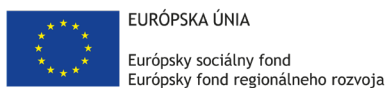


Národný projekt  
Rodová rovnosť na pracovisku

# Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce

Veronika Čábi, Denisa Nevická



Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu  
a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk), [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

**Názov:** Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce

**Vydalo:** Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

**Autorky:** Veronika Čábi, Denisa Nevická

**Editor:** Odbor rovnosti mužov a žien a rovnosti príležitostí MPSVR SR

**Miesto a rok vydania:** Bratislava 2021

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce bol spracovaný v rámci realizácie národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku, ITMS kód projektu 312031Z411.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk), [www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

# Slovník pojmov

*Zamestnanec* - v zmysle ustanovenia § 11 ods. 1 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov sa za zamestnanca považuje fyzická osoba, ktorá v pracovnoprávných vzťahoch, a ak to ustanovuje osobitný predpis, aj v obdobných pracovných vzťahoch, vykonáva pre zamestnávateľa závislú prácu. Pojem zamestnanec je legálny pojem, ktorý sa používa v uvedenom tvare bez ohľadu na pohlavie. Tam, kde je to z hľadiska vyváženosti a citlivosti jazyka možné bez zmeny legálneho významu, boli použité pojmy zamestnanec a zamestnankyňa.

# Zoznam skratiek

**Antidiskriminačný zákon** – zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

**Dánsko** – Dánske kráľovstvo.

**Smernica o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom** – smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

**Smernica o rovnakom zaobchádzaní** – smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií.

**Smernica o rovnosti mužov a žien** – smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania.

**Smernica pre samostatne zárobkovo činné osoby** – smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby.

**Súťaž Zamestnávateľ- Zamestnávateľ** ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí.

**Švédsko** – Švédske kráľovstvo.

**Zákon o službách zamestnanosti** – zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**Zákon o sociálnom poistení** – zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

**Zákon o rodičovskom príspevku** – zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

**Zákonník práce** – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov.

# Obsah

Slovník pojmov	2
Zoznam skratiek	3
Úvod	8
<b>Súčasná situácia v oblasti rovnosti na trhu práce vo vybraných krajinách Európy</b>	<b>10</b>
Rovnosť na trhu práce v Európe .....	10
Česká republika .....	13
Dánsko .....	14
Francúzsko .....	17
Holandsko .....	19
Nórsko .....	21
Švédsko .....	24
Veľká Británia .....	27
<b>Súčasná situácia v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce v Slovenskej republike</b>	<b>30</b>
Ústava Slovenskej republiky .....	30
Antidiskriminačný zákon .....	30
Zákonník práce .....	31
Sekundárne právne predpisy .....	31
Štátna sociálna a rodinná politika .....	32
<b>Príklady dobrých praxí a podporné opatrenia na uplatňovanie rovnosti mužov a žien na trhu práce</b>	<b>35</b>

Príklady dobrej praxe doma .....	35
— Slovenské elektrárne.....	35
— LIDL .....	36
— UNIQA .....	36
— SLOVENSKÁ SPORITELŇA .....	37
— YIT .....	38
— MCDONALD'S.....	39
— ESET .....	40
— BVS (Bratislavská vodárenská spoločnosť) .....	41
— Slovenský plynárenský priemysel.....	41
— Ministerstvo financií SR .....	43
— IBM .....	43
— Pivovary TOPVAR.....	44
— Swiss Re.....	45
— Accenture .....	46
— Pivovary Staropramen .....	46
Flexibilita práce .....	48
— Delené pracovné miesto .....	49
— Doba určitá a projektové zamestnávanie .....	49
— Úprava pracovného času v kolektívnej zmluve .....	49
— Využitie absolventskej praxe .....	50
— Domácka práca .....	51
— Home office .....	51
— Pružný pracovný čas .....	52
— <b>Vis maior</b> prekážky v práci .....	52

— Voľný pracovný čas .....	53
— Sick days .....	53
— Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru .....	54
Osvetová činnosť, kariérny rast a vzdelávanie .....	54
— Školenia vedúcich zamestnancov na pracovisku .....	54
— Školenia nových zamestnancov .....	55
— Osvetová činnosť .....	55
— Plán nástupníctva .....	56
— Spolupráca so vzdelávacími inštitúciami .....	56
— Podpora mladých talentov .....	57
— Prepojenie odborníkov cez online workshopy .....	57
— Pozitívna diskriminácia na vedúcich pozíciách .....	57
— Pracovné miesta pre menej zastúpené pohlavie .....	58
— Neplatená práca a starostlivosť .....	58
Starostlivosť o zamestnancov s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami .....	58
— Školenia počas materskej/rodičovskej dovolenky .....	59
— Oznamovacie povinnosti bez byrokracie .....	59
— Prestávka na dojčenie pre otca dieťaťa .....	60
— Udržanie pracovného miesta po návrate z rodičovskej dovolenky .....	60
— Neplatená rodičovská dovolenka .....	60
— Flexibilita nástupu na materskú dovolenku .....	61
— Pracovné podmienky tehotných žien .....	61
— Podpora zapojenia otca do starostlivosti o dieťa .....	62
— Kratší pracovný čas .....	62
— Starostlivosť o dieťa na pracovisku .....	62

— Podpora opatrovateľských služieb .....	63
— Detské tábory .....	63
— Poradenstvo pre osoby s rodičovskými a/alebo opatrovateľskými povinnosťami ..	64
Rovnosť mužov a žien na pracovisku .....	64
— Vedenie pohovorov .....	64
— Plán pohovorov .....	65
— Používanie vyváženého a citlivého jazyka .....	65
— Transparentné odmeňovanie .....	66
— Rekreácia zamestnancov .....	66
— Komunitné dni .....	67
— Neobmedzená dovolenka .....	67
— Deň otvorených dverí .....	68
— Sabbatical .....	68
— Zamestnanecké prieskumy a audity na pracovisku .....	69
<b>Závery a odporúčania</b>	<b>70</b>
Organizačné zabezpečenie aplikácie opatrení .....	70
Personálne zabezpečenie aplikácie opatrení .....	71
Zhrnutie Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce.....	72
Záver .....	73
<b>Zoznam odkazov</b>	<b>75</b>



# Úvod

Základom uplatňovania rodinnej politiky je zosúladenie pracovného a rodinného života, podporovanie pracujúcich rodičov pri vykonávaní práce, ktorá im má umožniť relatívnu ekonomickú nezávislosť, ako aj posilnenie motivácie rodičov mať a vychovávať svoje deti. Na všetkých úrovniach spoločnosti sa stretávame s názormi, že rodina je základnou bunkou spoločnosti, a preto je potrebné a žiadané začať venovať viac pozornosti problémom a potrebám rodín a vytvárať podmienky vhodné na ich rozvoj a plnohodnotné plnenie všetkých ich funkcií.

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce predstavuje nástroj na implementáciu konkrétnych krokov na uplatňovanie rovnosti mužov a žien na trhu práce s dôrazom na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň. Cieľom Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je zanalyzovať existujúce príklady dobrej praxe v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce a zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života v Slovenskej republike a vybraných krajinách Európskej únie. Výstupný materiál bude slúžiť zamestnávateľom ako súbor overených opatrení na zavádzanie nástrojov na podporu rovnosti mužov a žien a zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života. Pre zamestnancov pôjde o zdroj informácií, vďaka ktorému budú môcť vlastnou aktivitou alebo cez nimi volených zástupcov pôsobiť na zamestnávateľa za účelom dosiahnutia súladu súkromných, rodinných a pracovných povinností. Cieľom je dosiahnuť zlepšenie podmienok na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života a zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými či opatrovateľskými povinnosťami. Na skĺbenie súkromného, rodinného a pracovného života je nevyhnutná rozsiahla sieť jaslí a profesionálna sieť opatrovateľov, nakoľko sa veľké množstvo rodičov po materskej či otcovskej dovolenke vracia do práce.

Pracovnoprávne predpisy v Slovenskej republike upravujú len limitované množstvo opatrení na podporu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života. Mnoho opatrení je v praxi nevyužívaných kvôli nedostatočnej informovanosti alebo z dôvodu nepostačujúcej zákonnej úpravy. Je nevyhnutné, aby Slovenská republika po vzore vybraných krajín Európskej únie pristúpila k zavádzaniu takých opatrení, ktoré budú prispievať k naplneniu cieľov Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce. Len prostredníctvom adresných opatrení pre konkrétne podmienky je možné dosiahnuť spokojnosť zamestnancov, čo vedie aj k vyššiemu pracovnému nasadeniu. Zároveň je potrebné odstrániť rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré v 21. storočí na trhu práce nemajú miesto, a to aj prostredníctvom vyrovnanej rodinnej politiky.

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je prílohou Metodiky na uplatňovanie rodovej rovnosti a zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života na trhu práce, keďže predstavuje konkrétne možnosti a úspešné príklady ich zavádzania. Základná výskumná otázka pri spracovaní predloženého materiálu bola: „Aké opatrenia na podporu rovnosti mužov a žien a zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života existujú doma a v zahraničí a je možné ich implementovať?“

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je rozdelený do štyroch nadväzujúcich celkov, a to:

1. súčasná situácia v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce vo vybraných krajinách Európy;
2. súčasná situácia v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce v Slovenskej republike;
3. príklady dobrých praxí a podporné opatrenia;
4. závery a odporúčania.

Rovnosť mužov a žien na trhu práce a zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života sú poprednými témami naprieč krajinami Európskej únie. Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce má prispieť k zvýšeniu informovanosti o tejto problematike a zároveň ponúknuť zamestnancom, zástupcom zamestnancov a zamestnávateľom konkrétny návod, ako čo najviac prispieť k zvyšovaniu štandardov na konkrétnom pracovisku.

# Súčasná situácia v oblasti rovnosti na trhu práce vo vybraných krajinách Európy

Aby sa dosiahlo optimálne nastavenie opatrení vedúcich k zosúladieniu súkromného, rodinného a pracovného života na trhu práce v Slovenskej republike, je nevyhnutné vychádzať aj z príkladov dobrej praxe v zahraničí. Slovenská republika je ako členská krajina Európskej únie viazaná normami, ktoré však nemajú jednotný model uplatňovania naprieč členskými štátmi. Je preto nevyhnutné zamerať sa jednak na východiskové dokumenty Európskej únie, ale aj na aplikačnú prax vo vybraných krajinách Európy, ktorá môže slúžiť ako inšpirácia pre zamestnávateľov a zamestnancov pri uplatňovaní opatrení na podporu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života.

## Rovnosť na trhu práce v Európe

Slovenská republika je od 1. mája 2004 členom Európskej únie, z čoho plynú veľké množstvo výhod ako v legislatívnej, tak v sociálnej a ekonomickej oblasti. V oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce sa aj Slovenská republika zaviazala plniť viaceré primárne a sekundárne normy Európskej únie, predovšetkým zakladajúce zmluvy, nariadenia a smernice.

Medzi najdôležitejšie primárne pramene práva patrí **Charta základných práv Európskej únie**. Charta základných práv Európskej únie upravuje základné práva v oblasti slobody, dôstojnosti, rovnosti, solidarity, občianstva či spravodlivosti. V oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce možno považovať za základné:

- Článok 5 garantujúci zákaz nútených alebo povinných prác.
- Článok 15 upravujúci právo slobodného výberu práce a práva na prácu<sup>1</sup>.
- Článok 20 garantujúci rovnosť všetkých pred zákonom.
- Článok 21 upravujúci zákaz diskriminácie<sup>2</sup> a článok 23 následne upravujúci rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania či odmeňovania.

Základné práva a slobody vyjadrené v Charte základných práv Európskej únie, ako aj v judikatúre sú premietnuté aj do jednotlivých smerníc Európskej únie. V oblasti rovnosti mužov a žien a zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života na trhu práce považujeme za kľúčové 4 nasledujúce smernice, ktoré sa Slovenská republika zaviazala transponovať do svojho právneho poriadku.

**Smernica o rovnakom zaobchádzaní** upravuje všeobecný rámec na boj proti diskriminácii v zamestnaní a povolani na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Ide o východiskovú smernicu na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania na trhu práce. Zamestnávateľa nesmú priamo ani nepriamo diskriminovať uchádzačov o prácu či zamestnancov a nesmú od nich vyžadovať informácie nesúvisiace s výkonom práce, a to ani priamo, ani sprostredkované. Uchádzač o prácu a zamestnanec majú byť posudzovaní výlučne na základe svojich pracovných schopností a potrebnej kvalifikácie.

Účelom **smernice o rovnosti mužov a žien** je zabezpečiť vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v oblastiach zamestnania a povolania. Smernica o rovnosti mužov a žien upravuje rovnosť pri prístupe k zamestnaniu vrátane postupu a k odbornej príprave, ako aj rovnosť pracovných podmienok vrátane odmeňovania a zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia. Smernica o rovnosti mužov a žien je pretavená aj do slovenského Zákonníka práce a na jej dodržiavanie dohliadajú orgány inšpekcie práce, ako aj sústava nezávislých súdov.

Smernicou pre samostatne zárobkovo činné osoby sa stanovuje rámec na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby. Nakoľko odhadovaný počet samostatne zárobkovo činných osôb v Slovenskej republike je približne 312 000<sup>3</sup>, ide o nezanedbateľný počet osôb pôsobiacich na trhu práce najmä v slobodných povolaniach alebo v pozíciách dodávateľov, resp. subdodávateľov. Je preto dôležité dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania aj pri výbere týchto zmluvných partnerov bez akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia či identifikácie.

Smernica o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom je najnovšou smernicou pre oblasť trhu práce, ktorá sa dotýka aj problematiky rovnosti mužov a žien. Slovenská republika sa zaviazala prevziať smernicu o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom do augusta 2022. Medzi najvýznamnejšie zmeny, ktoré nová smernica prináša, možno zaradiť zavedenie otcovskej dovolenky, respektíve dovolenky druhého partnera v starostlivosti o dieťa, ktorým nie je matka dieťaťa. Druhý rodič by mal mať podľa novej úpravy nárok na najmenej 10 dní dovolenky v období bezprostredne po narodení dieťaťa, ktoré by boli hradené minimálne na úrovni sociálnej dávky počas dočasnej práceneschopnosti v danom štáte. Ďalšou významnou zmenou je zavedenie kompenzácie minimálne 4-mesačnej rodičovskej dovolenky aspoň na úrovni sociálnej dávky počas dočasnej práceneschopnosti v danom štáte, pričom určitá časť rodičovskej dovolenky by bola vyhradená pre každého z rodičov na neprenosnej báze a bolo by ju možné čerpať po častiach až do veku 8 rokov dieťaťa. Nová smernica následne zavádza možnosť dovolenky pre ľudí, ktorí sa starajú o chorého príbuzného, v trvaní najmenej 5 pracovných dní do roka hradených najmenej na úrovni sociálnej dávky počas dočasnej práceneschopnosti

v danom štáte. Poslednou z najviac rezonujúcich noviel je zavedenie väčšej flexibility do pracovných úväzkov. Rodičia, ktorí sa starajú o dieťa do veku 12 rokov, by mali mať nárok na kratšie pracovné úväzky, flexibilný pracovný čas a flexibilitu miesta výkonu práce.<sup>4</sup>

Okrem vyššie uvedených smerníc pripravuje Európska únia aj novú smernicu, tzv. horizontálnu antidiskriminačnú smernicu. Návrh smernice Rady o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na náboženské vyznanie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálnu orientáciu aj pri prístupe k tovarom a službám. Ustanovuje rámec pre zákaz diskriminácie z týchto dôvodov a zavádza jednotnú minimálnu úroveň ochrany v rámci Európskej únie pre ľudí, ktorí boli takto diskriminovaní. Doposiaľ ide len o návrh, ktorý zatiaľ nebol podporený Európskym parlamentom. Ide však o dôležitý dokument, ktorý zrovnoprávňuje osoby aj pri prijímaní tovarov či služieb, ktoré poskytujú jednotliví zamestnávateľia – podnikatelia.

Pandémia ochorenia COVID-19 mala aj v Európskej únii výrazný negatívny dopad na oblasť rovnosti na trhu práce.<sup>5</sup>

Základné dokumenty garantujú minimálne štandardy v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce v Európskej únii.<sup>6</sup> Nakoľko ide o minimálne spoločné štandardy, nič nebráni jednotlivým krajinám, aby si upravili oblasť rovnosti mužov a žien na trhu práce priaznivejšie. Rovnosť mužov a žien na trhu práce v Európskej únii preto nie je na rovnakej úrovni vo všetkých členských štátoch a jej úroveň do významnej miery ovplyvnila pandémia ochorenia COVID-19. Podľa Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť bola priemerná úroveň rovnosti na trhu práce v roku 2021 na úrovni 71,6 bodu.<sup>7</sup> Slovenská republika skončila ako jedna z troch najhorších krajín len so 66,8 bodu. Ako vyplýva aj z analýzy súčasného stavu v predošlej podkapitole a výsledkov prieskumu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť, stav v oblasti rovnosti na trhu práce v Slovenskej republike má kam napredovať. Zdrojom inšpirácie pre opatrenia na trhu práce v oblasti rovnosti môžu byť príklady zahraničnej dobrej praxe.

V nasledujúcej časti Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce budeme preto analyzovať dobrú prax vo vybraných krajinách Európy. Jednotlivé krajiny sme si zvolili na základe ich vysokého hodnotenia rovnosti na trhu práce Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť či OECD. Pri Českej republike sme brali do úvahy historické prepojenie, ako aj podobnosť sociálneho či právneho systému a existujúce opatrenia, ktoré by bolo možné pretaviť aj do slovenskej praxe.

## Česká republika

Česká republika dosiahla v Indexe rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť 67,0 bodu. Za najväčšie nedostatky možno považovať zamestnávanie žien prevažne v slabšie platených odvetviach, ako sú služby a sociálna práca, vysoký fond pracovného času či nemožnosť žien zamestnať sa na plný pracovný úväzok.<sup>8</sup> Príklady dobrej praxe z Českej republiky by mohli prispieť k zvyšovaniu rovnosti na trhu práce v Slovenskej republike. Výhodou je podobnosť právnych systémov, ako aj sociálnej a ekonomickej situácie, čo prispieva k ľahšej aplikovateľnosti českého modelu v porovnaní s inými zahraničnými právnymi úpravami.

Práca tehotnej ženy je v Českej republike poznačená menším množstvom byrokracie. **Zamestnankyňa nemusí zamestnávateľovi oznamovať tehotenstvo až do nástupu na materskú dovolenku.** Tehotenstvo zamestnankyňa spravidla oznamuje zamestnávateľovi v prípade, že práca ohrozuje jej zdravie alebo chce využiť ochranné nástroje určené pre tehotné zamestnankyne. Zamestnankyne nemajú písomnú informačnú povinnosť, ktorú by museli dokladať potvrdením od lekára. V Českej republike je zamestnávateľ zároveň povinný tehotným ženám, matkám do konca deviateho mesiaca od pôrodu a dojčiacim ženám vytvoriť na pracovisku také **podmienky, ktoré budú prispôsobené na ich oddych.** Ide o dôležitý nástroj na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života, ktorý zároveň prispieva k rovnosti mužov a žien na pracovisku, nakoľko umožňuje tehotným zamestnankyniam skĺbiť prácu a rodinu po dlhší čas.<sup>9</sup>

S rodičovstvom úzko súvisí aj problematika predzmluvných vzťahov na trhu práce. V Českej republike **môže zamestnávateľ vyžadovať od budúceho zamestnanca len informácie, ktoré súvisia s výkonom práce.** Nesmie od budúceho zamestnanca vyžadovať najmä informácie o rodinných pomeroch a iných demonštratívne vymedzených oblastiach. Česká právna úprava poskytuje budúcim zamestnancom širšiu ochranu, nakoľko nedefinuje zakázané otázky explicitne, ale uvádza len okruhy, čím ponecháva zamestnávateľom menší priestor vyžadovať informácie nesúvisiace s prácou.<sup>10</sup>

Aj muži, ktorí vykonávajú rodičovské povinnosti, môžu byť diskriminovaní pri prístupe k povolaniu oproti tým, ktorí deti nemajú. Súvisí to najmä s postupným zavádzaním opatrení, ktoré umožňujú otcom spravodlivejšie sa podieľať na výchove detí. V Českej republike sa za **diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu otcovstva.**<sup>11</sup> Ide o dôležitú právnu úpravu, ktorá prispieva k ochrane pracujúcich otcov pri uplatňovaní svojich práv pri starostlivosti o dieťa. Zároveň môže pomôcť aj k zvýšenému záujmu pracujúcich otcov o rodičovskú dovolenku, čo v konečnom dôsledku prispeje k zvýšeniu rovnosti mužov a žien na trhu práce.

Po tom, čo rodičia v Českej republike vyčerpajú prvú fázu starostlivosti o dieťa pozostávajúcu z otcovskej dovolenky a materskej dovolenky, prechádzajú do druhej fázy, ktorá slúži na prehlbenie starostlivosti o dieťa najdlhšie do 3 rokov veku jeho života. Neprihliada sa pritom na zlý zdravotný stav dieťaťa ako v Slovenskej republike. Počas tohto obdobia môže poberať rodič dieťaťa rodičovský príspevok. Nárok na rodičovský príspevok neovplyvňuje skutočnosť, či rodič dieťaťa pracuje. Je potrebné, aby rodič dieťaťa zabezpečil celodennú starostlivosť o dieťa, nemusí byť osobná.

#### Zaujímavosti

Ak bol rodič dieťaťa pred vznikom nároku na rodičovský príspevok nemocensky poistený, môže si sám určiť výšku rodičovského príspevku, nakoľko je v Českej republike zavedená flexibilná rodičovská dovolenka. Maximálna lehota čerpania rodičovského príspevku sú 4 roky. Rodič si môže zvoliť výšku rodičovského príspevku v závislosti od výšky svojho predošlého príjmu. Táto flexibilita umožňuje otcovi aj matke dieťaťa stanoviť si dĺžku obdobia čerpania príspevku, ako aj jeho výšku flexibilne podľa aktuálnych potrieb rodiny. Výšku čerpania je možné meniť každé 3 mesiace. Nie je možné, aby rodičia poberali naraz rodičovský príspevok na to isté dieťa.<sup>12</sup>

České flexibilné nastavenie považujeme za veľmi pozitívny a vhodný model poskytovania rodičovského príspevku. Flexibilná rodičovská dovolenka umožňuje rodičom intenzívne sa venovať dieťaťu bez negatívneho dopadu na rodinné financie a následne im umožní začlenenie do pracovného života. Práve materská a rodičovská dovolenka sú najčastejším dôvodom, kvôli ktorému ženy – matky – zamestnankyne ostávajú dlhší čas doma a majú následne problém začleniť sa do pracovného procesu aj napriek možnosti pracovať počas materskej a rodičovskej dovolenky. Za pozitívum považujeme aj možnosť rodičov vystriedať sa pri starostlivosti o dieťa počas rodičovskej dovolenky. Flexibilita rodičovskej dovolenky umožňuje skĺbenie rodinných a pracovných povinností, zapojenia otca dieťaťa a skorší návrat zamestnankyne do práce, čo prispieva aj k dosahovaniu rovnosti na pracovisku.

## Dánsko

Dánsko sa dlhodobo umiestňuje na popredných priečkach Indexu rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť. V roku 2020 skončilo na druhom mieste so 79,7 bodu za rovnosť v oblasti práce. Muži a ženy sa v Dánsku podieľajú v porovnateľnej miere na pracovných povinnostiach na plný úväzok a majú vyrovnané vyhliadky kariérneho postupu. Napriek tomu je významnejšie zastúpenie žien stále v oblasti vzdelávania, zdravia či sociálnej práce a ženy majú nižšiu mieru flexibility pracovného

času oproti mužom.<sup>13</sup> Rovnako v hodnotení OECD sa Dánsko umiestnilo medzi krajinami s najvyššou úrovňou rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom. Rozdiel zamestnanosti mužov a žien je len na úrovni 1 %, rozdiel v odmeňovaní je na úrovni približne 5,3 % a iba 1,9 % zamestnancov pracuje počas týždňa dlhšie ako 50 hodín, a ani to nie na pravidelnej báze.<sup>14</sup> Ide o krajinu s vysokou mierou flexibility pracovného času a miesta výkonu práce, ako aj s vysokou úrovňou rodinnej politiky.

Rovnosť mužov a žien v Dánsku nie je zakotvená priamo v ústave, ale vychádza zo zákonných a podzákonných noriem, ako aj noriem a odporúčaní Európskej únie. Akčný plán rodovej rovnosti sa v Dánsku sústreďí na štyri hlavné oblasti, a to:

- základné práva a slobody;
- využitie ľudských zdrojov a talentov;
- globálnu rovnosť;
- rovnosť príležitostí pre LGBTQI+ komunitu.<sup>15</sup>

Druhý bod dánskeho Akčného plánu pre rodovú rovnosť sa týka práve problematiky rovnosti mužov a žien na trhu práce. Rovnako ako iné krajiny Európskej únie, aj Dánsko sa potýka s problémom odlišnej voľby kariérnej cesty medzi mužmi a ženami, čo častokrát vedie k rozdielnemu odmeňovaniu, nedostatočnej pružnosti na trhu práce a nesprávnemu využitiu talentov. Cieľom akčného plánu je odbúranie stereotypov pri voľbe štúdia či povolania tak, aby sa mohli muži aj ženy naplno realizovať vo svojich profesiách. Jedným z nástrojov na dosahovanie cieľa je zvýšenie informovanosti verejnosti o odstraňovaní stereotypov. Uvedený cieľ sa v Dánsku realizuje prostredníctvom spolupráce so vzdelávacími inštitúciami, ktoré na základe prieskumov medzi záujemcami o štúdium upravujú svoje študijné odbory tak, aby boli atraktívne pre mužov aj ženy. Hlavným účelom je, aby nedochádzalo k segregácii mužov a žien pri výbere štúdia či zamestnania. Dánsko chce prostredníctvom aktívnej kampane v sociálnych médiách, ako aj partnerstvom s univerzitami podporiť ženy, aby študovali v technických odboroch a mužov, aby sa venovali aj oblastiam, ako je zdravie, vzdelávanie či sociálna práca. Uvedené ciele vychádzajú aj z analytických predikcií, ktoré predpokladajú nedostatok vyše 19 000 IT špecialistov a menej ako 30 % mužov pôsobiacich v oblasti vzdelávania do roku 2030.<sup>16</sup>

Ďalším z nástrojov na podporu rovnosti mužov a žien na trhu práce, ktorý v Dánsku využívajú primárne vzdelávacie inštitúcie, je podpora zamestnávania žien ako vedeckých a výskumných pracovníčok. Univerzity získali podporu od štátu za účelom zvýšenia zamestnávania vedeckých a výskumných pracovníčok buď formou vytvorenia nových pracovných pozícií dotovaných štátom, alebo navýšenia rozpočtu konkrétnej fakulty, ktorá sa rozhodla prijať do pracovnoprávneho vzťahu vedecké a výskumné pracovníčky. Uvedené viedlo k nárastu počtu vedeckých a výskumných pracovníčok až



o 22 %.<sup>17</sup> Podpora zamestnávania menej zastúpeného pohlavia vo vybraných oblastiach je pozitívnou diskrimináciou, ktorá má oporu ako v európskych smerniciach, tak v národnej právnej úprave Dánska. Obdobné ustanovenia upravuje aj slovenský antidiskriminačný zákon, a preto je jednou z možností, ako podporiť zamestnávanie menej zastúpeného pohlavia vo vybranej oblasti práve obdobná motivačná schéma ako nástroj pozitívnej diskriminácie na trhu práce.

**Rodičovská dovolenka je v Dánsku poskytovaná formou podpory zapojenia oboch rodičov do starostlivosti o dieťa.** Matka dieťaťa má nárok na materskú dovolenku v rozsahu 4 týždňov pred pôrodom a 14 týždňov po pôrode. Otec dieťaťa má nárok na otcovskú dovolenku v rozsahu 2 týždňov, ktorú musí čerpať počas 14 týždňov od narodenia dieťaťa. Následne majú rodičia v dispozícii 32 týždňov platenej rodičovskej dovolenky, ktorá sa delí medzi matku a otca dieťaťa. Podstatou delenia rodičovskej dovolenky je, že ak obom rodičom vznikne nárok na rodičovskú dávku, môžu si rozdeliť 32 týždňov rodičovskej dovolenky podľa vlastného uváženia. Ak jednému z rodičov nárok na rodičovskú dávku nevzniká, bude mať druhý rodič nárok len na 16 týždňov rodičovskej dovolenky. Osamelý rodič môže čerpať celý rozsah 32 týždňov.<sup>18</sup> Materská dovolenka, otcovská dovolenka aj rodičovská dovolenka sú plne hradené štátom za predpokladu, že rodič dieťaťa bol v predchádzajúcich 4 mesiacoch zamestnaný a odpracoval aspoň 40 hodín mesačne. V prípade samostatne zárobkovo činných osôb je podmienkou odpracovania aspoň 6 mesiacov počas 12 mesiacov v rozsahu aspoň polovičného pracovného času. Nezamestnaným, ktorí majú nárok na dávku v nezamestnanosti, rovnako vzniká nárok na financovanie zo strany štátu.<sup>19</sup> Napriek tomu sa Dánsko prostredníctvom informačných kampaní stále usiluje o väčšie zapojenie otcov do starostlivosti o dieťa. Ústrednou ideou je vysvetliť otcovi detí, že čerpanie dokopy 18 týždňov otcovskej a rodičovskej dovolenky nebude mať negatívny vplyv na ich kariéru, ale bude mať za následok kariérny rast matiek ich detí.

#### Zaujímavosti

**Pracovný čas v Dánsku je jedným z najnižších v Európskej únii.** Zákonný pracovný čas je 37 hodín týždenne pre všetky odvetvia. Nadčasy sa vyslovene neodporúčajú. Zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí sa starajú o deti, zamestnávateľia v maximálnej možnej miere umožňujú kombináciu práce z domu a flexibilného pracovného času. Pracovný čas zvyčajne neprekračuje štvrtú hodinu popoludní, a tak majú dánski zamestnanci dostatok času na skĺbenie súkromného, rodinného a pracovného života.<sup>20</sup> Iba 1,9 % zamestnancov a zamestnankyň má priemerný týždenný pracovný čas vyšší ako 50 hodín, pričom priemerný dánsky zamestnanec a zamestnankyňa trávia až 16 hodín svojho dňa voľnočasovými aktivitami vrátane spánku a práci sa venujú maximálne 8 hodín denne.<sup>21</sup>

Dánsky systém pracovného času je založený na princípe flexikurity, tzn. kombinácie flexibility a sociálnej istoty. Práve flexibilita pracovného času mnohokrát kolidovala s otváracími hodinami škôlok či obchodov, a preto dánski zástupcovia zamestnancov a zástupcovia zamestnávateľov iniciovali **flexibilitu otváracích hodín škôlok a prevádzok**, aby pracujúci rodičia neboli znevýhodňovaní pri prístupe k zamestnaniu. V Dánsku už dnes existuje množstvo škôlok a prevádzok, ktoré ponúkajú svoje služby 12, resp. 24 hodín denne a umožňujú tak rodičom skĺbiť rodinný a pracovný život.<sup>22</sup>

## Francúzsko

Francúzsko dosiahlo v Indexe rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť 72,8 bodu za oblasť rovnosti na trhu práce, čo je nadpriemer Európskej únie. Vyrovnanosť zastúpenia mužov a žien v práci na plný pracovný úväzok je nižšia ako v Dánsku s približne 10 % rozdielom, no aj tak tvorí nadpriemer Európskej únie. Naopak, trvanie kariérneho života, možnosť kariérneho postupu a možnosť odísť z práce za účelom vybavovania súkromných či rodinných záležitostí je u mužov a žien vo Francúzsku na vyrovnej úrovni.

Za ostatných 6 rokov bolo vo Francúzsku prijatých viacero zákonov, ktoré sa priamo venujú problematike rovnosti mužov a žien. Okrem samotného antidiskriminačného zákona existuje vo Francúzsku samostatný rámcový právny predpis<sup>23</sup>, ktorý je rámcovým právnym predpisom a venuje sa výlučne implementácii, princípom a podpore inovácií v oblasti rovnosti. Z uvedeného zákona následne vychádzajú ďalšie čiastkové právne predpisy ako napríklad zákon z 8. augusta 2016 o práci, modernizácii, sociálnej politike a kariérnom raste, ktorý sa okrem iného venuje aj problematike predchádzania sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku.<sup>24</sup> Pretavenie právnych noriem do praktických opatrení nachádzame v Akčnom pláne rodovej rovnosti na roky 2018 – 2022. Hlavným cieľom Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2018 – 2022 pre rovnosť na trhu práce je vyrovnanie postavenia mužov a žien, najmä prostredníctvom podpory žien, ktoré podnikajú, ako aj zabezpečenie voľného, rovného a spravodlivého prístupu k práci a odmeňovaniu.

### Zaujímavosti

Jedným z nástrojov na zvyšovanie rovnosti mužov a žien na trhu práce, ku ktorému sa Francúzsko zaviazalo, je **zvyšovanie povedomia o rovnosti mužov a žien na pracovisku prostredníctvom úvodných školení pri nástupe do práce**. Školenia sú zamerané primárne na používanie neutrálneho, vyváženého a citlivého jazyka, zvyšovanie povedomia o potrebe rovnakého prístupu, štatistické dáta, ako aj dôležité kontakty, kam sa môžu zamestnanci obrátiť v prípade vzniknutých problémov v budúcnosti.<sup>25</sup>

Rovnováha medzi súkromným a pracovným životom vo Francúzsku je hodnotená samotnými obyvateľmi veľmi pozitívne. Takmer 70 % Francúzov a Francúzok bolo v rokoch 2019 a 2020 spokojných s rovnováhou medzi súkromným a pracovným životom<sup>26</sup>, z čoho možno usúdiť, že ani pandémie ochorenia COVID-19 nemala výrazne negatívny dopad na túto oblasť života. **Pracovný čas** bol v roku 2002 upravený pre všetkých zamestnávateľov na **najviac 35 hodín týždenne**. Nadčasy nie sú zakázané, no napriek tomu pracuje vo Francúzsku nad rámec ustanoveného týždenného pracovného času v dlhších hodinách necelých 8 % zamestnancov, čo je ďaleko pod európskym priemerom. Obdobne ako v Dánsku, aj vo Francúzsku ostáva zamestnancom a zamestnankyniam takmer 16 hodín denne na voľnočasové aktivity vrátane spánku. Francúzsko dlhodobo podporuje aktivity v oblasti zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života, čo sa odráža aj na číslach dlhodobo nezamestnaných, ktoré dosahujú necelé 3 %. Muži a ženy si tak môžu na trhu práce slobodne hľadať kariérne uplatnenie zodpovedajúce ich potrebám bez toho, aby pocítili nepriaznivý dopad na súkromný či rodinný život.<sup>27</sup>

**Starostlivosť o deti** možno vo Francúzsku vnímať z dvoch pohľadov, ktorými sú rodinná starostlivosť a starostlivosť zabezpečená štátom. Starostlivosť o deti rodičmi je možná prostredníctvom materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Materská dovolenka trvá vo Francúzsku 16 týždňov a mala by sa čerpať v rozsahu 6 týždňov pred narodením dieťaťa a 10 týždňov po narodení dieťaťa. 15-týždňová materská dovolenka sa poskytuje matke dieťaťa pri prvom a druhom dieťati. Pri treťom dieťati má matka nárok na 26 týždňov platenej materskej dovolenky. Poistené matky majú nárok nielen na výplatu materskej dávky, ale aj na kompletnú úhradu zdravotnej starostlivosti nad rámec bežných vyšetrení a liekov od 6. mesiaca tehotenstva.

#### Zaujímavosti

**Starostlivosť o deti je zabezpečená aj prostredníctvom rozsiahlej siete jasli.** Francúzske jasle sa nazývajú „crèches“ a poskytujú starostlivosť pre deti vo veku od 2 mesiacov do 3 rokov. Uvedené je spôsobené tým, že veľké množstvo rodičov sa vo Francúzsku rozhoduje pre skorý návrat do práce po materskej či otcovskej dovolenke. Jasle môžu byť zriadené súkromným poskytovateľom alebo obcou, resp. vyšším územným celkom. Pracujúci rodičia môžu požiadať o zaradenie dieťaťa do jasli už od 6. mesiaca tehotenstva matky. Francúzsky fond pre rodinné prídavky následne podľa ekonomickej situácie konkrétnej rodiny rozhodne, akým vysokým podielom budú jasle financované zo strany štátu. Vo Francúzsku okrem súkromných jasli existujú aj **jasle firemné, rodičovské alebo mikro jasle.**

Otcovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu 11 dní a je rovnako ako materská dovolenka plne hradená za predpokladu, že otec dieťaťa platil predpísané odvody.<sup>28</sup> Rodičovskú

dovolenku je možné čerpať, pokiaľ sa rodič dieťaťa rozhodne nepracovať po uplynutí materskej a/alebo otcovskej dovolenky alebo sa rozhodne pracovať na kratší pracovný čas. Poskytuje sa počas najviac 36 mesiacov a ide o individuálne neprenosné právo každého rodiča.<sup>29</sup>

#### Odporúčania pre zamestnávateľov

Firemné jasle sú určené pre zamestnancov konkrétneho zamestnávateľa a spravidla sú hradené zamestnávateľom ako benefit pre zamestnancov. Rodičovské jasle sú zakladané združeniami rodičov, ktorí sa striedajú pri starostlivosti o deti. Mikro jasle sú určené pre malé kolektívy detí, v ktorých môže byť max. 10 detí. Okrem jaslí môžu pracujúci rodičia vo Francúzsku využiť aj profesionálnu sieť opatrovateľov a opatrovateliek registrovanú v príslušnej obci či vyššom územnom celku. Na využitie tejto služby môžu rodičia dostať príspevok od štátu, a to vo výške sociálnych odvodov, resp. odmeny, pričom rodina musí prispieť najmenej 15 % odmeny opatrovateľa alebo opatrovatelky z vlastných zdrojov.<sup>30</sup>

## Holandsko

Holandsko sa dlhodobo umiestňuje na popredných priečkach Indexu rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť. V roku 2021 získalo v oblasti rovnosti na trhu práce 78,3 bodu a skončilo tretie spomedzi krajín Európskej únie. Obdobne ako v Dánsku či Francúzsku, aj v Holandsku majú ženy a muži približne rovnaké trvanie kariérneho života, šancu na kariérny rast, ako aj možnosť flexibility pracovného času. Významnejší rozdiel panuje v oblasti zamestnávania na plný pracovný úväzok; na plný úväzok pracuje 58 % mužov a 38 % žien.<sup>31</sup> V oblastiach vzdelávania, zdravotníctva a sociálnej práce dominujú ženy. Okrem Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť hodnotí vysoko kvalitu pracovného života v Holandsku aj OECD. V roku 2019 sa Holandsko umiestnilo na prvej priečke rebríčka OECD podľa kvality života vzhľadom na vysokú mieru rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom.<sup>32</sup>

Holandsko kladie vysoký dôraz na rovnosť mužov a žien na pracovisku. V roku 2017 prijalo Holandsko Plán rodovej a LGBTI rovnosti na roky 2018 – 2021. V oblasti rovnosti mužov a žien na pracovisku je prioritným cieľom posilniť nezávislosť žien v ekonomickej oblasti a dosiahnuť vyrovnané postavenie mužov a žien na trhu práce. Pod ekonomickej nezávislosťou žien možno rozumieť príjem postačujúci na pokrytie životných potrieb. Problémom je, že ¾ pracujúcich žien v Holandsku pracujú na kratší pracovný úväzok,

a tým pádom nedosahujú úroveň minimálnej mzdy pri plnom pracovnom úväzku, ktorá sa považuje za dostačujúcu na dosiahnutie komfortnej životnej úrovne. Práca na kratší pracovný čas pritom nie je vždy ich primárnou voľbou, ale mnohokrát nevyhnutnosťou kvôli sklbeniu rodinného a pracovného života. Holandsko sa prostredníctvom rôznych opatrení snaží zachovať možnosť pracovať na kratší pracovný čas v čo najširšom rozsahu, ale zároveň umožniť ženám, ktoré o to prejavujú záujem, pracovať na plný pracovný úväzok. Napríklad podporuje vzdelávanie v oblasti rovnosti mužov a žien ako tvorbu kariérnych príležitostí vyrovnané naprieč profesiami pre mužov a ženy. Holandská vláda aktívne spolupracuje so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľov a poskytuje úľavy zamestnávateľom, ktorí majú vyvážené pracoviská.<sup>33</sup>

Holandský Plán rodovej a LGBTI rovnosti na roky 2018 - 2021 okrem vyššie uvedených obsahuje aj mnoho ďalších opatrení na podporu rovnosti na pracovisku s cieľom dosiahnuť ekonomickú nezávislosť žien, viac žien na seniorských pozíciách a zapojenie mužov a žien do pracovných a rodinných aktivít rovnakým dielom.

#### Zaujímavosti

Obdobne ako Dánsko, Holandsko finančne podporuje inštitúcie za novovytvorené pracovné miesta alebo obnovené pracovné miesta pre ženy. Prostredníctvom pozitívnej diskriminácie žien v oblasti vedy a výskumu chce holandská vláda zároveň zabezpečiť príklad dobrej praxe pre žiačky či študentky, aby sa pri výbere svojej profesie neorientovali podľa stereotypov. Podpora zamestnávania zamestnancov a zamestnankýň na plný pracovný úväzok sa má dosiahnuť aj cez zníženie daňového a odvodového zaťaženia všetkých zamestnaných a samostatne zárobkovo činných osôb tak, aby boli pre nich atraktívnejšie plné pracovné úväzky, resp. odpracovanie viac hodín, pokiaľ o to prejavujú záujem.

Dôležitou súčasťou trhu práce sú aj osamelí rodičia, najmä matky, ženy s nižším vzdelaním či ženy bez štátnej príslušnosti. Holandská vláda považuje za dôležité, aby osamelí rodičia išli príkladom svojim deťom a aktívne pracovali, preto podporuje vytváranie nových pracovných miest pre osamelých rodičov.<sup>34</sup>

Pracovný čas je v Holandsku upravený najmä prostredníctvom kolektívnych zmlúv, no právnym základom úpravy pracovného času je zákon o pracovnom čase. Podobne ako Dánsko, ani Holandsko nemá jeden predpis upravujúci pracovnoprávne vzťahy, ale väčší počet zákonov, ktoré upravujú problematiku čiastkovo. Pracovná zmena môže trvať najdlhšie 12 hodín, pričom priemerný pracovný čas za 4 týždne nesmie presiahnuť aj s nadčasmi 55 hodín. V priemere však v Holandsku trvá pracovný týždeň 38 hodín. Na práci v nedeľu sa zamestnanec a zamestnávateľ musia dohodnúť. Pracovný čas tehotných žien je zamestnávateľ povinný upraviť v súlade s ich potrebami tak,

aby mohli odpočívať v potrebnom rozsahu bez znižovania mzdy. Práca 4 týždne pred pôrodom a 6 týždňov po pôrode je zakázaná. Zákon o pracovnom čase sa týka aj samostatne zárobkovo činných osôb. Práve flexibilita úpravy pracovného času na konkrétnom pracovisku a zvýšená ochrana tehotných žien a matiek po pôrode prispievajú k vysokým štandardom rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. Flexibilita pracovného času sa prejavuje aj pri tzv. flexibilných pracovníkoch, ktorí sú zamestnávajú spravidla agentúrne a vyberajú si, pre akých zamestnávateľov a kedy budú pracovať. Formy organizácie pracovného času sú rovnako nanajvýš flexibilné, nakoľko až 50 % zamestnancov a zamestnankýň pracuje v atypickom pracovnom pomere na kratší pracovný čas.<sup>35</sup>

Rovnováha medzi súkromným, rodinným a pracovným životom v Holandsku je zabezpečená aj prostredníctvom progresívneho modelu starostlivosti o deti. Materská dovolenka začína 4 - 6 týždňov pred plánovaným pôrodom, pričom, ako sme už uviedli, práca tehotnej ženy 4 týždne pred pôrodom je zakázaná. Po pôrode sa poskytuje matke dieťaťa najmenej 6 týždňov materskej dovolenky. Zároveň má rodina nárok na pomoc počas prvých dní po narodení dieťaťa, a to prostredníctvom zdravotnej sestry/brata, ktorý je hradený zo zdravotného poistenia a pomôže rodičom s úvodnou starostlivosťou o dieťa. Materská dovolenka je hradená zo systému sociálneho poistenia vo výške 100 % mzdy. Otcovská dovolenka sa poskytuje v rozsahu 5 dní 100 % hradených zamestnávateľom. Okrem toho majú otcovia nárok na 5 týždňov platenej dovolenky v rozsahu 70 % mzdy na starostlivosť o dieťa. Práve štedrá výmera otcovskej dovolenky prispieva k väčšej rovnováhe v rodičovských povinnostiach a skoršiemu návratu žien do pracovného procesu. Rodičovská dovolenka je v Holandsku zavedená formou dobrovoľného voľna v ľubovoľnom rozsahu kedykoľvek do 8 rokov veku dieťaťa. Zamestnávateľ je povinný zamestnanca na rodičovskú dovolenku uvoľniť a garantovať mu zachovanie pracovného miesta, náhradu mzdy mu je povinný platiť iba v prípade, ak takéto dojednanie obsahuje kolektívna zmluva.<sup>36</sup> Okrem materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky podporuje Holandsko pracujúcich rodičov aj formou príspevkov na deti, ktoré chodia do jasíel či škôlok. Výška príspevku sa pohybuje od 220 € do 350 €.<sup>37</sup>

## Nórsko

Nórsko nie je členskou krajinou Európskej únie, ale je členom jednotného európskeho trhu. Nórsko je jednou z krajín s najvyššou životnou úrovňou a vysokou mierou rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom. Takmer polovicu volených zástupcov a zástupkýň za jednotlivé okresy tvoria ženy, príjmový mzdový rozdiel je pod európskym priemerom s hodnotou približne 13 % a celková rovnosť mužov a žien na pracovisku je jednou z najvyšších v rámci Európy.<sup>38</sup>

Východiskovým právnym predpisom v oblasti rovnosti je zákon o rovnosti a zákaze diskriminácie.<sup>39</sup> Pomerne široko sú koncipované diskriminačné dôvody, ktoré zákon vymedzuje ako „rod, tehotenstvo, rodičovská dovolenka, opatrovateľské povinnosti, etnicita, náboženstvo, vierovyznanie, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia, rodová identifikácia, prejavy rodovej identifikácie alebo iné signifikantné prejavy či vlastnosti osoby“.<sup>40</sup> Ide o otvorený výpočet diskriminačných dôvodov, ktorý ponecháva súdom veľa priestoru na uplatnenie nepomenovaných diskriminačných dôvodov, ktoré môžu byť charakteristické len pre určité osoby. Vyššie uvedený zákon zároveň ukladá povinnosť súkromnému aj verejnému sektoru dodržiavať pravidlá rovnosti na pracovisku, ako aj v ostatných oblastiach života pod hrozbou sankcií. Nórsko sa aktívne zaoberá problematikou rovnosti na trhu práce, ktorú okrem širokej legislatívy ďalej uplatňuje prostredníctvom akčných plánov, v súčasnosti prostredníctvom Akčného plánu ženy, mier a bezpečnosť, ako aj Akčného plánu sloboda, moc a príležitosti.

Hlavnými oblasťami, ktorými sa akčné plány zaoberajú, sú:

- inkluzívne a rovné vzdelávanie pre všetkých žiakov a žiačky;
- participácia žien v politickom živote;
- ekonomické práva žien a rovná participácia žien na trhu práce;
- odstránenie všetkých foriem násilia na ženách a dievčatách;
- sexuálne a reprodukčné zdravie žien a dievčat.<sup>41</sup>

Rovnosť mužov a žien na trhu práce Nórsko podporuje prostredníctvom aktívnych opatrení na trhu práce a podporovaním rovnosti mužov a žien prostredníctvom štátnych dotačných schém. Cieľom nórskej vlády je do roku 2030 zabezpečiť rovnosť na trhu práce, ako aj rovnosť pre osoby zo sociálne slabšieho prostredia a zdravotne znevýhodnené osoby. Nórsko dotačne podporuje veľké množstvo súkromných spoločností prostredníctvom tzv. „Norfunds“. A práve spoločnosti, ktoré finančné prostriedky z nórskeho fondov získavajú, sa musia zaviazat', že problematika rovnosti na trhu práce a podpory slabších bude jednou z ich kľúčových vnútorných politík. Tieto spoločnosti sa musia zaviazat' k dodržiavaniu vysokých štandardov v oblasti rovnosti práce, ktoré sú pravidelne kontrolované, aby aj naďalej mohli poberať finančné dotácie. Ďalšou strategickou oblasťou pre Nórsko je podpora bankového sektora pri uplatňovaní rovnosti na trhu práce. Nakoľko banky poskytujú veľké množstvo finančných dotácií a pôžičiek aj súkromnému sektoru, prostredníctvom príkladov dobrej praxe a naviazania určitých produktov na plnenie štandardov v oblasti rovnosti mužov a žien dokážu motivovať aj menšie spoločnosti k dodržiavaniu rovnosti na pracovisku.<sup>42</sup>

Rovnováha medzi súkromným, rodinným a pracovným životom je zakotvená priamo v pracovnoprávnej legislatíve. Pracovný čas v Nórsku je najviac 40 hodín týždenne,

pričom štandardom je pracovný čas v rozsahu 37,5 hodiny týždenne upravený v kolektívnych zmluvách. Práca na plný pracovný úväzok tak ponecháva zamestnancom a zamestnankyniam približne 15,5 hodiny času denne na spánok a čas strávený inými než pracovnými povinnosťami. Nadčasy nie sú samozrejmosťou a je nevyhnutné, aby sa nich zmluvné strany výslovne dohodli.

#### Zaujímavosti

Najčastejším modelom je pružný pracovný čas s pevne stanoveným základným pracovným časom, avšak flexibilita práce je pomerne vysoká, čo sa týka pracovného času aj miesta výkonu práce. Štandardom kolektívnych zmlúv je kratší pracovný deň každý piatok.<sup>43</sup>

Starostlivosť o deti je zabezpečená prostredníctvom rodičovských príspevkov, ktoré môžu rodičia dieťaťa čerpať dokopy počas 49 týždňov so 100 % náhradou mzdy alebo 59 týždňov s 80 % náhradou mzdy. Na každého rodiča pripadá 15 neprenosných týždňov, čo znamená, že ak si svojich 15 týždňov rodič nevyčerpá, nemôžu sa preniesť na druhého rodiča, ale celkový nárok sa automaticky zníži. Práve neprenosnosť časti rodičovskej dovolenky má veľký význam pri zapojení otca dieťaťa do starostlivosti o dieťa, štatisticky v Nórsku čerpá viac ako 65 % otcov plný nárok 15 týždňov a viac rodičovskej dovolenky.<sup>44</sup> Matka má okrem uvedeného vyhradený nárok na platené voľno v rozsahu 12 týždňov počas tehotenstva a 6 týždňov po pôrode. Uvedené benefity sa vzťahujú na pracujúcich rodičov, ktorí vykonávali prácu aspoň 6 z 10 mesiacov pred tehotenstvom a pôrodom. V prípade, že dieťa nemá pracujúcich rodičov, môžu sa títo uchádzať o osobitný grant zo schémy štátnej pomoci. Okrem základného nároku 49 týždňov môže každý rodič čerpať ešte rok rodičovskej dovolenky.<sup>45</sup> Spoločným menovateľom rodinnej politiky v Nórsku je aj používanie vyváženého, citlivého a primeraného jazyka. Nórska legislatíva nerozlišuje medzi otcovskou a materskou dovolenkou, ale pozná len rodičovskú dovolenku a rodičovskú dávku. Z celého obdobia rodičovskej dovolenky a rodičovskej dávky je vyhradené určité obdobie pre matku dieťaťa a otca dieťaťa. Po vyčerpaní základného nároku 49 týždňov rodičovskej dovolenky môže rok dovolenky čerpať aj iná osoba ako rodič dieťaťa, ak sa o dieťa stará. Rodičom tak môžu pomôcť napríklad starí rodičia, ktorí ich tak odbremenia od rodinných povinností a budú sa môcť skôr zapojiť do pracovného života.

#### Zaujímavosti

Rovnako ako pre trh práce, aj pre skĺbenie rodinného a pracovného života je v Nórsku typická vysoká miera flexibility, podporená nárokmi na 10 platených dní ročne na opatrovateľské povinnosti rodičov, resp. 20 dní pre slobodných rodičov či 3 dni plateného voľna, tzv. „sick days“.



## Švédsko

Švédsko dlhodobo patrí medzi najvyspelejšie krajiny Európskej únie v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce a rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. V roku 2020 sa umiestnilo na prvom mieste v Indexe rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť v oblasti rovnosti na pracovisku s 82,9 bodu. Muži a ženy dosahujú vo Švédsku zastúpenie v práci na plný pracovný úväzok so 7 % rozdielom, majú vyrovnané možnosti kariérneho rastu, ako aj trvania pracovného života. Rozdiely v odmeňovaní medzi mužmi a ženami dosahujú 11,8 %, čo je hlboko pod priemerom Európskej únie, no napriek tomu sa Švédsko dlhodobo usiluje o odstránenie aj týchto rozdielov.<sup>46</sup>

Na rovnosť mužov a žien sa kladie vo Švédsku veľký dôraz, čo sa odzrkadľuje aj v existencii Agentúry pre rodovú rovnosť a ombudsmana pre rovnosť. Prvé právne predpisy v oblasti rovnosti mužov a žien sa vo Švédsku začali prijímať už v roku 1970 a dodnes dominujú naprieč odvetviami. Základným právnym predpisom je švédsky antidiskriminačný zákon z roku 2009, z ktorého vychádzajú ostatné osobitné predpisy, ako aj akčné plány rovnosti mužov a žien. Výhodiskovým dokumentom je akčný plán na roky 2016 – 2026 s názvom Moc, ciele a agentúra – feministická politika pre rodovú rovnosť budúcnosti. Dôležitú úlohu pritom zohráva aj vláda Švédska, ktorá samú seba označuje ako prvú feministickú vládu na svete s cieľom dosiahnuť rovnosť mužov a žien pri tvorení spoločnosti ako takej, ako aj vlastných životov.<sup>47</sup> **Agentúra pre rodovú rovnosť** bola zriadená na základe akčného plánu a jej úlohou je implementácia politík v oblasti rovnosti mužov a žien, a to prostredníctvom auditov, vzdelávania, analýz, koordinácie a podpory pre jednotlivé spoločnosti. Agentúra sa zároveň podieľa na audite komplexnej švédskej legislatívy s cieľom odstrániť akékoľvek nerovnosti na základe najnovších poznatkov a štatistík. Čiastkové ciele v sebe zahŕňajú rovnosť pre oblasti ako vzdelávanie, ekonomika, moc, trh práce, starostlivosť či odstránenie násillia na ženách. Švédsko sa rozhodlo **zapojiť mužov do naplňania cieľov Akčného plánu rodovej rovnosti, a to prostredníctvom vyváženej delby práce namiesto systému zákonných kvót.**

Pre všetky oblasti súkromného, ako aj verejného sektora s viac ako 25 zamestnancami je vo Švédsku povinné zaviesť plán rovnosti mužov a žien, ktorý sa musí implementovať. Vo Švédsku, rovnako ako na Slovensku, je v odôvodnených prípadoch povolená pozitívna diskriminácia pre znevýhodnené pohlavie v danej oblasti, no napriek tomu je najmä v oblasti vedy a výskumu vo Švédsku stále zastúpených príliš málo žien. Jedným z riešení je zavedenie **bonusu** pre tie vedecké a výskumné **inštitúcie, ktoré spĺňajú národné kritériá rovnosti** na pracovisku. Bonus musí byť rozdelený na princípe rovnosti, tzn. ide o účelovo viazané finančné prostriedky. Zavedenie plánov rovnosti, ich implementáciu a dodržiavanie kontroluje ombudsman pre rovnosť.

#### Zaujímavosti

Cieľom plánov rovnosti mužov a žien sú okrem odstránenia diskriminácie aj dosiahnutie vyváženého kolektívu zamestnancov aspoň v podiele 3 : 2, pracovné pozície na dobu určitú pre hosťujúce profesorky, distribúcia grantov pri dodržaní princípu rovnosti mužov a žien či programy na podporu zapojenia žien do vedúcich pozícií.<sup>48</sup>

V súčasnosti vo Švédsku pracuje na kratší pracovný čas každá tretia žena a každý desiaty muž. Prvým dôvodom pre ženy je nedostatok vhodnej práce na plný pracovný úväzok, pričom hneď druhým dôvodom je starostlivosť o deti a domácnosť. Švédsko sa preto dlhodobo usiluje o rovnomernú a vyváženú tvorbu pracovných miest tak, aby bolo dostatok pracovných príležitostí na kratší pracovný čas, ale aj na plný pracovný úväzok. Zástupcovia zamestnancov môžu prostredníctvom kolektívnych zmlúv zavádzať flexibilné pracovnoprávne vzťahy v plnom časovom fonde. Zamestnanci a zamestnankyne tak majú v jednotlivých odvetviach priamo v kolektívnej zmluve dohodnutý pracovný čas, ktorý zodpovedá potrebám prevádzky a zároveň umožňuje skĺbenie súkromného, rodinného a pracovného života. Zákonný pracovný čas vo Švédsku je v priemere 40 hodín týždenne, avšak kolektívne zmluvy upravujú pracovný čas priaznivejšie. Nadčasy sú možné iba v prípade mimoriadnej potreby práce a musia byť vopred dohodnuté.

#### Zaujímavosti

Mnoho kolektívnych zmlúv však nadčasy vylučuje úplne. Prepracovaný systém kolektívnych zmlúv umožňuje zamestnávateľom a zástupcom zamestnancov upraviť podmienky na pracovisku tak, aby zodpovedali konkrétnej prevádzke a aplikovali tie výhody, ktoré zamestnanci v danom odvetví potrebujú. Ide o jeden z dôvodovej vysokej úrovne rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom vo Švédsku.<sup>49</sup>

Rodinná politika vo Švédsku je postavená na zapojení oboch rodičov do starostlivosti o dieťa, dostupnej sieti škôlok a škôl, systéme zdravotnej starostlivosti a podpory rodín. Ide o jeden z najvyspelejších systémov v Európskej únii, ktorý sa stal aj vzorom pre smernicu o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom. V súčasnosti porodí vo Švédsku žena v prieme 1,9 detí a počet pracujúcich žien presahuje 79 %. Švédsko bolo jednou z prvých krajín, ktoré zaviedli jednotné pojmoslovie. Právne predpisy ani iné normy v sebe neobsahujú pojem **materská dovolenka** či **otcovská dovolenka**, používa sa **jednotný pojem rodičovská dovolenka**. Používanie vyváženého a citlivého jazyka má za cieľ podporiť starostlivosť o deti obomi rodičmi a odstrániť stereotypizáciu mužských rolí a ženských rolí.<sup>50</sup>

Rodičovská dovolenka vo Švédsku trvá 480 dní, z ktorých je pre matku dieťaťa vyhradených 90 dní a pre otca dieťaťa vyhradených rovnako 90 dní. Ide o neprenosné obdobia, ktoré prepadnú, ak ich rodič nevyčerpá. Po narodení dieťaťa môžu rodičia čerpať naraz rodičovskú dovolenku a rodičovský príspevok až v rozsahu 30 dní. Tehotná žena môže začať čerpať rodičovskú dovolenku už 60 dní pred pôrodom. Rodičovská dovolenka je uhrádzaná zo štátneho systému sociálnej pomoci, je naviazaná na výšku príjmu rodičov a rodičia si môžu flexibilne určiť, za koľko dní v týždni budú rodičovský príspevok poberať. Okrem súbežného čerpania rodičovskej dovolenky a rodičovského príspevku má rodič dieťaťa, ktorý nie je matkou dieťaťa, nárok na 10 dní voľna bezprostredne po narodení dieťaťa. Čerpanie rodičovského príspevku je flexibilne nastaviteľné aj pre túto 10-dňovú lehotu. Po skončení rodičovskej dovolenky majú rodičia dieťaťa nárok na **dočasný rodičovský príspevok**. Dočasný rodičovský príspevok závisí od výšky príjmu rodiča, je možné ho čerpať až v rozsahu 120 dní ročne a slúži na zabezpečenie starostlivosti o choré dieťa alebo dieťa so špeciálnymi potrebami. Ak ide o vážne choré dieťa, dĺžka čerpania dočasného rodičovského príspevku nie je obmedzená. Rodičia, ktorí boli pred narodením dieťaťa nezamestnaní alebo neodpracovali predpísaný počet dní s hradením sociálneho poistenia, majú nárok na rodičovský príspevok v základnej výške v rozsahu od 17 € do 25 € na deň. Švédsky systém rodičovskej dovolenky je teda nastavený solidárne, no výrazne motivuje rodičov, resp. budúcich rodičov, k výkonu práce.<sup>51</sup>

Okrem prepracovaného systému rodičovskej dovolenky majú deti vo Švédsku nárok na jasle, škôlky či školy. Rodičia sa obvykle vracajú do práce, keď majú ich deti približne 18 mesiacov.

#### Zaujímavosti

**Skĺbenie rodinných a pracovných povinností im umožňuje dostupnosť jaslí a škôlok, ktoré sú garantované pre každé dieťa a majú štátom regulované poplatky najviac do výšky prídavkov na deti. Po skončení dochádzky v jasliach či škôlkach majú deti vo Švédsku nárok na bezplatný systém vzdelávania do 19 rokov vrátane zabezpečenia stravy a školských pomôcok. Systém zdravotnej starostlivosti sa spoplatňuje až pre osoby vo veku viac ako 20 rokov. Do 20 rokov sú všetky vyšetrenia a zdravotné úkony bezplatné, dentálna starostlivosť je bezplatná do 24 rokov. Verejné priestory sú rovnako uspôsobené pre rodiny s deťmi.**

Sú vybavené parkovacími miestami pre kočíky, samostatnými sociálnymi zariadeniami pre deti a novorodencov či špeciálne uspôsobenými miestami v reštauráciách pre malé deti. Verejná doprava je pre rodičov s kočíkom bezplatná na väčšine územia Švédska.<sup>52</sup>

Najmä severské krajiny majú vysokú úroveň rovnosti mužov a žien, čo sa odráža aj na úrovni rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. Za spoločné menovatele možnosť označiť zapojenie oboch rodičov do starostlivosti o dieťa, flexibilitu pracovného času, dostupnosť škôlok a jasli a podporu žien pri kariérom rozvoji.

## Veľká Británia

Veľká Británia sa dlhodobo umiestňovala na popredných priečkach Indexu rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť.<sup>53</sup> Flexibilita práce, ako aj možnosť kariérneho rastu mužov a žien sú na porovnateľnej úrovni. Na plný pracovný úväzok vo Veľkej Británii však pracuje stále viac mužov ako žien a obdobne ako v Slovenskej republike aj vo Veľkej Británii sú ženy viac zastúpené v oblastiach, ako je školstvo, sociálna práca či zdravotníctvo.<sup>54</sup>

Veľká Británia sa v rámci rezolúcie OSN zaviazala k dosiahnutiu rovnosti mužov a žien a zrovnoprávneniu žien s mužmi vo všetkých oblastiach života do roku 2030. Za slabé miesta aktuálnej právnej úpravy boli identifikované najmä:

- a) nedostatočné oceňovanie žien za neplatenú prácu;
- b) nedostatočná delba práce v domácnosti;
- c) rozdiely v odmeňovaní;
- d) nedostatočné zapojenie otca do starostlivosti o dieťa;
- e) nedostatočný počet žien v riadiacich pozíciách.

Cieľom Veľkej Británie je do roku 2030 odstrániť uvedené nerovnosti prostredníctvom adresne cielených opatrení na trhu práce. Tieto majú byť dosiahnuté najmä **prostredníctvom neustáleho zberu dát a údajov** priamo z trhu práce, ktoré poskytnú ústredným orgánom štátnej správy jednoznačnú odpoveď, v ktorých oblastiach sú normy dodržiavané a kde je potrebné kontroly sprísiť. Napriek tomu, že právne predpisy vo Veľkej Británii zodpovedajú európskym a medzinárodným štandardom, ich aplikačná prax nie je dostačujúca. Preto sa vláda Veľkej Británie zaviazala k spolupráci so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľov s cieľom **motivovať tých zamestnávateľov, ktorí budú dodržiavať normy v oblasti rovnosti mužov a žien**, aj formou prístupu k štátnym dotáciám či zákazkám. Predkladané ciele môžu pomôcť dosiahnuť aj zástupcovia zamestnancov prostredníctvom adresných opatrení v kolektívnych zmluvách, rovnako ako v Slovenskej republike. Oblasťou, v ktorej ženy vykonávajú veľké množstvo neplatennej práce, je okrem starostlivosti o deti aj starostlivosť o rodičov či starých rodičov. Veľká Británia chce preto po vzore Južnej Kórey **zaviesť prerozdelenie sociálnych odvodov** tak, aby boli dôchodcovia schopní zabezpečiť si platenú starostlivosť a neostali odkázaní na rodinných príslušníkov.<sup>55</sup>

Vo Veľkej Británii zamestnávateľa využívajú veľké množstvo atypických pracovnoprávných vzťahov, čo prispieva k lepšiemu súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnancov a zamestnankýň.

#### Zaujímavosti

„Zero-hour contract“ slúži ako zmluva medzi zamestnancom a zamestnávateľom bez vopred dohodnutého pracovného času. Zamestnávateľ a zamestnanec sa dohodnú len na druhu práce, odmene a následne, ak bude zamestnávateľ potrebovať, osloví daného zamestnanca s konkrétnou ponukou práce. Zamestnanec sa môže rozhodnúť, či túto ponuku prijme alebo nie. Uplatňuje sa nárok na dovolenku, ako aj na zákonnú minimálnu mzdu. Zamestnávanie **živnostníkov** je vo Veľkej Británii rovnako rozšíreným fenoménom. Živnostníci si sami odvádzajú z odmeny daň, ako aj odvody na sociálne poistenie, no zamestnávateľa sú povinní poskytnúť im minimálne štandardy rovnako ako zamestnancom v pracovnom pomere.

**Práca z domu** sa vo Veľkej Británii rozšírila najmä počas pandémie ochorenia COVID-19. Nakoľko väčšina zamestnancov vyjadrila spokojnosť s prácou z domu, zástupcovia zamestnancov sa snažia v súčasnosti presadiť výraznejšie možnosti výkonu práce z domu v kolektívnych zmluvách. Práca z domu sa zákonne nelíši od práce na pracovisku, zamestnanci majú nárok na rovnakú mzdu, pracovný čas, ako aj ostatné podmienky výkonu práce. Zamestnávateľ je však povinný im poskytnúť všetko potrebné vybavenie na prácu z domu, a to aj v prípade, ak ide len o príležitostnú prácu vykonávanú z domu.<sup>56</sup>

**Na starostlivosť o dieťa** je pre matku dieťaťa vyhradených 52 týždňov (1 rok materskej dovolenky). Do tohto obdobia sa ráta aj čas tehotenstva a ide o neprenosné obdobie. Otec dieťaťa má nárok na 26 týždňov rodičovskej dovolenky. Materská a rodičovská dovolenka sú hradené prostredníctvom štátnej sociálnej dávky. Okrem toho majú tehotné ženy nárok na všetky lieky bez doplatkov, bezplatnú starostlivosť v ambulanciách zubného lekárstva, príspevky na stravu, ako aj príspevky od zamestnávateľa na voľno pred pôrodom.<sup>57</sup>

Ak sa otec a/alebo matka dieťaťa rozhodne vrátiť do práce po materskej či rodičovskej dovolenke, má **nárok na vhodnú úpravu pracovného času**. Zamestnávateľ je povinný takúto písomnú žiadosť posúdiť a zaslať rozhodnutie zamestnancovi či zamestnankyni, a to bez akejkoľvek diskriminácie. Podmienkou je, že pracovný pomer musí trvať pred podaním žiadosti aspoň pol roka. Zamestnanci môžu žiadať o úpravu pracovného času formou skrátenia pracovného času počas dňa, skrátenia pracovného týždňa, zmeny miesta výkonu práce alebo kombináciou všetkých uvedených. Zamestnávateľ to môže odmietnuť len zo zákonne vymedzených dôvodov, ktoré sú veľmi konkrétne. Ide

napríklad o navýšenie nákladov, ktoré nie je možné znášať vzhľadom na účtovnú závierku zamestnávateľa, nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily na trhu práce a podobne. Zamestnávateľ musí odmietnutie žiadosti riadne odôvodniť a ak by sa situácia zmenila, dodatočne jej vyhovieť. Skrátenie pracovného času automaticky znamená aj zníženie mzdy zamestnanca alebo zamestnankyne, ktorý o takúto úpravu žiada. Pri zmene miesta výkonu práce nie je mzda nijak dotknutá. Nižšiu mzdu je však možné vo Veľkej Británii kompenzovať formou rodinných prídavkov, ktoré sú viazané na ročný príjem matky a/alebo otca dieťaťa. Rovnako je možné požiadať aj o príspevok na škôlku či jasle, pokiaľ zamestnávateľ nemôže vyhovieť žiadosti o vhodnú úpravu pracovného času.<sup>58</sup>

# Súčasná situácia v oblasti rovnosti mužov a žien na trhu práce v Slovenskej republike

Rovnosť príležitostí formálne zabezpečujú legislatívne opatrenia, stratégie, akčné plány a politiky, avšak v reálnom svete sa ženy a muži stretávajú s bariérami v sociálnej, kultúrnej, ale aj ekonomickej oblasti, ktoré im bránia naplno využívať svoje zákonné práva na rovnosť. Praktické fungovanie spoločnosti, postoje, sociálne stereotypy a tradičné kultúrne normy významne ovplyvňujú skutočnú rovnosť príležitostí mužov a žien.

## Ústava Slovenskej republiky

Základným legislatívnym východiskom rovnosti žien a mužov je Ústava Slovenskej republiky a v nej zakotvené základné práva a slobody. Vo všeobecných ustanoveniach čl. 12 ods. 1 je definované, že „ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach“.<sup>59</sup> V súlade s uvedeným je aj zákon 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), konkrétne § 2.

## Antidiskriminačný zákon

Antidiskriminačný zákon<sup>60</sup> všeobecne definuje rámec na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj prostriedky právnej ochrany v prípade porušenia. Zákon definuje základné pojmy, zásadu rovnakého zaobchádzania, ktorá definuje zákaz diskriminácie z akéhokolvek dôvodu, diskrimináciu, obťažovanie a sexuálne obťažovanie, pokyn a nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih. Zákon určuje, ktoré osoby sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať a zároveň označuje aj oblasti, v ktorých je dodržiavanie tejto zásady povinné. Pri oblastiach sú vymenované dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať, ale taktiež definuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné chápať aj v širšom kontexte nielen zdržím sa diskriminačného konania, ale aj predchádzaním diskriminácii a prijímaním preventívnych opatrení. Zásada rovnakého zaobchádzania bola zakotvená v oblastiach sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov, služieb a vzdelávania a v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.

## Zákonník práce

Zákonník práce upravuje oblasť zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života a tiež princíp rovnosti žien a mužov v mnohých ustanoveniach. Sú to najmä:

- právo rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu, odmeňovaniu, odbornému vzdelávaniu a vo vzťahu k pracovným podmienkam;
- pracovné podmienky, ktoré chránia zdravotný stav matky v súvislosti s tehotenstvom, narodením dieťaťa, starostlivosťou o dieťa po pôrode a osobitný vzťah rodičov s dieťaťom po jeho narodení. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.

„Rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia znamená, že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby a odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.“

Ustanovenia Zákonníka práce zabezpečujú právo na prácu tehotným ženám a rodičom s rodičovskými povinnosťami, pričom chránia ich zdravie a kladú dôraz na zdravý telesný a sociálny vývoj maloletých detí.

S témou zosúladenia rodinného a pracovného života úzko súvisí aj legislatíva v oblasti zabezpečenia výchovy a vzdelávania detí, služieb zamestnanosti a podpory prístupu na trh práce pre znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie. V neposlednom rade so zosúladením súkromného, rodinného a pracovného života súvisí aj právna úprava poskytovania služieb zdravotne odkázaným rodinným príslušníkom a seniorom v rámci starostlivosti o blízku a zverenú osobu u zamestnancov s rodinnými povinnosťami.

## Sekundárne právne predpisy

Zosúladenie rodinného a pracovného života upravujú aj tieto právne predpisy:

- zákon 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o službách zamestnanosti“);
- zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- zákon č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov;
- zákon č. 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia v znení neskorších predpisov;



- zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov.

Zákon o službách zamestnanosti v jednotlivých ustanoveniach definuje poskytovanie informácií a služieb, poskytovanie finančných príspevkov na uľahčenie vstupu na trh práce, podporu tvorby a udržiavania pracovných miest v odvetviach činností, ktoré je na trhu práce potrebné vytvoriť alebo udržať.

## Štátna sociálna a rodinná politika

Zosúladenie súkromného, pracovného a rodinného života a úsilie o jeho dosiahnutie tvorí aj súčasť štátnej sociálnej a rodinnej politiky, a to prostredníctvom úloh, ktoré sú obsiahnuté v Stratégii rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027 a Akčnom pláne rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR“) vypracovalo Stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. Dokumenty sú založené na ľudských právach, vychádzajú zo stratégie EÚ v oblasti rovnosti žien a mužov a odrážajú odporúčania výborov OSN. „Stratégia nastavuje kľúčové politické ciele a opatrenia v oblasti dôstojnosti a telesnej integrity, zosúladenia rodinného a pracovného života, vzdelávania, vedy a výskumu, rovnosti príležitostí a prístupu na trh práce, ekonomickej závislosti a chudoby žien, politickej a ekonomickej participácie a účasti na rozhodovaní, zabezpečenia participatívneho mechanizmu na presadzovanie rovnosti žien a mužov a inštitucionálneho zabezpečenia rovnosti žien a mužov, začleňovania zraniteľných skupín a viacnásobnej diskriminácie žien a maloletých detí/dievčat, ako aj v medzinárodnej rozvojovej spolupráci a humanitárnej pomoci.“<sup>61</sup>

Schválením týchto dvoch dokumentov vládou SR sa Slovensko zaviazalo k prijatiu pozitívnych opatrení zameraných na dosiahnutie rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí. Ide napríklad o právny nárok na miesto v škôlke, čo výrazným spôsobom pomôže zosúladiť rodinného a pracovného života, podporu materstva a jeho reálne ocenenie formou rôznych opatrení, finančnú podporu, spoločenské ocenenie, znižovanie príjmového rozdielu medzi ženami a mužmi a odstraňovanie bariér pri prístupe na pozície v rozhodovacích procesoch v ekonomickej a politickej sfére.

Schválené materiály vytvárajú priestor na množstvo cielených aktivít na podporu rodín, ide napr. o úlohy podporujúce zosúladiť rodinného a pracovného života; povzbudzovanie a podporu otcov k väčšej starostlivosti o deti; pomoc a

podporu rodičom vo forme kurzov pri výchove a vzdelávaní; dobrovoľné rodičovské sprevádzanie odborníkmi, aby rodičia viedli svoje deti k využitiu svojho plného potenciálu a individuality či podporu alternatívnych foriem rodičovstva ako osvojenie a pestúnstvo a i.

Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027 v časti 2 Zosúladovanie práce a rodiny/podpora zosúladovania pracovného a rodinného života definuje ciele úlohy na podporu zlepšenia situácie zosúladenia:

- Podpora zapojenia otcov do starostlivosti o deti a o domácnosť.
- Audity so zameraním na zosúladenie rodinného, pracovného a súkromného života.
- Vypracovať analýzu zosúladovania súkromného, pracovného a rodinného života zohľadňujúc nedostatočné služby, flexibilné formy práce a nerovnovážne zaťaženie žien neplatenou prácou.
- Zlepšením podmienok na zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, a podporovať opatrenia na uľahčenie ich návratu z rodičovskej dovolenky na trh práce.
- Zviditeľniť ekonomický prínos hodnoty práce vykonávanej (prevažne) ženami v oblasti neplatenej práce a starostlivosti o blízke osoby a presadzovať jej vyváženejšiu delbu medzi ženami a mužmi.
- Právny nárok na miesto v obecnej materskej škole od troch rokov.
- Podpora poskytovania ranej starostlivosti pre deti do troch rokov.
- Vyhodnotenie materskej dovolenky pre otcov vo vzťahu k ich reálnemu zapojeniu do starostlivosti o deti.
- Precizovať systém eliminácie negatívnych dopadov materskej/rodičovskej dovolenky na určenie sumy dávok sociálneho poistenia.
- Zabezpečiť dostupnosť materských škôl a zaviesť inovatívne a flexibilné formy starostlivosti o deti, ako aj ich legislatívneho zabezpečenia vrátane detí do 3 rokov (zavedenie tzv. detských skupín do legislatívy), ako aj kompenzáciu rodičom detí, ktoré miesto v obecnej MŠ nedostanú.
- Nastaviť systematický a pravidelný zber údajov o starostlivosti o deti do troch rokov na základe analýzy požadovaných indikátorov vzhľadom na dostupné zdroje dát.
- Reprezentatívny sociálno-zdravotný prieskum spokojnosti s predpôrodnou a popôrodnou starostlivosťou v SR, v oblasti zdravotnej starostlivosti v rozsahu schválených štandardných postupov a návrh konkrétnych opatrení.
- Podpora zavedenia nových prístupov k liečbe neplodnosti procesom „evidence

based policy“ a štandardných postupov založených na „evidence based medicine“ v oblasti metód restoratívnej reprodukčnej medicíny (RRM).

- Pomoc a podpora rodičom pri výchove a vzdelávaní, dobrovoľné rodičovské sprevádzanie odborníkmi, aby rodičia viedli svoje deti k využitiu svojho plného potenciálu a individuality.
- Podpora materstva a jeho reálne ocenenie formou rôznych opatrení, cez finančnú podporu až po spoločenské ocenenie.
- Podpora alternatívnych foriem rodičovstva ako osvojenie a pestúnstvo.
- Národný projekt MPSVR SR s odbornou garanciou MZ SR v oblasti zdravotnej starostlivosti o ženu v tehotenstve, pri pôrode a v období šestonedelia v súlade s odbornými štandardmi postupov poskytovania zdravotnej starostlivosti, v ktorej centre záujmu sú žena a dieťa ako neoddeliteľná jednotka, s dôrazom na pozitívnu pôrodnú skúsenosť, podporu dojčenia a včasnú vzťahovú väzbu podľa dokumentu WHO pre BFHI z r. 2018 vrátane vytvorenia systému kontroly prostredníctvom klinických auditov a nastavenia motivačného systému pre nemocnice, ktoré tieto štandardy budú naplňovať.
- Zlepšenie a podpora adresnej intervencie v prípadoch vykázania.
- Adekvátnejšie stíhanie a potrestanie páchatelov násilia a škodlivých praktík na ženách a deťoch, pričom sankcie majú zodpovedať závažnosti spáchaných trestných činov prostredníctvom vzdelávacích aktivít pre profesie zabezpečujúce vymáhateľnosť práva a zber dát.
- Účinné vymáhanie a monitoring dodržiavania ochranných príkazov voči páchatelom a zabezpečenie dostatočnej lehoty trvania týchto príkazov s cieľom primeranej ochrany obetí.
- Zvyšovanie informovanosti mužov, chlapcov a širokej verejnosti o trestnom charaktere násilia na mužoch vrátane sexuálneho násilia s cieľom povzbudzovať mužov a chlapcov, aby nahlasovali prípady násilia na nich páchané a/alebo vyhľadali špecializované služby ochrany a podpory.
- Prijatie a implementácia Národného akčného plánu na elimináciu a prevenciu násilia na ženách.
- Identifikovať možnosti zlepšenia slovenskej legislatívy a praxe v oblasti ochrany žien pred násilím na základe príkladov dobrej praxe a legislatívnej úpravy iných krajín so zameraním na prevenciu násilia podmieneného sociálnymi faktormi (napr. chudoba a zadlženosť domácností, štruktúra rodiny a zloženie domácnosti a pod.) a psychickými faktormi (najmä poruchy osobnosti vedúce k páchaniu násilia, alkoholizmus, užívanie drog, gamblerstvo, manipulácia zo strany partnera a pod.).

# Príklady dobrých praxí a podporné opatrenia na uplatňovanie rovnosti mužov a žien na trhu práce

## Príklady dobrej praxe doma

Jednou z veľmi vhodných a rozvíjajúcich foriem dobrej praxe v oblasti rovnosti príležitostí sú rôzne typy súťaží, ocenení a auditov, ktoré majú za cieľ zviditeľniť zamestnávateľov, ktorí sa k svojim zamestnancom a zamestnankyniam správajú ústretovo. Snaha o zohľadňovanie rodinnej situácie, sociálnych a osobných potrieb a otvorená podpora rozmanitosti na pracovisku sa prejavujú v zamestnaneckých benefitoch a v niektorých prípadoch aj v dokumentoch firmy.

V Katalógu opatrení sa vám snažíme priblížiť príklady zo Slovenska, ako môžu zamestnávatelia podporovať svojich zamestnancov pri udržiavaní rovnováhy medzi súkromným, pracovným a rodinným životom.

## Slovenské elektrárne

Najväčší výrobca elektriny na Slovensku povzbudzuje svojich zamestnancov a zamestnankyne k predstavovaniu inovácií a nových nápadov, pričom o profit z nich sa delí s autormi a autorkami, ktorí svoje inovácie posielajú do vnútropodnikovej elektronickej Burzy nápadov.

Spoločnosť sa zapojila do súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“ prezentovaním výhod<sup>62</sup> ako:

- flexibilný pracovný čas, ktorý oceňujú najmä pracujúce matky a ktorý je dôležitým prvkom na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života,
- päť dní dovolenky nad rámec Zákonníka práce,
- 37,5-hodinový týždenný pracovný čas.
- Mnohí zamestnanci aj uchádzači o zamestnanie v Slovenských elektrárňach pozitívne vnímali aj:
- poskytovanie príspevku na sporenie v treťom pilieri až do výšky 600 eur za rok,
- príspevok na stravovanie aj počas čerpania takzvaných paragrafov,
- odmeny pri pracovných výročiach, ako aj
- mzdové zvýhodnenie za prácu na Deň energetiky (1. október).

Zaujímavým benefitom Slovenských elektrární bol program Prepoj nás, cez ktorý mohli zamestnanci za odmenu odporúčať svojich známych, ktorí by tiež chceli pracovať v spoločnosti.

## LIDL

Spoločnosť prezentuje ako jednu zo svojich kľúčových hodnôt stabilitu.<sup>63</sup> Benefitom, ktorý je spomínaný aj pri zverejnených voľných pracovných pozíciách, je rovnaká mzda pre mužov a ženy. Benefitný portál spoločnosti je založený na príspevku v hodnote max. 250 € ročne, z ktorého si zamestnanci a zamestnankyne vyberú benefity z jednotlivých kategórií:

- ZDRAVIE – napr. MultiSport karta, vitamínový balíček, darčekový poukaz do lekárne,
- RODINA – napr. darček pre čerstvých rodičov,
- KULTÚRA – napr. lístky do kina, darčekové poukážky na kultúrne podujatia podľa výberu,
- VÝHODNÝ NÁKUP – poukaz na nákup v kníhkupectve, v e-shope Lidlu či na zľavovom portáli,
- Lidl MERCH – kolekcia oblečenia a doplnkov pre zamestnancov a zamestnankyne pripravená v spolupráci so známymi slovenskými firmami.

Spoločnosť v rámci benefitov ponúka:

- príspevok na stravovanie v hodnote 4 €/deň,
- bezplatný asistenčný portál psychologickej, právnej či finančnej pomoci,
- penzijné pripoistenie po 1 odpracovanom roku vo výške 200 €/rok,
- možnosť absolvovať sabbatical po 5 rokoch v spoločnosti,
- občerstvenie na pracovisku,
- zdravé raňajky na začiatku mesiaca,
- vitamínový balíček a darček k narodeninám či k Vianociam,
- zľavy u partnerov.

## UNIQA

Firma sa do súťaže Zamestnávateľ<sup>64</sup> prihlásila s prezentovaním výhod:

- flexibilný pracovný čas,
- príspevok do 3. dôchodkového piliera,
- rôzne benefity pre rodiny zamestnancov.

Spoločnosť na stránke v sekcii kariéra okrem vyššie spomínaných uvádza spektrum firemných benefitov:

- férový a transparentný prístup,
- skrátený pracovný týždeň na 37,5 hodiny,
- 5 týždňov dovolenky,
- 3 dni osobného voľna za rok,
- home office,
- stravovacia karta,
- systém Cafeterie,
- firemné akcie,
- pitný režim na pracovisku,
- možnosť osobného rozvoja a profesijného rastu.

## **SLOVENSKÁ SPORITELŇA**

Spoločnosť<sup>65</sup> sa v súťaži predstavila s týmito ponúkanými benefitmi:

- 5 dní voľna navyše,
- sabbatical pre manažérov,
- nadštandardné vybavenie v centrále,
- rôzne príspevky – pri narodení dieťaťa, do DDS.

Navyše, v súčasnosti má v sekcii kariéra výhody rozdelené do 3 kategórií.

Na potreby a pohodlie v práci:

- zdravotná prehliadka, ktorá je zameraná na prevenciu,
- bezplatné parkovanie v ústredí,
- príspevok na stravovanie v hodnote 5 eur aj počas dovolenky či dlhodobej PN plne hrađený zamestnávateľom vo forme Callio gastro karty.

Na rovnováhu práce a súkromia:

- na leto 65 % mzdy navyše,
- možnosť práce z domu,
- príspevok na regeneráciu vo výške 240 eur ročne.

Na zážitky, ktoré potešia:

- prednášky, konferencie s obsadením umelcov, vedcov, cestovateľov,
- zľavy od externých dodávateľov,
- dobrovoľnícke aktivity (platený deň voľna),
- galéria v budove ústredia,
- najväčší garden-office v budove ústredia,
- SPORKA deň pre celú rodinu,
- knižnica,
- finančný park FLIP – interaktívne zvyšovanie finančnej gramotnosti.

## YIT

V roku 2020 firma<sup>66</sup> vyhrala súťaž o najlepšieho zamestnávateľa v stavebníctve.

Spoločnosť v súťaži prezentovala tieto benefity pre zamestnancov a zamestnankyne:

- masáže,
- rodinné dni voľna,
- MultiSport kartu,
- flexibilný pracovný čas,
- kompenzáciu príjmu pri dlhodobej PN.

Na stránke v časti kariéra navyše uvádza:

- príspevok na stravné,
- sick days,
- odborné vzdelávanie, inšpiratívne workshopy, interní lektori,
- príspevok na jazykové vzdelávanie,
- odmena za odporúčanie známeho,
- darčeková karta k narodeninám,
- možnosť kariérneho rozvoja a internej rotácie,
- doplnkové dôchodkové sporenie,
- knižnica YIT,
- firemné podujatia a teambuildingy,

- príspevok pri životných a pracovných jubileách,
- čerstvé ovocie a kávu.

## MCDONALD'S

V roku 2020 bola firma<sup>67</sup> vyhlásená za najlepšieho zamestnávateľa v oblasti cestovného ruchu, gastronómie a hotelierstva.

Spoločnosť predstavila v súťaži výhody:

- kartu plnú zliav,
- individuálne bonusy za výkon,
- príspevky na stravu,
- bezplatný pitný režim.

V rámci firemnej kultúry poskytuje spoločnosť tieto benefity:

- flexibilný pracovný čas,
- zľava na jedlo v rámci McDonald's aj McCafé vo výške 55 %,
- zamestnanecká zľava s finančnými výhodami vo vlastných reštauráciách a aj u iných externých partnerov na celom Slovensku,
- možnosť kariérneho rastu,
- bezplatné poskytnutie uniformy,
- motivačné akcie spravidla 1x za kvartál (napr. bowling, divadlo, kino, motokáry a iné),
- ovocie, sušienky, čaje zadarmo v dennej miestnosti pre zamestnancov,
- sabbatical – dodatková platená dovolenka v rozsahu 20 dní nad rámec zákona pri pracovnom jubileu,
- príspevok pri narodení dieťaťa vo výške 200 €,
- príspevok pri uzavretí manželstva vo výške 100 €,
- platené voľno pri narodení dieťaťa a pri uzavretí manželstva,
- odmena za odporúčenie uchádzača o zamestnanie,
- finančná odmena pri pracovnom jubileu,
- pravidelné súťaže pre zamestnancov.



## ESET

ESET je slovenská softvérová firma<sup>68</sup>, ktorá ponúka svojim pracovníkom:

- flexibilný pracovný čas,
- firemné podujatia,
- benefity pre rodinu,
- zamestnanecký grantový program,
- vedenie detí v robotickom krúžku (First Lego League),
- príspevok na dopravu do práce,
- príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie,
- účasť na rôznych športových a kultúrnych aktivitách, teambuildingoch, odborných konferenciách,
- jazykové kurzy,
- masáže mimo pracoviska,
- home office,
- letný celofiremný teambuilding.

V rámci „benefitov pre celú rodinu“ ESET podporuje dôležité životné udalosti (finančné príspevky pri svadbe a narodení dieťaťa) a na viaceré firemné podujatia (family day, mikulášska párty) pozýva aj členov rodiny a organizuje aktivity pre deti i dospelých.

Na stránke okrem vyššie spomínaných rozdeľujú benefity do kategórií.

V súlade s príslovím „v zdravom tele zdravý duch“ podporuje aktivity, vďaka ktorým zamestnanci zostávajú zdraví a fit. Zdraviu zamestnancov pomáha viacerými spôsobmi:

- možnosť dochádzania do práce na bicykli – priestor na bezpečné uloženie bicyklov, sprchy,
- týždeň zdravia,
- platené dni voľna pri zdravotných problémoch (sick days),
- čerstvé ovocie na pracovisku,
- wellbeing program, v rámci ktorého môžu zamestnanci využiť konzultácie s odborníkmi v oblasti psychológie a koučingu.

Ďalšie benefity, ktoré môžu zamestnanci získať:

- finančné bonusy vyplácané 2-krát ročne na základe pracovného výkonu,

- stravné lístky v sume 5 €/deň,
- finančná odmena pri odporučení známeho na voľnú pracovnú pozíciu,
- Loyalty bonus – po každých 5 odpracovaných rokoch získa zamestnanec tortu a dodatočný deň dovolenky.

## **BVS (Bratislavská vodárenská spoločnosť)**

V roku 2020 získali 1. miesto v kategórii štátna a verejná správa v ankete Najzamestnávateľ 2020.<sup>69</sup>

Firma ponúka:

- týždenný pracovný čas 37,5 hodiny,
- flexibilný pracovný čas,
- príspevok na dôchodkové pripoistenie,
- benefity pre rodiny,
- IT akadémiu,
- vzdelávanie,
- firemné teambuildingy,
- detský tábor pre deti zamestnancov.

## **Slovenský plynárenský priemysel**

V roku 2018 SPP uspel v súťaži Zamestnávateľ vďaka týmto benefitom<sup>70</sup>:

- podniková materská škôlka a jasle,
- pružný pracovný čas,
- priepustka v rozsahu 4 hodín mesačne na vybavenie súkromných a rodinných záležitostí,
- platené voľno v rozsahu 3 dní v roku pri závažných osobných a rodinných dôvodoch,
- 1 deň na sprevádzanie žiaka 1. ročníka,
- pracovné voľno v rozsahu 1 dňa pre matky a osamelých otcov starajúcich sa o nezaopatrené dieťa/deti do 15 rokov,
- sprevádzanie zdravotne postihnutého dieťaťa do zariadenia sociálnej starostlivosti alebo špeciálnej školy,
- voľno pri narodení dieťaťa.

## System benefitov podporujúci rodinu:

- príspevky na detské tábory,
- príspevky na záujmové krúžky detí,
- príspevok na podporu bývania,
- príspevok na očkovanie nezaopatreného dieťaťa,
- príspevky na zdravotné úkony a zdravotné pomôcky pre nezaopatrené dieťa,
- príspevok pri narodení dieťaťa,
- kurzy plávania a detské kurzy vo fitnes zariadeniach zamestnávateľa pre deti zamestnancov,
- dovolenka navyše,
- flexibilný pracovný čas,
- sick days,
- parkovacie miesto,
- príspevok na kultúru, šport, regeneráciu pracovnej sily ako napr. regeneračný/ rekondičný pobyt, kúpeľná liečba a pod.,
- odmeny pri pracovných jubileách a odchodné pri odchode na dôchodok alebo príspevok spoločnosti na dôchodkové sporenie,
- stravovacie poukážky v hodnote 4,80 € (príspevok je 55 % z tejto hodnoty) + príspevok na stravu zo sociálneho fondu vo výške 0,60 € na každú stravovaciu poukážku,
- bezplatné prednášky a testovanie zdravia priamo na pracovisku,
- firemné akcie a aktivity pre zamestnancov a ich rodinných príslušníkov,
- odborné vzdelávanie, účasť na konferenciách a rozvojové programy pre zamestnancov,
- rozvojové programy pre talentovaných zamestnancov (High Potentials) a pre absolventov vysokých škôl (Graduates),
- pomoc kolegom v ich ťažkých životných situáciách prostredníctvom neinvestičného fondu (Plynárenská pokladňa),
- zamestnanci a ich rodinní príslušníci majú priestor na prezentáciu vlastnej umeleckej tvorby v rámci projektu Umelci medzi nami (výstavy obrazov, fotografií či iných umeleckých predmetov v priestoroch Malej galérie SPP v Bratislave).

## Ministerstvo financií SR

Ocenenie v súťaži Zamestnávateľ<sup>71</sup> v roku 2016 získalo za:

- pružný pracovný čas pre všetkých,
- 50 % zastúpenie žien vo vrcholovom manažmente a 47,8 % zastúpenie žien v strednom manažmente,
- plynulosť návratu zamestnancov a zamestnankýň po rodičovskej dovolenke,
- pracovné voľná nad rámec zákona pre rodičov maloletých detí,
- spracovaný plán rodovej rovnosti<sup>72</sup>.

## IBM

Spoločnosť<sup>73</sup> v súťaži uspela vďaka komplexnému a synergickému prístupu a realizácii podpory rodiny, rovnosti žien a mužov a rozmanitosti na pracovisku, ako aj posilňovaniu postavenia žien vo firme.

Ocenenie získala za:

- 50 % podiel žien vo vrcholovom manažmente,
- 47 % podiel žien v strednom manažmente,
- usporadúvanie interných a externých stretnutí s úspešnými ženami, ktorých cieľom je zdieľanie skúseností, ako zladiť rodinu s kariérou.

Ďalšími významnými opatreniami sú aj:

- organizovanie workshopov pre mamičky (a oteckov), ktorí idú na materskú dovolenku a stretnutia s mamičkami, ktoré plánujú návrat do práce,
- poskytovanie brožúrky o materstve s najdôležitejšími informáciami pred, počas a po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky,
- špeciálny internetový portál pre zamestnancov na materskej/rodičovskej dovolenke (IBM Women Leadership Council), na ktorom nájdu všetky relevantné informácie s možnosťou prístupu z akéhokoľvek počítača,
- možnosť využívania IBM benefitov počas jedného roka od nastúpenia na materskú dovolenku, zľavy a finančný bonus po návrate z materskej dovolenky,
- mentoringový program pre rodičov vracajúcich sa z materskej/rodičovskej dovolenky,
- projekt, v rámci ktorého vďaka spolupráci s Dúhovou škôlkou vzniklo nové zariadenie v bezprostrednej blízkosti pracoviska, kde majú zamestnanci možnosť umiestniť svoje deti za zvýhodnenú cenu – zvýhodnené ceny poskytujú pre

zamestnancov v ďalších dvoch škôlkach,

- workshopy pre rodičov a budúcich rodičov v spolupráci so psychologičkou na tému rodina, deti, výchova,
- možnosť pre rodičov využívať zvýhodnené ceny letných detských táborov,
- organizovanie podujatia pre rodiny s deťmi ako napr. „Take your child to work“ (deti majú možnosť oboznámiť sa s pracoviskom svojich rodičov hravou formou), MDD alebo mikulášske oslavy,
- flexibilita pracovného miesta, času a formy.

## **Pivovary TOPVAR**

V roku 2016 získali 3. miesto v súťaži Zamestnávateľ za:

- takmer tretinové zastúpenie žien v najvyššom manažmente,
- 33 % zastúpenie žien v strednom manažmente,
- opatrenia na rovnosť žien a mužov v kolektívnej zmluve,
- interný postup sťažovania sa kvôli sexuálnemu obťažovaniu,
- príspevok na predškolskú starostlivosť – zamestnávateľ prispieva do výšky 222 € mesačne na zabezpečenie starostlivosti o deti predškolského veku. Na príspevok majú nárok zamestnanci firmy, ktorí sa vracajú do práce skôr, než ich dieťa dosiahne vek 18 mesiacov a je vyplácaný do 3 rokov veku dieťaťa.

Pivovary majú rozdelené benefity do kategórií:

Starostlivosť o zamestnancov:

- príplatok pri sťahovaní,
- dni voľna navyše pri dôležitých životných udalostiach,
- vianočný príspevok a odmena pri pracovných výročiach,
- odmeny za celoročné plnenie cieľov,
- 5 týždňov dovolenky,
- jeden deň v roku na dobrovoľnícke aktivity,
- príspevok na dopravu a poistenie,
- príspevok na športové a kultúrne vyžitie,
- možnosť práce z domu a pružný pracovný čas pre zamestnancov a zamestnankyne mimo výrobu,
- zamestnanecké pivo.

Zdravie a starostlivosť:

- príspevok na nadštandardnú prevenciu a regeneráciu,
- príspevok počas práceneschopnosti.

Budúcnosť a istota:

- príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie.

## **Swiss Re**

V roku 2018 získala spoločnosť ocenenie v súťaži Najzamestnávateľ<sup>74</sup> za autentický rodový a antidiskriminačný prístup k zamestnankyniam a zamestnancom a absolútnu flexibilitu miesta a času práce.

Swiss Re ponúka:

- firemné akcie,
- odborné vzdelávanie,
- jazykové vzdelávanie,
- nápoje zadarmo (káva, čaj, minerálky atď.),
- odmeny pri pracovných a životných jubileách,
- odmenu za hospodárske výsledky,
- stravu nad rámec zákona,
- dovolenku navyše,
- ovocie na pracovisku,
- príspevok na dôchodkové sporenie,
- sick day a preplatené voľno na zotavenie,
- preplatenie dopravy do práce,
- škôlku pre deti zamestnancov,
- podporu počas dlhodobej pracovnej neschopnosti,
- linku pomoci pre duševné zdravie,
- príspevok na životné poistenie,
- možnosť zakúpenia firemných akcií,
- oddychovú a relaxačnú miestnosť,
- dobrovoľnícke aktivity.

## Accenture

Spoločnosť <sup>75</sup> už viackrát získala ocenenie v súťaži Zamestnávateľ. Uspela benefitmi:

- detský kútik pre deti zamestnancov a zamestnankýň s dennou prevádzkou od 14.00 do 19.00, opatera s pedagogickým vzdelaním, detské sprchy a toalety,
- materský bonus do výšky 4-násobku mesačného platu,
- globálny program na podporu žien v rozvoji ich kariéry,
- firemný Woman CluB,
- odborné vzdelávanie a účasť na konferenciách,
- flexibilný pracovný čas,
- jazykové vzdelávanie,
- bezplatné vzdelávanie,
- nápoje zadarmo (káva, čaj, minerálky atď.),
- odmeny pri pracovných a životných jubileách,
- práca z domu,
- strava nad rámec zákona,
- odkúpenie nepotrebného firemného majetku za zvýhodnených podmienok,
- sick day a preplatené voľno na zotavenie,
- Cafeteria benefitný systém (možnosť čerpať benefity v kategóriách: zdravie, šport, kultúra, vzdelanie, cestovanie, doplnkové dôchodkové sporenie a ďalšie),
- ročný Performance bonus,
- príspevok pri narodení dieťaťa, pri príležitosti svadby zamestnanca,
- Referral bonus - finančný bonus v prípade, že je do pracovného pomeru prijatý uchádzač, ktorého odporučil zamestnanec.

## Pivovary Staropramen

Spoločnosť uvádzame ako príklad, nakoľko prezentovali inovatívny nástroj na podporu žien/matiek. „Reintegrácia žien po materskej dovolenke“, ktorá po implementácii nástroja poukazuje na zvýšenú návratnosť matiek po materskej dovolenke zo 40 % na 67 %.

## Zhrnutie

Výhody:

- zamestnávateľ podporujúci rodinné opatrenia je atraktívnejším zamestnávateľom,

a tým predchádza zvýšenej fluktuácii,

- ústretový postoj k matkám má pozitívny vplyv na firemnú kultúru a ovplyvňuje lojalitu a motiváciu zamestnancov a zamestnankýň,
- eliminovanie firemného know-how,
- znížené náklady na odstupné, náklady na nábor a zaškolenie nových pracovníkov.

Práca zamestnávateľov so zamestnancami a zamestnankyňami:

- v priebehu materskej a rodičovskej dovolenky realizovať vzdelávanie,
- v čase odchodu na materskú/rodičovskú dovolenku realizovať rozhovory a informovať rodičov o právach a nárokoch počas materskej/rodičovskej dovolenky a pri návrate do práce,
- navrhnúť možnosti spolupráce v priebehu materskej a rodičovskej dovolenky,
- udržiavanie sociálnych kontaktov so ženami na materskej dovolenke,
- využitie možnosti krátkodobého zastupovania v prípade práceneschopnosti kolegov a kolegyň,
- možnosť pracovať na analýzach, prekladoch a iných podporných činnostiach,
- informovanie o základných firemných zmenách,
- kontakt minimálne raz za pol roka vrátane informácií o možnostiach uplatnenia vo firme,
- pri návrate do zamestnania účasť na vstupnom firemnom vzdelávaní, ktoré uľahčí orientáciu a adaptáciu.

#### Zaujímavosti

Prostredie na rovnaké príležitosti mužov a žien, ako aj zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života prispievajú k úspechu firmy. Benefity sa spoločnosti vracajú v podobe lepšej kvalifikácie zamestnancov a zamestnankýň, ako aj ich lojality k firme.

Príklady dobrej praxe v Slovenskej republike a vo vybraných krajinách Európy jednoznačne poukázali na potrebu zavedenia konkrétnych opatrení, vďaka ktorým je možné dosiahnuť vysokú úroveň rovnosti mužov a žien na trhu práce, ako aj zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života. Nezastupiteľnú rolu pri zvyšovaní úrovne rovnosti mužov a žien na trhu práce, ako aj zosúladňovaní súkromného, rodinného a pracovného života zohráva štát. Niektoré opatrenia nie je možné zaviesť výlučne rozhodnutím zamestnávateľa alebo po dohode so zamestnancami, ale je nevyhnutné, aby štát nastavil minimálne kritériá formou tzv. univerzálnych opatrení. Prostredníctvom



univerzálnych opatrení je možné zabezpečiť minimálne štandardy v predkladanej oblasti. Je však nevyhnutné, aby boli následne uplatňované adresne a vyhovovali pracovným podmienkam zamestnancov u konkrétneho zamestnávateľa. Okrem univerzálnych opatrení zabezpečujúcich minimálne štandardy je možné využiť podporné opatrenia, ktoré budú slúžiť konkrétnemu zamestnávateľovi a zamestnancom na zvýšenie úrovne rovnosti mužov a žien na pracovisku, ako aj na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života. Na podporné opatrenia nie je nevyhnutný legislatívny zásah a zamestnávateľ ich môže uplatniť sám alebo po dohode so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve.

Predkladaný prehľad podporných opatrení na uplatňovanie rovnosti mužov a žien na trhu práce má slúžiť zamestnávateľom a ich zamestnancom ako návod na zvyšovanie úrovne rovnosti mužov a žien, ako aj na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života, ktorý je možné ihneď aplikovať. Podporné opatrenia sú rozdelené do štyroch tematických okruhov, a to:

- flexibilita práce;
- osvetová činnosť, kariérny rast a vzdelávanie;
- starostlivosť o zamestnancov s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami;
- rovnosť na pracovisku.

Podporné opatrenia umožnia zamestnávateľom a zamestnancom adresné uplatnenie podľa potrieb konkrétneho pracoviska bez nutnosti ďalších legislatívnych zmien.

## **Flexibilita práce**

Flexibilita práce sa môže prejavovať v rôznych podobách ako napríklad vo flexibilitate trvania pracovnoprávneho vzťahu, flexibilitate miesta výkonu práce či flexibilitate pracovného času. Flexibilné pracovnoprávne vzťahy sú v Európskej únii často využívané, nakoľko čiastočne umožňujú zamestnancom vlastnú organizáciu práce, čo vedie aj k ich lepšej produktivite, súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom a vo výsledku aj k väčšej spokojnosti zamestnávateľa. Flexibilita práce neslúži ako podporné opatrenie len pre zamestnancov s rodičovskými povinnosťami, ale pre všetkých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí chcú na svojom pracovisku dosiahnuť skĺbenie súkromného, rodinného a pracovného života.

## Delené pracovné miesto

Delené pracovné miesto upravuje priamo Zákonník práce ustanovení § 49a. Napriek jeho zákonnej úprave nejde o často využívanú formu práce pravdepodobne kvôli nedostatočnej informovanosti zamestnancov a zamestnávateľov. Podstata deleného pracovného miesta spočíva v tom, že na jednom pracovnom mieste zamestnáva zamestnávateľ viac zamestnancov na kratší pracovný čas. Títo si medzi sebou sami rozvrhujú pracovné zmeny a striedajú sa počas pracovného týždňa. Ak niektorý zo zamestnancov nemôže vykonávať prácu kvôli prekážkam v práci, sú ostatní zamestnanci zaradení na delené pracovné miesto povinní ho zastúpiť, ak im v tom nebránia vážne dôvody. Zamestnávateľ tak môže jedno pracovné miesto obsadiť viacerými zamestnancami na kratší pracovný čas a nemusí sa obávať, že ak niektorý zo zamestnancov nebude môcť vykonávať prácu, ostane pracovné miesto neobsadené. Zároveň ide o nástroj na podporu zamestnávania osôb, ktoré nemôžu pracovať na plný pracovný úväzok. Okrem pracovnej zmluvy sa so zamestnancami uzatvára aj dohoda o zaradení na delené pracovné miesto.

## Doba určitá a projektové zamestnávanie

Pracovný pomer na dobu určitú v praxi zamestnávateľa a zamestnanci často využívajú na otestovanie vzájomnej kompatibility, kým dôjde k dohode na pracovnom pomere na neurčitý čas. Využitie pracovného pomeru na dobu určitú je však omnoho širšie, napríklad aj na projektové zamestnávanie. Ak má zamestnávateľ pracovnú pozíciu, prostredníctvom ktorej potrebuje zabezpečiť splnenie časovo ohraničenej pracovnej úlohy, vhodným nástrojom je práve pracovný pomer na dobu určitú. V prípade, že s prácou bude vzájomná spokojnosť, je možné pracovný pomer na dobu určitú počas 2 rokov jeho maximálnej dĺžky trvania 2-krát predĺžiť alebo opätovne dohodnúť. Následne sa zamestnanec so zamestnancom môžu dohodnúť aj na pracovnom pomere na neurčitý čas. Aj počas pracovného pomeru na dobu určitú je možné dohodnúť sa na skúšobnej dobe.

### Zaujímavosti

Projektové zamestnávanie na dobu určitú je výhodné ako pre zamestnávateľa, tak pre tých zamestnancov, ktorí chcú nadobudnúť nové skúsenosti alebo vyplniť čas medzi inými zamestnaniami, resp. súkromnými či rodinnými povinnosťami.

## Úprava pracovného času v kolektívnej zmluve

Zákonník práce upravuje pracovný čas<sup>76</sup> na najviac 40 hodín týždenne pri jednozmennej prevádzke, v priemere nie viac ako 48 hodín týždenne vrátane práce nadčas. Práca nadčas môže byť v kalendárnom roku maximálne v rozsahu 400 hodín, z toho 150 hodín možno zamestnancom nariadiť a na ďalších 250 hodinách práce nadčas je možné sa so zamestnancom dohodnúť. So zamestnancami na kratší pracovný čas je možné sa na

práci nadčas výlučne dohodnúť, nie je možné im ju nariadiť. Ide o pomerne veľký fond pracovného času, navyše pri vedúcich zamestnancoch je možné prácu nadčas v rozsahu 150 hodín ročne automaticky zohľadniť v pracovnom čase a v mzde. Ak by zamestnanci odpracovali plný možný rozsah nadčasov, sklbenie súkromného, rodinného a pracovného života by bolo na oveľa nižšej úrovni oproti vybraným krajinám Európskej únie. Po vzore Dánska či Nórska je však možné aj v Slovenskej republike upraviť pracovný čas, ako aj prácu nadčas priaznivejšie, ako to upravuje zákon. Zamestnávateľ môže sám z vlastnej iniciatívy v rámci vnútropodnikových predpisov obmedziť rozsah práce nadčas všetkým zamestnancom, prípadne môže na pracovisku stanoviť kratší pracovný čas ako zákonných 40 hodín. Ak sa tak nerozhodne zamestnávateľ sám, zamestnanci môžu využiť svojich zástupcov. Zástupcovia zamestnancov, konkrétne odborové organizácie, majú právo na kolektívne vyjednávanie, ktorého výsledkom je kolektívna zmluva. V kolektívnej zmluve môžu zástupcovia zamestnancov so zamestnávateľom dohodnúť priaznivejšie pracovné podmienky aj v oblasti pracovného času.

#### Zaujímavosti

Kolektívna zmluva bude mať následne prednosť pred zákonom a zamestnávateľ, ako aj zamestnanci budú povinní ju dodržiavať. Úprava pracovného času priamo v kolektívnej zmluve je výhodná, nakoľko platí pre všetkých zamestnancov a prispôsobuje sa podmienkam konkrétneho pracoviska.

## Využitie absolventskej praxe

Absolventská prax slúži primárne čerstvým absolventom na nadobudnutie pracovných skúseností a návykov. Absolvent uzavrie dohodu o absolventskej praxi s príslušným úradom práce, sociálnych vecí a rodiny a následne môže najmenej tri mesiace a najviac šesť mesiacov vykonávať prácu pre zamestnávateľa. Absolvent pracuje v rozsahu 20 hodín týždenne a medzi ním a zamestnávateľom nevzniká pracovnoprávny vzťah. Absolvent je naďalej v evidencii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny, ktorý mu za absolventskú prax aj vypláca odmenu. Zamestnávateľovi tak nevznikajú žiadne mzdové ani odvodové náklady.

#### Zaujímavosti

Ide o výhodnú formu podpory zamestnávania absolventov najmä pre zamestnávateľov, nakoľko získajú pracovnú silu bez navýšenia nákladov. Absolventa je možné zamestnávať akýmikoľvek dohodnutými prácami tak, aby získal pracovné skúsenosti a zároveň odbremenil zamestnávateľa v potrebnej oblasti.

Absolventskú prax je možné využiť napríklad na zabezpečenie administratívnej práce, ktorú už kmeňoví zamestnanci zamestnávateľa nestíhajú vykonávať. Zamestnávateľ tak

zvýši úroveň zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zároveň poskytne absolventom možnosť uplatnenia po skončení štúdia.

## Domácka práca

Domácka práca v zmysle Zákonníka práce vyplýva z ustanovenia § 52. Domácka práca je vykonávaná pravidelne doma alebo na inom vhodnom mieste zamestnancom buď v plnom rozsahu pracovného času, alebo len v jeho časti. Zamestnanec a zamestnávateľ sa musia v pracovnej zmluve dohodnúť, že zamestnanec bude vykonávať domácku prácu a musia si stanoviť aj jej rozsah. Domácku prácu môže zamestnanec vykonávať v nezávislom režime, čo znamená, že si bude sám rozvrhovať pracovný čas a zamestnávateľ mu bude iba zadávať pracovné úlohy a kontrolovať ich splnenie. Druhou možnosťou je výkon domáckej práce v pružnom pracovnom čase, keď zamestnávateľ určí zamestnancovi základný pracovný čas, tzn. čas, keď musí pracovať, a zvyšný pracovný čas si zamestnanec zvolí sám podľa svojich potrieb. V praxi teda môže nastať situácia, že sa zamestnanec so zamestnávateľom dohodnú na domáckej práci napríklad 3 dni v týždni a zvyšné 2 pracovné dni odpracuje zamestnanec na pracovisku. Ide o veľmi flexibilný model úpravy pracovného času a miesta výkonu práce, z ktorého profitujú obe strany.

### Zaujímavosti

Zamestnancom umožňuje skĺbenie rodinných, súkromných a pracovných povinností. Zamestnávateľ ušetrí na nákladoch na pracovisko, nakoľko sa môže dohodnúť na domáckej práci s viacerými zamestnancami a nastaviť im dni strávené doma a dni strávené na pracovisku tak, aby sa vzájomne vystriedali. Rotácia zamestnancov pri jednom pracovnom stole tak ušetrí zamestnávateľovi náklady na priestory pracoviska.

## Home office

Home office nie je totožný pojem s domáckou prácou. Kým domácka práca je práca vykonávaná doma alebo na inom vhodnom mieste pravidelne, home office je iba príležitostnou prácou z domu alebo iného vhodného miesta. Vyplýva to z ustanovenia § 52 Zákonníka práce. Home office nie je potrebné dohodnúť v pracovnej zmluve ani nie je potrebné akokoľvek upravovať pracovnú zmluvu kvôli takejto príležitostnej práci z domu. Výhoda home office spočíva v tom, že zamestnanec a zamestnávateľ sa dohodnú, že zamestnanec bude raz za čas pracovať z iného miesta ako z pracoviska. Limity domáckej práce a home office spočívajú v druhu práce. Ak nie je možné, aby zamestnanec vykonával prácu doma alebo na inom vhodnom mieste, nakoľko je jeho práca viazaná na pracovisko, nebude možné tieto flexibilné formy zamestnávania využiť.

## Pružný pracovný čas

Pružný pracovný čas upravuje ustanovenie § 88 a nasl. Zákonníka práce. Pružný pracovný čas je efektívnym nastavením flexibility pracovného času bez zníženia produktivity zamestnanca. Zamestnávateľ môže zaviesť pružný pracovný čas formou základného pracovného času a voliteľného pracovného času. Základný pracovný čas, ktorý určí zamestnávateľ, je nemenný pre všetkých zamestnancov a sú povinní v tomto čase pracovať. Naopak, voliteľný pracovný čas si každý zamestnanec určuje sám v medziach, ktoré stanoví zamestnávateľ. V praxi môže zamestnávateľ určiť základný pracovný čas napríklad od 9.00 do 13.00. V tomto čase budú všetci zamestnanci povinní vykonávať prácu či už na pracovisku, doma alebo na inom vhodnom mieste. Následne zamestnávateľ určí, že voliteľný pracovný čas zamestnanci môžu odpracovať napríklad kedykoľvek od 6.00 do 20.00. Zamestnanec tak vie, že ak má denný pracovný čas určený v rozsahu 8 hodín a počas základného pracovného času odpracuje len 4 hodiny, musí zvyšné 4 hodiny odpracovať kedykoľvek medzi 6.00 – 9.00 a 13.00 – 20.00. Pružný pracovný čas sa neuplatňuje pri pracovnej ceste, rovnako sa nemusí uplatniť ani pre všetky pracovné pozície na pracovisku. Konkrétne podmienky určí zamestnávateľ vo vnútornom predpise alebo po dohode so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve.

### Zaujímavosti

Výhodou pružného pracovného času je, že zamestnanci môžu zosúladiť svoje súkromné, rodinné a pracovné povinnosti a zároveň môžu pracovať v čase, keď je ich produktivita najvyššia.

## Vis maior prekážky v práci

Okrem všeobecne známych prekážok v práci<sup>77</sup> pozná Zákonník práce aj takzvané nepomenované prekážky v práci. Ide o prekážky v práci na strane zamestnanca, na ktorých sa môže so zamestnávateľom dohodnúť alebo s nimi môže zamestnávateľ súhlasiť. Pri nepomenovaných prekážkach v práci môžu byť poskytnuté formy voľna bez náhrady mzdy, voľna s náhradou mzdy alebo voľna s náhradou mzdy, ktorú si zamestnanec neskôr odpracuje. Pod takéto nepomenované prekážky môže zamestnávateľ zaradiť vo vnútropodnikových predpisoch alebo po dohode so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve aj prekážku v práci *vis maior*. Podľa európskych príkladov dobrej praxe ide o prekážku v práci, ktorú môžu zamestnanci čerpať pri neočakávaných rodinných či súkromných udalostiach. Zamestnávateľ môže určiť, ako často za rok možno túto prekážku v práci *vis maior* čerpať a či za ňu zamestnancovi bude patriť aj náhrada mzdy. Zavedenie prekážky v práci *vis maior* významne pomôže zamestnancom pri zdravotných problémoch rodinných príslušníkov, neočakávaných technických či iných súkromných problémoch.

## Voľný pracovný čas

Flexibilita pracovného času je po vzore severských krajín jedným z najvyužívanejších opatrení na podporu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života. Aj v slovenských podmienkach majú zamestnávateľia možnosť upraviť niektorým zamestnancom pracovný čas individuálne. Pôjde o vzájomnú dohodu v pracovnej zmluve, na základe ktorej si môže zamestnávateľ so zamestnancami, ktorých druh práce to umožňuje, dohodnúť pracovný čas na tzv. voľnej báze. Zamestnanci by tak získali maximálnu možnú mieru flexibility pracovného času. Využiť tzv. voľný pracovný čas je možné prostredníctvom pružného pracovného času a minimalizácie fondu základného pracovného času. Väčšinový pracovný čas by tak bol pre zamestnancov voliteľný a mohli by pracovať podľa vlastnej potreby a uváženia pri plnení pokynov zamestnávateľa. Voľný pracovný čas možno kombinovať aj domácou prácou prípadne home office, čo poskytuje zamestnancom nielen flexibilitu pracovného času, ale aj miesta výkonu práce. Dohodu ohľadom voľného pracovného času je potrebné upraviť v pracovnej zmluve s konkrétnym zamestnancom.

## Sick days

Pod pojmom sick days rozumieme voľno s náhradou mzdy, ktoré poskytuje zamestnávateľ zamestnancom na zotavenie sa pri náhlych zdravotných problémoch. Spravidla ide o pár dní do roka, ktoré môže zamestnanec čerpať bez toho, aby potreboval priepustku od lekára či potvrdenie o práceneschopnosti. Zahraničným štandardom sú 2 až 4 dni do roka. Zamestnávateľ sám určuje podmienky ich čerpania, napríklad, či sa sick days môžu čerpať aj v skúšobnej dobe alebo či sa môžu čerpať v nadväznosti na dovolenku.

### Zaujímavosti

Ak však zamestnávateľ možnosť čerpať sick days zavedie, je dôležité, aby určil pravidlá ich čerpania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania pre všetkých zamestnancov rovnako.

Zamestnanci môžu tento čas využiť podľa vlastného uváženia, keď sa necítia zdravotne v poriadku alebo keď sa potrebujú náhle postarať o rodinného príslušníka či známeho. Zároveň ide o nástroj, ktorým možno zvyšovať rovnosť na pracovisku aj s ohľadom na zamestnankyne. Sick days možno využiť aj ako voľno spojené s menštruačnými problémami, ktoré právne predpisy v oblasti pracovného práva nijakým spôsobom nezohľadňujú.

## Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru

Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru sú pracovnoprávnymi vzťahmi typickými pre Slovenskú republiku a Českú republiku, inde vo svete sa nevyužívajú. Ide o zmluvné typy, ktoré majú zamestnávateľom slúžiť na pokrytie výnimočnej alebo zvýšenej potreby práce. Poznáme tri druhy dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru, a to dohodu o pracovnej činnosti, dohodu o vykonaní práce a dohodu o brigádnickej práci študentov. Z hľadiska rovnosti na pracovisku a zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života slúžia dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako podporný nástroj na zamestnávanie zamestnancov príležitostnými prácami.

### Zaujímavosti

Zamestnávatelia môžu vo vnútropodnikových predpisoch, resp. v kolektívnej zmluve vymedziť, ktoré práce výnimočného charakteru budú vykonávané prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru a zamestnať tak napríklad zamestnancov s rodičovskými či opatrovateľskými povinnosťami, ktorí by inak prácu nemohli vykonávať. Dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru majú svoje miesto aj pri zamestnávaní študentov, ktorí tak získavajú pracovné návyky, či dôchodcov.

## Osvetová činnosť, kariérny rast a vzdelávanie

Základom podpory rovnosti mužov a žien na trhu práce, ako aj zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života je dostatočná informovanosť zamestnávateľov a zamestnancov o jednotlivých nástrojoch a opatreniach slúžiacich na dosiahnutie daného cieľa. Prostredníctvom dostatočného penza relevantných informácií, ako aj neustáleho vzdelávania a podpory rastu je možné dosiahnuť vyrovnané zastúpenie zamestnancov a zamestnankýň na pracovisku, čo vo výsledku prispeje aj k zvýšeniu kvality súkromného a rodinného života zamestnancov a zamestnankýň. Práve na tieto účely slúžia po vzore domácej a zahraničnej dobrej praxe podporné opatrenia ako školenia zamestnancov, plán nástupníctva, spolupráca so školami či rozvoj mladých talentov.

### Školenia vedúcich zamestnancov na pracovisku

Vedúci zamestnanci majú už zo zákona odlišné postavenie ako ostatní zamestnanci. Zamestnávateľ na nich prenáša časť svojich právomocí, čo sa prejavuje najmä v riadení ostatných zamestnancov, zodpovednosti za zverené úlohy či možnosti dávať podriadeným zamestnancom pokyny. Vedúci zamestnanci majú spravidla aj oprávnenia výberu nových zamestnancov do svojich tímov.

#### Zaujímavosti

Vzhľadom na širokú škálu povinností a oprávnení vedúcich zamestnancov a ich vystupovanie ako autorít a vzorov pre podriadených zamestnancov je nevyhnutné, aby vedúci zamestnanci išli príkladom aj v oblasti rovnosti mužov a žien na pracovisku. Uvedené možno dosiahnuť prostredníctvom školení vedúcich zamestnancov v oblastiach rovnakého zaobchádzania, používania citlivého a vyváženého jazyka, etického správania sa či dodržiavania spoločenských štandardov.

Je prirodzené, že každá kultúra či povaha zamestnanca so sebou prináša aj iné návyky a charakteristiky, tie by však nikdy nemali byť príčinou zásahu do osobnej zóny iných zamestnancov. Je preto dôležité, aby zamestnávateľa zabezpečovali školenia vedúcich zamestnancov a pripravili ich na situácie, ktoré môžu v pracovnoprávných vzťahov vzniknúť. Zvýšia tak úroveň rovnosti na pracovisku a zároveň zabránia možným konfliktom či súdnym sporom v budúcnosti.

### Školenia nových zamestnancov

Okrem školení vedúcich zamestnancov by sa mohli zamestnávateľa s cieľom zvyšovania rovnosti na pracovisku a zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života zamerať aj na školenia nových zamestnancov.

#### Zaujímavosti

Je štandardom, že pri nástupe nového zamestnanca do zamestnania prebehne najprv zaškoľovací proces do postupov práce na pracovisku a konkrétnych úloh, ktoré má zamestnanec vykonávať. Súčasťou takéhoto súboru školení môže byť podľa zahraničných príkladov aj školenie v oblasti rovnosti mužov a žien na pracovisku. Zamestnávateľ prostredníctvom informovania nových zamestnancov dokáže zabezpečiť zvýšenie alebo aspoň udržanie štandardov na pracovisku.

Zároveň môže odovzdať zamestnancom cenné informácie ohľadom nárokov na materskú alebo rodičovskú dovolenku či benefitov na pracovisku, čo prispeje k zosúladeniu súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov.

### Osvetová činnosť

Zamestnávateľa majú možnosť pôsobiť aj na iných zamestnávateľov, a to prostredníctvom zdieľania informácií o konkrétnych opatreniach prijatých na pracovisku na účely zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života a rovnosti. Rôzne workshopy, semináre, online diskusie či informovanie prostredníctvom sociálnych sietí zamestnávateľa môže inšpirovať nielen ďalších zamestnávateľov, ale aj zatraktívniť zamestnávateľa pre uchádzačov o prácu.



#### Zaujímavosti

V časech, keď je konkurencia na trhu práce vysoká a kvalifikovanej pracovnej sily je nedostatok, môžu byť pre uchádzača o zamestnanie práve benefity rozhodujúcim kritériom pri rozhodovaní o konkrétnej pracovnej pozícii.

Osvetová činnosť zamestnávateľa môže zároveň pôsobiť aj dovnútra spoločnosti voči kmeňovým zamestnancom.

## Plán nástupníctva

Zavedenie plánu nástupníctva na pracovisku zamestnávateľa má za cieľ stransparentniť výberové procesy, ako aj zabezpečiť, aby v prípade skončenia pracovného pomeru niektorého z vedúcich zamestnancov neostalo jeho pracovné miesto dlhodobo neobsadené.

#### Zaujímavosti

Prostredníctvom plánu nástupníctva sa juniorskí zamestnanci učia od seniorských, čím sa zabezpečí kontinuita systému práce. Plán nástupníctva je dôležitým dokumentom aj pre oblasť rovnosti na pracovisku, nakoľko zamestnávateľ získa prehľad o vyváženosti zastúpení jednotlivých zamestnancov a zamestnankýň na vedúcich pozíciách.

Pri pláne nástupníctva nie sú potrebné ďalšie investície zo strany zamestnávateľa, keďže seniorskí zamestnanci odovzdávajú svoje vedomosti a skúsenosti svojim mladším kolegom priamo počas pracovného času a v rámci pracovného procesu.

## Spolupráca so vzdelávacími inštitúciami

Zahraničná dobrá prax ukázala, že spolupráca medzi zamestnávateľmi a vzdelávacími inštitúciami prináša pozitívne výsledky v oblasti rovnosti na pracovisku, ako aj v zosúladení súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov. Zamestnávatelia môžu prostredníctvom spolupráce so strednými či vysokými školami získať nových budúcich zamestnancov, čo výrazne odbremení existujúcich zamestnancov v porovnaní so situáciou, keď ostávajú pracovné pozície dlhodobo neobsadené. Zároveň majú zamestnávatelia možnosť zaškoliť žiakov a študentov na pracovné podmienky a systém práce, čo uľahčí ich prechod zo študijného do profesijného života. Pri stredoškolskom vzdelávaní sa v aplikačnej praxi osvedčil systém duálneho vzdelávania. Pri vysokoškolskom vzdelávaní systém stáží či aplikovaných predmetov, ktoré vedú pedagógovia spolu so zamestnávateľmi. Na stáži nevnikajú zamestnávateľom žiadne náklady a študenti sú motivovaní získaním pracovných skúseností, ako aj známok, resp. kreditov za aktívnu účasť na stážach.

## Podpora mladých talentov

Po absolvovaní stáže alebo programu duálneho vzdelávania môžu zamestnávateľa využiť dohodu o brigádnickej práci študentov na zamestnanie najšikovnejších študentov.

### Zaujímavosti

Zamestnávateľom prostredníctvom dohody o brigádnickej práci študentov je pre zamestnávateľa výhodné, nakoľko je zaťažené nižšími odvodmi do zdravotnej a sociálnej poisťovne. Študenti môžu odpracovať v priemere až 20 hodín týždenne a môžu u zamestnávateľa pracovať až do skončenia štúdia.

Kmeňoví zamestnanci zamestnávateľa tak dostanú podporu, ktorá ich odbremení pri menej náročných pracovných úlohách a nebude potrebné, aby pracovali nadčas. Mladí zamestnanci sa zároveň naučia systému práce na pracovisku a zamestnávateľ s nimi môže spolupracovať aj po skončení štúdia. Ide o opatrenie, vďaka ktorému zamestnávateľa získajú kvalifikovanú pracovnú silu a zároveň zvýšia úroveň rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom.

## Prepojenie odborníkov cez online workshopy

Neustále prehľbovanie vedomostí je povinnosťou všetkých zamestnancov, k čomu im zamestnávateľ musí poskytnúť priestor v rámci pracovného času. Kontinuálne vzdelávanie prispieva k vyššej kvalite práce, čo pozitívne ovplyvňuje aj hospodárske výsledky zamestnávateľov. Prepojenie jednotlivých odborníkov z rôznych sfér zamestnávania prostredníctvom online workshopov môže prispieť nielen k prehľbovaniu ich kvalifikácie, ale aj k zdieľaniu poznatkov v oblasti efektivity práce. Efektivita práce a používanie vhodných nástrojov rovnako prispieva k zvyšovaniu rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. Navyše, zamestnávateľom nevznikajú pri online workshopoch dodatočné náklady a môžu zabezpečiť zdieľanie skúseností a vedomostí svojich zamestnancov s inými zamestnávateľmi (aj zahraničnými), čo prispeje k zvyšovaniu kvality celého pracovného procesu.

## Pozitívna diskriminácia na vedúcich pozíciách

Výsledky Indexu rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť<sup>78</sup> ukázali, že Slovenská republika má dlhodobý problém s obsadzovaním vedúcich pozícií ženami. Antidiskriminačný zákon však povoľuje, aby zamestnávateľa tzv. pozitívne diskriminovali znevýhodnené pohlavie na danom pracovisku. Prostredníctvom plánu nástupníctva dokáže zamestnávateľ zistiť, či je na pracovisku dodržaná rovnosť mužov a žien aj na vedúcich pozíciách. V prípade, že je jedno z pohlaví vo vedení spoločnosti zastúpené výrazne menej, môže zamestnávateľ pristúpiť ku kreovaniu

plánu nástupníctva tak, aby odstránil vzniknuté nerovnosti. Pozitívna diskriminácia na vedúcich pozíciách zabezpečí väčšiu diverzitu a názorové penzum pri rozhodovaní, ako aj riadení zamestnancov, čo v konečnom dôsledku prispeje ku skvalitneniu procesov na pracovisku. Zamestnávateľ si bude môcť zvoliť ten štýl riadenia a smerovania spoločnosti, ktoré bude pre jeho hospodársky výsledok najprospešnejšie.

## **Pracovné miesta pre menej zastúpené pohlavie**

Obdobne ako pri pozitívnej diskriminácii pri vedúcich pozíciách môžu zamestnávateľia aplikovať ustanovenia antidiskriminačného zákona, napríklad ustanovenie § 8a, aj pri obsadzovaní bežných pracovných miest. Najmä technické odbory a IT sféra sa potýkajú s problémom nedostatku pracovníkov. Prieskum Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť<sup>79</sup> ukázal, že v Slovenskej republike sa pre tieto pracovné zamerania rozhodujú najmä muži a ženy sú zastúpené len minimálne. Zamestnávateľia majú preto možnosť vyriešiť nedostatok kvalifikovanej pracovnej sily aj pozitívnou diskrimináciou menej zastúpeného pohlavia pri vytváraní pracovných podmienok či benefitov. Rovnako je možné po vzore krajín Európy začať s náborom budúcich zamestnancov a zamestnankýň už počas ich štúdia a prispôbiť spôsob práce, ako aj ponúkané benefity tak, aby o pracovné pozície prejavilo záujem aj menej zastúpené pohlavie na pracovisku.

## **Neplatená práca a starostlivosť**

Problematike neplatenj práce a starostlivosti o deti či blízke a zverené osoby, ktoré sú na starostlivosť odkázané, sa v rámci Európy dostáva čoraz viac pozornosti. Ako vyplynulo aj z analýzy súčasného stavu v Slovenskej republike, ženy venujú veľký rozsah svojho voľného času práve starostlivosti o deti, príbuzných či domácnosť, čo im neposkytuje adekvátny priestor na oddych, vzdelávanie alebo osobný rozvoj.<sup>80</sup> Následne sú znevýhodnené pri kariérnom postupe alebo zmene kariérneho zamerania. Aj zamestnávateľia môžu prispieť k zvyšovaniu rovnosti v oblasti práce a neplatenj práce, a to osvetovou činnosťou. Okrem osvetovej činnosti môžu motivovať svojich zamestnancov, aby sa na domácich prácach či starostlivosti podieľali rovnakým dielom, prostredníctvom firemných súťaží či benefitov. Rovnomerné zastúpenie partnerov pri starostlivosti a domácich prácach v konečnom dôsledku prispeje k zvýšeniu produktivity práce toho partnera, ktorý doposiaľ vykonával väčšinu neplatenj práce. Pôjde teda o pozitívny efekt aj pre samotného zamestnávateľa.

## **Starostlivosť o zamestnancov s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami**

Zamestnanci a zamestnankyne, ktorí sa musia popri práci venovať aj rodičovským či opatrovateľským povinnostiam, tvoria nezanedbateľnú skupinu na trhu práce. Po vzore

zahraničných právnych úprav možno konštatovať, že väčšina opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života je zameraná práve na zamestnancov a zamestnankyne s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami. Trend v zahraničí ukazuje, že pri fungujúcich a flexibilných opatreniach zavedených na pracovisku sa zamestnanci a zamestnankyne vracajú do práce skôr a dokážu efektívnejšie sklbiť rodinný a pracovný život. V tejto časti Katalógu opatrení uplatňovania rovnosti mužov a žien na trhu práce prinášame súbor opatrení, ktoré je možné na pracovisku aplikovať bez potrebných legislatívnych zmien a ktoré prispievajú k rodinnej politike, ako aj k rovnosti na pracovisku.

### **Školenia počas materskej/rodičovskej dovolenky**

V Slovenskej republike môžu zamestnanci a zamestnankyne čerpať veľkorysé obdobie materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky, ktoré môžu naplno využiť až do 3, prípadne 6 rokov dieťaťa.<sup>81</sup> Ide o pomerne dlhý čas, počas ktorého spravidla dochádza k rôznym zmenám na pracovisku, ako aj v oblasti, v ktorej zamestnanci pôsobia. Po návrate z materskej dovolenky a/alebo rodičovskej dovolenky nastáva dlhšie obdobie, keď musia dobiehať zameškané a ťažšie sa adaptujú na pracovný proces. Na odstránenie tejto bariéry môžu slúžiť online školenia organizované zamestnávateľom. Účast zamestnancov a zamestnankýň na materskej a/alebo rodičovskej dovolenke by mala byť na dobrovoľnej báze. V priebehu školenia sa od kolegov dozvedia nielen informácie o aktuálnom systéme práce na pracovisku, ale aj dôležité zmeny a novinky, ktoré v ich oblasti prebehli. Následne sa budú po návrate z materskej a/alebo rodičovskej dovolenky ľahšie etablovať do pracovného procesu bez navýšených nákladov pre zamestnávateľa.

### **Oznamovacie povinnosti bez byrokracie**

Zamestnanci a zamestnankyne majú rozsiahle oznamovacie povinnosti voči zamestnávateľovi. Sú povinní mu oznamovať zmeny v mene, rodinnom stave, adrese trvalého pobytu, zdravotnej poisťovni, ako aj informácie o tehotenstve, dojčení či starostlivosti o deti. Na väčšinu plnenia oznamovacích povinností sa pritom zo zákona vyžaduje dodržanie písomnej formy. Možno jednoznačne konštatovať, že ide o nemalé množstvo dokumentov, ktoré musí následne zamestnávateľ archivovať a zabezpečiť ich prevzatie, či už z podateľne, alebo pošty. Zamestnávatelia však majú možnosť upraviť si vo vnútropodnikových predpisoch, že tieto informácie im môžu zamestnanci zasielať aj elektronickou formou na uvedenú e-mailovú adresu. Odbremením tak nielen zamestnancov a zamestnankyne s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami, ktorých sa oznamovacie povinnosti týkajú najčastejšie, ale aj ostatných zamestnancov a znížia byrokraciu na pracovisku.

## **Prestávka na dojčenie pre otca dieťaťa**

Súdny dvor Európskej únie už rozhodol, že aj otcovia detí majú nárok na využitie prestávky na dojčenie<sup>82</sup>, nakoľko nemá slúžiť len na kŕmenie dieťaťa, ale aj na zabezpečenie starostlivosti o dieťa. Slovenská legislatíva túto možnosť zatiaľ neupravuje, no zamestnávateľa môžu svojim zamestnancom poskytovať prestávku na dojčenie formou benefitu. Ide o dve polhodinové prestávky do šiesteho mesiaca veku dieťaťa a jednu polhodinovú prestávku do dvanásteho mesiaca veku dieťaťa. Prestávka na dojčenie sa započítava do pracovného času, zamestnancovi za ňu patrí mzda a môže sa poskytnúť na začiatku aj na konci pracovnej zmeny. Poskytnutie prestávky na dojčenie aj otcom detí je podporou prorodinnnej politiky na pracovisku, ako aj spôsobom zvyšovania rovnosti na trhu práce. Ak majú možnosť čerpať prestávku na dojčenie obaja rodičia, jednoduchšie skĺbia svoje rodinné a pracovné povinnosti, čo umožňuje aj skorší návrat do práce.

## **Udržanie pracovného miesta po návrate z rodičovskej dovolenky**

Zamestnávateľa v zmysle Zákonníka práce štandardne zachovávajú pôvodné pracovné miesto zamestnankyne na jej návrat z materskej dovolenky. Na návrat zamestnanca alebo zamestnankyne z rodičovskej dovolenky však Zákonník práce upravuje menej prísne podmienky, a to poskytnutie pracovného miesta zodpovedajúceho pracovnej zmluve. Nemusí teda ísť o totožné pracovné miesto, z akého zamestnankyňa či zamestnanec odchádzali na rodičovskú dovolenku podľa § 166 ods. 2 Zákonníka práce. Ponúknuté pracovné miesto častokrát nezodpovedá štandardom, na ktoré boli zamestnanci zvyknutí, a tak dochádza k obojstrannej nespokojnosti a skončeniu pracovného pomeru. Navyše, absencia istoty návratu na tú istú pracovnú pozíciu je častokrát prekážkou zapojenia otca do starostlivosti o dieťa. Riešením by bola garancia návratu na tú istú pracovnú pozíciu ako po materskej dovolenke, tak po rodičovskej dovolenke, buď v pracovnej zmluve, alebo v kolektívnej zmluve. Zamestnanci by sa tak nemuseli obávať plnenia rodičovských povinností a zamestnávateľa by okrem atraktívneho benefitu získali aj nové pracovné sily – zamestnancov, ktorí zastupujú iných počas čerpania materskej a/alebo rodičovskej dovolenky.

## **Neplatená rodičovská dovolenka**

Zamestnanci a zamestnankyne, ktorých deti nemajú zdravotné problémy, môžu čerpať rodičovskú dovolenku do 3 rokov veku dieťaťa. V praxi však nastávajú situácie, keď chcú zostať na rodičovskej dovolenke dlhšie, aj keď im zákony túto možnosť neposkytujú. Zamestnávateľa môžu upraviť vo vnútropodnikových predpisoch alebo po dohode so zástupcami zamestnancov v kolektívnej zmluve, že budú poskytovať zamestnancom a zamestnankyniam rodičovskú dovolenku nad rámec Zákonníka práce bez nároku na náhradu mzdy. Pôjde o určitú formu neplateného voľna, ktoré môže zamestnávateľ podľa vlastného uváženia časovo ohraničiť. Benefit v podobe neplatenej rodičovskej dovolenky môže zamestnávateľ ponúkať ako alternatívu k udržaniu pracovnej pozície

po rodičovskej dovolenke. Tí zamestnanci, ktorí sa chcú po rodičovskej dovolenke vrátiť, budú mať garanciu tej istej pracovnej pozície. Naopak, tí zamestnanci, ktorí budú mať záujem o neplatenú rodičovskú dovolenku, budú mať ospravedlnenú neprítomnosť na pracovisku, ale s garanciou návratu na pracovné miesto zodpovedajúce pracovnej zmluve, nie na rovnakú pracovnú pozíciu.

### **Flexibilita nástupu na materskú dovolenku**

Zákonník práce upravuje nástup tehotnej zamestnankyne na materskú dovolenku spravidla šesť týždňov pred pôrodom, nie skôr ako osem týždňov pred pôrodom. Pojem „spravidla“ znamená, že ide o najčastejšiu situáciu, avšak v praxi môžu nastať prípady, keď žena nastúpi na materskú dovolenku neskôr alebo nenastúpi vôbec. Zamestnávateľa nemajú právo rozhodovať o nástupe tehotnej ženy na materskú dovolenku, ide o kompetenciu ošetrojúceho lekára a samotnej zamestnankyne. Môžu však pristupovať k nástupu na materskú dovolenku flexibilne a umožniť ženám aj neskorší nástup na materskú dovolenku, ak o to majú samé záujem a nebráni im v tom zdravotný stav, treba však mať na mysli ovplyvnenie nároku na dávku materské neskorším nástupom na materskú dovolenku. Tehotným ženám, ak je to možné vzhľadom na povahu práce, môžu umožniť prácu z domu alebo s nimi uzavrieť niektorý z typov dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru na čas do pôrodu. Zabezpečenie ochrany zamestnankyne je možné dosiahnuť aj prostredníctvom lekárskej prehliadky, na ktorú môže zamestnávateľ zamestnankyňu vyslať a lekár zhodnotí, či je ešte vhodné a bezpečné, aby v tomto štádiu tehotenstva pracovala.

### **Pracovné podmienky tehotných žien**

Pracovné podmienky tehotných žien sú upravené množstvom zákonných a podzákonných noriem, nie vždy však vyhovujú skutočným potrebám tehotnej zamestnankyne. Neuspôsobenie pracovných podmienok potrebám tehotných zamestnankyň má za následok ich častú práceneschopnosť či skorý odchod na materskú dovolenku. Po vzore Českej republiky môžu aj zamestnávateľa v Slovenskej republike vnútorným predpisom prispôbiť pracovisko tehotným ženám, a to napríklad formou oddychového priestoru, rôznych alternatív na sedenie, ako aj častejšími prestávkami v práci. Pracovné podmienky, ktoré sú v súlade so zákonom, ale nevyhovujú potrebám konkrétnej zamestnankyne, môžu mať za následok nižšiu produktivitu práce, ako aj potrebu hľadať za už zaučenú a kvalifikovanú zamestnankyňu náhradu počas jej neprítomnosti. Vytvorením vyhovujúcich pracovných podmienok podporia zamestnávateľa zosúladienie súkromného, rodinného aj pracovného života, ako aj rovnosť mužov a žien na pracovisku, nakoľko zamestnankyne nebudú nútené ostať doma skôr, ako je potrebné a nedostanú sa tak do kariérnej nevýhody.

## Podpora zapojenia otca do starostlivosti o dieťa

Rovnako dôležité ako podpora tehotných zamestnankýň a matiek je aj zapojenie otca do starostlivosti o dieťa. Opatrenia na podporu zapojenia otca do starostlivosti o dieťa na pracovisku môžu byť po vzore príkladov zahraničnej dobrej praxe formou osvetovej činnosti zamestnávateľa, dní otcov a detí na pracovisku, rôznych súťaží organizovaných zamestnávateľom či motivačných odmien za splnenie cieľov nielen na pracovisku, ale aj pri starostlivosti o dieťa. Zároveň môže zamestnávateľ poskytovať otcom detí odborné kurzy ohľadom starostlivosti o dieťa formou benefitu. Zahraničná dobrá prax ukázala, že iniciatíva zamestnávateľa a zamestnaneckého kolektívu smerujúca k zapojeniu otca do starostlivosti o dieťa má pozitívny efekt na skoršie zapojenie matky do pracovného procesu a odstraňovanie rozdielov medzi mužmi a ženami na pracovisku.

## Kratší pracovný čas

Zamestnanci a zamestnankyne s deťmi do veku 15 rokov môžu požiadať zamestnávateľa o vhodnú úpravu pracovného času. Zamestnávateľ musí takejto žiadosti vyhovieť. Odmietnuť môže iba v prípade, ak by mu bránili vážne prevádzkové dôvody. Nakoľko je zákonná úprava pomerne strohá, v praxi je aplikácia zákona problematická. Zamestnávateľ môže upraviť vážne prevádzkové dôvody, ako aj náležitosti žiadosti o kratší pracovný čas vo vnútorných predpisoch po vzore Veľkej Británie, zamestnanci a zamestnankyne potom budú jednoznačne vedieť, čo majú do žiadosti uviesť, komu má byť adresovaná, akú formu má mať a budú poznať aj vážne prevádzkové dôvody, kvôli ktorým zamestnávateľ nemôže ich žiadosti vyhovieť.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

Zamestnávateľ môže vo vnútornom predpise odporučiť, aby zamestnanci a zamestnankyne v žiadosti uviedli viacero alternatív usporiadania pracovného času tak, aby im mohol v rámci prevádzkových možností vyhovieť.

## Starostlivosť o dieťa na pracovisku

Alternatívou k úprave pracovného času rodičov je na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života poskytovanie služieb starostlivosti o deti priamo na pracovisku alebo prostredníctvom inej fyzickej či právnickej osoby.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

Systém firemných jasí či škôlok sa osvedčil vo Francúzsku, kde sa vďaka dostupnej starostlivosti o deti rodičia vracajú skôr do práce, nepotrebujú upravovať pracovný čas, nakoľko zamestnávateľský systém starostlivosti o deti je uspôbený pracovnému času a dokážu efektívne skĺbiť rodinné a pracovné povinnosti.

Nakoľko sú však jasle a škôlka opatrením, na ktoré je potrebné vynaložiť zvýšené náklady zo strany zamestnávateľa, alternatívou je aj poskytovanie služieb starostlivosti o deti zamestnávateľom u inej fyzickej alebo právnickej osoby či prostredníctvom na to vyškoleného pracovníka priamo v priestoroch pracoviska.

## Podpora opatrovateľských služieb

Okrem zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami je potrebné zohľadniť aj potreby zamestnancov a zamestnankýň s opatrovateľskými povinnosťami, či už o členov rodiny, alebo iné zverené či odkázané osoby. Aj pre túto skupinu zamestnancov môže zamestnávateľ v rámci vnútorných predpisov zaviesť benefity, ktoré prispievajú k zosúladieniu ich súkromného, rodinného a pracovného života.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

Zamestnávateľ môže vyplácať príspevok na opatrovateľské služby, zabezpečiť opatrovateľské služby priamo na pracovisku alebo umožniť zamestnancom a zamestnankyniam s opatrovateľskými povinnosťami obdobnú úpravu pracovného času ako zamestnancom s rodičovskými povinnosťami.

## Klub rodičov

Zamestnancom a zamestnankyniam s rodičovskými povinnosťami môže zamestnávateľ poskytnúť formou benefitu aj možnosť zriadenia klubu rodičov. Nejde o nákladné opatrenie, no napriek tomu prostredníctvom vzájomnej výmeny názorov a skúseností môže dopomôcť tejto skupine zamestnancov k jednoduchšiemu zosúladieniu súkromného, rodinného a pracovného života. Zamestnávateľ disponuje informáciou o tom, ktorí zamestnanci sa trvale starajú o dieťa a môže s ponukou zriadenia klubu rodičov osloviť priamo túto skupinu zamestnancov bez zafarbenia celého pracoviska.

## Detské tábory

### Odporúčania pre zamestnávateľov

Organizovanie detských táborov je pomerne populárnym benefitom, ktorý už aj dnes využívajú zamestnávateľia doma aj v zahraničí.

Zamestnávateľia môžu detský tábor organizovať vo vlastnej réžii alebo môžu využiť služby inej fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá detské tábory organizuje. Rovnako môžu zvoliť formu príspevku na detský tábor. Zamestnanci s rodičovskými povinnosťami tak budú môcť využiť tento čas aj na regeneráciu svojich síl a zamestnávateľia podpora okrem svojej značky aj medziludské vzťahy medzi zamestnancami a ich deťmi.



## Poradenstvo pre osoby s rodičovskými a/alebo opatrovateľskými povinnosťami

Zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života rodičov a opatrovateľov je náročnou úlohou. V zahraničí je preto bežnou praxou, že priamo na pracovisku poskytuje zamestnávateľ týmto zamestnancom možnosť konzultácií s odborníkmi, či už z oblasti psychológie, práva alebo financií, aby čo najlepšie zvládli svoje pracovné a zároveň súkromné a rodinné povinnosti. Nie je pritom nevyhnutné, aby zamestnávatelia na poskytnutie takýchto poradenských služieb využívali externých poskytovateľov. Mnoho zamestnávateľov už v súčasnosti zamestnáva zamestnancov s psychologickým, právnym či ekonomickým vzdelaním, ktorí môžu kolegom poskytovať na pracovisku potrebné konzultácie.

## Rovnosť mužov a žien na pracovisku

Rovnosť na pracovisku je dôležitým ukazovateľom pri hodnotení rovnosti mužov a žien na trhu práce, ako aj pri zosúladňovaní súkromného, rodinného a pracovného života.<sup>83</sup> Cílené opatrenia na podporu rovnosti na pracovisku je možné aplikovať jednak cez legislatívny proces, ale aj priamou aktivitou zamestnancov, zástupcov zamestnancov či zamestnávateľov.

## Vedenie pohovorov

Pohovory a vedenie pohovorov sú prvým osobným kontaktom medzi potenciálnym zamestnancom a zamestnávateľom. Osoby, ktoré pohovor vedú, reprezentujú zamestnávateľa navonok a pomáhajú budovať zamestnávateľovu značku. Je preto dôležité, aby zamestnanci vedúci pohovor boli vhodne vyškolení na vedenie pohovoru. Vedomosti a zručnosti v pracovnej oblasti, ktorej sa má uchádzač o prácu venovať, nie sú dostačujúce.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

Zamestnávatelia by mali dbať na to, aby zamestnanci, ktorí pohovor vedú, ovládali aj základné pravidlá Zákonníka práce a vyhli sa tak nožnej diskriminácii alebo sankciám voči zamestnávateľovi.

Prax ukazuje, že najvhodnejšie je, ak za zamestnávateľa vedú pohovor aspoň dvaja zamestnanci a nie je s uchádzačom o prácu v miestnosti len jedna osoba. Taktiež je možné po súhlase uchádzača o prácu vyhotoviť z pohovoru záznam, prípadne viesť pohovor aj virtuálne, aby mohlo byť prítomné čo najširšie zastúpenie zo strany zamestnávateľa.

Zamestnávateľ môže upraviť presný postup vedenia pohovoru v internej smernici tak, aby boli dodržané zákonné normy, rovnosť na pracovisku a zároveň aj chránené dobré meno zamestnávateľa. Rovnako je možné, aby personalisti zamestnávateľa vyškolili zamestnancov na vedenie pohovorov.

## Plán pohovorov

Okrem školení a stanovení pravidiel v oblasti vedenia pohovorov môže zamestnávateľ v spolupráci so zástupcami zamestnancov či odborníkmi na personalistiku vypracovať tzv. plán pohovorov. Ide o manuál pre zamestnancov, akým spôsobom majú pri pohovoroch postupovať, aké otázky klásť uchádzačom o prácu a na aké skúsenosti a vedomosti sa zamerať pri jednotlivých pracovných pozíciách. Je dôležité, aby pohovory viedli len takí zamestnanci, ktorí poznajú právnu úpravu Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona a nedopustia sa počas pohovoru protiprávneho konania. Plán pohovorov prispeje k udržaniu dobrého mena zamestnávateľa a zároveň pomôže predísť prípadným sankciám, ktoré môžu kontrolné orgány uložiť zamestnávateľovi kvôli porušeniu zákonov pri vedení pohovorov. Rovnako môže plán pohovorov prispieť aj k zvýšenej rovnosti na pracovisku pri výbere uchádzačov o prácu.

## Používanie vyváženého a citlivého jazyka

Používanie vyváženého a citlivého jazyka má význam ako v internej, tak v externej komunikácii zamestnávateľa. Pri pracovných ponukách či marketingových materiáloch zamestnávateľa je dôležité dbať na vyrovnaný jazyk aj s ohľadom na právne normy. Zamestnávateľa nemôžu diskriminovať uchádzačov o prácu na základe pohlavia okrem presne stanovených výnimiek.

Pracovné ponuky by mali byť formulované tak, aby bolo zjavné, že sú vhodné pre uchádzačov o prácu bez rozdielu pohlavia a zároveň, aby neodrádzali potenciálnych uchádzačov o prácu.

Zverejňovanie pracovných ponúk len pre jedno pohlavie je možné len za dodržania prísnych noriem a splnenia všetkých zákonných podmienok. Obdobne ako pri externých materiáloch, aj v interných normách, pokynoch alebo materiáloch by mal zamestnávateľ dbať na používanie vyváženého a citlivého jazyka. K diskriminácii môže dôjsť nielen na základe pohlavia, ale aj z iných dôvodov<sup>84</sup>, a preto by mal zamestnávateľ alebo ním

poverení zamestnanci dbať pri príprave akýchkoľvek výstupov na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ tak prispeje k zvyšovaniu rovnosti na pracovisku a vyhne sa prípadným sankciám.

## Transparentné odmeňovanie

Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je vyjadrená v Zákonníku práce. Napriek tomu je v Slovenskej republike stále pomerne vysoký rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, a to až na úrovni okolo 20 %<sup>85</sup>.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

**Je zodpovednosťou zamestnávateľa, aby zamestnancov odmeňoval bez rozdielu pohlavia.**

Okrem zákonných nástrojov môžu zamestnávatelia využiť aj opatrenia, ktoré prispejú k rovnosti na pracovisku.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

System odmeňovania je možné nastaviť transparentne, či už v rámci kolektívnej zmluvy, alebo internej smernice tak, aby zamestnanci vedeli, aká základná mzda prislúcha k jednotlivým pracovným pozíciám a akým spôsobom je možné ju zvýšiť.

Zamestnávateľ takto môže prehľadne a transparentne určiť, aké podmienky je potrebné splniť na udelenie odmien, bonusov či rôznych benefitov tak, aby nedochádzalo k bezdôvodným rozdielom medzi zamestnancami. Rovnako je možné podporiť transparentnosť v odmeňovaní aj v pracovných ponukách, v ktorých zamestnávateľ nemusí zverejniť len základnú mzdu v minimálnej výške, ale aj jej maximálnu hranicu a všetky benefity, bonusy a odmeny, na ktoré môže pri danej pozícii vzniknúť nárok.

## Rekreácia zamestnancov

Zákonník práce umožňuje zamestnancom požiadať zamestnávateľa o rekreačný poukaz, resp. príspevok na rekreáciu pri splnení zákonných podmienok. Okrem rekreačného poukazu môže zamestnávateľ prispievať zamestnancom na regeneráciu pracovných síl prostredníctvom sociálneho fondu, ktorý povinne tvorí. Rekreačný poukaz môžu zamestnanci využiť na rekreačné pobyty v Slovenskej republike, zatiaľ čo príspevky na rekreáciu zo sociálneho fondu nie sú takto účelovo viazané.

Zamestnávateľ ich môže poskytovať na masáž, wellness či iné rekreačné služby. Príspevok na rekreáciu zo sociálneho fondu, ako aj rekreačný poukaz či príspevok by mali byť poskytované v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania.

Podmienky vzniku nároku na príspevok na rekreáciu zo sociálneho fondu môže zamestnávateľ rovnako upraviť vo vnútropodnikovom predpise kvôli väčšej transparentnosti.

## Komunitné dni

V zahraničí je bežné organizovanie komunitných dní zamestnávateľom. Táto prax preniká už aj do Slovenskej republiky, avšak ešte nie je medzi zamestnávateľmi natoľko aplikovaná. Komunitné dni majú za cieľ zblížiť kolektív zamestnancov a zároveň pomôcť vybranej organizácii alebo inštitúcii v rámci komunity. Zamestnanci sa môžu venovať napríklad upratovaniu prírody, pomoci v detských domovoch či osvetovým aktivitám, ktoré majú za cieľ pomôcť bez nároku na odmenu. Zamestnanci tak strávia spolu čas inou činnosťou ako prácou, navzájom sa bližšie spoznajú a môžu v neformálnej atmosfére komunikovať o rôznych témach.

Zamestnávateľ môže komunitné dni organizovať tak, aby si zamestnanci mohli so sebou priviesť aj členov svojich rodín. Takáto aktivita prispeje k zosúladeniu súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a môže prispieť aj k podpore rovnosti na pracovisku vzhľadom na jej tematické zameranie.

## Neobmedzená dovolenka

Zákonný nárok na dovolenku je pre zamestnancov v súkromnej sfére v rozsahu 4 týždňov do roka. Pre zamestnancov starších ako 33 rokov a zamestnancov mladších ako 33 rokov, ktorí sa starajú o deti, je základný zákonný nárok na dovolenku 5 týždňov do roka. V zahraničí, ale aj v Slovenskej republike existujú zamestnávatelia, ktorí svojim zamestnancom neposkytujú len základný nárok na dovolenku, ale ako benefit im poskytujú neobmedzenú dovolenku. Princíp neobmedzenej dovolenky spočíva v tom, že zamestnanec alebo zamestnankyňa po ukončení náročného projektu môže čerpať dovolenku aj nad rámec zákonnej výmery podľa vlastnej potreby. Zamestnávateľ môže v rámci internej smernice určiť, za akých okolností je neobmedzenú dovolenku možné čerpať či ustanoviť jej prípadné obmedzenia. Ide o vhodné opatrenie najmä

pre zamestnancov a zamestnankyne, ktorí vykonávajú najnáročnejšie činnosti, ako prevencia pred vyhorením a zároveň aktívne opatrenie na podporu rovnosti zamestnancov, ako aj zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života.

## Deň otvorených dverí

Deň otvorených dverí na pracovisku je vhodným nástrojom na popularizáciu zamestnávateľa a budovanie jeho značky. Dňa otvorených dverí sa môžu zúčastniť nielen potenciálni uchádzači o prácu, ale aj rodinní príslušníci zamestnancov. Zamestnávateľ má možnosť odprezentovať pracovné prostredie, projekty, na ktorých zamestnanci pracujú, ako aj svoje vízie a hodnoty svojej spoločnosti.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

V rámci dňa otvorených dverí môže zamestnávateľ organizovať rôzne aktivity pre deti a dospelých vrátane vzdelávacích a popularizačných aktivít aj v oblasti rovnosti na pracovisku, čím prispeje k dobrému menu svojej značky, ako aj k prezentovaniu nástrojov na vyrovnávanie rozdielov v rámci pracoviska.

## Sabbatical

Pod pojmom „sabbatical“ rozumieme dlhodobé neplatené voľno, ktoré zamestnávateľ poskytuje zamestnancom na regeneráciu pracovných síl a trávenie času s rodinou alebo inými súkromnými aktivitami. Sabbatical je populárnym opatrením, ktoré môže vyplývať z kolektívnej zmluvy alebo priamo z pracovnej zmluvy so zamestnancom. Podstatou sabbaticalu je, že sa zamestnávateľ zaviazuje poskytnúť zamestnancom po určitom čase, napríklad po odpracovaní 5 rokov, dlhodobé neplatené voľno s garanciou návratu na pôvodnú pracovnú pozíciu.

### Odporúčania pre zamestnávateľov

Zamestnávateľ sa môže so zamestnancom alebo zástupcami zamestnancov dohodnúť na okruhu pracovných pozícií, v rámci ktorých bude tento benefit poskytovať, ako aj na maximálnej dĺžke jeho trvania.

Rovnako ako neobmedzená dovolenka, aj sabbatical je opatrením, ktoré slúži ako prevencia vyhorenia zamestnancov a zároveň prispieva k zosúladeniu súkromného, rodinného a pracovného života.

## Zamestnanecké prieskumy a audity na pracovisku

Na posúdenie kvality pracovného života zamestnancov môže zamestnávateľ organizovať anonymizované prieskumy spokojnosti zamestnancov z rôznych oblastí pracovného života ako pracovné podmienky, prostredie, mzda, rovnováha medzi súkromným a pracovným životom, benefity či rovnosť na pracovisku. Vďaka prieskumom získajú zamestnávatelia dáta odzrkadľujúce skutočné vnímanie daného pracoviska zamestnancami a budú môcť prijať adresné opatrenia na zabránenie odlivu pracovných síl. Na podporu rovnosti na pracovisku slúžia interné audity zamestnávateľov v oblasti odmeňovania či zastúpenia pohlaví na riadení spoločnosti tak, aby mohol zamestnávateľ prijať účinné opatrenia na odstránenie prípadných nerovností.

## Závery a odporúčania

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce má za cieľ priniesť príklady dobrej praxe doma, ako aj v zahraničí a umožniť zamestnávateľom a zamestnancom vybrať si spomedzi súboru okamžite aplikovateľných opatrení na pracovisku na účely podpory rovnosti na pracovisku a zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života. Na základe analýzy domácej dobrej praxe a zahraničnej dobrej praxe, ako aj relevantných štatistík sa ukazuje, že rovnosť na pracovisku ani zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života v Slovenskej republike nie sú na takej úrovni, ako by mohli byť a existuje mnoho nástrojov, ako túto úroveň zvýšiť. Zároveň je potrebné konštatovať, že rozdiely na jednotlivých pracoviskách v Slovenskej republike sú veľké a dodržiavanie rovnosti žien a mužov, ako aj súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom závisí do veľkej miery od aktivity samotného zamestnávateľa a zamestnancov, prípadne ich zástupcov. Všeobecne záväzné právne predpisy, európske normy, strategické dokumenty, ako aj súdna prax prinášajú štandardy, ktoré musia zamestnávateľia aplikovať bez rozdielu. Avšak v prípade ich výlučne formálnej aplikácie nebudú postačovať na dosiahnutie želanej úrovne rovnosti a súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. Formálna aplikovateľnosť sa odzrkadľuje aj na stave rovnosti mužov a žien na pracovisku, ako aj v pretrvávajúcom významnom rozdieli v odmeňovaní medzi pohlaviami v Slovenskej republike v zmysle Indexu rodovej rovnosti na pracovisku Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť. Opatrenia predstavené v rámci Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce majú pomôcť zamestnancom a zamestnávateľom nastaviť podmienky práce na konkrétnom pracovisku takým spôsobom, aby prispeli k vyššej úrovni rovnosti a zároveň umožnili zamestnancom a zamestnankyniam sklbiť ich súkromné, rodinné a pracovné povinnosti. Je dôležité uviesť, že opatrenia predstavené v rámci Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce neslúžia výlučne pre tých zamestnancov a zamestnankyne, ktorí majú rodičovské či opatrovateľské povinnosti, ale aj pre ostatných zamestnancov, ktorých kvalita súkromného, rodinného a pracovného života je nemenej dôležitá.

### Organizačné zabezpečenie aplikácie opatrení

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce obsahuje súbor opatrení a príkladov dobrej praxe, ktoré je možné na pracovisku okamžite aplikovať bez potreby legislatívnych zmien.

Zamestnávateľa a zamestnanci môžu jednotlivé opatrenia aplikovať prostredníctvom nasledujúcich dokumentov:

- kolektívna zmluva;
- vnútro podnikové predpisy;
- pokyny zamestnávateľa;
- pracovná zmluva.

Kolektívnu zmluvu môže uzavrieť zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, konkrétne s odborovou organizáciou, ak na pracovisku zamestnávateľa pôsobí. Bez pôsobenia odborovej organizácie nie je možné kolektívnu zmluvu uzavrieť. Kolektívna zmluva slúži predovšetkým na úpravu pracovných podmienok v zákonných medziach alebo nad rámec zákonov na potreby konkrétneho pracoviska.

Vnútro podnikové predpisy vydáva zamestnávateľ v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi. Ide o vlastnú činnosť zamestnávateľa, ktoré môže byť iniciovaná aj zamestnancami, no konečné rozhodnutie a obsah vnútro podnikových predpisov je na rozhodnutí zamestnávateľa. Vnútro podnikové predpisy sú napríklad interné smernice, pracovný poriadok či iné dokumenty, ktorými zamestnávateľ upravuje výkon práce na pracovisku.

Pokyny zamestnávateľa sú záväznými internými pokynmi, ktorými môže zamestnávateľ ukladať pracovné úlohy alebo spresňovať podmienky výkonu práce konkrétnym zamestnancom. Pokyny zamestnávateľa musia byť v súlade so všeobecne záväznými právnymi predpismi, pracovnou zmluvou a kolektívnou zmluvou. Slúžia primárne pre konkrétnych zamestnancov, a preto je ich využitie užšie ako pri vnútro podnikových predpisoch.

Pracovná zmluva je dvojstranný zmluvný vzťah medzi zamestnávateľom a konkrétnym zamestnancom. Zamestnávateľ môže po dohode s konkrétnym zamestnancom prostredníctvom dohody o zmene pracovných podmienok upraviť niektoré práva alebo povinnosti zamestnanca v pracovnej zmluve odlišne, ako bolo pôvodne dohodnuté. Slúži na úpravu pracovných podmienok konkrétneho zamestnanca alebo zamestnankyne.

## **Personálne zabezpečenie aplikácie opatrení**

Personálne zabezpečenie aplikácie jednotlivých opatrení Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je nastavené tak, aby mohol zamestnávateľ využívať primárne existujúcu pracovnú silu svojich zamestnancov a zamestnankyň. Na väčšinu opatrení nie je nevyhnutné prijímať nových zamestnancov a ak je to potrebné, navrhujú



sa schémy absolventskej praxe, dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru či sťaží pre študentov. Kľúčovú rolu pri aplikácii jednotlivých opatrení do praxe budú zohrávať vedúci zamestnanci zamestnávateľa, zamestnanci personálneho oddelenia a podnikoví právnici. Zamestnávateľa, ktorí využívajú externé zdroje na zabezpečenie právnych či personálnych služieb, môžu tieto využiť na externé konzultácie pri nastavovaní interných procesov. Zároveň sa predpokladá intenzívna spolupráca medzi zamestnávateľom a zamestnancami, respektíve zástupcami zamestnancov. Pod zástupcami zamestnancov rozumieme zamestnaneckého dôverníka, zamestnaneckú radu alebo odborovú organizáciu. Ide o tri formy zamestnaneckého zastúpenia, ktoré môžu na pracovisku zamestnávateľa pôsobiť. V prípade, že na pracovisku nepôsobia zástupcovia zamestnancov vôbec, nie je potrebné ich zriaďovanie. Zamestnávateľa môžu napriek tomu pristúpiť k aplikácii opatrení Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce, a to formou vnútropodnikových predpisov, pokynov zamestnávateľa či pracovných zmlúv. Za dôležitý nástroj je možné považovať dialóg medzi zamestnávateľom a zamestnancami, či už formou zamestnaneckých prieskumov, interných auditov alebo osobných pohovorov. Zamestnávateľ sa vďaka tejto forme interného prieskumu dostane k potrebným údajom a informáciám, ktoré budú slúžiť ako východisko na rozhodovanie o aplikácii jednotlivých opatrení Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce. Cieľom zamestnávateľa a zamestnancov pri aplikácii jednotlivých opatrení by malo byť dodržiavanie zásady rovnosti žien a mužov na pracovisku a zosúladienie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň.

## **Zhrnutie Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce**

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je rozdelený do štyroch ucelených kapitol.

Prvá kapitola sa venuje aktuálnemu prístupu k rovnosti mužov a žien na pracovisku a súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom a je venovaná legislatívnym východiskám Európskej únie, ako aj príkladom zahraničnej dobrej praxe. Zanalyzované boli štáty s najvyššou úrovňou rovnosti mužov a žien na trhu práce a/alebo súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom v rámci Európy. Zamestnávateľa a zamestnanci tak získajú ucelený prehľad o funkčných opatreniach doma a v zahraničí.

Druhá kapitola sa venuje dobrej praxi v Slovenskej republike, ako aj legislatívnym východiskám uplatňovania rovnosti mužov a žien na pracovisku a zosúladienia súkromného, rodinného a pracovného života. Poskytuje komplexný prehľad legislatívnych východísk v Slovenskej republike, strategických dokumentov, ako

aj opatrení, ktoré už boli prijaté na podporu súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom, ale aj rovnosti mužov a žien na trhu práce.

Tretia kapitola je nosnou kapitolou Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce. Poskytuje prehľad dobrých praxí a opatrení na podporu rovnosti na pracovisku, ako aj zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov, ktoré sú v praxi ihneď aplikovateľné bez potreby legislatívnych zásahov. Navrhované opatrenia boli rozdelené do štyroch celkov, a to:

- flexibilita práce;
- osvetová činnosť, kariérny rast a vzdelávanie;
- starostlivosť o zamestnancov s rodičovskými a opatrovateľskými povinnosťami;
- rovnosť na pracovisku.

Zamestnávateľa a zamestnanci tak získajú možnosť vybrať si také opatrenia, ktoré v rámci aplikačnej praxe na ich pracovisku výrazne dopomôžu ku kvalite nielen pracovného, ale aj osobného života.

Štvrtá kapitola je venovaná záverom a odporúčaniam. Obsahuje zhrnutie Katalógu opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce, ako aj odporúčania v oblasti organizačného zabezpečenia a personálneho zabezpečenia aplikácie jednotlivých opatrení na podporu rovnosti na pracovisku a zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň.

## Záver

Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce je návodom pre zamestnancov a zamestnávateľov, ako pristupovať k aplikácii opatrení na podporu rovnosti na pracovisku a zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov. Obsahuje príklady dobrej praxe doma a v zahraničí a okamžite aplikovateľné opatrenia, ktoré pri správnej voľbe pre konkrétne pracovisko dopomôžu k dodržiavaniu zásady rovnosti a k dosahovaniu rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom. Nedostatočná informovanosť či náročná dostupnosť jednotlivých informácií môže mať za následok nedostatočné uplatňovanie opatrení na podporu rovnosti na trhu práce v praxi. Práve Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce má slúžiť ako pomôcka a východiskový materiál pre tých zamestnancov a zamestnávateľov, ktorí majú záujem navyšovať kvalitu úrovne života na pracovisku a s tým súvisiacu kvalitu osobného života zamestnancov. Jednotlivé informácie sú čerpané z právnych predpisov, dobrej praxe, strategických dokumentov, ako aj existujúcich opatrení u konkrétnych zamestnávateľov tak, aby priniesli ucelený

pohľad na problematiku rovnosti na pracovisku a súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnancov. Zrozumiteľným spôsobom objasňujú jednotlivé legislatívne nástroje a prinášajú opatrenia, ktoré pri správnej aplikácii v praxi prispievajú k zvýšeniu rovnosti mužov a žien na trhu práce a k súladu medzi súkromným, rodinným a pracovným životom v Slovenskej republike.

## Zoznam odkazov

- 1 Právo na prácu nemožno vykladať tým spôsobom, že štáty sú povinné garantovať každému prácu. Pod právom na prácu treba rozumieť slobodnú možnosť uchádzať sa o prácu, ako aj slobodný výber povolania. Výkon práce je pre každého dobrovoľným rozhodnutím, s ktorým sú spojené sociálne, ale aj ekonomické výhody.
- 2 Najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie. Ide o demonštratívny výpočet diskriminačných dôvodov, čo znamená, že osoba môže byť obeťou diskriminácie a má právo na ochranu pred diskrimináciou aj z iného dôvodu, ako uvádza Charta základných práv Európskej únie.
- 3 Štatistický úrad Slovenskej republiky. (Online.) Dostupné na: [https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/aboutus/office.activities/officeNews/vsetkyaktuality/929ed37e-a0b2-4a5b-a798-9417c31d527c!/ut/p/z1/tVFNU8IwFPwtHjiWvLRpkx4Dw9AidaSKtLk4aSkQS1s-Isi\\_N3U8qDMgHszhJXmzb\\_ftLBIoQaKWB7WUWjW1XJt\\_KrznCQ1Zr4c5QHTbh9AJgomPx5hgG82-A9hdPIDwkd8P4xHBQFwkLs8\\_IYFEXuuNXqGoyfZyZe1LS9ULS5a6A6aog9Inc7\\_KtXl04LAvdPm14dt-MXdoYUnIbItIN7Mk9ZnIEoxzB89dm-atyZXC5RehZ79Zrt1BWcOBzMvPiD9IQ8IHQOw8dCFkAft2J84DnDnE3CBIzU70LM7BBjNDqo4omnd7CqT1MMfLQaArkiorOoe86oLXcyYxwh42HUJxT54bfbqZbsV3ATU1Lp4oyj5x4SMnL2L-tHS2JB61SooKPNBhZKruDbVtGLOySoXocAhIjsd-co7w4THhA!!/dz/d5/L2dBISevZoFBIS9nQSEh/](https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/aboutus/office.activities/officeNews/vsetkyaktuality/929ed37e-a0b2-4a5b-a798-9417c31d527c!/ut/p/z1/tVFNU8IwFPwtHjiWvLRpkx4Dw9AidaSKtLk4aSkQS1s-Isi_N3U8qDMgHszhJXmzb_ftLBIoQaKWB7WUWjW1XJt_KrznCQ1Zr4c5QHTbh9AJgomPx5hgG82-A9hdPIDwkd8P4xHBQFwkLs8_IYFEXuuNXqGoyfZyZe1LS9ULS5a6A6aog9Inc7_KtXl04LAvdPm14dt-MXdoYUnIbItIN7Mk9ZnIEoxzB89dm-atyZXC5RehZ79Zrt1BWcOBzMvPiD9IQ8IHQOw8dCFkAft2J84DnDnE3CBIzU70LM7BBjNDqo4omnd7CqT1MMfLQaArkiorOoe86oLXcyYxwh42HUJxT54bfbqZbsV3ATU1Lp4oyj5x4SMnL2L-tHS2JB61SooKPNBhZKruDbVtGLOySoXocAhIjsd-co7w4THhA!!/dz/d5/L2dBISevZoFBIS9nQSEh/). Údaje boli získané 13. 5. 2021.
- 4 HAMULÁK, J., NEVICKÁ, D. Švédsky model rodičovskej dovolenky – cesta k rovnoprávnosti? In Európsky pilier sociálnych práv a spoločnosť 5.0. Praha: Nakladatelství Leges, 2018, s. 248 – 258.
- 5 Výraznejšie zastúpenie žien v slabšie platených odvetviach ako služby, gastronómia či maloobchod spôsobilo, že ženy mali väčší problém nájsť si prácu počas prvej vlny pandémie ochorenia COVID-19, keď zamestnanosť mužov postupne vzrástla o 1,4 %, ale zamestnanosť žien len o 0,8 %. Ženy boli zároveň v prvej línii bojujúcej proti pandémii, keďže až 76 % pracovníkov v zdravotníctve a sociálnej starostlivosti a 86 % pracovníkov osobnej starostlivosti v zdravotníctve tvoria práve ženy. Počas pandémie zaznamenali ženy v týchto odvetviach bezprecedentný nárast pracovnej záťaže, zdravotných rizík a výziev v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Nariadené karanténne opatrenia mali a stále majú výrazný vplyv na neplatenú starostlivosť a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Ženy venovali týždenne starostlivosti o deti priemerne 62 hodín (v porovnaní s 36 hodinami u mužov) a domácim prácam týždenne 23 hodín (15 hodín u mužov). Európska komisia. (Online.) Dostupné na: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_1011](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_1011).
- 6 Pozri napr. C-303/06 Coleman, C-624/19 K and others v Tesco Stores Ltd., C-409/95 Marschall a i.
- 7 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries/work/bar>.
- 8 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/CZ>. Údaje boli získané 14. 5. 2021.
- 9 Zákon č. 262/2006 Sb. Zakoník práce Českej republiky.
- 10 Tamtiež.
- 11 Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminačný zákon Českej republiky.

- 12 Tamtiež.
- 13 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/DK>. Údaje boli získané 14. 5. 2021.
- 14 OECD. (Online.) Dostupné na: [https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-\\_9870c393-en](https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life/volume-/issue-_9870c393-en). Údaje boli získané 14. 5. 2021.
- 15 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/denmark>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 16 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/denmark>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 17 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/equal-representation-applications>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 18 DE LA PORTE, CAROLINE, LARSEN, T. P., SZELEWA, D. (2020.) A Gender Equalizing Regulatory Welfare State? Enacting the EU's Work-Life Balance Directive in Denmark and Poland. *The Annals of American Academy of Political and Social Science*, 691, 84 – 103.
- 19 Európska komisia. (Online.) Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1107&intPageId=4487&langId=en>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 20 Dánske kráľovstvo. (Online.) Dostupné na: <https://denmark.dk/society-and-business/work-life-balance>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 21 OECD. (Online.) Dostupné na: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 22 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/denmark/round-clock-childcare-suits-flexible-workers>. Údaje boli získané 17. 5. 2021.
- 23 Zákon zo 4. augusta 2014 o rovnosti mužov a žien.
- 24 Akčný plán rodovej rovnosti Francúzska na roky 2018 – 2022. (Online.) Dostupné na: [https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/meae\\_strategie\\_-\\_en\\_cle076525.pdf](https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/meae_strategie_-_en_cle076525.pdf). Údaje boli získané 18. 5. 2021.
- 25 Tamtiež.
- 26 Statista. (Online.) Dostupné na: <https://www.statista.com/statistics/1079795/work-life-balance-satisfaction-france/>. Údaje boli získané 18. 5. 2021.
- 27 OECD. (Online.) Dostupné na: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/france/>. Údaje boli získané 18. 5. 2021.
- 28 Európska komisia. (Online.) Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533>. Údaje boli získané 18. 5. 2021.
- 29 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/publications/who-eligible-parental-leave-france>. Údaje boli získané 18. 5. 2021.
- 30 Welcome to France. (Online.) Dostupné na: <https://www.welcometofrance.com/en/fiche/childcare-options-for-children-under-school-age>. Údaje boli získané 18. 5. 2021.
- 31 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/NL>. Údaje boli získané 19. 5. 2021.
- 32 OECD. (Online.) Dostupné na: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/netherlands/>. Údaje boli získané 19. 5. 2021.
- 33 Rodová rovnosť v Holandsku. (Online.) Dostupné na: <https://www.government.nl/topics/gender-equality>. Údaje boli získané 19. 5. 2021.
- 34 Tamtiež.
- 35 Ministerstvo práce a sociálnych vecí Holandska. (Online.) Dostupné na: <https://>

- [www.inspectorateszw.nl/topics/working-hours-and-rest-breaks/publications/publications/2010/02/15/the-working-hours-act](http://www.inspectorateszw.nl/topics/working-hours-and-rest-breaks/publications/publications/2010/02/15/the-working-hours-act). Údaje boli získané 19. 5. 2021.
- 36 Ministerstvo práce a sociálnych vecí Holandska. (Online.) Dostupné na: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof/vraag-en-antwoord/recht-op-ouderschapsverlof>. Údaje boli získané 19. 5. 2021.
- 37 Rodová rovnosť v Holandsku. (Online.) Dostupné na: <https://www.government.nl/topics/gender-equality>. Údaje boli získané 19. 5. 2021.
- 38 OECD. (Online.) Dostupné na: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>. Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 39 Zákon o rovnosti a zákaze diskriminácie. (Online.) Dostupné na: <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-51>.
- 40 Rodová rovnosť v Nórsku. (Online.) Dostupné na: <https://gender.no/legislation/the-gender-equality-act>. Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 41 Vláda Nórska. (Online.) Dostupné na: [https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens\\_rights/id439433/](https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/). Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 42 Vláda Nórska. (Online.) Dostupné na: [https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens\\_rights/id439433/](https://www.regjeringen.no/en/topics/foreign-affairs/the-un/innsikt/womens_rights/id439433/). Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 43 Život v Nórsku. (Online.) Dostupné na: <https://www.lifeinnorway.net/employment-law/>. Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 44 Nórsky štatistický úrad. (Online.) Dostupné na: <https://www.ssb.no/en/befolkning/statistikker/likekom/aar#relatert-tabell-2>. Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 45 Európska komisia. (Online.) Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1123&langId=en&intPageId=4704#:~:text=The%20parental%20benefit%20period%20is,same%20way%20as%20sickness%20benefit>. Údaje boli získané 24. 5. 2021.
- 46 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/SE>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 47 Agentúra pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/en/about-gender-equality/swedens-gender-equality-policy>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 48 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/legislative-policy-backgrounds/sweden>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 49 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/good-practices/sweden/promoting-full-time-employment>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 50 Rodová rovnosť vo Švédsku. (Online.) Dostupné na: <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/#>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 51 Európska komisia. (Online.) Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1130&intPageId=4808&langId=en>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 52 Rodová rovnosť vo Švédsku. (Online.) Dostupné na: <https://sweden.se/society/family-friendly-life-the-swedish-way/#:~:text=In%20Sweden%2C%20parents%20are%20entitled,being%20a%20child%2Dfriendly%20system>. Údaje boli získané 25. 5. 2021.
- 53 Veľká Británia vystúpila z Európskej únie k 31. 1. 2020.
- 54 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/UK>. Údaje boli získané 16. 6. 2021.
- 55 The British Council. (Online.) Dostupné na: <https://www.britishcouncil.org/society/womens-and-girls-empowerment/gender-equality-uk>. Údaje boli získané 16. 6. 2021.

- 56 Vláda Veľkej Británie. (Online.) Dostupné na: <https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities/freelancers-consultants-and-contractors>. Údaje boli získané 16. 6. 2021.
- 57 NHS. (Online.) Dostupné na: <https://www.nhs.uk/pregnancy/finding-out/maternity-and-paternity-benefits-and-leave/>. Údaje boli získané 16. 6. 2021.
- 58 The Maternity Action. (Online.) Dostupné na: <https://maternityaction.org.uk/advice/child-friendly-working-hours/>. Údaje boli získané 16. 6. 2021.
- 59 Článok 12 ods. 2 Ústavy SR bližšie špecifikuje princíp rovnosti stanovením, že základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať.
- 60 Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
- 61 Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2020. (Online.) Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/26205/1>.
- 62 Slovenské elektrárne. (Online.) Dostupné na: <https://www.najzamestnavatel.sk/spolocnost/slovenske-elektrarne-a-s/>.
- 63 Štatistický úrad Slovenskej republiky. (Online.) Dostupné na: <https://kariera.lidl.sk/>.
- 64 Údaje získané z Inštitútu pre výskum práce a rodiny.
- 65 Slovenská sporiteľňa. (Online.) Dostupné na: <https://www.slsp.sk/sk/kariera#benefity>.
- 66 YIT. (Online.) Dostupné na: <https://www.yit.sk/kariera>.
- 67 McDonald's. (Online.) Dostupné na: <https://mcdonalds.topjobs.sk/volne-miesta/>.
- 68 ESET. (Online.) Dostupné na: <https://www.eset.com/sk/o-nas/kariera/benefity/>.
- 69 Bratislavská vodárenská spoločnosť. (Online.) Dostupné na: <https://www.bvsas.sk/linky-paticke/kariera/>.
- 70 Slovenský plynárenský priemysel. (Online.) Dostupné na: <https://www.spp.sk/sk/vsetky-segmeny/o-spp/kariera/benefity/>.
- 71 Inšpektorát práce. (Online.) Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/oceneni-zamestnavatelia-ustretovi-k-rodine/>.
- 72 Inšpektorát práce. (Online.) Dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/oceneni-zamestnavatelia-ustretovi-k-rodine/>.
- 73 Najzamestnávateľ. (Online.) Dostupné na: <https://www.najzamestnavatel.sk/spolocnost/ibm/>.
- 74 Najzamestnávateľ. (Online.) Dostupné na: <https://www.najzamestnavatel.sk/spolocnost/swiss-re/>.
- 75 Accenture. (Online.) Dostupné na: <https://www.accenture.com/sk-sk/careers>.
- 76 Zákonník práce, tretia časť pracovný čas a doba odpočinku, § 85 a nasl.
- 77 Zákonník práce, piata časť prekážky v práci, § 136 a nasl.
- 78 EIGE. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/domain/power/SK>.
- 79 Dostupné na: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta\\_wrklab/ta\\_wrklab\\_lab](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta/ta_wrklab/ta_wrklab_lab).
- 80 Poznáte hodnotu ženského eura? V roku 2021 je to 81,6 centa. Neplatená práca žien v domácnosti situáciu v SR ešte viac zhoršuje. Online dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/>

poznate-hodnotu-zenskeho-eura-v-roku-2021-je-to-816-centa-neplatena-praca-zien-v-domacnosti-situaciu-v-sr-este-viac-zhorsuje-tlacova-sprava/.

81 Zákonník práce, materská dovolenka a rodičovská dovolenka, § 166 a nasl. (Online.) Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/26454/2>.

82 EUR-Lex. (Online.) Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX%3A62009CJ0104&qid=1643019783329>.

83 Slovenská republika v Indexe rodovej rovnosti Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rok 2020 získala len 66,6 bodu, čo je takmer 6 bodov pod európskym priemerom.

84 § 2 antidiskriminačného zákona: „Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.“

85 Ženy a muži v SR 2021. (Online.) Dostupné na: <https://slovak.statistics.sk/zenymuzisr>.



