

Koncepcia na zosúladzovanie súkromného, rodinného a pracovného života

Eva Bútorová, Veronika Čábi, Silvia Hricková, Denisa Nevická

Názov: Konceptia na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života

Vydalo: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Autorky: Eva Bútorová, Veronika Čábi, Silvia Hricková, Denisa Nevická

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

Miesto a rok vydania: Bratislava 2021

Konceptia na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života bola spracovaná 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, www.employment.gov.sk

Obsah

Slovník pojmov	6
Úvod	7
Východiská Konceptie na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života	9
Národný kontext	9
Európsky kontext	11
Legislatívny rámec	14
Aktuálny stav zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života	17
Existujúce prístupy a opatrenia v oblasti zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života	27
Aktéri politiky zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života	32
Vízie, princípy a ciele Konceptie na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života	37
Vízie	37
Princípy.....	39
Ciele	40
Odporúčania na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň	43
Odporúčania, ktoré je možné okamžite aplikovať.....	43
— Podpora zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami.	43

— Osveta v oblasti využívania flexibilných foriem práce.	44
— Zjednodušenie prístupu k úprave pracovného času a zníženie byrokracie pre rodičov a opatrovateľov.	45
— Podpora zapojenia oboch rodičov pri starostlivosti o dieťa.	45
— Rovnosť mužov a žien na pracovisku.	46
Odporúčania, ktoré si vyžadujú novelizáciu príslušných právnych predpisov	46
— Podpora zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami	46
— Podpora prorodinných zamestnávateľov.	47
— Vypracovať analýzu súladu využívania pracovnoprávnej legislatívy a legislatívy sociálneho zabezpečenia a sociálnych služieb s aktuálnymi potrebami a trendmi v oblasti zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života a navrhnúť jej prípadné zmeny.	48
— Podpora zapojenia oboch rodičov pri starostlivosti o dieťa.	49
— Rovnosť mužov a žien na pracovisku.	50
— Podpora zavádzania odporúčaní a opatrení do praxe.	51
Úskalia, riziká a limity realizácie navrhovaných odporúčaní a ich eliminácia	53
Zoznam odkazov	60

Slovník pojmov

Koncepcia – analyticko-strategický plán riešenia problematiky alebo rozvoja konkrétnej oblasti s jasným zadefinovaním riešenej témy, jej analýzou s pomenovaním východiskovej situácie a vízie stavu po naplnení cieľa, a to prostredníctvom realizácie konkrétnych adresných opatrení.

Ľudský kapitál – súbor kompetencií, praktických vedomostí, získaných zručností a naučených schopností človeka, ktoré mu umožňujú vykonávať určitú prácu tak, aby produkovala ekonomickú hodnotu a zároveň tak dávajú možnosť získať príjem výmenou za prácu.

Rodinný život je tvorený vzájomnými vzťahmi a interakciami medzi najbližšími osobami príbuzenského, manželského alebo iného vzťahu previazanými životnými a/alebo emočnými väzbami.¹

Súkromný život je tvorený vnútorným okruhom, v ktorom jedinec žije vlastný osobný život podľa svojich predstáv, a vonkajším okruhom, v ktorom jedinec vytvára a rozvíja vzťahy s ostatnými ľudskými bytosťami.

Pracovný život je tvorený vzájomnými vzťahmi, právami a povinnosťami subjektov, ktoré vznikajú pri výkone práce.

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 prevzatý z legislatívy a je ho možné používať v uvedenom tvare bez ohľadu na rod či pohlavie.

Úvod

V súčasnosti je vyvíjaný enormný tlak na zvyšovanie produktivity ľudskej práce, zvyšujú sa nároky na kvalitu práce vykonanú v čo najkratšom čase, dochádza k preťaženiu množstvom úloh a povinností spojených nielen s pracovnými záležitosťami, ale aj s výchovou detí a zabezpečovaním chodu domácnosti. Téma zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života je veľmi aktuálna a spoločensky významná.

Ako vyplýva aj z článku 7 Charty základných práv Európskej únie, je nevyhnutné dôsledne rozlišovať medzi pojmi súkromný život, rodinný život a pracovný život. Rodinný a súkromný život sa v mnohom prelínajú, no napriek tomu nejde o totožné pojmy. Ak by dochádzalo k zámene pojmov rodinný život a súkromný život, mohlo by to viesť k diskriminácii určitej skupiny osôb, čo je absolútne neželaným javom v spoločnosti, ako aj na trhu práce.

Hlavným cieľom tohto strategického dokumentu je zanalyzovať východiskový stav problematiky zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života, charakterizovať aktérov a cieľové skupiny a zdefinovať ich roly a úlohy v tomto procese. Je tiež nevyhnutné ozrejmiť vplyv legislatívy i spoločenských faktorov na súčasný stav, zosumarizovať a popísať existujúce prístupy a opatrenia i príklady dobrej praxe zo zahraničia. V praktickej časti máme ambíciu predostrieť také odporúčania a konkrétne aktivity, ktoré prispejú k zvýšeniu miery zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života, a tým k zvýšeniu pracovného výkonu zamestnancov a zamestnankýň a zároveň k zlepšeniu kvality života osôb s rodičovskými povinnosťami. Víziou je navrhnúť mechanizmy a opatrenia, ktoré vyriešia dilemu skrátenia rodičovskej dovolenky tak, aby ani jedna zo zainteresovaných strán neutrpela ujmu. Ich zavedením zamestnávateľ docielí aj elimináciu stresových situácií zamestnancov a zamestnankýň pri strete plnenia pracovných povinností a potrebe udržania harmónie v súkromnom živote. Vďaka tomu sa zvýši produktivita zamestnancov a zamestnankýň na pracovisku, čo bude benefitom zamestnávateľa, ktorý bude ústretový k zamestnávaniu ľudí s rodičovskými povinnosťami.

Autorky koncepcie vyjadrujú svoj obdiv všetkým zamestnávateľom, ktorí danú tému budú riešiť a zároveň v jednej z kapitol popisujú úskalia a riziká realizácie niektorých navrhnutých opatrení, ako aj možné spôsoby ich predchádzania, resp. riešenia.

Tento materiál vrátane príloh je praktickou príručkou pre zamestnávateľov, ktorá im okrem teoretického základu poskytne aj ucelený prehľad možností, opatrení a konkrétnych príkladov a riešení, ako zamestnávateľ môže efektívne využívať ľudský kapitál zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami. Úlohou koncepcie je

teda pomenovať systémové opatrenia v oblasti zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života. Metodické postupy a konkrétne opatrenia sú rozpracované v nadväzujúcich praktických prílohách:

1. Analytická štúdia nákladov a výnosov uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce.
2. Metodika na uplatňovanie rodovej rovnosti a zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života na trhu práce.
3. Katalóg opatrení uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce.

Tieto prílohy zamestnávateľom pomôžu dané návrhy a opatrenia na pracovisku realizovať. Ucelený materiál tak predstavuje rámcový dokument identifikácie a zavádzania opatrení na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života do praxe.

Koncepcia je spracovaná v rámci realizácie národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku podporeného Európskym sociálnym fondom prostredníctvom operačného programu Ľudské zdroje.

Východiská Konceptie na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života

Národný kontext

Vláda Slovenskej republiky vzala na vedomie 18. septembra 2020 vyhodnotenie plnenia Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014 - 2019² a uznesením vlády č. 335/2014 určila vypracovanie Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti (ďalej iba „Stratégia“) a Akčného plánu rodovej rovnosti (ďalej iba „Akčný plán“). Akčný plán je realizačným dokumentom k Celoštátnej stratégii a tieto dokumenty spolu predstavujú ucelený koncepčný rámec na presadzovanie rovnosti žien a mužov do praxe. Vláda 27. apríla uznesením 223/2021 schválila Celoštátnu stratégiu rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 - 2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 - 2027.³ Oba materiály sú kľúčovými východiskami tejto Konceptie na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života, ktoré vnímame ako záväzok súvisiaci s plnením plánu opatrení usilujúcich o rovnosť žien a mužov so širším celospoločenským záberom a uplatnením.

Hlavnou motiváciou a cieľom Stratégie bolo reagovať na naliehavú potrebu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života s ohľadom na meniace sa modely organizácie pracovných aktivít a nové trendy na trhu práce, ako aj ďalšie súvisiace výzvy (napr. digitalizácia, ochrana životného prostredia, ale aj starnutie populácie či rôzne modely rodiny atď.).

V Stratégii identifikujeme, že najčastejšie využívanými opatreniami sú pružný pracovný čas a home office, no opatrenia iného charakteru alebo väčšieho rozsahu v praxi zatiaľ absentujú. V tejto oblasti má Slovensko ešte značné rezervy i bariéry, a tak aj priestor na rozvoj.

V Stratégii je zároveň publikované, že za starostlivosť o deti a o iných členov rodiny zodpovedajú v dôsledku pretrvávajúcich stereotypov naďalej prevažne ženy. Ich rastúca úloha vo svete platenej práce znamená, že sú stále viac konfrontované s dvojitým bremenom. Ekonomická nezávislosť je aj z tohto dôvodu nevyhnutnou podmienkou toho, aby ženy i muži mali kontrolu nad svojimi životmi a mali možnosť sami sa rozhodovať; rovnako zohráva rozhodujúcu úlohu v stabilite rodiny. Rodičovstvo a rodina sú spoločnosťou považované za najdôležitejšie hodnoty. „Napriek deklarovanej podpore rodičovstva a zvyšovaniu pôrodnosti sa stále prejavuje rozdielny dopad rodičovstva na zamestnanosť a ocenenie žien a mužov.“⁴ Matky malých detí, ktoré sa

vracajú po rodičovskej dovolenke do práce alebo sa uchádzajú o zamestnanie, patria k najviac znevýhodneným skupinám na trhu práce.

V Stratégii v rámci cieľa 1 – posilňovanie ekonomickej nezávislosti žien odstraňovaním rozdielov medzi ženami a mužmi na trhu práce bol definovaný operačný cieľ – vytvorenie systémových predpokladov a opatrení na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života, a tým zvýšenia zamestnanosti žien. Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027 v úlohe 10 navrhuje zlepšením podmienok na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien a podporovať opatrenia na uľahčenie ich návratu z rodičovskej dovolenky na trh práce. V Akčnom pláne sa v rámci odstraňovania horizontálnej a vertikálnej segregácie⁵ odporúča podporovať rodové audity so zameraním na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života na pracoviskách. V rámci cieľa 2 – zníženie rozdielov v participácii žien a mužov v rozhodovacích pozíciách bol určený operačný cieľ „podporovať podnikanie žien vytváraním systémových opatrení vrátane zosúladenia rodinného a pracovného života“.⁶

Akčný plán v cieľi 3 zameraného na zlepšenie uplatňovania rovnosti žien a mužov vo vzdelávaní, vede a výskume definoval úlohu „podporovať univerzity a výskumné organizácie, aby vo svojich organizáciách prijali a posilnili stratégie rovnosti vrátane opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života“.⁷

Zo správy o plnení Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019 vyplýva, že v intenciách 6 kľúčových oblastí:

- a) a) ekonomická nezávislosť a trh práce;
- b) b) participácia v rozhodovaní vo verejnom a ekonomickom živote;
- c) c) vzdelávanie, veda a výskum;
- d) d) dôstojnosť a telesná integrita;
- e) e) inštitucionálne a legislatívne zabezpečenie rodovej rovnosti a
- f) f) medzinárodná spolupráca a rozvojová pomoc

bola väčšina úloh operačných cieľov čiastočne splnená a ráta sa s kontinuálnym pokračovaním v týchto aktivitách. Medzi splnené radíme napr. implementovanie opatrení na zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na pracovnom trhu a v príprave na povolanie. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny v sledovanom období implementovalo projekt zameraný na ženy v rozhodovaní s názvom „Podpora vyváženého zastúpenia žien a mužov vo vedúcich pozíciách v organizáciách verejnej a súkromnej sféry“ financovaný z dotačnej schémy Európskej komisie Progress v období rokov 2014 – 2016. Projektom sa reagovalo na existujúce nerovnosti v zastúpení oboch

pohlaví na vedúcich pozíciách, ktoré pretrvávajú aj napriek tomu, že podiel žien – absolventiek vysokých škôl je v súčasnosti vyšší ako 50 %.

Spomedzi nesplnených operačných cieľov ide napr. o zavádzanie rodových auditov u zamestnávateľov, ktoré je podmienené realizáciou národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku a jedným z výstupov tohto projektu je vypracovanie metodiky⁸ na výkon týchto rodových auditov.

Európsky kontext

Zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života je dôležitou súčasťou politik EÚ a zároveň je vnímané ako základný predpoklad ekonomickej nezávislosti žien a rovnosti medzi ženami a mužmi. Európska komisia považuje zosúlad'ovanie za kľúčový ukazovateľ kvality zamestnania.

Pre politiky súkromného, rodinného a pracovného života bolo významným dokumentom „Odporúčanie Rady EÚ o starostlivosti o deti z 31. marca 1992 (92/241/EHS)“⁹, ktoré definovalo, že „starostlivosť o dieťa“ má byť chápaná v širšom koncepte, pretože môže zahŕňať poskytovanie služieb starostlivosti o deti zodpovedajúce potrebám detí, príspevok alebo špeciálnu dovolenku pre rodičov, vytváranie prostredia, štruktúr a organizácie práce prispôbené rozdeleniu pracovných, rodinných a výchovných zodpovedností za starostlivosť o deti medzi ženy a mužov.

Ďalším dôležitým míľnikom v presadzovaní politik súkromného, rodinného a pracovného života bolo prijatie „smernice o rodičovskej dovolenke v roku 1996“¹⁰, ktorá členským štátom stanovila povinnosť implementovať politiku zamestnanosti ústretovú k rodinám. Smernica významne prispela k tomu, že pracujúcim rodičom v členských štátoch sa vďaka opatreniam v súvislosti s dovolenkou zlepšili možnosti na zosúladenie pracovných a rodinných povinností, nakoľko rodičia (matky i otcovia) získali nárok na voľno pri narodení dieťaťa a zároveň sa tým prispelo k vyváženejšej delbe práce medzi ženami a mužmi.

V oblasti zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života sú východiskovým dokumentom tieto právne akty:

- smernica Rady 96/97/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia,
- smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania,

- smernica 2003/88/EC o pracovnom čase (limituje priemerný pracovný týždeň na 48 hodín),
- smernica 97/81/EC o práci na skrátenej úväzok (zakazuje diskrimináciu pracovníkov na skrátenej úväzok a garantuje prechod z plného úväzku na skrátenej a naopak).

V období 2000 – 2010 bola hlavným dokumentom „Lisabonská stratégia“¹¹. Stratégia podporila dôležitosť agendy a zdôraznila význam podpory všetkých aspektov rovnosti žien a mužov vrátane zosúladienia súkromného, rodinného a pracovného života.

Na Lisabonskú stratégiu nadviazala „Rezolúcia Rady EÚ“¹², ktorá mala za cieľ upozorniť na potrebu vyváženej účasti žien a mužov na rodinnom a pracovnom živote. Účastníci vo vyhlásení zverejnili, že vyvážená účasť žien a mužov na trhu práce a v rodinnom živote je na rozvoj spoločnosti podstatná; zároveň uznali materstvo, otcovstvo a práva detí za základné hodnoty, ktoré musí zabezpečiť Európske spoločenstvo i členské štáty.

Rada EÚ v Barcelone v roku 2002 označila poskytovanie služieb starostlivosti o deti ako jednu z možností dosahovania zámerov zosúladienia súkromného, rodinného a pracovného života a odstraňovania prekážok zamestnanosti žien. Predstavitelia v záveroch zo zasadnutia Rady¹³ deklarovali ciele v oblasti starostlivosti o deti, ktoré sú súčasťou Lisabonskej stratégie. Konkrétne je to zaručenie dostupnosti, cenovej prijateľnosti a vysokej kvality starostlivosti o dieťa; poskytovanie starostlivosti 90 % detí vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky a 33 % detí mladších ako tri roky.

V súčasnosti je základný rámec opatrení v oblasti zosúladienia v rámci EÚ zadefinovaný v dokumentoch:

- Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016 – 2019;
- stratégia Európa 2020;
- iniciatíva Európskej komisie: Nový začiatok pre riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom;
- smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovatelskými povinnosťami;
- Európsky pakt pre rodovú rovnosť 2011 – 2020.

Kľúčovými opatreniami definovanými v **Strategickom záväzku k rodovej rovnosti na obdobie rokov 2016 – 2019**¹⁴ na zosúladienie súkromného, rodinného a pracovného života sú opatrenia týkajúce sa modernizácie súčasného právneho rámca. Tú je možné dosiahnuť zabezpečením lepšieho presadzovania práva a podľa potreby prispôbením právnych predpisov v oblasti dovolenky a pružných pracovných podmienok po

konzultácii so sociálnymi partnermi a zároveň lepším zosúladením pracovného a súkromného života rodičov a ľudí s opatrovatelskými povinnosťami. Nemenej dôležitým opatrením je stanovenie širokého rámca politiky podpory účasti rodičov na pracovnom trhu a spravodlivejšie využívanie dovolenky a pružných pracovných podmienok vrátane zváženia možnosti porovnávania a súčasne zvyšovanie povedomia.

Zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života je jednou z významných ciest k naplneniu cieľov stratégie Európa 2020¹⁵, ktorá nadväzuje na lisabonský proces. Rada EÚ prijala novú stratégiu zamestnanosti a rastu a pre členské štáty zdôraznila zvyšovanie zamestnanosti žien a mužov, ale aj podporu kvality pracovných miest prostredníctvom politik harmonizácie práce a rodiny vrátane dostupnej starostlivosti a inovácií v organizácii práce. Vo všeobecnosti má stratégia zabezpečiť rast zamestnanosti, redukciu chudoby a zvýšenie vzdelanostnej úrovne. V usmerneniach pre politiky sociálnej inklúzie a boja s chudobou zdôrazňuje potrebu stratégií zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života. Európa 2020 uvádza, že zabezpečenie rovnosti príležitostí vrátane prístupu všetkých ku kvalitným, dostupným a udržateľným službám aj v sociálnej oblasti je dôležitou súčasťou podpory účasti v spoločnosti a ekonomike.

Iniciatíva Európskej komisie: Nový začiatok pre riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom navrhuje opatrenia na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života, medzi ktoré patrí 4-mesačná dovolenka na rodiča, pričom 2 mesiace sú medzi rodičmi neprenosné a zároveň rodičia môžu požiadať o čerpanie flexibilnej formy dovolenky, a to na plný úväzok, na čiastočný úväzok alebo po častiach spôsobom, ktorý určia jednotlivé štáty. Ďalším navrhovaným krokom je právo pracovníkov na 5 pracovných dní opatrovateľskej dovolenky ročne.

Smernicou Európskeho parlamentu a Rady o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovatelskými povinnosťami¹⁶ sa stanovujú minimálne požiadavky týkajúce sa otcovskej, rodičovskej a opatrovateľskej dovolenky a zároveň flexibilných foriem organizácie práce pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi alebo pre osoby s opatrovatelskými povinnosťami. Členské štáty musia transponovať jej ustanovenia do vnútroštátnych právnych predpisov do 2. augusta 2022. Smernica prispieva k plneniu cieľov rovnosti medzi mužmi a ženami zakotvených v Lisabonskej zmluve, pokiaľ ide o príležitosti na trhu práce, rovnaké zaobchádzanie v práci a podporu vysokej úrovne zamestnanosti v Únii. Touto smernicou sa zabezpečujú práva súvisiace s otcovskou, rodičovskou a opatrovateľskou dovolenkou, a to tým, že členské štáty prijímú opatrenia na zabezpečenie plnenia, aby otcovia mali právo na otcovskú dovolenku v minimálnom rozsahu 10 pracovných dní, ktorú majú čerpať pri príležitosti narodenia dieťaťa. Pozitívnym rozhodnutím je možnosť štátov určiť, či sa otcovská dovolenka má čerpať čiastočne pred narodením dieťaťa alebo len po ňom, ako aj to, či sa môže čerpať vo flexibilných formách. K lepšiemu zosúladovaniu pomôže aj veľmi významné

opatrenie hovoriace, že právo na otcovskú dovolenku nie je podmienené požiadavkou na odpracované obdobie ani požiadavkou na určitú dĺžku pracovnoprávneho vzťahu.

Európsky pakt pre rodovú rovnosť (2011 – 2020)¹⁷ má za cieľ podporovať lepšie vyváženú súkromného, rodinného a pracovného života s cieľom posilniť rovnosť žien a mužov a podporiť účasť žien na trhu práce. V pakte sú stanovené 3 základné opatrenia na podporu lepšej vyváženosti. Prvým je zlepšenie poskytovania adekvátnych dostupných vysokokvalitných služieb starostlivosti o deti predškolského veku, druhým je zlepšenie poskytovania služieb zariadení starostlivosti o iné závislé osoby a tretím opatrením je podpora pružných pracovných podmienok a rôznych foriem dovolenky pre ženy i mužov.

Legislatívny rámec

V súčasnej legislatíve SR neexistuje jedna právna norma, ktorá by komplexne upravovala problematiku rodovej rovnosti a zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života v pracovnoprávnych vzťahoch. Legislatívnym východiskom je **Ústava Slovenskej republiky** a v nej zakotvené základné práva a slobody.

Do súboru právnych noriem, ktoré upravujú rovnosť na pracovisku a zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života, patria najmä:

- zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „Zákonník práce“);
- zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“);
- zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len ako „zákon o štátnej službe“);
- zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov (ďalej len ako „zákon o výkone práce vo verejnom záujme“).

Zákonník práce upravuje oblasť zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života a tiež princíp rovnosti žien a mužov v mnohých ustanoveniach, a 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;

- pracovné podmienky pre ženy a mužov, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.¹⁸

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.

Aj napriek vyrovnávacím opatreniam definovaným v Zákonníku práce, ako je napríklad prestávka na dojčenie, úprava kratšieho pracovného času pre rodičov alebo materská či rodičovská dovolenka, má mnoho rodičov problém nájsť si stabilnú prácu a zotrvať v nej dlhší čas. Tento problém sa najviac týka rodičov detí so špeciálnymi potrebami. Ide o zdravotne znevýhodnené maloleté deti, ktoré vyžadujú popri riadnom výchovno-vzdelávacom procese v školských zariadeniach aj neustálu zdravotnú alebo ošetrovateľskú (opatrovateľskú) starostlivosť. Rodič dieťaťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami môže požiadať o príspevok na asistenciu, avšak tá je väčšinou zamietnutá s odôvodnením, že starostlivosť o dieťa zabezpečuje rodič. Z tohto dôvodu a následnej nemožnosti zamestnať sa v práci, v ktorej sa vyžaduje 7,5-hodinový pracovný úväzok, rodičia vyhľadávajú prácu na kratší pracovný čas alebo na dohodu o vykonaní práce. Tieto formy výkonu práce umožňujú rodičom skĺbiť rodinné a pracovné povinnosti, preto rodičia často využívajú alternatívy rozvrhnutia pracovného času a pracovného miesta.

Antidiskriminačný zákon pre oblasť rovnosti žien a mužov na pracovisku upravuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočívajúce 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. Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.¹⁹

Zákon o štátnej službe a zákon o výkone práce vo verejnom záujme upravujú dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch ustanovené osobitným zákonom (antidiskriminačný zákon).

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 a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami.

Sekundárne zosúladienie rodinného a pracovného života
teda upravujúaj 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.

Právo na prístup k zamestnaniu upravuje zákon o službách zamestnanosti. Podľa § 14 tohto zákona *právo na prístup k zamestnaniu je právo občana, ktorý chce pracovať, môže pracovať a hľadá si zamestnanie.*²⁰ Služby zamestnanosti v rámci tejto právnej normy poskytujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny SR prostredníctvom realizácie národných projektov a aktívnych opatrení trhu práce.

Aktuálny stav zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života

Udržanie rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zostáva veľkou výzvou ako pre zamestnancov a zamestnankyne, tak aj pre zamestnávateľov najmä kvôli predlžovaniu pracovného času, čo má negatívny vplyv prevažne na zamestnanosť žien.

Cieľom aktívneho uplatňovania politiky zameranej na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života je vytvoriť čo najväčší priestor na osobné voľby. Politiky by mali vytvoriť možnosti na také pracovné prostredie, ktoré bude dostatočne flexibilné, a teda výhodné pre zamestnancov a zamestnankyne, ako aj pre zamestnávateľov. Vyššia prepojitelnosť súkromného, rodinného a pracovného prostredia umožňuje aktívnejšie zapojenie rodičov a môže tak urýchliť návrat do zamestnania z rodičovskej dovolenky.

Druhá kapitola sa venuje aktuálnemu stavu a trendom na trhu práce v Slovenskej republike v oblasti zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života.

Náhradu straty príjmu zo zárobkovej činnosti z dôvodu starostlivosti o deti definujú viaceré právne normy sociálneho zabezpečenia.

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“) z dôvodu tehotenstva alebo starostlivosti o narodené dieťa sa zo systému sociálneho poistenia poskytuje nemocenská dávka - materské. **Materská dovolenka** je v celom rozsahu dostupná len matkám dieťaťa, otcom až od narodenia dieťaťa, a to v rozsahu 14 dní otcovskej dovolenky a v prípade nepriaznivých okolností alebo po dohode s matkou dieťaťa po uplynutí 6 týždňov od pôrodu. Doba poberania materského je v súčasnosti 34 týždňov. U ženy, ktorá porodila dve alebo viac detí a aspoň o dve z nich sa stará, je doba poberania materského 43 týždňov. Osamelá matka má nárok na materské do uplynutia 37. týždňa od vzniku nároku na materské.

Po uplynutí nároku na materskú dovolenku má jeden z rodičov dieťaťa, prípadne osoba, ktorej bolo dieťa zverené do starostlivosti alebo osoba nahrádzajúca starostlivosť rodičov, možnosť čerpať **rodičovskú dovolenku** a poberať rodičovský príspevok. Rodičovský príspevok je určený zákonom č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý sa už viackrát zásadne novelizoval. Rodičovským príspevkom „prispeva oprávnenej osobe na zabezpečenie riadnej starostlivosti o dieťa do troch rokov veku alebo do šesť rokov veku, ak má dieťa dlhodobu nepriaznivý zdravotný stav“.²¹

„Z hľadiska flexibilných foriem práce a zosúladenia rodinného a pracovného života existujú v SR ešte značné bariéry a nedostatky. Pracovná legislatíva na Slovensku poskytuje pomerne dostatočné predpoklady na vytváranie pracovných príležitostí a podmienok na zamestnávanie občanov s rodinnými povinnosťami. Je nespochybniteľné, že ústretové prostredie práce významne prispieva k spokojnosti zamestnancov, k zníženiu fluktuácie a podporuje výkonnosť, a tým aj úspešnosť zamestnávateľa. Napriek dostupnosti nie sú neštandardné formy práce a úpravy pracovného času v praxi často využívané. Flexibilné formy práce a úpravy pracovného času vymedzuje okrem iného aj Zákonník práce. Jednou z foriem zefektívnenia prístupu k zamestnaniu a jeho vykonávaniu vo väzbe na zosúladenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov starajúcich sa o deti je možnosť uzatvoriť pracovný pomer na kratší pracovný čas. Takáto možnosť je definovaná v § 49, ktorý zároveň zakotvuje zákaz porušenia zásady rovnakého zaobchádzania zamestnancov pracujúcich na kratší pracovný čas oproti porovnateľným zamestnancom pracujúcim na ustanovený týždenný pracovný čas. Upravuje sa tiež možnosť *deleného pracovného miesta* (§ 49a). Zamestnávateľ a zamestnanec majú možnosť dohodnúť aj *pracovný pomer na dobu určitú* (§ 48), *pracovný pomer s výkonom práce doma* (domácka práca a telepráca – § 52), *pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce a o pracovnej činnosti* (§ 226) a zaviesť *pružný pracovný čas* (§ 88 a § 89).“²² Organizácia pracovného času je jednou z kľúčových oblastí, ktorá pozitívne ovplyvňuje zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň.

Podľa dostupných informácií flexibilné pracovné úväzky využívajú prevažne²³:

- rodičia starajúci sa o deti,
- osoby starajúce sa o rodinného príslušníka,
- študenti a mladí pracovníci,
- zdravotne postihnutí,
- seniori,
- osoby kombinujúce viac pracovných pomerov z ekonomických dôvodov,
- osoby so záujmom o sebarealizáciu aj iným spôsobom, ako je zamestnanie,
- osoby so záujmom o dodatočné voľnočasové aktivity.

Výhody pre zamestnávateľa, ktorý poskytuje flexibilné pracovné podmienky v záujme podpory zosúladovania práce a osobného života zamestnancov a zamestnankýň:

- zvyšovanie efektivity pracovného procesu, pružné organizovanie pracovného procesu a prispôsobovanie nárokov na pracovnú silu prevádzkovým potrebám, odbúravanie stresu na pracovisku, môže dôjsť aj k zníženiu využívania práceneschopnosti, eliminácia pobytu na pracovisku bez reálnej pracovnej náplne,
- vyššia produktivita práce zamestnancov a zamestnankýň a kvalita pracovných výkonov,
- skvalitnenie podmienok výkonu práce, vyššia spokojnosť zamestnancov a zamestnankýň s pracovným prostredím,
- zvyšovanie kvality pracovnej sily (jej výkonnosti, spoľahlivosti, zodpovednosti pri plnení pracovných úloh, lojálnosti, pracovnej motivácie a ambícií),
- budovanie kvalitnej personálnej základne, zvýšenie atraktivity pracovného miesta pre existujúcich i nových zamestnancov a zamestnankyne (zníženie fluktuácie, zníženie nákladov na vzdelávanie nových zamestnancov a zamestnankýň, získavanie kvalitných nových zamestnancov a zamestnankýň), možnosti výberu zamestnancov a zamestnankýň z väčšej ponuky pracovnej sily,
- väčšia flexibilita môže prilákať záujemcov v obdobiach, keď je o určitú profesiu vysoký záujem a uchádzači zvažujú výhodnosť pracovných ponúk,
- ústretové a rozmanité pracovné tímy podporujú empatické správanie, kreativitu a tímovú spoluprácu.

Významným krokom, ktorý dostal do povedomia a praxe flexibilné formy pracovných miest, bol národný projekt „Zosúladenie rodinného a pracovného života“.²⁴ Projekt realizovaný Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny sa zameriaval na podporu zamestnávateľov, ktorí realizovali opatrenia na zlepšenie podmienok na zosúladenie pracovného a rodinného života, napomáhajúce návratu na trh práce uchádzačov o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami, formou skráteného pracovného úväzku alebo domáckej práce a inovatívnych mechanizmov na zvyšovanie flexibility práce.

Flexibilné formy práce majú oporu v Zákonníku práce ako:

- pracovný pomer na kratší pracovný čas,
- delené pracovné miesto,
- domácka práca a telepráca,
- pružný pracovný čas.

Pracovný pomer na kratší pracovný čas²⁵

Pracovný čas je zákonný, ustanovený, určený a skrátенý.

Kratší pracovný čas je, ak rozsah pracovného času v týždni je kratší než ustanovený pracovný čas u zamestnávateľa/je kratší ako zákonný, resp. skrátенý pracovný čas. Ak je napríklad u zamestnávateľa v kolektívnej zmluve dohodnutý pracovný čas 38 hodín týždenne namiesto 40 hodín týždenne, ide o pracovný čas ustanovený u zamestnávateľa. Kratší pracovný čas bude v tomto prípade ten, ktorý je kratší ako 38 hodín týždenne. Ak by zamestnávateľ aplikoval len zákonný pracovný čas 40 hodín týždenne, kratší pracovný čas bude ten, ktorý je kratší ako 40 hodín týždenne.

Zákonný pracovný čas predstavuje najvyšší zákonom prípustný rozsah týždenného pracovného času.

Ustanovený týždenný pracovný čas je pracovný čas, ktorý ustanoví zamestnávateľ pre všetkých svojich zamestnancov alebo pre jednotlivé organizačné útvary. Zamestnávateľ môže skrátiť pracovný čas pod rozsah ustanoveného pracovného času.

Určený týždenný pracovný čas je čas, ktorý je konkrétny zamestnanec povinný odpracovať v príslušnom týždni po rozvrhnutí (či už rovnomernom - § 86 ZP alebo nerovnomernom - § 87, resp. § 87a ZP) ustanoveného týždenného pracovného času.

Skrátенý pracovný čas je čas skrátенý zákonom pre určité kategórie zamestnancov, v rozsahu kratšom ako 40 hodín týždenne, t. j. najviac 38 a 3/4 hodiny týždenne (dvojmenná prevádzka), najviac 37 a 1/2 hodiny týždenne (trojmenná prevádzka) a pod., resp. zamestnávateľom pre všetkých zamestnancov na základe kolektívnej zmluvy.

„Čiastočný úväzok“²⁶

Delené pracovné miesto²⁷

Delené pracovné miesto je osobitné miesto, na ktorom vykonávajú prácu dvaja, prípadne viac osôb, pričom sa dohodnú o rozvrhu pracovného času na tomto mieste, ako aj o rozdelení pracovnej náplne.

Zaujímavosti

Výhodami deleného pracovného miesta je vyšší počet kvalifikovaných zamestnancov či zamestnankyň v danej problematike, zastupiteľnosť (pri chorobe, dovolenke, pracovnej ceste), vzájomná kontrola, ako aj vzájomné učenie sa medzi spolupracovníkmi, ale taktiež pestrosť, inovatívnosť a nápaditosť riešenia úloh (kvantita a kvalita). Skúsenosti najmä zo zahraničia ukazujú, že tento inštitút využívajú prevažne rodičia s malými deťmi, študenti, ale aj osoby, ktoré sa pripravujú na odchod do dôchodku.

Domácka práca a telepráca ²⁸

Základnou charakteristikou tohto druhu práce je, že zamestnávateľ sa môže so zamestnancom dohodnúť, aby zamestnanec vykonával prácu na inom mieste, ako je zvyčajné (napr. sídlo zamestnávateľa), a to tým, že bude vykonávať prácu doma (ako miesto výkonu práce je zvyčajne dohodnutá adresa trvalého/prechodného bydliska zamestnanca) alebo prostredníctvom informačných a telekomunikačných technológií na určitom mieste. V tomto prípade môže byť dohodnutých viacero druhov miest výkonu práce, a to napr. doma u zamestnanca alebo v centrách, ktoré poskytujú elektronické zariadenia (zamestnanci tak môžu pracovať aj v dopravných prostriedkoch, v ubytovacom zariadení a pod.). Domácka práca a telepráca sú vhodné najmä pre skupiny zamestnancov a zamestnankyne, ktorým vyhovuje možnosť výberu miesta výkonu práce. Tento druh práce je zvyčajne využívaný zdravotne postihnutými zamestnancami a zamestnankyňami, rodičmi starajúcimi sa o deti a vysokokvalifikovanými zamestnancami a zamestnankyňami.

Na zamestnancov a zamestnankyne sa pri tomto druhu práce nevzťahujú ustanovenia o rozvrhnutí určeného týždenného pracovného času, nepretržitom dennom odpočinku a súčasne im nepatrí ani mzda za prácu nadčas, mzdové zvýhodnenie za prácu vo sviatok, mzdové zvýhodnenie za nočnú prácu, mzdová kompenzácia za sťažený výkon práce či mzdové zvýhodnenie za prácu v sobotu a v nedeľu. Zamestnávateľ je povinný prijať vhodné opatrenia na výkon telepráce, napr. je povinný zabezpečiť softvér používaný zamestnancom a ochranu údajov, ktoré sa spracúvajú a používajú pri telepráci.

Zaujímavosti

Špecifickou výhodou pre zamestnávateľa spojenou s týmto druhom práce je redukcia režijných nákladov (za energiu, vybavenie, prenájom kancelárskych priestorov a pod.) a nákladov na pracovné miesto, ako aj menšie množstvo operatívnych problémov. Domácka práca a telepráca má špecifické výhody aj pre zamestnancov a zamestnankyne, a to napr. príjemné rodinné prostredie, odbúravaný pracovný stres, úspora času spojená s cestovaním do/z práce.

Nevýhodami tohto druhu práce môže byť menšia kontrolovateľnosť práce, zriedkavý styk zamestnávateľa so zamestnancom a absencia komunikácie s pracovným kolektívom, ktoré v dlhodobejšom horizonte môžu mať negatívny vplyv na psychiku zamestnanca. Problematické môže byť aj zanedbávanie pokynov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Často sa stáva, že sú tieto pracovné režimy mylne zamieňané s príležitostnou prácou z domu (tzv. home office), ktorá je poskytovaná zamestnávateľmi ako benefit pre zamestnancov a zamestnankyne, keď je zamestnancom a zamestnankyniam daná možnosť príležitostne alebo raz za čas pracovať z domu.

Novela Zákonníka práce účinná od 1. 3. 2021

Čo sa týka prijatia vhodných opatrení zo strany zamestnávateľa pri domácej práci a telepráci, novela ich dopĺňa o nové opatrenia, napríklad:

- zamestnávateľ musí uhrádzať zvýšené náklady zamestnanca spojené s výkonom domácej práce alebo telepráce, ak zamestnanec používa vlastné vybavenie,
- zamestnávateľ umožní zamestnancovi prístup k prehĺbovaniu kvalifikácie rovnako ako porovnateľnému zamestnancovi s miestom výkonu práce na pracovisku,
- zavedenie povinnosti zamestnanca, ktorý vykonáva domácku prácu a teleprácu, bezodkladne informovať zamestnávateľa o technických problémoch spojených s nefunkčnosťou technického vybavenia a programového vybavenia alebo o nefunkčnosti internetového pripojenia, ktoré mu znemožňujú vykonávať prácu.

Pružný pracovný čas ²⁹

Pružný pracovný čas umožňuje flexibilnejšie rozvrhnutie pracovného času, najmä čo sa týka potrieb zamestnanca, pretože zamestnávateľ nevymedzuje presný začiatok a koniec denného pracovného času, ale iba určuje čas, v rámci ktorého zamestnanec musí byť na pracovisku. Pružné pracovné obdobie sa uplatní ako pracovný deň, pracovný týždeň, štvortýždňové pracovné obdobie alebo iné pracovné obdobie. Zamestnanci v rámci tohto druhu pracovného času dodržia individuálne zvolený režim (začiatok a koniec pracovného času, dĺžku denného a týždenného pracovného času, ale aj rozvrhnutie pracovných úloh dohodnutého obdobia).

Denný pružný pracovný čas sa vyznačuje tým, že si zamestnanec volí začiatok pracovného času a je povinný odpracovať celý pracovný čas pripadajúci na tento deň.

Týždenný pružný pracovný čas je charakteristický tým, že si zamestnanec volí začiatok a koniec pracovného času a je povinný v príslušnom týždni odpracovať celý týždenný pracovný čas.

Štvortýždňový pružný pracovný čas, resp. iné pracovné obdobie sú také, v rámci ktorých si zamestnanec volí začiatok a koniec pracovného času a je povinný v štyroch po sebe idúcich týždňoch, určených zamestnávateľom, odpracovať pracovný čas pripadajúci podľa rozvrhnutia týždenného pracovného času na toto štvortýždňové obdobie, resp. na iné pracovné obdobie.

Stlačený/zhustený pracovný týždeň

Táto forma pracovného času umožňuje, aby týždenný pracovný čas mohol byť odpracovaný za menej ako päť pracovných dní. Príkladom tohto režimu je, že zamestnanec odpracuje počas 4 dní namiesto 8 hodín denne 10 hodín denne a môže si vziať piaty deň v práci voľno. Zamestnanec si môže zvoliť aj iné kombinácie, napríklad nerovnomerné rozvrhnutie pracovného času, a to tak, že si v jednotlivých dňoch pracovný čas rozvrhne rôzne, avšak nesmie prekročiť limit 12 hodín denne.

Tento režim je vo väčšine prípadov kombinovaný s rotáciou dní, resp. týždňov. Zamestnanci a zamestnankyne v tomto prípade nepracujú každý týždeň v rovnakých dňoch.

Zaujímavosti

Tento model je vhodný prevažne pre ľudí študujúcich popri zamestnaní, ale aj pre pracovníkov, ktorí pracujú odlúčení od domova (a to aj z dôvodu skrátenia času odlúčenia od rodiny). Stlačený pracovný týždeň a skrátený pracovný úväzok sa často kombinujú medzi partnermi v snahe zabezpečiť starostlivosť o dieťa.

Nevýhodou stlačeného, resp. zhusteného pracovného týždňa môže byť, že zamestnávateľ nemá prístup k zamestnancovi v deň voľna.

Zosúladenie rodinného, súkromného a pracovného života rieši aj zákon č. 448/2008 o sociálnych službách. Definuje špecifický druh sociálnej služby, a to v rámci ustanovenia § 12 písm. b) sociálne služby na podporu rodiny s deťmi, ktorými sú:

- pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa,
- pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa v zariadení dočasnej starostlivosti o deti,
- služba na podporu zosúladovania rodinného života a pracovného života,
- služba na podporu zosúladovania rodinného života a pracovného života v zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa, služba včasnej intervencie.

V praxi tieto sociálne služby realizujú verejní aj neverejní poskytovatelia sociálnych služieb a všetky tieto služby registrujú miestne príslušné samosprávne kraje v Registri poskytovateľov sociálnych služieb.³⁰

Trh prináša nové potreby a trendy, ktoré zamestnancom a zamestnankyniam umožňujú zosúladiť súkromný, rodinný a pracovný život, integrovať osobné, rodinné, pracovné a vzdelávacie záujmy v prospech zmiernenia stresu, napätia a ich dopadov na zdravie zamestnancov a zamestnankýň a život ich rodín. Firemné benefity a zamestnanecké výhody sú hnacím mechanizmom v práci.

Príklad dobrej praxe

Najčastejšie firmy poskytujú pre zamestnancov a zamestnankyne nápoje na pracovisku, vzdelávacie školenia, voľnočasové aktivity v rámci pracovnej prestávky, flexibilný pracovný čas, príspevok na zdravotnú starostlivosť, príspevok na stravovanie a dopravu, podporu ženám po návrate z materskej dovolenky, špeciálne školenia s cieľom zlepšenia komunikácie a spolupráce oboch pohlaví v tímoch, príspevok na služby psychologickej pomoci a podpory pre krízové situácie zamestnancov a zamestnankýň v práci alebo v súkromí, nadštandardnú a rozmanitú finančnú a sociálnu podporu zamestnancov a zamestnankýň s rodinnými povinnosťami, špeciálne režimy home office pre ženy, tréningy počas materskej dovolenky za účelom udržania pracovného tempa so zmenami vo firme, príspevok na doplnkové dôchodkové sporenie, účasť na rôznych športových a kultúrnych aktivitách, teambuildingoch, odborných konferenciách, finančnú podporu mladomanželom, ako aj čerstvým rodičom a mnoho ďalších.

Čo sa týka priamych finančných benefitov, zamestnávateľa ponúkajú viaczložkový systém odmeňovania, ktorý je závislý od pracovného výsledku zamestnancov a zamestnankýň. Dôvodom týchto odmien je snaha vytvoriť pre zamestnancov a zamestnankyne motivujúce a príjemné prostredie, ktoré podporuje kreativitu a inovácie.

Pilotný projekt **Rodina a práca**³¹, ktorý realizovala Implementačná agentúra Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR, mal napomôcť jednak k vytváraniu inovatívnych foriem služieb starostlivosti o deti, ako aj k podpore zamestnávateľov na zavádzanie flexibilných foriem práce a zamestnávania rodičov, najmä matiek s deťmi v predškolskom veku.

„Meniaci sa životný štýl a podmienky vytvárajú u mnohých ľudí potreby zladiť prácu a osobný život iným spôsobom, než ako to bolo v minulosti. Objavujú sa významné trendy, ktoré spôsobujú zvýšený záujem o flexibilné pracovné úväzky, resp. o inú formu práce ako je práca na plný úväzok. Sú nimi predovšetkým:

- Hľadanie rovnováhy medzi prácou a starostlivosťou o rodinu. Pracujúci rodičia

chcú viac času a starostlivosti venovať deťom a zároveň zostať v kontakte so svojou profesiou. Mnohí tiež zabezpečujú starostlivosť o osoby so zdravotným postihnutím, chorých a seniorov.

- Zvyšovanie záujmu o intenzívne a kvalitné využitie voľného času. Rastie význam voľnočasových aktivít športového, umeleckého a cestovateľského charakteru.
- Rast počtu osôb so zdravotným hendikepom, ktoré sa chcú napriek svojmu obmedzeniu zapojiť do pracovného procesu.
- Zvyšovanie významu celoživotného vzdelávania. Na výkon niektorých povolání je neustále vzdelávanie nevyhnutnou podmienkou. Mnohí si v záujme zvýšenia svojej atraktivity na pracovisku dopĺňajú svoje vzdelanie.
- Zvyšovanie pracovného tempa a nárokov kladených na pracovníkov. To vedie k úvahám o zmiernení stresu a k hľadaniu flexibilnejšej formy práce.“³²

„Opatrenia týkajúce sa organizácie práce a podmienok výkonu práce na úrovni zamestnávateľskej organizácie v krajinách Európskej únie sú významným prvkom vo vzťahu k zosúladiťovaniu pracovného a súkromného života zamestnancov. Využívanie rôznych opatrení v oblasti organizácie práce a podmienok výkonu práce je považované za neoddeliteľnú časť modernizácie trhu práce a taktiež za efektívne riešenie súčasných problémov trhu práce (vzrastajúca nezamestnanosť, znižujúci sa počet pracovných miest, potreba celoživotného vzdelávania a rozvoja kvalifikácie a pod.).“³³

Existujúce prístupy a opatrenia v oblasti zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života

Zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života je témou, ktorá rezonuje nielen v Slovenskej republike, ale naprieč celou Európskou úniou. Práve zahraničné právne úpravy môžu pre nás slúžiť ako príklady dobrej praxe a pomôcť využiť v praxi už existujúce nástroje oveľa efektívnejšie. Na účely spracovania *Koncepcie zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života* sme sa rozhodli popísať prístupy zaužívané v Českej republike, ktoré môžu zamestnávateľa aj v Slovenskej republike bezprostredne aplikovať a prispieť tak k rovnováhe medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnancov a zamestnankýň. Venovať sa budeme aj príkladom dobrej praxe z iných krajín Európy.

Úprava pracovného času rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami je zakotvená ako v právnej úprave Slovenskej republiky³⁴, tak aj v právnej úprave Českej republiky³⁵. Obe právne úpravy umožňujú rodičom alebo osobám s opatrovateľskými povinnosťami požiadať zamestnávateľa o vhodnú úpravu pracovného času, pričom zamestnávateľ má povinnosť týmto zákonom vymedzeným kategóriám zamestnancov vyhovieť, ak mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody. V praxi zamestnávateľa častokrát argumentujú vážnymi prevádzkovými dôvodmi pri nevyhovení žiadosti zamestnancov a zamestnankýň, čo vedie k časovo aj finančne náročným pracovnoprávnym sporom. Podľa českých právnych teoretikov³⁶ je efektívnejšie pristúpiť k aplikácii uvedených ustanovení podľa vzoru Veľkej Británie.

Odporúčania pre zamestnávateľov

Zamestnávateľa by si mohli v pracovnom poriadku stanoviť presné vážne prevádzkové dôvody, kvôli ktorým žiadostiam zamestnancov nemôžu vyhovieť.³⁷ Zároveň by mohli zamestnávateľa upraviť postup pri predložení žiadosti o úpravu pracovného času priamo v pracovnom poriadku. Za vhodné možno považovať odporučiť zamestnancom navrhnúť rôzne alternatívy úpravy ich pracovného času tak, aby mal zamestnávateľ možnosť ich osobitným požiadavkám vyhovieť bez negatívneho dopadu na jeho prevádzku.³⁸ Kratší pracovný čas, ako aj pružný pracovný čas sú nástrojmi, vďaka ktorým možno efektívne a pre zamestnávateľa výhodným spôsobom zabezpečiť skĺbenie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň.

Delené pracovné miesto (job sharing) je upravené v slovenskom Zákonníku práce³⁹, no napriek tomu nie je v praxi využívané, pretože ide o pomerne neznámu formu výkonu práce. Podstatou deleného pracovného miesta je, že viacerí zamestnanci zamestnaní v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sú na základe dohody o zaradení na delené pracovné miesto zaradení na to isté pracovné miesto s tou istou náplňou práce. Pracovný čas nadaným pracovným mieste sa rozdeľí rovnomerne medzi jednotlivých zamestnancov a títo sa pri výkone práce striedajú. Rozvrhnutie pracovných zmien si dohadujú sami a v prípade, ak niektorí z nich nemôže prísť do práce, sú povinní sa vzájomne zastúpiť. Základná charakteristika deleného pracovného miesta je tak rovnaká v Českej republike, ako aj v Slovenskej republike. Ide o flexibilnú formu zamestnávania, prostredníctvom ktorej môžu zamestnávateľia zamestnať viac zamestnancov a zamestnankýň na kratší pracovný čas bez toho, aby za nich museli hľadať v čase choroby alebo iných prekážok náhradu.

Napriek tomu, že delené pracovné miesto v Českej republike bolo zavedené do právneho poriadku len nedávno, začína sa v praxi využívať ako **flexibilný nástroj zamestnávania**. Je to najmä z dôvodu pružnejšej zákonnej úpravy, ktorou sa však môžu inšpirovať aj slovenskí zamestnávateľia. Zamestnanci a zamestnankyne v Českej republike majú určenú takzvanú **štvormesačnú vyrovňavaciu dobu**. Znamená to, že keď jeden zamestnanec či zamestnankyňa zastupuje druhého počas jeho neprítomnosti, musia si to v rámci štyroch mesiacov vzájomne nahradiť. Týmto nástrojom je možné pomerne jednoducho odstrániť praktický problém pri reciprocite zastupovania sa, na ktorý upozorňujú pracovnoprávni právnici.⁴⁰ Ďalšou výhodou českej právnej úpravy deleného pracovného miesta je **oznamovacia povinnosť zamestnancov voči zamestnávateľovi**. Zamestnanci musia zamestnávateľa oboznámiť s rozvrhom práce najmenej týždeň vopred, inak môže ich zadelenie na zmeny určiť sám zamestnávateľ. Slovenský zákonník práce takúto úpravu nepozná, no možno sa na oznamovacej povinnosti dohodnúť v dohode o zaradení na delené pracovné miesto, čo odstráni do budúcnosti možné konflikty medzi zamestnancami a zamestnávateľom nebude musieť vystupovať ako rozhodca v ich sporoch.

Delené pracovné miesto je využívané okrem Českej republiky napríklad aj v Poľsku, Nemecku či Maďarsku.⁴¹ Ide o nástroj, ktorý efektívnejšie využíva zamestnancov a zamestnankyne pracujúcich v kratšom pracovnom čase bez potreby hľadať za nich náhradu v prípade vzniku prekážok v práci. Podľa Eurostatu je priemerný pracovný čas v Slovenskej republike 39,3 hodiny, pričom v kratšom pracovnom čase pracuje 6 % zamestnancov.⁴²

Otcovská dovolenka je časový úsek, ktorý môže otec dieťaťa využiť bezprostredne po narodení dieťaťa na pomoc matke a starostlivosť o dieťa. V Českej republike je otcovská dovolenka financovaná ako otcovská dávka zo systému sociálneho poistenia, ktorá patrí otcovi dieťaťa v súvislosti so starostlivosťou o novonarodené dieťa.⁴³ Otec dieťaťa si

môže určiť, kedy od narodenia dieťaťa až po dobu 6 týždňov veku dieťaťa bude otcovskú dovolenku čerpať. Po prebratí smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami sa zaviedla otcovská dovolenka aj na Slovensku, a to v rozsahu 14 dní, ktoré si otec dieťaťa môže čerpať do 6 týždňov od narodenia dieťaťa.

Zaujímavosti

Flexibilná rodičovská dovolenka je zavedená v Českej republike. Umožňuje rodičom dieťaťa po skončení materskej dovolenky flexibilne čerpať rodičovskú dovolenku. Počas tohto obdobia poberá rodič dieťaťa rodičovský príspevok. Nárok na rodičovský príspevok neovplyvňuje skutočnosť, či rodič dieťaťa pracuje. Je potrebné, aby zabezpečil celodennú starostlivosť o dieťa, nemusí byť osobná. Ak bol rodič dieťaťa pred vznikom nároku na rodičovský príspevok nemocensky poistený, môže si sám určiť výšku rodičovského príspevku. Maximálna doba čerpania sú 4 roky. 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 a obdobne ako v Slovenskej republike, ani v Českej republike nie je možné, aby rodičia naraz poberali rodičovský príspevok na to isté dieťa.⁴⁴

V Slovenskej republike flexibilita čerpania rodičovskej dovolenky zatiaľ možná nie je, napriek tomu o tejto možnosti čoraz častejšie diskutuje odborná verejnosť. K dnešnému dňu môžu pracujúci rodičia v Slovenskej republike poberať rodičovský príspevok počas výkonu práce, flexibilita výšky rodičovského príspevku a času čerpania rodičovského príspevku však možná nie je, čo nepovažujeme za účelné.⁴⁵ Zavedenie flexibilnej rodičovskej dovolenky považujeme za správny krok, ktorý prispeje k zapojeniu zamestnancov a zamestnankýň do pracovného procesu a ku sklbeniu rodičovských a pracovných povinností.

Zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia je upravený v právnych predpisoch antidiskriminačného práva, ako v Slovenskej republike, tak v Českej republike. Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva a materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu rodovej alebo pohlavnej identifikácie. Ženám a mužom sa zabezpečujú pracovné podmienky, ktoré im umožňujú vykonávať spoločenskú funkciu pri výchove detí a pri starostlivosti o ne.⁴⁶ Zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života by tak mal zamestnávateľ zamestnancom a zamestnankyniam umožniť bez akejkoľvek formy diskriminácie.

Pracovný čas v Dánsku je jedným z najpriaznivejších v Európskej únii. Iba 2,3 % zamestnancov a zamestnankýň má priemerný týždenný pracovný čas dlhší ako 50 hodín, pričom priemerný dánsky zamestnanec či zamestnankyňa trávi až 16 hodín svojho dňa voľnočasovými aktivitami vrátane spánku a práci sa venuje maximálne 8 hodín denne.⁴⁷ Uvedené je spôsobené najmä veľmi priaznivým nastavením pracovného času v Dánsku. Zákonný pracovný čas je 37 hodín týždenne a nadčasy sa vyslovene neodporúčajú. Zamestnancom a zamestnankyniam, ktorí sa starajú o deti, zamestnávateľa 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 sklbenie súkromného, rodinného a pracovného života.⁴⁸

Úroveň rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom vo Švédsku dosahuje jednu z najvyšších v Európskej únii. Švédsky model zosúladenia súkromného, pracovného a rodinného života sa stal vzorom aj pre smernicu o rovnováhe medzi súkromným a pracovným životom. Rodičovská dovolenka je rovnomerne rozdelená medzi oboch rodičov dieťaťa, sklbenie rodinných a pracovných povinností je uľahčené zákonom garantujúcim kratší pracovný čas po návrate z rodičovskej dovolenky. Druhý rodič dieťaťa má nárok na 10-dňovú platenú dovolenku po narodení dieťaťa a rodičia môžu ročne využiť až 120 dní platenej starostlivosti o choré dieťa. Okrem uvedeného majú rodičia s kočíkom nárok na bezplatnú verejnú dopravu a garantované miesto pre dieťa v štátnej škôlke s obedom zadarmo.⁴⁹

Starostlivosť o deti vo Francúzsku je charakteristická pomerne krátkou materskou a rodičovskou dovolenkou. Otec dieťaťa má po pôrode nárok na 11 dní platenej voľna, zatiaľ čo matka dieťaťa má nárok na 16 týždňov materskej dovolenky. Od dvoch mesiacov veku dieťaťa môžu rodičia využívať systém jasli, tzv. crèche. Jasle sú zriaďované mestami a obcami, fungujú až 11 hodín denne a poskytujú starostlivosť o deti primárne prostredníctvom vyškolených zdravotných sestier. Jasle sú financované z verejných zdrojov a rodičia nemusia za ich využitie platiť takmer žiadne poplatky.⁵⁰

Právna úprava prestávky na dojčenie v Španielsku prešla rozsiahlou novelizáciou po vydaní rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-104/09 Pedro Manuel Roca Alvarez v Sesa Start Espana ETT SA. Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že nielen matka dieťaťa, ale aj otec dieťaťa má nárok na využitie prestávky na dojčenie, nakoľko má táto prestávka slúžiť primárne na starostlivosť o dieťa. Súdny dvor Európskej únie ďalej uviedol, že v dnešnej dobe už je možné zabezpečiť výživu

dieťaťa aj prostredníctvom dojčenia z fľašky, a preto je poskytovanie prestávky na dojčenie výlučne matke dieťaťa obsolentné. Španielsko tak poskytuje prestávku na dojčenie rovnakým dielom matke aj otcovi dieťaťa. Podobne postupuje Portugalsko a s určitými obmedzeniami má nárok na prestávku v práci na dojčenie aj otec dieťaťa v Taliansku.⁵¹

Česká republika, ale aj ostatné štáty Európskej únie môžu slúžiť ako príklad dobrej praxe pre Slovenskú republiku v otázke zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života. Napriek tomu, že na zavedenie flexibilnej rodičovskej dovolenky či rozsiahlej predškolskej starostlivosti o dieťa je nevyhnutný zásah štátu, ostatné spomenuté inštitúty možno využiť v pracovnoprávných vzťahoch už dnes. Za dôležité považujeme zdôrazniť, že aj napriek tomu, že slovenský právny poriadok neupravuje všetky inštitúty na podporu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života, neznamená to, že sa nemôžu využívať. Zamestnanec a zamestnávateľ sa môžu vždy dohodnúť na úprave rôznych benefitov nad rámec právnych predpisov. Z existujúcich príkladov dobrej praxe je najvhodnejšie aplikovať v Slovenskej republike postupy a opatrenia realizované v Českej republike, pretože sociálne pomery, východiskové podmienky a základný legislatívny rámec sú porovnateľné a na ich aplikáciu nie sú potrebné široké legislatívne zmeny.

Aktéri politiky zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života

Cieľom tejto kapitoly je pomenovať aktérov politiky zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života a vymedziť ich úlohy v procese implementácie nástrojov, odporúčaní a opatrení. Zámerne sme nedefinovali aktérov ako cieľovú skupinu, ktorá väčšinou len pasívne prijíma a realizuje zmeny. Aktérmi výkonu nástrojov politiky zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života sú subjekty aktívne zapojené do celého procesu od plánovania až po realizáciu konkrétnych aktivít.

Najčastejšie sa v praxi stretávame s rozdelením aktérov do skupín podľa druhu subjektu:

- a) štátne subjekty – štátna správa, samospráva,
- b) neštátne subjekty – súkromné firmy,
- c) tretí sektor – neziskové organizácie, záujmové združenia, ale aj aktivisti.

Aj napriek tomu, že každý z aktérov realizácie aktivít zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života má svoje vymedzené kompetencie pôsobnosti, je nevyhnutné, aby jednotliví aktéri spolupracovali na celom procese od plánovania opatrení a aktivít cez implementáciu až po vyhodnocovanie dopadu na cieľovú skupinu. Ide predovšetkým o pravidelné vyhodnocovanie dopadu na kvalitu života zamestnankýň a zamestnancov s rodinnými povinnosťami a tiež dopadu na chod danej organizácie, v ktorej sú opatrenia realizované. Krátkodobými experimentálnymi projektami alebo čiastkovými aktivitami realizovanými niekoľkými zamestnávateľmi a bez spolupráce všetkých zainteresovaných aktérov, a to nielen zamestnávateľov, ale aj štátnej správy, samosprávy, záujmových združení a ďalších subjektov, nie je možné dosiahnuť dlhodobý cieľ tejto koncepcie, teda zosúladiť súkromný, rodinný a pracovný život. Preto je nevyhnutné vytvoriť podmienky (legislatívne, ekonomické aj sociálne) na plošnú realizáciu opatrení a zavedenie týchto opatrení zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života do bežnej praxe.

Z hľadiska miery zapojenia do realizácie koncepciou navrhnutých opatrení môžeme aktérov procesu implementácie nástrojov zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života rozdeliť do troch základných skupín:

Primárna skupina aktérov:

- Zamestnávatelia v štátnej správe a samospráve.
- Zamestnávatelia súkromných firiem – mikropodnik, malý podnik, stredný podnik.

Definíciu a kategorizáciu podnikov určujú tzv. hraničné hodnoty. Hraničné hodnoty pre počet pracovníkov a pre finančné ukazovatele zavedené v definícii podnikov predstavujú maximálne hodnoty.⁵² Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR a tiež odporúčanie Európskej komisie č. 2003/361/EC, ktoré nadobudlo platnosť 1. januára 2005, klasifikujú veľkosť podnikov podľa počtu zamestnancov (hlavné kritérium), ročného obratu a ročnej bilančnej sumy (vedľajšie kritériá). Podľa hlavného kritéria (počet zamestnancov) je hraničnou hodnotou stredného podniku 249 zamestnancov. Do tejto kategórie stredného podniku teda môžeme zaradiť aj tzv. veľké podniky, ktoré na Slovensku sú v oblasti automobilového priemyslu.

„Kategóriu mikro, malých a stredných podnikov (MSP) tvoria podniky, ktoré zamestnávajú menej ako 250 osôb a ktorých ročný obrat nepresahuje 50 miliónov eur a/alebo celková ročná bilančná suma neprevyšuje 43 miliónov eur.“⁵³

Pri návrhu realizácií nástrojov zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života je nevyhnutné rozlišovať, či dané aktivity realizuje subjekt štátnej správy, samosprávy alebo súkromná firma, pretože každý z týchto subjektov má svoje špecifiká a rôznu mieru personálnych kapacít, finančných zdrojov a priestorových možností.

Sekundárna skupina aktérov:

- Do tejto skupiny patria samotní zamestnanci a zamestnankyne a najmä ich aktívny prístup k realizácii opatrení spočívajúci v ich ochote a možnosti zapojenia sa do aktivít navrhovaných touto koncepciou. Ochota a aktívny prístup zamestnancov a zamestnankýň sa vyžaduje najmä pri pilotných projektoch a aktivitách zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života, keď je potrebné prvotne rozoznať a eliminovať riziká a problémy pri realizácii jednotlivých aktivít.

Terciárna skupina aktérov:

- Ostatné subjekty, médiá a široká verejnosť. Práve táto skupina aktérov môže výrazne prispieť k ovplyvneniu verejnej mienky a k šíreniu osvedy a potreby navrhovania a realizácie opatrení na podporu zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života.

Miera zapojenia jednotlivých aktérov do realizácie opatrení a aktivít odporúčaných touto koncepciou závisí:

- a) Od charakteru a zamerania činností danej organizácie (oblasti pôsobenia) – do akej miery chod, resp. prevádzka zamestnávateľa umožňuje realizovať navrhované aktivity. Organizácia zameraná na administratívu alebo na niektoré služby poskytuje širší priestor na realizáciu opatrení navrhnutých koncepciou ako napríklad prevádzka zaoberajúca sa stavebnými prácami alebo iným špecifickým

priemyslom. Uvedomujeme si, že niektoré opatrenia v určitých prevádzkach nie je možné vykonávať formou home office alebo domáckou prácou.

- b) Od legislatívneho rámca, v ktorom organizácia pôsobí – od právnych predpisov, ktoré musí zamestnávateľ dodržiavať v rámci svojej činnosti.
- c) Od rozvinutosti regiónu, v ktorom organizácia pôsobí – predpokladáme, že v rozvinutejších regiónoch Slovenska bude vyššia miera zapojenia aktérov (zamestnávateľov) do realizácie opatrení a aktivít navrhnutých koncepciou, pretože v týchto regiónoch s relatívne nízkou mierou nezamestnanosti a chýbajúcimi odborníkmi v niektorých profesiách sa zamestnávatelia prirodzene snažia vytvárať atraktívne pracovné miesta, ktoré prilákajú kvalifikovaných a skúsených zamestnancov a zamestnankyne.
- d) Od ďalších faktorov, aspektov a determinantov popísaných v kapitole 7 Úskalia, riziká a limity realizácie navrhovaných opatrení/odporúčaní a ich eliminácia.

Prístupy a aktivity mnohých zamestnávateľov zohrávajú v procese zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života dôležitú úlohu, avšak na Slovensku sú v súčasnosti skôr v podobe náhodného riešenia akútnych problémov než v rovine trvalej, explicitnej a systematickej firemnej politiky. Politiky zamestnávateľských organizácií, ktoré sú ústretové k rodinným povinnostiam svojich pracovníkov a pracovníčok, majú na Slovensku stále veľké rezervy. Zmena situácie si bude vyžadovať množstvo úsilia zo strany zainteresovaných aktérov.⁵⁴

Na účely implementácie opatrení a odporúčaní navrhovaných koncepciou budeme používať nasledovnú kategorizáciu aktérov:

A: Aktéri výkonu opatrení:

- zamestnávatelia, SZČO,
- tvorcovia politik na národnej, regionálnej a miestnej úrovni,
- poskytovatelia služieb zamestnanosti,
- poskytovatelia sociálnych služieb,
- vzdelávacie a výskumné inštitúcie,
- ostatné organizácie a inštitúcie venujúce sa rodovej rovnosti,
- sociálni partneri, odborové organizácie a pod.

B: Prijímatelia – teda cieľová skupina výkonu opatrení:

- zamestnankyne a zamestnanci s rodinnými povinnosťami, ktorí budú aktívne zapojení do realizácie opatrení zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života vo verejnom aj v neverejnom sektore,

- zamestnávateľa prostredníctvom benefitov realizácie opatrení v podobe nižších prevádzkových nákladov, zvýšenej produktivity zamestnancov a zamestnankýň,
- štát a spoločnosť znížením výdavkov do sociálneho systému z dôvodu zníženia miery nezamestnanosti spôsobenej sprístupnením trhu práce pre ľudí s rodinnými povinnosťami.

Vízie, princípy a ciele Koncepce na zosúlad'ovanie súkromného, rodinného a pracovného života

Vízie

Víziou na lepšie zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života je úspešná transformácia pracovného prostredia (firemnej filozofie a kultúry) ⁵⁵, podmienok výkonu práce⁵⁶ a vznik podporných zariadení a opatrení na inštitucionálnej úrovni, a tým dosiahnutie želanej maximálnej nožnej miery harmonizácie rodiny a práce. Práca z domu, iný štýl práce, využívanie nových technológií a mnoho ďalších skutočností súvisiacich s pandémiou COVID-19 sa stali každodennou súčasťou nášho života. Transformácia pracovného prostredia má za cieľ vytvoriť inšpiratívne a udržateľné prostredie prispôsobené rôznym pracovným aktivitám, ktoré povzbudzujú zamestnancov a zamestnankyne k flexibilnej práci.

Problematike zosúlad'ovania by mal byť prikladaný spoločensky väčší význam, ako aj venovaná širšia osвета. Máme zato, že tejto agende by sa mal systematicky venovať orgán na vecne príslušnom ústrednom orgáne štátnej správy a v spolupráci so samosprávami by mali naplňovať víziu harmonizácie práce a rodiny informovaním, usmerňovaním a koordinovaním.

Víziou v oblasti zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života je aj podpora zvýšenia zamestnanosti osôb s rodinnými a rodičovskými povinnosťami. Naplnenie vízie je možné zlepšením podmienok na zosúladenie rodinného života a práce a prijatím opatrení, ktoré nie sú len otázkou spravodlivosti, rovnosti žien a mužov a optimálneho využitia zručností, ale aj otázkou fiškálnej udržateľnosti, ktorá je sociálnou a ekonomickou nevyhnutnosťou. Jednou z hlavných príčin rozdielov v zamestnanosti je nerovnomerné rozdelenie opatrovateľských povinností medzi ženami a mužmi. Hlavným cieľom vytvárania podmienok na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života je aj podpora zamestnanosti osôb s rodinnými a rodičovskými povinnosťami, ako aj snaha o zníženie rizík, že tieto osoby budú vystavené dileme práca – rodina alebo sa dokonca stanú objektom diskriminácie na trhu práce a v zamestnaní z dôvodu starostlivosti o rodinu. Dôležitým faktorom na podporu zosúladenia plnenia pracovných a rodičovských povinností je aj podpora zvýšenia flexibility trhu práce, podpora vzdelávacích aktivít zameraných na opätovné začlenenie žien na pracovný trh a podpora ústretovejšieho prístupu zamestnávateľa k zamestnaným rodičom s maloletými deťmi.

Dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a osobným životom môže zamestnávateľom pomôcť skrátiť čas práceneschopnosti, zvýšiť produktivitu a stabilizovať fluktuáciu zamestnancov a zamestnankýň.

Víziou lepšieho zosúladenia sú pracovné podmienky umožňujúce skĺbenie súkromného, rodinného a pracovného života. Ide najmä o pružné pracovné podmienky mužov a žien, zlepšenie služieb starostlivosti a lepšie politiky zosúladenia pracovného a rodinného života žien a mužov spočívajúce najmä v podpore mužov pri plnení rodinných a rodičovských povinností, a to prostredníctvom stimulov, ktorých cieľom je, aby muži odchádzali na rodičovskú a otcovskú dovolenku a aby sa o nárok na dovolenku delili so ženami.

K dôležitým víziám v oblasti zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života patrí motivácia zamestnávateľov na vytváranie takých podmienok, ktoré sú citlivé k súkromným a rodinným povinnostiam zamestnancov a zamestnankyň. Je preto potrebné venovať pozornosť harmonizácii pracovného a rodinného života, ako aj vytváraniu rovnosti príležitostí žien a mužov a nasledujúce prijatie opatrení korigujúcich sociálnu a ekonomickú situáciu rodín. Rodinná a pracovná sféra sú vo vzájomnej komplementarite. Koncept zosúladovania pracovných a rodinných povinností nepopiera tento fakt, ale koncipuje nástroje, ako obe životné sféry zosúladiť a plnohodnotne sa v nich realizovať. „Aktívne politiky a inovatívne riešenia by sa mali definovať a realizovať aj v takej kľúčovej politickej oblasti, akou sú opatrenia podporujúce lepšie podmienky pre rodiny a výchovu dieťaťa a lepšie zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života žien a mužov vrátane ich rovnakého podielu zodpovednosti, zlepšenie kariéry a zníženie negatívneho dopadu rodičovskej starostlivosti na zamestnanosť a naopak.“⁵⁷

„Právne predpisy a politiky EÚ, ako aj vnútroštátne právne predpisy a politiky by mali zamestnancom pomôcť zosúladiť pracovný a rodinný život, podnikom pomôcť udržať si talenty, podporovať flexibilitu zamestnávateľov aj zamestnancov, ako aj rovnosť príležitostí, vytvárať hospodársky rast a prinášať výhody spoločnosti ako celku vrátane detí a osôb odkázaných na starostlivosť zo strany rodiny.“⁵⁸ Napĺňanie vízií v oblasti zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života pozostáva z množstva rôznych prvkov a vyžaduje angažovanosť rôznych aktérov. Významnými aktérmi v procese podpory nie sú len zamestnávatelia, ale aj obce/mestá a v neposlednom rade štát.

Pri tvorbe tejto koncepcie sme definovali princípy, ktorých dodržiavanie zabezpečí účelnosť, hospodárnosť, bezproblémovú implementáciu opatrení zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života, ako aj trvalú udržateľnosť aktivít na naplnenie cieľa koncepcie.

Princípy

Princíp rovnosti/zákazu diskriminácie

Tento princíp je pravidlom rovnakého zaobchádzania a vytvorenia rovnakých príležitostí pre zamestnancov a zamestnankyne. Záväzné právne normy⁵⁹ určujú zamestnávateľom riadiť sa týmto princípom pri výberových konaniach na voľné pracovné pozície, pri odmeňovaní, ale aj pri umožnení zamestnankyniam a zamestnancom využívať v koncepcii identifikované flexibilné formy pracovného miesta a času. Zásady tohto princípu sú definované v záväzných právnych normách, avšak primárne ich v praxi využívajú zamestnávatelia ústretoví k zamestnankyniam a zamestnancom a k ich rodinám.

Princíp rovnosti je tu chápaný ako rovnosť príležitostí a tiež ako princíp rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na pohlavie, vek, národnosť zamestnanca či zamestnankyne a iné potenciálne diskriminačné dôvody.

Princíp solidarity a ochrany

Tento princíp ústretovosti, solidárnosti a ochrany zraniteľných úzko súvisí s princípom rovnosti (teda rovnakého zaobchádzania) a nediskriminácie. Zamestnávateľ by mal v záujme udržania zdravého pracovného prostredia vytvárať podmienky na prácu aj osobitným skupinám zamestnancov⁶⁰. Všetci zamestnanci a zamestnankyne by mali byť oboznámení s realizovanými opatreniami zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života a akceptovať ich. Kvôli harmonickým pracovným vzťahom a v záujme zamedzenia sporom na pracovisku medzi zamestnancami a zamestnankyňami odporúčame zamestnávateľom spracovať vnútornú smernicu realizovaných opatrení zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života a tiež etický kódex podniku, ktorý bude obsahovať všetky princípy popísané v tejto časti koncepcie.

Princíp participácie

Princíp participácie je jedným z najdôležitejších princípov na vytvorenie synergického efektu. Realizácia opatrení a aktivít na podporu zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života môže byť účelná a efektívna iba vtedy, ak sa okrem zamestnávateľov zapoja aj ostatné pomáhajúce profesie (lekári, učitelia, psychológovia, sociálni pracovníci a ďalší) a tiež sa bude pokračovať vo formovaní verejnej mienky o nevyhnutnosti realizácie koncepciou navrhovaných opatrení, ktoré vedú k spoločenskej zodpovednosti za zdravé rodiny a vyhovujúce pracovné prostredie.

Princíp inovácie a nových mechanizmov

V súvislosti s neustále meniacimi sa trendami na pracovnom trhu je potrebné vytvárať vždy nové mechanizmy a inovácie, ktoré je možné overiť implementáciou pilotných projektov a následne zaviesť do praxe. V rámci rodinnej politiky je to najmä trend tzv. starnúcej populácie, keď je častým sociálnym javom, že zamestnanec či zamestnankyňa zabezpečuje starostlivosť nielen o svoje deti, ale aj o svojich rodičov. Je nevyhnutné v duchu nových trendov navrhovať inovatívne opatrenia zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života reflektujúce súčasnosť a vývojové trendy.

Princíp spravodlivosti a zásluhovosti

Zo skúseností z rodových auditov v Českej republike jednoznačne vyplýva, že princíp zásluhovosti, resp. odmeny zamestnávateľa je výrazným motivačným prvkom pre zamestnávateľov na realizáciu opatrení zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života. Je možné zväziť aj legislatívne ukotvenie motivácie zamestnávateľa realizovať opatrenia navrhnuté touto koncepciou, a to vo forme úľav na daniach a ďalších benefitov.

Princíp hospodárnosti (ekonomickej rentability)

Vzorec tohto princípu spočíva v rovnováhe medzi úsilím a prostriedkami vynaloženými na realizáciu opatrení na podporu zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života a benefitmi vyplývajúcimi z realizácie pre zamestnávateľa i zamestnanca a tiež z dlhodobého hľadiska pre spoločnosť. Na ilustráciu v konkrétnom príklade domáckej práce porovnávame na vstupe výdavky zamestnávateľa spojené s domáckou prácou s ušetrenými výdavkami v mieste prevádzky v spojitosti so zavedením domáckej práce na výstupe. Uvedomujeme si, že nie všetky vstupy/náklady a výstupy/výnosy je možné vyjadriť konkrétnou merateľnou hodnotou (počet/EUR...) a tiež nie všetci zamestnávateľia majú rovnakú východiskovú pozíciu na realizáciu opatrení, preto je potrebné tento princíp vždy riešiť pri konkrétnom prípade.

Ciele

Cieľom tohto dokumentu je vytvoriť koncepčný materiál v oblasti zosúlad'ovania súkromného, rodinného a pracovného života ako jedného z nástrojov uplatňovania rovnosti žien a mužov na pracovisku v nadväznosti na prioritnú os 3 – Zamestnanosť.⁶¹

Cieľom koncepcie je zanalyzovať východiskový a aktuálny stav predmetnej problematiky, zasadiť ju do legislatívneho a kompetenčného kontextu, identifikovať aktérov projektu a určiť ich rolu, funkciu a rozsah zodpovednosti a priradiť im úlohy v procese

zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života. Zmapujeme trendy na trhu práce a predstavíme opatrenia i spôsoby ich implementácie, ale upozorníme aj na úskalia, limity a eventuálne bariéry úspešného dosiahnutia cieľa a naplňovania vízie komplikujúce nastolenie želaného stavu.

Koncepcia prispeje k zvyšovaniu povedomia o možnostiach a výhodách zavádzania opatrení podporujúcich zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života u zamestnávateľov, čím podporí naplnenie špecifického cieľa – zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami (najmä žien) a osôb s opatrovateľskými povinnosťami.

S tým súvisia aj čiastkové ciele tohto úsilia, ktorými sú: odstránenie rozdielov na trhu práce medzi mužmi a ženami v rôznych rovinách – diskriminačná politika odmeňovania, nerovnovážne zastúpenie pohlaví v jednotlivých profesiách – a tým zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na pracovnom trhu.

Našou ambíciou nie je len navrhnutie opatrení podporujúcich zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života, ale aj asistencia pri ich zavedení do praxe a vytvorenie efektívnych nástrojov uplatňovania rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na pracovisku.

Odporúčania na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň

Na základe analýzy právnych úprav súvisiacich s problematikou zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života na Slovensku, praktických skúseností a podnetov od jednotlivých aktérov tohto projektu, ako aj komparácie národnej právnej úpravy či národných strategických dokumentov so zahraničnými sme vytvorili súbor odporúčaní. Odporúčania slúžia na podporu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň. Odporúčania sme rozdelili do dvoch kategórií, a to na:

- a) tie, ktoré sú okamžite aplikovateľné;
- b) tie, ktorých aplikovateľnosť je závislá od novelizácií príslušných právnych predpisov.

Kritérium aplikovateľnosti sme si zvolili z dôvodu, že mnoho odporúčaní môžu zamestnávateľa realizovať bez nutnosti zmien právnych predpisov, čo prispeje k okamžitému zosúladeniu súkromného, rodinného a pracovného života. Na zvyšné odporúčania bude nevyhnutná súčinnosť orgánov štátnej správy a samospráv. Sme presvedčení, že všetky odporúčania prispedia k zlepšeniu kvality života zamestnancov a zamestnankýň a umožnia im skĺbiť súkromný, rodinný a pracovný život.

Odporúčania, ktoré je možné okamžite aplikovať

Podpora zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami.

- a) Nástrojom zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života je **rekvalifikácia zamestnancov a zamestnankýň na materskej alebo rodičovskej dovolenke prezenčnou alebo online formou**. Na uvedené odporúčanie nie je potrebná legislatívna úprava, postačuje zavedenie odporúčania priamo na pracovisku. Zamestnávateľa, ako aj zamestnanci sa mnohokrát potýkajú s pomerne dlhým procesom asimilácie a znovu osvojenia si pracovných postupov pri návrate z materskej či rodičovskej dovolenky. Dobrovoľné online rekvalifikačné školenia zamestnancov a zamestnankýň pred návratom z materskej alebo rodičovskej dovolenky by prispeli k plynulému návratu do práce a jednoduchšiemu skĺbeniu rodičovských a pracovných povinností najmä v začiatkoch návratu do zamestnania.

- b) Vhodným odporúčaním sa javí aj ponuka **podporných služieb pre zamestnancov a zamestnankyne s rodičovskými povinnosťami**. Zamestnávateľa by mohli v rámci benefitov ponúkať svojim zamestnancom a zamestnankyniam služby špecialistov, napríklad psychológov, masérov či špeciálnych pedagógov, ktorí by boli nápomocní v zosúlad'ovaní súkromného, rodinného a pracovného života, a to pri zachovaní princípu rovnakého zaobchádzania a ponúkaní obdobných služieb aj bezdetným zamestnancom a zamestnankyniam či zamestnancom a zamestnankyniam s opatrovateľskými povinnosťami. Týmto spôsobom by sa zvýšila atraktivita zamestnávateľov a jednoduchšie by získavali kvalitnú a kvalifikovanú pracovnú silu.
- c) Zamestnancom a zamestnankyniam s rodičovskými a inými súkromnými povinnosťami by k vyššej zamestnanosti a príjmovej sebestačnosti pomohlo vytváranie pracovných miest na dobu určitú, kratší pracovný čas a prostredníctvom dohôd o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru. Prostredníctvom týchto atypických foriem zamestnávania je možné pracovať napríklad **formou projektového zamestnávania, nepravidelnej či príležitostnej práce**.

Osveta v oblasti využívania flexibilných foriem práce.

- a) Pracovnoprávne normy Slovenskej republiky už dnes ponúkajú pomerne široký výpočet tzv. atypických foriem zamestnávania, ktoré v sebe zahŕňajú flexibilitu miesta výkonu práce a flexibilitu pracovného času. Sme presvedčení, že za plného využitia dnešných nástrojov by bolo možné významne prispieť k zosúladeniu súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň. Jednou z prekážok ich využívania je aj nedostatočná informovanosť zamestnancov a zamestnávateľov o flexibilných formách výkonu práce. Odporúčame preto **spracovanie komplexnej informácie pre zamestnávateľov o výhodách flexibilného zamestnávania zamestnancov a zamestnankýň**. Intenzívnejšie využívanie deleného pracovného miesta, pružného pracovného času či domáckej práce by prispelo k zvýšeniu zamestnanosti osôb s rodičovskými či opatrovateľskými povinnosťami bez neprimeraných finančných požiadaviek na zamestnávateľa.
- b) Okrem písomnej informácie je nutné organizovať **školenia zamerané na právne požiadavky týkajúce sa flexibilných foriem práce**. Odborníci a odborníčky zameriavajúci sa na problematiku pracovného práva a ľudských zdrojov by boli schopní efektívne odovzdať svoje vedomosti a skúsenosti zamestnávateľom prostredníctvom školení, resp. online školení. Školenia by sa mali zameriavať najmä na intenzívnejšie využívanie existujúcich nástrojov a opatrení umožňujúcich flexibilné a efektívne rozvrhnutie pracovného času a určenie miesta výkonu práce. Zamestnávateľa by tak mohli sflexibilniť svoje pracoviská, adresnejšie využívať finančné, ako aj ľudské zdroje a zároveň prispieť k zosúladeniu súkromného,

rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankýň s **minimálnymi finančnými nákladmi**.

Zjednodušenie prístupu k úprave pracovného času a zníženie byrokracie pre rodičov a opatrovateľov.

- a) Zákonník práce upravuje možnosť tehotnej ženy či muža alebo ženy trvale sa starajúcich o dieťa do veku 15 rokov požiadať zamestnávateľa o **vhodnú úpravu pracovného času**. Zamestnávateľ je povinný žiadosti vyhovieť, ak mu v tom nebránia vážne prevádzkové dôvody. Zamestnávateľia si môžu v interných predpisoch upraviť spôsob podávania takejto žiadosti (napr. e-mailom) či lehotu na jej vybavenie, ako aj demonštratívne si vymedziť vážne prevádzkové dôvody, kvôli ktorým takejto žiadosti vyhovieť nemožno. Docielia tak právnu istotu zamestnancov a zamestnankýň, reálne požiadavky zo strany zamestnancov a zamestnankýň s ohľadom na podmienky konkrétnej prevádzky a významne zefektívnia a zabezpečia dostupnosť úpravy pracovného času pre pracujúcich rodičov, čo bude mať dopad na ich vyššiu pracovnú výkonnosť.
- b) **Odstránenie byrokracie** je nevyhnutné vo všetkých aspektoch zamestnávania. Zamestnanec či zamestnankyňa s rodičovskými povinnosťami musí písomne oznámiť zamestnávateľovi informáciu o tehotenstve, dojčení, ako aj o trvalej starostlivosti o deti. Zákonník práce síce explicitne neupravuje elektronické doručovanie, zamestnávateľ si však môže upraviť elektronické doručovanie uvedených oznámení v interných predpisoch. Významne tak odbúra byrokratické zaťaženie a zrýchli oznamovací proces pre tehotné zamestnankyne a pracujúcich rodičov.
- c) K **odstráneniu byrokracie** u zamestnávateľov možno prispieť aj vytvorením pracovného miesta/pracovných miest **administratívnych pracovníkov s využitím nástrojov aktívnej politiky trhu práce, ako je absolventská prax alebo študentská stáž**. Zamestnávania by tak odbremenili zamestnancov a zamestnankyne, ktorí v rámci svojej pracovnej pozície častokrát vykonávajú jednoduché a neodborné administratívne práce, ktoré nevyplývajú z ich pracovnej činnosti, a to bez zvýšených nákladov na strane zamestnávateľa.

Podpora zapojenia oboch rodičov pri starostlivosti o dieťa.

- a) **Prestávku na dojčenie** je v zmysle Zákonníka práce možné poskytovať len matke dieťaťa. Uvedené je prelomené rozhodovacou praxou Súdneho dvora Európskej únie, ktorý v rozhodnutí C-104/09 Pedro Manuel Roca Álvarez v Sesa Start España ETT SA konštatoval, že nárok na prestávku na dojčenie by mali mať obaja rodičia dieťaťa, nakoľko neslúži výlučne na výživu dieťaťa, ale aj na starostlivosť o dieťa ako takú. Sme toho názoru, že minimálne pre tie rodiny, v ktorých je dieťa dojčené

z fľašky, by sa prestávka na dojčenie mala poskytovať rovnocenne obom rodičom. Dovoľujeme si konštatovať, že zamestnávateľ, obdobne ako pri dovolenke, môže aj dnes poskytovať prestávku na dojčenie nad rámec Zákonníka práce formou benefitu.

- b) **Vytvorenie klubu rodičov zamestnancov a zamestnankýň** u konkrétneho zamestnávateľa by prispelo k presadzovaniu opatrení nevyhnutných na zosúladenie súkromného, rodinného a pracovného života rodičov a opatrovateľov. Svoje požiadavky by mohli vzájomne komunikovať na pravidelných stretnutiach a dospieť ku konsenzuálnym riešeniam.
- c) **Regenerácia pracovnej sily** zamestnancov a zamestnankýň, ktorí sa starajú o dieťa, blízku alebo zverenú osobu, je rovnako dôležitá. Je však nevyhnutné dodať, že regenerácia pracovných síl musí byť umožnená bez akejkoľvek diskriminácie zamestnancov a zamestnankýň, ktorí nemajú rodinné alebo rodičovské povinnosti. Na uvedené účely je možné využívať **rekreačné a kultúrne príspevky** či **príspevky zo sociálneho fondu**.

Rovnosť mužov a žien na pracovisku.

- a) K eliminácii diskriminácie je potrebné pristúpiť pri formuláciách a používaní rodovo **vyváženého neutrálneho a symetrického jazyka** na pracovisku, napríklad v mailovej korešpondencii, v interných dokumentoch i v textoch určených verejnosti, pracovných inzerátoch a podobne. Zamestnávateľia dokážu správne formulovaným pracovným inzerátom prilákať oveľa väčší počet záujemcov a záujemkýň o prácu a navyše sa vyhnú nožnej sankcii za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania.
- b) S diskrimináciou sa často v praxi stretávame aj na **pohovoroch alebo výberových konaniach u zamestnávateľa**. Odstránenie tejto formy diskriminácie je možné prostredníctvom účasti viacerých osôb na strane zamestnávateľa, ako aj vyhotovenia záznamov z pohovorov, aby boli výberové procesy na pracovisku čo najtransparentnejšie.

Odporúčania, ktoré si vyžadujú novelizáciu príslušných právnych predpisov

Podpora zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami

- a) Zákonník práce, ako aj ostatné normy pracovného práva ponúkajú pomerne široké spektrum nástrojov, ktoré majú za cieľ podporiť pracujúcich rodičov. Na základe vykonanej analýzy je však možné konštatovať, že nie všetky nástroje

sú aj efektívne využiteľné a po vzore Českej republiky by bolo vhodné pristúpiť k navrhovaným úpravám. Za významnú zmenu, ktorá by zjednodušila zosúladenie rodinných a pracovných povinností, považujeme zavedenie **flexibilnej rodičovskej dovolenky**. Navrhujeme zaviesť flexibilitu v čerpaní rodičovskej dovolenky, ako aj rodičovského príspevku pri zachovaní maximálnych dĺžok rodičovskej dovolenky. Rodič alebo rodičia dieťaťa by tak mali možnosť voľby, ako dĺžky rodičovskej dovolenky, tak aj výšky rodičovského príspevku, a svoje rozhodnutie by mohli meniť vždy v určenej lehote, napríklad raz za dvanásť mesiacov, obdobne ako pri voľbe stravného. Máme za to, že sflexibilnenie rodičovskej dovolenky by umožnilo efektívnejšie využívanie rodičovského príspevku a rodičovskej dovolenky, ako aj skorší návrat do pracovného života.

- b) **Zdravotní asistenti v školských zariadeniach** by rovnako prispeli k zvýšeniu úrovne a kvality zamestnanosti osôb s rodičovskými povinnosťami. Rodičia, ktorých deti majú ochorenie alebo sú zdravotne postihnuté, by nemuseli počas pracovného času zabezpečovať podávanie liekov či špeciálnej stravy. Financovanie odporúčania je možné cez využitie národných a medzinárodných projektov.

Zaujímavosti

Potrebné opatrenia

- novelizácia ustanovenia § 166 ods. 2 a nasl. zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov;
- novelizácia ustanovenia § 3 a nasl. zákona č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov;
- využitie projektových schém na financovanie zdravotných asistentov.

Podpora prorodinných zamestnávateľov.

- a) Štát by mal v čo najširšej miere podporovať prorodinných zamestnávateľov. Títo by mohli za súčinnosti samospráv, škôl a štátu poskytovať také služby a benefity, ktoré napomôžu zosúladovaniu súkromného, rodinného a pracovného života zamestnancov a zamestnankyň. Následne navrhujeme, aby štát prorodinných zamestnávateľov motivačne odmeňoval formou benefitov a úľav⁶². Rovnako je nevyhnutné zriadiť viac štátnych predškolských zariadení, aby mali isté umiestnenie všetky deti a ich rodičia neboli obmedzení a znevýhodnení pri návrate do práce. Prorodinnú politiku je možné podporiť rôznymi formami, napríklad zriadením materských škôlok, detských kútikov či doučovania detí priamo u zamestnávateľa. Zriadenie takýchto služieb zamestnávateľmi na základe dotácií by odbremenilo štát a zvýšilo atraktivitu zamestnávania u prorodinných zamestnávateľov.

b) **Ďalšou dôležitou súčasťou je** verejná doprava pre sprievod detí do školského či predškolského zariadenia, tzv. školské autobusy, ktoré by mohla zabezpečovať samospráva na základe štátnych dotácií. Navrhujeme aj zvýšenú podporu denných stacionárov, klubov pre seniorov či opatrovateľov zabezpečovaných samosprávami tak, aby si ani opatrovatelia nemuseli voliť medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami. V súvislosti s navrhovanými odporúčaniami považujeme za dôležité informovať verejnosť o význame a pozitívnych výsledkoch plynúcich z podpory politiky zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života.

Zaujímavosti

Potrebné opatrenia

- podpora prorodinných zamestnávateľov štátom prostredníctvom dotačných schém;
- podpora samospráv za účelom vytvárania služieb pre deti a seniorov prostredníctvom dotačných schém;
- zriadenie štátnych materských škôlok v počte zodpovedajúcom potrebám praxe.

Vypracovať analýzu súladu využívania pracovnoprávnej legislatívy a legislatívy sociálneho zabezpečenia a sociálnych služieb s aktuálnymi potrebami a trendmi v oblasti zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života a navrhnúť jej prípadné zmeny.

a) Napriek navrhovaným odporúčaniam si dovoľujeme konštatovať, že pokrývajú len najvypuklejšie problémy trhu práce. Právne predpisy pracovného práva, sociálneho zabezpečenia a sociálnych služieb upravujú množstvo oblastí, ktoré by mali pomôcť zamestnancom a zamestnankyniam sklbiť ich rodinné, súkromné či pracovné životy, no v praxi sú len málo aplikované a nezodpovedajú skutočným potrebám trhu práce. Navrhujeme preto vypracovať analýzu, ktorá zhodnotí súlad pracovnoprávnej legislatívy, legislatívy sociálneho zabezpečenia a sociálnych služieb v oblasti zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života s aktuálnymi potrebami a trendmi a navrhne jej prípadné zmeny. Považujeme za dôležité, aby slovenská legislatíva reflektovala skutočné potreby trhu práce, ako aj štandardy Európskej únie aj v kontexte prijatej smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami. Je potrebné najmä zlepšiť ochranu práv rodičov vracajúcich sa z materskej alebo rodičovskej

dovolenky. Právna úprava neposkytuje dostatočnú istotu návratu na pôvodné pracovné miesto, najmä po návrate z rodičovskej dovolenky, čo považujeme za problematické.

- b) V súčasnosti sa v praxi čoraz častejšie potýkame so situáciou, keď žena nechce nastúpiť na materskú dovolenku a chce čerpať len dovolenku na zotavenie namiesto materskej dovolenky. Uvedené je primárne spôsobené dlhým časom pred pôrodom, keď by žena na materskú dovolenku mala nastúpiť (spravidla 6 – 8 týždňov pred pôrodom). Navrhujeme preto **sflexibilniť právnu úpravu nástupu ženy na materskú dovolenku**, ktorý by mal závisieť od konzultácie s jej ošetrovateľom lekárom.
- c) Navrhujeme upraviť aj 5 dní opatrovateľskej dovolenky ročne, hradenej formou 100 % náhrady mzdy, pre zamestnancov a zamestnankyne, ktorí sa trvale starajú o blízku alebo zverenú osobu odkázanú na ich starostlivosť. Rovnako navrhujeme zapracovať do Zákonníka práce aj prekážku v práci *vis maior* z rodinných či súkromných dôvodov v prípade neočakávaných životných situácií.
- d) Pri novelizácii pracovnoprávnej legislatívy, legislatívy sociálneho zabezpečenia a sociálnych služieb je potrebné vychádzať aj z **princípu rovnováhy medzi súkromným a pracovným životom osôb, ktoré nemajú rodičovské či opatrovateľské povinnosti.** Pri uplatňovaní pracovnoprávnej legislatívy je potrebné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, a preto nie je možné, aby zamestnanci a zamestnankyne bez rodičovských či opatrovateľských povinností zastupovali zamestnancov a zamestnankyne s rodičovskými či opatrovateľskými povinnosťami nad rámec svojich pracovných povinností bez mzdovej kompenzácie a bez ich súhlasu.

Zaujímavosti

Potrebné opatrenia

- novelizácia ustanovení zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov v oblasti zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života.

Podpora zapojenia oboch rodičov pri starostlivosti o dieťa.

Je nutné konštatovať, že za prácu v legálnom slova zmysle sa v Slovenskej republike nepovažuje **neplatená práca pri starostlivosti o dieťa, blízku osobu či domácnosť.** Rok 2020 a pandémie ochorenia COVID-19 len zvýraznila rozdiely v podieľaní sa na výchove detí a v starostlivosti o domácnosť medzi mužmi a ženami. Podľa Inštitútu pre výskum práce a rodiny počas pandémie ochorenia COVID-19 v Slovenskej republike muselo

denne zvýšiť starostlivosť a pomáhať viac deťom s učením až 46,3 % žien a 22,7 % mužov. Na domácich prácach sa denne v zvýšenej miere podieľalo 74,5 % žien a 63,6 % mužov.⁶³ Ide o priepastné rozdiely, ktoré je nevyhnutné odstrániť kvôli rovnocennému zaťaženiu oboch rodičov a umožnenie tak obom rodičom efektívne zosúladiť súkromný, rodinný a pracovný život. Uvedené rozdiely je možné odstrániť aktívnymi opatreniami na trhu práce ako neprenosná časť rodičovskej dovolenky, vyšší rodičovský príspevok či garancia miest v štátnych predškolských zariadeniach. Do úvahy prichádza aj vyššia sociálna podpora osôb starajúcich sa o dieťa, domácnosť či blízku osobu namiesto daňových úľav pre pracujúceho partnera.

Zaujímavosti

Potrebné opatrenia

- novelizácia zákona č. 311/2011 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov;
- novelizácia zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.

Rovnosť mužov a žien na pracovisku.

- a) Rovnosť na pracovisku je síce v legislatíve upravená pomerne rozsiahlo, avšak štatistiky jasne ukazujú, že jej praktická aplikácia je problematická. **Rozdiel v odmeňovaní** podľa Inštitútu pre výskum práce a rodiny dosiahol v roku 2020 v Slovenskej republike veľmi nepriaznivé hodnoty. Na jedno zarobené euro muža pripadá žene iba 80,6 centa.⁶⁴ Je nevyhnutné podmieniť odmeňovanie výkonom zamestnanca či zamestnankyne a nie jeho/jej pohlavím, ako aj vykonávať v tejto oblasti dostatočnú informačnú a osvetovú kampaň, a to aj formou prísneho kontrolovania povinného uvádzania miezd v pracovných ponukách.
- b) Zvýšenie miery participácie oboch rodičov na rodičovských povinnostiach a starostlivosti o blízku osobu je možné docieľiť novelizáciou antidiskriminačného zákona. Diskriminačný dôvod „pohlavie“ je potrebné vykladať nielen ako diskrimináciu z dôvodu tehotenstva, materstva, pohlavnej alebo rodovej identifikácie, ale aj ako **diskrimináciu z dôvodu otcovstva**. **Rovnako je nevyhnutné dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania aj pri prístupe k štátnej sociálnej pomoci**, napríklad pri posudzovaní nárokov a výplate materskej dávky.
- c) **Segregácia zamestnancov a zamestnankýň na základe pohlavia** v jednotlivých sektoroch je dlhodobým problémom trhu práce. Podľa EIGE pracuje v sektore vzdelávania, zdravia a sociálnej práce 27,6 % žien a 4,9 % mužov.⁶⁵ Naopak, veľmi nízke percento žien pracuje v technických či IT odvetviach. Je nevyhnutné už v systéme školstva motivovať žiakov a študentov k výberu študijných programov na základe reálnych potrieb trhu práce. Ústredné orgány štátnej správy by mali úzko spolupracovať so zástupcami zamestnancov a zástupcami zamestnávateľov

pri tvorbe študijných programov tak, aby boli ich absolventi v praxi uplatniteľní bez ohľadu na pohlavie.

Zaujímavosti

Potrebné opatrenia

- novelizácia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon);
- zjednotenie prístupu verejnoprávnych inštitúcií pri zachovaní princípu rovnakého zaobchádzania;
- informačná kampaň na podporu rovnosti mužov a žien na pracovisku;
- participácia zástupcov zamestnancov a zástupcov zamestnávateľov na tvorbe študijných odborov.

Podpora zavádzania odporúčaní a opatrení do praxe.

Je nutné konštatovať, že mnohé ustanovenia existujúcich právnych noriem riešiace zosúladzovanie súkromného, rodinného a pracovného života nie sú využívané v bežnej praxi. Nízka miera aplikácie už existujúcich riešení v danej oblasti je zapríčinená mnohými dôvodmi a faktormi, ale najmä tým, že absentuje inštitucionálne zázemie na podporu zamestnávateľov pri opatrení a tiež nie je vytvorený inštitút, ktorý by realizoval rodové audity.

Zaujímavosti

Potrebné opatrenia

- Spracovať analýzu realizácie existujúcich opatrení zosúladzovania súkromného, rodinného a pracovného života u vybraných zamestnávateľov a následne spracovať návrh odporúčaní na zavedenie existujúcich opatrení do praxe.
- Navrhnuť inštitucionálne zázemie v krajských mestách SR, ktoré bude riešiť zavádzanie existujúcich aj nových opatrení do praxe a bude aktívne komunikovať so zamestnávateľmi v teréne a tiež bude združovať/zamestnávať vykonávateľov rodových auditov.
- Navrhnuť systém realizovania rodových auditov u zamestnávateľov.
- Navrhnuť systém vyhodnocovania implementácie opatrení zosúladzovania súkromného, rodinného a pracovného života a jeho výsledky poskytovať Ministerstvu práce, sociálnych vecí a rodiny SR ako návrhy na legislatívne zmeny aj ako podklady a analytické údaje z terénu.

Úskalia, riziká a limity realizácie navrhovaných odporúčaní a ich eliminácia

V dnešnej na výkon orientovanej dobe sa s pojmom kariérneho postupu asociujú workoholizmus, dlhý pracovný čas s častými nadčasmi, pracovné víkendy a služobné cesty mimo bydliska, ktoré sa pretavujú do očakávaní a nárokov zamestnávateľov a snahy zamestnancov a zamestnankýň dokázať, že sú konkurencieschopní. Takto nastavená pracovná kultúra a hodnotenie efektivity pracovného procesu generujú nerovnováhu medzi časom venovaným práci a časom tráveným s rodinou a regeneráciou. Uvedomujeme si, že ide o celospoločenský problém, ktorého aktéri majú zdanlivo odlišné záujmy, niekedy až protichodné. Našou ambíciou je nájsť kompromisy a také riešenia, ktoré zohľadňujú záujmy, potreby a možnosti zainteresovaných strán a podnecujú ich ku kooperácii. Je totiž žiaduce, aby bol výsledok tohto spoločného úsilia garanciou synergického efektu⁶⁶ v prospech všetkých zúčastnených.

Napriek snahe o navrhnutie riešení v podobe opatrení, ktoré budú prijateľné pre všetkých zainteresovaných (aktérov), prekážkami v nastolovaní želaného stavu sú rozličné faktory interného a externého, mikro i makro prostredia organizácie. Na niektoré faktory aktéri vplyv majú, na iné (legislatíva, ekonomické hľadisko, sociálne aspekty, kultúrne špecifiká, regionálny rozvoj) majú len minimálny alebo dokonca žiadny dosah. V tejto kapitole zosumarizujeme bariéry, ale aj nevyužitú príležitosť implementácie politiky zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života.

Legislatívne limity

Legislatívna podpora zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života síce nie je zatiaľ postačujúca, ale často sa stretávame s príkladmi nevyužitia už existujúcich právnych predpisov napomáhajúcich dosiahnutiu žiaduceho stavu, t. j. rovnováhy medzi súkromným, rodinným a pracovným životom zamestnanca či zamestnankyne. Nižšie uvádzame dva najvypuklejšie príklady.

Prvým príkladom je možnosť úpravy pracovného času rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami⁶⁷ na žiadosť zamestnanca či zamestnankyne, ktorá však býva zamestnávateľmi často zamietnutá s odvolávaním sa na prevádzkové dôvody. Z návrhov vychádzajúcich z dobrej praxe predmetného problému v zahraničí však bolo preukázané (pozri 3. kapitolu), že aplikovať túto právnu úpravu a umožniť flexibilnejšie rozvrhnutie pracovného času zamestnanca a zamestnankyne môže byť prínosné a výhodné pre obe strany – nielen pre zamestnanca, ale taktiež zamestnávateľa.

Delenie pracovného miesta (job sharing), ktoré upravuje Zákonník práce⁶⁸, pravdepodobne z obavy pred nežiaducimi komplikáciami pri delbe práce medzi zamestnancami nie je na pracoviskách zamestnávateľmi príliš využívané, hoci táto forma dokáže výrazne eliminovať problémy vzniknuté „výpadkom“ zamestnancov či zamestnankyň v prípade vzniku prekážok v práci (napr. čerpanie OČR).

Diskutabilná je aplikácia tzv. afirmatívneho prístupu, t. j. vyrovnávacích akcií prostredníctvom/za pomoci kvót, ktorý môže vyvolať nežiaduce reakcie, keďže rodové kvóty znamenajú odklon od princípu „rovnosti príležitostí“ k princípu „rovnosti výsledkov“ a riešia dôsledok a nie príčinu problému. V ojedinelých prípadoch je jeho uplatnenie prípustné v podobe dočasného nástroja, ktorý by mal byť odstránený, akonáhle sa výrazné rodové nerovnosti znížia.⁶⁹

Ekonomické hľadisko

Hlavným zdrojom a ukazovateľom ekonomickej efektivity odporúčaní a navrhovaných opatrení na podporu zosúladenia súkromného, rodinného a pracovného života budú výsledky analytickej štúdie nákladov a výnosov uplatňovania rodovej rovnosti na trhu práce. No už teraz – na základe zistení odborníkov a odborníkov na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života a **rodového** auditu z krajín, ktoré už majú nastavený systém procesu rodových auditov a disponujú aj výsledkami auditov (napr. Česko: Gender Studies, NORA), vieme usúdiť, že bez štátnej dotácie určenej na podporu niektorých navrhovaných opatrení⁷⁰, prípadne iných motivačných nástrojov (napr. daňové úľavy), ktoré by proces zosúladovania podporovali, je inštrumentár a manévrovací priestor na riešenie problému nedostatočný.

Sociálne aspekty

Väčšina dokumentov a právnych predpisov, ktoré sa zaoberajú zosúladením súkromného, rodinného a pracovného života, rieši prevažne iba štandardné rodiny. Stále absentujú konkrétne opatrenia usilujúce sa o zosúladenie rodinného a pracovného života osamelých rodičov či rodičov, ktorí majú v starostlivosti zdravotne postihnuté dieťa. Títo rodičia majú veľký problém zosúladiť starostlivosť o dieťa s výkonom práce v trvalom pracovnom pomere, a preto sa väčšinou musia vzdať riadneho zamestnania. V školských zariadeniach je nevyhnutné zabezpečiť starostlivosť o deti so špeciálnymi potrebami, a to asistentami učiteľov pre žiakov so zdravotným znevýhodnením a zdravotníckym personálom, ktorý by dieťaťu bol kompetentný poskytnúť nutnú adekvátnu zdravotnú starostlivosť (zmerať hladinu glukózy v krvi, podať lieky – napr. inzulín atď.).

V rámci zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života u zamestnancov

a zamestnankýň, ktorí majú v starostlivosti blízku osobu – seniora alebo zdravotne postihnutú osobu – je potrebné zmonitorovať súčasný stav a kapacitu obsadenosti zariadení sociálnych služieb. Trend ukazuje, že seniorov neustále pribúda a zoznamy čakateľov na sociálnu službu v zariadeniach sú v stave, keď senior/ka alebo zdravotne postihnutá osoba čaká niekoľko mesiacov na umiestnenie a dovtedy jej musia potrebnú starostlivosť zabezpečovať príbuzní.

Psychologické aspekty

Skostnatené vzorce uvažovania o domnelých kompetenciách mužov a žien a adekvátnosti rozdelenia úloh medzi nimi ako v súkromí, tak na pracovisku, sú brzdou pri presadzovaní efektívnych riešení v záujme produktívnejších systémov práce (pracovnej filozofie a kultúry).

Na prípadný problém v napĺňaní pracovných a súkromných rolí sa spravidla nahliada ako na zlyhanie jednotlivca, ktorý nedokázal efektívne manažovať svoj čas a zamedziť zasahovaniu rodinných povinností do pracovného prostredia/procesu, a nie ako na systémový problém. Tým dochádza k deformácii vo vnímaní rodinného života považovaného za príťaž v práci a brzdou výkonu, a nie ako zdroja síl a inšpirácií ovplyvňujúcich pracovnú efektivitu.

Obava niektorých nadriadených z toho, že „podriadení si odvádzajú prácu poctivo len vtedy, keď ich vidíme“, spôsobuje nízku ochotu povoliť a umožniť domácku prácu zamestnancov a zamestnankýň, ktorá v konečnom dôsledku môže generovať vyššiu produktivitu zamestnancov a zamestnankýň, a tak pri vhodne nastavenom procese koordinácie a kontroly práce je home office jedným z najefektívnejších nástrojov zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života, ktorý prináša benefity nielen zamestnancovi a zamestnankyni, ale aj zamestnávateľovi.

Kultúrne determinanty

Rozsiahly výskum realizovaný v nadnárodnej spoločnosti IBM preukázal rozdiel v prístupe k práci, kolegom, podriadeným/nadriadeným v závislosti od kultúrnych determinantov (výchova, hodnoty atď.) zamestnancov a zamestnankýň. Personalista G. Hofstede zistil, že v procese organizácie a riadenia zamestnancov sa javí ako kľúčových 6 oblastí kultúrnych rozdielov, okrem iného maskulinita vs. feminita, individualizmus vs. kolektivismus a miera nerovnosti v spoločnosti, (t. j. rešpektovanie autorít a ustanovenej hierarchie)⁷¹, ktoré je nutné pri riadení organizácie v záujme efektivity zohľadniť.

Na otázky súvisiace s deľbou práce medzi mužmi a ženami u nás stále prevažuje konzervatívny názor prameniacy okrem iného z judeo-kresťanskej tradície

a geopolitického postavenia Slovenska v minulosti. Preto napr. presadzovanie myšlienok a opatrení podnecujúcich väčšiu angažovanosť mužov v starostlivosti o deti a o ďalších rodinných príslušníkov (staršie osoby a zdravotne postihnuté osoby) je žiaduce realizovať citlivo a neinvazívne, aby návrhy pokrokových opatrení slúžiacich v prospech všetkých zainteresovaných mali širokú podporu.

Vplyv miery regionálneho rozvoja

Ako pre jednotlivca, tak pre rodinu v snahe o zosúladenie pracovného a súkromného života zohrávajú kľúčovú podpornú úlohu rozvinutosť miestnej infraštruktúry, miera urbanizácie a občianska vybavenosť lokality, v ktorej organizácia pôsobí. V tejto oblasti existujú veľké medzery a výrazné regionálne rozdiely, predovšetkým v porovnaní infraštruktúry miest a ich spádových oblastí so vzdialenejšími a odľahlejšími obcami s menšou mierou urbanizácie a slabšou infraštruktúrou. Riešenie tohto problému spadá predovšetkým do kompetencie samospráv. Tie by preto mali byť prizvané do diskusie o spôsoboch ich participácie na realizácii opatrení podporujúcich zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života. Ich súčinnosť je nielen žiaduca, ale v prípade implementácie niektorých opatrení dokonca nevyhnutná (doprava, škôlky).

Chceme upozorniť aj na to, že s mierou regionálneho rozvoja koreluje aj miera nezamestnanosti. Preukázalo sa, že čím je v regióne menej pracovných príležitostí, tým je nižšia miera využívania nástrojov zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života. V regiónoch s vyššou mierou nezamestnanosti, kde na jedno voľné pracovné miesto pripadá veľa nezamestnaných obyvateľov daného regiónu, nie je zamestnávateľ „nútený“ zvyšovať atraktivitu tohto pracovného miesta zavádzaním nástrojov na zosúladovanie súkromného, rodinného a pracovného života.

Vplyv technologických inovácií

Nemalý podiel na aktuálnej podobe pracovnej kultúry majú aj technológie, vďaka ktorým sa zvýšila dostupnosť pracovníkov (mobilné telefóny, prenosné počítače, internet). No práve ony predstavujú nízkonákladové účinné pomôcky zosúladovania, napr. zníženie nákladov spojených s prevádzkou, dopravou a úsporou na energiách, pričom šetria čas a fyzické i mentálne kapacity zamestnancov a zamestnankýň. Preto je v záujme všetkých zainteresovaných strán (aktérov) ich využitie v čo najväčšej možnej (legislatívnej a ekonomickej) miere (napr. home office).

Kontrolné mechanizmy uplatňovania politiky zosúladovania súkromného, rodinného a pracovného života

Okrem zisťovania spokojnosti zamestnancov a zamestnankýň s charakterom a rozsahom opatrení slúžiacich k zosúladeniu súkromného, rodinného a pracovného

života a interných analýz výnosov a nákladov organizácií je žiaduce vytvorenie systému analytických, monitorovacích a kontrolných mechanizmov, za pomoci ktorých by sa systematicky mapoval stav zosúladenia a podmienky na jeho zlepšovanie. Ich úlohou by bolo navrhnutie „na mieru šitých“ opatrení a odborné poradenstvo pri ich implementácii, následné monitorovanie a vyhodnocovanie ich efektivity – aby sa tak zabezpečila rentabilita a kontinuita procesu harmonizácie.

Zoznam odkazov

- 1 Judikatura, Berrehab v the Netherlands. (Online.) Dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-57438%22%5D%7D>.
- 2 Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019. (Online.) Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25270/1>.
- 3 Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021 – 2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021 – 2027. (Online.) Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25845/1>.
- 4 Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019. (Online.) Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/05/Strategia-RR.pdf>.
- 5 Horizontálna segregácia znamená koncentráciu mužov a žien v jednotlivých povolaniach, resp. v jednotlivých odvetviach pracovného trhu a vertikálna segregácia spočíva v koncentrácii mužov a žien na určitých hierarchických profesijných pozíciách alebo úrovniach.
- 6 Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. 2014. (Online.) Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wpcontent/uploads/2014/11/Strategia-RR_final.pdf. Údaje boli získané 26. 1. 2021.
- 7 Akčný plán rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. 2014. (Online.) Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2014/11/Akcny-plan-RR_final.pdf. Údaje boli získané 27. 1. 2021.
- 8 Správa o plnení Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. (Online.) Dostupné na: <https://rokovania.gov.sk/RVL/Material/25270/1>. Údaje boli získané 29. 1. 2021.
- 9 Odporúčanie Rady 92/241/EHS z 31. marca 1992 o starostlivosti o deti. Rada EÚ, Barcelona, 1992.
- 10 Smernica Rady 96/34/ES z 3. júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC. Smernica významne prispela k tomu, že pracujúcim rodičom v členských štátoch sa vďaka opatreniam v súvislosti s dovolenkou zlepšili možnosti na zosúladenie pracovných a rodinných povinností.
- 11 Lisabonská stratégia. (Online.) Dostupné na: <https://www.eu2020.gov.sk/lisabonska-strategia/>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.
- 12 Rezolúcia Rady EÚ. (Online.) Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/>

LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2000:218:0005:0007:EN:PDF. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

13 Zasadnutie Rady EÚ. (Online.) Dostupné na: https://www.consilium.europa.eu/en/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/71025.pdf. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

14 Strategický záväzok k rodovej rovnosti na obdobie 2016 – 2019. (Online.) Dostupné na: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1/language-sk/format-PDF>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

15 Európa 2020. (Online.) Dostupné na: https://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/pdf/complet_sk.pdf. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

16 Smernica Európskeho parlamentu a Rady EÚ č. 2019/1158. (Online.) Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

17 Európsky pakt pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:SK:PDF>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

18 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

19 Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov.

20 Zákon 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov.

21 Rodičovský príspevok. (Online.) Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/rodicovsky-prispevok/>.

22 Flexibilné formy výkonu práce. (Online.) Dostupné na: <https://rodinaapraca.gov.sk/trh-prace/flexi-praca/>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

23 Tamže.

24 Národný projekt Zosúladenie rodinného a pracovného života. (Online.) Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/files/slovensky/esf/op-ludske-zdroje/aktuality/tlacova-sprava-np-zrapz.pdf>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

25 Ustanovenie § 49 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

26 Zákonník práce nepoužíva spojenie „čiastočný úväzok“, pretože v tejto súvislosti je používaný pojem práca na kratší pracovný čas. Právna úprava SR v tejto oblasti nepozná definíciu zamestnanca pracujúceho na čiastočný úväzok, ale uvedená definícia pochádza zo smernice 97/81/ES týkajúcej sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC.

27 Ustanovenie § 49 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.

- 28 Ustanovenie § 52 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 29 Ustanovenie § 88 – 89 zákona č. 311/2001 Z. z. v znení neskorších predpisov.
- 30 Centrálny register poskytovateľov sociálnych služieb. (Online.) Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/sk/centralny-register-poskytovatelov-socialnych-sluzieb/>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.
- 31 Záverečná správa pilotného projektu Rodina a práca.
- 32 Flexibilná práca. (Online.) Dostupné na: <http://www.flexipraca.sk/viete-ze/clanok/32>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.
- 33 Tamtiež.
- 34 Ustanovenie § 164 zákona č. 311/ 2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- 35 Ustanovenie § 241 zákona č. 262/2006 Zb. ČR Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- 36 OOBROVSKÁ, L. Vážné provozní důvody jako nástroj diskriminace zaměstnankyň? In: Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální? Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, s. 649 – 662.
- 37 Tamtiež.
- 38 Tamtiež.
- 39 Ustanovenie § 49a zákona č. 311/ 2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- 40 Nevická, D: Flexibilné formy zamestnávania. In Práca, mzdy a odmeňovanie. Roč. 15, č. 8, 2020, s. 13 – 15.
- 41 KOTÍKOVÁ, J. a spol. Flexibilné formy práce – sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích. Praha, 2020, s. 50.
- 42 Eurostat. (Online.) Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics. Údaje boli získané 29. 12. 2020.
- 43 Ustanovenie § 192 ods. 1 zákona č. 262/2006 Zb. ČR Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.
- 44 HALÍŘOVA, G., MELOTÍKOVÁ, P. Praktikum z práva sociálneho zabezpečenia. Praha: Leges, 2018, s. 176.
- 45 Ministerstvo financií Slovenskej republiky zverejnilo zámer zaviesť flexibilnú možnosť čerpania rodičovského príspevku a nadväzne rodičovskej dovolenky v dokumente z roku 2020 Moderné a úspešné Slovensko.
- 46 BARANCOVÁ, H. a kol. Zákonník práce. Komentár. Bratislava: C. H. Beck, 2019, s. 1520.
- 47 OECD. (Online.) Dostupné na: <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/>

work-life-balance/.

48 Dánske kráľovstvo. (Online.) Dostupné na: <https://denmark.dk/society-and-business/work-life-balance>.

49 HAMULÁK, J., NEVICKÁ, D. Švédsky model rodičovskej dovolenky – cesta k rovnoprávnosti? In *Právny štát – medzi vedou a umením*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 124 – 130.

50 Európska komisia. (Online.) Dostupné na: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533>.

51 HAMULÁK, J., NEVICKÁ, D. Breastfeeding as a (non)exclusive right of women in labor relations – the European approach. In *European studies: the review of European law, economics and politics*. Roč. 7. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 273 – 282.

52 Nová definícia malých a stredných podnikov. (Online.) Dostupné na: https://www.unms.sk/swift_data/source/dokumenty/technicka_normalizacia/msp/def.%20podnikov-sme_user_guide_sk.pdf. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

53 Výňatok z článku prílohy 2 k odporúčaniu 2003/361/ES.

54 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR: Zámer národného projektu Rodová rovnosť na pracovisku. (Online.) Dostupné na: <https://www.employment.gov.sk/narodny-projekt-rodova-rovnost-pracovisku/>. Údaje boli získané 30. 4. 2021.

55 V marketingovom ponímaní môžeme podnikovú kultúru zaradiť k oblastiam podnikovej identity. Pri budovaní podnikovej kultúry sa firma snaží o vytvorenie určitého individuálneho identického obrazu, ktorý má zodpovedať jej filozofii a cieľom. Firemná kultúra zahŕňa porozumenie a vlastné uznanie podniku, a tak vyjadruje správanie podniku alebo štýl jeho správania smerom dnu a von. Kultúra podniku je zvýraznená tradíciou, štýlom vedenia, hodnotovým systémom, normami a podobne.

56 Flexibilné pracovné miesto a čas.

57 Závery Rady. 3177. zasadanie Rady pre zamestnanosť, sociálnu politiku, zdravie a záležitosti týkajúce sa spotrebiteľa, Luxemburg, 21. jún 2012.

58 COM (2017) 252 Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov.

59 Princípy zákazu diskriminácie a rovnosti príležitostí sú obsiahnuté najmä v antidiskriminačnom zákone, ale aj v Zákonníku práce a v ďalších súvisiacich právnych normách.

60 Osobitné skupiny zamestnancov podľa teórie pracovného práva tvoria zdravotne znevýhodnení zamestnanci, ale aj zamestnanci s rodičovskými povinnosťami.

61 **Prioritná os Zamestnanosť** prispieva k plneniu jedného z tematických cieľov

stratégie Európa 2020, a to dosiahnuť 75 % podiel zamestnaného obyvateľstva vo veku 20 – 64 rokov. (Online.) Dostupné na: <https://www.ludskezdroje.gov.sk/zamestnanost>. Údaje boli získané 26. 4. 2021.

62 Napríklad formou nenávratnej pomoci, servisnými poukážkami, kompenzačnými príspevkami alebo inými výhodami (napr. vo verejnom obstarávaní či daňovými úľavami).

63 Inštitút pre výskum práce a rodiny: Prieskum životnej situácie počas pandémie COVID-19. (Online.) Dostupné na: https://www.totojerovnost.eu/downloads/Prieskum_zivotnej_situacie_pocas_pandemie_COVID19.pdf. Údaje boli získané 21. 4. 2021.

64 Inštitút pre výskum práce a rodiny. (Online.) Dostupné na: <https://ivpr.gov.sk/22-oktober-den-rovnosti-v-odmenovani-zien-a-muzov-tlacova-sprava/>. Údaje boli získané 25. 3. 2021.

65 Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. (Online.) Dostupné na: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/domain/work/SK>. Údaje boli získané 25. 3. 2021.

66 Pojem *synergický efekt* sa používa v manažmente na vyjadrenie toho, keď potenciál celku nie je len súčtom potenciálu jednotlivých častí, ale ich mocninou.

67 Ustanovenie § 164 zákona č. 311/ 2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

68 Ustanovenie § 49a zákona č. 311/ 2001 Z. z. Zákonníka práce v znení neskorších predpisov.

69 V súvislosti s týmto pozri stanovisko Európskeho súdneho dvora v oblasti rovnosti antidiskriminačného práva Európskej únie. (Online.) Dostupné na: <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1358229120927947>.

70 HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy. 2016. (Online.) Dostupné na: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/ekon_naklady_kvali_sondy_vyzkumna_zprava_unor_2016_fin_format.pdf. Údaje boli získané 5. 4. 2021.

71 HOFSTEDE, G. Biography. (Online.) Dostupné na: www.geerthofstede.com/geert-hofstede-biography/. Údaje boli získané 7. 4. 2021.

