

Návrh opatrení

na zosúladienie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010

(materiál schválený vládou SR dňa 21. júna 2006 uzn. č. 560/2006)

Úvod

Predkladaný dokument je návrhom opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života. Zámerom je nastavenie politiky zosúladienia formulovaním konkrétnych opatrení ako aj spôsobov implementácie do roku 2006 s výhľadom do roku 2010.

Opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života sú súčasťou komplexnej reformy v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky a sú spojené s daňovou reformou, ktorá sa začala v januári 2004.

Navrhované opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života si vyžadujú úzku spoluprácu rezortu MPSVR SR s ďalšími subjektmi, predovšetkým MŠ SR (najmä zariadenia predškolskej a mimoškolskej výchovy) a MVRR SR (výstavba štartovacích bytov a bytov splňajúcich finančné možnosti rodín s deťmi).

Hlavný cieľ

Cieľom návrhu je podporiť zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami a zníženie rizika, že tieto osoby budú vystavené dileme práca verzus rodina alebo sa stanú objektom diskriminácie na trhu práce a v zamestnaní z dôvodu starostlivosti o rodinu a rozšíriť podporné a odľahčovacie služby pre rodiny tak, aby sa navrhnuté opatrenia stali nástrojom vytvárania priestoru pre vyrovnávanie sa s nepriaznivými demografickými zmenami na Slovensku.

I. časť

Zámer

Zámerom materiálu je analýza základných predpokladov pre vytvorenie spoločenského prostredia ústretového k rodine a vytvorenie reálnych možností pre dosiahnutie harmonickej rovnováhy pri plnení povinností v rodine a v práci.

Návrh opatrení sa vzťahuje na osoby najmä zamestnankyne a zamestnancov so zodpovednosťou za nezaopatrené deti a odkázaných (závislých) členov najbližšej rodiny, ktorí zjavne potrebujú starostlivosť alebo podporu, ak táto zodpovednosť obmedzuje možnosti ich vzdelávania, prístupu k zamestnaniu, účasti, resp. návratu na trh práce, odborného a kariérneho rastu alebo je bariérou pri udržaní si zamestnania.

Za osoby s rodinnými povinnosťami pre potreby tohto dokumentu primárne považujeme rodičov s deťmi v predškolskom a mladšom školskom veku, ktorí si hľadajú zamestnanie alebo majú kvôli plneniu si rodinných povinností sťažené podmienky pri výkone svojej práce.

Súčasne budú navrhované opatrenia využívať aj osoby starajúce sa o starších a zdravotne postihnutých členov rodín. Ich diverzifikované potreby sú komplexne zahrnuté v iných koncepčných a strategických materiáloch MPSVR SR, respektíve v pripravovaných zákonoch.

Jedným z relevantných dôvodov pre realizáciu zámeru je aj skutočnosť, že doterajšia prax poukázala na fakt, že osoby starajúce sa o deti, ktoré sú zamestnané, alebo si hľadajú zamestnanie sú v rôznej miere diskriminované na trhu práce práve z dôvodu starostlivosti o deti.

Mimoriadna celoslovenská previerka NIP úloha č.107/03 – „Posilnenie rovnosti príležitostí - zosúladienie pracovného a rodinného života“ bola zameraná na odhaľovanie prejavov diskriminácie u žien, matiek a mužov starajúcich sa o maloleté deti pri návrate do zamestnania. Podľa správy z previerky NIP zistil najviac porušení Zákonníka práce v § 41, kedy zamestnávateľa pred uzatvorením, resp. v čase uzatvorenia pracovného pomeru dávali uchádzačom o zamestnanie vypisovať osobný dotazník, ktorý obsahuje otázky o ich rodinnom stave a o rodinných pomeroch.

V uvedenej správe sa konštatovalo, že vyskytujúce sa neprijatie uchádzača zamestnávateľom vzhľadom na rodinný stav alebo starostlivosť o deti možno skryť napr. pod nesplnenie podmienok v podnikovej koncepcii systému výberu zamestnancov, čo je však ťažko preukázateľné. Mnohé diskriminačné prvky, ktoré v tomto smere existujú, majú latentný charakter a rôznu podobu.

Zámerom prípravy materiálu bolo pomenovať opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života, ktoré môžu byť súčasťou prorodinnnej politiky, ktorú realizuje štát, ale aj zamestnávateľa a nemenej významným spôsobom sa na nej podieľajú aj obce.

Opatrenia prijímané na úrovni štátu majú charakter legislatívnych, inštitucionálnych a podporných aktivít v rámci sociálnej a rodinnej politiky a politiky trhu práce. Problematika zosúladienia rodinného a pracovného života je dôležitou súčasťou materiálu „Aktualizácia štátnej rodinnej politiky na roky 2005 - 2006“.

Dôležitú úlohu zohráva prorodinná politika zamestnávateľov, ktorá je v súčasnosti na úrovni skôr intuitívneho prijímania opatrení ako na úrovni systematických strategických cieľov a zámerov. Zamestnávateľa si nedostatočne uvedomujú priamy prínos prorodinných opatrení (ekonomický efekt vyplývajúci zo zníženia fluktuácie, chorobnosti, zníženie počtu výberových konaní, získanie lojálnych a kvalitných zamestnancov), ktorý sa odráža na ekonomických výsledkoch podniku.

Často sa zabúda na úlohu infraštruktúry v mieste bydliska a celkovej prorodinnnej klímy a na to, že všetky opatrenia prijímané na úrovni mestského, či obecného zastupiteľstva by mali byť prehodnocované z aspektu ich prínosu pre občanov s rodinnými povinnosťami (infraštruktúra priateľská k rodine).

V prorodinnnej politike zamestnávateľov a obcí sú veľké rezervy, ktoré sa dajú postupne odstraňovať vzdelávacími a podpornými akciami ako sú napr. súťaže, či hľadanie foriem spolufinancovania a viacdrojového financovania opatrení na zosúladienie pracovného a rodinného života. Pri ich uvádzaní a naštartovaní bude potrebné tieto opatrenia podporiť aj v smere ich finančnej refundácie.

II. časť

Východisková situácia

Pre návrh opatrení zameraných na vytvorenie podmienok pre zosúladienie rodinného a pracovného života je dôležité poznať meniacu sa štruktúru rodiny, mieru zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami ako aj výrazné zmeny právneho systému, ktoré vytvárajú legislatívne podmienky pre zlepšenie postavenia osôb s rodinnými povinnosťami na trhu práce, ale ich uplatňovanie v praxi je z viacerých dôvodov nedostatočné. Ustanovenia legislatívy uvedené v tejto časti vytvárajú základné východiská pre zosúladienie rodinného a pracovného života.

Meniaca sa štruktúra rodiny

Pre meniacu sa štruktúru rodiny boli dôležité výraznejšie zmeny v demografickom správaní obyvateľstva SR od začiatku 90. rokov 20. storočia, kedy sa toto správanie začalo približovať západoeurópskemu reprodukčnému modelu. Podľa údajov Štatistického úradu SR znižovanie sobášnosti a plodnosti vrcholiace na prelome 20. a 21. storočia sa odrazilo v znížení absolútneho i relatívneho počtu úplných rodín s deťmi. V roku 2001 dosiahol počet úplných rodín s deťmi 644,1 tisíc, teda za obdobie rokov 1991 – 2001 sa ich počet znížil o 15,5 %. Dochádza aj k zmene štruktúry úplných rodín. Priemerný počet nezaopatrených detí v úplných rodinách klesal z počtu 2,1 v roku 1961 na 1,01 dieťaťa v roku 2001. Od roku 1991 sa výraznejšie znižuje počet trojdetných a dvojdetných rodín, aj keď ešte stále prevláda model dvojdetnej rodiny, čo zrejme súvisí aj so zvyšovaním veku ženy pri narodení prvého dieťaťa.

Meniaca sa štruktúra rodiny sa odrazila aj na participácii osôb s rodinnými povinnosťami – prevažne žien na trhu práce. V roku 2004 priemerná miera zamestnanosti v SR obyvateľov vo veku 15 - 64 rokov (v produktívnom veku) dosahovala úroveň 56,9 %, pričom u mužov to bolo 63,0 % a u žien 50,9 %.

Pracujúce ženy v SR podľa postavenia v zamestnaní, pracovného času a stability zamestnania (rok 2003, v %)

UKAZOVATEL	v %
Podiel žien na celku pracujúcich	45,6
Podiel žien na celku zamestnancov	47,5
Podiel žien na celku zamestnancov vo verejnom sektore	52,8
Podiel žien na celku zamestnancov v súkromnom sektore	43,3
Podiel žien na celku samozamestnaných	27,6
- podiel žien na podnikateľoch so zamestnancami	25,8
- podiel žien na podnikateľoch bez zamestnancov	27,3
- podiel žien na vypomáhajúcich v rodinnom podniku	79,3
Podiel žien na pracujúcich na plný pracovný čas	45,0
Podiel žien na pracujúcich na kratší pracovný čas	71,5
Podiel žien na celku pracujúcich v stálej práci	45,7
Podiel žien na celku pracujúcich v dočasnej práci	44,1
Podiel žien na celku evidovaných nezamestnaných	45,2

Zdroj: Štatistická ročenka SR. ŠÚ SR, Bratislava 2004

Vzhlľadom na pretrvávajúce rodových stereotypov a vyhranené delenie rodových rolí v slovenských rodinách, väčšinu úloh v rámci dennej starostlivosti o rodinu plní žena. Hoci opatrenia na zosúladiť pracovných a rodinných povinností sú adresované a formulované pre osoby s rodinnými povinnosťami, dileme práca a rodina sú vo väčšej miere vystavené ženy - matky.

V záujme napĺňania cieľov Lisabonskej stratégie (v roku 2005 dosiahnuť 57 % zamestnanosť žien, v roku 2010 60 %) je potrebné vytvárať prostredie, ktoré zvýši zamestnanosť osôb s rodinnými povinnosťami. Opatrenia na zosúladiť pracovného a rodinného života môžu výrazne ovplyvniť nárast zamestnanosti žien a tým naplniť ciele Lisabonskej stratégie a naplnenie barcelonských cieľov (aby sa do roku 2010 dosiahlo poskytovanie starostlivosti o dieťa pre aspoň 90 % detí vo veku od troch rokov do veku povinnej školskej dochádzky a pre aspoň 33 % detí do veku troch rokov).

Vývoj na trhu práce (%)										
	Slovenská republika								EU15 priemer	
	2003	2004	2010	2020	2030	2040	2050	2080	2003	2050
Miera participácie (muži)										
15-24	45,4	46,0	46,5	46,1	44,3	45,2	45,2	45,0	51,7	53,0
25-54	94,1	94,4	95,3	96,1	96,2	96,0	95,9	96,4	92,5	94,4
15-54	80,7	81,2	83,3	86,7	86,3	85,0	84,8	84,6	-	-
55-64	48,9	49,8	59,6	65,2	76,4	74,7	73,7	79,4	54,8	67,7
65+	2,9	2,7	3,2	6,2	9,9	10,3	9,7	17,7	-	-
15-64	76,8	77,3	79,6	82,8	84,4	82,4	81,9	83,5	78,7	81,5
Miera participácie (ženy)										
15-24	37,5	38,5	39,9	39,6	38,3	39,0	39,0	39,0	44,7	46,1
25-54	84,6	85,1	87,5	89,6	90,8	90,1	89,5	90,0	74,4	82,6
15-54	72,0	72,8	76,2	80,5	81,1	79,4	78,7	78,5	-	-
55-64	12,7	14,2	26,5	46,7	63,6	62,4	61,6	70,0	34,0	56,2
65+	1,7	1,7	2,8	5,6	7,3	7,8	7,1	16,9	-	-
15-64	63,4	64,1	67,2	73,6	77,4	74,8	74,0	76,6	62,1	70,6
Celková miera participácie 15-64	70,1	70,7	73,4	78,2	80,9	78,6	78,0	80,1	70,4	76,1
Miera nezamestnanosti (15-64)	17,5	18,1	15,2	9,7	7,0	7,0	7,0	7,0	8,2	6,0
Miera zamestnanosti (15-64)	57,8	57,9	62,6	70,5	75,2	73,1	72,5	74,5	64,6	71,5

Zdroj: Európska komisia (LAWG), Ministerstvo financií SR

V SR napriek tomu, že legislatíva umožňuje prácu na skrátený pracovný úväzok, zamestnanci, ženy aj muži, túto možnosť využívajú len v malej miere, pritom ženy ju využívajú viac. V roku 2004 na skrátený pracovný úväzok pracovalo približne 0,7 % mužov a 1,9 % žien z toho z dôvodu, že sa starajú o deti a iné odkázané osoby žiadny muž a 0,1% žien. Ženy pracujúce na kratší pracovný čas boli prevažne z vekovej skupiny 25 až 49 rokov. U žien, na rozdiel od mužov, výraznejšie prevládal aj dôvod, že si nemohli nájsť vhodné zamestnanie na plný pracovný čas, alebo pracovali na kratší pracovný čas z iniciatívy zamestnávateľa, čím sa zvyšuje podiel tzv. podzamestnaných osôb (0,2 % mužov a 0,7 % žien za 4. štvrtrok 2004). Výsledky prieskumov v SR z predchádzajúcich rokov potvrdzujú, že ženy na zosúladienie pracovného a rodinného života neuprednostňujú prácu na kratší pracovný čas, skôr iné flexibilné formy práce (flexibilný pracovný čas, netradičné usporiadanie pracovného času, telework a pod.)

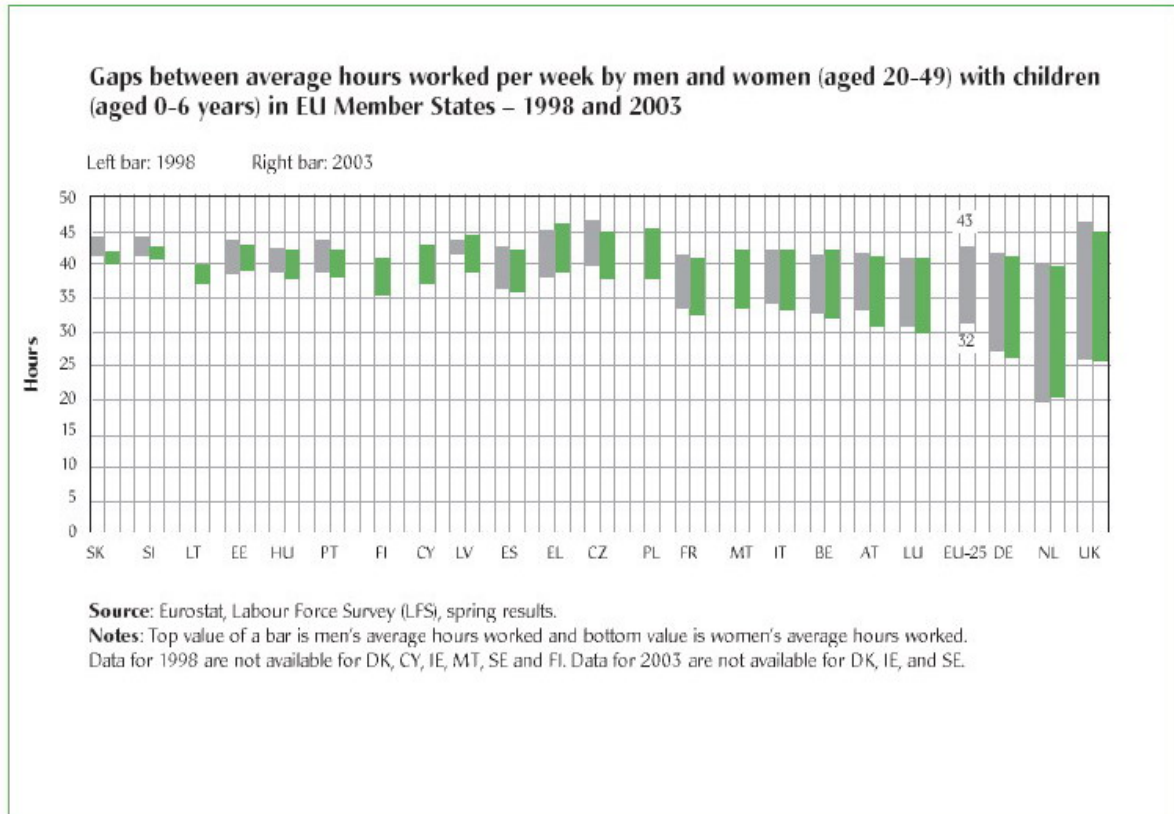
Jedným z hlavných dôvodov nízkeho využívania práce na skrátený pracovný úväzok je pretrvávajúca potreba dvoch plných pracovných úväzkov pre finančné zabezpečenie rodiny. Z uvedeného vyplýva, že ženy v SR tým, že viac pracujú na plný pracovný úväzok, pracujú dlhšie ako ženy v EÚ (25). Podobný trend je aj v ostatných 10 nových členských krajinách EÚ.

Podľa štatistík Eurostatu (štúdiá „Rodové rozdiely a zosúladienie práce a rodinného života, autorka Christel ALIAGA) v roku 2004 partneri vo veku 20 až 49 rokov s deťmi v priemere EU - 25 pracovali na plný pracovný úväzok v 45 %, na Slovensku v 66 %, v ČR 64 %, v Slovinsku 77 %, pritom v Belgicku v 43 %, Holandsku v 27 % a pod.

V modeli muž na plný pracovný úväzok a žena na čiastočný pracovný úväzok (čo je najbežnejší model tradičnej starostlivosti o deti) pracovali v priemere EÚ - 25 19 % týchto partnerov, v Belgicku 24 %, v Holandsku 44 %, Rakúsku 27 %, naproti tomu v SR 2 %, v ČR 3 %, Maďarsku 2 %.

Podľa tejto štúdie miera zamestnanosti žien vo veku 20 až 49 rokov s deťmi do 12 rokov prevažuje alebo približuje sa 80 % v krajinách SR, ČR a Španielsko, pričom priemer EÚ - 25 je 60 %.

Rozdiel medzi priemerným počtom odpracovaných hodín za týždeň u žien a mužov (20-49) s deťmi (0-6) v členských štátoch EÚ v roku 1998 a v roku 2003



Zdroj: Správa o rodovej rovnosti, 2005, Európska komisia 2005

Správa potvrdzuje, že ženy, a to aj ženy s malými deťmi, nielen v SR, ale aj v ďalších nových členských štátoch EÚ pracujú na plný pracovný úväzok. SR z hľadiska cieľov lisabonskej stratégie dosahuje dobré výsledky, napriek miernemu poklesu zamestnanosti na plný úväzok od roku 1998. Uvedené štatistické ukazovatele jednoznačne potvrdzujú potrebu prijatia nových stratégií na zosúladienie rodinného a pracovného života. Prijaté opatrenia budú mať charakter vyrovnávacích opatrení s tendenciami demografického vývoja.

V dôsledku zmien v demografickom vývoji sa musí spoločnosť pripraviť aj na zvyšovanie podielu starších a starých ľudí a ich účasti na trhu práce. Priemerná miera zamestnanosti v SR obyvateľov vo veku 50 - 64 rokov (starších podľa národnej metodiky) v roku 2004 dosahovala úroveň 44,7 %, pričom u mužov to bolo 56,3 % a u žien 34,5 %. Priemerná miera zamestnanosti v SR obyvateľov vo veku 55 - 64 rokov (starších podľa metodiky EÚ) v roku 2004 dosahovala úroveň 26,3 % pričom u mužov to bolo 42,9 % a u žien 12,4 %. Priemerná miera nezamestnanosti v SR obyvateľov vo veku 55 - 64 rokov (starých) v roku 2004 dosahovala úroveň 15,4 %, pričom u mužov to bolo 15,7 % a u žien 15,1 %.

Politické a spoločenské zmeny, ktoré sa udiali v roku 1989, zásadným spôsobom ovplyvnili sobášne správanie slovenskej populácie, ktoré sa prejavilo predovšetkým v nižšej intenzite sobášnosti a zvýšení sobášneho veku. Mladá generácia, ktorá má možnosť slobodne

rozhodnúť o vlastnej budúcnosti, napriek tomu, že pripisuje rodine veľký význam, požaduje pri rozhodovaní o uzavretí manželstva a založení rodiny naplnenie určitých ekonomických predpokladov, napr. vyriešenie bytovej otázky, stále zamestnanie s dostatočným príjmom. Dôležitú úlohu pri rozhodovaní však zohráva aj naplnenie individuálnych záujmov, ako je napr. štúdium, cestovanie, podnikanie, kariéra v zamestnaní. Odklad manželstva na neskorší čas má najväčší podiel na zvyšovaní priemerného veku mužov a žien pri prvom sobáši. V súčasnosti sa slobodní muži ženia v priemere 27,9 - roční a slobodné ženy 25,3 - ročné.

Analýza východiskovej situácie potvrdila regionálne disparity a rozdielnosť východiskovej situácie v mestách a zvlášť vo veľkých mestách a v menších mestách a obciach, kde silne rezonuje potreba „mať vôbec nejakú prácu“. Regionálne diskrepancie a osobitosti determinujú vznik dvoch skupín občanov, ktorí majú problémy so zosúladením rodinného a pracovného života.

Prvá skupina má napriek záujmu pracovať, problémy s umiestnením sa na trhu práce z dôvodu nižšej regionálnej ponuky pracovných miest. Nedostatok finančných možností a nízke priemerné mzdy v regiónoch neumožňujú mobilitu pracovnej sily, ktorá je súčasne sťažená zodpovednosťou za rodinu. Pre uvedenú skupinu je potrebné vytvoriť medzitrh práce napr. formou inkubátorov, resp. iných moderných foriem udržania nadobudnutých vedomostí a zručností, a tým nahradiť regionálny nedostatok pracovných miest. Ďalšou alternatívou je podpora podnikateľských aktivít, živností a ďalších foriem samozamestnávania prostredníctvom služieb zamestnanosti. Osobitne atraktívnou formou zamestnávania napríklad v oblasti cestovného ruchu a služieb je vytváranie rodinných podnikov či rodinných fariem.

Druhá skupina je charakteristická vyššou mierou zamestnanosti, vyššími príjmami, a preto navrhujeme opatrenia nasmerovať predovšetkým na oblasť verejných sociálnych služieb so zameraním na moderné podporné služby pre rodiny, na pomoc zo strany zamestnávateľov ústretových k rodine a celkové vytváranie prostredia a infraštruktúry priateľskej k rodine.

Meniaca sa štruktúra rodiny a nutnosť transpozície viacerých európskych direktív týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania si vyžiadali viaceré legislatívne zmeny, ktoré možno rozdeliť na priamo podporujúce, podporné a ochranné.

Legislatívne ustanovenia podporujúce zosúladenie pracovného a rodinného života

Uľahčenie prístupu k zamestnaniu a k jeho vykonávaniu umožňuje ustanovenie § 49 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce, zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zákonník práce tiež upravuje inštitút domáceho zamestnanca a pružného pracovného času.

Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov obsahuje opatrenia na podporu zosúladenia pracovného a rodinného života, ktoré sú súčasťou aktívnych opatrení na trhu práce. Je to poskytovanie príspevku na služby pre rodinu s deťmi, t. j. na úhradu časti preukázaných výdavkov na pobyt dieťaťa v predškolskom zariadení alebo na úhradu časti preukázaných výdavkov na starostlivosť o dieťa poskytovanú fyzickou osobou, ktorá má oprávnenie na vykonávanie tejto činnosti.

Príspevok na služby pre rodinu s deťmi sa poskytuje podľa § 43 ods. 11 tohto zákona uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb a ktorí sú rodičmi starajúcimi sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky alebo inými oprávnenými osobami starajúcimi sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky.

Príspevok na služby pre rodinu s deťmi poskytujú úrady práce, sociálnych vecí a rodiny podľa § 46 ods. 10 zákona o službách zamestnanosti aj uchádzačovi o zamestnanie

a záujemcovi o zamestnanie, ktorí sa zúčastňujú na vzdelávaní a príprave pre trh práce a ktorí sú rodičmi starajúcimi sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky alebo inými oprávnenými osobami starajúcimi sa o dieťa pred začatím povinnej školskej dochádzky.

Výška príspevku na služby pre rodinu s deťmi poskytovaného počas účasti uchádzača o zamestnanie a zájemcu o zamestnanie na odborných poradenských službách je ustanovená v §10 ods. 3 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 31/2004 Z. z. v znení vyhlášky č. 613/2005 Z. z. a výška príspevku na služby pre rodinu s deťmi poskytovaného uchádzačovi o zamestnanie a záujemcovi o zamestnanie počas ich vzdelávania a prípravy pre trh práce je ustanovená v § 3 ods. 2 vyhlášky Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 44/2004 Z. z. v znení vyhlášky č. 614/2005 Z. z. V oboch prípadoch sa príspevok na služby pre rodinu s deťmi poskytuje v rovnakej výške, a to najviac v sume 1 200 Sk mesačne na jedno dieťa a na každé ďalšie dieťa najviac v sume 900 Sk mesačne počas trvania účasti uchádzača o zamestnanie a zájemcu o zamestnanie na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb alebo počas trvania účasti uchádzača o zamestnanie a zájemcu o zamestnanie na vzdelávaní a príprave pre trh práce. Tieto príspevky sú financované zo zdrojov určených na aktívnu politiku trhu práce.

Od 1. januára 2006 bol zákonom č. 573/2005 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov, zavedený príspevok na dochádzku za prácou. Tento príspevok poskytuje úrad práce, sociálnych vecí a rodiny na úhradu časti cestovných výdavkov na dochádzku z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu zamestnanca do miesta výkonu zamestnania uvedeného v pracovnej zmluve, alebo z miesta trvalého pobytu alebo z miesta prechodného pobytu samostatne zárobkovo činnnej osoby do miesta prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti a späť. Príspevok sa poskytuje občanovi, ktorý bol znevýhodneným uchádzačom o zamestnanie podľa § 8 tohto zákona, vedeným v evidencii uchádzačov o zamestnanie najmenej šesť mesiacov, po dobu jeho vedenia v evidencii uchádzačov o zamestnanie, najdlhšie počas 12 mesiacov. Maximálna mesačná výška príspevku na dochádzku za prácou je 2 000 Sk. Opakovane sa tento príspevok poskytuje po uplynutí dvoch rokov od nástupu do ostatného zamestnania.“

V oblasti finančnej podpory iniciatív súkromných poskytovateľov sociálnych služieb z verejných prostriedkov sa zákonom č. 141/2004 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov, ustanovila minimálna výška finančného príspevku na poskytovanie sociálnych služieb a sociálneho poradenstva z verejných prostriedkov pre súkromných poskytovateľov. Zámerom je vytvoriť podmienky na zvýšenú podporu zriaďovania zariadení sociálnych služieb a ďalších sociálnych služieb, ich rozširovanie a skvalitňovanie a zriaďovanie odľahčovacích služieb, čo prispeje k vytvoreniu podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života.

Rodičovský príspevok v zmysle zákona č. 244/2005, ktorým, sa mení a dopĺňa zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku v znení neskorších predpisov, sa poskytuje rodičovi mesačne, avšak najdlhšie do dovŕšenia troch rokov veku dieťaťa, resp. šiestich rokov, ak ide o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom alebo o dieťa, ktoré bolo zverené do starostlivosti nahradzujúcej starostlivosť rodičov. Prípadný výkon zárobkovej činnosti zo strany rodiča nemá vplyv na nárok a na poskytnutie rodičovského príspevku, čím sa vytvárajú pre rodičov možnosti pre zosúladenie rodičovskej a profesijnej role. V tomto smere legislatíva umožňuje rodičovi slobodne sa rozhodnúť, či sa o dieťa bude starať osobne alebo si zabezpečí starostlivosť napr. prostredníctvom inej fyzickej alebo právnickej osoby.

Novela sa týkala aj zmeny a doplnenia zákona č. 599/2003 Z. z. o pomoci v hmotnej núdzi a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, na ktorého základe sa nad rámec ustanovenej dávky v hmotnej núdzi v doterajšej právnej úprave za

dávku na účely tohto zákona považovala aj suma 350 Sk mesačne pre rodičov, ktorí sa starajú o dieťa do jedného roku veku za určených podmienok.

Podporné legislatívne ustanovenia

V zmysle čl. 1 zákona č. 311/201 Z. z. Zákonníka práce manželský a rodinný stav nemôže byť dôvodom porušenia práva na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov zákonom 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). Podľa § 41 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu (§ 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce).

Ako podporný inštitút vytvárajúci podporné prostredie je v zmysle zákona č. 595/2003 Z. z. o dani z príjmov tzv. daňový bonus, ktorý môžu dostať rodičia mesačne na každé nezaopatrené dieťa. Nástroj má pôsobiť motivujúco pri hľadaní a udržaní si práce a zároveň pomôcť najnižším príjmovým skupinám (poskytuje sa na princípe zápornej dane). Prostredníctvom tohto daňového nástroja štát zvyšuje čistý príjem rodičom s nezaopatrenými deťmi, ktorí vykonávajú zárobkovú činnosť.

Podľa zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov za fyzickú osobu, ktorá sa osobne a celodenne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov jeho veku, štát platí poistné na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity, ak táto fyzická osoba nie je povinná platiť poistné na starobné poistenie a na invalidné poistenie sama a nepoberá invalidný dôchodok.

Podľa ustanovení zákona č. 43/2004 Z. z. o starobnom dôchodkovom sporení a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov je povinne zúčastnená na starobnom dôchodkovom sporení aj fyzická osoba, ktorá sa osobne a celodenne stará o dieťa do šiestich rokov jeho veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov jeho veku. Za takúto osobu platí príspevky na starobné dôchodkové sporenie štát, ak táto fyzická osoba nie je povinná platiť príspevky na starobné dôchodkové sporenie sama a nepoberá invalidný dôchodok. To znamená, že aj keď uvedená fyzická osoba nevykonáva zárobkovú činnosť, ale stará sa o dieťa, pripisujú sa jej príspevky na starobné dôchodkové sporenie na jej osobný dôchodkový účet. Systém starobného dôchodkového sporenia je príspevkovo definovaný, a teda výška dôchodku z tohto systému závisí od sumy zhodnotených príspevkov na jej osobnom dôchodkovom účte. Systém tak vytvára podmienky, aby sa tieto fyzické osoby mohli plnohodnotne venovať výchove dieťaťa.

Vymeriavacím základom štátu na platenie poistného na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity a príspevkov na starobné dôchodkové sporenie za osoby starajúce sa o dieťa do šiestich rokov veku je 60 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu. Za osoby starajúce sa o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov veku štát platí poistné a príspevky z vymeriavacieho základu vo výške 70 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu.

Týmto opatrením štát pre účely sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia postavil trvanie osobnej a celodennej starostlivosti o dieťa do šiestich rokov jeho veku alebo o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom do siedmich rokov jeho veku na roveň výkonu zárobkovej činnosti, a teda za obdobie tejto starostlivosti, kedy uvedený okruh osôb nie je povinný platiť poistné a príspevky na starobné dôchodkové

sporenie, štát pre budúce nároky zo sociálneho poistenia a starobného dôchodkového sporenia zabezpečuje primeranú životnú úroveň v starobe a pri nespôsobilosti na prácu.

Osobitné podmienky nároku na materské ako jednej z dávok poskytovaných zo systému nemocenského poistenia a výška materského sú upravené v zákone č. 461/2003 Z. z. (§ 48 až § 53). Poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa, má nárok na materské, ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. Poistenkyňa vzniká nárok na materské od začiatku šiesteho týždňa pred očakávaným dňom pôrodu určeným lekárom, najskôr od začiatku ôsmeho týždňa pred týmto dňom, a ak porodila skôr, odo dňa pôrodu. Materské sa poskytuje spravidla 28 týždňov od vzniku nároku. Osobitnú (dlhšiu) dobu trvania nároku na materské tento zákon ustanovuje v prípadoch, ak poistenkyňa porodila súčasne dve alebo viac detí alebo ak je poistenkyňa osamelá. Ak poistenkyňa porodila zároveň dve alebo viac detí a aspoň o dve z narodených detí sa stará alebo ak je osamelá, má nárok na materské aj po uplynutí 28. týždňa od vzniku nároku; najdlhšie 37 týždňov od vzniku nároku na materské.

Zákon č. 461/2003 Z. z. umožňuje poskytovanie materského aj inému poistencovi, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti, pričom okruh fyzických osôb, ktoré sa považujú za iného poistenca, ako aj dôvody, pre ktoré prevzali dieťa do svojej starostlivosti, sú taxatívne vymedzené. Uvedený zákon tiež novoustanovuje, že iným poistencom na účely nároku na materské je aj otec dieťaťa, ak sa dohodne s matkou dieťaťa. V takomto prípade nárok na materské vznikne otcovi dieťaťa najskôr po uplynutí obdobia, v ktorom trvá nárok na materské výlučne matke dieťaťa. Vznik nároku na materské iného poistenca je podmienený splnením rovnakých podmienok ako na vznik nároku na materské poistenkyňi. Iný poistenc má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti do uplynutia 22. týždňa od vzniku nároku na materské (ak je iný poistenc osamelý alebo ak iný poistenc prevzal do starostlivosti dve alebo viac detí, majú nárok na materské v období 31 týždňov od vzniku nároku na materské) najdlhšie do dovŕšenia ôsmich mesiacov veku dieťaťa.

Výška materského je 55 % denného vymeriavacieho základu, pričom denný vymeriavací základ na určenie výšky materského je podiel súčtu vymeriavacích základov na platenie poistného na nemocenské poistenie dosiahnutých poistencom v rozhodujúcom období a počtu dní rozhodujúceho obdobia.

Vyrovňavací príspevok v tehotenstve a materstve poskytovaný podľa právnych predpisov účinných do 31. decembra 2003 sa od účinnosti zákona č. 461/2003 Z. z. (od 1. januára 2004) označuje ako vyrovnávacia dávka. Vyrovnávacia dávka je jednou z dávok poskytovaných zo systému nemocenského poistenia. Zamestnankyňa má nárok na vyrovnávaciu dávku, ak je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pretože práca, ktorú predtým vykonávala, je podľa Zákonníka práce zakázaná tehotným ženám alebo podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, a pri práci, na ktorú je preradená, dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem ako pri práci, ktorú vykonávala pred preradením. Nárok na vyrovnávaciu dávku má zamestnankyňa ak do konca deviateho mesiaca po pôrode je preradená na inú prácu.

Vyrovnávacia dávka sa poskytuje za kalendárny mesiac. Výška vyrovnávacej dávky je 55 % z rozdielu medzi mesačným vymeriavacím základom dosahovaným pred preradením a vymeriavacím základom, z ktorého platí poistné po preradení na inú prácu.

V novele zákona o sociálnom poistení s účinnosťou od 1. augusta 2006 sa ustanovuje, aby povinnému dôchodkovému poisteniu podliehala okrem fyzickej osoby riadne sa starajúcej o dieťa do šiestich rokov jeho veku, (ak táto osoba nie je dôchodkovo poistená z dôvodu vykonávania činnosti zamestnanca alebo samostatne zárobkovo činnej osoby, nebol jej priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, nedovŕšila dôchodkový vek a podala prihlášku na dôchodkové poistenie z dôvodu tejto starostlivosti,) aj fyzická osoba, ktorá sa riadne stará o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom po dovŕšení

šiestich rokov veku až do osemnásť rokov veku dieťaťa (pri splnení rovnakých podmienok ako u fyzickej osoby riadne sa starajúcej o dieťa do šiestich rokov jeho veku), čím dochádza u tejto skupiny osôb k výraznému predĺženiu obdobia, v ktorom štát platí poistné na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity, v porovnaní so súčasným právnym stavom, podľa ktorého do tohto okruhu poistencov je možné zahrnúť fyzické osoby, starajúce sa o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom len do siedmich rokov veku dieťaťa.

Zároveň sa navrhuje, aby povinnému dôchodkovému poisteniu podliehala aj fyzická osoba, ktorej sa poskytuje peňažný príspevok za opatrovanie poskytovaný podľa zákona o sociálnej pomoci, pričom povinnému dôchodkovému poisteniu budú podliehať len tie fyzické osoby, ktoré podajú prihlášku na toto poistenie.

Obdobie povinného dôchodkového poistenia získané starostlivosťou o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom vo veku od šesť do osemnásť rokov a obdobie dôchodkového poistenia získané opatrovaním osoby s poberaním peňažného príspevku za opatrovanie môže byť v úhrne najviac v rozsahu dvanástich rokov.

Vymeriavací základ štátu na platenie poistného na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistného do rezervného fondu solidarity za fyzické osoby starajúce sa o dieťa do šiestich rokov veku a za fyzické osoby starajúce sa o dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom po dovŕšení šiestich rokov veku až do osemnásť rokov veku dieťaťa sa navrhuje vo výške 60 % jednej dvanástiny všeobecného vymeriavacieho základu (priemernej mesačnej mzdy).

Vymeriavacím základom štátu na platenie poistného na starobné poistenie, invalidné poistenie a poistné do rezervného fondu solidarity za fyzickú osobu, ktorej sa poskytuje príspevok za opatrovanie podľa zákona o sociálnej pomoci, sa navrhuje mesačne vo výške minimálnej mzdy.

Ochranné legislatívne ustanovenia

V § 160 až 170 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce sú upravené pracovné podmienky žien a mužov starajúcich sa o deti. Podľa § 162 Zákonníka práce ak tehotná žena vykonáva prácu, ktorá je tehotným ženám zakázaná alebo ktorá podľa lekárskeho posudku ohrozuje jej tehotenstvo, je zamestnávateľ povinný vykonať dočasnú úpravu pracovných podmienok. Ak takáto úprava pracovných podmienok nie je možná, zamestnávateľ ženu preradí dočasne na prácu, ktorá je pre ňu vhodná a pri ktorej môže dosahovať rovnaký zárobok ako pri doterajšej práci v rámci pracovnej zmluvy, a ak to nie je možné, preradí ju po dohode s ňou aj na prácu iného druhu. Ak dosahuje žena pri práci, na ktorú bola preradená bez svojho zavinenia, nižší zárobok ako pri doterajšej práci, poskytuje sa jej na vyrovnanie tohto rozdielu vyrovnávací príspevok v tehotenstve a v materstve podľa osobitného predpisu. Ak nemožno tehotnú ženu preradiť na pracovné miesto s dennou prácou alebo na inú vhodnú prácu, zamestnávateľ je povinný poskytnúť jej pracovné voľno s náhradou mzdy. Tieto ustanovenia Zákonníka práce platia rovnako o matke do konca deviateho mesiaca po pôrode a o dojčiacej žene.

Podľa § 163 Zákonníka práce zamestnávateľ môže skončiť pracovný pomer výpoveďou s tehotnou ženou a so ženou na materskej dovolenke alebo so ženou a mužom na rodičovskej dovolenke a s osamelou zamestnankyňou alebo osamelým zamestnancom, ak sa stará o dieťa mladšie ako tri roky len výnimočne, a to v prípadoch, ak sa zrušuje alebo premiestňuje zamestnávateľ alebo jeho časť (§ 63 ods. 1 písm. a/ Zákonníka práce), a v prípadoch, keď by bolo možné skončiť pracovný pomer okamžite podľa § 68 Zákonníka práce. Ak sa zamestnankyňa (zamestnanec) vráti do práce po skončení materskej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky, je zamestnávateľ povinný zaradiť ju na jej pôvodnú prácu

a pracovisko. Ak to nie je možné preto, že táto práca sa nevykonáva alebo pracovisko je zrušené, musí ju zamestnávateľ zaradiť na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.

Podľa § 8 ods. 1 písm. e) zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa považuje za znevýhodneného uchádzača o zamestnanie aj občan, ktorý je rodič alebo iná oprávnená osoba starajúca sa o tri a viac detí a osamelý občan starajúci sa o dieťa.

Podľa § 14 ods. 2 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa v prístupe k zamestnaniu zakazuje diskriminácia aj z dôvodu manželského stavu a rodinného stavu.

Podľa § 36 ods. 4 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov sa za vážny dôvod nedodržania disponibilít uchádzača o zamestnanie pre úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a za vážny dôvod nespôlupráce uchádzača s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny považuje, ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania manžela alebo ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania neumožňujú zabezpečiť sprevádzanie dieťaťa do desiatich rokov veku do predškolského zariadenia alebo do školy. To znamená, že v týchto prípadoch úrad práce, sociálnych vecí a rodiny toleruje nedodržanie disponibilít uchádzačom o zamestnanie podľa § 34 ods. 7 a jeho nespôluprácu podľa § 36 ods. 5 tohto zákona a nevyradí ho z evidencie uchádzačov o zamestnanie.

V ďalšej časti je rozpracovaný návrh legislatívnych úprav tak, aby pri tvorbe nových zákonov a novelizácii existujúcej legislatívy sa mohol položiť väčší dôraz na pružnosť systému a na možnosť upraviť konkrétne oblasti viacerými podzákonnými normami v limitoch tvorených zákonom.

Napriek vykonaným legislatívnym úpravám, ktorých cieľom bolo zlepšiť podmienky na trhu práce pre zamestnancov so zodpovednosťou za rodinu, právny rámec uvedenej problematiky je potrebné rozšíriť a aktualizovať tak, aby sa prispôbil súčasným moderným trendom uplatňovaným v krajinách EÚ.

III. časť

Návrhy opatrení na zosúladienie pracovného a rodinného života

V tejto časti sú navrhnuté opatrenia rozdelené do troch častí:

- opatrenia zamerané na analýzu existujúceho legislatívneho a normatívneho rámca pre zosúladienie rodinného a pracovného života a návrh ich úpravy
- opatrenia na vytvorenie podmienok prorodinného orientovania inštitúcií a organizácií vrátane zberu a analýzy informácií a štatistík v prospech vytvárania spoločnosti priateľskej rodine
- opatrenia na zvýšenie dostupnosti, pružnosti a kvality vzdelávacieho systému a celoživotného vzdelávania sa.

A. Opatrenia zamerané na analýzu existujúceho legislatívneho a normatívneho rámca pre zosúladienie rodinného a pracovného života a návrh ich úpravy

1. Navrhnuť zmenu príslušnej legislatívy v zmysle skrátenia doby čerpania rodičovského príspevku na dva roky a ekvivalentne ho zvýšiť. Súbežne ponechať alternatívnu možnosť terajšieho právneho stavu.

Z hľadiska rodinných dávok sa možnosť uplatnenia postupov smerujúcich k zosúladieniu rodinného a pracovného života týka predovšetkým rodičovského príspevku. Už zákon č. 280/2002 Z. z. o rodičovskom príspevku a jeho nasledujúce legislatívne úpravy umožnili rodičom rozhodnúť sa, akým spôsobom sa chcú starať o svoje maloleté dieťa, resp. ako dlho sa chcú o dieťa starať osobne a prípadne čerpať rodičovskú dovolenku. Terajšia platná právna úprava vytvára priestor rodičovi pre uplatnenie osobného rozhodnutia a osobnej zodpovednosti týkajúcej sa starostlivosti o dieťa v útlom veku a zároveň aj priestor pre vykonávanie zárobkovej činnosti alebo štúdia popri tejto starostlivosti a to bez obmedzovania výšky poskytovaného rodičovského príspevku.

Alternatívne čerpanie prispeje k možnosti slobodnej voľby a výberu na základe špecifických potrieb a k optimalizácii súladu medzi rodičovskou a profesijnou rolou rodiča. Zvýšenie príspevku a skrátenie doby čerpania využijú predovšetkým rodičia, ktorí sa chcú vrátiť na trh práce, pretože sú schopní zabezpečiť starostlivosť o dieťa.

Je potrebné zabezpečiť, aby sa žiadateľka/žiadateľ o rodičovský príspevok sám rozhodol pre jednu z dvoch alternatív:

- ponechanie možnosti poskytovania rodičovského príspevku tri roky
- zavedenie poskytovania rodičovského príspevku vo vyššej sume a skrátenie doby čerpania na dva roky. Zvýšenie rodičovského príspevku v tejto alternatíve je navrhované o 50 %.

Z: MPSVR SR

T: 2006

2. Navrhnuť novú koncepciu čerpania štátnych rodinných dávok na základe vypracovania právnej analýzy a komparatívnej štúdie.

Zámerom je navrhnuť novú koncepciu rodinných dávok na základe vypracovania analytickej štúdie zavedenia rodičovského konta v podmienkach SR, porovnať existujúce modely rodinných benefitov v krajinách EÚ v súvislosti so sociálnym zabezpečením. Rodičovské konto a zavedenie rodinných benefitov si vyžiada zásadnú systémovú zmenu filozofie v poskytovaní štátnych sociálnych dávok rodinám pri vzniku a trvaní životnej udalosti, ktorou je narodenie dieťaťa a starostlivosť o dieťa. Analýza bude obsahovať zhodnotenie dosahu navrhovanej zmeny na koordináciu systémov sociálneho zabezpečenia v oblasti rodinných dávok pre migrujúcich zamestnancov a ich rodinných príslušníkov vo vzťahu k nariadeniu Rady ES č. 1408/71 a 574/72.

Analýza sa ďalej zameria na možnosti zavedenie zdanenia rodinných benefitov a príjmového stropu na rodinné benefity, možnosti prerušeného čerpania materskej a rodičovskej dovolenky do dovŕšenia piateho roku veku dieťaťa.

Zámerom je navrhnuť zmenu § 166 Zákonníka práce a ďalšej príslušnej legislatívy v zmysle prerušeného čerpania rodičovskej (materskej) dovolenky do piatich rokov veku dieťaťa tak, aby to vyhovovalo aktuálnym potrebám rodičov vzhľadom na ich prekážky spojené so zamestnaním, resp. vzdelávaním a individuálnym možnostiam zabezpečiť starostlivosť o dieťa. Uvedené opatrenie zároveň vytvorí efektívnejšie podmienky pre väčšie zapojenie otca do priamej starostlivosti o dieťa.

Pojem „rodičovská dovolenka“ je zosúladiený so smernicou Rady č. 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC. Analýza bude podkladom pre dlhodobu požadovanú zmenou názvu inštitútu rodičovskej dovolenky zo strany rodičov napr. na rodičovské voľno z dôvodu starostlivosti o dieťa, predovšetkým z dôvodu zvýšenia statusu osôb na rodičovskej dovolenke vzhľadom na vykonávanie práce prospešnej nielen rodine, ale aj spoločnosti.

Z: MPSVR SR

T: 2007

3. Pripraviť analýzu zdôvodnenia nedostatočného využívania pracovnoprávnej legislatívy v oblasti zosúladenia rodinného a pracovného života (predovšetkým flexibilných foriem organizácie práce a pracovného času) a navrhnúť jej prípadné zmeny .

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce a následne zákon č. 210/2003 Z. z., ktorým sa novelizoval Zákonník práce, predstavujú podstatnú liberalizáciu a dereguláciu pracovného práva, čo zodpovedá základným princípom trhového hospodárstva.

Uľahčenie prístupu k zamestnaniu a k jeho vykonávaniu, zosúladenie pracovných a rodinných povinností zamestnancov starajúcich sa o deti spočíva v možnosti uzatvoriť pracovný pomer na kratší pracovný čas (dve základné formy, do 20 hodín týždenne, alebo nad 20 hodín týždenne). Ako vyplýva z ustanovenia § 49 Zákonníka práce, zamestnávateľ môže so zamestnancom v pracovnej zmluve dohodnúť kratší pracovný čas, ako je ustanovený týždenný pracovný čas. Zamestnávateľ je povinný vytvárať podmienky, aby sa žiadostiam o zmenu rozsahu týždenného pracovného času mohlo vyhovieť. Nevýhodou pracovného pomeru na kratší pracovný čas je zásadne nižšia mzda zodpovedajúca kratšiemu pracovnému času a pri pracovnom pomere uzatvorenom na menej ako 20 hodín týždenne aj nižšia ochrana napr. pred skončením pracovného pomeru.

Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť zamestnancom stravovanie, ak ich pracovná zmena je dlhšia ako štyri hodiny (§ 152 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ a zamestnanec majú možnosť dohodnúť aj pracovný pomer na určitú dobu (§ 48 Zákonníka práce), pracovný pomer s výkonom práce doma (t. j. telework) (§ 52 Zákonníka práce), pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce (§ 226 Zákonníka práce). Zamestnávateľ má tiež možnosť zaviesť pružný pracovný čas (§ 88, § 89 Zákonníka práce). Zákonník práce uvádza formy pružného pracovného času. Zamestnávateľ so zástupcami zamestnancov, prípadne so zamestnancom môže dohodnúť ďalšie spôsoby pružného pracovného času.

Podľa § 90 ods. 9 Zákonníka práce, ak to prevádzka zamestnávateľa dovoľuje, môže zamestnávateľ povoliť zamestnancovi na jeho žiadosť zo zdravotných dôvodov alebo iných vážnych dôvodov na jeho strane vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, prípadne ho s ním za tých istých podmienok na jeho žiadosť dojednať v pracovnej zmluve.

Zamestnávateľ je podľa §164 Zákonníka práce povinný prihliadať pri zaradovaní zamestnancov do zmien aj na potreby tehotných žien, žien a mužov starajúcich sa o deti. Ak požiadala tehotná žena a žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako 15 rokov o kratší pracovný čas alebo o inú vhodnú úpravu určeného týždenného pracovného času, je zamestnávateľ povinný vyhovieť tejto žiadosti, ak tomu nebránia vážne prevádzkové dôvody.

Zamestnávateľ môže zamestnávať tehotnú ženu a ženu alebo muža, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako tri roky a osamelú ženu alebo osamelého muža, ktorý sa trvale stará o dieťa mladšie ako 15 rokov prácou nadčas len s ich súhlasom. Pracovná pohotovosť sa s nimi môže len dohodnúť.

Na základe právnej analýzy budú navrhnuté opatrenie na zvýšenie uplatňovania v praxi flexibilných foriem práce a organizácie práce, čím sa zvýši zamestnanosť občanov s rodinnými povinnosťami a celková miera zamestnanosti. Netradičné formy zamestnávania prispievajú k spokojnosti zamestnancov, k zvyšovaniu kvality pracovného miesta a efektívnosti pracovného procesu a majú priamy vyčísliteľný efekt pre zamestnávateľa.

Cieľom opatrenia je umožniť zamestnancom pracovať inovačnou formou pracovného pomeru - telework (§ 52 Zákonníka práce, domácky zamestnanec) a zabezpečiť uhrádzanie výdavkov spojených s používaním informačných technológií a ďalších výdavkov v súvislosti s prácou z domu zamestnávateľom. Pracovný pomer – teleworker bude využiteľný najmä pri prechode z rodičovskej dovolenky do zamestnania, staršími zamestnancami a vo vzdialených regiónoch s vysokou nezamestnanosťou či obyvateľom regiónov s nedostatkom flexibilných

pracovných miest. Telework sa vykonáva s použitím informačných a komunikačných technológií. Najčastejšie túto formu volia programátori, technici, pracovníci personálnych zákazníckych služieb, marketingoví pracovníci, nákupní agenti, účtovníci. Je to jedna z foriem, ktorá rozširuje možnosti uplatnenia sa na trhu práce pre znevýhodnené skupiny: občanom so zdravotným postihnutím, rodičom s malými deťmi, osobám, ktorí sa starajú o iných členov domácnosti.

Určitým problémom v praxi zostáva používanie systému „zdieľaných pracovných miest“, t. j. rozdelenie jednej pracovnej náplne (práce) pre dvoch pracovníkov na kratší pracovný čas, čím sa získa ďalšie pracovné miesto. Zavedenie uvedenej formy zamedzí zneužívaniu pracovníka zamestnaného v režime kratšieho pracovného času (rovnaký rozsah prác v kratšom čase a za nižšiu mzdu) a vytvorí predpoklady zvýšenia záujmu zo strany zamestnancov s rodinnými povinnosťami o tieto formy zamestnávania. SR dlhodobo patrí ku krajinám v rámci EÚ s najnižšou mierou využívania skrátených pracovných úväzkov. Návrh však zvyšuje finančné náklady zamestnávateľa napr. na stravovanie.

V súvislosti so zosúladením rodinného a pracovného života bude potrebné flexibilnejšie pristupovať k vykazovaniu odpracovaných hodín a ich mesačnému, respektíve celoročnému „zúčtovaniu“ v banke odpracovaných hodín, ktorú môžu rodičia vzhľadom na potreby zamestnávateľa využívať napr. tak, že viac hodín odpracovaných v zimných mesiacoch budú môcť čerpať počas letných prázdnin detí. Uvedený návrh predpokladá rozšírenie § 88 a § 89 Zákonníka práce tak, aby umožňoval určený ročný pracovný čas (nielen týždenný a mesačný) a základný pracovný čas.

Cieľom uvedených návrhov nie je len uspokojenie potrieb zamestnancov, ale aj pozitívny efekt pre zamestnávateľov. Prínos a výhody uplatňovania netradičných a inovatívnych foriem zamestnávania je nevyhnutné neustále propagovať a zvyšovať povedomie zamestnávateľov a zamestnancov formou napr. výmeny dobrej praxe. Prioritne navrhujeme aplikovať uvedené opatrenie vo verejnej správe.

Z: MPSVR SR

T: 2007

4. Navrhnúť príspevok na služby starostlivosti o odkázaných členov rodín pre občanov s nižšími príjmami.

Na zabezpečenie starostlivosti o deti, ZŤP a starších občanov navrhujeme zaviesť nový príspevok ako štátnu sociálnu dávku určenú zamestnancovi s rodinnými povinnosťami, aby mohol využívať služby v zariadeniach. Navrhovaný príspevok zníži finančné zaťaženie rodiny vzhľadom na potenciálnu absenciu jedného príjmu v rodine, resp. zvýši zamestnateľnosť osôb s rodinnými povinnosťami

Z: MPSVR SR

T: 2007

5. Zabezpečiť vykonávanie pravidelných osobitných kontrol dodržiavania pracovných podmienok v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života a do vykonávania štandardných previerok začleniť kontrolu príslušných ustanovení zabezpečujúcich zosúladenie pracovného a rodinného života. Uvedené uskutočňovať aj v rámci šetrenia sťažností a podnetov.

Navrhnuté opatrenie sleduje kontrolu uplatňovania a vymožitelnosti legislatívnych ustanovení zosúladovania pracovného a rodinného života v praxi. Slovenská legislatíva trhu práce poskytuje relatívne dostatočné predpoklady na vytváranie pracovných príležitostí pre zamestnávanie občanov s rodinnými povinnosťami. Problémom zostáva ich nedostatočné využívanie, prípadne nedodržiavanie dotknutých ustanovení zamestnávateľmi v praxi. Potvrdili to aj v tejto súvislosti vykonané previerky Národného inšpektorátu práce, na ktorých

základe bolo navrhnuté, aby sa inšpekcia v tejto oblasti vykonávala priebežne počas dlhšieho časového obdobia. Je potrebné do plánov kontrolnej činnosti a prešetrovania sťažností a podnetov pravidelne začleňovať problematiku zosúladenia rodinného a pracovného života a zvláštnu pozornosť venovať kontrole subjektov, u ktorých boli už v minulosti zistené porušenia pri plánovaní venovať zvláštnu pozornosť minimálnemu časovému rozsahu (500 hodín t. j. v priemere 9 hodín), určenému na jednu inšpekciu a takisto vhodnému výberu kontrolovaných subjektov podľa veľkosti, lokality, odvetvia.

Z: MPSVR SR

T: priebežne

6. Podporiť prorodinné kolektívne vyjednávanie prostredníctvom odporúčania o začlenení implicitných ustanovení o zosúladení pracovného a rodinného života do všetkých typov kolektívnych zmlúv a dohôd.

V procese kolektívneho vyjednávania sa venuje nedostatočná (takmer žiadna) pozornosť moderným formám zamestnávania a organizácie práce a nedostatočne sa zohľadňuje napr. vzťah medzi dĺžkou a flexibilitou pracovného času na strane jednej a udržiavaním, resp. tvorbou pracovných miest na strane druhej. Príčinu je možné hľadať o. i. aj v tripartitných štruktúrach, kde sú rezervy v chápaní flexibility pracovného času ako jedného z nástrojov na udržiavanie zamestnanosti. V týchto rokovaniach sa zatiaľ nevy vymedzuje dostatočný priestor problematike trhu práce a zamestnanosti. V tejto súvislosti je potrebné začleniť problematiku zosúladenia rodinného a pracovného života do agendy odborových zväzov a zvýšiť tým využívanie flexibilných foriem zamestnávania v praxi.

Cieľom opatrenia je vypracovanie analýzy obsahového zamerania a možností využitia dobrej praxe zo zahraničia pri tvorbe prorodinne zameraných kolektívnych zmlúv a dohôd, vypracovanie štandardov kolektívnej zmluvy spĺňajúcej kritériá kvality v zmysle dohovorov a odporúčaní MOP. Vypracovanie metodického postupu a jeho schválenie orgánmi KOZ SR si bude vyžadovať úzku spoluprácu Komisie pre rovnosť príležitostí žien a mužov KOZ SR s odborom rodinnej a rodovej politiky MPSVR SR a ďalšími expertmi.

Z: MPSVR SR

T: 2006

7. Zabezpečiť v rámci projektu „Posilnenie administratívnych kapacít v oblasti Gender Mainstreaming“, aby vytvorená pracovná skupina sledovala aj problematiku zosúladenia rodinného a pracovného života.

Slovenská republika začala realizovať twiningový projekt v záujme posilnenia implementovania stratégie gender mainstreaming s cieľom vytvoriť dostatočnú administratívnu štruktúru. Partnerom SR je Ministerstvo zamestnanosti, práce a sociálnej kohézie Francúzska a experti zo Senátu pre prácu, ženy, zdravie, mladých a seniorov v Brémach, Nemecko. Projekt je zameraný na vzdelávanie vybraných aktérov, podieľajúcich sa na tvorbe národných, regionálnych a komunálnych politík a rozhodnutí, ako aj sociálnych partnerov, reprezentantov univerzitných a mimovládnych organizácií. Obsahom vzdelávacích a tréningových aktivít budú otázky rodovej rovnosti a projekt sa bude zameriavať aj na diskrimináciu na základe veku.

Z: MPSVR SR

T: 2007

8. Zabezpečiť, aby v pripravovanom zákone o sociálnych službách bolo zahrnuté poskytovanie služieb špecificky pre osoby s rodinnými povinnosťami k deťom, starším a zdravotne postihnutým osobám.

Podporné služby pre osoby s rodinnými povinnosťami sú nedostatočne pokryté. Územie SR je týmito službami pokryté neproporčne vzhľadom na ich potrebu. V niektorých regiónoch úplne absentujú. Je potrebné legislatívne upraviť činnosť existujúcej siete napr. materských centier a iných zariadení pre osoby s rodinnými povinnosťami, ktoré sa starajú o starších, zdravotne postihnutých občanov, chorých atď. Je potrebné zabezpečiť viac zdrojové financovanie týchto zariadení vrátane participácie VÚC.

Z: MPSVR SR

T: 2007

9. Zabezpečiť v rámci projektu s MPSVR SR, Slovenského národného strediska pre ľudské práva, Univerzity Komenského a luxemburského partnera pod názvom „Úloha mužov pri podpore rodovej rovnosti“ vypracovanie právnej analýzy a štúdie o zosúladiení rodinných a pracovných povinností na základe reštrukturalizácie zodpovednosti za rodinu a zabezpečenia domácnosti oboma partnermi vrátane zvýšenia participácie muža. Výsledky štúdie propagovať formou informačných seminárov, mediálnych výstupov a propagačných materiálov.

Projekt sa realizuje od roku 2005 a zameriava sa na zodpovednosť za rodinu rozdelenú medzi partnerov, ktorá je jedným z nástrojov uplatňovania rodovej rovnosti v spoločnosti, a teda aj zosúladienia rodinného a pracovného života.

V SR je aktuálny dvojpríjmový model rodiny a obidvaja partneri sú zamestnaní prevažne na plný pracovný úväzok. Narastá spoločenská angažovanosť žien a aj ich profesijná angažovanosť. Pretrváva dvojitá záťaž žien a ich diskriminácia na trhu práce z dôvodu starostlivosti o rodinu. Zvyšovanie angažovanosti mužov v rodine nekopíruje potreby súčasnej rodiny, napriek tomu že sa zdôrazňuje významná úloha otcov v starostlivosti o deti a jej posilnenie vzhľadom nielen na potreby dieťaťa ale aj z hľadiska obohatenia samotných otcov. Dôležitým aspektom je postoj zamestnávateľov a rešpektovanie a akceptovanie otcovských povinností a zodpovedností.

Zámerom opatrenia je na základe štúdie propagovať závery výskumnej práce pre širokú verejnosť prostredníctvom Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny (šírenie propagačných materiálov), Slovenského národného strediska pre ľudské práva a ďalších subjektov.

Z: MPSVR SR

T: 2007

B. Opatrenia na vytvorenie podmienok prorodinného fungovania inštitúcií a organizácií vrátane zberu a analýzy informácií a štatistík v prospech vytvárania spoločnosti priateľskej rodine

10. Rozšíriť dostupnosť verejných služieb cez prioritnú elektronizáciu.

Cieľom uvedeného opatrenia je v súlade so Stratégiou konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010 – Lisabonská stratégia pre Slovensko a Cestovnou mapou zavádzania elektronických služieb verejnej správy zjednodušiť postupy pri uplatňovaní nároku na prídavok na dieťa, prihlasovanie dieťaťa do poisťovne a obdobné úkony prostredníctvom zavedenia možnosti elektronického podania. Zároveň je potrebné o uvedených možnostiach informovať verejnosť.

Z: MDPT SR

T: 2007

11. Iniciovat' možnosť predloženia návrhu predĺženia úradných hodín orgánov verejnej správy tak, aby vyhovovali potrebám zamestnancov s rodinnými povinnosťami.

Pre zosúladenie rodinného a pracovného života je dôležité predĺženie pracovného času na príslušných úradoch raz v týždni minimálne do 19.00 h. Uvedený návrh je možné individuálne riešiť napr. formou front Office z dôvodu ústretovosti k zamestnancom úradov.

Z: MPSVR SR

T: 2007

12. Vypracovať návrh na zmenu organizácie výchovno-vzdelávacieho systému s cieľom vytvoriť pružný a adekvátny systém starostlivosti o deti tak, aby prispel k zosúladeniu rodinného a pracovného života. Návrh vypracovať na základe analýzy súčasného stavu.

Uvedené opatrenie vychádza z potreby zosúladenia rodinného a pracovného života v súvislosti s existujúcim výchovno-vzdelávacím systémom tak, aby systém bol dostatočne pružný a ústretový špecifickým potrebám rodičov. Pre potreby zosúladenia rodinného a pracovného života je nutné reštrukturalizovať školský deň a zriaďovať školské družiny tak, aby vyhovovali individuálnym, špecifickým časovým nárokom zamestnaných rodičov a realizácii voľnočasových aktivít žiakov.

Zámerom je predĺženie otváracích hodín predškolských a mimoškolských zariadení, tak, aby boli zabezpečené potreby zamestnaných rodičov vrátane zabezpečenia sprístupnenia zariadení počas školských prázdnin a opatrenie súčasne sleduje vytvorenie náhradných služieb. Zamestnaní rodičia školopovinných detí majú problém zabezpečiť voľnočasové aktivity svojich detí v popoludňajších a neskorších hodinách (sprevádzanie dieťaťa na krúžky a voľnočasové aktivity atď.). Vhodnou reštrukturalizáciou školského dňa 6.00 – 9.00 h. družina, 9.00 – 13.00 h. vyučovanie, od 13.00 – 14.00 h. obed (alternatíva školská jedáleň alebo individuálny obed, od 14.00 - 17. 00 h. školská družina) a otvorením školských družín (napr. záujmovou špecializáciou) aj pre staršie deti (podľa záujmu detí a rodičov) by sa celodenne a efektívne pokryl denný režim školopovinných detí. Zmeny v systéme je potrebné riešiť cez grantový systém.

Z: MŠ SR, MPSVR SR

T: 2007

13. Zabezpečiť zhromažďovanie a pravidelné vyhodnocovanie štatistických údajov týkajúcich sa témy zosúladenia rodinných a pracovných povinností na vytvorenie argumentačnej bázy pre navrhované a prijímané opatrenia legislatívneho a nelegislatívneho charakteru rodinnej a rodovej politiky.

Štatistické údaje potrebné pre analýzu a návrhy opatrení v oblasti zosúladenia rodinných a pracovných povinností nie sú spracovávané v informatívnych štatistických správach. Zverejnené údaje nie sú hĺbkovo členené podľa pohlavia, neobsahujú informácie o zamestnanosti osôb s deťmi a tým sú pre uvedenú problematiku nepoužiteľné.

Je potrebné

- vytvoriť systém súhrnného spracovania štatistických údajov o problematike zosúladenia rodinného a pracovného života,
- začleniť do správ MPSVR SR údaje o problematike zosúladenia rodinného a pracovného života (napr. Správa o sociálnej situácii),
- zhromažďovať a pravidelne raz ročne vyhodnocovať štatistické údaje k problematike zosúladenia rodinného a pracovného života formou informačnej publikácie.

Z: MPSVR SR

T: 2007

14. Zabezpečiť vypracovanie právnej analýzy existujúceho stavu a administratívnych predpisov všetkých foriem zariadení (regulovaných/neregulovaných) poskytujúcich starostlivosť o deti predškolského veku a mladšieho školského veku (mapovanie).

Cieľom opatrenia je na základe mapovania vypracovať implementačnú štúdiu reálnej teritoriálnej a finančnej dostupnosti uvedených služieb a ich administratívnej náročnosti a zavedenie špecifických štandardov a systému kontroly vrátane sankčných opatrení s cieľom zabezpečenia kvalifikovanej prevádzky a zvýšenia kvality.

Z existujúcej ponuky služieb pre deti zamestnaných rodičov je doteraz najviac rozvinutá a súčasne aj najviac využívaná sieť materských škôl a špeciálnych materských škôl, na ktorých prevádzku finančne prispieva štát. Nedostatkom je počet zariadení pre deti do dvoch rokov a počet zariadení pre deti mladšieho školského veku (školské družiny).

Ich zriaďovateľom podľa platného právneho stavu môže byť obec, cirkev alebo iná právnická a fyzická osoba. Vzhľadom na široké možnosti právnických a fyzických osôb zriaďovať predškolské zariadenia je potrebná unifikácia štandardných podmienok poskytovaných služieb v týchto zariadeniach.

Z: MPSVR SR

T: 2006

15. Začleniť do Národného strategického referenčného rámca SR na roky 2007 - 2013 a nadväzujúcich dokumentov aktivity na zosúladenie rodinného a pracovného života vrátane vytvorenia podmienok na zriaďovanie a rozširovanie prevádzky rôznych typov zariadení pre deti, jasli, detských kútikov, multifunkčných denných centier, ako aj ďalších podporných služieb pre rodiny.

Nadalej využívať prostriedky ESF na podporu projektov zameraných na zosúladenie pracovného a rodinného života a väčší priestor venovať školeniu zamestnávateľov, realizovať informatívno-mediálne kampane o možnostiach a spôsoboch využitia prostriedkov z ESF v rámci opatrení zameraných na zosúladenie pracovného a rodinného života. Podporovať pilotné projekty, ktoré budú zvyšovať zamestnateľnosť zamestnancov s rodinnými povinnosťami a odstraňovať bariéry, s ktorými sa z dôvodu ich rodičovských povinností na trhu práce stretávajú vrátane nedostatočného počtu školských zariadení.

Je potrebné

- v rámci výziev definovať ako oprávnené aktivity opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života vrátane zriaďovania predškolských zariadení a zariadení pre deti a mládež a ich personálneho zabezpečenia formou národných projektov cez služby zamestnanosti (ako je napr. podpora chránených dielní),
- v rámci IS EQUAL využívať poznatky z práce rozvojových partnerstiev na čo najširšiu disemináciu poznatkov dobrej praxe a inovatívnych opatrení v oblasti odstránenia prekážok pre zosúladenie pracovného a rodinného života,
- evaluácia práce rozvojových partnerstiev z rodového pohľadu ako základu pre odstraňovanie bariér vyplývajúcich z rodových stereotypov a rodovej segregácie trhu práce v záujme zosúladenia pracovného a rodinného života,
- podporiť udržateľnosť pilotných aktivít Grantovej schémy rovnosti príležitostí a sociálnej inklúzie, aktivity č. 2: Rovnosť príležitostí 2003-004-995-03-11, ktoré prispievajú k odstraňovaniu rodových bariér pri vstupe na trh práce a udržaní si pracovných miest,
- prostredníctvom médií a informačných seminárov šíriť dobré skúsenosti z projektov, ktoré sú realizované.

Z: MPSVR SR

T: 2006

16. Podporovať prorodinných zamestnávateľov a prorodinne orientovaných samosprávu formou vyhlasovania a propagovania súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, „Obec/Mesto ústretové k rodine“ a auditu „Rodina a Práca“.

Zámerom navrhovaného opatrenia je podporovať predovšetkým pilotné a inovatívne projekty, ktoré budú zvyšovať zamestnateľnosť zamestnancov s rodinnými povinnosťami a odstraňovať bariéry, s ktorými sa z dôvodu ich rodičovských povinností na trhu práce stretávajú.

Nadalej každoročne vyhlasovať osvedčenú súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a pripraviť súťaž Obec/Mesto ústretové k rodine. Prechod k auditu „Rodina a Práca“ bude znamenať posun k dlhodobjšiemu, strategickému charakteru plánovaných prorodinných opatrení, pričom sa bude môcť jednoznačnejšie preukázať účinnosť týchto opatrení a ich prínos pre zamestnávateľov. Audit budú vykonávať špeciálne pripravení audítori v spolupráci so zahraničnými expertmi. Zámerom je vytvoriť priestor pre realizovanie inovatívnych foriem komunitnej pomoci občanom s rodinnými povinnosťami ako napr. nákup, doprava, relaxačné a športové aktivity atď. Súčasťou projektu bude aj hľadanie vhodnej formy finančnej refundácie nákladov s tým spojených, napr. prostredníctvom ESF, Fondu sociálneho rozvoja atď. Uvedená problematika patrí do „sociálnej zodpovednosti podnikov“ (corporate social responsibility).

Z: MPSVR SR

T: 2007

17. Predložiť návrh zmeny podmienok poskytovania investičných stimulov a zriaďovania priemyselných parkov, tak aby bola na základe vypracovanej metodiky poskytnutá podpora predovšetkým tým, ktorí budú vzhľadom na charakter svojej činnosti a potreby svojich zamestnancov zriaďovať alebo finančne podporovať služby pre rodiny a vytvárať svojim zamestnancom podmienky na využívanie flexibilných foriem práce a organizácie práce.

Jednou z ciest ako naplniť uvedené zámery je rozšíriť priestor pre opatrenia zamestnávateľov, ktoré by neboli obmedzujúce ale prinášali im pozitívny efekt a zisk a vychádzali by zo zmeny prístupu k zamestnancom a ich rodinným povinnostiam. Povinnosť veľkých zamestnávateľov prispievať na prevádzku jaslí a škôl, denných stacionárov, resp. zriaďovať detské kútiky vrátane vytvárania podmienok zamestnávania na kratší pracovný úväzok by sa mali stať súčasťou prednostného priznania podpory. Týmto opatrením sa sleduje prijatie istých dočasných vyrovnávacích opatrení, ktoré by vyrovnali šance na trhu práce pre všetkých zamestnancov, a teda najmä zamestnancov s rodinnými povinnosťami.

Podniková sociálna politika je dôležitý nástroj na uľahčenie zamestnávania občanov s rodinnými povinnosťami. Potreby svojich zamestnancov môže tak každý veľký zamestnávateľ zabezpečiť napríklad zriadením zariadení, potrebných na zosúladenie pracovného a rodinného života. Podnetom a stimulom na vytváranie takejto politiky pre zamestnávateľa by bolo získanie štátnej pomoci či dotácie.

Z: MPSVR SR

T: 2007

18. Rozšíriť informácie o možnostiach neformálneho komunitného kontaktovania na miestnej úrovni formou vytvárania multifunkčných denných centier s cieľom vytvorenia priestoru pre aktivity osôb s rodinnými povinnosťami.

Pre potreby zosúladenia je nevyhnutné vytvoriť priestor pre aktivity (vzdelávacie, kultúrne, záujmové, rekreačno-športové, poradenské, rehabilitačné atď.) vyplývajúce

z potreby vytvárania sociálnych kontaktov osôb so zodpovednosťou za rodinu, neformálneho vzdelávania ako aj napr. prezentácie domácich výrobkov z oblasti záujmov a hobby atď.)

Formalizovaná štruktúra existujúcich foriem a typov záujmovej združovacej činnosti nevytvára dostatočný priestor pre špecifickú skupinu zamestnaných osôb so zodpovednosťou za rodinu a ich časovým možnosťam.

Je potrebné ju doplniť o nové modifikované formy zodpovedajúce časovým a priestorovým potrebám osôb so zodpovednosťou za rodinu. Vznik absentujúcich štruktúr je možné finančne a materiálne podporiť zo strany miestnej a regionálnej samosprávy ako aj zo strany ďalších subjektov napr. miestnych zamestnávateľov atď. v závislosti od podmienok a potrieb jednotlivých samospráv.

Navrhované denné centrá vhodným spôsobom doplnia existujúcu sieť materských centier budovaných mimovládny sektorom.

Z: MPSVR SR v spolupráci s VÚC, ZMOS, Úniou miest Slovenska

T: 2007

C. Opatrenia na zvýšenie dostupnosti, pružnosti a kvality vzdelávacieho systému a celoživotného učenia sa

19. Zvyšovať informovanosť zamestnávateľov a ich profesijných komôr o efektívnosti a prospešnosti využívania dostupných flexibilných a netradičných foriem zamestnávania.

Opatrenie je zamerané na zvýšenie informovanosti formou kampaní, vzdelávacích a školiacich aktivít pre zabezpečenie vyššieho využívania flexibilných foriem zamestnávania a organizácie pracovného času, pričom uvedené aktivity budú smerovať k oboznámeniu sa s dobrou praxou v zahraničí a s novými trendmi v personálnom manažmente.

Cieľom vzdelávacích aktivít bude predovšetkým motivovať zamestnávateľov pre zavádzanie uvedených opatrení oboznamovaním sa s prínosom navrhovaných opatrení pre získanie kvalitných a lojálnych zamestnancov, zvýšenie produktivity práce, zníženie priamych nákladov napr. na výberové konanie, inzerovanie voľných pracovných miest, zníženie práceneschopnosti a v konečnom dôsledku zvýšenie ich profitu.

Je potrebné

- pripraviť informačné materiály o flexibilných formách organizácie práce vrátane ich finančných výhod a úspor,
- zabezpečiť distribúciu informačných materiálov,
- pripraviť v spolupráci so štruktúrami pre manažerov ľudských zdrojov vzdelávacie aktivity o výhodách pre zamestnávateľov a zamestnancov plynúcich z modernej organizácie práce,
- pripraviť komunikačnú stratégiu pre šírenie myšlienok dobrej praxe uplatňovania moderných foriem organizácie práce v zahraničí.

Z: MPSVR SR, MH SR

T: 2006

20. Zabezpečiť pravidelné vzdelávanie inšpektorov práce a vypracovanie metodiky pre kontrolu dodržiavania pracovných podmienok v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života.

Opatrenie je vypracované na základe vykonaných kontrol v oblasti zosúladenia rodinného a pracovného života, ktorých závery odporučili intenzívnejšie vykonávanie kontrol a zároveň upozornili na nedostatok spočívajúci v absencii metodiky postupu pri kontrolách.

Je potrebné:

- obsahovo pripraviť a realizovať pravidelne raz ročne seminár pre inšpektorov práce
- vypracovanie metodiky na vykonávanie kontrol
- iniciovať využitie záverov z projektov ESF v kontrolnej činnosti Národného inšpektorátu práce formou pravidelných konzultačných stretnutí inšpektorov a expertov projektu

Z: MPSVR SR

T: 2006

21. Realizovať pravidelne v spolupráci s KOZ SR, Nezávislými kresťanskými odbormi Slovenska, Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, Agentúrou pre malé a stredné podnikanie, zamestnávateľskými zväzmi vzdelávacie aktivity o zosúladení rodinného a pracovného života pre zamestnávateľské organizácie, odborové zväzy obchodné komory.

Cieľom opatrenia je pripraviť vzdelávacie aktivity zamerané na prehĺbenie informovanosti o efektívnosti využívania moderných foriem práce a organizácie práce a prorodinného kolektívneho vyjednávania. Významnú úlohu bude mať spolupráca so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, pričom sa predpokladá realizácia seminárov a širšej diskusie ako nástroja na stotožnenie sa s novými politikami v oblasti zamestnanosti založenými na výmene skúseností a dobrej praxe. Základom budú verejné informačné kampane.

Je potrebné

- organizovať pravidelne raz štvrt'ročne konzultačné stretnutia Komisie pre rovnosť príležitostí žien a mužov pri KOZ SR s odborom rodinnej a rodovej politiky MPSVR SR, Slovenským národným strediskom pre ľudské práva
- realizovať pravidelne raz ročne za účasti expertov workshop k aktuálnym otázkam aplikovania rodovej rovnosti a zosúladenia rodinného a pracovného života do praxe odborových a zamestnávateľských zväzov
- zabezpečiť spracovanie a vydanie informačných materiálov a ich distribúciu na odborové a zamestnávateľské zväzy
- formou mediálnych výstupov rozširovať informovanosť širokej verejnosti o problematike zosúladenia rodinného a pracovného života v praxi odborových a zamestnávateľských zväzov

Z: MPSVR SR

T: 2006

22. Propagovať formou informačných aktivít, mediálnych výstupov a propagačných materiálov zriaďovanie a fungovanie podporných služieb pre rodinu a o vytváranie infraštruktúry priateľskej k rodine tak, aby bola kvalitná, finančne a územne dostupná a dostatočne variabilná vzhľadom na potreby osôb s rodinnými povinnosťami.

Absentuje informovanosť o zákonných možnostiach zriaďovania podporných služieb pre rodinu. Podporné služby pre rodinu a ich kvalita, dostupnosť, ale aj ich finančná a územná dostupnosť a variabilita sú základným predpokladom pre úspešný návrat na trh práce z rodičovskej dovolenky, pri zabezpečení starostlivosti o deti, zdravotne postihnuté osoby alebo starších ľudí (pri súčasnom trende odkladania pôrodnosti do vyššieho veku sa starostlivosť o nezaopatrené deti a starších zvyčajne kumuluje v jednom období).

Podporné služby sú vyhľadávané aj osobami, ktoré si priebežne dopĺňajú odborné vedomosti, kvalifikáciu a zručnosti. Obce s infraštruktúrou priateľskou k rodine rozširujú

možnosti neformálneho komunitného kontaktovania na miestnej úrovni napr. vytváraním multifunkčných denných centier známych zo zahraničia. Navrhované denné centrá vhodným spôsobom doplnia existujúcu sieť materských centier budovaných mimovládny sektorom.

Pre potreby zosúladenia rodinného a pracovného života je nevyhnutné vytvoriť informačný systém (kiosky) o fungovaní podporných služieb pre rodinu a iných služieb vyplývajúcich z potreby vytvárania sociálnych kontaktov osôb s rodinnými povinnosťami a neformálneho vzdelávania.

Z: MPSVR SR

T: 2006