

**RODINA
A ZODPOVEDNÉ RODIČOVSTVO DNES**

Informačný bulletin Slovenskej spoločnosti pre rodinu a zodpovedné rodičovstvo
Poradové číslo 16/2008 - júl 2008

**TÉMA:
Rodičovstvo a(lebo) Kariéra**

OBSAH

Z redakčného stola
Sociálno-ekonomické zabezpečenie rodín v štátnej rodinnej politike 5
Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010
Rodina a ekonomická aktivita
Odpovída stávajúci podpora slučiteľnosti rodiny a zamestnání práním rodín, či realitě zamestnavatelů?
Materstvo v životných stratégiách žien na Slovensku
Stanoviská k aktuálnym otázkam
Bibliografické informácie

Motto:

„Je nepochybné, že najdôležitejšiu úlohu pri zabezpečovaní emocionálnej výchovy má a bude mať i naďalej rodina... Spoluzodpovednosť štátu za výchovu detí vyžaduje predovšetkým posilňovanie a podporovanie vychovateľských schopností rodiny.“
PhDr. Štefan Matula, PhD., VÚDPaP Bratislava

Z redakčného stola

Tisícročná história ľudstva zhromaždila pre rodičov prirodzené nepísané aj v zákonoch zakotvené normy, čo je úlohou rodičov voči deťom a aj ich v konkrétnych historických a geografických pomeroch v praxi overila a overuje. K úlohám rodičov – videné dnešnými očami a v poradí bytostnej dôležitosti pre deti – patrí: odovzdať deťom skúsenosť lásky, rozvíjať ich citový svet a sociálne zručnosti pre budovanie vzťahov; umožniť im vzdelanie; odovzdať príkladom, zážitkom a slovom základné ľudské duchovné, kultúrne a rodinné hodnoty. Pre naplnenie týchto úloh rodičia potrebujú na prvom mieste vzájomnú lásku a jednotu, potom primerané množstvo spoločne s deťmi prežitého času a finančné prostriedky na pokrytie hmotných a kultúrno-duchovných potrieb v podobe rôznych tovarov a služieb. To sú rodičovské priority z hľadiska detí. A pretože deti sú pre rodičov i pre spoločnosť jedným z najcennejších plodov rodiny, priority v ich prospech je hodno klásť na prvé miesto. Popri starostlivosti o vlastné či osvojené deti rodičia prežívajú svoje vlastné životy, spoločnú zodpovednosť za rodinu i za širšiu komunitu, v ktorej žijú. Majú teda právo i na vlastné a spoločné rodičovské priority. Ku nim patria najmä: uplatniť vzdelanie otca a matky na spoločný prospech celej rodiny; môcť rozvíjať bohaté sociálne vzťahy v rodine aj mimo rodinu, čo sa stáva aktuálnym najmä pre matky v čase aktívneho rodičovstva; môcť si zarobiť toľko prostriedkov, aby mohli prijať toľko detí, koľko túžia mať a uživiť ich; aby ich práca v prospech výchovy detí bola spoločnosťou vážená a hodnotená ako spoločensky dôležitá. Ako riešiť vyššie uvedené priority na úrovni jednotlivých rodín a na úrovni spoločnosti? Prvými a hlavnými realizátormi priorít pre deti i pre rodičov sú na prvom mieste samotní rodičia. Spoločne si musia stanoviť poradie dôležitosti priorít s cieľom, aby negatívny dopad na deti pri ich postupnej či súbežnej realizácii bol čo najmenší. Zástupcovia štátnych a samosprávnych orgánov verejnej správy v zornom poli vlastného videnia budúcnosti spoločnosti môžu uprednostniť podporu formou verejných politík (rodinnou politikou, politikou zamestnanosti, sociálnou politikou) alebo produktívnej práce rodičov v podnikateľskej oblasti a v zamestnaní, môžu však klásť veľký dôraz aj na reprodukčnú prácu rodičov pri výchove detí alebo opatere členov rodín odkázaných na osobnú starostlivosť. Veľmi dôležitou úlohou orgánov verejnej správy a zamestnávateľov je vytvárať podmienky na minimalizovanie penalizovania rodičov za výkon ich starostlivosti o deti a ich znevýhodnenie (až diskrimináciu), ktoré má niekoľko podôb: znevýhodnenie žien oproti mužom v odmeňovaní a v pracovnej kariére, ktoré je dané primárne materskou úlohou žien; znevýhodnenie žien s deťmi oproti ženám bez detí v šanci získať i po odrastení detí určitú pracovnú i príjmovú pozíciu; znevýhodnenie (až výslovná diskriminácia) viacdetných rodičov v porovnaní s rodinami s menším počtom detí a pod. Rodičovstvo, ako vidíme, má toľko osobných i spoločenských súvislostí, ktoré je potrebné reflektovať a

nezjednodušovať túto tému jednostranne len na „zosúladovanie rodinného a pracovného života.“ Je potrebné viac zdôrazňovať právo rodičov slobodne sa rozhodovať pre vlastné riešenia vďaka bohatej ponuke pro-rodinných a deťom priaznivých podmienok. Vzhľadom na tak široké súvislosti tejto témy sme si ju zvolili za hlavnú tému 16. čísla nášho odborného bulletinu.
Vydavateľ

1. časť

Spoločenské podmienky pre realizáciu Materstva a otcovstva

Sociálno-ekonomické zabezpečenie rodín v štátnej rodinnej politike

Koncepcia štátnej rodinnej politiky, schválená vládou SR v roku 1996 a doteraz platná, formuluje o. i. základné strategické ciele štátnej rodinnej politiky a oblasti vecnej kompetencie štátu na podporu ich realizácie. K základným strategickým cieľom patrí: dosiahnutie relatívnej ekonomickej nezávislosti rodín ako základ ich občianskej nezávislosti a uplatnenia ich zodpovednosti a voľby vlastnej budúcnosti, úspešnosť rodín v realizácii svojich funkcií, stabilita a sociálna kvalita manželských a rodičovských vzťahov v zmysle rovnoprávnosti a spoločnej delby rodinných funkcií, vytváranie optimálnych podmienok na sebareprodukciu spoločnosti, prijímanie takých opatrení, ktoré umožnia dôsledne uplatňovať princíp voľby, resp. zlučiteľnosti pri rozhodovaní sa rodiča/rodičov pre rodičovskú resp. pracovnú rolu.

Na realizáciu týchto strategických cieľov štát legislatívnymi nástrojmi stanovuje podmienky v prospech sociálno-ekonomického zabezpečenia rodiny takto:

1. Rozhodujúcou formou zodpovednosti štátu voči rodinám a ich členom je vytváranie politických, legislatívnych, daňových, inštitucionálnych a i. podmienok na rast výkonnosti ekonomiky a podpora makroekonomickej rovnováhy ako predpoklad rovnováhy medzi rastom príjmov a výdavkov obyvateľstva a pre zabezpečenie zamestnanosti.

2. Rodinám sa umožní rozhodnúť sa pre plnú zamestnanosť rodiča, pre prácu na čiastočný úväzok alebo pre celodennú osobnú starostlivosť o deti. V súvislosti s tým štát garantuje príslušné podmienky v pracovno-právnych predpisoch, v predpisoch o sociálnom poistení (doba starostlivosti o dieťa), o štátnej podpore rodinám (rodičovský príspevok).

3. V rámci systému sociálneho zabezpečenia štát poskytuje najmä sociálne slabším rodinám na plnenie ich úloh v jednotlivých etapách rodinného životného cyklu priamu podporu ako prejav morálneho hodnotenia ich výkonov pre spoločnosť; pre situácie, ktoré sú nad sily rodín a ich členov, organizuje na báze celospoločenskej solidarity sociálnu pomoc. Formy a rozsah podpory a pomoci sú závislé od disponibilných zdrojov štátu, ako aj od reálnej ekonomickej, demografickej a sociálnej situácie rodín. Zámerom štátu je, aby rodiny s deťmi nemali nižšiu životnú úroveň oproti rodinám bez detí.

4. Štát nedovolí dlhodobejší pokles príjmov rodín pod hranicu životného minima, ktorý ohrozuje zdravotnou, morálnou a sociálnou devastáciou všetkých členov rodiny. Potenciálnymi situáciami sociálneho ohrozenia sú najmä nezamestnanosť, strata jedného žiteľa úmrtím alebo rozvodom, nesplnenie vyživovacích povinností voči osamelým žiteľkám, zdravotné postihnutie či choroba člena rodiny, situácia straty sociálnej suverenity starších ľudí až po bezvládnosť, a najmä problémy spojené s obstaraním a prevádzkou bytu v príjmovy slabších rodinách.

5. V rámci štátnej podpory rodinám sa štát podieľa na riešení najmä týchto životných udalostí jednotlivcov a rodín:

uzavretie manželstva a s tým spojené zakladanie vlastnej domácnosti, príchod dieťaťa do rodiny, nezaopatrenosť dieťaťa a sústavná príprava na povolanie, prítomnosť dlhodobo ťažko zdravotne postihnutého dieťaťa, vyžadujúceho mimoriadnu starostlivosť alebo osobitne náročnú mimoriadnu starostlivosť v rodine, prechodná alebo dlhodobá prítomnosť len jedného žiteľa/žiteľky v rodine, nezaopatrenosť dieťaťa v náhradnej rodinnej starostlivosti, strata člena rodiny úmrtím.

Na riešenie týchto udalostí štát prispieva formou jednorázových finančných príspevkov, opakovaných finančných príspevkov a pôžičiek mladým manželom.

6. Zodpovednosť za obstaranie vlastného bývania prislúcha občanovi, rodine. Predpokladom pre uplatnenie tohto princípu však je, aby štát rámcovo a obec reálne vytvorili prijateľné podmienky pre obstaranie a udržanie bytu. Pre sociálne odkázané rodiny (občanov, mužov a ženy) je treba uplatňovanie tohto princípu doplniť princípom solidarity.

7. Štát spolu s občanmi a ďalšími neštátnymi subjektmi zabezpečuje primeranú pomoc a podporu rodinám a ich členom, ktorí sa ocitli v krízových životných situáciách. V prípade zlyhania základných funkcií rodiny, či porúch sociálneho, psychického a fyzického vývinu jej jednotlivých členov poskytuje primeranú sociálnu pomoc, založenú na uplatňovaní vhodných nástrojov sociálnej práce.

Prameň: Koncepcia štátnej rodinnej politiky, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, Bratislava 1997, s. 8, 10-11

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 spĺňajúcich 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 nezaopatrované 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 koncepcných 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 zamestnávateľia 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 nespĺnenie 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 prorodinnej politiky, ktorú realizuje štát, ale aj zamestnávateľia 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.

Zamestnávateľia si nedostatočne uvedomujú priamy prínos prorodinných opatrení (ekonomický efekt vyplývajúci zo zníženia fluktuácie, chorobnosti, zníženie počtu výberových konaní, získanie loajálnych a

kvalitných zamestnancov), ktorý sa odráža na ekonomických výsledkoch podniku.

Často sa zabúda na úlohu infraštruktúry v mieste bydliska a celkovej prarodinnej 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 prarodinnej 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 dôležitejšie 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 %):

UKAZOVATEĽ 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

Vzhľadom 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 zosúladienie pracovných a rodinných povinností sú adresované a formulované pre osoby s rodinnými povinnosťami, dilema práca a rodina sú vo väčšej miere vystavené ženy – matky.

V záujme naplňovania 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 zosúladienie 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).

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 skrátenej 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 (štúdia „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 EÚ – 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 preyšuje alebo približuje sa 80 % v krajinách SR, ČR a Španielsko, pričom priemer EÚ – 25 je 60 %. Je 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 ženía 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 zosúladiením 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 cestového 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 zosúladienie 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 záujemcu 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 obidvoch 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 záujemcu o zamestnanie na aktivitách v rámci odborných poradenských služieb alebo počas trvania účasti uchádzača o zamestnanie a záujemcu 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 činné 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, 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. Osobitná podmienka 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 poistenkyňu. Iný poistenec má nárok na materské odo dňa prevzatia dieťaťa do starostlivosti do uplynutia 22. týždňa od vzniku nároku na materské (ak je iný poistenec osamelý alebo ak iný poistenec 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 vyrovnávací príspevok. Vyrovnávací príspevok 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.

Vyrovňavacia 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 činnnej osoby, nebol jej priznaný predčasný starobný dôchodok alebo invalidný dôchodok, nedovršila 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 vyrovnávanie 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 nespôsobnosti uchádzača s úradom práce, sociálnych vecí a rodiny považuje, ak miesto výkonu zamestnania a povaha zamestnania manželka 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 nespôsobnosť 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.

Nasleduje 22 návrhov opatrení s uvedením zodpovedného rezortu a termínu realizácie.

Prameň:

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, rok 2006

2. časť

Priestor pre voľbu rodičovských priorít v prospech detí

Rodina a ekonomická aktivita

Terézia Lenczová

Rodina je v histórii ľudstva primárny, prirodzený spoločenský útvar, ktorý je pre každého človeka prameňom fyzického života, priestorom hodnotovej a socializačnej formácie, citovým zázemím a pôdou pre dozrievanie k plnosti života a k ľudskej veľkosti.

Rodina v tomto primárnom poslaní je v prvom rade povinná a zodpovedná za uspokojovanie potrieb spoločných i každého svojho člena/členky – ďaleko pred štátom a jeho inštitúciami alebo pred rôznymi svojpomocnými inštitúciami.

Moderný štát postupne prichádzal s rôznymi formami doplnkového pôsobenia na pomoc rodine pri plnení jej zodpovedností a funkcií. Podľa skúsenosti s pôsobením sociálneho štátu v západnej Európe v 2.

polovici 20. stor. a našich vlastných nedávnych skúsenosti s paternalizmom socialistického štátu je táto pomoc optimálna, ak má charakter vytvárania rámcových právnych, politických, ekonomických, sociálnych a kultúrnych podmienok. V takýchto rámcových podmienkach si rodina, vedomé si vlastnej zodpovednosti za svoje životné podmienky a za uspokojenie svojich životných potrieb, samy budujú svoj vlastný životný štýl. Táto slobodná a iniciatívna aktivita môže byť pre rodinu zdrojom vnútornej súdržnosti a solidarity.

Ekonomická aktivita dáva každej rodine charakter ekonomického subjektu, ktorý pod štatistickým pojmom domácnosť v agregovanej podobe je druhým pilierom národného hospodárstva každej krajiny – popri podnikateľských subjektoch. Ekonomika domácností vytvára obrovský objem dopytu po výrobkoch, službách a po pracovných miestach na trhu práce.

Ako sa prejavuje a realizuje charakter rodiny ako ekonomického subjektu? Rodina v sebe zjednocuje dynamiku potrieb, ekonomických záujmov, vyvolaných potrebami, a nutnosť – vzhľadom na ohraničenosť zdrojov v spoločnosti i v rodine – robiť ekonomické rozhodnutia väčšieho či menšieho významu. Ide najmä o rozhodovanie o zamestnaní či podnikaní rodičov, najmä v dobe aktívneho rodičovstva, keď sú deti malé, o spôsoboch používania rodinných príjmov formou hmotných i nehmotných investícií rodiny, o spotrebnom správaní rodiny a pod. Aj zodpovedné rozhodovanie rodičov o počte detí a časovom slede ich narodenia má svoje ekonomické súvislosti, ktoré môže byť prijímané veľkoryso alebo menej veľkoryso. Nástrojom, ktorý umožňuje ekonomické rozhodovanie rodiny na určitej úrovni účelnosti a racionality je rodinný rozpočet.

To je teda v hrubých rysoch obsah hospodárenia rodiny.

Práce žien a mužov, matiek a otcov v domácnosti, ktoré v analógii ku spoločenskej klasifikácii činností majú prevažne charakter služieb (služby osobnej starostlivosti o deti, chorých či starších členov rodiny a s

nimi spojené obstarávanie a príprava stravy, ošetrovanie odevov a hygiena, rôzne opravy ai.), sa však bežne nevnímajú ako ekonomické činnosti. Keďže nevstupujú na trh, spravidla sa nevyčísľujú ich náklady ani ceny. Avšak vstupujú ako dôležitá položka rodinného rozpočtu v podobe úspory na strane výdavkov. Vždy znova sa ozývajú hlasy, v zahraničí i u nás, motivované snahou dokázať nezastupiteľné efekty inštitúcie rodiny alebo oceniť prácu (prevažne) žien v domácnostiach ako nezanedbateľný zdroj bohatstva každej krajiny, aby sa týmto činnostiam priznala ich spoločenská dôležitosť a vyčísľoval sa ich podiel na tvorbe HDP.

Podnikateľská činnosť členov rodín je dôležitým zdrojom ich relatívnej nezávislosti, avšak vzhľadom na jej časovú náročnosť skrýva v sebe aj riziká, že náročné ekonomické ciele a hodnoty prekryjú hodnoty osobnostné a vzťahové. Výskumy o rozsahu času, ktorý denne alebo týždenne venujú rodičia svojim deťom signalizujú oprávnenosť týchto obáv. Trend klesajúceho rozsahu osobne prežívaného času rodičov s deťmi by mohol ohroziť kvalitu a stabilitu rodinného spolužitia, napriek zlepšeniu ekonomickej situácie mnohých rodín.

Ekonomická aktivita obidvoch rodičov, ktorí majú maloleté deti, je možná iba za podmienky, že:

- bude zabezpečená starostlivosť o ne počas výkonu práce rodičov,
- výkon práce neznemožní vzájomný kontakt členov rodiny (pri striedavých pracovných smenách alebo enormne dlhom pracovnom čase podnikateľov, mužov či žien),
- funguje vnútro-rodinná delba práce medzi manželmi/rodičmi.

Inak by relatívna prosperita rodiny bola na úkor stability a kvality vzájomných vzťahov a najmä na úkor osobnostného rozvoja maloletých detí.

Skúsenosti mnohých rodín ukazujú, že časovo postupné zaradenie intenzívnej starostlivosti o maličkú deti a profesijnej kariéry obidvoch rodičov – pri vytvorených právnych, inštitucionálnych a sociálnych podmienkach – môže byť dočasne optimálnym riešením dilemy rodina alebo kariéra, prijateľným pre deti, rodičov i zamestnávateľov.

Odpovída stávajúca podpora slučiteľnosti rodiny a zamestnania práním rodín, či realitě zamestnávateľů?

Marie Ujezdzská, Blanka Brabcová
Národní centrum pro rodinu

Vážené dámy, vážení pánové,
cílem našeho příspěvku je nastítnit základní problémové oblasti podpory harmonizace rodiny a zamestnání z pohledu potřeb rodin. Důvodem pro takto zvolené téma bylo předsvědčení, že pokud nemá být podpora rodiny sociálním opatřením, je potřebné reflektovat stávající situaci i žádoucí stav jako společný úkol společensky rovnocenných partnerů. Přičemž je poctivé říct hned za počátku, že pokud hovoříme o společensky rovnocenných partnerech, není cílem našeho snažení podpora rodiny, ale respekt k rodině. Jde ovšem o cíl, k němuž bychom rádi směřovali. Nevíme, jak dlouhá bude cesta...

Popsat potřeby rodin v souvislosti s nabídkami trhu práce na základě existujících výzkumů i vlastních zkušeností z realizovaného vzdělávacího programu pro ženy je pro nás, jako prarodinné organizace, snadnější, než hledat odpovědi na otázky potřeb zamestnávateľů nebo charakterizovat postoj státních orgánů, které usilují o společenskou rovnováhu. V tomto referátu se proto pokusíme i o návrhy možných řešení z pohledu rodin a těšíme se na příspěvky zástupců dalších zúčastněných subjektů. Jistě není potřeba zdůrazňovat, že si jejich zájmu velmi vážíme.

Pokud hovoříme o způsobech harmonizace rodiny a zamestnání, máme na mysli dva navzájem se doplňující komplexní opatření:

1. vhodný pracovní režim – rodina dostává ke svému životu prostor díky částečným úvazkům a flexibilní pracovní době
2. postoj zamestnávatele, který se projevuje ve způsobu, jakým oceňuje vliv rodinného života na zamestnance

Jsme si vědomy toho, že se hovoří i o 3. komplexu opatření: nabídce služeb péče o děti a závislé osoby – další výklad ozřejmí, proč jsme služby péče na toto místo nezařadily, ale uvedeme je v jiné souvislosti. Náš příspěvek se bude zabývat vymezenou tematikou ve třech okruzích:

1. Jak vypadá realita – včetně úskalí požadavku flexibility a jejího možného budoucího vlivu na rodinné soužití a zdraví
2. Otázkou, zda je vysoký průměr odpracované týdenní pracovní doby jen výsledkem tlaku zamestnávateľů
3. Možnými návrhy řešení

1. Popis reality: Časová náročnost práce

1. Často se v souvislosti s opatřeními pro harmonizaci rodiny a zaměstnání hovoří o nedostatečné nabídce částečných úvazků pro mladé rodiny. Podívejme se, jak vypadá realita. Pro kvalitní závěr jsme bohužel nenalezly dostatek podkladů. Podle našeho názoru je k dispozici málo studií srovnávacích přání a realitu. Dokládá to i malý vzorek 200 respondentů z výzkumu, který provedl STEM spolu se Sociologickým ústavem z roku 2002.

Preferované a skutečné uspořádání pracovní doby (STEM 2002)

Mladá rodina: rodina, v níž žijí manželé mladší 35 let a alespoň jedno dítě předškolního věku
Rodina s dospívajícími dětmi: rodina, v níž žijí manželé ve věku 36-55 let a alespoň jedno nezaopatřené dítě ve věku 15-26 let, které dosud neukončilo přípravu na zaměstnání
Neúplná mladá rodina: rodina osamělé matky mladší 35 let s dítětem / dětmi předškolního věku

Z uvedeného grafu vyplývá, že preference zkrácených úvazků není jen záležitostí mladých rodin, ale že se prolíná preferencemi všech uvedených typů rodin, přičemž preference je přibližně minimálně dvojnásobná.

Naproti tomu preference plných úvazků je vyšší zhruba jen o 10 % u mladých rodin, u rodin s dospívajícími je preference nižší o cca 11 % než realita. U neúplných rodin přesahuje realita preference téměř dvojnásobně.

2. ČR je podle výsledků sociologické studie Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého rodinného a partnerského života autorek Víznerová, Vohlídalová (s. 35 tab. 2.1) zemí s druhým nejvyšším týdenním průměrem odpracované doby. Nejpozoruhodnější jsou hodnoty u žen: např. Češky odpracují v průměru téměř o 6 hodin týdně více hodin než Francouzky a Švédky, cca o 8 hodin více než Němky nebo Norky.
3. Podle sledovaných hodnot obvykle odpracovaných hodin v letech 1994-2006 (graf 2.1.) se situace v ČR zhoršila zvláště u žen: pracovní doba narostla celkem asi o 2 hodiny, ale u žen o 3 hodiny.

Uvedené výsledky podle našeho názoru významně posunují současnou diskusi, která se vedle požadavku zkrácených úvazků pro mladé rodiče téměř výlučně soustřeďuje na otázku nedostatečné nabídky předškolních zařízení pro děti. Z průzkumů je tento nedostatek objektivní. Za zvážení však stojí i zjištění o nadprůměrném pracovním vytížení mužů a žen v ČR. Pokud by byl zachován současný vysoký rozsah týdenní pracovní doby a zvyšovaly by se nároky na pracovní aktivitu, potom by mohl požadavek nárůstu nabídky služeb péče o děti být kontraproduktivní s ohledem na plnění funkcí rodiny a navíc nadprůměrně zatěžovat ženy, pokud by se radikálně nezměnilo rozvržení péče o děti a domácnost.

Flexibilita času a místa

1. V popisu reality jsme si dále všimaly flexibility pracovních úvazků. I zde je možno dojít k důležitým závěrům. Český trh práce vykazuje ve srovnání s již citovanými zdroji nižší časovou i místní flexibilitu: Pružnost pracovní doby podle pohlaví v %

pracovní doba - muži - ženy - celkem
pevně určen přesný začátek a konec 46,8 - 69,9 - 58,2
pracovní doba podle potřeb zaměstnavatele - 25,3 - 14,0 - 19,7
pracovní dobu spoluurčuje zaměstnanec - 15,9 - 11,4 - 13,7
zcela flexibilní pracovní doba - 12,0 - 4,7 - 8,4

Vidíme, že v ČR je stále téměř polovina pracovních úvazků neflexibilní. Toto zjištění se ale v praxi neprojevuje tak negativně, jak by se mohlo zdát.

2. Podle citovaných výzkumů je flexibilita pozitivní tehdy, pokud není používána jednostranně k přizpůsobení se požadavkům poptávky na trhu (SS 07/3, s. 42), ale je i motivována ochotou vůči zaměstnancům – slovy v úvodu tohoto referátu – pokud lze předpokládat i respekt zaměstnavatele vůči zaměstnanci.

3. Tento moment je velmi důležitý v další souvislosti prokázané dosavadními výzkumy, které hovoří o existující nepřímé úměře mezi pozitivní flexibilitou a délkou odpracované doby (jde o flexibilitu z hlediska možnosti spoluurčovat pracovní dobu včetně možnosti dlouhodobě naplánovat pracovní rozvrh). Přímá úměra existuje mezi časově neflexibilním zaměstnáním a menším počtem odpracovaných hodin i menší stresovou zátěží. K této skupině patří polovina respondentů 46,2 %, v níž je patrný zvýšený podíl žen. Tato významná skupina se bude v budoucnu zmenšovat, a proto předpokládáme, že se podstatně bude měnit i kvalita rodinného života, a tím i nároky na harmonizaci rodiny a zaměstnání. Výzkumy neprokazují, že by pozitivní flexibilita přinášela úspory ve fondu odpracované doby, ale naopak. Nejedná se tedy vzhledem k stávajícímu vysokému fondu odpracované doby o skutečné pro-rodinné opatření.

Další vývoj

1. Téměř poloviční skupina respondentů, která zastává méně náročné pracovní pozice, většinou i ovlivňuje a z hlediska naléhavosti sledovaného tématu i v určité míře zkrasluje výsledky průzkumů, podle nichž:

65,6 % respondentů zvládá pracovní i rodinné povinnosti, (s. 65),
63,4 % respondentů je přesvědčeno, že jejich práce nemá žádný vliv na vztahy v rodině (s. 67/68).
2. Dá se však očekávat, že se situace vyhrotí nárůstem počtu pracovníků služeb a obchodu nebo vedoucích pracovníků, kteří dnes vykazují v průměru M 51,9 hod., Ž 46,6 hod. týdně a patří zřejmě k těm, kteří:
dobře zvládají práci na úkor rodiny (zatím 13 %) nebo
kterým práce velmi komplikuje život v rodině (zatím 11 %).
Zatím již dnes 55 % populace považuje práci za vyčerpávající a stresující.

2. Je vysoký průměr odpracované týdenní pracovní doby jen výsledkem tlaku zaměstnavatelů?
Nepovažujeme však stávající situaci za černobílý výsledek chování zaměstnavatelů vůči zaměstnancům:
Ve své knize Nedostatek času uvádí americká socioložka a ředitelka Centra pro pracující rodiče při Kalifornské univerzitě Arlie Russel tezi, že pro mnoho současných Američanů se jejich firma stává druhým domovem, zatímco doma se cítí, jako by byli v práci. K tomuto tvrzení došla na základě vlastního výzkumu, podle kterého se každý pracovník jednoho velkého amerického koncernu vyjádřili, že se víc cítí doma na pracovišti. Poukázala na skutečnost, že domov přestává být domovem a pracoviště pracovištěm. Přestává absolutně platit, že v práci se lidé snaží jednat co nejefektivněji, zatímco doma, v rodinném kruhu, se chovají uvolněně. Mnoho oslovených zaměstnanců pracovalo extrémně dlouho, ačkoliv jim jejich firma dávala možnost si pracovní dobu flexibilně upravit. Mnozí chtěli být v práci prostě proto, protože jim tam bylo lépe než doma. A vysvětlení?
Zaměstnanci odpovídali například: „V práci jsem odborný pracovník a vím, že