SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Zosúlaďovanie pracovného a osobného života ako ľudskoprávny problém

Názov:
Zosúlaďovanie pracovného a osobného života ako ľudskoprávny problém

Vydalo:
Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2022

Editorka:
Mgr. Michaela Ujházyová, PhD.

Autorky:
Mgr. Anna Máriássyová (Kapitola III.),
Mgr. Michaela Ujházyová, PhD. (Kapitola I., II., IV, VI),
Mgr. Radka Vicenová, PhD., (Kapitola V.)

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedajú autorky.

Grafická úprava:
Kovidesign
Kamila Černáková

Fotografie použité v tejto publikácii sú ilustračné a boli riadne licencované z freepik.com

ISBN: **978-80-99917-87-4**

Obsah

Zoznam napoužívanejších skratiek (str. 4)

Úvod (str. 5)

I. Pracovné podmienky tehotných žien a matiek a ich prístup k sociálnej podpore a službám starostlivosti o deti (M. Ujházyová) (str. 7)

II. Skúsenosti matiek s opatreniami zosúlaďovania pracovného a osobného života (M. Ujházyová) (str. 59)

III: Využívanie zamestnaneckých benefitov a opatrení pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života (A. Máriássyová) (str. 126)

IV. Opatrenia podporujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života z pohľadu odborov a rodičov (M. Ujházyová) (str. 188)

V. Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúlaďovanie pracovného a osobného života (R. Vicenová) (str. 276)

VI. Rozdelenie neplatenej práce v domácnosti (M. Ujházyová) (str. 288)

Zhrnutie zistení (str. 337)

Zoznam najpoužívanejších skratiek

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

CEDAW – Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien

CRC – Dohovor OSN o právach dieťaťa

Charta EÚ – Charta základných práv Európskej Únie

Deklarácia – Všeobecná deklarácia ľudských práv

ESF – Európsky sociálny fond

ICESCR – Medzinárodný pakt OSN o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

MPSVaR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

MŠ – materská škola

MD – materská dovolenka

MOP – Medzinárodná organizácia práce

NIP – Národný inšpektorát práce

OHCHR – Úrad vysokého komisára OSN pre ľudské práva

RD – rodičovská dovolenka

SNSĽP – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

ŠÚ – Štatistický úrad Slovenskej republiky

ZŠ – základná škola

Úvod

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej ako „SNSĽP“) v rámci výkonu mandátu realizovať výskumy v oblasti dodržiavania ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania venovalo pozornosť aj rôznym aspektom súvisiacim so zosúlaďovaním pracovného a osobného života. V období 2019 až 2021 bola uskutočnená rozsiahla výskumná úloha, ktorej výstupy publikujeme v podobe piatich analytických štúdií skúmajúcich problematiku zosúlaďovania pracovného a osobného života práve z pohľadu ľudských práv. Publikácia sa preto zameriava nie len na problematiku zamestnaneckých benefitov alebo flexibilných foriem práce, ale aj širší okruh otázok súvisiacich s prácou, sociálnym systémom, životnou úrovňou a v neposlednom rade rodovou rovnosťou. Zosúlaďovanie pracovného a osobného života sa nepochybne dotýka všetkých ľudí bez ohľadu na ich pohlavie alebo na to, či vychovávajú deti alebo žijú samostatne. V našom výskume sme sa zamerali na rôzne cieľové skupiny, ktoré boli určené s ohľadom na presnejšie zacielenie na ľudskoprávne aspekty, ktoré bližšie vysvetľujeme v časti o teoretických východiskách.

Jednotlivé kapitoly predstavujú zistenia samostatne realizovaných čiastkových výskumov. Pri ich plánovaní sme vychádzali zo spoločného vymedzenia konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života ako predmetu skúmania, ktorého špecifické aspekty je potrebné skúmať samostatne. Spoločné teoretické východiská zahŕňajúce medzinárodné ľudskoprávne dokumenty a vnútroštátne právne predpisy sú predstavené v prvej kapitole, ktorá predstavuje aj prehľad výskumných cieľov a zvolených metodologických prístupov pre jednotlivé čiastkové výskumy.

Druhá kapitola predstavuje zistenia rozsiahleho kvantitatívneho výskumu zameraného na skúsenosti žien s deťmi do desať rokov v pracovnej oblasti pred materskou a rodičovskou dovolenkou, počas nej a po jej ukončení, ich životnú úroveň v tomto období a skúsenosti so službami starostlivosti o deti v predškolskom veku. Cieľom výskumu bolo zmapovanie reálnych možností ľudí žijúcich na Slovensku zosúlaďovať pracovný a osobný život a identifikovať prípadné špecifiká pre vybrané zraniteľné skupiny ako sú matky detí so zdravotným znevýhodnením alebo samoživiteľky.

Tretia kapitola mapuje potreby a prax v poskytovaní zamestnaneckých benefitov a iné nástroje zosúlaďovania pracovného a osobného života na pracovisku. Zistenia vychádzajú z dvoch dotazníkov, pričom jeden bol určený pre zamestnancov a zamestnankyne a jeden pre zamestnávateľov. Umožňuje tak čiastočne konfrontovať pohľad oboch zúčastnených strán na ich dostupnosť.

Štvrtá a piata kapitola predstavujú kvalitatívne štúdie o skúsenostiach s opatreniami pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života. Obe štúdie majú

spoločný metodologický rámec a rozhovory a fokusové skupiny boli realizované v tom istom časovom období. Štvrtá kapitola analyzuje skúsenosti odborov a rodičovských organizácií a identifikuje príčiny negatívneho alebo nedostatočného stavu v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života z pohľadu respondentiek a respondentov. Piata kapitola skúma skúsenosti žien v zraniteľných situáciách – ženy samoživiteľky, matky detí so zdravotným znevýhodnením a ženy v neistých formách zamestnania.

Šiesta kapitola dopĺňa zistenia z oblasti pracovného trhu a systému sociálnej podpory o rozmer neplatenej práce v domácnosti. Prostredníctvom reprezentatívneho výskumu sleduje rodové aj sociálne súvislosti prerozdelenia týchto činností medzi mužom a ženou, pričom sleduje aj to, aký dopad na prerozdelenie jednotlivých činností má prax uplatňovania otcovskej rodičovskej dovolenky v sledovaných domácnostiach.

Kapitoly sú samostatnými analytickými štúdiami, ktoré vychádzajú z čiastkových výskumov navrhnutých tak, aby zistenia vytvárali vzájomne dopĺňajúci sa obraz o celkovej situácii v skúmanej oblasti. Publikáciu uzatvárame zdôraznením práve tých zistení, ktoré sú vzájomne komplementárne a podstatné pre utvorenie celkového obrazu o zosúlaďovaní pracovného a osobného života.

I. Teoretické východiská skúmania zosúladňovania pracovného a osobného života v kontexte ľudských práv

(M. Ujházyová)

Obsah

1.1 Historicko-politický kontext formovania konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života 9
1.2 Zosúlaďovanie pracovného a osobného života v kontexte ľudskoprávnych záväzkov 14
1.2.1 Právo na primeranú životnú úroveň 15
1.2.2 Právo na prácu a spravodlivé pracovné podmienky 16
1.2.3 Odstránenie diskriminácie v pracovnej oblasti 20
1.2.4 Právo na sociálne zabezpečenie 21
1.2.5 Európske politiky zosúlaďovania pracovného a osobného života 24
1.2.6 Implementácia politík v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života cez vnútroštátne strategické dokumenty a právne predpisy 30
1.3 Zosúlaďovanie pracovného a osobného života ako predmet skúmania 43
1.3.1 Domény zosúlaďovania pracovného a osobného života ako predmetu skúmania 44
1.3.2 Ciele skúmania zosúlaďovania pracovného a osobného života a cieľové skupiny 47
1.3.3 Dostupnosť, prístupnosť, primeranosť a vhodnosť ako kategórie analýzy nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života 48
Zdroje 54

Zosúladenie či harmonizácia pracovného a osobného života je sociálny konštrukt, ktorý sa vyvíjal a významovo vrstvil či naopak vyhraňoval v závislosti od špecifických kontextov jeho využívania, ale aj pod vplyvom zmien v nazeraní na úlohu ženy v spoločnosti, rodičovstvo, zamestnanie a námezdnú prácu, prácu v domácnosti, chápanie významu voľného času, sebarozvoja či vzdelávania. V závislosti od rôznych spoločenských, politických a sociálnovedných kontextov sa vyvíjal aj terminologicky, pričom niektoré varianty sa používajú paralelne zdôrazňujúc odlišné aspekty alebo prevládajú v špecifickom diskurze.

Príkladom, ktorý je možné identifikovať aj v slovenskom a českom prostredí, je používanie termínu „zosúlaďovanie pracovného a rodinného života“ v právnych predpisoch transponujúcich smernice EÚ, v ktorých sa postupne ukotvil pojem z anglofónneho prostredia *reconciliation of work* and *family life* (Zákon č. 448/2008 Z.z., Smernica EP a Rady EÚ 2019/1158). Popri tomto termíne sa používa širší ekvivalent typický pre diskurz zohľadňujúci rodovú perspektívu „zosúlaďovanie pracovného a osobného života“ alebo „zosúlaďovanie súkromného, pracovného a rodinného života“ s cieľom nelimitovať význam *life* v anglickom termíne *work-life balance* na oblasť starostlivosti o rodinu alebo čas strávený s rodinou (Cviková (ed.), 2007, Porubänová, 2011). V populárno-náučnej a odbornej literatúre z oblasti psychológie či ekonómie je zas rozšírené používanie anglického termínu *work-life balance* a jeho doslovný preklad „rovnováha medzi prácou a životom“, pričom má špecifický rozsah relevantný pre psychologický alebo ekonomický diskurz (Podaj, 2013; Sojka et al. 2015).

Pred tým, ako sa budeme venovať dizajnu výskumu, preto považujeme za dôležité uviesť tie historicko-politické aspekty, politické a právne dokumenty a spoločenskovedné analýzy, na ktoré budeme vo svojej práci nadväzovať a ktoré boli relevantné pre vymedzenie predmetu skúmania, cieľovej skupiny, výskumných otázok a metód.

1.1 Historicko-politický kontext formovania konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života

Literatúra uvádzajúca historický pôvod anglického termínu *work-life balance* kladie v rôznej miere dôraz na úlohu osvietených politických lídrov (napríklad F. D. Roosevelt), filantropicky a pokrokovo uvažujúcich majiteľov výrobných podnikov (ako napríklad H. Ford či A. Carnegie) alebo sociálnych hnutí. Nespochybňujúc fakt, že tak politické ako aj hospodárske autority disponujúce mocou a vplyvom v určitom období ovplyvnili to, v akom význame bola prijatá požiadavka rovnováhy medzi (námezdnou) prácou a mimopracovným životom, vychádzame z presvedčenia, že primárnym iniciátorom boli práve sociálne hnutia,

ktoré obsah pojmu *work-life balance* prvotne formulovali a utvárali na základe svojich požiadaviek a potrieb. V nasledujúcej časti sa pristavíme pri tých významových rovinách, ktoré sú podľa nás kľúčové pre ďalší ľudskoprávny rámec skúmania.

Prvé tematizovanie pracovného a osobného života ako rovnocenných oblastí, ktoré má človek právo napĺňať, sa formovalo ako súčasť boja za lepšie pracovné podmienky od konca 19. storočia, kedy boli záujmy majiteľov výrobných prostriedkov stotožňované so záujmami prosperujúcej spoločnosti. Trvalo viac ako storočie, kým sa tieto požiadavky pretavili do právnych systémov a stali sa súčasťou medzinárodného ľudskoprávneho diskurzu. Základnými požiadavkami organizácií zastupujúcich záujmy pracujúcich boli stanovenie maximálnej pracovnej doby, minimálnej mzdy a obmedzenia pre zneužívanie detskej práce. Prostredníctvom nastoľovania týchto požiadaviek sa postupne menilo nazeranie na pracovnú silu nie len ako na abstraktné pracovné prostriedky, ale ako na ľudí, ktorí majú právo na svoj súkromný (dôstojný) život (Pendleton a kol., 2021). Významným faktorom pre prijatie predstavy o dosahovaní rovnováhy medzi prácou a osobným životom ako oprávnenej požiadavky bola transformácia vzťahu medzi zamestnávateľmi a zamestnancami. Absolútna dominancia zamestnávateľov ako vlastníkov tiel, času a potenciálnej činnosti zamestnancov vylučovala legitimitu akejkoľvek požiadavky zo strany výrobnej sily. Pracovný čas mal napríklad vo Veľkej Británii štandardne 12 alebo 14 hodín, 6 dní v týždni. Spolu s nízkou mzdou, nebezpečnými pracovnými podmienkami a nulovou zodpovednosťou zamestnávateľov v prípade úrazu (a teda neschopnosti naďalej vykonávať prácu) viedli k nedôstojným životným podmienkam, vysokej chorobnosti a úmrtnosti (vo Veľkej Británii bol v roku 1841 priemerný vek dožitia u osôb z pracujúcej triedy 45 rokov). V niektorých prípadoch viedla konfrontácia s chudobou a životnými podmienkami k filantropii a pocitu zodpovednosti aj zo strany zamestnávateľov. Nastavenie vhodnejších pracovných podmienok (napríklad vyššej mzdy, bezpečnejšieho pracovného prostredia) a kratšieho pracovného dňa bolo prejavom dobrej vôle, za ktorú sa očakávala (morálna) vďačnosť a vernosť zamestnancov. Na to, aby bolo možné etablovať koncept rovnováhy medzi prácou a osobným životom, bol nevyhnutný posun od úplnej dominancie zamestnávateľov k rovnocennejším vzťahom, v ktorých majú zamestnanci autonómny a dostatočne silný hlas (Pendleton a kol., 2021, s. 18).

Jedno z hesiel ozývajúcich sa na početných protestoch, štrajkoch a v tlači syndikalistického hnutia v polovici 19. storočia (s rôznou politickou afiliáciou) v USA znelo „8 hodín pre prácu, 8 hodín pre oddych, 8 hodín pre to, čo si sami vyberieme“[1]. Hoci ešte bez priameho použitia termínu *work-life balance*, práve

[1] Preložené podľa anglickej formulácie: “Eight hours for work, eight hours for rest, eight hours for what we will.”. In: Ferrari, Ch. *May Day – Eight hours for work, eight hours for rest, eight hours for what we will.* Trades and Union

táto požiadavka bola priekopnícka v dvoch smeroch. Jednak pracujúci požadovali legislatívne ukotvenie autoritatívnej hranice pre pracovný čas, ktorému sa zamestnávatelia urputne bránili a známe Chicagské štrajky spojené s masakrami a politickými popravami si pripomíname dodnes 1. mája. Zároveň vznikajú prvé formulácie toho, čo by tých 8 hodín pre súkromné záležitosti malo tvoriť. V niektorých variáciách hesla sa objavuje priamo slovo zábava (angl. *entertainment*, *play*), oddych (ang. *recreation*) a v niektorých všeobecnejšie vyjadrenie *what we will*. Prvotná predstava a rovnomernom rozložení dňa teda nebola postavená na nevyhnutnosti plniť rodinné povinnosti. Toto širšie chápanie súvisí predovšetkým so všeobecnosťou požiadavky vzťahujúcej sa v mnohých odvetviach priemyslu skôr na mužov ako na ženy. Stanovenie 42 a neskôr 40 hodinového pracovného týždňa sa postupne stalo súčasťou reformných zákonov upravujúcich aj iné pracovné podmienky (ako napríklad minimálna mzda, definícia nadčasov, rôznych foriem sociálneho poistenia, spodnej vekovej hranice špecifických profesií pre zamedzenie detskej práce). V európskom kontexte sa tieto reformy stali základom pre to, čo dnes poznáme ako sociálny štát. (Pendleton a kol., 2021)

Špecifickú situáciu žien prinášalo do odborárskeho diskurzu feministické hnutie, ktoré sa utváralo v úzkom vzťahu s tým syndikalistickým. Organizácie združujúce sufražetky sa v boji pre získanie volebného práva žien obracali aj na pracujúce ženy vo fabrikách a volebný hlas mal byť prostriedkom pre presadenie sociálnych zmien vrátane ochrany v pracovnoprávnych vzťahoch (Pankhurst, 1914/2017). Zároveň sa ženy začali pod vplyvom emancipačného hnutia organizovať aj na pracoviskách a požadovať zlepšenie pracovných podmienok. Medzi požiadavkami sa objavovali služby starostlivosti pre deti, zlepšenie hygieny prostredia, rešpektovanie zdravotného stavu žien počas tehotenstva, voľný deň/dni po pôrode bez straty miesta, ale aj rovnaká odmena (alebo zmenšenie rozdielu v porovnaní s mužmi) (Cobble, 2014; Scott, 1998; Pankhurst, 1914/2017). Tieto a mnohé ďalšie požiadavky by pravdepodobne neboli zohľadňované bez ich nastolenia samotnými ženami.

Termín *work-life balance* ako politický koncept sa začal používať v kontexte feministického a emancipačného hnutia koncom 70-tych rokov (Burnet, 2011). Jeho význam sa teda utváral v období rozvoja druhej vlny feminizmu a absorboval analýzu rodovo podmienenej deľby práce v domácnosti a chápania starostlivosti vôbec. Predstava ženy ako prirodzene starostlivej (matky, manželky, ošetrovateľky) bola ako univerzálny koncept dekonštruovaná nie len vo feministickej teórii, ale spochybňovanie tohto obrazu a zviditeľňovanie

Digest. Dostupné na: May Day - "Eight hours for work, eight hours for rest, eight hours for what we will." | TRADES & UNION DIGEST (paunions.com). 2018.

negatívnych dopadov, ktoré obraz ženy ako „nežného anjela“ má na ženy samotné, bolo medzi prioritnými témami feministických hnutí v Amerike aj Európe. Do verejného a politického diskurzu priniesli koncept „druhej smeny“ a neplatenej práce spolu s rôznymi požiadavkami od spravodlivého prerozdelenia medzi mužmi a ženami po finančné ohodnotenie prác v domácnosti.

Pri formovaní termínu *work-life balance* boli teda tematizované nie len pracovné podmienky (požiadavky vzťahujúce sa na oblasť práce), ale aj čas určený na *play*, ktorého očakávaná náplň bola zásadne odlišná pre mužov a pre ženy. Rodová analýza poukazuje na prepojenosť oblasti práce a osobného života, na zásadný význam starostlivosti o rodinu a domácnosť pre schopnosť podávať výkon v práci a dopady nespravodlivej deľby neplatenej práce na možnosť žien pracovať a zároveň sa rozvíjať (Burns a Ringer, 2020; Stratigaki, 2004). Požiadavky kládli dôraz zväčša na dostupnosť a kvalitu služieb starostlivosti o deti a zmeny v rodinných a sociálnych politikách (napríklad v oblasti rodičovskej dovolenky), ktoré by umožnili rovnocennejšie zdieľanie pracovných a domácich povinností medzi mužmi a ženami. Cieľom malo byť dosiahnutie rodovej rovnosti v pracovnej aj súkromnej sfére. Ideálom bola situácia, kedy žena má možnosť zamestnať sa za rovnakých podmienok ako muž, ktorý sa podieľa na starostlivosti o deti rovnako ako jeho partnerka.

Do diskurzu vstupovali však aj ženské, rodičovské či odborárske organizácie, ktoré prichádzali s konceptom flexibility. Materská, resp. rodičovská úloha ako taká spochybňovaná nie je a riešenie majú priniesť čiastočné úväzky či iné formy zamestnávania[2]. Rodová perspektíva alebo feministická vízia rekonštrukcie celej spoločnosti (verejnej aj súkromnej sféry) nie sú prioritnými politickými cieľmi, hoci v niektorých prípadoch mohli pôsobiť synergicky. Vznikajú koncepty firemných politík priateľských k rodine a časť feministického emancipačného slovníka je prisvojovaná a transformovaná súkromným sektorom.

Postupný prechod od pôvodného chápania zdieľania pracovných a rodinných povinností medzi mužmi a ženami k zúženému chápaniu zosúlaďovania pracovných a rodinných povinností analyzuje v kontexte rodových politík Európskej Únie Maria Stratigaki (2004). Na základe diskurzívnej analýzy textov mapuje postupné premeny formulácií, navrhovaných opatrení a cieľov, ktoré sa nimi majú dosiahnuť. Anglický termín *reconciliation* sa prvý krát objavuje v roku 1975 v akčnom sociálnom programe Rady Európskych spoločenstiev v súvislosti s jedným z cieľov v oblasti rodovej rovnosti nasledovne: spoločenstvá by mali “zabezpečiť, aby rodinné povinnosti všetkých ľudí bolo možné zlúčiť s ich pracovnými ašpiráciami“. Táto formulácia zodpovedala širšiemu politickému cieľu

[2] Working Mothers Association je jednou z organizácií, ktorá vniesla do termínu *work-life balance* perspektívu materstva a rodičovstva. Vznikla v roku 1980, v roku 1994 bola premenovaná na Parents at Work. V súčasnosti je transformovaná na iniciatívu Working Families. Working Families | Our History - Working Families

a presvedčeniu, že rovnocennejšie prerozdelenie platenej a neplatenej práce medzi mužmi a ženami bude viesť k rodovej rovnosti v pracovnej aj súkromnej sfére (Stratigaki, 2004, s. 40). Na ďalších 15 rokov termín *zosúladenie* (ang. *reconciliation*) ustúpilo termínu *zdieľanie* (ang. *sharing*), ktoré lepšie zodpovedalo rodovému diskurzu.

Stratigaki ďalej sleduje, ako sa na kľúčových vyjednávaniach pri tvorbe strategických dokumentov postupne presmeruje pozornosť európskeho spoločenstva od pôvodného cieľa k hospodárskym politickým cieľom zvýšenia zamestnanosti žien a flexibilizácie pracovného trhu pre zníženie záťaže zamestnávateľov. Pozornosť (finančnú aj politickú) dostávajú aj služby starostlivosti (ich kvalita a dostupnosť), rovnako aj reformovanie politík materskej, rodičovskej a otcovskej dovolenky, no s pozornosťou upriamenou na cieľ zvýšiť zamestnanosť žien. Tento proces postupného transformovania a oslabenia politického potenciálu konceptov rodového diskurzu nazýva kooptáciou. „Tlak kooptovať jazyk zosúlaďovania bol podporovaný a legitimizovaný EÚ prostredníctvom úzkej koordinácie politík rovnosti s politikami zamestnávania, zlepšovaním hospodárskeho postavenia EÚ vo svete flexibilizáciou pracovného trhu a reštrukturalizáciou sociálnych systémov zvyšovaním podielu zamestnanosti.“ (Stratigaki, 2004, s. 51)

Ako reakcia na priebežné prerámcovanie, podľa Stratigaki kooptáciu, zosúlaďovania práce a rodiny sú formulované kritické pohľady na možné negatívne dopady flexibilizácie pracovného trhu a jeho rodovo podmienenú segregáciu (napr. väčší podiel žien na čiastočné úväzky, zvýšená prekarizácia práce žien alebo feminizovaných sektorov) a význam komunikovaných politických cieľov, ktorými sa legitimizuje implementácia politík zosúlaďovania. Kobová (2007) upozorňuje na to, ako sa v odbornom a mediálnom diskurze komunikovalo zosúlaďovanie v úzkom rámci vzťahu pracovisko – rodina. Opatrenia predstavené v sledovanom období (ako súčasť implementácie európskych politík) boli legitimizované z pohľadu zamestnávateľa (napr. šťastný zamestnanec podáva vyšší výkon) a rodiny (napr. šťastná rodina, spokojná rodina). Taktiež upozorňuje, že predstavené opatrenia sa týkali oblasti dobrovoľného intervenovania zo strany zamestnávateľa nad rámec zákona. „Predpokladá sa, že dodržiavanie právnych noriem, ktoré garantujú nediskriminujúce správanie zamestnávateľov voči zamestnancom, je samozrejmosťou, a preto môžu zamestnávatelia vlastne rozširovať pozitívne ustanovenia zákonných nariadení nad rámec svojich povinností, a to v prospech svojich zamestnancov.“ (Kobová, 2007, s. 98)

S odklonom od pôvodného rámcovania s ohľadom na dosiahnutie rodovej rovnosti sa feministický a aj rodový diskurz vyrovnáva priebežne od 80-tych rokov. Potvrdením je aj operacionalizácia zosúlaďovania práce a súkromného života pre účely monitoringu Európskej agentúry pre rodovú rovnosť EIGE, ktorý reflektuje

napríklad na význam monitorovania základného zákonného rámca (napríklad ochranu pracovného miesta), flexibilné formy práce v ňom tvoria len jednu z viacerých oblastí a v rovnakej miere sleduje aj stabilitu a ochranu v pracovnoprávnych vzťahoch (EIGE, 2019). Rovnako aj na Slovensku sa postupne pretvára verejná aj odborná diskusia a o zosúlaďovaní sa hovorí nie len v rovine zosúlaďovania pracovných a rodinných povinností (žien), ale rozširuje sa o oblasť súkromného alebo osobného života.

Špecifický pohľadom na vzťah medzi termínom „zosúladenie pracovného a osobného života“ a „zosúladenie práce a rodiny“ prináša štúdia, ktorú realizovali Joshin a Deepu (2017). Štúdia porovnáva rozsah pojmov pomocou kvantitatívnych nástrojov na vyhodnocovanie subjektívneho presvedčenia o dosiahnutom „zosúladení pracovného a osobného života“ a „zosúladení práce a rodiny“. Použité nástroje sa zameriavali na čiastkové oblasti jedného aj druhého konštruktu, ako sú pocit sebarealizácie v práci, uvažovanie o odchode z práce, spokojnosť s množstvom času venovaným rodine a práci atď. Na základe vyhodnotenia korelácií týchto dvoch konštruktov a ich potenciálu pre vysvetlenie závislých vzťahov medzi jednotlivými oblasťami konštatovali, že „zosúladenie pracovného a osobného života je širší konštrukt ako zosúladenie práce a rodiny, nakoľko je ním možné vysvetliť nielen tie isté vzťahy ako zosúladenie práce a rodiny, ale aj mnohé ďalšie závislé premenné.“ (Joshin, Deepu, 2017, s. 63)

Predstavená historicko-politická trajektória konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života nás privádza k prijatiu metodologického rámca, ktorý zohľadňuje relevanciu nasledovných aspektov:

- úpravy pracovného času, pracovného voľna, pracovných podmienok a ochrany pracovného miesta ako súčastí sociálnych a hospodárskych práv;
- sociálneho systému podpory a ochrany zraniteľných skupín vrátane služieb starostlivosti;
- kritický pohľad na flexibilitu pracovného trhu;
- neplatenej práce v domácnosti;
- uplatnenie rodovej perspektívy.

1.2 Zosúlaďovanie pracovného a osobného života v kontexte ľudskoprávnych záväzkov

Zosúlaďovanie pracovného a osobného života nie je súčasťou ľudskoprávneho jazyka v zmysle samostatného práva ani ako obsahová súčasť

iného práva. Ako sme však ukázali v predchádzajúcej časti, súčasťou zosúlaďovania ako politického konceptu boli od začiatkov jeho formulovania požiadavky smerujúce ku garancii a ochrane určitých práv vzťahujúcich sa na pracovnú aj súkromnú sféru. Cieľom nášho výskumu je analýza situácie v oblasti zosúlaďovania práve vo vzťahu k záväzkom vyplývajúcim z medzinárodných ľudskoprávnych dokumentov OSN a európskych spoločenstiev. V tejto časti sa preto zameriame na priblíženie práva na primeranú životnú úroveň, práva na prácu a spravodlivé pracovné podmienky, zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia, práva na sociálne zabezpečenie a práva na vzdelanie.

1.2.1 Právo na primeranú životnú úroveň

Právo na primeranú životnú úroveň obsahovo pozostáva z naplnenia základných potrieb pre zachovanie dôstojného spôsobu života. Primeranú životnú úroveň alebo kritériá dôstojného spôsobu života je možné interpretovať rôzne, preto je napĺňanie tohto práva aj náročné monitorovať. Záväzok štátov zabezpečiť právo na primeranú životnú úroveň je definovaný v článku 11 ods. 1 Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach (1966, ďalej ako „ICESCR“) nasledovne: „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého jednotlivca na primeranú životnú úroveň pre neho a jeho rodinu, zahrňujúce dostatočnú výživu, šatstvo, byt, a na neustále zlepšovanie životných podmienok. Zmluvné štáty podniknú zodpovedajúce kroky, aby zabezpečili uskutočnenie tohto práva, uznávajúc pre dosiahnutie tohto cieľa zásadnú dôležitosť medzinárodnej spolupráce, založenej na slobodnom súhlase.“ (Valné zhromaždenie OSN, 1966, čl. 11) Definícia tak na jednej strane určuje minimálne komponenty pre dosiahnutie primeranej životnej úrovne (teda výživa, šatstvo, bývanie) a zároveň tento zoznam otvára formuláciou „a na neustále zlepšovanie životných podmienok“.

Okrem ICESCR je právo na primeranú životnú úroveň definované v článku 25 ods. 1 Všeobecnej deklarácie ľudských práv (1948, ďalej ako „Deklarácia“), kde sa okrem šatstva, výživy a bývania uvádza aj lekárska opatera a nevyhnutné sociálne služby. V Dohovore o právach dieťaťa (1989, ďalej ako „CRC“) je primeraná životná úroveň definovaná v článku 27 nasledovne: „1. Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, uznávajú právo každého dieťaťa na životnú úroveň nevyhnutnú pre jeho telesný, duševný, duchovný, mravný a sociálny rozvoj. 2. Rodič(ia) alebo iné osoby, ktoré sa o dieťa starajú, nesú v rámci svojich schopností a finančných možností základnú zodpovednosť za zabezpečenie životných podmienok nevyhnutných pre rozvoj dieťaťa. 3. Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, v súlade s podmienkami daného štátu a v rámci svojich možností robia potrebné opatrenia pre poskytovanie pomoci rodičom a iným osobám, ktoré sa o dieťa

starajú; na uskutočňovanie tohto práva a v prípade potreby poskytujú materiálnu pomoc a podporné programy, najmä v oblasti zabezpečenia potravín, šatstva a bývania. 4. Štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, robia všetky opatrenia nevyhnutné na zabezpečenie obnovy starostlivosti o dieťa zo strany rodičov alebo iných osôb, ktoré nesú za dieťa finančnú zodpovednosť, nech už na území štátu, ktorý je zmluvnou stranou Dohovoru, alebo v zahraničí. Najmä v tých prípadoch, keď osoby, ktoré nesú za dieťa finančnú zodpovednosť, žijú v inom štáte než dieťa, štáty, ktoré sú zmluvnou stranou Dohovoru, podporujú prístup k medzinárodným dohodám alebo uzavieranie takých dohôd a takisto tak dosahujú iné zodpovedajúce dohody.“ (Valné zhromaždenie OSN, 1989, čl. 27)

V CRC môžeme vidieť odlišný prístup vo vymedzení toho, čo chápať pod primeranou životnou úrovňou. Životná úroveň je v odseku 1 vymedzená prostredníctvom požadovaného komplexného výsledného stavu – telesného, duševného, duchovného, mravného aj sociálneho rozvoja – nie na určení obsahových komponentov (výživa, šatstvo, bývanie). V odseku 2 a 3 je následne upravená distribúcia zodpovednosti za napĺňanie tohto práva a záväzok realizovať potrebné opatrenia a v prípade potreby poskytnúť materiálnu pomoc a podporné programy. V tomto bode sa definícia vracia k pôvodným trom súčastiam a to potravinám, oblečeniu a bývaniu.

1.2.2 Právo na prácu a spravodlivé pracovné podmienky

Právo na prácu a spravodlivé pracovné podmienky je pomerne široké a reflektuje aj na viaceré požiadavky nastolené počas boja za osemhodinový pracovný čas (pozri kap. 1.1 o historicko-politickom kontexte). Záväzky formulované v čl. 23 Deklarácie rozširuje a upresňuje čl. 6 – 7 ICESCR. Základnou povinnosťou zmluvných strán je prijatie legislatívy a súvisiacich opatrení, ktoré zabezpečia ochranu „práva na príležitosť zarábať si na živobytie svojou prácu, ktorú si slobodne vyberie alebo prijme.“ (ICESCR). Okrem základných právnych predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy, štáty podľa ods. 2 majú prijať opatrenia, ktoré „budú zahŕňať programy technického a odborného zaškolenia a výcviku, plány a prostriedky na dosiahnutie stáleho hospodárskeho, sociálneho a kultúrneho rozvoja a plnej produktívnej zamestnanosti za podmienok zabezpečujúcich jednotlivcovi základné politické hospodárske slobody.“ (Valné zhromaždenie OSN, 1966, čl. 23). Štáty teda ICESCR nezaväzuje ku garantovaniu pracovného miesta pre každého, ale k vytvoreniu účinných mechanizmov, ktoré umožnia získanie kvalifikácie a podporujú zamestnanosť obzvlášť pre skupiny obyvateľstva znevýhodnené na trhu práce.

Všeobecný komentár č. 18 k článku 6 ICESCR poskytuje autoritatívnu interpretáciu práva na prácu. Uvádza, že čl. 6 zahŕňa právo každého človeka

slobodne sa rozhodnúť prijať alebo odmietnuť prácu a mať ochranu pred nútenou prácou a zneužívaním. Výkon práva na prácu si podľa Všeobecného komentára č. 18 vyžaduje implementovanie opatrení v troch rovinách[3]. Prvou rovinou je **dostupnosť:** „Zmluvné štáty musia mať špecializované služby asistencie a podpory pre jednotlivcov s cieľom podporiť ich pri hľadaní vhodného zamestnania." (CESCR, 2006, ods. 12, (a)). Druhou rovinou je **prístupnosť:** „Trh práce musí byť otvorený pre všetkých v rámci jurisdikcie zmluvných štátov." (CESCR, 2006, ods. 12, (b)). Prístupnosť trhu práce predpokladá zákaz diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu (komentár uvádza rozsiahly ilustratívny zoznam dôvodov) a aktívne kroky pre odstránenie diskriminácie a jej prevenciu. Prístupnosť je potrebné chápať aj ako fyzickú prístupnosť pre rôzne skupiny obyvateľstva s obmedzeniami mobility (zdravotný úraz, zdravotné znevýhodnenie, detský kočík a pod.), teda bezbariérovosť, a geografickú prístupnosť vzhľadom na miesto pobytu a dostupnú infraštruktúru. Súčasťou prístupnosti je taktiež prístup k relevantným, včasným a úplným informáciám (CESCR, 2006, ods. 12, (b), (i) – (iii)). Poslednou rovinou je **prijateľnosť a kvalita:** „Ochrana práva na prácu má niekoľko súčastí, obzvlášť právo na vhodné pracovné podmienky, najmä bezpečné pracovné podmienky, právo organizovať sa v odborových združeniach a právo si slobodne vybrať a prijať prácu." (CESCR, 2006, ods. 12, (c))

Medzi skupinami, ktoré si vyžadujú špeciálnu ochranu, sú zaradené aj ženy. V ods. 13 sú vymenované viaceré oblasti vyžadujúce posilnenie rodovej rovnosti (napr. prístup k práci, odmeňovanie) a zdôraznené situácie znevýhodňujúce postavenie ženy na trhu práce. „Obzvlášť tehotenstvá nesmú byť považované za oprávnenú prekážku v zamestnaní ani byť dôvodom pre stratu zamestnania." (CESCR, 2006, ods. 13)

Obsah práva na spravodlivé pracovné podmienky vymedzený v čl. 7. ICESCR definuje záväzky vo vzťahu k odmene za prácu a pracovným podmienkam, pričom kladie dôraz na uplatnenie princípu rovnosti špecificky vo vzťahu k ženám. „Štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä: a) odmenu, ktorá poskytuje ako minimum všetkých pracovníkom: (i) spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu; (ii) slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohto paktu; b) bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky; c) rovnakú príležitosť pre všetky dosiahnuť v zamestnaní povýšenie

[3] Rozlišovanie dostupnosti, prístupnosti, prijateľnosti a kvality je metodologický postup uplatňovaný vo viacerých autoritatívnych interpretáciách práv v ICESCR (napríklad aj v súvislosti s právom na bývanie, právom na vzdelanie) a umožňuje plastickejšie vyhodnotenie napĺňania súvisiacich opatrení. Z tohto dôvodu ho v metodologickom prístupe uplatňujeme prierezovo (nie len v súvislosti s čl. 6 ICESCR).

na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritériá, než dĺžka zamestnania a schopnosti; d) Odpočinok, zotavenie a rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku, ako aj odmenu v dňoch verejných sviatkov.“ (Valné zhromaždenie OSN, 1966, čl. 7)

V súvislosti s konceptom zosúlaďovania je ustanovenie v čl. 7 dôležité špecifikovaním nároku na ochranu voľného času, nie len pre reprodukciu pracovnej sily. Odzrkadľuje sa tu pretavenie požiadavky na pravidelný voľný čas vymedzením pracovných hodín, dní dovolenky a platených sviatkov. V kontexte rodovej rovnosti v pracovnej oblasti je zdôraznená rovnosť v odmeňovaní a rovnako aj v možnosti kariérneho postupu. Tak ako v prípade čl. 6 aj výklad čl. 7 je usmernený samostatným dokumentom. Interpretáciu práva na spravodlivé pracovné podmienky konkretizuje Všeobecný komentár č. 23 k čl. 7 ICESCR.

Okrem definovania rozsahu pojmov odmeňovanie, mzda, ohodnotenie, pracovné podmienky a špecifikovania, v akom zmysle je potrebné interpretovať záväzok uplatňovania princípu rovnosti mužov a žien v odmeňovaní (napr. že sa nevzťahuje len na mzdu ale na všetky formy benefitov a iných pracovných podmienok), upriamujeme pozornosť aj na interpretáciu písm. (d) ustanovujúceho právo na oddych, voľný čas, rozumné obmedzenie pracovnej doby a pravidelné platené dni voľna a štátne sviatky. „Oddych, voľný čas, obmedzenie pracovnej doby a platené dni voľna umožňujú pracujúcim udržiavať si vhodnú rovnováhu medzi profesionálnymi, rodinnými a osobnými povinnosťami a vyhnúť sa pracovnému stresu, úrazom a chorobnosti. Taktiež podporujú výkon iných práv Paktu; preto, napriek flexibilite zmluvných strán vzhľadom na národné špecifiká, očakáva sa od nich stanovenie minimálnych štandardov, ktoré musia byť rešpektované a nemôžu byť nikomu odopreté alebo zredukované z ekonomických ani hospodárskych dôvodov.“ (CESCR, 2016, ods. 44)

Všeobecný komentár č. 23 ďalej konkretizuje ako štandard maximálne 8 hodinový pracovný čas, odporúča 40 hodinový pracovný týždeň a zdôrazňuje, že zamestnanci na čiastočné úväzky majú rovnaký nárok na dni voľna: „Nedostatočné zahrnutie zamestnancov na čiastočné úväzky v zodpovedajúcej legislatíve [garantujúcej právo na oddych, voľný čas, atď., dopl. autorka] bude viesť k posilneniu nerovnosti medzi mužmi a ženami ak sa na čiastočné úväzky zamestnáva viac žien, napríklad po návrate do práce z materskej dovolenky.“ (CESCR, 2016, ods. 46). Ďalej odporúča zavedenie rôznych flexibilných foriem práce pri dodržaní princípu rovného zaobchádzania, zohľadňovanie špecifických potrieb tehotných a dojčiacich žien na platenú materskú dovolenku, prestávky v práci a na priestorové usporiadanie pracoviska alebo rozdelenie pracovných úloh (napr. nevhodnosť nočných smien). Všeobecný komentár č. 23 poskytuje pomerne konkrétne odporúčania, aké opatrenia sú potrebné pre plný výkon práva na spravodlivé pracovné podmienky. Na tomto mieste bude však pre účely tejto

kapitoly postačujúce zhrnúť, že pri interpretácii spravodlivých pracovných podmienok je prierezovo uplatnená zásada rovného zaobchádzania, konkrétne príklady uplatnenia rodovej rovnosti v špecifických situáciách, zdôrazňovanie eliminácie znevýhodňujúceho postavenia pre „neštandardné“ formy práce (vrátane živností) a na viacerých miestach sú odporúčania alebo záväzky legitimizované požiadavkou zosúladenia pracovného, rodinného a osobného života.

Európska sociálna charta (revidovaná) vymedzuje obsah práva na prácu v čl. 1, práva na riadne[4] pracovné podmienky v čl. 2 a práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky v čl. 3. Ustanovenia týchto článkov nerozširujú definície obsiahnuté v ICESCR. Právo na prácu zahŕňa slobodnú voľbu zamestnania, prístup k podporným službám zamestnávania a prístup k programom zvyšovania kvalifikácie. Cieľ, ktorý majú zmluvné strany dosiahnuť, je čo najvyššia, stabilná a ideálne úplná zamestnanosť. Riadne pracovné podmienky zahŕňajú záväzok obmedziť pracovnú dobu s víziou postupného skracovania pracovného týždňa, poskytnúť platené štátne sviatky a minimálne 4 týždne plateného voľna ročne, povinnosť poskytnúť dostatočne dlhý čas na oddych a regeneráciu v zamestnaniach v nebezpečnom a zdravotne škodlivom prostredí a prispôsobiť pracovné podmienky pre pracujúcich na nočných smenách. Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky, tak ako je vymedzené v čl. 3, sa netýka žiadneho z aspektov relevantných pre výskum zosúlaďovania.

Charta základných práv Európskej Únie (2016, ďalej ako „Charta EÚ“) sa právam súvisiacim so zamestnanosťou venuje na viacerých miestach, v súvislosti so zosúlaďovaním sú relevantné čl. 31 a 33. V článku 31 sú vymedzené spravodlivé a primerané pracovné podmienky, resp. rozsah garancie takýchto podmienok vrátane maximálnej dĺžky pracovného času, garancie platenej dovolenky a dostatočného času na odpočinok: „1. Každý pracovník má právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť. 2. Každý pracovník má právo na stanovenie najvyššej prípustnej dĺžky pracovného času, denný a týždenný odpočinok, ako aj každoročnú platenú dovolenku.“ (EK, 2016, čl. 31, ods. 1, 2). Na zosúladenie rodinného a pracovného života explicitne odkazuje článok 33 v súvislosti s ochranou rodiny. „1. Rodina požíva právnu, ekonomickú a sociálnu ochranu. 2. Na účely zosúladenia rodinného a pracovného života má každý právo na ochranu pred prepustením z práce z dôvodu spojeného s materstvom, ako aj právo na platenú materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku po narodení alebo osvojení dieťaťa.“ (EK, 2016, čl. 33, ods. 1, 2) Znenie článku sa nejednoznačne vyrovnáva s rodovou rovnosťou v súvislosti s rodičovstvom, hoci možnosť otcov čerpať rodičovskú dovolenku ako aj

[4] Anglické „just“, preklad podľa ESC_SLVK.fm (coe.int)

neviazanie práv na biologické materstvo či rodičovstvo je už v znení článku reflektované.

1.2.3 Odstránenie diskriminácie v pracovnej oblasti

Záväzky v oblasti odstránenia rodovo podmienenej diskriminácie v práci sú upravené v čl. 11 Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej ako „CEDAW"), ktorý vzťahuje povinnosť zaviesť opatrenia nevyhnutné pre odstránenie diskriminácie v č. 11 ods. 1 vo vzťahu k výkonu práva na prácu, rovnaké príležitosti v zamestnaní, slobodnú voľbu povolania, kariérny postup, pracovné miesto, prístup k programom kvalifikácie a zamestnaneckého poradenstva. Garantovanie dostatočného voľného času je spomenuté len v písm. e) „práva na sociálne zabezpečenie, najmä v prípadoch dôchodku, nezamestnanosti, choroby, invalidity a staroby a inej neschopnosti pracovať, ako aj práva na platenú dovolenku;" (Valné zhromaždenie OSN, 1979, čl. 11). V kontexte ochrany tehotných žien konkretizuje v písm. f) právo na „ochranu zdravia a na bezpečné pracovné podmienky včítane ochrany poslania ženy ako matky". V čl. 2 sú podrobnejšie upravené ciele opatrení, ktoré majú byť prijaté za účelom ochrany žien pred diskrimináciou z dôvodu materstva. Opatrenia majú byť zamerané na: „a) zákaz, pod hrozbou uvalenia sankcií, prepúšťania z dôvodov tehotenstva alebo materskej dovolenky a diskriminácie pri prepúšťaní z dôvodov manželského stavu; b) zavedenie materskej dovolenky s platom alebo s porovnateľnými sociálnymi výhodami bez straty predchádzajúceho zamestnania, služobného postavenia alebo sociálnych príspevkov; c) presadenie poskytovania nevyhnutných doplnkových sociálnych služieb umožňujúcich rodičom spájať rodinné povinnosti s pracovnými povinnosťami a účasťou na verejnom živote, najmä podporovaním zriaďovania a rozvoja siete zariadení starostlivosti o deti; d) na poskytovanie osobitnej ochrany tehotným ženám v druhoch práce, ktoré sa ukázali byť pre ne škodlivé." (Valné zhromaždenie OSN, 1979, čl. 2)

Dohovor o právach osôb so zdravotným znevýhodnením (ďalej ako „CRPD") vymedzuje právo na prácu a spravodlivé pracovné podmienky v čl. 27. Zásadným pre interpretáciu práva na prácu je **garancia práva slobodne zvoliť zamestnanie, teda nelimitovať možnosti osôb so zdravotným znevýhodnením len na špeciálne zamestnanecké programy**, ale vytvoriť mechanizmy pre rozvoj inkluzívnych pracovných podmienok na pracoviskách, uplatňovať zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia a povinnosť zamestnávateľov prispôsobovať pracovné podmienky potrebám zamestnancov a zamestnankýň. V súvislosti so zosúlaďovaním pracovného a osobného života CRPD neprináša nové definície, pozornosť je sústredená na rozšírenie možností zamestnávania, návratu do práce po zmene zdravotného stavu a udržanie si zamestnania.

Odstránenia diskriminácie z dôvodu rodinných povinností zamestnancov a zamestnankýň sa týka Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu (1981), ktorý SR ratifikovala v roku 2002. Dohovor v čl. 1 a špecifikuje, že sa nevzťahuje len na povinnosti starostlivosti o deti, ale aj dospelých členov rodiny a podľa čl. 2 je jeho cieľom „vytvoriť skutočnú rovnosť príležitostí a zaobchádzania". Rozsah opatrení reflektuje len na základné obsahové súčasti práva na prácu a spravodlivé pracovné podmienky vymedzené v ICESCR, teda vzťahuje sa na slobodný výber zamestnania (čl. 3, a)) a prispôsobenie pracovných podmienok (čl. 4, b), pričom tieto bližšie nešpecifikuje. Povinnosť zohľadniť špecifické potreby rozširuje aj na oblasť územného plánovania, s čím súvisí aj záväzok vybudovať a zabezpečiť služby starostlivosti na miestnej úrovni (č. 5, a, b). Zmluvné strany sa zároveň zaväzujú zvyšovať povedomie a zaviesť opatrenia na prevenciu diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch. Obsahovo teda definíciu práva na prácu a spravodlivé pracovné podmienky ničím neobohacuje, ale konkretizuje cieľovú skupinu a zaväzuje štáty implementovať politiky pre zlepšenie ich situácie na pracovnom trhu (MOP, 1981).

1.2.4 Právo na sociálne zabezpečenie

V súvislosti so zosúlaďovaním pracovného a osobného života je právo na sociálne zabezpečenie dôležité pre zabezpečenie finančných alebo materiálnych podmienok čerpania pracovného voľna zo zdravotných dôvodov a z dôvodu čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky. Deklarácia uvádza právo na sociálne zabezpečenie v článku 22 v súvislosti s možnosťou žiť dôstojne a realizovať hospodárske, sociálne a kultúrne práva len všeobecne. V článku 25 ods. 1 sa chápanie sociálneho zabezpečenia konkretizuje ako „zabezpečenie pri nezamestnanosti, chorobe, pracovnej nespôsobilosti, vdovstve, starobe alebo v iných prípadoch ním nezavinenej núdze o živobytie." a v ods. 2 vyčleňuje materstvo a detstvo ako zraniteľné situácie, ktoré si vyžadujú zvýšenú pozornosť a cielenú pomoc.

Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o minimálnych štandardoch pre sociálne zabezpečenie č. 102 (1952) sa týka rôznych foriem sociálnych dávok a poistenia, medzi nimi aj materstva a rodinných prídavkov. Formy pomoci, ktoré uvádza, vychádzajú z princípu sociálneho poistenia, sociálnych dávok, ale aj materiálnej pomoci (MOP, 1952).

ICESCR zaväzuje zmluvné strany k zabezpečeniu a ochrane práva na sociálne zabezpečenie v čl. 9, ale obsah tohto práva bližšie nešpecifikuje. Interpretáciu práva na sociálne zabezpečenie poskytuje Všeobecný komentár č.

19 k čl. 9 ICESCR (2007). Podobne ako v prípade práva na prácu uvádza základné atribúty dostupnosť, prístupnosť a vhodnosť a zdôrazňuje zásadnú úlohu sociálneho zabezpečenia pre možnosť výkonu iných ľudských práv.

Východiskovým záväzkom štátov je zabezpečenie dostupnosti prostredníctvom vybudovaného a funkčného sociálneho systému. Ďalším nevyhnutným prvkom je zahrnutie všetkých oblastí, na ktoré by sociálny systém mal reagovať. V súvislosti s podporou rodiny a detí uvádza sociálne poistenie, sociálnu podporu aj sociálne služby avšak tie je v tomto kontexte potrebné interpretovať ako služby sociálnej pomoci v situácii materiálnej deprivácie alebo iných náročných situáciách, nie ako služby starostlivosti o deti. „Pri poskytovaní podpory pre rodiny a deti, zahŕňajúc finančnú podporu a sociálne služby, sa uplatňuje zásada nediskriminácie zo zakázaných dôvodov a štandardne zabezpečuje jedlo, oblečenie, bývanie, vodu, hygienu a ďalšie práva podľa potreby.“ (CESCR, 2008, ods. 18) Vo vzťahu k materstvu a tehotenstvu ods. 19 konkretizuje, že počas materskej dovolenky by mala byť poskytovaná primeraná sociálna dávka a mala by byť prístupná všetkým ženám vrátane tých, ktoré pracujú v neštandardných pracovnoprávnych vzťahoch. Sociálne zabezpečenie v situácii materstva by malo zahŕňať aj predpôrodnú, pôrodnú a popôrodnú zdravotnú starostlivosť. Relevantný je aj odsek 32, ktorý odkazuje na Všeobecný komentár č. 16 (2005) o rovnosti mužov a žien v realizácii hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv. Vzťahuje sa na uplatňovanie zásady rovného zaobchádzania v prístupe k sociálnej podpore, pri stanovení dôchodkového veku, ale aj pri garantovaní materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky pre mužov a ženy. Všeobecný komentár sa samostatne venuje aj prístupnosti, a to nie len v zmysle nediskriminačného uplatňovania, ale aj cenovej prístupnosti pri príspevkových sociálnych schémach, fyzickej prístupnosti, geografickej prístupnosti alebo participácii a dostatočnej informovanosti.

CEDAW sa venuje sociálnemu zabezpečeniu v čl. 11, ktorý v súvislosti s odstránením diskriminácie v zamestnaní uvádza v ods. 1 písm. e), že muži aj ženy majú rovnaké „práva na sociálne zabezpečenie, najmä v prípadoch dôchodku, nezamestnanosti, choroby, invalidity a staroby a inej neschopnosti pracovať, ako aj práva na platenú dovolenku“ (VALNÉ ZHROMAŽDENIE OSN, 1979, čl. 11). Relevantný je aj čl. 13, ktorý zahŕňa právo na rodinné prídavky medzi ďalšie práva týkajúce sa finančných služieb.

Európska sociálna charta – revidovaná (1996, ďalej ako „ESCH“) vymedzuje právo na sociálnu a lekársku pomoc v článku 13, pričom medzi sociálnu pomoc zahŕňa dávky zo systému sociálneho zabezpečenia, ale aj odborné konzultácie a asistenciu. V článku 14 samostatne definuje právo na prospech zo sociálnych služieb. „Na zabezpečenie účinného výkonu práva na sociálne služby sa zmluvné strany zaväzujú: 1. podporovať alebo organizovať služby použitím metód sociálnej

práce, ktoré pomôžu blahobytu a rozvoju jednotlivcov a skupín v spoločenstve a ich prispôsobeniu sa sociálnemu prostrediu, 2. podporovať účasť jednotlivcov a dobrovoľných alebo iných organizácií pri zriaďovaní alebo poskytovaní takýchto služieb." (Rada Európy, 1996, čl. 13) Charta EÚ v článku 34 ustanovuje právo na sociálne zabezpečenie a sociálnu pomoc nasledovne: „1. Únia uznáva a rešpektuje právo na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne služby, ktorými sa zabezpečuje ochrana v prípade materstva, choroby, pracovných úrazov, závislosti alebo vysokého veku, ako aj v prípade straty zamestnania, podľa pravidiel ustanovených právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. 2. Každý, kto má bydlisko alebo sa oprávnene pohybuje v rámci Európskej únie, má právo na dávky sociálneho zabezpečenia a sociálne výhody v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. 3. S cieľom bojovať proti sociálnemu vylúčeniu a chudobe Únia uznáva a rešpektuje právo na sociálnu pomoc a pomoc pri bývaní s cieľom zabezpečiť dôstojnú existenciu všetkých osôb, ktoré nemajú dostatok prostriedkov, v súlade s právom Únie a vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou." (EK, 2016, čl. 34) Ani v zmysle ľudskoprávnych dokumentov európskych spoločenstiev teda prístup k službám starostlivosti o deti do troch rokov nie je možné považovať za súčasť práva na sociálne zabezpečenie a sociálnu podporu, ale skôr ako súčasť odporúčaných nástrojov pre napĺňanie práva na prácu a spravodlivých pracovných podmienok a uplatňovanie rodovej rovnosti.

Zabezpečenie podmienok pre zosúladenie pracovného a osobného života vhodným nastavením právnych predpisov upravujúcich pracovnoprávne vzťahy a sociálnym systémom súvisí aj s možnosťou realizovať a napĺňať ďalšie súvisiace práva. Za účelom vymedzenia predmetu skúmania je relevantným predovšetkým právo na vzdelanie a to z dvoch hľadísk. **Z hľadiska zamestnaných osôb ide o právo na celoživotné vzdelávanie**, ktoré je súčasťou práva na vzdelanie, a **z hľadiska práva dieťaťa na predprimárne vzdelávanie**, ktorého zabezpečenie má dopad aj na možnosti zamestnávania rodičov detí tohto veku.

Právo na vzdelanie je ako jedno zo sociálnych práv vymedzené v čl. 13 ICESCR a jeho autoritatívnu interpretáciu môžeme nájsť vo Všeobecnom komentári č. 13. Záväzky relevantné vo vzťahu k otázke zosúlaďovania sa týkajú dostupnosti, prístupnosti a kvality vzdelávacích zariadení v rámci formálneho, ale aj neformálneho systému vzdelávania v rámci celoživotného vzdelávania. Celoživotné vzdelávanie sa týka jednak osôb, ktoré sa rozhodnú dokončiť základné alebo stredoškolské vzdelanie, ale aj osôb, ktoré chcú napĺňať možnosti sebarozvoja alebo rekvalifikácie, pričom dôvody nemusia priamo súvisieť so zmenami na trhu práce (CESCR, 1999, ods. 12 a 24). Štáty majú teda povinnosť zabezpečiť, aby k základnému a stredoškolskému stupňu vzdelania mali prístup osoby bez vekového obmedzenia a odstrániť rôzne iné sociálne bariéry s cieľom

zvýšiť podiel obyvateľstva s ukončeným stredoškolským vzdelaním. Zároveň majú podporovať systémy ďalšieho vzdelávania a sebarozvoja aj počas zamestnania, ako súčasť rekvalifikácie alebo v dôchodkovom veku (CESCR, 1999).

Uvedený prehľad definícií vybraných práv poskytuje základný rámec pre vymedzenie predmetu skúmania zosúlaďovania pracovného a osobného života. Umožňuje identifikovať základný ľudskoprávny nárok, interpretácie rozsahu záväzkov zmluvných strán aj to, v akých súvislostiach samotné formulácie k zosúlaďovaniu odkazujú. Rozlíšenie kritérií dostupnosti, prístupnosti, kvality a efektívnosti spolu s odporúčanými nástrojmi a príkladmi ilustrujúcimi porušenia práv dostatočne vymedzujú predstavu o tom, aké kroky je potrebné realizovať pre napĺňanie týchto práv. Zároveň je potrebné brať pri ďalšej analýze do úvahy, že pri sociálnych a hospodárskych právach sledujeme progresívne plnenie záväzkov s ohľadom na hospodársky a kultúrny kontext jednotlivých štátov. Kritériá dostupnosti, prístupnosti, kvality a efektívnosti budú preto využité ako analytický nástroj pre identifikovanie problematických oblastí a plastický obraz o napĺňaní skúmaných práv.

1.2.5 Európske politiky zosúlaďovania pracovného a osobného života

Koncept zosúlaďovania pracovného a osobného života sa v kontexte európskych politík spája s cieľom dosiahnuť rodovú rovnosť. Svoj význam však nadobudol predovšetkým ako súčasť politiky zvyšovania zamestnanosti (žien), pričom dôraz na rodovú perspektívu nebol vždy prioritou, v niektorých prípadoch mali navrhované politiky prinajmenšom ambivalentný dopad na rodový diskurz (pozri viac v časti 1.1). Rekonštrukcia vývoja európskych politík zosúlaďovania by si vyžadovala samostatný priestor a viaceré autorky či autori (Stratigaki, 2004; Kobová, 2007; Pietruchová a Magurová, 2011) v tomto smere urobili už vyčerpávajúcu prácu. V nasledujúcej časti preto len zosumarizujeme kľúčové strategické ciele, resp. oblasti, ktoré sa z európskych dokumentov preniesli do vnútroštátnych stratégii rodinných aj zamestnaneckých politík a tým ovplyvnili prijatie zosúlaďovania ako hodnotovo aj hospodársky legitímneho cieľa s definovateľnými opatreniami, ktoré vedú k jeho dosiahnutiu. Práve tieto opatrenia a politiky boli predmetom nášho skúmania.

Jednou zo stratégií politík zosúlaďovania je flexibilizácia pracovného trhu, ktorá by umožnila aj osobám s rodinnými záväzkami zamestnať sa vďaka skrátenému alebo kĺzavému pracovnému času, práci z domu alebo práci na kratšie obdobie. Flexibilizácia však bola predovšetkým hospodárskou stratégiou pre zvýšenie konkurencieschopnosti pracovného trhu v EÚ a zníženia nezamestnanosti (Európska komisia, 1994). Rozšírenie možných foriem zamestnávania z hľadiska pracovného času (skrátené úväzky, stlačený pracovný

týždeň a pod.) alebo z hľadiska miesta výkonu práce (práca na diaľku, práca z domu a pod.) umožnili nastúpiť do zamestnania aj ženám s maloletými deťmi a iným osobám, ktoré by zo zdravotných, rodinných či iných dôvodov nemohli pracovať na plný úväzok. Flexibilizácia so sebou priniesla aj väčšiu neistotu a tzv. proces prekarizácie práce. Na odklon od rovnosti príležitostí na trhu práce upozorňuje aj Stratigaki (2004), keď hovorí, že pôvodným cieľom zamestnanosti žien bola plná integrácia na primárnom trhu práce. Politika flexibilizácie však od žien očakávala, že nastúpia na sekundárny trh práce s čiastočnými úväzkami, živnosťami a inými formami pracovnoprávnych vzťahov, na ktoré sa nevzťahovala rovnaká ochrana zamestnaneckých práv a boli charakteristické zníženými sociálnymi benefitmi (Stratigaki, 2004).

Postupné vytváranie pracovného trhu druhej triedy bolo kritizované nielen z hľadiska prehlbovania rodových rozdielov na trhu práce, ale aj z dôvodu zvyšovania zraniteľnosti iných vylúčených skupín ako napríklad národnostných a etnických menšín, zdravotne znevýhodnených osôb alebo migrujúcich pracujúcich. Skrátené úväzky, zmluvy na dobu určitú, živnostníctvo a iné neštandardné (označované aj ako „alternatívne“) formy spolupráce sa v závislosti od vnútroštátnej právnej úpravy vyznačujú napríklad nižším, nepravidelným a nepredvídateľným príjmom, horším prístupom k zamestnaneckým benefitom, slabšej ochrane bezpečnosti práce, horšími možnosťami kariérneho postupu a vzdelávania, nižšou organizovanosťou a zastúpením odborovými organizáciami a obmedzeným pokrytím legislatívnou ochranou upravujúcou pracovnoprávne vzťahy (Bellan, Olšovská, 2012). Negatívne dopady a oslabenie práv pracujúcich v rámci neštandardných pracovnoprávnych vzťahov boli koncom prvej dekády 21. storočia čiastočne reflektované aj v ľudskoprávnom diskurze (predovšetkým štandardy Medzinárodnej organizácia práce (ďalej ako „MOP“), pozri 1.2) a v európskych strategických materiáloch sa popri flexibilizácii začal klásť dôraz aj na kvalitu pracovného trhu[5] a flexibilizáciu dopĺňal termín flexiistota (ang. flexicurity)[6].

Prekarizácia pracovného trhu je však komplexný proces, ktorý sa neviaže len na určité typy pracovno-právneho vzťahu a môže mať rôzne podoby. Kobová uvádza rôzne prístupy k chápaniu prekarizácie práce, pričom vyzdvihuje definíciu podľa Vosko (2010), ktorá prekérnosť vymedzuje súčinnosťou viacerých aspektov

[5] Napríklad v dokumentoch vypracovaných v rámci Stratégie Európa 2020. Vyrovnanie práv zamestnancov a zamestnankýň v neistých formách zamestnania má za cieľ aj smernica *Pracovné podmienky a prekérne formy zamestnávania.* prijatá Európskych parlamentom. Čiastočne sa s potrebou zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie v pracovných vzťahoch vyrovnávali smernice Rady EÚ a to SMERNICA RADY 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC a Smernica Rady 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Rada Európy, 1999) ale nereagovala na prekarizáciu v iných typoch pracovnoprávnych vzťahov.

[6] Na Slovensku sa otázkam flexibilizácie pracovného trhu, rizikám a aj prístupu „flexiistoty“ venoval analytický tím Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Pozri napr. Repková (eds.) *Analýza trhu práce SR z hľadiska integrovaného prístupu k stratégii flexiistoty – vybrané aspekty.* Bratislava: IVPR, 2008.

(napríklad zamestnaneckým statusom, formou zamestnania, sociálnym kontextom). Medzi kľúčové prvky určujúce mieru istoty či neistoty patria: „istota pokračujúceho zamestnania (resp. jej stupeň, t.j. pokračujúce zamestnanie aj na rôznych pracovných miestach), účinnosť regulácie (resp. jej stupeň, t.j. skutočné uplatňovanie a vynucovanie inak formalizovaných regulačných pravidiel), kontrola nad pracovným procesom (t.j. nad pracovnými podmienkami, mzdou a intenzitou práce), vrátane členstva v odboroch, a primeranosť príjmov (ktorými sa má na mysli nielen mzda, ale aj príjmy z redistribučných štátnych transferov a aj zamestnanecké výhody poskytované zamestnávateľom).“ (Kobová, 2015)

Na Slovensku sa previazanosť flexibilizácie, prekarizácie a feminizácie pracovného trhu prejavila v období hospodárskej krízy a bezprostredne po nej (od roku 2009) zvýšeným podielom žien vykonávajúcich živnosť a žien pracujúcich na čiastočné úväzky na celkovom počte žien vykonávajúcich zárobkovú činnosť (Filadelfiová, Gyarfášová, Kobová a Sekulová, 2014). Filadelfiová a spol. na základe analýzy dostupných dát o zamestnanosti a príjmoch napríklad konštatuje, že „pokles zamestnaných a nárast samozamestnaných osôb počas krízového vývoja ekonomiky indikuje, že trh práce v tomto období nielenže vytláčal pracujúcich mimo neho vôbec, ale časť z nich posúval do práce na živnosť alebo do vypomáhajúcich prác v domácom podniku, pričom nie vždy išlo o dobrovoľné rozhodnutia. A tento proces mal počas krízy intenzívnejší priebeh v prípade žien.“ (Filadelfiová a spol., 2014). Podobne sa zvyšoval aj podiel žien so skrátenými úväzkami. Údaje za 2020 potvrdzujú vyšší podiel žien pracujúcich na skrátený úväzok (4,3 % v porovnaní s 1,6 % mužov) pričom 18,5 % z nich je „podzamestnaných“ (tzn. majú nedobrovoľne skrátený úväzok). V prípade mužov je nespokojných so skráteným úväzkom 23 % z nich[7] (Filadelfiová a spol, 2014).

Druhou stratégiou politík podporujúcich zosúladňovanie pracovného a osobného života je podporovanie prístupu k službám starostlivosti o deti, **resp. službám starostlivosti o odkázané osoby**. Tieto opatrenia sú síce cielené primárne na ženy zabezpečujúce starostlivosť o deti či iných členov rodiny, potenciálne však majú podporiť zamestnanosť a ekonomickú nezávislosť mužov aj žien, ktorých situácia si to vyžaduje. Politiky zvýšenia dostupnosti, prístupnosti a kvality služieb starostlivosti sú adresované jednak štátom, ktoré majú vytvoriť kvalitnú sieť verejných služieb, ale aj zamestnávateľom spolu s širším konceptom pracovísk priateľských k rodinám/deťom. Prístup k službám starostlivosti môže byť zabezpečený aj formou príspevkov, vytvorením právneho rámca a finančných schém pre rôzne programy neinštitucionálnej starostlivosti alebo podporou

[7] EUROSTAT. Distribution of population aged 18 and over by part-time or full-time employment, income group and sex - EU-SILC survey. 2022.

zamestnávateľov pre vytváranie firemných alebo spolupracujúcich zakontrahovaných škôlok.[8]

Služby starostlivosti o deti sa stali spoločnou témou zamestnaneckých politík aj politík kvality vzdelávania. Okrem cieľa zvyšovania zamestnanosti žien a rovnosti príležitostí na trhu práce sa stali nástrojom pre znižovanie chudoby vo vylúčených komunitách, cestou ukončenia medzigeneračnej chudoby a predpokladom pre vzdelanostnú ekonomiku. Dosiahnutie cieľov v oboch oblastiach predpokladá nie len dostupné siete služieb, ale aj ich kvalitu. Oba aspekty sa preniesli do strategických dokumentov[9] a rámcujú indikátory aj súčasnej európskej politiky, hoci sa zdôrazňuje viac sociálny a vzdelanostný význam než hospodársky. V roku 2002 boli formulované tzv. barcelonské ciele v rámci cieľa zvyšovania zamestnanosti: „Členské štáty by mali odstrániť prekážky väčšej účasti a prosperite ženskej pracovnej sily a v súlade s vnútroštátnymi mechanizmami dosiahnuť, aby do roku 2010 bola poskytovaná starostlivosť najmenej 90 % deťom od troch rokov do predškolského veku a 33 % deťom vo veku do troch rokov.“[10] K barcelonským cieľom sa vzťahovali strategické dokumenty od Lisabonskej stratégie cez Stratégiu Európa 2020 a Európsky pakt pre rodovú rovnosť 2011 – 2020, Európsku stratégiu rodovej rovnosti 2020 - 2027 a hneď v začiatkoch sa stali súčasťou Európskeho piliera sociálnych práv (2017).

Poslednou z troch stratégií, na ktoré by sme chceli upozorniť, je **transformácia politík v oblasti rodičovských dovoleniek**, teda dovoleniek z dôvodu narodenia dieťaťa a starostlivosti o dieťa do 3 rokov,[11] pričom nezahŕňa len právo na čerpanie pracovného voľna, ale aj nárok na finančnú podporu počas čerpania voľna za účelom starostlivosti o dieťa. Postupná transformácia sa musela vysporiadať s odlišnými tradíciami čerpania rodičovských dovoleniek, nie len z hľadiska dĺžky ich čerpania, ale aj ich financovania a očakávaní spojených s nástupom do práce. Cieľom nebola len vyššia ochrana žien a zvýšenie ich životnej úrovne počas starostlivosti o deti, ale podpora rodovo vyváženejšej deľby neplatenej práce v domácnosti. Politiky rodičovskej dovolenky sa teda ukazujú ako kľúčové pre naplnenie pôvodných cieľov konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života z rodovej perspektívy.

Od roku 1996, kedy bola prijatá prvá Smernica o rodičovskej dovolenke, sa očakávania vo vzťahu k členským štátom menili a rozširovali. V prvom kroku išlo predovšetkým o implementáciu rodovo nepodmieneného nároku na voľno z práce pri narodení dieťaťa. Čerpanie voľna má byť prístupné pre oboch rodičov

[8] Odporúčanie Rady 92/241/EHS z 31. marca 1992 o starostlivosti o deti.
[9] Ciele v oblasti starostlivosti boli formulované napr. v Lisabonskej stratégii (Lisabonský summit Rady EÚ v máji 2000), potvrdené a rozšírené boli na zasadnutí v Barcelone v roku 2002.
[10] Rada EÚ. Presidency conclusions. Barcelona European Council 15 and 16 March 2002. Barcelona, 2002 Dostupné na: Microsoft Word - 71025.doc (europa.eu)
[11] Veková hranica je špecifická pre jednotlivé členské štáty, 3 roky je najvyššia veková hranica a zároveň najnižšia veková hranica pre vstup do predprimárneho vzdelávania.

s cieľom podporiť rolu druhého rodiča v spoločnej starostlivosti ako aj podporiť rodinné vzťahy ako také. V roku 2010 bola prijatá revidovaná smernica[12], ktorá zaväzuje štáty ku garancii minimálnej dĺžky dovolenky 4 mesiace za účelom starostlivosti o dieťa po jeho narodení. Zároveň však mali vlády nastaviť svoje vnútroštátne predpisy tak, aby minimálne jeden mesiac z celkovej dĺžky bol neprenosný a určený pre druhého rodiča. To by znamenalo, že ľubovoľný jeden mesiac mohol čerpať buď druhý rodič (spravidla otec dieťaťa) alebo jeho čerpanie prepadlo. Súčasťou smerníc o rodičovskej dovolenke je aj ochrana zamestnancov a zamestnankýň vo vzťahu k ich pracovnému miestu a nárok na úpravu pracovných podmienok v určitom vymedzenom období po ich návrate na pracovisko. Posledné zmeny boli prijaté opätovne revidovanou smernicou 2019/1158, ktorá bola transponovaná v roku 2022[13]. Rovnako ako smernica v roku 2010 zväzuje štáty nastaviť legislatívu tak, aby obaja rodičia mali nárok minimálne na 4 mesiace platenej dovolenky (ak boli v stanovenej lehote pred pôrodom zárobkovo činní), z čoho minimálne 2 mesiace sú neprenosné. Taktiež stanovuje minimálnu dĺžku otcovskej dovolenky pri narodení dieťaťa (resp. dovolenky pre druhého rodiča v súlade s ustanoveniami členských štátov) na 10 pracovných dní. Explicitne formulovaným cieľom v prípade otcovskej dovolenky aj neprenosnej rodičovskej dovolenky je podporiť mužov k väčšej účasti na starostlivosti o deti: „Keďže väčšina otcov nevyužíva svoje právo na rodičovskú dovolenku alebo prevádza značnú časť svojho nároku na matky, táto smernica predlžuje z jedného na dva mesiace minimálne obdobie rodičovskej dovolenky, ktoré nemožno preniesť z jedného rodiča na druhého, s cieľom povzbudiť otcov, aby čerpali rodičovskú dovolenku“ (Európsky parlament, 2019).

Členské štáty sú ďalej vyzývané k podporovaniu zamestnanosti osôb so záväzkami starostlivosti o deti a iných rodinných príslušníkov garantovaním minimálne 5 pracovných dní ošetrovateľskej dovolenky, možnosti čerpania plateného voľna v naliehavých situáciách súvisiacich so starostlivosťou o príbuzných, nároku na žiadanie úpravy pracovných podmienok pre rodičov detí do 12 rokov a primeraného finančného príspevku počas čerpania uvedených dovoleniek. Otázka primeraného finančného príspevku je zaujímavá aj argumentačne: „S cieľom zvýšiť motiváciu pre pracovníkov, ktorí sú rodičmi, a najmä mužov, aby čerpali jednotlivé dovolenky v trvaní stanovenom v tejto smernici, by pracovníci mali mať právo na adekvátny príspevok počas takejto dovolenky.“ (Európsky parlament, 2019) Na viacerých miestach formulácie v smernici naznačujú, že príspevky by sa mali nie len rovnať príspevkom, ktoré sú

[12] SMERNICA RADY 2010/18/EÚ z 8. marca 2010, ktorou sa vykonáva revidovaná Rámcová dohoda o rodičovskej dovolenke uzavretá medzi BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP a ETUC a zrušuje smernica 96/34/ES.
[13] SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ.

určené pre ženy, ale mala by byť prehodnotená celková výška príspevkov tak, aby boli dostatočne motivačné aj pre mužov.

Všetky tri zmienené stratégie smerujúce k vytváraniu podmienok pre zosúladenie pracovného a osobného života sa pretavili aj do Európskeho piliera sociálnych práv v roku 2017 a tým aj do súvisiacich strategických materiálov, finančných podporných schém a evalvačných správ. Európsky pilier sociálnych práv pozostáva z 20 princípov a aj na základe iniciatívy „Nový začiatok pre podporu zosúlaďovania pracovného a osobného života pre rodičov a osoby s opatrovateľskými povinnosťami“ dostalo zosúlaďovanie samostatný priestor ako princíp 9 zahrnutý v kapitole venovanej spravodlivým pracovným podmienkam: „Rodičia a osoby s opatrovateľskými povinnosťami majú právo na primeranú dovolenku, pružné formy organizácie práce a prístup k opatrovateľským službám. Ženy a muži majú rovnaký prístup k osobitným dovolenkám, aby si mohli plniť svoje opatrovateľské povinnosti, a treba ich motivovať k tomu, aby ich vyvážene využívali.“ (Rada EÚ, 2017)

Pri vyhodnocovaní dosiahnutého pokroku v oblasti rodovej rovnosti za posledných 20 rokov na úrovni EÚ je však stále viditeľný rodovo podmienený rozdiel v odmeňovaní, možnostiach kariérneho rastu a prístupu k výkonným pozíciám (a teda k vyšším príjmom a možnostiam rozhodovať). Práve tieto dve oblasti sa stali dominujúcou témou Stratégie rodovej rovnosti 2020 – 2025 a opatrenia sa začínajú konkretizovať v podobe smernice EP a Rady EÚ o zlepšení rodovej vyváženosti medzi nevýkonnými riadiacimi pracovníkmi spoločností kótovaných na burze a súvisiacich opatreniach[14] a návrhu smernice, ktorou sa posilňuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty prostredníctvom transparentnosti odmeňovania a mechanizmov presadzovania[15].

V priebehu formovania politík a stratégií smerujúcich k vytvoreniu podmienok pre zosúladenie pracovného a osobného života prišlo teda k posunom chápania samotného zosúlaďovania, toho, kto má potrebu zosúlaďovania a prečo je táto potreba relevantná pre celé európske spoločenstvo. Téma, ktorá vychádzala z politík rodovej rovnosti, sa osvedčila v politike vzdelávania a ukázala sa ako užitočná predovšetkým v politikách zamestnávania. Hoci sa v začiatkoch chápanie zosúlaďovania vzdialilo od pôvodného kontextu rodovo vyrovnaného prerozdelenia pracovných aj domácich povinností a dokumenty odkazovali primárne na ženy (matky), po dvadsiatich rokoch sa argumentácia opäť vrátila k predstave rovnosti nie len na pracovisku, ale aj v domácnostiach. V postupnej transformácii chápania účelu zosúlaďovania pracovného a osobného života sa do kľúčových dokumentov vrátili muži a s nimi aj univerzálnejšie vymedzenie cieľovej

[14] Viac informácií o smernici: Rodová vyváženosť vo vrcholových orgánoch spoločností - Consilium (europa.eu)
[15] Viac informácií o návrhu smernice: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2022-0056_SK.html

skupiny osôb, ktoré sa o niekoho starajú (teda napr. aj o príbuzných, rodičov a pod.). Z celkového obrazu o potenciálnej cieľovej skupine, ktorá má nárok na podporné politiky pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života, sa však stratili ženy (a muži), ktorí/é deti nemajú, nie sú ani zákonnými zástupcami iných osôb ani nemajú iné opatrovateľské povinnosti. Navrhované opatrenia sa teda vzťahujú len na situácie starostlivosti, ktoré legitimizujú nároky na ochranu v pracovnoprávnych vzťahoch, finančnú podporu počas osobitného pracovného voľna a očakávanú prispôsobivosť zamestnávateľa. To však neznamená, že táto neviditeľná cieľová skupina nemá žiadnu ochranu a stratil sa dôraz na ich práva[16]. V kontexte európskych politík však nie sú súčasťou konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života.

1.2.6 Implementácia politík v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života cez vnútroštátne strategické dokumenty a právne predpisy

Na vnútroštátnej úrovni sa európske politiky premietli transpozíciou európskych smerníc a s nimi súvisiacou implementáciou strategických cieľov podporenou finančnými schémami v oblasti zamestnávania, sociálnej pomoci alebo rodovej rovnosti. Hoci na krátke obdobie bola otázka zosúlaďovania pracovného a osobného života uchopená v samostatnom strategickom dokumente Opatrenia harmonizácie pracovného a rodinného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010, štandardne je súčasťou politík rodovej rovnosti a špecificky rodovej rovnosti v zamestnávaní a čiastkovo v strategických dokumentoch nadväzujúcich na Lisabonský proces (Národné akčné plány sociálnej inklúzie od roku 2004). V čase prípravy a realizácie výskumu bol platným strategickým dokumentom zastrešujúcim aj problematiku zosúlaďovania pracovného a osobného života Akčný plán rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019, ktorý má byť realizačným dokumentom k Celoštátnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019[17] a nadväzovať na vyhodnotenie dosiahnutých cieľov podľa Národnej stratégie rodovej rovnosti na roky 2009-2013 a príslušného Národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010-2013 a podobných dokumentov z predchádzajúcich období[18].

[16] Európsky pilier sociálnych práv a kapitola II o Spravodlivých pracovných podmienkach však spomína flexibilitu len s ohľadom na zamestnávateľa. Rešpektovanie stanovených limitov pre pracovný čas, nadčasy, čerpania dovoleniek, a pod. nie je explicitne uvádzané.

[17] V čase zverejnenia publikácie je platným strategickým dokumentom Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027 prislúchajúci k dokumentu Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí v Slovenskej republike na roky 2021-2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027.

[18] Prvým dokumentom stanovujúcim ciele v oblasti rodovej rovnosti bola Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov SR (2002). Aktuálnym strategickým dokumentom je Celoštátna stratégia rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí V Slovenskej republike na roky 2021-2027 a Akčný plán rovnosti žien a mužov a rovnosti príležitostí na roky 2021-2027.

Opatrenia zahrnuté v uvedených strategických dokumentoch sa priebežne realizovali s podporou Európskeho sociálneho fondu (ďalej ako „ESF“) a so zmenami prioritných cieľov sa menilo aj ich zameranie. Začiatkom nového milénia sa činnosť MPSVaR SR a priamo riadených organizácií, predovšetkým IVPR, zameriavala na podporu tzv. „ústretovosti zamestnávateľov“ či už k rodine, rodovej rovnosti alebo ženám s rodičovskými povinnosťami. Cieľom bolo rozšírenie zavádzania flexibilných foriem práce, zamestnaneckých benefitov a zvyšovanie povedomia o nevýhodnom postavení žien na trhu práce v širšom zmysle[19]. Neskôr sa projekty zameriavali na zvyšovanie prístupnosti služieb starostlivosti o deti a riešenie súvisiacich problémov ako je zvyšovanie kapacít, vytváranie podmienok pre neverejných poskytovateľov služieb, flexibilita ponúkaných služieb, prevádzkovanie alebo podporovanie služieb starostlivosti zamestnávateľom[20]. Aktuálne prebiehajúci národný projekt Rodová rovnosť na pracovisku, ktorý realizuje MPSVaR SR s podporou ESF má ambíciu uchopiť problematiku zosúlaďovania komplexne od práv zamestnancov a zamestnankýň (napr. návrat z rodičovskej dovolenky), cez rodinnú politiku (napr. flexibilita rodičovskej dovolenky) a služby starostlivosti[21]. Zosúlaďovanie pracovného a osobného života je stále jedným zo strategických cieľov EÚ[22] a rovnako aj SR. Podobne ako sa na úrovni EÚ diskurz opätovne vrátil k otázke rovnomerného rozdelenia neplatenej práce v domácnosti, dostala táto téma väčší priestor aj v implementovaných projektoch na Slovensku[23].

Popri národných projektoch sa problematike rodovej rovnosti na trhu práce a v rámci nej aj otázke zosúlaďovania venovali aj neverejné výskumné či akademické pracoviská. Z oboch sektorov, toho verejného aj akademicko-vedeckého, boli produkované aj viaceré výskumy a štúdie. V prípade výskumov realizovaných v rámci národných projektov sa prioritné ciele politík premietli aj v predmete výskumov zameraných na využívanie flexibilných foriem práce, zamestnanosť žien, dostupnosť služieb starostlivosti o deti (napr. Hanzelová a Kešelová, 2014, Porubänová, 2011). Rozdiely medzi zamestnanosťou žien a mužov z rôznych hľadísk sú vyhodnocované aj z dostupných administratívnych dát

[19] Príkladom takejto iniciatívy môže byť súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine a rodovej rovnosti, ktorého nultý ročník vyhlásilo MPSVaR SR v roku 2000.

[20] Napríklad, v rámci projektu IA MPSVaR-u SR Rodina a práca boli poskytované finančné prostriedky zamestnávateľom na zavádzanie flexibilných foriem práce, ale aj na podporu služieb starostlivosti (či už priamo zamestnávateľom alebo neverejným poskytovateľom, napr. materským centrám). Pozri viac na: Rodina a práca – Národný projekt MPSVR zameraný na zosúladenie rodinného a pracovného života realizovaný cez IA (gov.sk)

[21] Jedným z projektových výstupov je Koncepcia zosúlaďovania súkromného, rodinného a pracovného života, ktorej realizačným dokumentom má byť Katalóg opatrení pre rôzne oblasti. Projekt má tiež za cieľ zvyšovať povedomie zamestnávateľov o význame rodových auditov a pod. Viac informácií: https://www.employment.gov.sk/sk/ministerstvo/projekty/narodny-projekt-rodova-rovnost-pracovisku/rodova-rovnost-pracovisku.html

[22] Aktuálnym strategickým dokumentom na úrovni EÚ je Gender Equality Strategy 2020 – 2025. Pozri viac na: Gender Equality Strategy (europa.eu)

[23] Napríklad, posledný národný projekt Zosúladenie pracovného a osobného života z roku 2019 uvádza medzi svojimi cieľmi „Rovnovážnejšie rozdelenie zodpovedností za chod rodiny a vyššie zapájanie otcov do starostlivosti o deti.“ Dostupné na: Rozsah: min (gov.sk)

a reprezentatívnych zisťovaní na vnútroštátnej (ŠÚ SR) a medzinárodnej (EUROSTAT) úrovni. Problematike sa venovali aj rezortné analytické pracoviská, ako napríklad Inštitút finančnej politiky (Hidas a Horváthová, 2018). Ojedinelé nie sú ani výskumy, ktoré prinášali do diskurzu kritickú feministickú a rodovú analýzu (napr. Cviková (ed.) 2007; Cviková (ed.) 2010).

Do vnútroštátnych právnych predpisov boli priebežne transponované viaceré smernice (pozri vyššie), ktoré upravujú oblasť pracovnoprávnych vzťahov aj oblasť sociálnych služieb či vzdelávania. Na stav zosúlaďovania pracovného a osobného života mali dopad aj záväzky v oblasti hospodárskych a sociálnych práv, ktoré nie sú s témou zosúlaďovania v súčasnosti explicitne spájané, ale týkajú sa úpravy pracovného času a pracovného voľna (pozri viac 1.1). V tejto kapitole uvádzame len stručný prehľad právnych predpisov v rozsahu nevyhnutnom pre ďalšie skúmanie.

Zákon č. 311/2001 Z. z. z 2. júla 2001 (ďalej ako „Zákonník práce“) vymedzuje základné práva a povinnosti v pracovnoprávnych vzťahoch a upravuje tak aj pracovné podmienky vo vzťahu k možnosti zosúladiť pracovný a osobný život. Ako sme uviedli na viacerých miestach vyššie, základným predpokladom pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života je stanovenie maximálnej dĺžky pracovného času, času potrebného na regeneráciu a minimálnych nárokov na platenú dovolenku alebo iných platených dní voľna. Z hľadiska obmedzenia znevýhodňovania žien z dôvodu starostlivosti o deti stanovuje § 41 v rámci úpravy predzmluvných vzťahov aj zákaz vyžadovať počas výberového konania informácie o tehotenstve (ods. 6, a)) alebo rodinných pomeroch (ods. 6, b)). Zákonník práce predpokladá, že ak zamestnávateľ takúto informáciu mať nebude, nebude môcť ani uplatňovať diskriminačné postupy pri výbere do pracovného pomeru.

Zákonník práce ďalej upravuje **rôzne formy pracovnoprávnych vzťahov**, v obmedzenom prípade aj s uplatnením už spomínanej flexiistoty. Napríklad, § 49 upravujúci **pracovný pomer na kratší pracovný čas** zároveň stanovuje (ods. 5), že zamestnanec nemôže byť zvýhodnený ani znevýhodnený v porovnaní s porovnateľným zamestnancom. Podobne ustanovuje aj § 48 upravujúci **pracovný pomer na dobu určitú** a taktiež uvádza obmedzenie opakovaného uzavretia pracovného pomeru na dobu určitú. V súvislosti s kratším pracovným časom je dôležité uviesť aj to, že nemusí byť rovnomerne rozložený na celý pracovný týždeň a jeho rozloženie je možné nastaviť podľa dohody. Ďalšie formy pracovnoprávneho pomeru, ktoré pozná Zákonník práce, sú **delené pracovné**

miesto[24]**, domácka práca a telepráca**[25]**.** Flexibilita v zamestnávaní môže byť podporená aj tzv. **pružným pracovným časom**, kedy si okrem stanoveného základného pracovného času môže zamestnanec alebo zamestnankyňa prispôsobiť výkon práce v rámci voliteľného pracovného času[26]. Samostatne sú upravené podmienky pre dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru ako sú dohody o vykonaní práce, dohody o pracovnej činnosti a pod. Ak sa v diskurze o zosúlaďovaní pracovného a osobného života hovorí o flexibilných formách zamestnávania, majú sa na mysli nie len skrátené pracovné úväzky, delené pracovné miesta, pružné nastavenie pracovného času a práca z domu, ale aj rôzne dohody ako príležitostná zárobková činnosť.

Z hľadiska ochrany pracujúcich tehotných žien a osôb starajúcich sa o deti sú dôležité ustanovenia o **zákaze výpovede v ochrannej dobe**[27], do ktorej patrí aj tehotenstvo a čerpanie materskej a rodičovskej dovolenky[28]. **Po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky má zamestnankyňa alebo zamestnanec nárok na zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko**, prípadne inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve. Rovnako má nárok na využívanie zlepšenia pracovných podmienok, ktoré by jej alebo jemu prislúchali, ak by na materskú alebo rodičovskú dovolenku nenastúpili[29]. Naviac, podľa **§ 164 a § 165 má zamestnávateľ povinnosť prihliadať na zdravotný stav tehotných žien a povinnosti starostlivosti o deti alebo blízke odkázané osoby pri zaraďovaní do pracovných zmien. Zákonník práce síce explicitne ukladá v § 164 zamestnávateľovi povinnosť prispôsobiť pracovné podmienky, ale zároveň umožňuje výnimku v prípade externých prekážok obmedzujúcich prevádzku. „**Ak požiada 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, zamestnávateľ je povinný ich žiadosti vyhovieť, ak tomu

[24] Delené pracovné miesto je pracovné miesto, na ktorom si zamestnanci v pracovnom pomere na kratší pracovný čas sami medzi sebou rozvrhnú pracovný čas a pracovnú náplň pripadajúcu na toto pracovné miesto. (Zákonník práce, § 49a, ods. 1)

[25] Pracovný pomer zamestnanca, ktorý vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste (ďalej ako „domácka práca") alebo vykonáva prácu pre zamestnávateľa podľa podmienok dohodnutých v pracovnej zmluve doma alebo na inom dohodnutom mieste s použitím informačných technológií (ďalej ako „telepráca") v pracovnom čase, ktorý si sám rozvrhuje (Zákonník práce, § 52, ods. 1)

[26] § 88 Zákonníka práce upravuje pružný čas nasledovne: „(1) Pružný pracovný čas je spôsob rovnomerného alebo nerovnomerného rozvrhnutia pracovného času, ktorý zamestnávateľ môže zaviesť kolektívnou zmluvou alebo po dohode so zástupcami zamestnancov. (2) Základný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku. (3) Voliteľný pracovný čas je časový úsek, v ktorom je zamestnanec povinný byť na pracovisku v takom rozsahu, aby odpracoval prevádzkový čas."

[27] Podľa § 64 „Zamestnávateľ nesmie dať zamestnancovi výpoveď v ochrannej dobe, a to „v dobe, keď je zamestnankyňa tehotná, keď je zamestnankyňa na materskej dovolenke, keď je zamestnankyňa a zamestnanec na rodičovskej dovolenke alebo keď sa osamelá zamestnankyňa alebo osamelý zamestnanec starajú o dieťa mladšie ako tri roky."

[28] V čase realizácie výskumu ešte zákon nepoznal tzv. otcovskú dovolenku.

[29] Podľa § 157 ods. (2) „Zamestnankyňa a zamestnanec majú právo po skončení rodičovskej dovolenky podľa ***§ 166 ods. 2*** na zachovanie všetkých práv, ktoré mali alebo ktoré im vznikali v čase nástupu na túto rodičovskú dovolenku v pôvodnom rozsahu; tieto práva sa uplatnia vrátane zmien, ktoré vyplývajú z právnych predpisov, kolektívnej zmluvy alebo z obvyklých postupov u zamestnávateľa."

nebránia vážne prevádzkové dôvody.“ Taktiež obmedzuje možnosť jednostranne zadávať prácu nadčas a pracovnú pohotovosť[30].

Ochranu počas tehotenstva upravuje Zákonník práce v ustanoveniach v **§ 161** a **§ 162**, ktorými upravuje vykonávanie pracovnej činnosti, ktoré je fyzicky neprimerané a škodlivé počas tehotenstva, do 9 mesiaca po pôrode a počas dojčenia. Taktiež stanovuje povinnosť finančného dorovnania v prípade preradenia na horšie platenú pracovnú pozíciu. Osobitná úprava nároku na prestávky na dojčenie je obsiahnutá v **§ 170**. V súvislosti so zosúlaďovaním pracovného a osobného života je relevantná aj úprava tzv. **prekážok v práci na strane zamestnanca** podľa **§ 141,** pričom je potrebné rozlíšiť povinnosť zamestnávateľa ospravedlniť neprítomnosť a povinnosť poskytnúť náhradu mzdy.

Oblasť poskytovania služieb starostlivosti o deti je upravená predovšetkým Zákonom č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákon o sociálnych službách“). Podľa **§ 2** ods. 1 je sociálna služba „odborná činnosť, obslužná činnosť alebo ďalšia činnosť alebo súbor týchto činností“, ktoré sú zamerané na prevenciu vzniku alebo riešenie rôznych sociálne nepriaznivých situácií, zabezpečenie základných životných podmienok v sociálne nepriaznivých situáciách a pod. V súvislosti so zosúlaďovaním pracovného a osobného života je obzvlášť relevantné zameranie sociálnych služieb podľa písmena f) „zabezpečenie starostlivosti o dieťa z dôvodu situácie v rodine, ktorá vyžaduje pomoc pri starostlivosti o dieťa.“ Sociálne služby, ktoré sú určené „na podporu rodiny s deťmi“ ďalej vymenúva **§ 12** písm. b) nasledovne: 1. pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa, 2. pomoc pri osobnej starostlivosti o dieťa v zariadení dočasnej starostlivosti o deti, **3. služba na podporu zosúlaďovania rodinného života a pracovného života, 4. služba na podporu zosúlaďovania rodinného života a pracovného života v zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa,** 5. služba včasnej intervencie.“ Za účelom zosúlaďovania teda možno využiť dve formy služieb, pričom obe sú prístupné pre rodičov alebo osoby, ktorým je dieťa zverené do starostlivosti rozhodnutím súdu**, ktoré sa pripravujú na trh práce alebo vykonávajú aktivity spojené so vstupom alebo s návratom na trh práce alebo vykonávajú zárobkovú činnosť.**

Služba na podporu zosúlaďovania rodinného života a pracovného života ďalej upravená v **§ 32a** sa poskytuje predovšetkým terénnou formou, môže sa

[30] Práva zamestnanectva sa ešte rozšírili novelizáciou Zákonníka práce k 1.11.2022, v rámci ktorej sa za odsek (2) vkladá odsek (3), ktorý znie: "Ak požiada žena alebo muž trvale sa starajúci o dieťa mladšie ako osem rokov o domácku prácu, teleprácu alebo o prácu z domácnosti podľa § 52 ods. 2 na účely starostlivosti o dieťa, zamestnávateľ je povinný poskytnúť im písomnú odôvodnenú odpoveď, ak ich žiadosti nevyhovel v primeranej lehote. Pri posudzovaní žiadosti zamestnávateľ prihliada na jeho úlohy a oprávnené záujmy zamestnanca.“

poskytovať aj ambulantnou formou vytvorením tzv. detskej skupiny pre maximálne 4 deti na jednu osobu poskytujúcu starostlivosť. Ak sa poskytuje ambulantnou formou, deje sa tak mimo zariadenia starostlivosti v rodinnom prostredí fyzickej osoby poskytujúcej starostlivosť, alebo v priestore zamestnávateľa. Služba na podporu zosúlaďovania rodinného života a pracovného života v zariadení starostlivosti o deti do troch rokov veku dieťaťa ďalej upravená v **§ 32b sa poskytuje rodičom alebo fyzickej osobe, ktorá má dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, ktorá sa „pripravuje na trh práce alebo vykonáva aktivity spojené so vstupom alebo s návratom na trh práce alebo vykonáva zárobkovú činnosť.“** Z určenia kvalifikačných predpokladov, ale aj činností realizovaných v rámci takejto služby je zrejmé, že nejde o službu napĺňajúcu vzdelávacie ciele, ale o uspokojenie základných potrieb dieťaťa a jeho výchovu.

Hoci ostatné druhy sociálnych služieb nie sú takto explicitne pomenované, mnohé z nich sú rovnako dôležité pre reálne možnosti zosúlaďovania pracovného a osobného života. Ide predovšetkým o terénne alebo ambulantné služby určené pre deti so zdravotným znevýhodnením, dospelé osoby so zdravotným znevýhodnením alebo osoby v dôchodkovom veku, ktoré sú odkázané na starostlivosť. Práve poskytovanie terénnych a ambulantných služieb umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam kombinovať prácu a starostlivosť o iných členov rodiny alebo blízke osoby.

Ďalšou dôležitou oblasťou je úprava čerpania pracovného voľna počas tehotenstva, pôrodu a starostlivosti o dieťa v ranom veku. Právne definície pracujú s termínmi materská dovolenka, otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka. Je pritom dôležité rozlišovať používanie týchto termínov vo vnútroštátnych právnych systémoch a v medzinárodnom politickom a právnom diskurze. Za účelom medzinárodného porovnávania rôznych nástrojov politík sa ako **materská dovolenka** označuje „voľno, ktoré je určené len pre matky (prenositeľné na iné osoby v prípade výnimočných okolností) s primárnym cieľom ochrany zdravia a prosperovania matky a novorodenca tesne pred pôrodom, počas pôrodu a v období po pôrode“ (Koslowski a kol., 2019, s. 5).

Otcovská dovolenka vznikla priamo ako nástroj na podporu rovnomerného prerozdelenia starostlivosti o rodinu a domácnosť, preto je tento termín viac-menej jednotne používaný na označenie pracovného voľna v krátkom období po narodení dieťaťa (v nadväznosti na narodenie dieťaťa), a jeho účelom je podporiť spoločne strávený čas v rodine, poskytnúť rodičom možnosť deľby povinností v prípade starších detí a podpora zdravia matky (predpokladá sa menšia záťaž matky) (Koslowski a kol., 2019). Termínom r**odičovská dovolenka** sa zvykne označovať pracovné voľno, ktoré môžu čerpať obaja rodičia z dôvodu narodenia alebo adopcie dieťaťa. Na rozdiel od materskej alebo otcovskej

dovolenky sa neviaže na obdobie po narodení dieťaťa, ale jej účelom je zabezpečenie starostlivosti o dieťa v rannom detstve najbližšou osobou. Spravidla nasleduje po období materskej dovolenky. V prípade, že legislatíva priznáva práva párom rovnakého pohlavia, je táto dovolenka určená pre zdieľanie starostlivosti pre oboch partnerov/partnerky. Úprava prerozdelenia voľných dní môže stanovovať neprenosné individuálne práva (obdobie je stanovené zvlášť pre matky a zvlášť pre otcov detí, ak ho nečerpajú, prepadá) individuálne práva, ktoré sú prenosné, a práva rodiny ako celku, ktorá si ich prerozdelí podľa vzájomnej dohody (Koslowski a kol., 2019).

Prieniky a posuny v rozlišovaní medzi materskou, otcovskou a rodičovskou dovolenkou vznikajú jednak umožnením presunu časti dovolenky na otca dieťaťa, jednak rozšírením subjektov, ktoré majú nárok na čerpanie dovolenky. Niektoré krajiny umožnili prenos časti nároku na materskú dovolenku otcom (napr. SR, ČR, Poľsko a pod.), čím sa táto dovolenka približuje rodičovskej dovolenke, avšak keďže je odvodená od nároku matky, zachováva sa pôvodné označenie tejto dovolenky v tej ktorej krajine. Na druhej strane je možné sledovať upustenie od terminológie rozlišujúcej, či je dovolenka určená pre matky alebo otcov a používanie univerzálneho termínu rodičovská dovolenka s tým, že sa určuje minimálna a maximálna kvóta pre matku a otca, resp. pre prvého či druhého rodiča (napr. Grónsko, Nový Zéland, Portugalsko, Nórsko, Švédsko). Rozlišuje sa tak dovolenka určená na starostlivosť o dieťa a dovolenka určená na zdravý priebeh pôrodu a zotavenie po pôrode, ktorá chráni práva rodičky v stanovenom období po pôrode (Koslowski a kol., 2019, s. 9).

Dĺžka materskej, rodičovskej a od roku 2022 aj otcovskej dovolenky, časové lehoty na jej oznámenie zamestnávateľovi a na jej nastúpenie pred pôrodom sú upravené v **§ 166 - § 170** Zákonníka práce. Zákon rozlišuje nárok podľa bežných a špecifických okolností „V súvislosti s pôrodom a starostlivosťou o narodené dieťa **patrí žene materská dovolenka** v trvaní 34 týždňov. Osamelej žene patrí materská dovolenka v trvaní 37 týždňov a žene, ktorá porodila zároveň dve alebo viac detí, patrí materská dovolenka v trvaní 43 týždňov. V súvislosti so starostlivosťou o narodené dieťa **patrí aj mužovi od narodenia dieťaťa otcovská**[31]**“** v rovnakom rozsahu, ak sa stará o narodené dieťa. (Zákonník práce, § 166, ods. 1 a 2) Uvedená dĺžka materskej dovolenky (v prípade žien) alebo rodičovskej dovolenky (v prípade mužov) sa vzťahuje len na osoby, ktoré boli v čase tehotenstva a nástupu na materskú zamestnané, resp. si odvádzali nemocenské poistenie v stanovenej lehote.

Ženy a muži, ktorým nevznikne nárok na materskú dovolenku, majú právo nastúpiť priamo na **rodičovskú dovolenku**. Rodičovská dovolenka nie je

[31] **do 31.10.2022 bola otcovská dovolenka zahrnutá pod rodičovskú dovolenku**

stanovená lehotou čerpania, ale vekovou hranicou dieťaťa. V prípade čerpania materskej alebo otcovskej dovolenky je možné plynulo prejsť na rodičovskú dovolenku. „Na prehĺbenie starostlivosti o dieťa je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši tri roky veku. Ak ide o dlhodobo nepriaznivý zdravotný stav dieťaťa vyžadujúci osobitnú starostlivosť, je zamestnávateľ povinný poskytnúť žene a mužovi, ktorí o to požiadajú, rodičovskú dovolenku až do dňa, v ktorom dieťa dovŕši šesť rokov veku. Táto dovolenka sa poskytuje v rozsahu, o aký rodič žiada, spravidla však najmenej na jeden mesiac.“ (Zákonník práce, § 166, ods. 2) V čase realizácie výskumu právna úprava rozlišovala len materskú a rodičovskú dovolenku. Otcovskú dovolenku právna úprava nepozná vôbec. Muži teda nastupujú priamo na rodičovskú dovolenku a prenášané individuálne právo sa týka nároku na finančnú podporu – materskú dávku alebo rodičovský príspevok.

Nárok na materskú dávku ako jednu z nemocenských dávok je upravený v zákone č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení (ďalej ako „Zákon o sociálnom poistení“). Podľa **§ 48** má na materskú dávku nárok poistenkyňa, ktorá je tehotná alebo ktorá sa stará o narodené dieťa ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní. Podľa **§ 49** o materskú dávku môže požiadať aj iný poistenec, ktorý prevzal dieťa do starostlivosti z dôvodu úmrtia matky, neschopnosti postarať sa o dieťa (napr. zo zdravotných dôvodov alebo rozhodnutím súdu) alebo na základe dohody s matkou po uplynutí minimálne 6 týždňov odo dňa pôrodu (preukazuje sa čestným prehlásením podpísaným matkou) na obdobie 28 týždňov, osamelý poistenec na obdobie 31 týždňov, v prípade dvoch alebo viacerých detí na obdobie 37 týždňov.

Iná osoba ako matka má nárok čerpať materskú dávku za rovnako dlhé obdobie (od pôrodu) a toto obdobie nie je možné preniesť na matku (a tým predĺžiť čerpanie materskej dávky matkou). Kombinuje sa tu teda dávka určená pre štandardnú alebo minimálnu materskú súvisiacu s pôrodom (do 6 týždňov od pôrodu) a dávka prislúchajúca za starostlivosť o dieťa do obdobia, ktorého hranica je daná kultúrno-sociálnym kontextom na minimálne 6 mesiacov (počet týždňov 28 môže presahovať až do 7 mesiacov). Pri rozšírení nároku na materskú dávku o ďalšiu osobu sa tak posunula táto hranica o ďalších 28 týždňov predovšetkým z dôvodu uplatnenia zásady rovného zaobchádzania. Avšak, druhá osoba môže pri poberaní dávky byť zárobkovo činná, hoci nemôže pokračovať v tom istom pracovnoprávnom vzťahu, z ktorého sa počítalo nemocenské poistenie. Tento fakt je kľúčový aj pre uplatňovanie nároku v praxi. Matka počas tohto obdobia nemôže čerpať rodičovský príspevok na to isté dieťa. Predpokladá sa, že matka sa vráti do pôvodného zamestnania, bude si hľadať iné uplatnenie na trhu práce, prípadne sa iným spôsobom profesionálne realizovať. V praxi je možností viac, napríklad môže čerpať rodičovskú dovolenku na iné (staršie) dieťa alebo sa starať o to isté dieťa

a v tom čase sa zaevidovať na úrade práce ako uchádzačka o zamestnanie, prípadne ostať tzv. mimo sociálneho systému.

Podmienky čerpania **rodičovského príspevku** sú upravené v Zákone č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „Zákon o rodičovskom príspevku"). V období posledných desiatich rokov sa jeho výška upravovala viackrát (**Tabuľka *1***). Významnejšia úprava bola spojená aj s rozlíšením oprávnených osôb na dve skupiny a priznaním vyššej sumy pre tých rodičov, ktorým vznikol nárok na materskú dávku. Touto úpravou sa uplatnili kritériá naviazané na zárobkovú činnosť alebo dobrovoľné odvádzanie nemocenského poistenia, ktoré súvisia so spôsobom výpočtu materskej dávky, aj na rodičovský príspevok, ktorý bol dovtedy vnímaný ako minimálna dávka, na ktorú mali nárok všetky matky, rodičia, resp. osoby starajúce sa o deti do troch rokov veku. Uvedená úprava bola zdôvodňovaná finančnou náročnosťou pri uplatnení rovnakého navýšenia pre všetkých, ale rozdiel vo výške rodičovského príspevku bol odôvodnený predovšetkým naratívom o zásluhovosti (teda tí a tie, čo pracovali, majú nárok dostať väčšiu finančnú podporu). Problematické je však to, že nie všetkým pracujúcim ženám a mužom nárok na materské vznikne, nakoľko stanovené kritériá upravujú minimálny počet dní nemocenského poistenia v ochrannej lehote. Na materskú dávku nemajú nárok ani študujúce osoby alebo osoby pracujúce na rôzne formy dohôd.

Rozdielna výška sumy rodičovského príspevku na základe sociálneho statusu však nie je jediným a ani prvým výchovným prvkom. Zákon o rodičovskom príspevku definuje rodičovský príspevok ako sociálnu dávku, ktorou štát prispieva na poskytovanie riadnej starostlivosti o dieťa. Práve interpretácia „riadnej starostlivosti" viedla k tomu, že rodičovský príspevok sa už pri svojom vzniku stal nástrojom nie len naplnenia záväzkov štátu podporovať dôstojnú životnú úroveň rodičov a ich detí, ale mal byť aj nástrojom motivácie plniť si rodičovské povinnosti (napríklad vo vzťahu k povinnej školskej dochádzke, zanedbávaniu starostlivosti). Mnohé sociálne javy, ktoré súvisia s životom v chudobe alebo v riziku chudoby (napríklad aj akademické prosperovanie dieťaťa, školská dochádzka) viedli prostredníctvom ustanovení v Zákone o rodičovskom príspevku k tomu, že sa príjem rodiny ešte znížil. Napríklad, podľa odseku **3 v § 4** „Rodičovský príspevok je mesačne 50 % sumy uvedenej v odsekoch 1 a 2, ak oprávnená osoba nedbá najmenej tri po sebe nasledujúce kalendárne mesiace o riadne plnenie povinnej školskej dochádzky ďalšieho dieťaťa v jej starostlivosti."[32]

[32] Znenie zákona s účinnosťou od 1.1.2020 do 31.10.2022.

Tabuľka 1 Novelizácie Zákona o rodičovskom príspevku meniace výšku rodičovského príspevku

Účinnosť historickej verzie/novelizácie Zákona o rodičovskom príspevku	**Základná výška rodičovského príspevku**
do 31.12.2010	164,22 EUR
od 1.1.2011 do 30.4.2017	190,10 EUR
od. 1.5.2017 do 31.12.2019	213,20 EUR
od. 1.1.2020	270 EUR
	370 EUR pre osoby poberajúce materskú dávku pred rodičovským príspevkom
od 1.1.2021	275, 90 EUR
	378,10 EUR
od 1.1.2022	301 EUR
	412,60 EUR

V prípade využívania služieb starostlivosti o dieťa do troch rokov (alebo do šiestich rokov v prípade nepriaznivého zdravotného stavu) prispieva štát na náklady prostredníctvom sociálnej dávky príspevok na starostlivosť o dieťa. Výška a kritériá pre vznik nároku na tento príspevok sú upravené v samostatnom zákone 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V priebehu realizácie výskumu sa suma príspevku upravovala, podľa § 5 ods. 1 – 3 je jej výška stanovená v závislosti od poskytovateľa starostlivosti. Ak ide o zariadenie alebo právnickú osobu (napr. súkromné jasle alebo mestské jasle), výška je stanovená na 280 eur, v prípade fyzickej osoby (poskytujúcim starostlivosť ako výkon živnosti) alebo o službu zosúlaďovania v rámci detskej skupiny (napr. pre 3 – 4 deti v skupine) je suma stanovená na 160 eur, v prípade verejnej materskej školy je suma stanovená na 80 eur a ak starostlivosť poskytuje fyzická osoba (napr. rodinný príslušník), je suma stanovená na 41,10 eur[33]. Ďalšie sociálne dávky, ktoré sa viažu so starostlivosťou a výchovou dieťaťa, sú prídavok na dieťa a príplatok k prídavku na dieťa[34], príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok na viac súčasne narodených detí[35] a nemocenská dávka tehotenské, ktorá sa poskytuje od roku 2021 tehotným ženám od II. trimestra[36].

[33] 561/2008 Z.z. - Zákon o príspevku na starostlivosť ... - SLOV-LEX
[34] Upravené v zákone č. 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení.
[35] Upravené v zákone č. 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
[36] Upravené v § 47 zákona č. 461/2003 Z.z. - Zákon o sociálnom poistení.

Tabuľka 2 Prehľad platných príspevkov na starostlivosť o deti v období od 2010 do 2022

Názov príspevku	**Účel**	**Oprávnená osoba podľa znenia zákona s účinnosťou v roku 2019 - 2020**	**Výška príspevku v období od 2010 do 2022**
Prídavok na dieťa	Prídavok je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva oprávnenej osobe na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa	- rodič nezaopatreného dieťaťa, - rodič, ktorému bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, - osoba, ktorej je nezaopatrené dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia súdu, - plnoleté nezaopatrené dieťa za ďalej stanovených podmienok, - maloletý rodič, ktorý má priznané rodičovské práva a povinnosti podľa osobitného predpisu,	Od vyhlásenia zákona do 31.8.2019 **21,25 eur** Od 1.9.2019 do 31.12.2020 **21,25 eur + 100 eur** Od 1.1.2021 **25,50 eur + 100 eur** za mesiac, v ktorom dieťa nastúpilo na povinnú školskú dochádzku. Od 1.1.2022 do 30.6.2022 **25,88 eur + 106,33 eur** Od 1.7.2022 do 31.12.2022 **30 eur + 106,33 eur**

Príplatok k prídavku na dieťa	Príplatok k prídavku je štátna sociálna dávka, ktorou štát pripláca oprávnenej osobe na výchovu a výživu nezaopatreného dieťaťa, na ktoré nemožno uplatniť daňový bonus podľa osobitného predpisu.	- rodič nezaopatreného dieťaťa, - rodič, ktorému bolo dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu, - osoba, ktorej je nezaopatrené dieťa zverené do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe právoplatného rozhodnutia súdu.	Od zavedenia príplatku k prídavku a zahrnutiu do zákona v roku 2008 do 2020: **9,96 eur** Od 1.1.2021 **11,96 eur** Od 1.1.2022 do 30.6.2022 **12,14 eur** Od 1.7.2022 do 31.12.2022 **30 eur**
Príspevok pri narodení dieťaťa - jednorazový[37]	Príspevok pri narodení dieťaťa je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva na pokrytie výdavkov spojených so zabezpečením nevyhnutných potrieb novorodenca.	- matka dieťaťa, - otec dieťaťa, ak 1. matka dieťaťa zomrela alebo po matke dieťaťa bolo vyhlásené pátranie 2. dieťa bolo zverené do osobnej starostlivosti otca na základe rozhodnutia súdu.	Od vyhlásenia zákona v roku 2013 do 2022 sa výška neupravovala: Prvý až tretí pôrod - **829,86 eur** Štvrtý a ďalší pôrod alebo dieťa z prvého až tretieho pôrodu, ktoré nepreží dlhšie ako 28 dní - **151,37 eur** Príplatok pre viac súčasne narodených detí - **75,69 eur** na každé dieťa

[37] Dostupné na 383/2013 Z.z. - Zákon o príspevku pri narodení dieť... - SLOV-LEX

Príspevok na viac súčasne narodených detí – raz za rok[38]	Príspevok na viac súčasne narodených detí je štátna sociálna dávka, ktorou štát prispieva raz za rok na zvýšené výdavky, ktoré vznikajú v súvislosti s riadnou starostlivosťou o a) súčasne narodené tri deti alebo súčasne narodených viac detí, alebo b) v priebehu dvoch rokov opakovane narodené dve deti súčasne, alebo v priebehu dvoch rokov opakovane narodených viac detí súčasne.	- rodič detí alebo - fyzická osoba, ktorá prevzala deti do starostlivosti nahrádzajúcej starostlivosť rodičov na základe rozhodnutia súdu.	Od vyhlásenia zákona v roku 2013 do 2022 sa výška neupravovala: **110,36 eur**

[38] Dostupné na: 383/2013 Z.z. - Zákon o príspevku pri narodení dieťa... - SLOV-LEX

1.3 Zosúlaďovanie pracovného a osobného života ako predmet skúmania

V predchádzajúcich kapitolách sme ukázali stručný historický kontext a premenlivosť konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života, z ktorého vyplýva, že sa v rôznych etapách a formách nevyužíval len na pomenovanie (alebo zlepšenie) situácie žien, mužov alebo pracujúcich rodičov, ale aj na legitimizáciu rôznych politík zamestnanosti. Je preto potrebné zadefinovať nie len čo všetko zahŕňa, ale aj koho sa týka. V tejto úlohe nám pomôže jednak zachytenie kľúčových významov tohto konceptu a tiež zadefinovanie špecifického ľudskoprávneho hľadiska. Pri ďalšom skúmaní zosúlaďovania pracovného a osobného života sa zameriame na tie významy, ktoré sú relevantné z hľadiska možnosti realizácie ľudských práv. Pre koncept zosúlaďovania pracovného a osobného života sú preto pre naše skúmanie východiskové nasledovné východiská:

1. Súčasťou konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života je nárok na oddelenie pracovného a osobného času, stanovenie limitov pre pracovný čas a ochranu osobného voľna na účely starostlivosti o zdravie, zdravie blízkych osôb a rodinného života. Uvedená ochrana sa konkretizovala vo forme medzinárodných štandardov pre dôstojné pracovné podmienky, ktoré sú súčasťou medzinárodných ľudskoprávnych záväzkov.

2. Špecifickou súčasťou konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života je ochrana práv a záujmov osôb, ktoré sa starajú o maloleté deti alebo odkázané blízke osoby, akými sú napríklad platené pracovné voľno pre účely starostlivosti a nástroje sociálnej podpory pre zabezpečenie starostlivosti. Hoci sa táto rovina konceptu zosúlaďovania v začiatkoch vzťahovala primárne na ženy, pri dôslednom uplatňovaní princípu rodovej rovnosti sa ukázalo ako kľúčové jej rozšírenie na všetkých pracujúcich bez ohľadu na pohlavie a rod. Kým uvedené rozšírenie cieľovej skupiny na formálnej úrovni (v strategických dokumentoch, právnych predpisoch) prebieha už minimálne jedno desaťročie, tento posun je na pracoviskách a v domácnostiach ovplyvnený mierou pretrvávajúcich rodových stereotypov, čo znamená, že znevýhodňujúcim situáciám a dopadom sú stále častejšie vystavené ženy.

3. Dôležitú ľudskoprávnu perspektívu do konceptu vniesli feministické hnutia v rôznych obdobiach spolu s konkrétnymi požiadavkami. Jednou z nich je uplatňovanie práva na prácu a zásada rovného zaobchádzania v prístupe na trh

práce, ktorá je podmienkou pre zvýšenie príjmovej rovnosti medzi mužmi a ženami a ochranu žien a rodín pred chudobou. V podobe konkrétnych opatrení sa pretavila do ochrany pred stratou zamestnania počas tehotenstva a v období starostlivosti o dieťa, ochrany pred profesijnou degradáciou po návrate do práce, ochrany pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia pri prijímaní do zamestnania aj pri nastavení pracovných podmienok v zamestnaní. Na uvedené práva nadväzujú aj opatrenia podporujúce variabilitu pracovnoprávnych vzťahov, ktorá má byť ústretová k možnostiam zamestnania sa rodičov, ktorí sa starajú o deti.

4. Feministické hnutia rovnako zdôrazňovali previazanosť platenej práce a práce v domácnosti v tom zmysle, že ak chceme dosiahnuť rovnosť v prístupe na trh práce, rovnosť v odmeňovaní a rovnosť v možnostiach zosúlaďovania pracovného a osobného života, je potrebné uskutočniť zmeny aj v tom, ako je rozdelená neplatená práca v domácnosti. Koncept zosúlaďovania pracovného a osobného života sa od dočasného zarámcovania ako dosiahnutia rovnováhy medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami (žien) vracia späť k nároku na voľný čas.

Vzhľadom na uvedený historický vývoj konceptu používame v publikácii prevažne termín zosúlaďovanie pracovného a osobného života, aby sme sa vyhli významovej redukcii „osobného“ na povinnosti viažuce sa k starostlivosti o deti a domácnosť. V určitých špecifických kontextoch však používame slovné spojenie zosúladenie pracovných a rodinných povinností práve s cieľom užšieho vymedzenia a zdôraznenia toho, že druhý „protipól“ nezahŕňa voľný čas ako taký.

1.3.1 Domény zosúlaďovania pracovného a osobného života ako predmetu skúmania

Koncept zosúlaďovania ponúka dve oddelené domény, a to pracovný a osobný život. Ako sme mohli sledovať vyššie, mnohé práva sa nevzťahujú výhradne na pracovný alebo osobný život, ale na to, ako je nastavený vzťah medzi nimi. Iné rozdelenie domén, ktoré reflektuje aj na ľudskoprávny aspekt, ponúka konštrukt zosúlaďovania pracovného a osobného života používaný pre vyhodnocovanie Indexu rodovej rovnosti Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť (ďalej ako „EIGE“). Súbor indikátorov pre oblasť zosúlaďovania pracovného a osobného života použitý v správe Index rodovej rovnosti 2019 – work-life balance (EIGE, 2019) je rozčlenený do šiestich domén (EIGE, 2019, s. 68):

1. politika pracovného voľna z dôvodu starostlivosti o dieťa;
2. neformálna starostlivosť o starších ľudí, ľudí so zdravotným znevýhodnením a služby dlhodobej starostlivosti;
3. neformálna starostlivosť o deti a služby starostlivosti o deti;

4. doprava a verejná infraštruktúra;
5. flexibilné pracovné podmienky;
6. celoživotné učenie sa.

Takto rozčlenené domény reflektujú oblasti, na ktoré sa majú vzťahovať konkrétne opatrenia alebo nástroje politík. Uvedený prístup je vhodný aj pre účely skúmania opatrení, ktoré sú relevantné z hľadiska ľudskoprávnych záväzkov, preto sme sa rozhodli vychádzať z uvedeného rozdelenia domén. Za účelom prispôsobenia konštruktu cieľom výskumu sme však pôvodné rozdelenie upravili tak, aby lepšie korešpondovali so sledovanými právami[39] (Tabuľka 1). Prvá oblasť zameraná na pracovné voľno (tzn. materská, otcovská, rodičovská dovolenka) bude skúmaná z dvoch aspektov v samostatných doménach:

1. **Právo na prácu a dôstojné pracovné podmienky**, ktoré zahŕňa:
   a) ochranu pracovného miesta počas pracovného voľna za účelom starostlivosti o dieťa v ranom detstve (obsiahnuté v samostatnej analytickej kategórii **ochrana pracovného miesta**);
   b) pracovné podmienky chrániace zamestnankyňu počas tehotenstva a po pôrode, ale aj pracovné podmienky v súlade s medzinárodnými štandardmi ILO upravujúce pracovný čas a čerpanie pracovného voľna (obsiahnuté v samostatnej analytickej kategórii **dôstojné pracovné podmienky**);
   c) dodržiavanie zákazu diskriminácie v prístupe na trh práce a v pracovno-právnych vzťahoch (obsiahnuté v samostatnej analytickej kategórii **prístup k práci**).

2. **Právo na sociálnu podporu** (analytická kategória systém sociálnej podpory) **zahŕňa:**
a) politiky upravujúce výšku sociálnej dávky počas čerpania pracovného voľna za účelom starostlivosti o dieťa alebo inú blízku osobu odkázanú na starostlivosť;
b) politiky upravujúce ďalšie práva a formy sociálnej podpory počas čerpania pracovného voľna za účelom starostlivosti o dieťa alebo inú blízku osobu odkázanú na starostlivosť;
c) nástroje sociálnej podpory pre zvýšenie prístupu žien, rodičov a osôb zabezpečujúcich starostlivosť na trh práce.

Domény zamerané na stratégie starostlivosti o deti alebo iné blízke osoby sme vymedzili tak, aby umožnili sledovať predovšetkým dostupnosť služieb a rovný prístup k týmto službám, hoci zároveň budeme mapovať aj stratégie zabezpečovania starostlivosti v domácnosti. Zároveň sme sa vzhľadom na záväzky a ciele SR v tejto oblasti rozhodli venovať prioritnú pozornosť službám starostlivosti o deti.

[39] Pozornosť zameriavame aj na tie práva, ktoré v európskom diskurze považujeme za samozrejmé, ktoré ale boli pôvodne formulované v súvislosti s oddelením pracovného a osobného života a v súvislosti s prekarizáciou práce samozrejmými vôbec byť nemusia. Máme na mysli dodržiavanie medzinárodných štandardov pre dôstojné pracovné podmienky ako je napríklad nárok na čerpanie plateného pracovného voľna a pod.

3. **Starostlivosť o deti a iné osoby odkázané na starostlivosť** (analytická kategória služby starostlivosti) zahŕňa:
a) služby starostlivosti o deti v ranom veku;
b) zariadenia predškolského vzdelávania a vzdelávania na stupni ISCED 1 a 2;
c) služby starostlivosti o deti so zdravotným znevýhodnením a o iné osoby odkázané na starostlivosť;
d) stratégie zabezpečenia starostlivosti v domácnostiach;
e) rozdelenie povinností starostlivosti o deti medzi rodičmi.

Zachovali sme samostatnú doménu zahŕňajúcu rôzne politiky flexibilizácie pracovného trhu.

4. **Flexibilné pracovné podmienky a formy práce** (analytická kategória flexibilné formy práce) zahŕňajú oba typy nástrojov:
a) rôzne formy benefitov a pro-rodinných opatrení na pracovisku;
b) flexibilné formy práce vymedzené platnou legislatívou.

Doménu zameranú na celoživotné učenie budeme skúmať z hľadiska napĺňania záväzkov na právo na vzdelanie.

5. **Celoživotné učenie** (analytická kategória celoživotné učenie) ako súčasť práva na vzdelanie, zahŕňa:
a) príležitosti doplnenia vzdelania pre pracovný trh,
b) príležitosti rekvalifikácie pre pracovný trh,
c) príležitosti vzdelávania v rámci osobného rozvoja.

Doména doprava a verejná infraštruktúra je v našom konštrukte vymedzená tak, aby zohľadňovala dostupnosť služieb v kontexte vynaloženia času na rodinnú logistiku.

6. **Dopravná** i**nfraštruktúra a mobilita** (analytická kategória infraštruktúra a mobilita) zahŕňa:
a) dostupnosť siete verejnej dopravy;
b) stratégie zabezpečovania rodinnej logistiky;
c) mobilitu jednotlivcov a rodín.

Uvedených 6 domén sme doplnili o doménu „oddych, zdravie a medziľudské vzťahy“ s cieľom zamerať výskum aj na oblasť, ktorá sa netýka rodinných ani pracovných povinností, čo vnímame ako dôležité pri

vyhodnocovaní realizácie práv súvisiacich zo zosúladením pracovného a rodinného života.

7. **Oddych, zdravie a medziľudské vzťahy** (analytická kategória oddych, zdravie a medziľudské vzťahy) zahŕňa:
a) služby určené pre trávenie voľného času;
b) služby určené pre zdravie a regeneráciu;
c) subjektívne hodnotenie udržiavania vzťahov mimo pracoviska a domácnosti.

1.3.2 Ciele skúmania zosúlaďovania pracovného a osobného života a cieľové skupiny

Cieľom skúmania takto vymedzeného konceptu zosúlaďovania pracovného a osobného života je zmapovanie napĺňania súvisiacich ľudskoprávnych záväzkov, teda reálnych možností ľudí žijúcich na Slovensku smerovať k zosúlaďovaniu pracovného a osobného života. Uvedené domény slúžia na to, aby sme pri navrhovaní jednotlivých častí výskumu zohľadnili plný rozsah konštruktu zosúlaďovania práce a rodiny.

Čiastkové ciele sú rámcované jednotlivými doménami, vo všeobecnosti ich však môžeme spoločne formulovať nasledovne:

a) zmapovať napĺňanie ľudskoprávnych záväzkov špecifických pre skúmanú doménu;
b) spoznať stratégie skúmanej cieľovej skupiny pri zabezpečovaní potrieb súvisiacich so skúmanou doménou (napr. dodržiavanie pracovného času a iných povinností zo strany zamestnávateľa, starostlivosti o deti, vyhradenie si voľného času);
c) analyzovať rovnosť mužov a žien v prístupe k realizácii ľudských práv špecifických pre skúmanú doménu.

Jednotlivé domény reflektujú nárok na ochranu práv, ktorý majú štáty garantovať prostredníctvom nástrojov orientovaných na konkrétne cieľové skupiny. Napríklad, v prípade domény právo na prácu a dôstojné pracovné podmienky sú predmetom skúmania nástroje, ktoré by mali byť garantované všetkým v pracovnoprávnych vzťahoch (napr. práva súvisiace s čerpaním dní voľna), ale aj nástroje, ktoré majú garantovať ochranu tehotných žien a žien po pôrode. V prípade domény právo na sociálnu podporu sa cieľová skupina rozširuje z tehotných žien a žien zabezpečujúcich starostlivosť na osoby zabezpečujúce starostlivosť bez ohľadu na ich pohlavie.

Na druhej strane je pri viacerých doménach a konkrétnych nástrojoch politík zosúlaďovania potrebné zohľadňovať pretrvávajúce rodové rozdiely a stereotypy. Rovnosť v zmysle legislatívneho nároku na uplatňovanie určitých nástrojov nemusí znamenať aj rovnosť pri jej praktickom uplatňovaní a legislatívne kroky a politiky deklarujúce zámer zvyšovania rovnosti nemusia mať žiadúci dopad. Preto považujeme za stále opodstatnené vychádzať aj pri vymedzení cieľových skupín z perspektívy rodovo citlivej analýzy (tzn. v opodstatnených prípadoch venovať pozornosť výhradne ženám, zraniteľným ženám, alebo porovnávať sledované premenné podľa deklarovaného rodu).

Cieľové skupiny je preto potrebné zadefinovať nie len na úrovni vymedzených domén, ale vzhľadom na ciele a predmet skúmania čiastkových výskumov. Ich prehľad uvádzame Tabuľka 3 a ich odôvodnenie je súčasťou jednotlivých kapitol.

1.3.3 Dostupnosť, prístupnosť, primeranosť a vhodnosť ako kategórie analýzy nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života

Okrem vymedzenia rozsahu a obsahu predmetu skúmania, ktorým je zosúlaďovanie pracovného a osobného života, potrebujeme vhodný analytický nástroj, ktorý by umožnil jednotnú analýzu rôznorodých nástrojov politík smerujúcich k napĺňaniu záväzkov. Formulácia záväzkov v medzinárodných ľudskoprávnych dokumentoch je pre účely operacionalizácie často veľmi všeobecná. Obzvlášť v prípade hospodárskych práv, kedy sa plnenie záväzkov neočakáva v absolútnom rozsahu, ale má smerovať k zvyšovaniu možnosti realizovať dané práva. Štáty síce nemajú záväzok poskytnúť predmetné služby alebo priamo zabezpečiť predmetné potreby (napr. každému človeku poskytnúť zamestnanie), ale majú vytvoriť také politické a legislatívne podmienky, ktoré ochránia všetkých ľudí pred porušovaním predmetných práv a vytvoria podmienky pre ich pozitívne napĺňanie (napr. zákonník práce zodpovedajúci medzinárodným štandardom, služby zamestnanosti).

Možné teoretické východisko ponúkajú všeobecné komentáre vypracované *Výborom OSN pre hospodárske, sociálne a kultúrne práva* k jednotlivým článkom ICESCR práve pre účely autoritatívnej interpretácie materiálnej aj procesuálnej povahy záväzkov štátov. Všeobecné komentáre spravidla vymedzujú záväzky štátov z hľadiska viacerých rovín. Prvou rovinou je **dostupnosť** nástrojov alebo podmienok pre realizáciu predmetných práv. Tieto sú dostupné vtedy, keď sú splnené základné formálne predpoklady (legislatívny rámec, strategické dokumenty) a vytvorená infraštruktúra, ktorej účelom je zabezpečiť predmetné práva (napr. zriadenie úradov s príslušnými kompetenciami).

Druhou rovinou je **prístupnosť**, ktorá vyjadruje, či sú vytvorené nástroje na úrovni dostupnosti aj reálne prístupné pre využívanie ľuďmi, ktorí ich potrebujú. Pri prístupnosti je dôležité aj to, v akej miere sa uplatňuje zákaz diskriminácie pre všetky skupiny obyvateľov, obzvlášť pre zraniteľné cieľové skupiny, v prípade ktorých všeobecné komentáre odporúčajú zvýšenú pozornosť a vyvinutie cieleného úsilia. Prístupnosť môže mať viacero aspektov – napríklad ako cenová prístupnosť (tzn. či nevytvára bariéry v podobe vysokých finančných nákladov), geografická alebo priestorová prístupnosť (napr. či je infraštruktúra zabezpečená na celom území s ohľadom na mobilitu obyvateľov), informačná prístupnosť (napr. či sú informácie dostatočne zrozumiteľné, v požadovaných jazykoch a v požadovanej forme) či fyzická prístupnosť (napr. bezbariérovosť budov).

Posledné dve roviny, prijateľnosť a vhodnosť, sú spravidla vymedzené samostatne, my ich však budeme uplatňovať pri analýze spoločne pre vyhodnotenie **vhodnosti** v zmysle efektivity. Tieto dve roviny vyjadrujú , či sú vytvorené nástroje politík nastavené tak, aby smerovali k podpore realizácie predmetných práv, prípadne k ochrane pred porušovaním predmetných práv. Rovnako vyjadrujú to, či vytvorené nástroje politík zohľadňujú potreby všetkých, obzvlášť zraniteľných, skupín obyvateľstva a rešpektujú ich kultúrno-sociálne špecifiká.

Uvedené tri roviny boli jedným z východísk pri vytvorení výskumných nástrojov (napr. pri formulovaní otázok v dotazníkoch, štruktúrovaní scenára), aby umožnili interpretáciu a analýzu dát rozlišujúcu formálnu (dostupnosť), implementačnú (prístupnosť) a kvalitatívnu (vhodnosť) rovinu. Konkrétne pretavenie do výskumného nástroja je bližšie predstavené v príslušných kapitolách

Tabuľka 3 Prehľad domén, cieľových skupín a výskumných nástrojov

Domény	**Čiastkový výskum/výskumný nástroj**	**Cieľové skupiny**
1. Právo na prácu a dôstojné pracovné podmienky	1a) Skúsenosti rodičov s opatreniami zosúlaďovania pracovného a osobného života – kvantitatívny výskum, dotazník 1b) Využívanie zamestnaneckých benefitov a opatrení pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života - kvantitatívny výskum, dotazníky (zamestnanci a zamestnávatelia) 1c) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúlaďovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 1d) Opatrenia podporujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov - kvalitatívny výskum, fokusové skupiny	1a) rodičia detí od 0 – 10 rokov[40] - reprezentatívna vzorka 1b) zamestnanci a zamestnankyne v pracovnoprávnom vzťahu – reprezentatívna vzorka; zamestnávatelia 1c) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov 1d) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie

[40] Zámerom čiastkového výskumu bolo získať dáta za rodičov – mužov aj ženy. Pri zbere dát však neboli muži dostatočne zastúpení, preto boli ich odpovede pre ďalšiu analýzu vylúčené. Zodpovedajúca kapitola je preto pomenovaná Skúsenosti matiek s opatreniami zosúlaďovania pracovného a osobného života.

2. Právo na sociálnu podporu	2a) Skúsenosti rodičov s opatreniami zosúlaďovania pracovného a osobného života – kvantitatívny výskum, dotazník 2b) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúlaďovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 2c) Opatrenia podporujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov kvalitatívny výskum, fokusové skupiny	2a) rodičia detí od 0 – 10 rokov - reprezentatívna vzorka 2b) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov 2c) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie
3. Starostlivosť o deti a iné osoby odkázané na starostlivosť	3a) Skúsenosti rodičov s opatreniami zosúlaďovania pracovného a osobného života – kvantitatívny výskum, dotazník 3b) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúlaďovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 3c) Opatrenia podporujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov kvalitatívny výskum, fokusové skupiny 3d) Rozdelenie neplatenej práce v domácnosti - kvantitatívny výskum, dotazník 3e) Využívanie zamestnaneckých benefitov a opatrení pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života - kvantitatívny výskum, dotazníky (zamestnanci a zamestnávatelia)	3a) rodičia detí vo veku od 0 – 10 rokov - reprezentatívna vzorka 3b) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov 3c) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie 3d) rodičia detí vo veku od 3 – 15 rokov – reprezentatívna vzorka 3e) zamestnanci a zamestnankyne v pracovnoprávnom vzťahu – reprezentatívna vzorka; zamestnávatelia
4. Flexibilné pracovné	4a) Využívanie zamestnaneckých benefitov a opatrení pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života	4a) zamestnanci a zamestnankyne

podmienky a formy práce	- kvantitatívny výskum, dotazníky (zamestnanci a zamestnávatelia) 4b) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúladňovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 4c) Opatrenia podporujúce zosúladňovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov kvalitatívny výskum, fokusové skupiny	v pracovnoprávnom vzťahu – reprezentatívna vzorka; zamestnávatelia 4b) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov 4c) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie
5. Celoživotné učenie	5a) Využívanie zamestnaneckých benefitov a opatrení pre zosúladňovanie pracovného a osobného života - kvantitatívny výskum, dotazníky (zamestnanci a zamestnávatelia) 5b) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúladňovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 5c) Opatrenia podporujúce zosúladňovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov kvalitatívny výskum, fokusové skupiny	5a) zamestnanci a zamestnankyne v pracovnoprávnom vzťahu – reprezentatívna vzorka; zamestnávatelia 5b) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov 5c) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie
6. Dopravná infraštruktúra a mobilita	6a) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúladňovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 6b) Opatrenia podporujúce zosúladňovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov	6a) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov

	kvalitatívny výskum, fokusové skupiny	6b) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie
7. Oddych, zdravie a medziľudské vzťahy	6a) Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúlaďovanie pracovného a osobného života - kvalitatívny výskum, pološtruktúrovaný rozhovor 6b) Opatrenia podporujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov kvalitatívny výskum, fokusové skupiny	6a) vybrané znevýhodnené skupiny žien so skúsenosťou s materskou alebo rodičovskou dovolenkou a nástupom do práce, deti od 0 – 7 rokov 6b) MVO zastupujúce záujmy rôznych skupín rodičov, odborárske organizácie

Zdroje

BELLAN, P., OLŠOVSKÁ, A.: *Flexibilné formy zamestnania v rámci EÚ - možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike*. Bratislava, Inštitút pre výskum práce a rodiny 2012.

BURNS, B., RINGER, A. *Feminism unfinished: Finding work-life balance as public history parents*. IN: *National Council On Public History*. Indianapolis: NCPH. June, 9th 2020. *Dostupné na:* Feminism Unfinished: Finding Work-Life Balance as Public History Parents | National Council on Public History (ncph.org)

COBBLE, S.C. *More than sex equality. Feminism after suffrage*. IN:Cobble, S. C., Gordon, L.; Henry, A.: *Feminism Unfinished. A Short, Surprising History of American Women's Movements*. New York: W. W. Norton & Company, 2014.

CVIKOVÁ, J. (ed), FILADELFIOVÁ, J.; GYARFÁŠOVÁ, O.; KOBOVÁ, Ľ.; PIETRUCHOVÁ, O.; SLOSIARIK, M. *Aká práca, taká pláca*. Bratislava: Záujmové združenie žien Aspekt, 2007. Dostupné na: Aka_praca_taka_placa.pdf (aspekt.sk)

CVIKOVÁ, J. (ed.), FILADELFIOVÁ, J., GERBERY, D. MICHALITSCH, G., PIETRUCHOVÁ, O., ZACHOROWSKA-MAZURKIEWICZ, A.: *Rodová perspektíva v ekonómii. Aspekty mocenských vzťahov*. Bratislava: Záujmové združenie žein ASPEKT, 2010. Dostupné na: Rodova_perspektiva_v_ekonomii.pdf (aspekt.sk)

EIGE. Gender Equality Index. 2019. Work-life balance. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2020. Dostupné na: mhaf19101enn_002.pdf

EURÓPSKA KOMISIA. (1994) *Social Policy: A way Forward for the Union. White Paper*. COM (94) 333 of 27 July 1994. Luxembourg: OOPEC.

EURÓPSKA KOMISIA. (2016). *Charta základných práv Európskej únie*. Brusel: Európska komisia. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: Charta základných práv Európskej únie (europa.eu)

EURÓPSKY PARLAMENT. *European Parliament resolution of 4 July 2017 on working conditions and precarious employment (2016/2221(INI))*. Dostupné na: TA (europa.eu)

EURÓPSKY PARLAMENT. (2017) Európsky pilier sociálnych práv. Dostupné na: europsky-pilier-socialnych-prav.pdf (gov.sk)

EURÓPSKY PARLAMENT. (2019) SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. Dostupné na: SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/ 1158 - z 20. júna 2019 - o rovnováhe medzi

pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/ 18/ EÚ (europa.eu)

FILADELFIOVÁ, J., GYARFÁŠOVÁ, O., KOBOVÁ, Ľ., SEKULOVÁ, M. (2014) *Výskumno-analytické štúdie týkajúce sa situácie žien vykonávajúcich prácu v zamestnaniach s nízkou mierou istoty*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2014.

HANZELOVÁ, E., KEŠELOVÁ, D. (2014). *Zdroje a prekážky rastu zamestnanosti žien s dôrazom na stratégiu zosúladenia rodinného, pracovného a osobného života. Bratislava: IVPR. 2014. Dostupné na:* 2167_hanzelova_keselova_o.pdf (ceit.sk)

HIDAS, S., HORVÁTHOVÁ, V. *Women Still Can't Have It All. Barriers to Higher Maternal Employment in Slovakia*. Bratislava: Inštitút finančnej politiky. 2018. Dostupné na: Women_employment_20180511_final.pdf (mfsr.sk)

KOSLOWSKI, A., BLUM, S., DOBROTIĆ, I., MACHT, A. a MOSS, P. (2019) *International Review of Leave Policies and Research 2019*. International Network on Leave Policies and Research. Available at: https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/

KOBOVÁ, Ľ. (2007) *Čo má rodová rovnosť spoločné s feminizmom? Rodové diskurzy rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a zosúlaďovaní rodinného a pracovného života*. In: CVIKOVÁ, J. (ed), FILADELFIOVÁ, J.; GYARFÁŠOVÁ, O.; KOBOVÁ, Ľ.; PIETRUCHOVÁ, O.; SLOSIARIK, M. *Aká práca, taká pláca*. Bratislava: Záujmové združenie žien Aspekt, 2007. Dostupné na: Aka_praca_taka_placa.pdf (aspekt.sk)

KOBOVÁ, Ľ. (2014) *Prekarizovaná práca a rod*. In: Filadelfiová, J., Gyárfášová, O., Kobová, Ľ. Sekulová, M.: *Výskumno-analytické štúdie týkajúce sa situácie žien vykonávajúcich prácu v zamestnaniach s nízkou mierou istoty*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVR SR, 2014. s. 23 – 34.

MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE. (1981). *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156*. Ženeva: Medzinárodný úrad práce. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: 205/2003 Z.z. - Oznámenie Ministerstva zahraničných... - SLOV-LEX

MEDZINÁRODNÁ ORGANIZÁCIA PRÁCE. (1952). *Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o sociálnom zabezpečení č. 102 (minimálne štandrady)*. Ženeva: Medzinárodný úrad práce. Dostupné na: Convention C102 - Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102) (ilo.org)

PANKHURST, EMMELINE. Suffragette. My own story. 1914. Reprint: E-artnow, 2017. Dostupné na: MY OWN STORY (Illustrated) by Emmeline Pankhurst - Ebook | Scribd

PENDLETON a kol. *Work-Life Matters. Crafting a New Balance at Work and at Home*. Cham: Palgrave Macmillan, 2021.

PIETRUCHOVÁ, O., MAGUROVÁ, Z. (2011). *Metodická štúdia sledovania legislatívnych úprav rodovej rovnosti vo vybraných krajinách EÚ a aplikácia v právnom poriadku SR*. Bratislava: Centrum vzdelávania MPSVaR SR, 2011.

PORUBÄNOVÁ, S. *Problémy a výzvy zosúlaďovania pracovného, rodinného a súkromného života v Slovenskej republike. In: SOKAČOVÁ, L. Komparativní analýza situace v oblasti slaďovaní rodinného a pracovního života*. Praha: Gender Studies, 2011. Dostupné na: Minianalýzy situace v oblasti harmonizace práce a rodiny ve čtyřech partnerských zemích (genderstudies.cz)

PRODAJ, M. *Work Life Balance. Prežite krízu a naučte sa vychutnávať si život*. Bratislava: Martin Prodaj, 2013.

RADA EÚ (1997). *SMERNICA RADY 97/81/ES z 15. decembra 1997 týkajúca sa rámcovej dohody o práci na kratší pracovný čas, ktorú uzavreli UNICE, CEEP a ETUC*. Dostupné na: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081

RADA EÚ (1999). *SMERNICA RADY 1999/70/ES o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Rada Európy, 1999)*

RADA EURÓPY. (1996). *Európska sociálna charta - revidovaná*. Štrasburg: Rada Európy. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: ESC_SLVK.fm (coe.int)

RADA EURÓPY. *(2010). Proposal for a Council Decision on Guidelines for the Employment Policies of the Member States: Part II of the Europe 2020 Integrated Guideline.* Brusel: Rada Európy, 2010

RADA OSN PRE HOSPODÁRSKE, SOCIÁLNE A KULTÚRNE PRÁVA (CESCR). (2006).*Všeobecný komentár č. 13: Právo na vzdelanie – k čl. 13 Paktu*. Ženeva: OSN. Refworld | General Comment No. 13: The Right to Education (Art. 13 of the Covenant)

RADA OSN PRE HOSPODÁRSKE, SOCIÁLNE A KULTÚRNE PRÁVA (CESCR). (2006).*Všeobecný komentár č. 18: Právo na prácu – k čl. 6 Paktu*. Ženeva: OSN. Dostupné na: Refworld | General Comment No. 18: The Right to Work (Art. 6 of the Covenant)

RADA OSN PRE HOSPODÁRSKE, SOCIÁLNE A KULTÚRNE PRÁVA (CESCR). (2008).*Všeobecný komentár č. 19: Právo na sociálne zabezpečenie – k čl. 9 Paktu*. Ženeva: OSN. Dostupné na: Refworld | General Comment No. 19: The right to social security (Art. 9 of the Covenant)

RADA OSN PRE HOSPODÁRSKE, SOCIÁLNE A KULTÚRNE PRÁVA (CESCR). (2016).*Všeobecný komentár č. 23: Právo na spravodlivé a vyhovujúce pracovné podmienky – k čl. 7 Paktu*. Ženeva: OSN. Refworld | General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)

RINCY, V.M.; Panchanatham, N. *Work Life Balance: A short review of the theoretical and contemporary concepts*. IN: Continental J. Social Sciences 7 (1): 1 - 24, 2014. Dostupné na: WORK_LIFE_BALANCE_A_SHORT_REVIEW_OF_THE.pdf

Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ. Dostupné na: SMERNICA EURÓPSKEHO PARLAMENTU A RADY (EÚ) 2019/ 1158 - z 20. júna 2019 - o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/ 18/ EÚ (europa.eu)

SCOTT, J. *Feminism, Femininity and the Politics of Working Women*. London: Routledge, 1998.

STRATIGAKI, M. The Cooptation of Gender Concepts in EU Policies: The Case of Reconciliation of Work and Family. IN: Social Politics. Vol. 11, No. 1, 2004.

SOJKA, L. a SVATKOVÁ, S. *Výzvy v riadení ľudských zdrojov v novom miléniu*. IN: SOJKA, L. a kol. *Dopady globalizácie na riadenie ľudských zdrojov*. Prešovská univerzita. Prešov: Bookman, 2015.

VALNÉ ZHROMAŽDENIE (1948). *Všeobecná deklarácia ľudských práv*. New York: OSN. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: Všeobecná deklarácia ľudských práv – Rovnosť žien a mužov a rovnosť príležitostí (gov.sk)

VALNÉ ZHROMAŽDENIE OSN. (1966) *Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*. New York: OSN. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: 120/1976 Zb. - Vyhláška ministra zahraničných vecí... - SLOV-LEX

VALNÉ ZHROMAŽDENIE OSN. (1979). *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*. New York: OSN. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (gov.sk)

VALNÉ ZHROMAŽDENIE OSN. (1989). *Dohovor o právach dieťaťa*. New York: OSN. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: Dohovor o právach dieťaťa - Detský Fond Slovenskej Republiky (dfsr.sk)

VALNÉ ZHROMAŽDENIE OSN. (2010). *Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím*. New York: OSN. Dostupné (v slovenskom jazyku) na: 317/2010 Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí Slovenskej republiky o uzavretí Dohovoru o právach osôb so zdravotným postihnutím (gov.sk)

Zákon 311/2001 Z. z. Zákonník práce. Dostupné na: 311/2001 Z.z. - Zákonník práce - SLOV-LEX

Zákon 383/2013 Z. z. o príspevku pri narodení dieťaťa a príspevku na viac súčasne narodených detí. Dostupné na: 383/2013 Z.z. - Zákon o príspevku pri narodení dieť... - SLOV-LEX

Zákon 448/2008 Z. z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov. Dostupné na: 448/2008 Z. z. Zákon o sociálnych službách | Aktuálne znenie (zakonypreludi.sk)

Zákon 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení. Dostupné na: 461/2003 Z.z. - Zákon o sociálnom poistení - SLOV-LEX

Zákon 561/2008 Z. z. o príspevku na starostlivosť o dieťa a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: 561/2008 Z.z. - Zákon o príspevku na starostlivosť ... - SLOV-LEX

Zákon 571/2009 o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Dostupné na: 571/2009 Z.z. - Zákon o rodičovskom príspevku a o z... - SLOV-LEX

Zákon 600/2003 Z. z. o prídavku na dieťa a o zmene a doplnení zákona č. 461/2003 o sociálnom poistení. Dostupné na: 600/2003 Z.z. - Zákon o prídavku na dieťa a o zmene... - SLOV-LEX

II. Pracovné podmienky tehotných žien a matiek a ich prístup k sociálnej podpore a službám starostlivosti o deti

(M. Ujházyová)

Obsah

Úvod 61
2.1 Poznámky k metodológii 62
2.2 Analýza a interpretácie 68
2.2.1 Sociálna podpora počas materskej a rodičovskej dovolenky 68
Nárok na materskú dávku 70
Životná úroveň počas čerpania materskej dávky a rodičovského príspevku 72
2.2.2 Práca pred, počas a po materskej a rodičovskej dovolenke 78
Prispôsobenie pracovných podmienok počas tehotenstva 79
Ochrana pracovného miesta počas materskej a rodičovskej dovolenky 83
Návrat na pracovný trh 86
2.2.3 Starostlivosť o deti a služby starostlivosti 97
Starostlivosť počas materskej a rodičovskej dovolenky 97
Služby starostlivosti o deti 105
2.3 Zhrnutie 110
Zdroje 114
Príloha 1: Dotazník 115
Zoznam grafov a tabuliek 123

Úvod

Výskumná štúdia predstavuje skúsenosti žien s podmienkami pre zosúlaďovanie pracovného, rodinného a osobného života a výkonom súvisiacich práv. Medzi tieto práva patrí právo na prácu, právo na dôstojné pracovné podmienky, právo na primeranú životnú úroveň, právo na sociálnu podporu a prístup k sociálnym službám. Výskum mapuje skúsenosti žien od tehotenstva a ich odchod na materskú a rodičovskú dovolenku (ďalej ako „MD/RD“), cez návrat do práce až do obdobia, kedy ich deti nastupujú na základnú školu. Prostredníctvom kvantitatívnych výskumných metód približujeme situáciu v oblasti prístupu žien s malými deťmi na trh práce, ochrane ich práv podľa zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej ako „Zákonník práce“), prístupu k zariadeniam starostlivosti o deti a hodnotenia životnej úrovne počas materskej a rodičovskej dovolenky. Zistenia predstavené v tejto kapitole boli zároveň východiskom pre skúmanie cieľových skupín identifikovaných ako zraniteľných (pozri v kapitolách 4 a 5).

2.1 Poznámky k metodológii

Našim cieľom bolo sledovanie súvzťažnosti[1] vybraných premenných (ktorými operacionalizujeme zraniteľné situácie alebo znevýhodnenia z dôvodu sociálneho statusu, zdravotného stavu, rodinného stavu a pod.) so zvolenými odpoveďami (ktorými operacionalizujeme pozitívnu alebo negatívnu prax, priaznivú alebo menej priaznivú skúsenosť) a taktiež overiť podiel negatívnej alebo menej priaznivej skúsenosti v populácii. Ako výskumný nástroj na získanie odpovedí bol vytvorený dotazník pozostávajúci z viacerých typov otázok: otázky s výberom jednej z možností, otázky s výberom viacerých možností, otázky s krátkou odpoveďou[2], otázky s upravenou Likertovou škálou.

Výskumné otázky, ktoré boli východiskom pre zostavenie dotazníka, sú nasledovné:

1. Ochrana pracovného miesta pred, počas a po čerpaní plateného pracovného voľna (MD/RD)
   a) Aké majú ženy skúsenosti so zachovaním ich pracovnej pozície pred, počas a po čerpaní materskej alebo rodičovskej dovolenky?
   b) Udržiavajú zamestnávatelia kontakt so ženami počas MD/RD?
   c) Aké faktory zo sledovaných premenných majú potenciálny vplyv na to, či zamestnávatelia ponúknu žene takú istú alebo porovnateľnú pracovnú pozíciu?
2. Dôstojné pracovné podmienky pred a po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky
   a) Aké majú ženy skúsenosti s plnením povinnosti zamestnávateľa prispôsobiť pracovné podmienky počas tehotenstva alebo po MD/RD?
   b) Aké faktory zo sledovaných premenných majú potenciálny vplyv na to, či si zamestnávatelia plnia povinnosť prispôsobiť pracovné podmienky?
3. Prístup k práci po ukončení MD/RD
   a) Aké prekážky identifikujú ženy pri hľadaní si zamestnania po ukončení MD/RD?
   b) Je možné identifikovať kľúčové faktory zo sledovaných premenných, ktoré vytvárajú zraniteľnú/nevýhodnú situáciu pre ženy ako uchádzačky o zamestnanie?
4. Flexibilné pracovné podmienky

[1] Dáta boli štatisticky spracované prostredníctvom frekvenčnej analýzy a testovaním signifikancie rozdielov porovnávaných rozdielov Studentovým t-testom a testom ANOVA.
[2] Dotazník je zaradený ako príloha k tejto kapitole.

a) Sú flexibilné formy práce v zmysle Zákonníka práce prístupné ženám po návrate z MD/RD?
b) Aké flexibilné formy práce sú najčastejšie rozšírené?
c) Aké faktory zo sledovaných premenných majú potenciálny vplyv na prístup k flexibilným formám práce?

5. Sociálna podpora a dôstojná životná úroveň počas MD/RD
   a) Akým skupinám žien nie je prístupná materská dávka?
   b) Je sociálna finančná podpora (materská dávka a rodičovský príspevok) dostatočná pre udržanie primeranej životnej úrovne?
   c) Je možné určiť faktory, ktoré vytvárajú potenciálne zraniteľné skupiny matiek?
6. Starostlivosť o deti a služby starostlivosti
   a) Kde hľadajú matky pomoc/podporu so starostlivosťou o deti do 3 rokov?
   b) V akom rozsahu je využívaná otcovská RD s nárokom na materskú dávku?
   c) Preberajú muži starostlivosť o deti počas rodičovskej dovolenky a nastupujú ženy do zamestnania počas rodičovskej dovolenky svojich partnerov?
   d) Sú služby starostlivosti o deti do 3 rokov prístupné pre všetkých rodičov?
   e) Je predprimárne vzdelávanie v materských školách prístupné pre všetky deti?
   f) Považujú ženy prístupné služby za vyhovujúce ich potrebám?

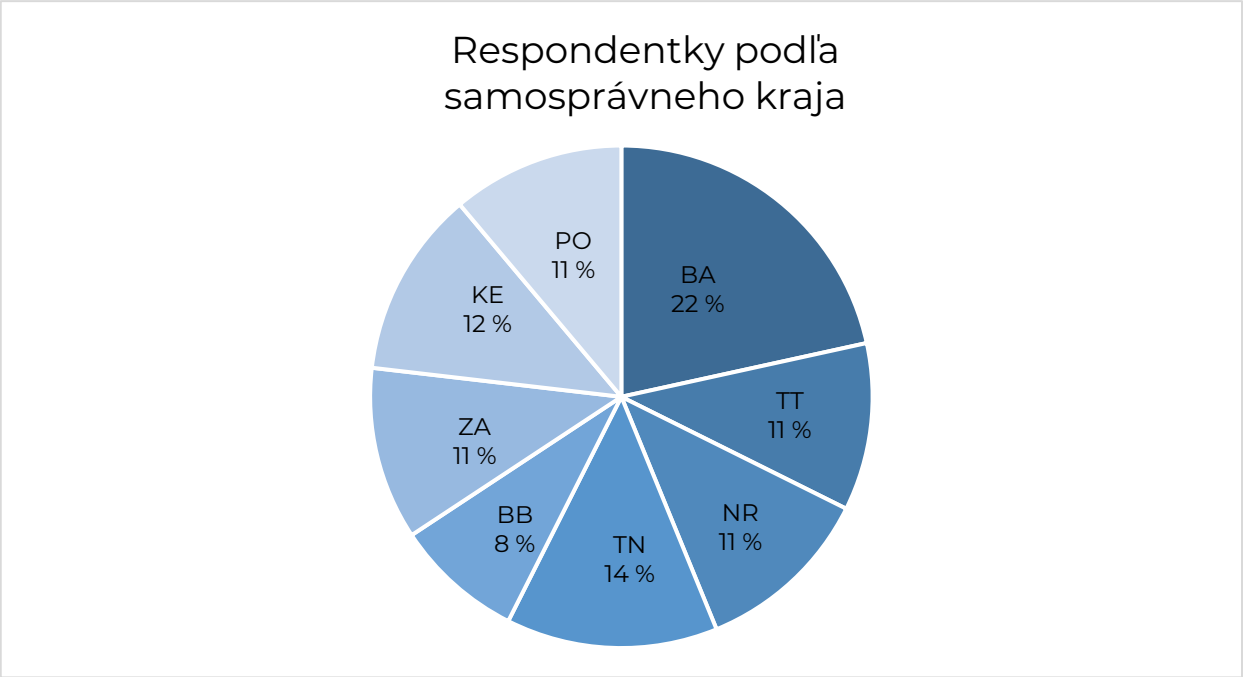
Vzhľadom na pomerne široký rozsah výskumu boli dotazníkové otázky (plné znenie pozri v Príloha 1: Dotazník) usporiadané do častí zohľadňujúcich časovú súslednosť skúmaných oblastí:

1. Triediace premenné: otázky č. 1 - 14
2. Sociálna podpora počas materskej dovolenky a rodičovskej dovolenky (nárok, čerpanie v rámci domácnosti, subjektívne vnímaná životná úroveň): otázky č. 15 - 24
3. Oblasť práce: pred, počas a po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky: otázky č. 25 - 31
4. Starostlivosť o deti (prístup k službám, stratégie zabezpečenia starostlivosti, individuálne potreby): otázky č. 32 - 37

Zber dát prebiehal prostredníctvom online dotazníka, ktorý bol zdieľaný na sociálnych sieťach a distribuovaný organizáciám a iniciatívam združujúcim ženy, prípadne rodičov všeobecne. Dotazník bol pôvodne určený ženám aj mužom, ktorých deti sa narodili v období od 2010 do 2020, teda ich najmladšie dieťa nebolo v čase vyplňovania dotazníka staršie ako 9 rokov. Dotazník vyplnilo 1017

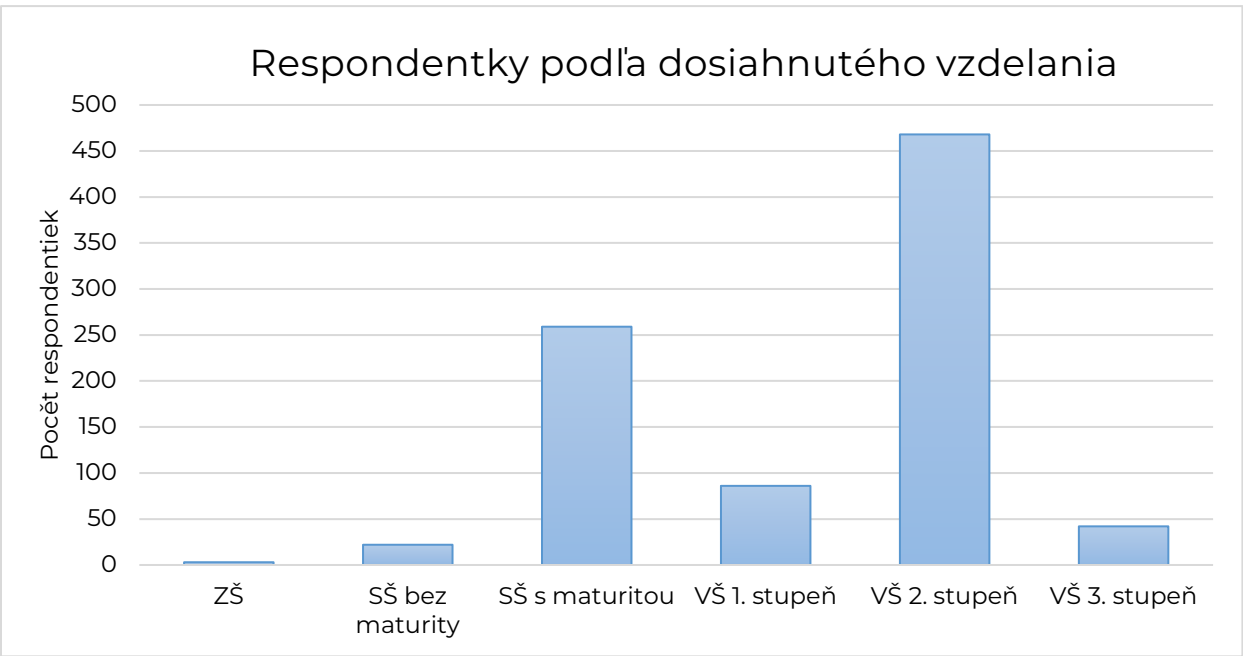
respondentov a respondentiek, z ktorých tvorili muži len 1,8 % (N = 18), čo je pre účely porovnania skúseností žien a mužov, ako aj reprezentatívneho zastúpenia oboch pohlaví, nedostačujúce. Preto boli ich odpovede z následnej analýzy úplne vylúčené.

Vylúčené boli aj odpovede žien, ktoré nenastúpili na MD alebo RD v období od 2010 do 2020. Konečný výskumný súbor tak tvorí 881 respondentiek zo všetkých samosprávnych krajov (Graf 1), pričom najviac je zastúpený Bratislavský kraj (22 %) a najmenej Banskobystrický kraj (8 %). Vysokoškolské vzdelanie malo 68 % respondentiek a stredoškolské vzdelanie s maturitou uviedlo 29,4 %. Najmenej zastúpené vo výskumnom výbere boli respondentky so stredoškolským vzdelaním bez maturity (N = 22; 2,5 %) a základným vzdelaním (N = 3; 0,3 %), najviac s ukončeným vysokoškolským vzdelaním 1. a 2. stupňa (N = 468; 53,1 %) (Graf 2).



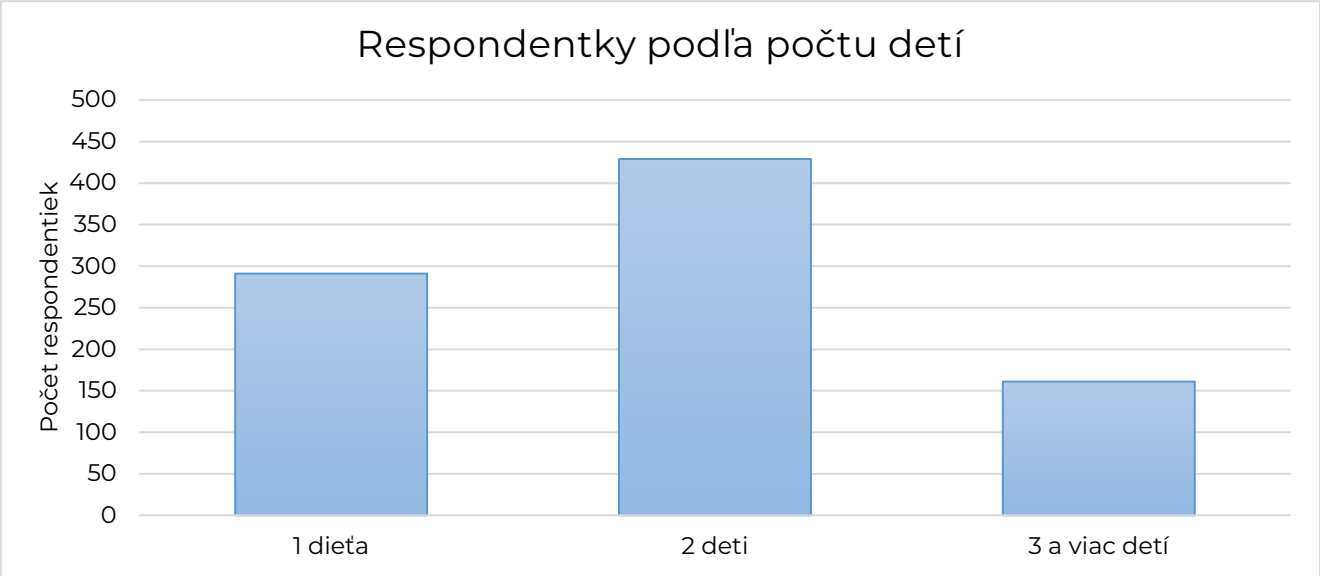
Graf 1 Štruktúra výskumného výberu podľa samosprávneho kraja

Takmer polovica respondentiek (N = 429) mala dve deti, druhú najpočetnejšiu skupinu tvorili matky jedného dieťaťa (N = 291) a menej ako jedna štvrtina respondentiek (N = 161) boli matky troch alebo viac detí (Graf 3). Z hľadiska rodinnej a príjmovej situácie sa do výskumu zapojili prevažne respondentky, ktoré

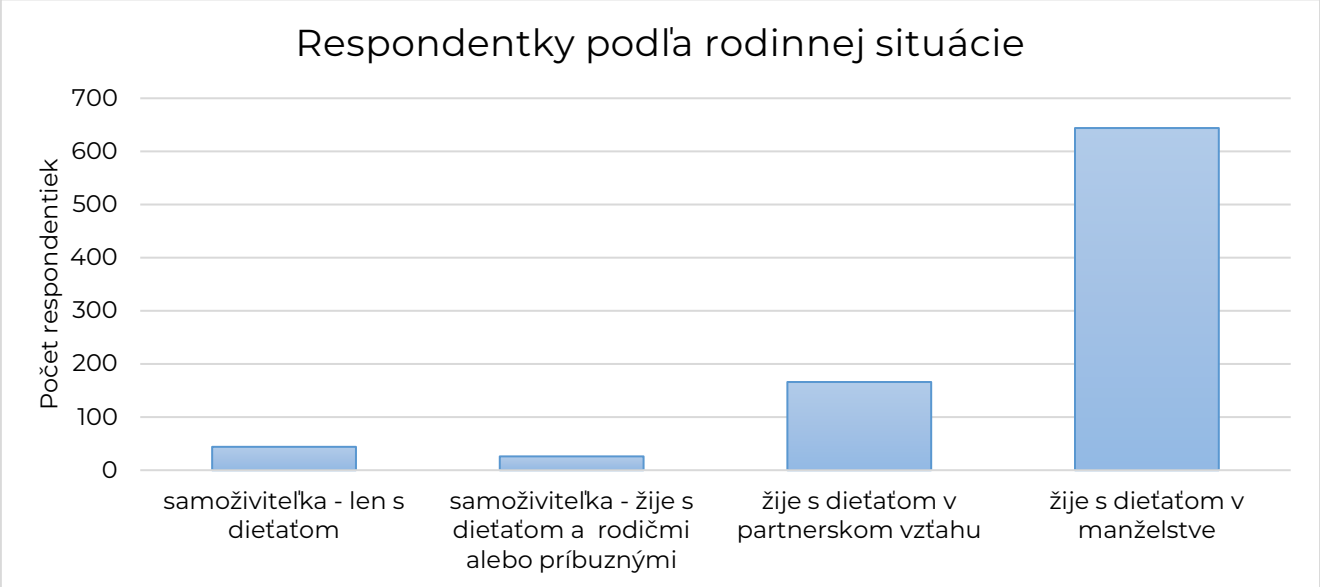


Graf 2 Štruktúra výskumného výberu podľa dosiahnutého vzdelania

žijú s manželom (N = 644) alebo partnerom (N = 166). Samoživiteľky žijúce len s dieťaťom, prípadne s inými príbuznými, tvorili spolu 8,17 % (N = 70) (Graf 4).



Graf 3 Výskumný výber podľa počtu detí respondentiek



Graf 4 Výskumný výber podľa rodinnej situácie respondentiek

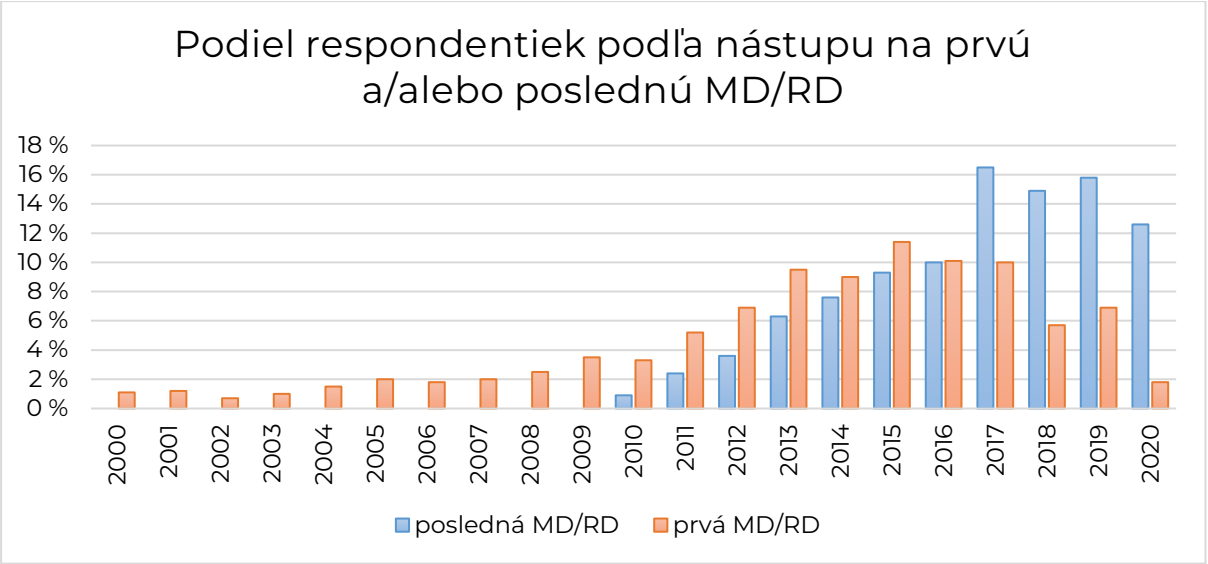
V rámci skríningových otázok boli zisťované aj ďalšie charakteristiky, ktoré by mohli spôsobovať znevýhodnenie na trhu práce, pracovisku či v systéme sociálnej podpory. Na základe početnosti respondentiek v jednotlivých skupinách (Graf 3) sme pri ďalšej analýze mohli sledovať len atribút *zdravotne znevýhodneného dieťaťa* (9 %). V súvislosti so zariadeniami starostlivosti o deti bol zohľadňovaný aj atribút *rodný jazyk dieťaťa nie je slovenský jazyk* (3,7 %). Do výskumu sa zapojili aj respondentky, ktoré vychovávali dieťa v domácnosti so životnou partnerkou alebo v domácnosti, kde bol jeden alebo obaja z rodičov cudzincami alebo boli rómskej

národnosti. Táto skupina však netvorila dostatočný podiel z celkového počtu na sledovanie štatistickej významnosti rozdielov.

Tabuľka 1 Podiel respondentiek podľa ďalších sledovaných charakteristík

Sledovaný atribút	**Počet respondentiek**	**Percentuálny podiel respondentiek z celkového počtu**	**Počet respondentiek, ktoré neoznačili atribút**
Naše dieťa má zdravotné znevýhodnenie	79	9,0 %	802
Jeden alebo obaja z nás sú cudzinci	23	2,6 %	858
Rodným jazykom dieťaťa nie je slovenský jazyk	33	3,7 %	848
Jeden alebo obaja sme rómskej národnosti	4	0,5 %	877
Sme rodičmi rovnakého pohlavia	8	0,9 %	873
Ani jedno zo sledovaných	749	85 %	132

Do výskumu boli zahrnuté respondentky, ktorých posledná MD/RD začala najneskôr v roku 2010. Respondentky, ktoré nastúpili na MD/RD v období od 2010 – 2015, tvoria 30,1 % z celkového počtu respondentiek. Od roku 2016 sa zvyšuje podiel respondentiek podľa nástupu na poslednú MD/RD, pričom najviac nastúpilo na MD/RD v roku 2017 (16,5 %), čo znamená, že v čase vyplňovania dotazníka mala väčšina respondentiek najmladšie deti vo veku do 4 rokov. Krivka čerpania prvej MD/RD je posunutá s najväčším podielom v roku 2015 (11,4 %), teda respondentky mali najstaršie deti zväčša vo veku od 4 – 7 rokov (Graf 5).



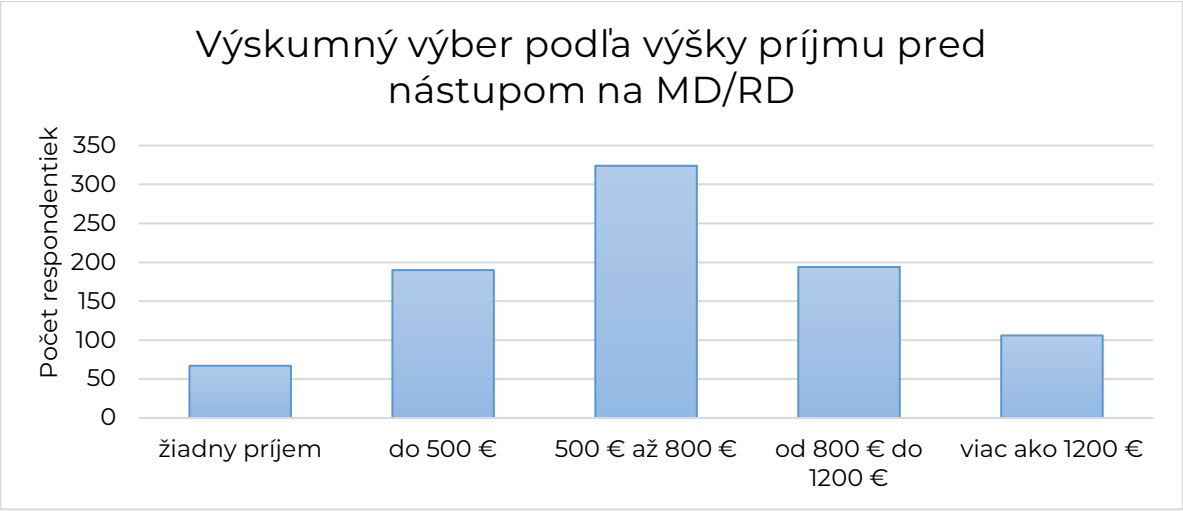
Graf 5 Podiel respondentiek podľa roku, v ktorom nastúpili na prvú a/alebo poslednú MD/RD

2.2 Analýza a interpretácie

2.2.1 Sociálna podpora počas materskej a rodičovskej dovolenky

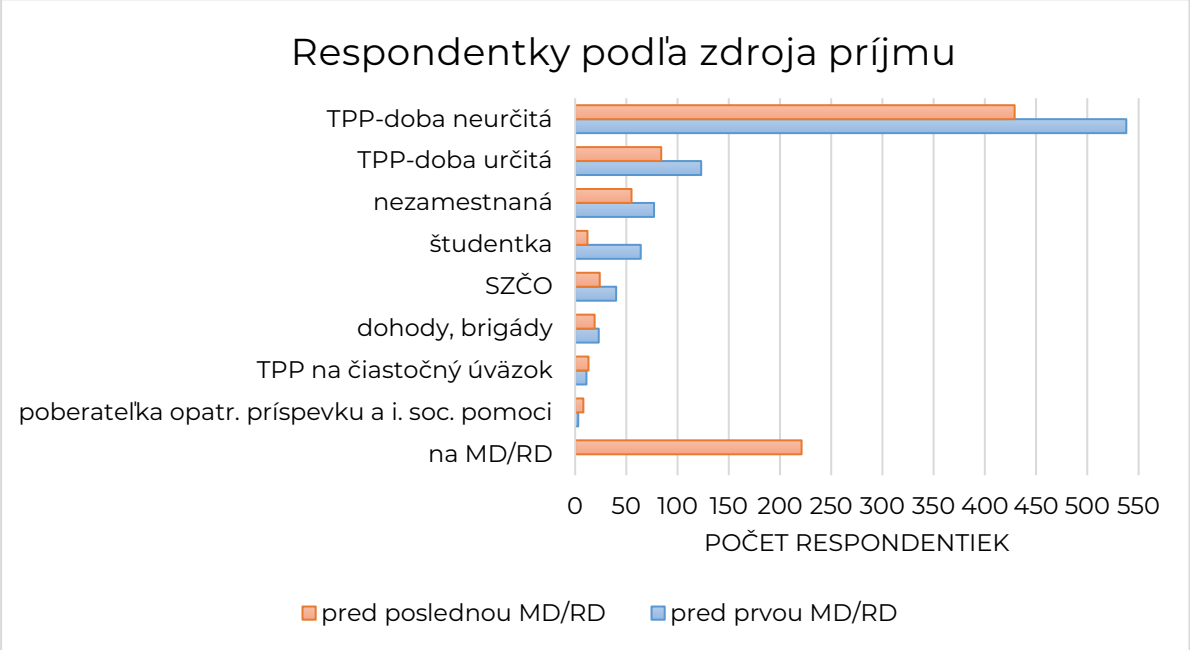
Nástup na MD/RD je spojený so zmenou výšky príjmu celej domácnosti v závislosti od toho, či matke, prípadne otcovi vzniká nárok na materskú resp. otcovskú dávku[3] alebo rodičovský príspevok. Kým na rodičovský príspevok má nárok každá dospelá osoba, ktorej je zverené dieťa do starostlivosti a ktorá poskytuje starostlivosť o dieťa do troch rokov a jeho výška je stanovená zákonom[4], materská dávka alebo otcovská dávka sa počíta z odvodov nemocenského poistenia a nárok vzniká len poistenkyniam a poistencom spĺňajúcim komplexnejšie kritériá[5]. Na základe platných právnych predpisov upravujúcich nárok na materskú dávku a medzinárodných dát[6] sme predpokladali, že pri zastúpení rôznych foriem zárobkovej činnosti a príjmu je súčasťou výskumného výberu minimálne 15 – 20 % respondentiek, ktorým nevznikol nárok na materskú dávku. Zaujímalo nás, do akej miery sú domácnosti odkázané na materskú dávku a rodičovský príspevok, ako a či majú možnosti kombinovať poberanie príspevku so zárobkovou činnosťou a ako hodnotia svoju životnú úroveň počas obdobia MD/RD.

[3] Od októbra 2022 je zavedená aj otcovská dávka.
[4] Zákon č. 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
[5] Zákon č. 40/1995 Z. z. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.
[6] Tematická štúdia EIGE k Work-life balance udáva za rok 2016 viac ako 20 % žien v SR, ktoré nemajú prístup k materskej dávke. Parental-leave policies | European Institute for Gender Equality (europa.eu)



Graf 6 Výskumný výber podľa výšky príjmu pred nástupom na poslednú MD/RD

Pri interpretácii výsledkov tejto časti dotazníka bola dôležitá štruktúra respondentiek podľa výšky príjmu, zdroja príjmu a sociálneho postavenia pred nástupom na MD/RD. Z hľadiska výšky príjmu bolo najviac respondentiek zo strednej príjmovej kategórie (N = 324), porovnateľne boli zastúpené kategórie nízkeho príjmu pod hranicou 500 EUR (N = 190) a vyššieho príjmu medzi 800 – 1200 EUR (N = 194) (Graf 6).



Graf 7 Výskumný súbor podľa zdroja príjmu[7] pred nástupom na prvou a/alebo poslednou MD/RD

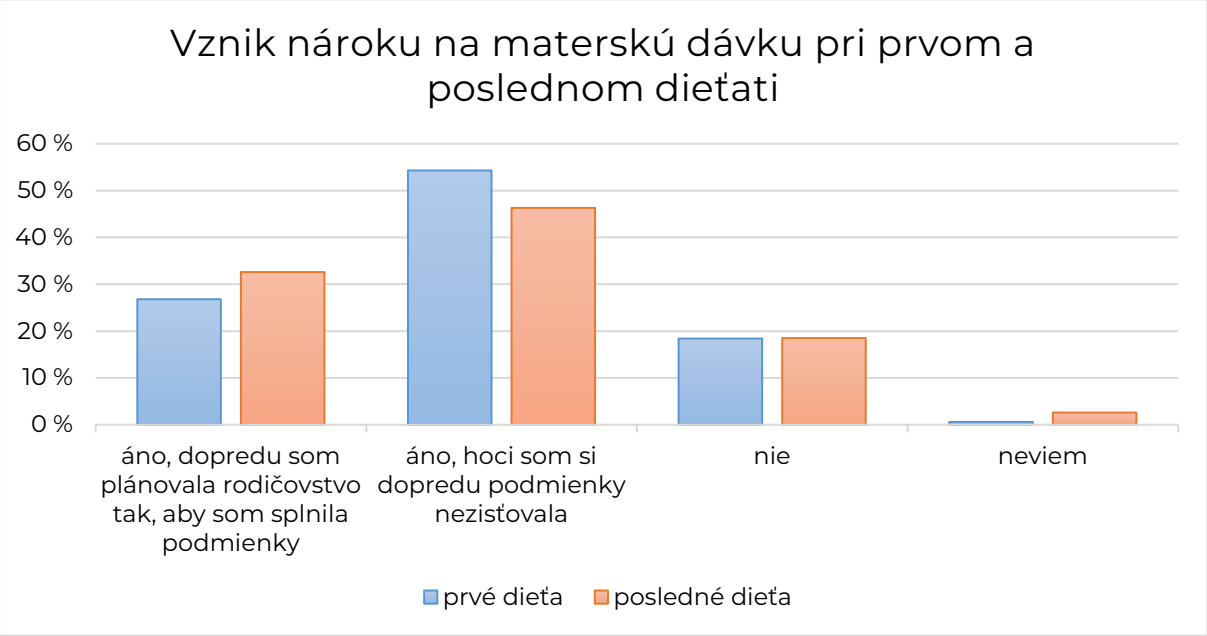
Väčšina respondentiek pred prvou (N = 538) aj poslednou (N = 429) MD/RD bola v trvalom pracovnoprávnom pomere (TPP) na dobu neurčitú. Druhou

[7] Medzi dávky sociálnej pomoci sme zahrnuli predovšetkým označenie možnosti poberania opatrovateľského príspevku a tiež možnosti „iné“, ktoré zahŕňali rôzne formy dôchodkov a dávok sociálnej pomoci, okrem dávky v nezamestnanosti, ktorá je uvedená samostatne v kategórii „nezamestnaná“.

najčastejšou formou pracovnoprávneho vzťahu pred nástupom na prvú MD/RD bol TPP na dobu určitú, v prípade nástupu na poslednú MD/RD bolo viac respondentiek na MD/RD s mladším dieťaťom. Súčasťou výskumného výberu boli aj respondentky, ktoré mali iné zdroje príjmu (napr. SZČO, dohody a brigády, dávka v nezamestnanosti). Pred nástupom na prvú MD/RD malo 64 respondentiek status študentky, pred poslednou MD/RD to už bolo len 12 respondentiek (Graf 7).

Nárok na materskú dávku

Pri prvom aj pri poslednom dieťati uviedlo viac ako 18 % respondentiek, že im nevznikol nárok na materskú dávku (Graf 8). Väčšina respondentiek potvrdila, že im nárok vznikol napriek tomu, že si nezisťovali podmienky, resp. si zariadili situáciu tak, aby ich splnili (54,3 % pri prvom dieťati a 46,3 % pri druhom dieťati). Viac ako 26 % respondentiek uviedlo, že im pri prvom dieťati vznikol nárok na materskú dávku vďaka plánovanému rodičovstvu aj s ohľadom na podmienky vzniku nároku (Graf 8).

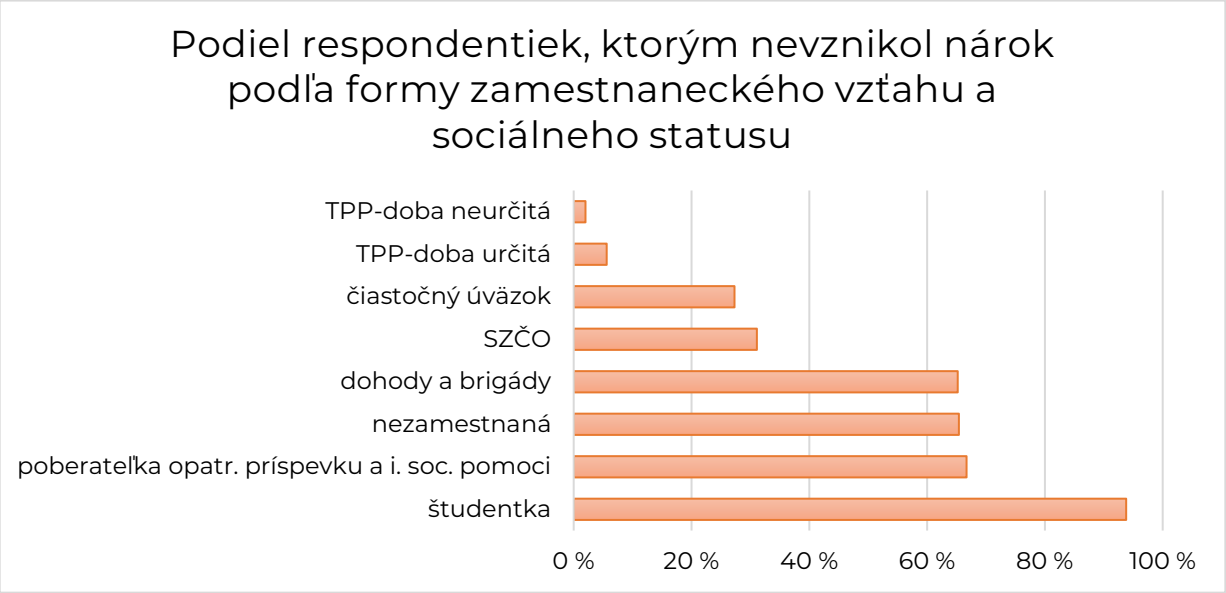


Graf 8 Podiely respondentiek, ktorým vznikol/nevznikol nárok na materskú dávku pri prvom a poslednom dieťati

Najvýznamnejším faktorom pre vznik nároku na materskú dávku je odvádzanie nemocenského poistenia, ktoré musí byť odvádzané minimálne 270 dní[8]. Najmenší podiel respondentiek, ktorým nevznikol nárok na materskú dávku, bol medzi tými, ktoré mali pred nástupom na prvú MD/RD trvalý pracovný pomer

[8] Kritériá pre vznik nároku na dávku materské je upravené predovšetkým v § 6 zákona č. 40/1995 Z. z. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.

(Graf 9). Okolo 30 % respondentiek bez nároku na materskú dávku malo čiastočný úväzok, prípadne boli SZČO. Nárok nevznikol ani viac ako 60 % respondentkám, ktoré pracovali v čase nástupu na prvú MD/RD na rôzne formy dohôd, čo bolo približne rovnako ako v skupine nezamestnaných respondentiek a poberateliek rôznych sociálnych príspevkov. Najhoršiu situáciu vo vzťahu k nároku na materské mali respondentky, ktoré boli v čase nástupu na prvú MD/RD študentkami (Graf 9).

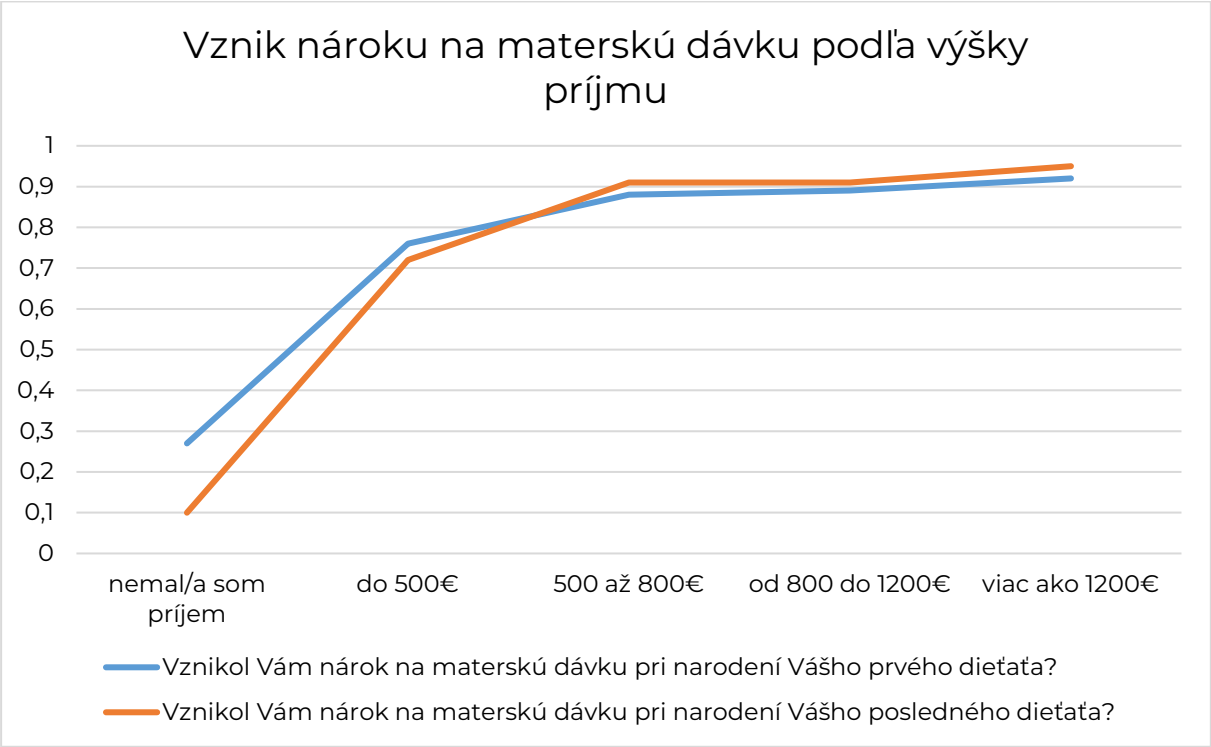


Graf 9 Podiely respondentiek, ktorým nevznikol nárok na materskú dávku pri prvom dieťati podľa formy zamestnaneckého vzťahu a sociálneho statusu

Z celkového počtu žien približne 18 % nevznikol nárok na sociálnu podporu vo výške, ktorá by sa približovala k ich príjmu pred tehotenstvom. Práve tie ženy, ktoré mali neisté formy zamestnania, boli nezamestnané alebo poberateľky opatrovateľského či iného sociálneho alebo nemocenského príspevku, mali k tomuto nástroju na zabezpečenie dôstojnej životnej úrovne výrazne horší prístup. **Nesplnenie kritérií pre vznik nároku na materskú dávku sa teda netýka len žien, ktoré nevykonávajú príjmovú činnosť, ale v porovnateľnej miere aj tých žien, ktoré pracujú na rôzne formy dohôd alebo sú SZČO.** Znamená to, že ak sa bude zvyšovať prekarizácia práce bez dodatočnej sociálnej ochrany štátu, bude sa zvyšovať aj podiel žien, ktorým podľa súčasných pravidiel nevznikne nárok na materskú dávku a budú odkázané na rodičovský príspevok.

Z hľadiska počtu detí v domácnosti vo vzťahu k vzniku nároku na materskú dávku sme nezaznamenali významné rozdiely. Z hľadiska výšky čistého príjmu pred nástupom na MD/RD vznikol nárok na materskú dávku najzriedkavejšie ženám bez príjmu a následne ženám s príjmom do 500 EUR. Rozdiely vyplývajú zo zákonných podmienok pre vznik nároku, preto nie sú prekvapujúce, potvrdzujú však, že práve skupiny s najnižším alebo žiadnym

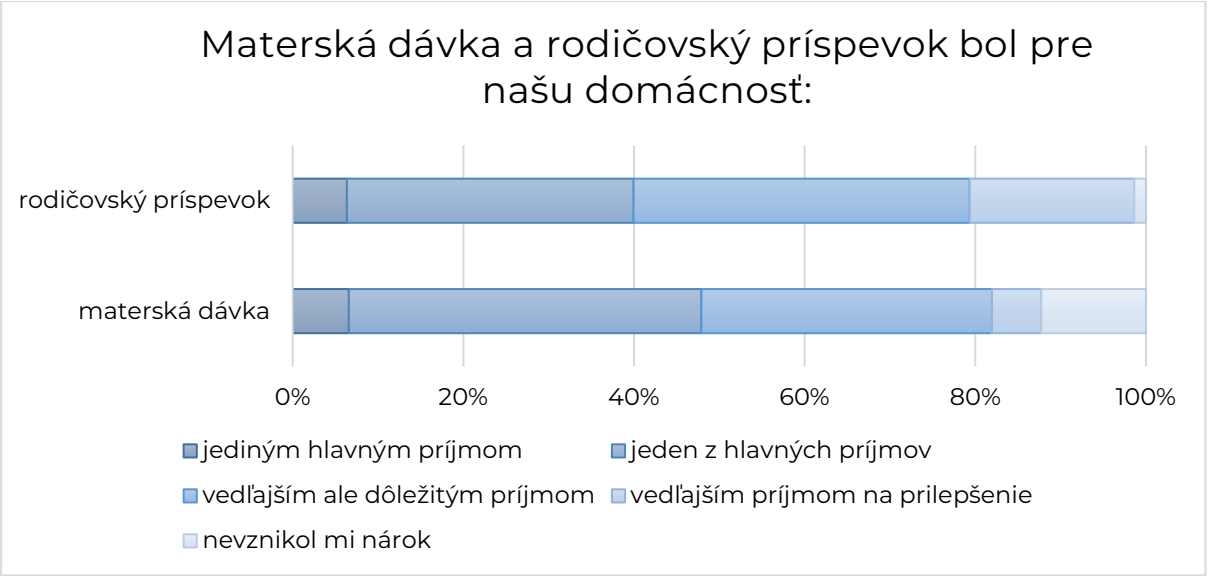
príjmom ostávajú bez tejto podpory alebo porovnateľnej alternatívy. Medzi oboma príjmovými kategóriami sa potvrdili štatisticky významné rozdiely vzájomne a aj v porovnaní so zvyšnými príjmovými kategóriami (Graf 10).



Graf 10 Štatistická súvislosť medzi vznikom nároku na materskú dávku a výškou príjmu príjmu

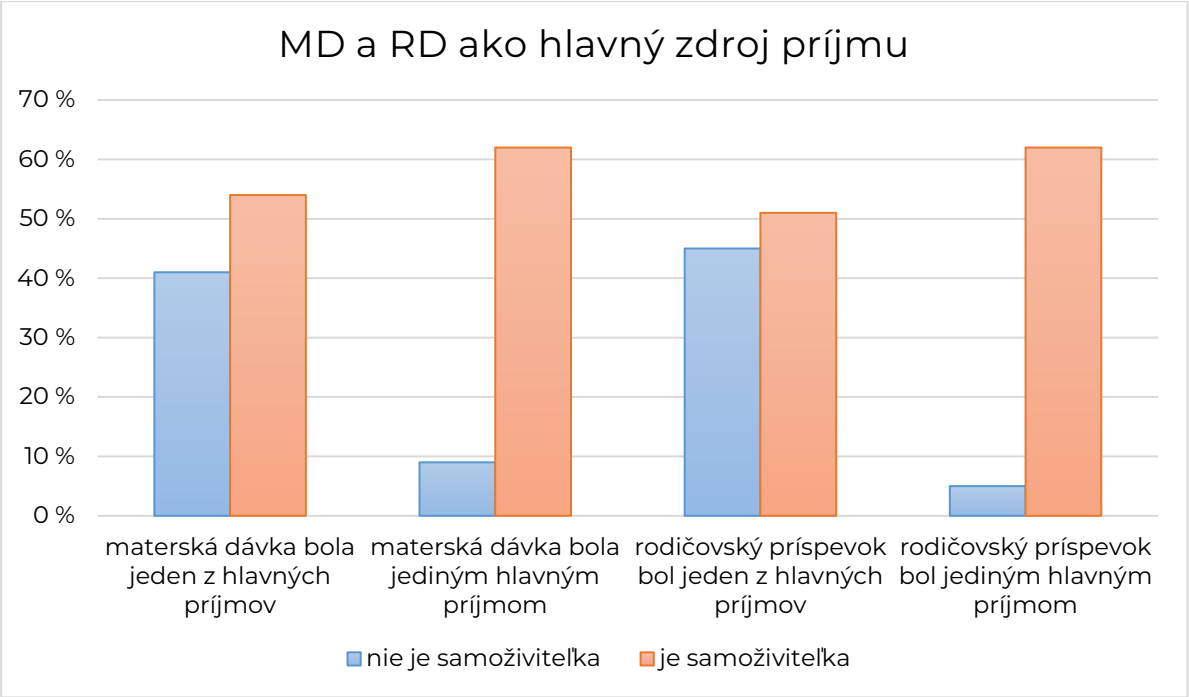
Životná úroveň počas čerpania materskej dávky a rodičovského príspevku

Nepriznanie materskej dávky ako jedného z príjmov domácnosti má významný vplyv na celkovú príjmovú situáciu domácnosti. Takmer pre polovicu respondentiek bola materská dávka jediným alebo jedným z hlavných príjmov (Graf 11).



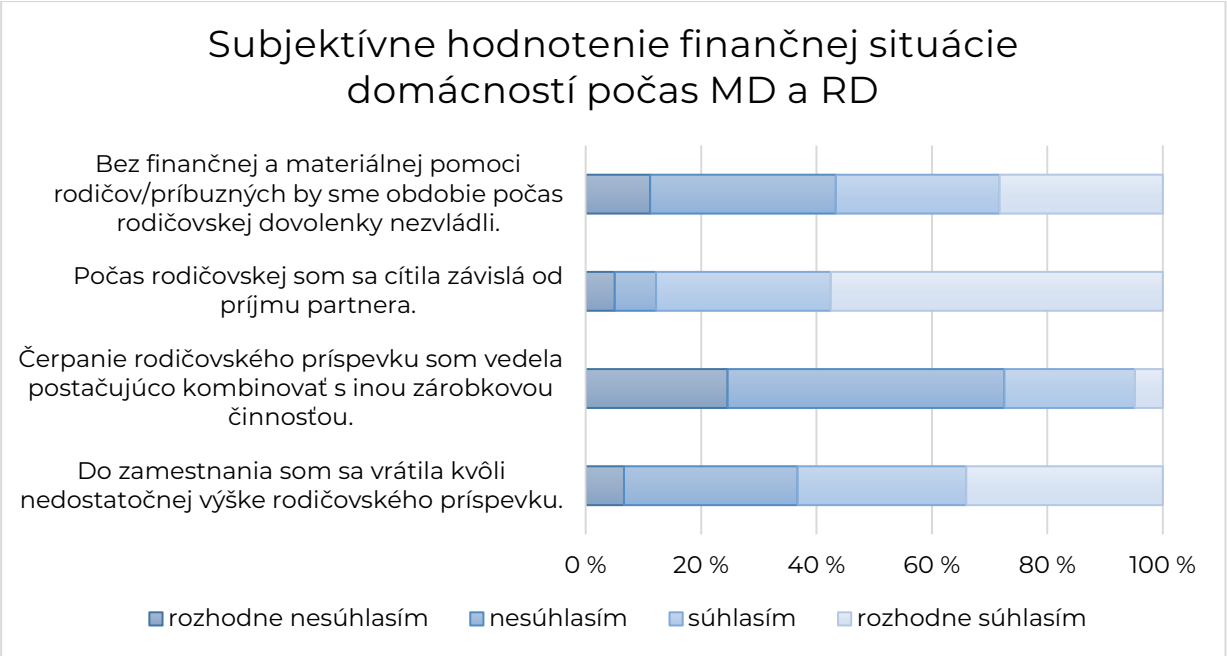
Graf 11 Podiely respondentiek podľa významu MD a RD pre celkový príjem domácnosti

Porovnaním odpovedí respondentiek samoživiteliek a odpovedí respondentiek, ktoré žijú s partnerom alebo manželom, sme zistili, že pre oba typy domácností bola materská dávka aj rodičovský príspevok rovnakou mierou jedným z hlavných príjmov. Štatisticky významné rozdiely ($p < 0,001$) sa však preukázali v tom, že pre samoživiteľky je rodičovský príspevok a materská dávka významne častejšie jediným hlavným príjmom než v prípade respondentiek žijúcich v partnerstve alebo manželstve (Graf 12). Naopak, pre samoživiteľky je materská dávka alebo rodičovský príspevok len zriedka vedľajším príjmom na prilepšenie. Pri porovnaní odpovedí respondentiek s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením sme žiadne štatisticky významné hodnoty nezistili.



Graf 12 MD a RD ako hlavný zdroj príjmu - porovnanie podielov odpovedí samoživiteliek a respondentiek žijúcich v partnerstve/manželstve

Pre získanie predstavy o subjektívnom hodnotení finančnej situácie domácnosti sme zisťovali mieru vnímania finančnej závislosti domácnosti respondentiek (Graf 13) a dostupnosť základných tovarov a služieb pre domácnosti počas RD (Graf 14). **Viac ako 50 % respondentiek potvrdilo** (možnosti *súhlasím* a *rozhodne súhlasím*), **že by obdobie MD a RD nezvládli bez finančnej podpory rodičov alebo iných príbuzných. Zároveň 83,5 % respondentiek potvrdilo pocit závislosti od príjmu partnera alebo manžela.**

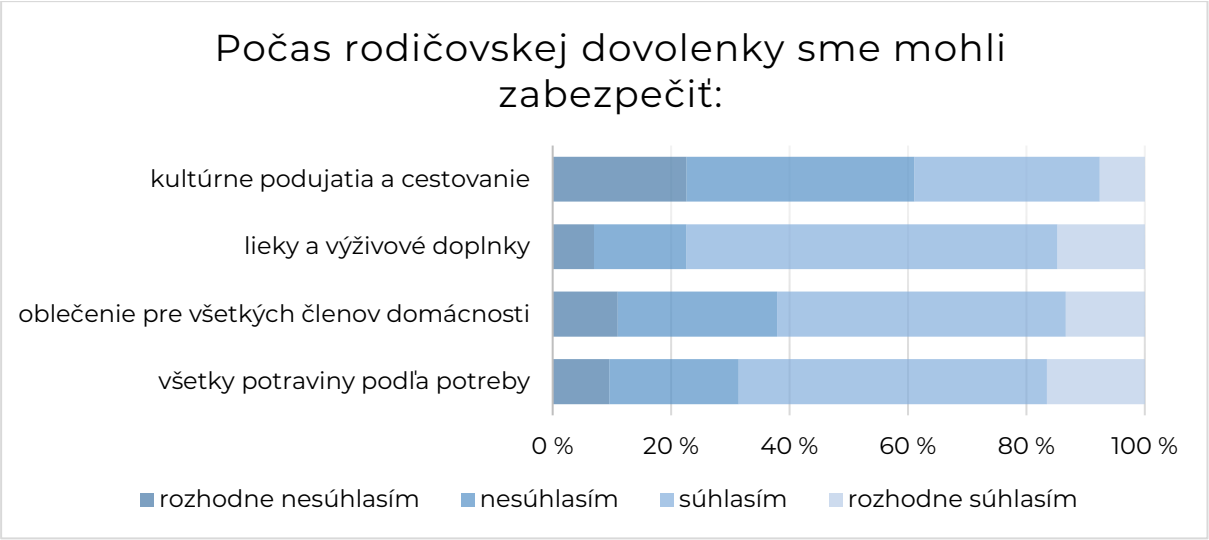


Graf 13 Subjektívne hodnotenie finančnej situácie domácností počas MD a RD[9]

Keďže rodičovský príspevok v súčasnosti nedosahuje ani výšku minimálnej mzdy, zisťovali sme aj možnosti kombinovania rodičovského príspevku s inou zárobkovou činnosťou**. Viac ako polovica respondentiek (58,7 %) nesúhlasila s tvrdením, že vedeli postačujúco kombinovať zárobkovú činnosť a čerpanie rodičovského príspevku dôvodom pre návrat do práce** (Graf 13).

Najmenej prístupnými službami pre domácnosti počas rodičovskej dovolenky boli kultúrne podujatia a služby a tovary spojené s cestovaním, ktoré nemohlo zabezpečiť viac ako 50 % respondentiek (Graf 14). Druhou najmenej dostupnou kategóriou tovarov podľa podielu odpovedí všetkých respondentiek bolo oblečenie (37,2 %). **Všetky potraviny podľa potreby nemohlo zabezpečiť 30,6 % respondentiek a lieky viac ako 22,1 %.**

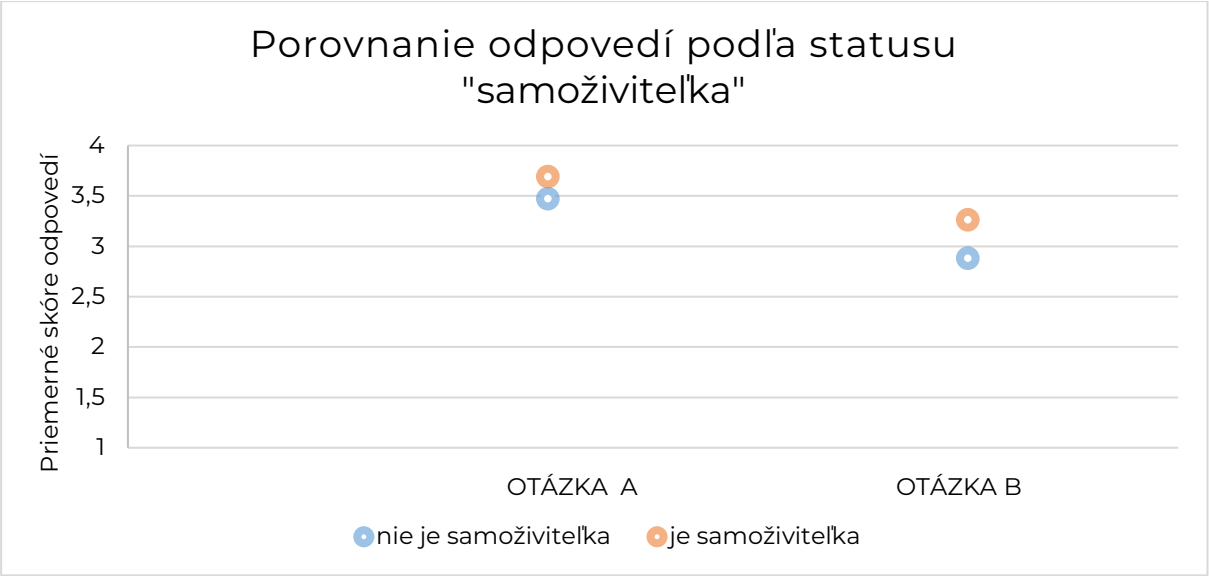
[9] Otázka obsahovala aj možnosť *netýka sa ma*, tieto odpovede boli vyňaté z analýzy, takže uvedené podiely predstavujú podiely z počtu odpovedí na škále od *rozhodne nesúhlasím* po *rozhodne súhlasím*.



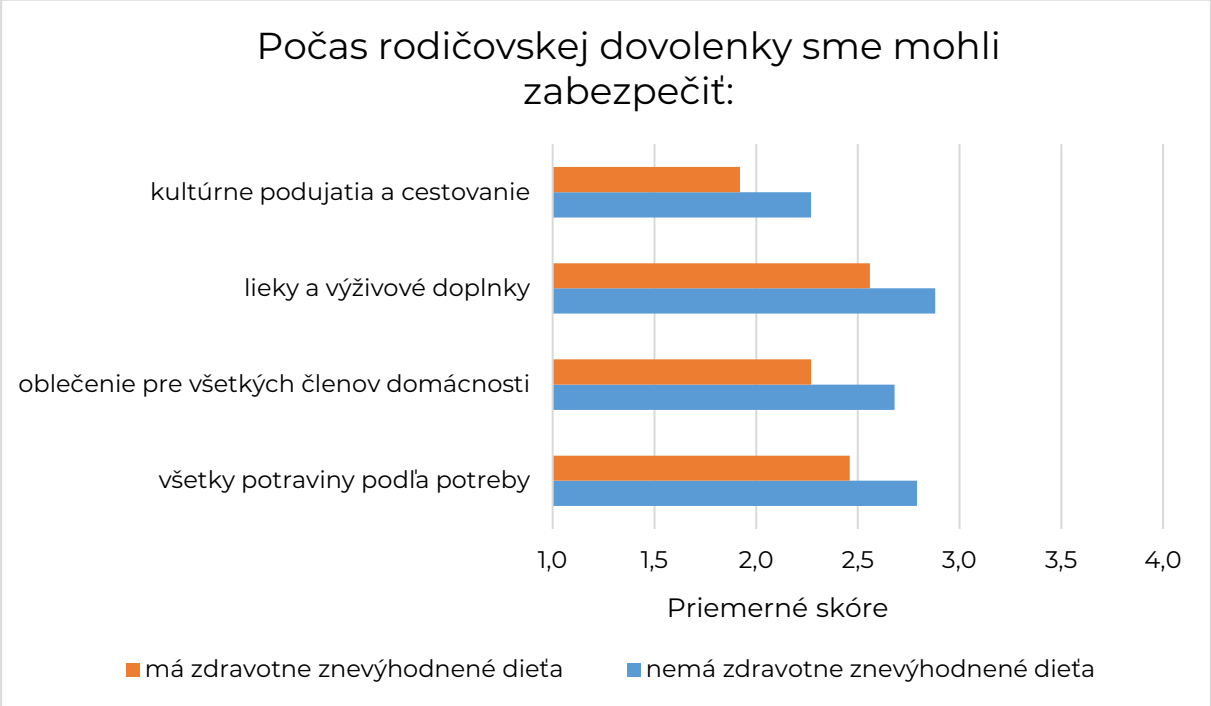
Graf 14 Odpovede na otázku "Počas rodičovskej dovolenky sme mohli zabezpečiť:"[10]

Ak porovnávame odpovede samoživiteliek so situáciou respondentiek žijúcich v partnerstve alebo manželstve, môžeme potvrdiť štatistické rozdiely v zabezpečení oblečenia, liekov a výživových doplnkov, kultúrnych podujatí a cestovania a dokonca aj potravín ($p < 0,001$). Samoživiteľky častejšie uvádzali odpovede *súhlasím* a *rozhodne súhlasím* aj v prípade tvrdení *Bez finančnej podpory príbuzných by som to nezvládla* a *Do zamestnania som sa vrátila kvôli nedostatočnej výške rodičovského príspevku*. (Graf 15). Štatistická významnosť rozdielov v odpovediach na viaceré sledované otázky zamerané na životnú úroveň potvrdzuje, že **samoživiteľky sú odkázané na materskú dávku/rodičovský príspevok** väčšmi než ženy žijúce v manželstve alebo v partnerskom vzťahu a viac než ony nie sú schopné zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň sebe a dieťaťu počas rodičovskej dovolenky. Naviac sa ukazuje, že **je problematické kombinovať rodičovský príspevok s inou zárobkovou činnosťou a tým túto finančnú tieseň riešiť** ($p < 0,050$).

[10] Otázka obsahovala aj možnosť *netýka sa ma*. Tieto odpovede boli vyňaté z analýzy, takže uvedené percentá predstavujú podiely z počtu odpovedí na škále od *rozhodne nesúhlasím* po *rozhodne súhlasím*.



Graf 15 Porovnanie odpovedí podľa premennej "samoživiteľka" - Otázka A: Bez finančnej podpory príbuzných by sme to nezvládli; Otázka B: Do zamestnania som sa vrátila kvôli nedostatočnej výške rodičovského príspevku.



Graf 16 Porovnanie priemerných hodnôt odpovedí podľa premennej "dieťa so zdravotným znevýhodnením[11]

Odpovede respondentiek s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením na otázky o schopnosti zabezpečenia základných potrieb do domácnosti dosahovali nižšie

[11] Priemerné skóre odpovedí na škále: 1 - rozhodne nesúhlasím, 2 - nesúhlasím, 3 - súhlasím, 4 - rozhodne súhlasím

priemerné hodnoty (Graf 16), ktoré svedčia o nižšej schopnosti zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň dieťaťu a celej rodine.

Analýza odpovedí na otázky o potrebe finančnej pomoci zo strany príbuzných a možnosti kombinovať príspevok s iným príjmom však štatistickú súvislosť nepreukázala (Tabuľka 2), takže môžeme konštatovať, že medzi matkami, ktoré majú zdravotne znevýhodnené dieťa a matkami, ktoré také dieťa nemajú, nie sú významné rozdiely vo finančnej závislosti na rodičoch alebo príbuzných ani v možnosti kombinovať MD/RD s inou zárobkovou činnosťou. Ako kľúčový faktor sa teda ukazuje okolnosť, či matka žije v domácnosti s partnerom/partnerkou alebo manželom (inou osobou, ktorá do domácnosti môže priniesť príjem).

Tabuľka 2 Finančná sebestačnosť - stredné hodnoty a štatistická signifikancia podľa premennej „naše dieťa má zdravotné znevýhodnenie“.

	Dieťa má zdravotné znevýhodnenie	**N**	**Priemer**	**SD**	**SE**	**Sig.**
Bez finančnej a materiálnej pomoci rodičov alebo príbuzných by sme obdobie počas rodičovskej dovolenky nezvládli.	nie	398	3.50	.501	.025	0,867
	áno	49	3.51	.505	.072	
Čerpanie rodičovského príspevku som vedela postačujúco kombinovať s inou zárobkovou činnosťou.	nie	460	1.67	.470	.022	0,186
	áno	57	1.58	.498	.066	

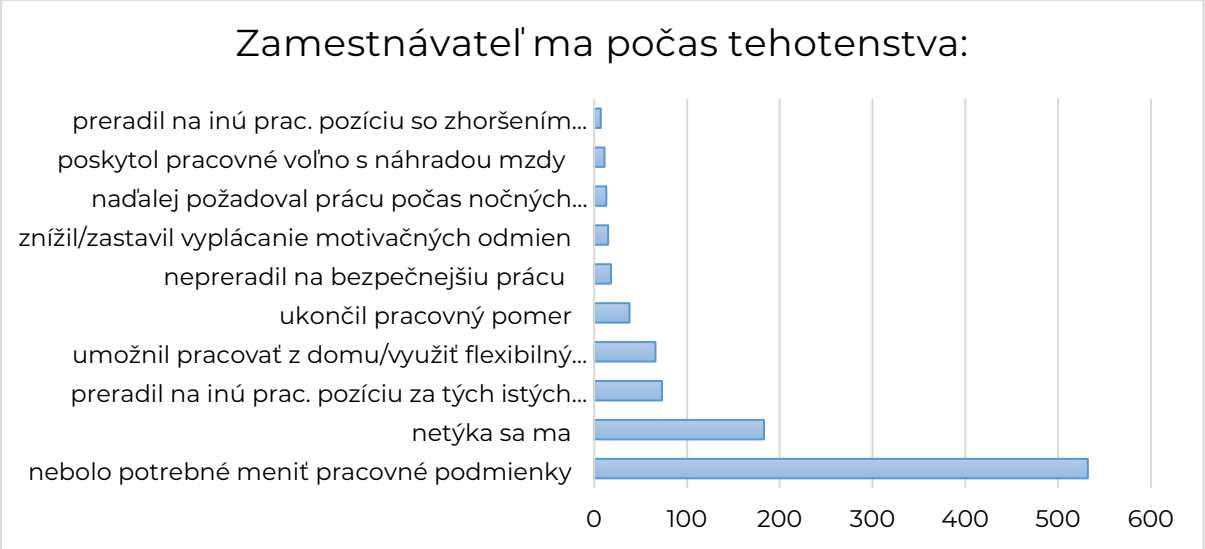
2.2.2 Práca pred, počas a po materskej a rodičovskej dovolenke

V pracovnoprávnej oblasti bolo sledovaných viacero výskumných otázok, ktoré sa týkali ochrany pracovného miesta pred, počas a po MD/RD, dôstojných pracovných podmienok v tomto období, prístupu k práci po ukončení MD/RD a flexibilných foriem práce. Predmetom výskumného záujmu boli aj praktiky, ktoré sú potenciálne v rozpore so Zákonníkom práce, keďže však v rámci kvantitatívneho výskumu nie je možné získať podrobnejšie informácie o jednotlivých prípadoch,

v analýze vo všeobecnosti hovoríme o ústretovosti či neústretovosti zamestnávateľov, nie o zákonnosti alebo nezákonnosti.

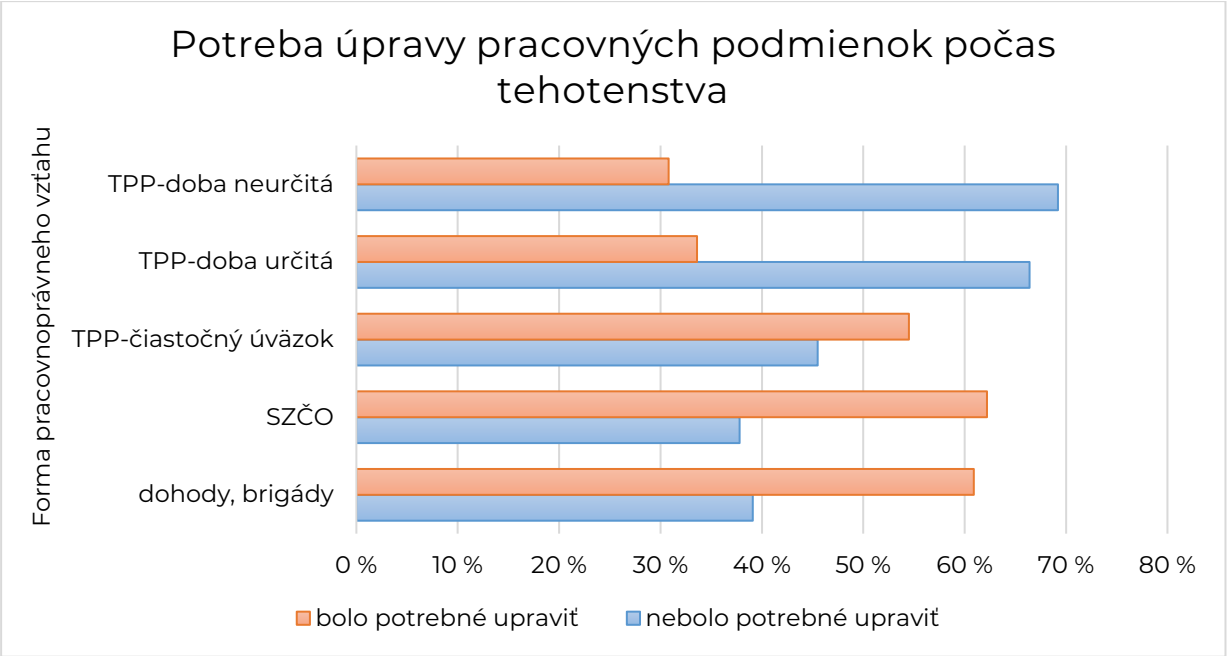
Prispôsobenie pracovných podmienok počas tehotenstva

Väčšina respondentiek necítila potrebu úpravy pracovných podmienok alebo nebola v situácii, kedy by takýto nárok mohla mať (nezamestnané, SZČO a študentky) (Graf 17).



Graf 17 Skúsenosti respondentiek s úpravou pracovných podmienok na pracovisku počas tehotenstva (početnosti odpovedí)

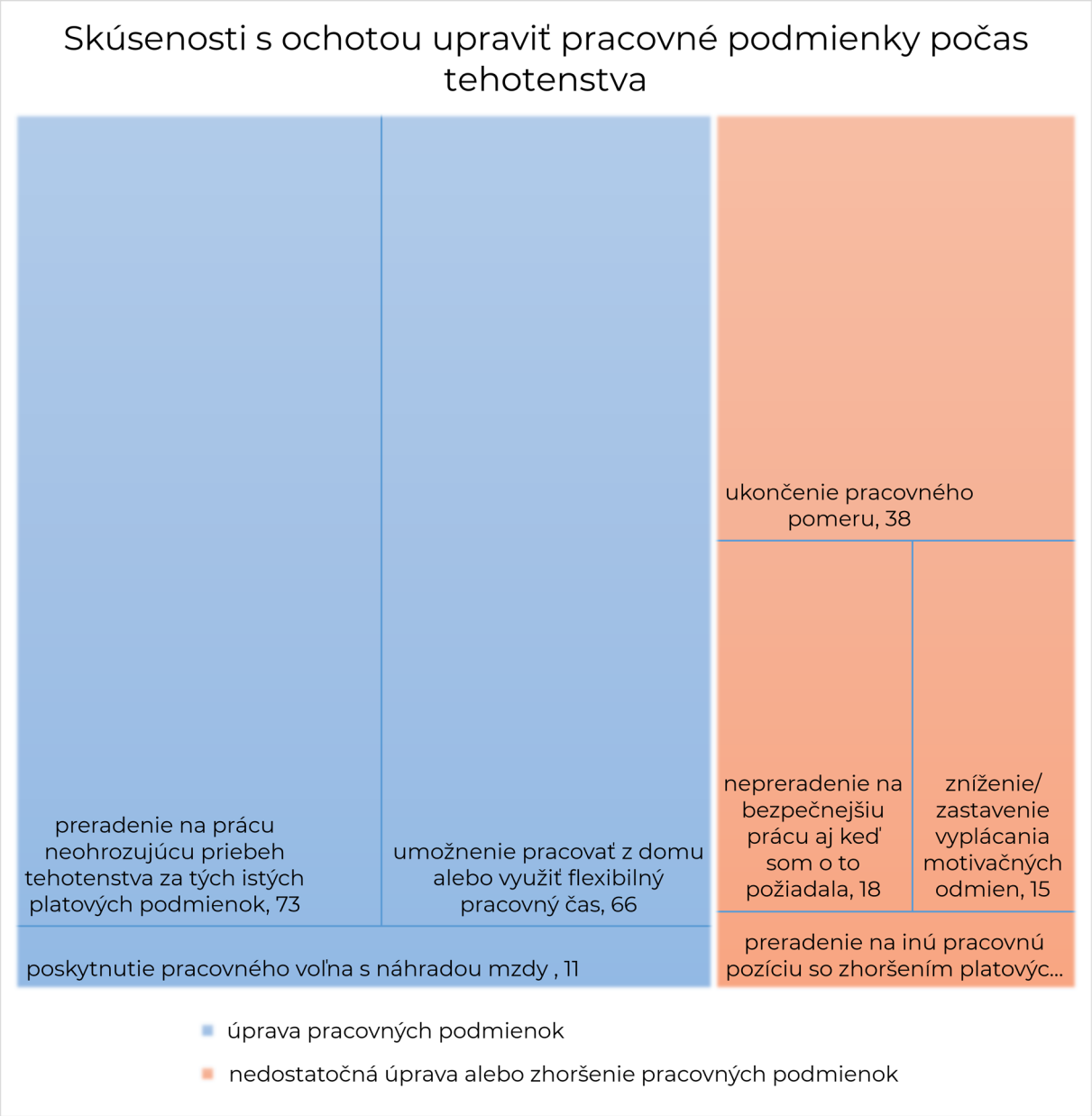
Tento podiel pravdepodobne súvisí aj so vzdelanostnou štruktúrou výskumného výberu, teda s vyšším podielom respondentiek, ktorých práca pred nástupom na poslednú MD bola viac intelektuálna (42,7 %) ako manuálna (fyzicky jednoduchá 16,3 % a fyzicky náročná 7,2 %), čiže menej ovplyvňujúca priebeh tehotenstva a zdravotný stav respondentiek. Na základe štatistických analýz je pravdepodobné, že tento výsledok mohla ovplyvniť taktiež štruktúra z hľadiska typu zamestnaneckého vzťahu. Štatisticky významne častejšie ($p < 0,001$) nemuseli meniť pracovné podmienky zamestnankyniam s TPP na dobu neurčitú ako ostatným (Graf 18).



Graf 18 Percentuálne podiely odpovedí podľa formy pracovnoprávneho vzťahu pred nástupom na MD/RD

V prípade respondentiek, ktoré neoznačili, že úprava pracovných podmienok nebola potrebná, ich prevažujúca skúsenosť bola pozitívna. **Približne tretina z týchto respondentiek však mala negatívnu skúsenosť: ukončenie pracovného pomeru, neochotu preradiť na iné pracovné miesto, zníženie alebo zastavenie pohyblivej zložky mzdy alebo preradenie na inú pracovnú pozíciu so znížením mzdy** (Graf 19). Zákonná ochrana tehotných zamestnankýň, ale aj zamestnankýň, ktoré dojčia alebo zamestnankýň a zamestnancov starajúcich sa o dieťa do veku 9. mesiacov je upravená v § 160 ods. 1 a 2, a § 161 ods. 1 až 5 Zákonníka práce. **Zákon explicitne zakazuje požadovať práce, ktoré sú pre tehotné a dojčiace ženy fyzicky neprimerané alebo škodia ich organizmu, prípadne práce, ktoré podľa lekárskeho posudku ohrozujú tehotenstvo alebo sú nevhodné pre dojčenie zo zdravotných príčin v jednotlivých prípadoch.** Zároveň ukladá zamestnávateľom povinnosť preradenia na inú prácu pri zachovaní rovnakej finančnej odmeny. Ak takéto preradenie nie je možné (a týka sa to aj nočných zmien), zamestnankyňa má nárok na vyrovnávajúci príspevok od sociálnej poisťovne alebo voľno s náhradou mzdy zo strany zamestnávateľa. Takáto ochrana sa však týka len pracovnoprávneho vzťahu, nie živnosti, a v prípade dohôd má zamestnávateľ možnosť ukončiť pracovnoprávny vzťah oveľa jednoduchšie. Keďže respondentky boli v rôznej situácii podľa formy ich pracovnoprávneho vzťahu a zároveň nemáme k dispozícii bližšie informácie, nie je možné konštatovať, či v uvedených prípadoch išlo jednoznačne o porušenie Zákonníka práce. **Aj pri zohľadnení uvedených limitov**

však odpovede naznačujú, že dochádza k negatívnej praxi znevýhodňujúcej tehotné zamestnankyne[12].



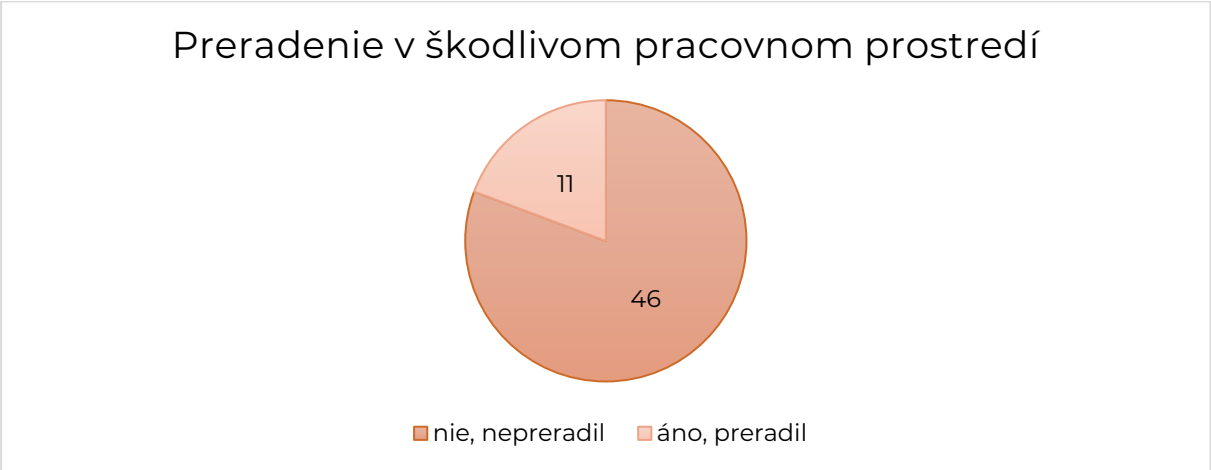
Graf 19 Skúsenosti s úpravou pracovných podmienok zamestnávateľom počas tehotenstva zamestnankyne[13] *(početnosti odpovedí)*

Pozitívnu skúsenosť s preradením na inú pracovnú pozíciu za tých istých platových podmienok potvrdili respondentky pracujúce na TPP na čiastočný úväzok (18,2 %), ďalej na TPP na dobu neurčitú (9,8 %) a aj na TPP na dobu určitú

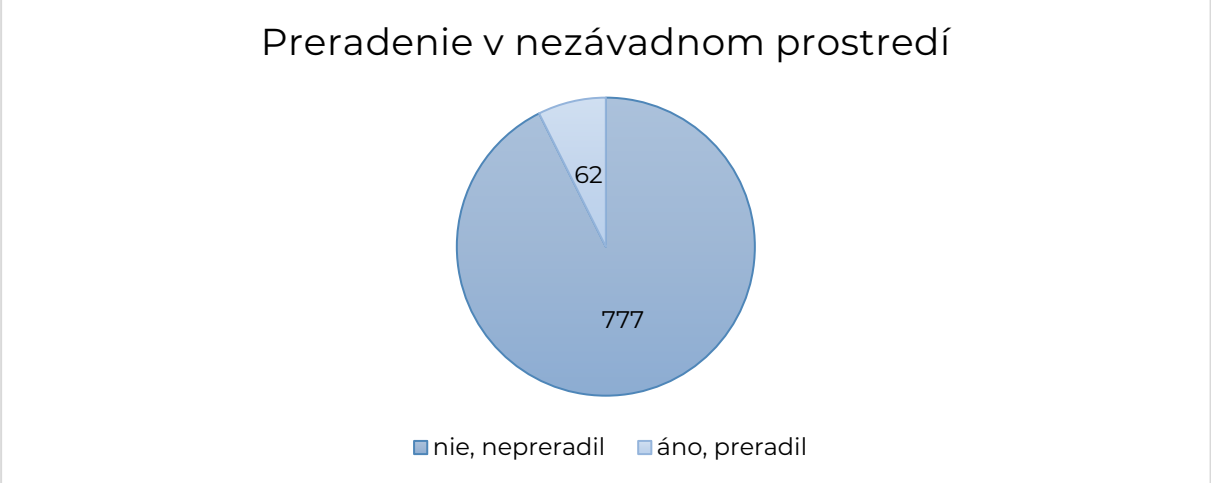
[12] Jednotlivé prípady by bolo potrebné vyhodnotiť v zmysle naplnenia definičných znakov diskriminácie v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

[13] Bez odpovedí *netýka sa ma* a *nebolo potrebné*.

(8,0 %). Ak porovnáme podiel respondentiek potvrdzujúcich túto skúsenosť podľa toho, či pred nástupom na MD pracovali v zdraviu škodlivom prostredí, rozdiel je viditeľný (porovnaj Graf 20 a Graf 21), hoci zdravotné dôvody na preradenie sa môžu týkať aj iných aspektov práce, než je pracovné prostredie (kontraindikované môže byť napríklad dlhodobé státie, dvíhanie bremien, alebo môže byť vhodnejšia práca z domu alebo na kratší pracovný čas). Odpovede zároveň nenasvedčujú, že by aspoň v škodlivom prostredí bolo takéto preradenie štandardnou praxou (Graf 20).



Graf 20 Preradenie na inú pracovnú pozíciu za rovnakých platových podmienok – respondentky pracujúce v zdraviu škodlivom prostredí (početnosti odpovedí)



Graf 21 Preradenie na inú pracovnú pozíciu za rovnakých platových podmienok – respondentky pracujúce v zdraviu nezávadnom prostredí (početnosti odpovedí)

S flexibilným nastavením pracovného času a s prácou z domu súhlasili zamestnávatelia respondentiek, ktoré pracovali na TPP na čiastočný úväzok (18,2 %[14]), dohody alebo brigády (8,7 %), TPP na dobu neurčitú (8,7 %) aj TPP na dobu

[14] Uvádzame percentuálne podiely z jednotlivých podkategórií podľa formy pracovnoprávneho vzťahu.

určitú (4 %). V ojedinelých prípadoch uviedli respondentky aj skúsenosť s ochotou poskytnúť pracovné voľno s náhradou mzdy.

Pozitívnu skúsenosť mali štatisticky významne častejšie tie respondentky, ktoré pracovali na TPP na dobu neurčitú, a to či už s celkovým preradením na inú pozíciu pri zachovaní platových podmienok (p = 0,015) alebo so schválením práce z domu a flexibilným pracovným časom (p = 0,036) než respondentky s iným druhom pracovného pomeru. To sa zároveň spája aj s výškou príjmu. Častejšie mali takéto pozitívne skúsenosti respondentky, ktoré mali vyšší čistý príjem pred nástupom na poslednú MD/RD a vyššie dosiahnuté vzdelanie.

Negatívnu skúsenosť mali v prípade nepreradenia na bezpečnejšiu prácu a ukončenia pracovného pomeru štatisticky významne (p < 0,001) častejšie respondentky so základným vzdelaním alebo stredoškolským vzdelaním než respondentky s vysokoškolským vzdelaním. **V súvislosti s ukončením pracovného pomeru sa potvrdila významnosť formy pracovnoprávneho vzťahu, teda štatisticky významne častejšie zamestnávateľ ukončil pracovný pomer so zamestnankyňou, ktorá nemala TPP na dobu neurčitú než so zamestnankyňou, ktorá TPP na dobu neurčitú mala** (p < 0,001).

Z hľadiska povahy práce sa preukázali súvislosti, ktoré vyplývajú z podmienok intelektuálnej alebo manuálnej práce. Respondentky vykonávajúce fyzicky náročnú prácu boli častejšie v situácii, kedy potrebovali riešiť zmenu pracovných podmienok, čo sa prejavilo aj tým, že častejšie potvrdili buď pozitívnu skúsenosť s preradením alebo negatívnu skúsenosť s nepreradením na iný druh práce alebo nevyžadovaním práce v nočných smenách[15]. Z toho vyvodzujeme, že plnenie zákonných povinností, resp. ústretovosť zamestnávateľov sama osebe nie je závislá od typu pracovnej činnosti – na túto potrebu reagujú porovnateľne často pozitívne aj negatívne.

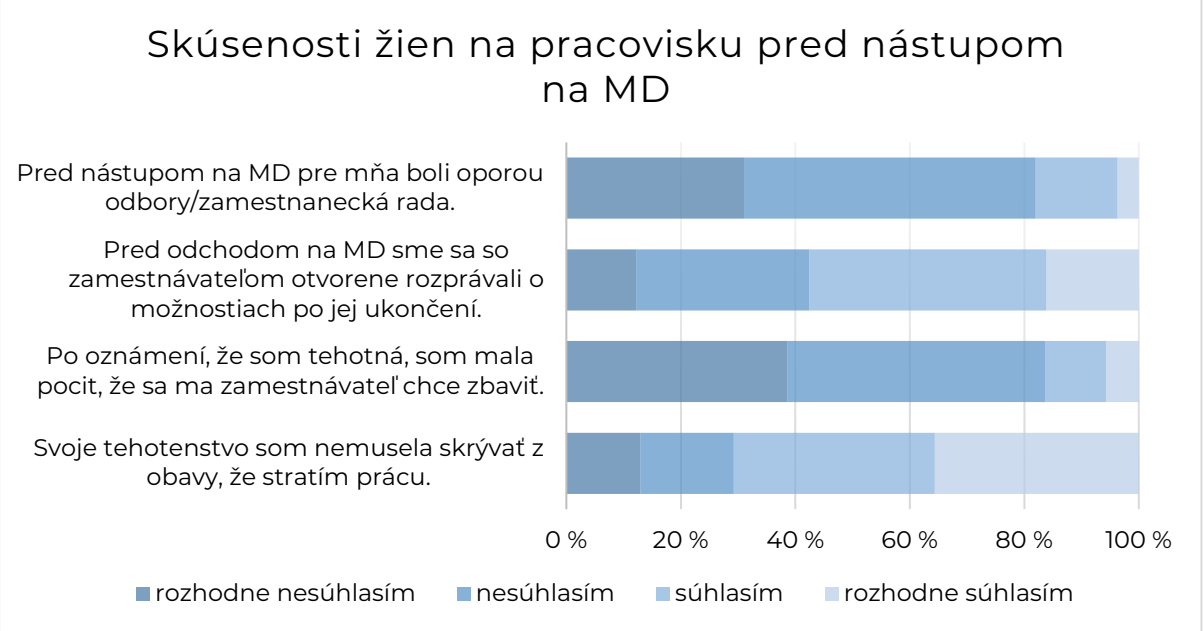
Skúsenosť s flexibilným pracovným časom potvrdzovali štatisticky významne častejšie respondentky s intelektuálnou prácou. To znamená, že k tejto forme úpravy pracovných podmienok, a teda zníženiu záťaže v prípade potreby, sú viac naklonení zamestnávatelia v odvetviach, kde výkon práce nie je viazaný na riadenú manuálnu prácu.

Ochrana pracovného miesta počas materskej a rodičovskej dovolenky

Podľa odpovedí respondentiek na otázky sledujúce subjektívne vnímanie ohrozenia pracovného miesta z dôvodu tehotenstva a blížiacej sa MD/RD (Graf 22) môžeme predpokladať, že väčšina respondentiek toto ohrozenie nevnímala.

[15] Odmietnutie preradenia tehotnej zamestnankyne z nočných zmien je podľa §55, písm. f v rozpore so Zákonníkom práce.

Tehotenstvo nemuselo v zamestnaní skrývať 70 % respondentiek, ktoré sa k položke vedeli vyjadriť. Naopak, takmer **30 % respondentiek malo obavu o stratu miesta z dôvodu tehotenstva,** čo je, vzhľadom na to o aký negatívny jav ide, vysoký podiel.



Graf 22 Skúsenosti respondentiek na pracovisku pred nástupom na MD[16]

Porovnaním dvoch skupín respondentiek podľa krajných stupňov škály (*rozhodne nesúhlasím* (N = 102) vs. *rozhodne súhlasím* (N = 281)) straty pracovného miesta sa nepreukázali štatisticky významné rozdiely podľa kraja, vzdelania, rodinnej situácie ani zamestnaneckého pomeru, veľkosti firmy či povahy práce. **Ako signifikantné deliace kritérium sa preukázala výška čistého príjmu, pričom tie respondentky, ktoré mali pocit, že tehotenstvo musia skrývať, mali zároveň výrazne nižší čistý príjem pred nástupom na poslednú MD** ($p = 0{,}004$) a výrazne častejšie odpovedali, že nemohli dostatočne zabezpečiť všetky potraviny ($p = 0{,}031$) než tie, ktoré tehotenstvo skrývať nemuseli. Respondentky, ktoré mali tieto obavy, tiež uvádzali skúsenosť s ukončením pracovného pomeru po návrate z MD/RD.

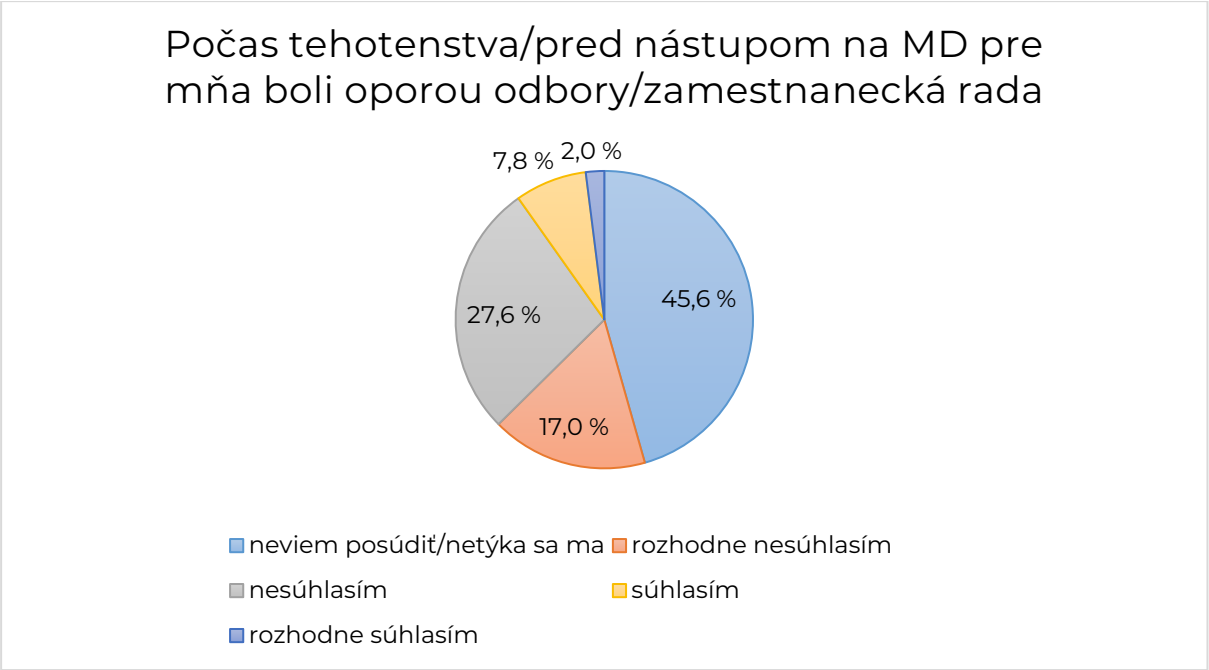
Väčšina respondentiek sa s tvrdením *Po oznámení, že som tehotná, som mala pocit, že sa ma zamestnávateľ chce zbaviť* nestotožňovala. Rozhodne nesúhlasilo 36,8 % respondentiek a nesúhlasilo až 43,9 %. Opisovanú skúsenosť potvrdilo 16 % respondentiek. Štatistickou analýzou sme vylúčili súvislosť s krajom, rodinnou situáciou, veľkosťou firmy či povahou práce. Potvrdili sa však rozdiely medzi krajnými stupňami škály (*rozhodne súhlasím* vs. *rozhodne nesúhlasím*) podľa dosiahnutého vzdelania ($p = 0{,}003$), podľa typu zamestnaneckého pomeru

[16] Otázka obsahovala aj možnosť *netýka sa ma*, tieto odpovede boli vyňaté z analýzy, takže uvedené podiely predstavujú podiely z počtu odpovedí na škále od rozhodne nesúhlasím po rozhodne súhlasím.

(p <0,001) a možností zabezpečiť podľa potreby potraviny, oblečenie, lieky a výživové doplnky a zúčastniť sa na kultúrnych podujatiach či cestovať (p = 0,009). **Ohrozenejšie sa cítili tie respondentky, ktoré mali nižšie vzdelanie, mali častejšie TPP na dobu určitú a potvrdili horšiu finančnú situáciu vo vzťahu k zabezpečeniu vyššie uvedených položiek (a to pri všetkých položkách).**

Porovnateľne zastúpené boli pozitívne aj negatívne skúsenosti respondentiek s otvorenou komunikáciou so zamestnávateľom ohľadne ich pôsobenia v zamestnaní po návrate z MD/RD. Pred odchodom na materskú dovolenku sa 45 % respondentiek mohlo otvorene rozprávať so zamestnávateľom o pracovných možnostiach po ukončení MD/RD a naopak, 33 % takú možnosť nepotvrdilo. Signifikantné rozdiely medzi skupinami podľa krajných odpovedí (*rozhodne súhlasím* vs. *rozhodne nesúhlasím*) sa opäť preukázali podľa vzdelania (p < 0,001), podľa výšky čistého príjmu pred nástupom na MD/RD (p < 0,001), typu zamestnaneckého pomeru (p = 0,028), podľa možnosti zabezpečiť potraviny, oblečenie, návštevu kultúrnych podujatí a cestovanie (p = 0,009), ale aj podľa povahy práce. Skúsenosť s otvorenejšou komunikáciou mali častejšie tie respondentky, ktoré mali intelektuálny typ práce než tie, ktoré mali manuálny typ práce (p = 0,047). Lepšie zaobchádzanie zamestnávateľa s odchádzajúcou zamestnankyňou možno pozorovať v prípade vyššieho dosiahnutého stupňa vzdelania, vyššieho príjmu a pracovného pomeru na dobu neurčitú.

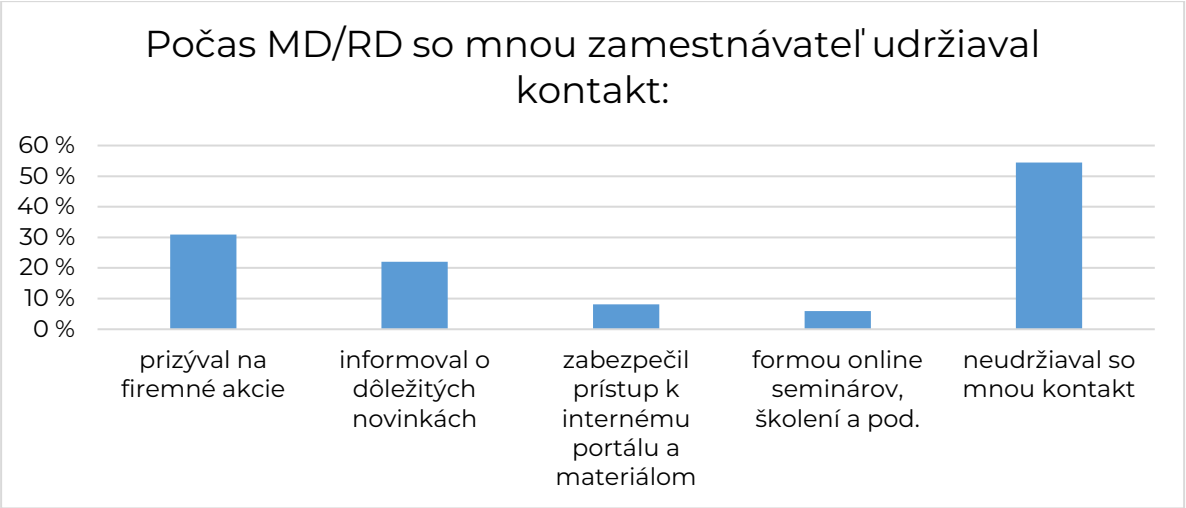
K významu odborov alebo zamestnaneckej rady pre ich pozíciu na pracovisku sa vedelo vyjadriť len 54,4 % respondentiek (Graf 23).Z toho **odborom alebo zamestnaneckej rade pripísalo pozitívny význam 18 % respondentiek a naopak, 82 % respondentiek úlohu odborov pre zlepšenie ich situácie nepotvrdilo.** Respondentky, ktoré patria do skupiny s rozhodným súhlasom (N = 18), sú častejšie zamestnané na TPP na dobu neurčitú, než tie, ktoré rozhodne nesúhlasili (N = 152, p = 0,003). Vzhľadom na výrazný rozdiel vo veľkosti oboch skupín je toto zistenie možné interpretovať len ako indíciu, že odbory alebo zamestnanecká rada nevstupujú rovnako často do pracovnoprávnych záležitostí všetkých zamestnancov a zamestnankýň. Len malá časť zamestnankýň (10 %) si myslí, že im boli oporou, z nich 89 % bolo zamestnaných na dobu neurčitú a 6 % na dobu určitú. Respondentky, ktoré pracovali na čiastočný úväzok, dohody alebo brigády, sa k úlohe odborov a zamestnaneckých rád prevažne vyjadrili buď negatívne alebo nevedeli ich úlohu posúdiť.



Graf 23 Podiel odpovedí na otázku „Počas tehotenstva a/alebo pred nástupom na MD pre mňa boli oporou odbory a/alebo zamestnanecká rada.“

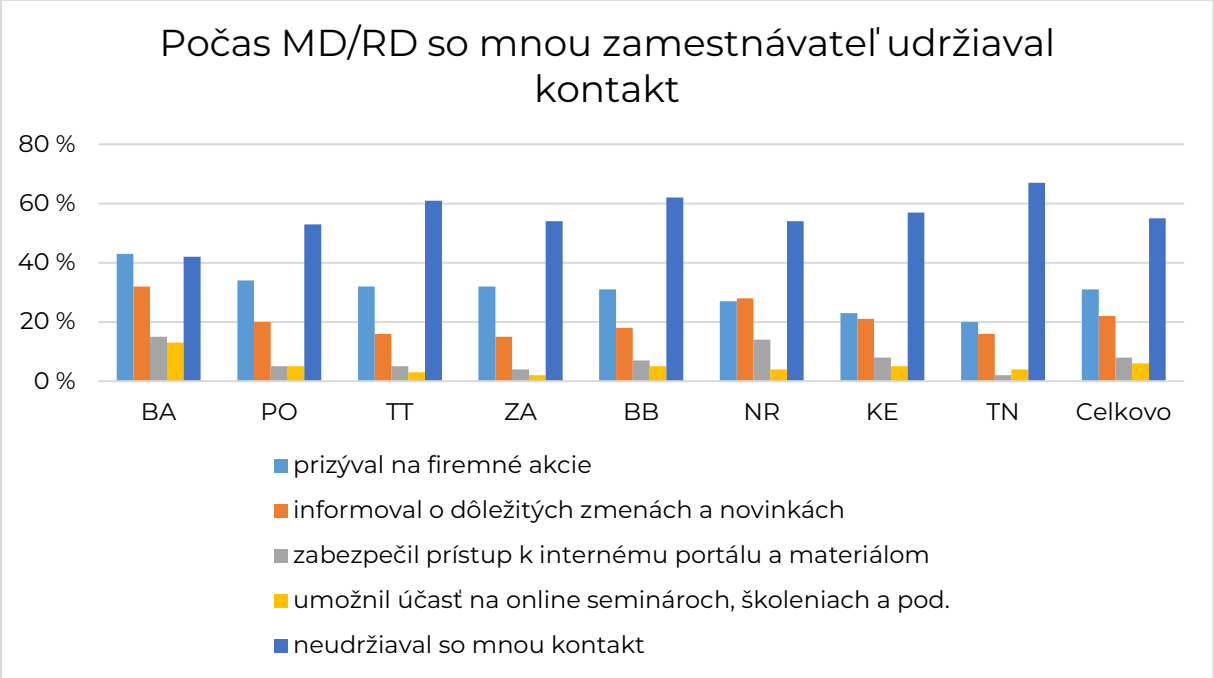
Návrat na pracovný trh

To, či bude úspešný návrat do práce pre tie matky, ktoré odchádzajú na MD/RD počas pracovnoprávneho vzťahu, indikuje udržiavanie kontaktu zo strany zamestnávateľa alebo pracovného tímu už počas MD/RD. Zisťovali sme preto skúsenosti respondentiek s rôznymi formami udržiavania komunikácie, možností vzdelávania sa a potvrdzovania, že sú stále súčasťou tímu. **Viac ako polovica respondentiek (54,4 %) nemá skúsenosť so žiadnou formou udržiavania komunikácie s pôvodným pracoviskom alebo prostredím (napr. škola), kde pôsobili pred nástupom na MD/RD. Z uvedených možností mali respondentky najčastejšie skúsenosť s pozývaním na rôzne spoločenské aktivity (30,9 %). Najmenej rozšírené je udržiavanie vzdelávania sa v odbore formou online seminárov alebo školení (5,9 %)** (Graf 24).



Graf 24 Percentuálny podiel kladných odpovedí na otázku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt...“

Udržiavanie kontaktu je najmenej rozšírenou praxou v Trenčianskom kraji, len o niečo lepšie výsledky dosiahol Trnavský kraj a Banskobystrický kraj. Naopak, v Bratislavskom kraji je nielen najmenej časté prerušiť akýkoľvek kontakt, ale je možné sledovať aj najvyššie podiely vo všetkých ponúknutých formách udržiavania kontaktu (Graf 25).



Graf 25 Podiely zvolených odpovedí na otázku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt.“ podľa samosprávnych krajov.

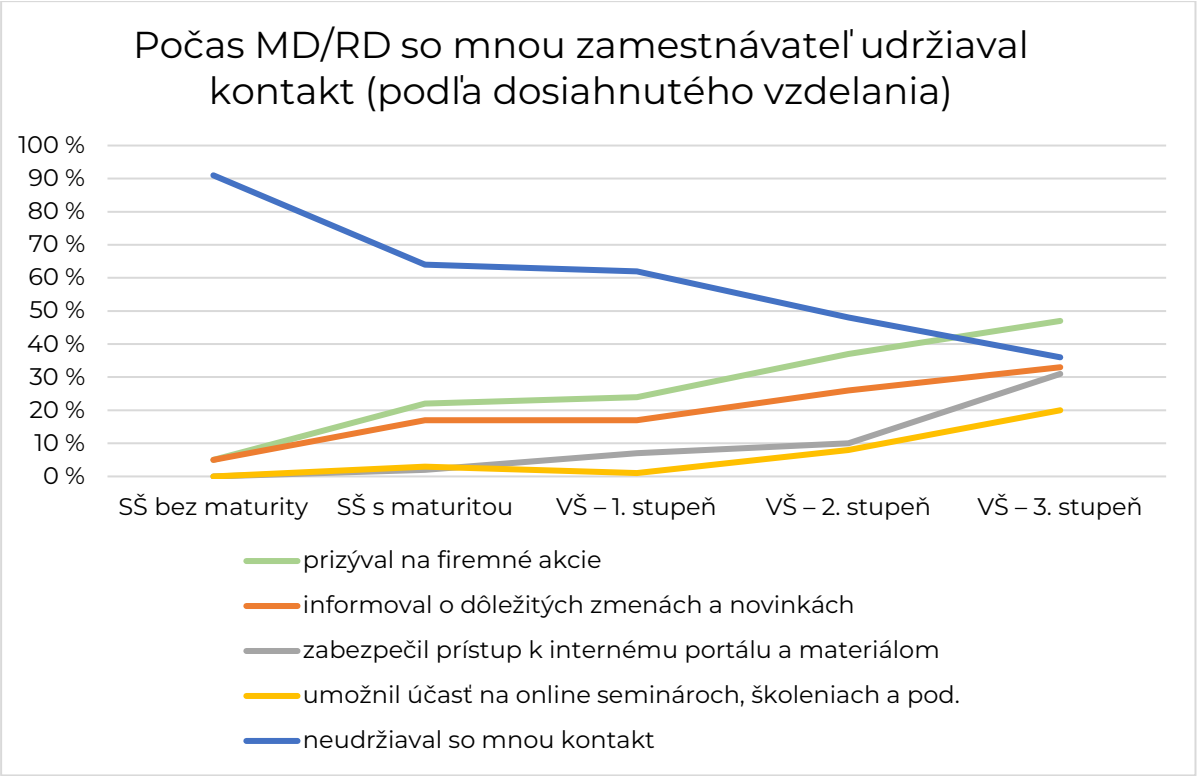
Uvedené rozdiely sa potvrdili aj na základe štatistických analýz. Štatisticky významne častejšie majú skúsenosť s nejakou formou udržiavania kontaktu v Bratislavskom kraji, v niektorých prípadoch aj v Nitrianskom kraji (informuje

o dôležitých zmenách a novinkách, prístup k internému portálu a materiálom) než v ostatných krajoch. Najmenej častú skúsenosť so všetkými formami udržiavania kontaktu mali respondentky v Trenčianskom kraji (Tabuľka 3).

Tabuľka 3 Poradie samosprávnych krajov podľa zvolených možností odpovede na otázku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt".

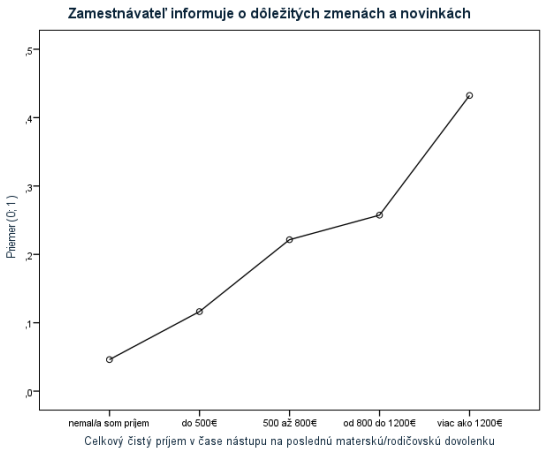
Zvolená možnosť odpovede	**Poradie**	**Sig.**
Zamestnávateľ prizýva na firemné akcie	1. BA	0,000
	2. TT, NR, BB, ZA, PO	
	3. TN	
Zamestnávateľ informuje o dôležitých zmenách a novinkách	1. BA, NR	0,002
	2. KE, PO	
	3. ZA, TN, TT, BB	
Zamestnávateľ umožňuje prístup k internému portálu a materiálom	1. BA, NR	0,000
	2. KE, PO, ZA, TN, TT, BB	
Zamestnávateľ sprístupňuje online semináre, školenia a pod.	1. BA	0,002
	2. KE, PO, ZA, TN, TT, BB, NR	

Štatistická významnosť rozdielov sa potvrdila aj v súvislosti s dosiahnutým vzdelaním ($p < 0,001$). Respondentky s dosiahnutým SŠ vzdelaním s maturitou a VŠ vzdelaním 1. stupňa mali porovnateľné skúsenosti s informovaním a pozývaním na spoločenské podujatia zamestnávateľa. V prípade prístupu k interným materiálom alebo online školeniam sa zamestnankyne s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa výrazne odlišovali od ostatných respondentiek najlepším prístupom k interným materiálom a online školeniam ($p < 0,001$). **Vo všeobecnosti môžeme predpokladať, že čím vyššie dosiahnuté vzdelanie, tým častejšie sú skúsenosti s rôznymi formami udržiavania kontaktu zamestnávateľa a zamestnankyne na MD/RD a naopak** (Graf 26).

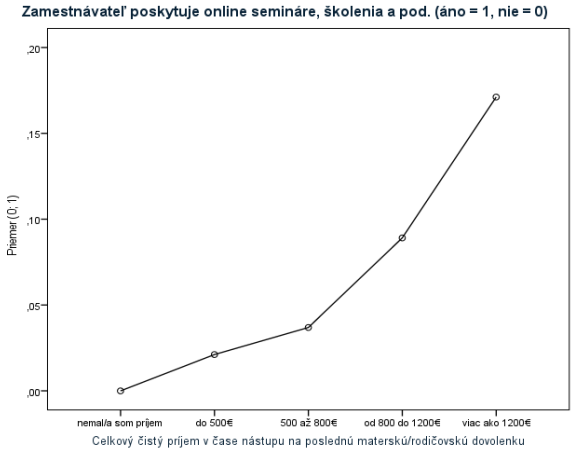


Graf 26 Podiely odpovedí na položku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt“ /podľa dosiahnutého vzdelania

Podobne sa preukázala súvislosť medzi tým či zamestnávateľ informuje zamestnankyne na MD/RD o dôležitých zmenách alebo im umožňuje účasť na školeniach s výškou ich čistého príjmu pred nástupom na MD/RD (Graf 27, Graf 28). **Z pohľadu *formy pracovnoprávneho vzťahu* sa preukázalo, že zamestnávatelia informovali o dôležitých zmenách a novinkách častejšie zamestnankyne na TPP na dobu neurčitú (v čase nástupu na prvú MD/RD) než v iných prípadoch pracovnoprávnych vzťahov, a tiež ich aj častejšie prizývali na firemné akcie než zamestnankyne na TPP na dobu určitú.**



Graf 27 Priemerná hodnota zvolenej odpovede "informuje o dôležitých zmenách a novinkách" podľa výšky čistého príjmu



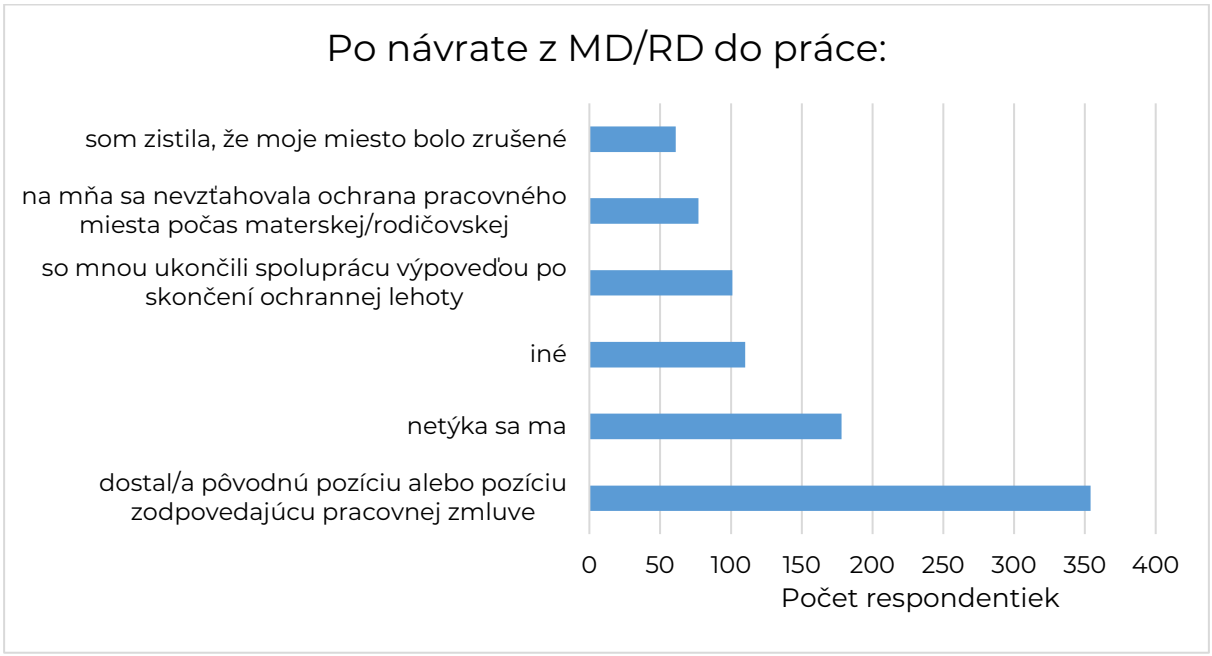
Graf 28 Priemerná hodnota zvolenej odpovede "online semináre, školenia a pod." podľa výšky príjmu

Respondentky, ktoré uviedli flexibilný pracovný čas s pracovnou dobou na 8 hodín denne, mali od zamestnávateľa prístup k internetu častejšie než respondentky pracujúce za iných organizačných podmienok ($p = 0,018$). V prípade, že pracovali na viac ako 8 hodín alebo mali skrátený pracovný úväzok, sa vzťah medzi spôsobom organizácie pracovného času a komunikáciou zamestnávateľa nepotvrdil. To, či zamestnávateľ udržiaval alebo neudržiaval kontakt so zamestnankyňou na MD/RD, ktorá bola pôvodne zamestnaná na 8 hodín denne, sa nelíši od ostatných úväzkov (viac ako 8 hodín, skrátený úväzok).

Prizývanie zamestnankýň na MD/RD na firemné akcie sa ukázalo štatisticky významne častejšie u tých, ktoré vykonávali intelektuálnu prácu než tých, ktoré vykonávali fyzicky či už viac alebo menej namáhavú prácu ($p < 0,001$). Rozdiely boli aj v udržiavaní kontaktu zamestnávateľa s zamestnankyňou na MD/RD podľa typu práce. Zamestnankyne s intelektuálnou povahou práce boli častejšie kontaktované zamestnávateľom než tie s fyzicky namáhavou prácou ($p < 0,001$). Isté rozdiely, už nie tak výrazné, sme zaznamenali aj v prístupe k internému portálu, ktorý mali zamestnankyne s intelektuálnou povahou práce častejšie než zamestnankyne s fyzickým typom práce.

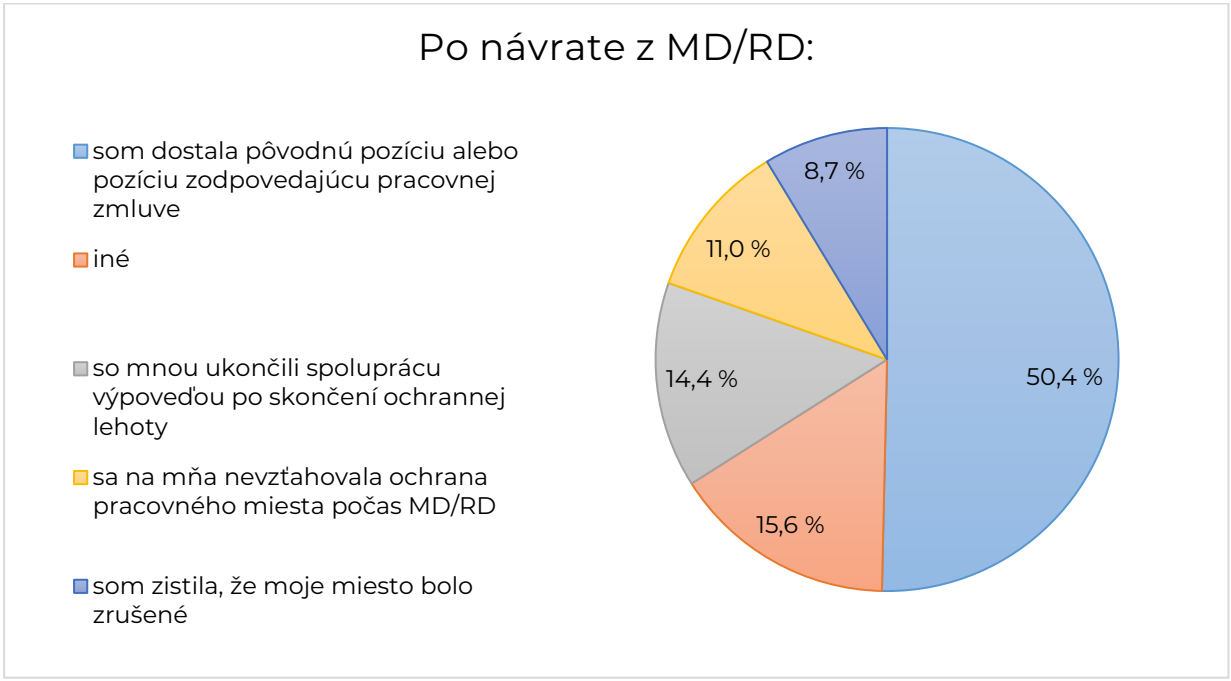
Dosiahnuté vzdelanie, výška čistého príjmu aj charakter práce sú vzájomne súvisiace charakteristiky a ich preukázaná súvislosť s tým, do akej miery zamestnávatelia udržiavajú kontakt so zamestnankyňami odchádzajúcimi na MD/RD, môže vypovedať o tom, že táto prax je častejšia v administratívnych a intelektuálnych činnostiach, kde je zároveň možné aj flexibilnejšie usporiadanie pracovného času, vyššie ohodnotenie, a tieto pozície získavajú častejšie zamestnankyne s vysokoškolským vzdelaním. Môžeme tiež predpokladať, že takéto pracovné pozície sú častejšie rozšírené v Bratislavskom kraji.

Po ukončení MD/RD majú matky v súvislosti s možnosťou vrátiť sa na pôvodnú pracovnú pozíciu rôznu mieru právnej ochrany v závislosti od typu pracovnoprávneho vzťahu, ktorá je upravená predovšetkým v § 157 ods. 1 a ods. 2 Zákonníka práce. **Tieto ustanovenia uvádzajú, že po skončení MD/RD je zamestnávateľ povinný zaradiť takúto zamestnankyňu na pôvodnú prácu a pracovisko**. **Ak zaradenie na pôvodnú prácu a pracovisko nie je možné, zamestnávateľ je povinný zaradiť ju na inú prácu zodpovedajúcu pracovnej zmluve**. Tieto práva sa nevzťahujú na prípady, v ktorých pracovnoprávny vzťah bol na dobu určitú (a táto doba je kratšia ako doba čerpania MD/RD), alebo vykonávali zárobkovú činnosť na základe rôznych dohôd, SZČO alebo ako agentúrne zamestnankyne. Ani v prípade TPP na dobu neurčitú však nie je isté, či sa zamestnankyňa aj reálne bude môcť na svoju pôvodnú pracovnú pozíciu vrátiť. Zákonník práce napríklad umožňuje zrušenie pracovného miesta z organizačných dôvodov alebo ukončenie pracovnoprávneho vzťahu dohodou. Zisťovali sme preto, aké skúsenosti majú respondentky s možnosťou vrátiť sa na svoje pôvodné pracovné miesto. **Najčastejšou skúsenosťou bola možnosť vrátiť sa na pôvodnú pracovnú pozíciu** (Graf 29). **Nezanedbateľné sú aj skúsenosti s ukončením pracovného vzťahu po skončení ochrannej lehoty (tzn. zamestnankyňa sa vrátila na pôvodné pracovisko a až následne jej podali výpoveď s výpovednou lehotou), zrušenie pracovného miesta, prípadne situácia, kedy forma pracovnoprávneho vzťahu nevytvárala nárok na zachovanie pracovného miesta.**



Graf 29 Počet odpovedí v možnostiach odpovedí na otázku "Po návrate z MD/RD"

Z výberu respondentiek, ktoré neoznačili možnosť *netýka sa ma* (N = 703), malo s pozitívnou praxou zachovania pracovného miesta skúsenosti 50 %, s ukončením pracovnoprávneho vzťahu výpoveďou 14 % a so zrušením pracovného miesta 9 % (Graf 30). Respondentky mali možnosť v prípade kategórie *iné* opísať ich situáciu. Následným kódovaním boli identifikované nasledovné podkategórie: našla som si novú prácu (36 %), preradenie na menej platené miesto alebo miesto, ktoré nezodpovedá pracovnej zmluve (ďalej ako „PZ“) (12 %), vypršala platnosť PZ alebo vynútenie dohody o ukončení platnosti PZ (8 %), hľadám si novú prácu (4,5 %), rôzne – nezaraditeľné (39 %).

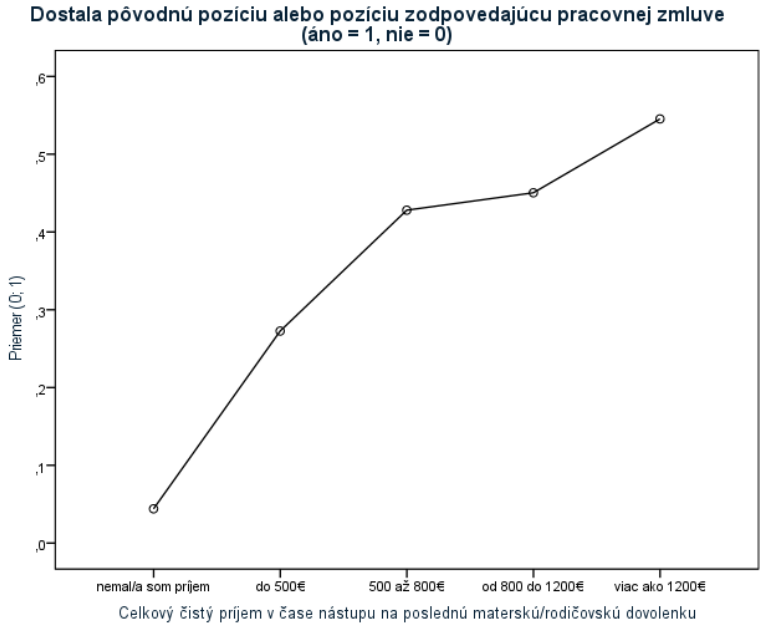


Graf 30 Skúsenosti s prístupom zamestnávateľov po návrate z MD/RD – bez odpovedí „netýka sa ma“

Rozdiely podľa počtu detí, zdravotného znevýhodnenia dieťaťa, rodinného stavu (samoživiteľka alebo žijúca s partnerom alebo manželom) ani kraja sa nepreukázali ako štatisticky významné. To znamená, že rozhodnutie zamestnávateľov o riešení návratu zamestnankýň z MD/RD nie je ovplyvnené uvedenými okolnosťami či už v pozitívnom alebo negatívnom zmysle. Štatistická významnosť rozdielov v spôsobe návratu do zamestnania sa však preukázala podľa výšky príjmu a podľa formy pracovnoprávneho vzťahu a typu práce.

Zamestnankyne, ktoré majú vyšší príjem, majú častejšie skúsenosť so zachovaním pôvodnej alebo porovnateľnej pracovnej pozície (Graf 31). **Rovnako sa ukázalo, že zamestnankyne na TPP na dobu neurčitú majú na jednej strane vyššiu ochranu (a vyššiu pravdepodobnosť, že im bude ponúknutá pôvodná pracovná pozícia) a na strane druhej majú aj častejšie skúsenosť so zrušením pracovného miesta.** Štatistická súvislosť s rôznymi formami ukončenia spolupráce

však obsahovo súvisí s možnosťami podľa Zákonníka práce a nepriniesla nám hlbšie poznatky.



Graf 31 Vzťah výšky príjmu pred nástupom na MD/RD a zachovaním pôvodného pracovného miesta

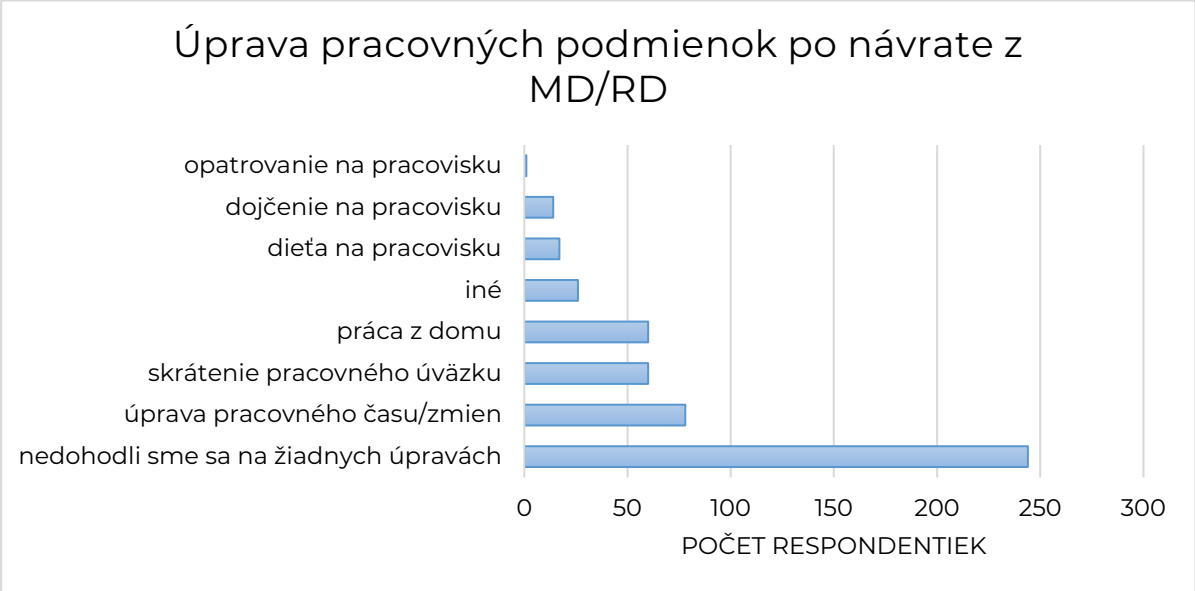
Preukázalo sa tiež, že ženy vykonávajúce intelektuálnu prácu dostávajú po návrate z MD/RD pôvodnú alebo porovnateľnú pozíciu častejšie než ženy vykonávajúce fyzickú prácu (p = 0,003) . Ženy vykonávajúce fyzickú prácu zároveň častejšie dostávajú výpovede po ukončení ochrannej lehoty (p = 0,017). Tieto rozdiely môžu svedčiť o rozšírení PZ na dobu určitú a dohôd v profesiách vyžadujúcich manuálnu činnosť.

Tabuľka 4 Vzťah medzi skúsenosťou po návrate z MD/RD a typom práce

Závislá premenná	(I) typ práce	(J) typ práce	Rozdiel priemerných hodnôt (I J)	Štd. chyba	Sig.
Zamestnávateľ ponúkol pôvodnú pozíciu alebo pozíciu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.	intelektuálna práca	fyzicky namáhavá práca	,223*	,067	,003
		fyzicky jednoduchá práca	,210*	,048	,000
Zamestnávateľ so mnou ukončil spoluprácu výpoveďou po skončení ochrannej lehoty.	intelektuálna práca	fyzicky namáhavá práca	-,124*	,045	,017
		fyzicky jednoduchá práca	-,102*	,032	,004

Ak sa respondentky vrátili na pôvodné pracovné miesto po ukončení MD/RD, ich návrat mohol byť zo strany zamestnávateľa uľahčený upravením pracovných

podmienok. Zisťovali sme, či mali s takto motivovanou úpravou respondentky skúsenosti a v akej forme. Ak sa na úpravách so zamestnávateľom dohodli, väčšinou išlo o úpravu pracovného času (N = 78), druhou najčastejšou úpravou bolo skrátenie pracovného úväzku a práca z domu (Graf 32).



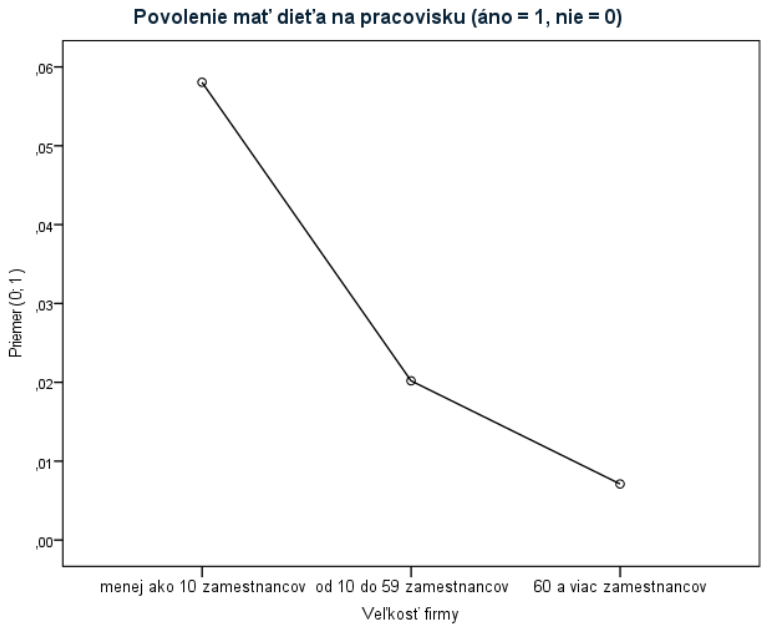
Graf 32 Úprava pracovných podmienok po návrate z MD/RD (bez zahrnutia odpovedí „netýka sa ma“; N = 500)

Štatisticky významné rozdiely medzi krajmi sa ukázali iba v dvoch prípadoch: prácu z domu majú častejšie zamestnankyne v Bratislavskom a Nitrianskom kraji než v Žilinskom, Prešovskom a Trenčianskom kraji. Skrátenie pracovného úväzku majú častejšie v Bratislavskom kraji než v ostatných krajoch. Zaujímavým zistením je, že zamestnankyne s jedným dieťaťom majú štatisticky významne častejšie skúsenosť s úpravou pracovného času a skráteným pracovného úväzku než zamestnankyne s dvomi, tromi alebo viacerými deťmi.

Podobne ako v situácii pred MD/RD a počas nej, pozitívnu skúsenosť po návrate z MD/RD mali častejšie tie zamestnankyne, ktoré boli pred nástupom na MD/RD zamestnané na TPP na dobu neurčitú v porovnaní so zamestnankyňami v ostatných formách pracovnoprávnych vzťahov. Štatistická významnosť sa preukázala predovšetkým pri možnosti práce z domu a úprave pracovného času, keď zamestnankyne na TPP na dobu určitú mali menej možností než v prípade TPP na dobu neurčitú. Hoci je potrebné zohľadňovať malú početnosť odpovedí, ukazuje sa, že zamestnankyne na TPP na dobu určitú majú pravdepodobne porovnateľnú situáciu ako tie, ktoré pracujú na rôzne formy dohôd alebo vykonávajúce SZČ.

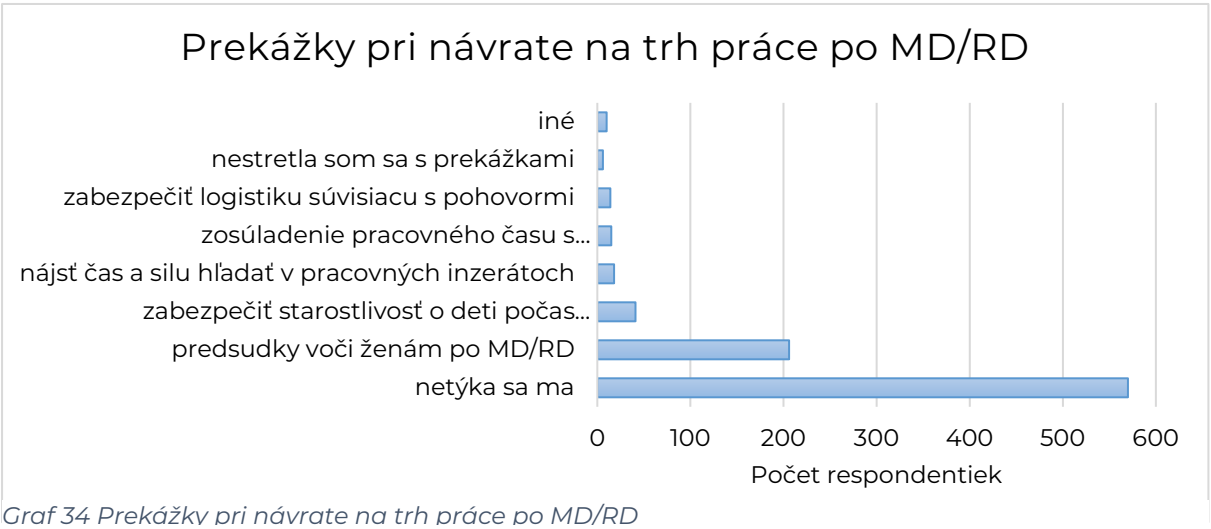
Súvislosť s veľkosťou firmy sa objavila iba v prípade možnosti mať dieťa na pracovisku, kde otvorenejší tejto možnosti boli skôr zamestnávatelia s menším počtom zamestnancov (Graf 33). Z hľadiska rozdielov medzi intelektuálnou

a manuálnou (fyzicky náročnou aj fyzicky nenáročnou) prácou sa okrem možnosti práce z domu, čo vyplýva zo samotnej povahy práce, ukázala aj štatisticky významná súvislosť s možnosťou skráteného úväzku.



Graf 33 Možnosť mať dieťa na pracovisku vo vzťahu k veľkosti zamestnávateľa

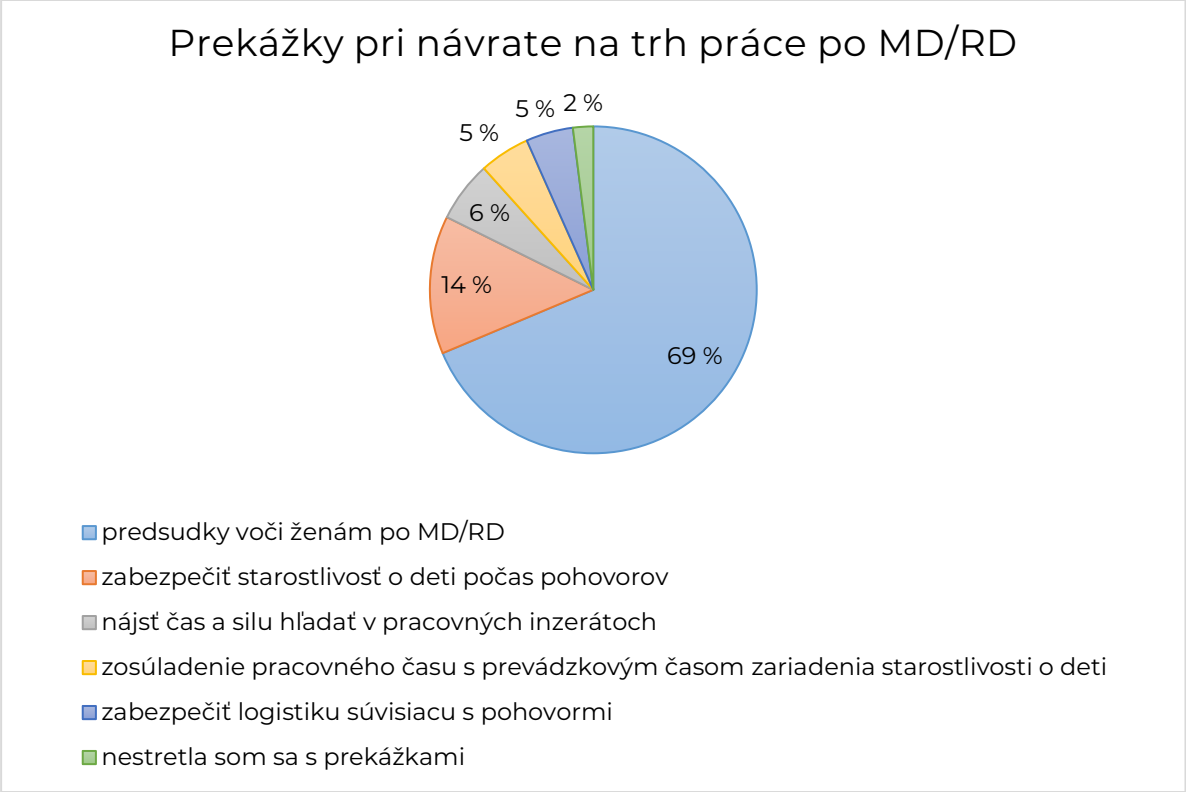
Ak sa ženy po MD/RD nevracajú na pôvodné pracovné miesto, čelia pri hľadaní nového zamestnania často rôznym výzvam a problémom. Zaujímala nás preto skúsenosť respondentiek s vybranými prekážkami vrátane subjektívneho vnímania priamej či nepriamej diskriminácie. Otázka bola relevantná len pre tie respondentky, ktoré hľadali nové zamestnanie (N = 311). **Ako najčastejšia forma prekážok boli identifikované predsudky voči ženám po MD/RD, druhou najčastejšou formou prekážok je zabezpečenie starostlivosti o deti počas pohovorov, približne na rovnakej úrovni potvrdili respondentky ako prekážku pri návrate do práce problém zosúladiť pracovný čas a prevádzkový čas**



Graf 34 Prekážky pri návrate na trh práce po MD/RD

zariadení starostlivosti o deti, nájsť si čas a energiu na hľadanie v pracovnej inzercii alebo nároky na súvisiacu logistiku (Graf 34, Graf 35).

Výsledky analýz naznačujú, že ženy s nižším vzdelaním majú po ukončení MD/RD častejšie skúsenosť s predsudkami voči nim, pričom ženy s vyšším vzdelaním častejšie vnímajú ako problém zabezpečenie starostlivosti o deti počas pohovorov (p = 0,005). Ostatné sledované premenné (napr. počet detí, samosprávny kraj, samoživiteľka, matka dieťaťa so ZZ, výška príjmu) sa javia ako irelevantné a vedú nás k záveru, že skúsenosti s rôznymi typmi prekážok majú ženy bez ohľadu na ďalšie životné okolnosti.

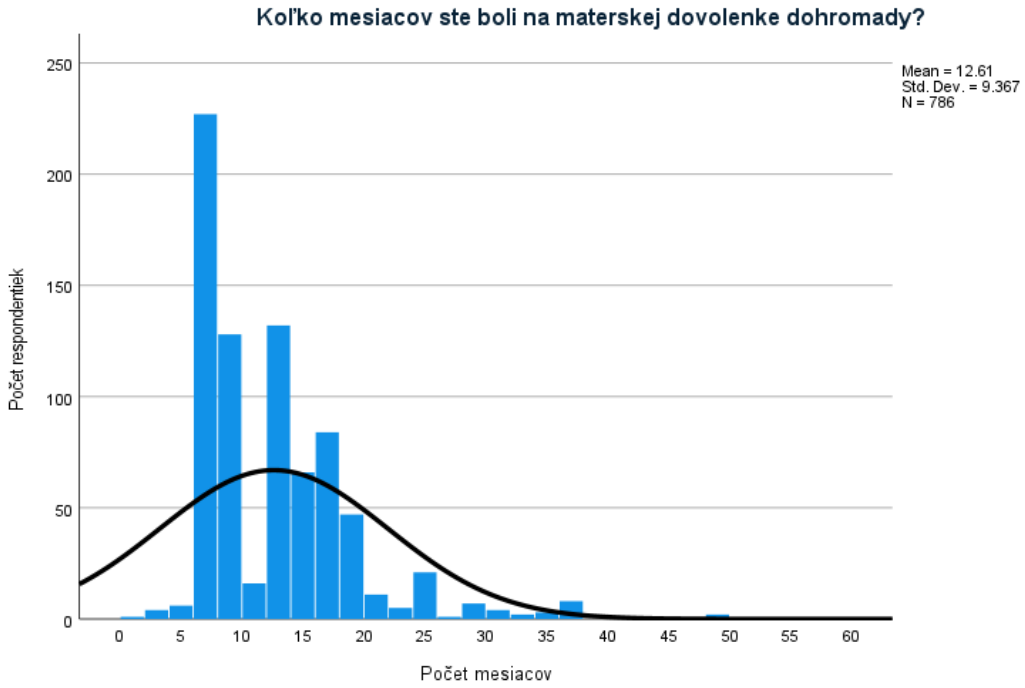


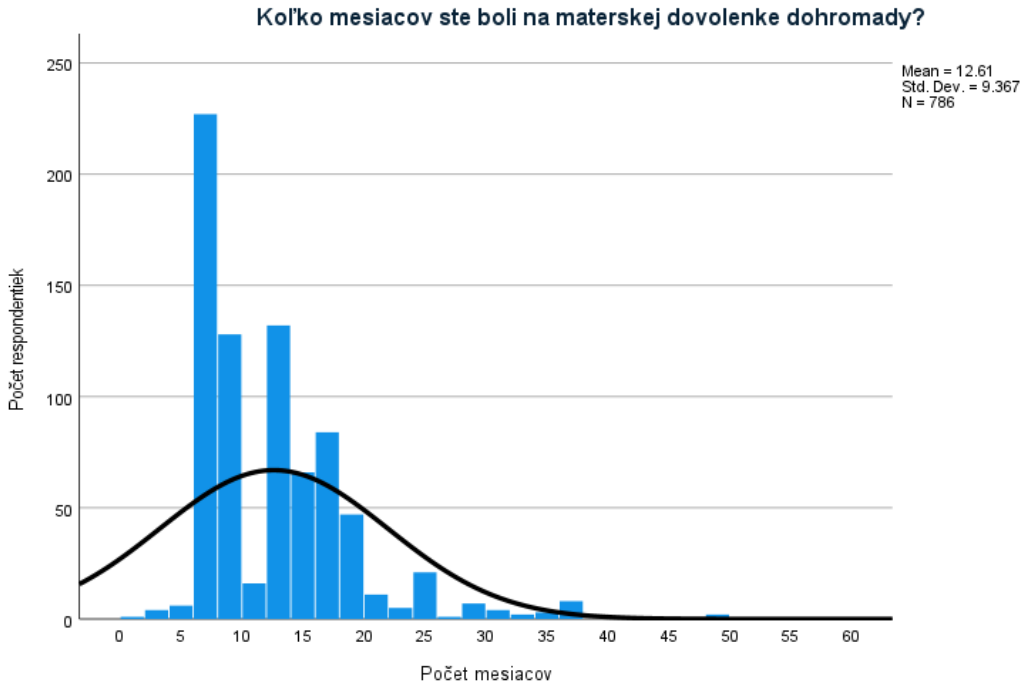
Graf 35 Prekážky pri návrate žien na trh práce po MD/RD

2.2.3 Starostlivosť o deti a služby starostlivosti

Starostlivosť počas materskej a rodičovskej dovolenky

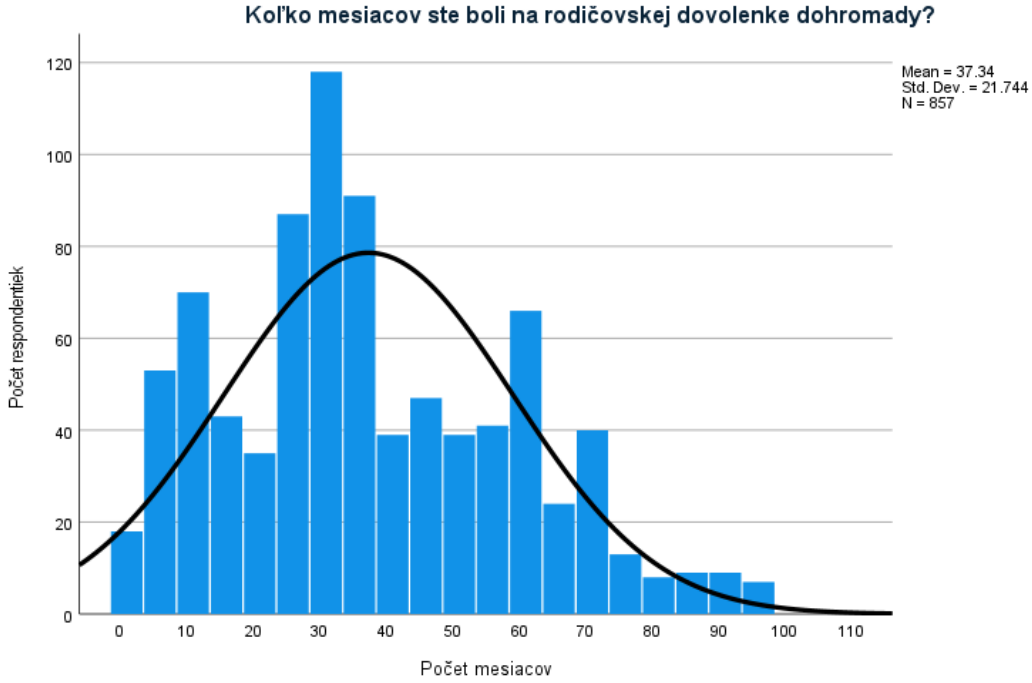
Prvý aspekt, ktorý sme zisťovali, bola súvislosť medzi dĺžkou čerpania MD/RD a vybranými socio-ekonomickými faktormi, ako je výška príjmu, vzdelanie, zdroj zárobkovej činnosti a forma pracovnoprávneho vzťahu, samoživiteľstvo ale aj rodičovstvo dieťaťa so zdravotným znevýhodnením. Najčastejšie čerpali respondentky 6 mesiacov MD. Priemerná dĺžka čerpania MD bola 12,6 mesiaca (Graf 36). Toto rozloženie čerpania odzrkadľuje aj štruktúru respondentiek podľa počtu detí (49 % respondentiek má dve deti) a môžeme povedať, že MD (ak má na ňu žena nárok) si ženy obvykle čerpajú v plnej dĺžke.





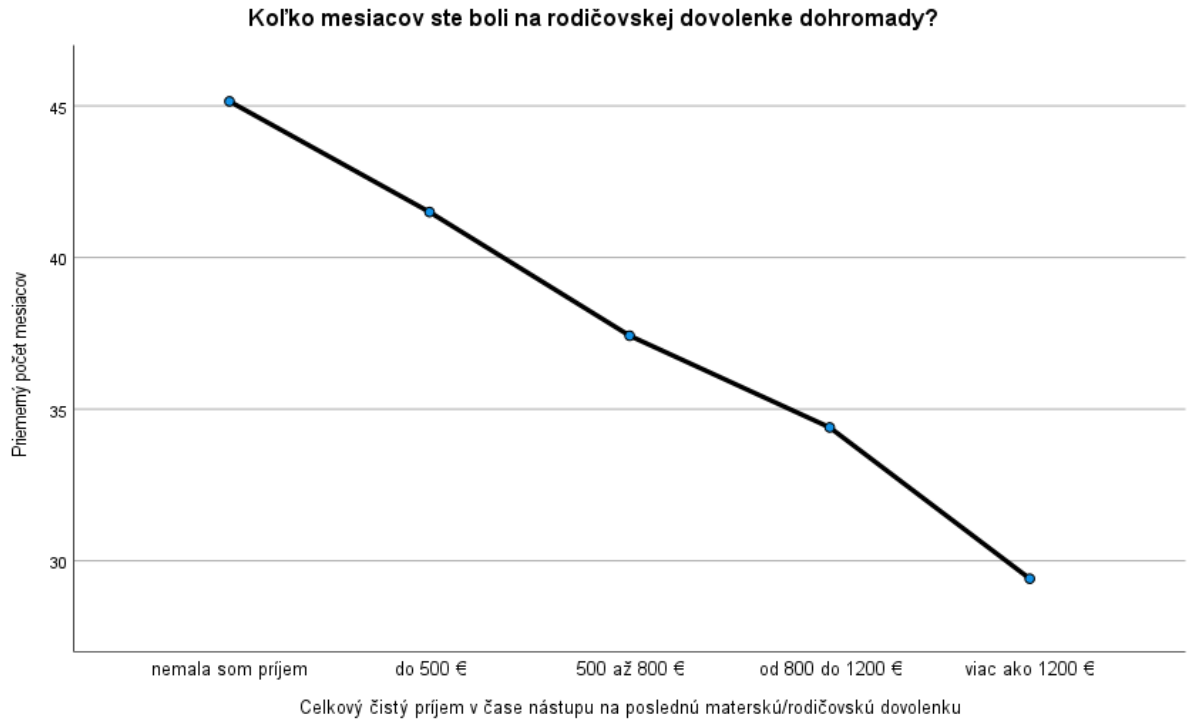
Graf 36 Distribúcia počtu mesiacov MD za všetky deti spolu

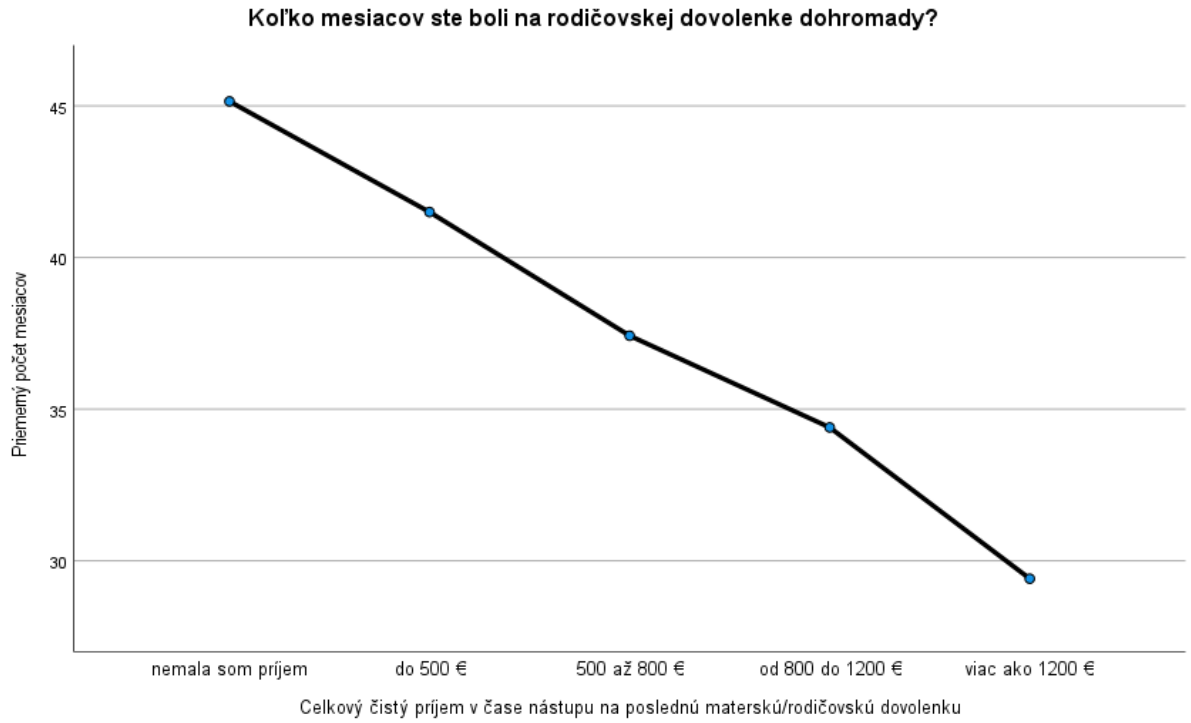
V čerpaní RD najviac respondentiek (9,3 %) uviedlo dĺžku 30 mesiacov. Priemerné čerpanie RD bolo 37,4 mesiaca. Vzhľadom na väčšiu flexibilitu pri čerpaní rodičovskej dovolenky môžeme pozorovať aj väčšiu variabilitu a rozloženie odpovedí vo výskumnom výbere (Graf 37).



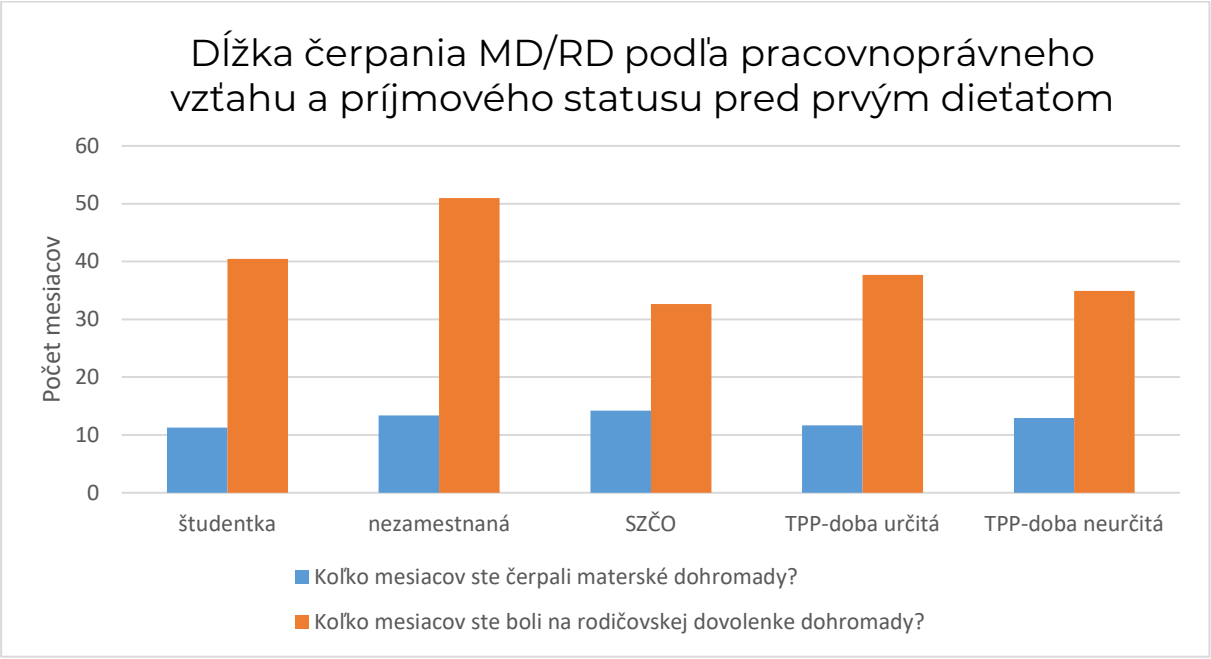
Graf 37 Distribúcia počtu mesiacov RD za všetky deti spolu

Súvislosť medzi dĺžkou trvania rodičovskej dovolenky a vzdelaním, pracovnou dobou alebo typom práce sa nepreukázala. **Súvislosť medzi dĺžkou čerpania RD a výškou čistého príjmu bola mierna, avšak, naše zistenia naznačujú, že čím majú ženy vyššie príjmy v čase nástupu na poslednú MD/RD, tým kratšie obdobie čerpajú rodičovskú dovolenku** (Graf 38).





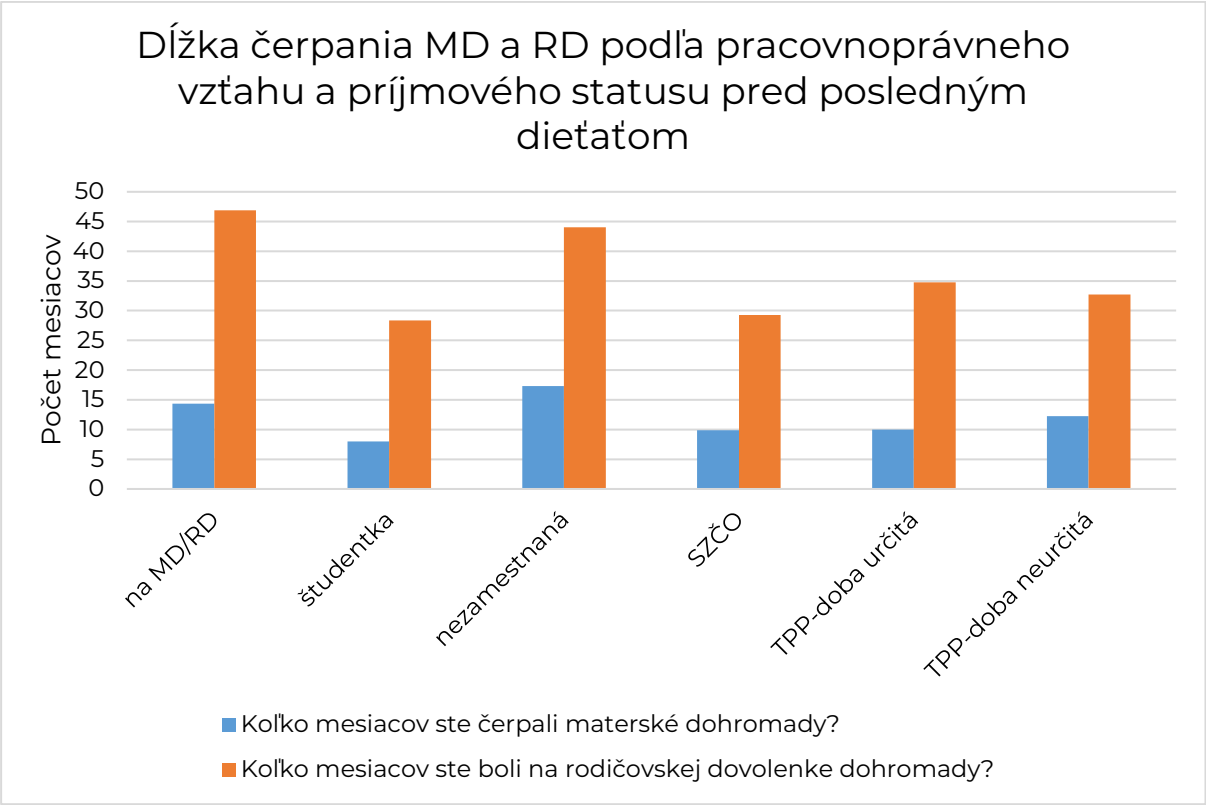
Graf 38 Vzťah medzi dĺžkou čerpania rodičovského príspevku a výškou príjmu



Graf 39 Priemerná dĺžka čerpania MD a RD podľa pracovnoprávneho vzťahu/zdroja príjmu pred prvým dieťaťom

Na druhej strane, priemerná dĺžka čerpania MD a RD nie je jednoznačne ovplyvnená typom pracovného pomeru resp. zdrojom príjmu (zahŕňajúc aj MD/RD, štúdium, nezamestnanosť). Štatistická významnosť rozdielov medzi jednotlivými typmi pracovného pomeru sa preukázala len pri porovnaní dĺžky čerpania

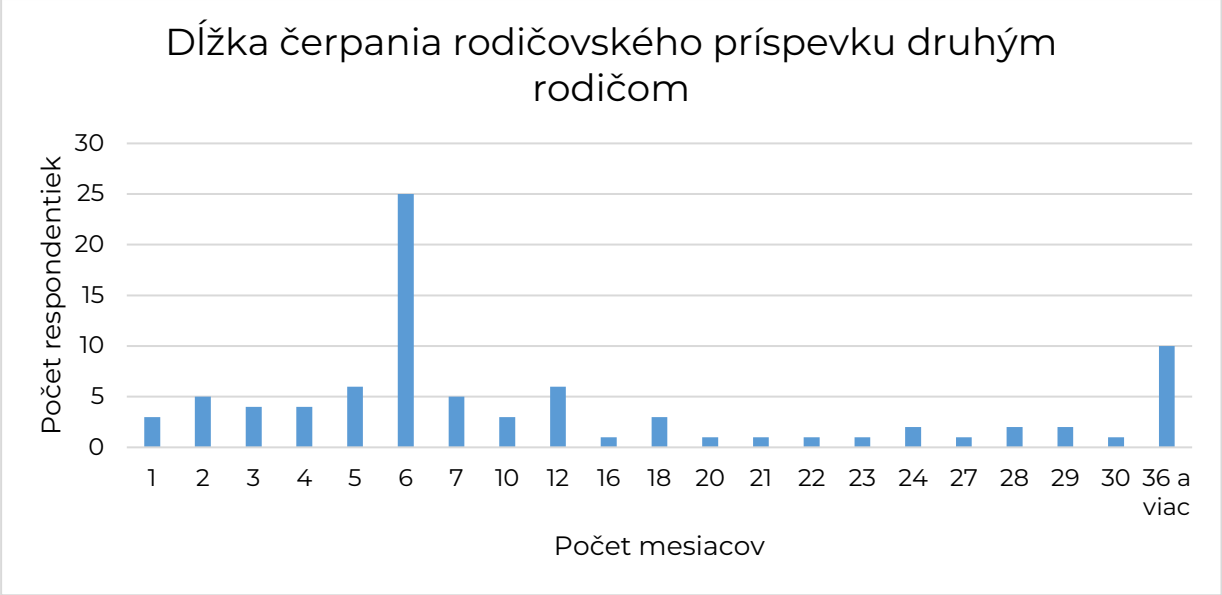
nezamestnaných žien a žien na MD/RD vo vzťahu k ženám so statusom SZČO (Graf 39 a Graf 40).



Graf 40 Dĺžka čerpania MD a RD podľa pracovnoprávneho vzťahu a príjmového statusu pred posledným dieťaťom

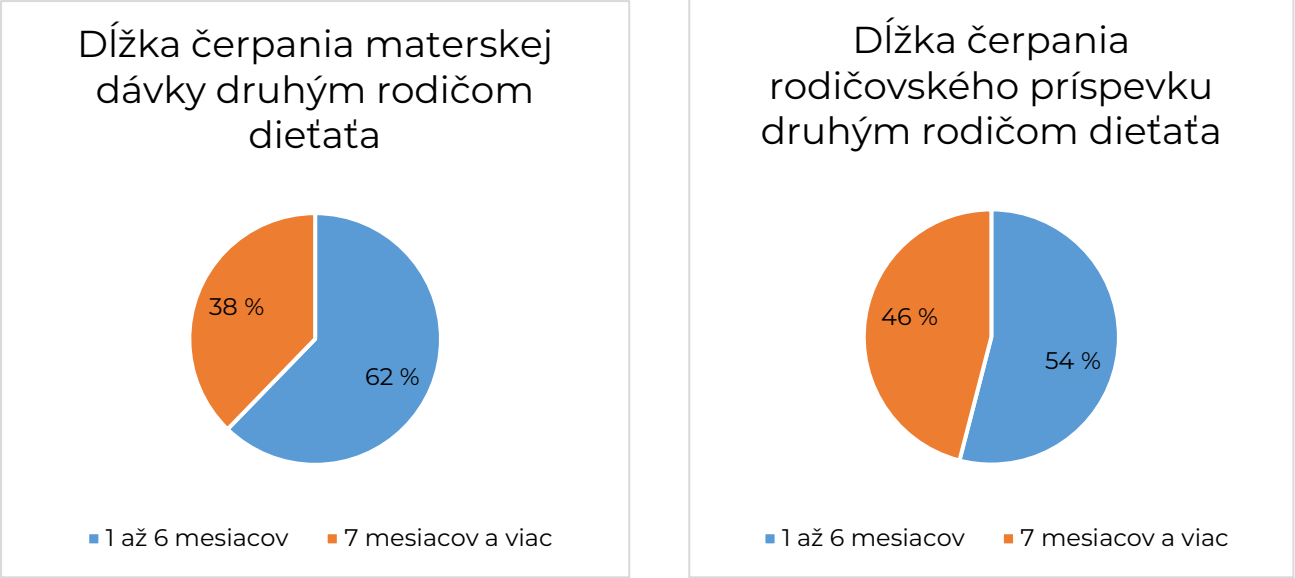
Druhý sledovaný aspekt bol rozdelenie čerpania MD a RD medzi spolu žijúcimi rodičmi a ekonomická aktivita žien počas čerpania RD mužmi. Vo výskumnom výbere čerpanie materského príspevku (v rôznej dĺžke) ich partnermi uviedlo 212 respondentiek. Aj pri čerpaní materskej dávky sme zistili, že ak ju muži čerpajú, tak najčastejšie v plnej výške šesť mesiacov na jedno dieťa (Graf 41). Čerpanie rodičovského príspevku ich partnermi uviedlo 87 respondentiek. Najčastejšie v dĺžke šesť mesiacov, ale celkovo bola dĺžka čerpania širšie rozložená (Graf 42 a Graf 43).

Graf 41 Dĺžka čerpania materskej dávky druhým rodičom v mesiacoch (početnosti odpovedí)



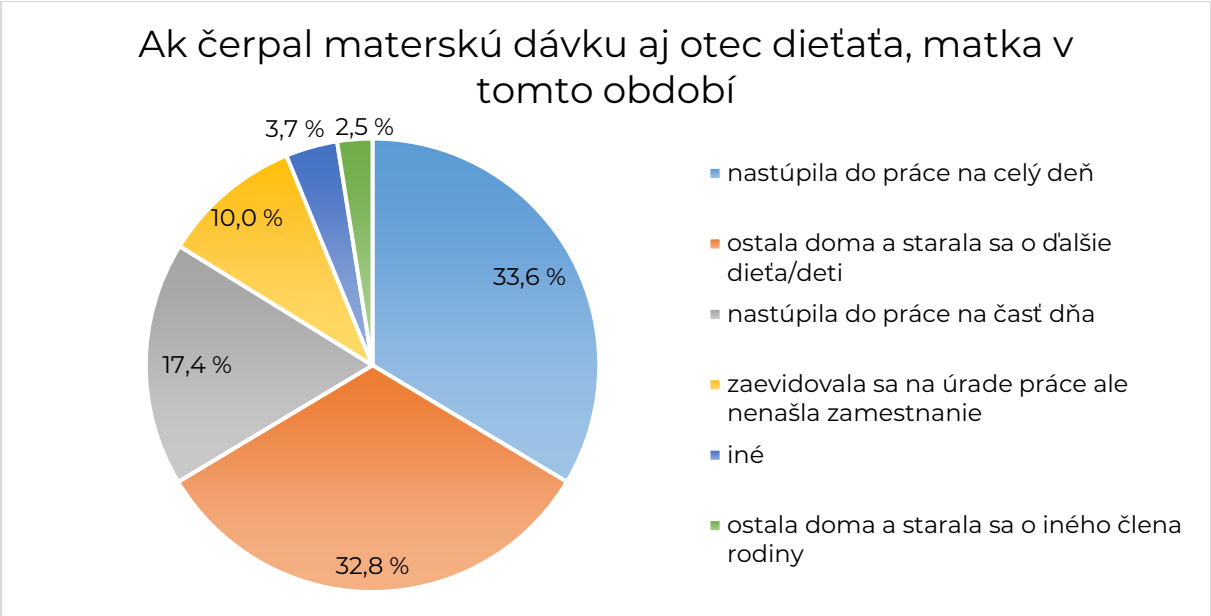
Graf 42 Dĺžka čerpania rodičovskej dovolenky druhým rodičom v mesiacoch (početnosti odpovedí)

Na rozdiel od materskej dávky, rodičovský príspevok nezvykli partneri našich respondentiek čerpať v maximálnej dĺžke, teda 30 mesiacov pri jednom dieťati. Kým v prípade materskej bola priemerná dĺžka čerpania 8,8 mesiaca, v prípade rodičovskej dovolenky bola priemerná dĺžka 13,9 mesiaca.



Graf 43 Dĺžka čerpania materskej dávky a rodičovského príspevku druhým rodičom dieťaťa

Dĺžka čerpania MD/RD partnermi však sama o sebe nevypovedá o tom, či počas tohto obdobia ide o reálne presunutie starostlivosti o dieťa na druhého rodiča. Preto sme sa pýtali aj na to, čo počas čerpania materskej dávky otcom robila matka, pričom mali respondentky ponúknuté alternatívy (Graf 44). Nástup do práce na plný úväzok bol približne rovnako rozšírený ako rozhodnutie ostať doma a poskytovať starostlivosť deťom. Obe alternatívy uvádzalo o čosi viac než 30 % respondentiek. Menej využívanou ale stále pomerne dobre zastúpenou alternatívou bol čiastočný úväzok ženy v tomto období (17,4 %), prípadne hľadanie si zamestnania prostredníctvom úradu práce (10 %).



Graf 44 Situácia matky počas čerpania materskej dávky otcom dieťaťa

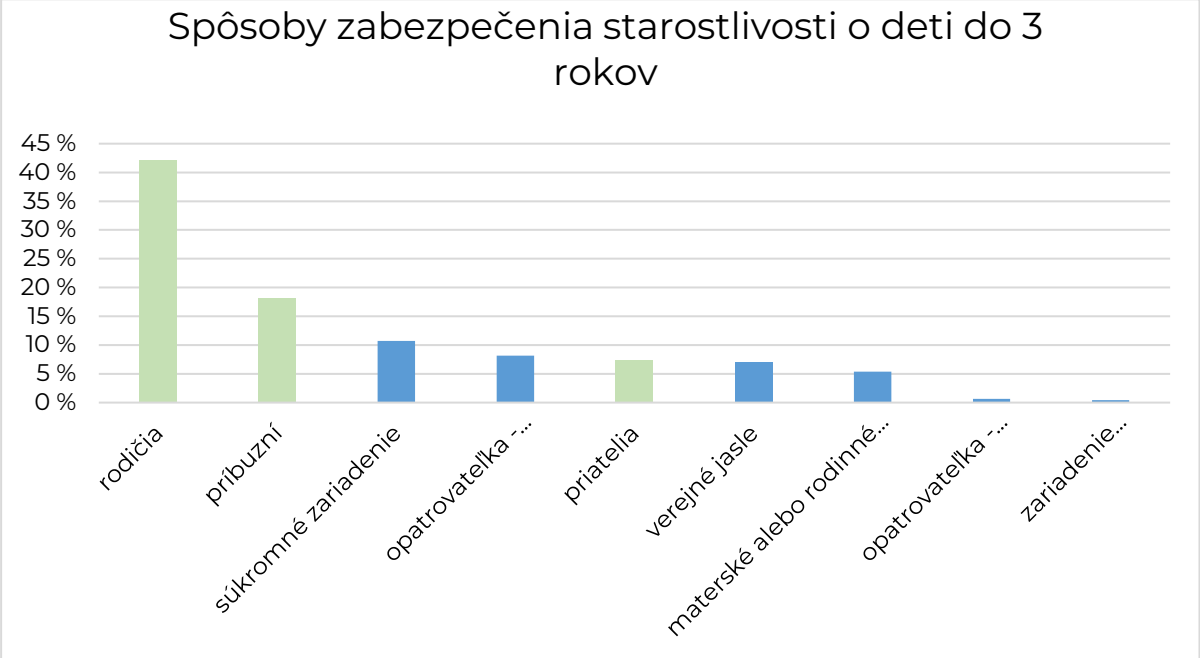
Pri porovnaní skupiny respondentiek, ktoré ostali doma, s tými, ktoré nastúpili do práce, sa ukázalo (hoci je potrebné brať do úvahy malé početnosti podkategórií), že rozhodnutie ostať doma častejšie prijali nasledovné podskupiny respondentiek: ženy, ktoré pred nástupom na MD/RD pracovali dlhšie ako 8 hodín denne, matky detí so ZZ (nad 90 % všetkých respondentiek s dieťaťom so ZZ), matky dvoch alebo troch a viac detí, ženy s príjmom vyšším ako 500 EUR, ale aj vysokoškolským vzdelaním a intelektuálnym typom práce. Ako motivácie rozhodnutia ostať doma sa tak ponúkajú viaceré faktory – či už náročnosť zosúladenia pôvodnej pracovnej pozície so starostlivosťou o dieťa po práci, zabezpečenie rodinnej logistiky pri starších deťoch alebo náročnosť starostlivosti o dieťa v prípade zdravotného znevýhodnenia. Samozrejme, možným vysvetlením je aj formálne prevzatie starostlivosti pre účely finančnej podpory rodiny, pričom reálne naďalej poskytovala starostlivosť žena, čo sme však v našom dotazníku nezisťovali.

Na čiastočný úväzok nastúpili častejšie respondentky s manuálnou, ale fyzicky menej náročnou prácou než tie s iným typom práce a tiež respondentky s intelektuálnou prácou, ktoré mali flexibilný pracovný čas už pred nástupom na MD/RD a vyšší príjem. Na plný úväzok nastúpili zväčša respondentky, ktoré boli pred nástupom na MD/RD zamestnané na TPP na dobu neurčitú, s vyšším príjmom ako 500 EUR a vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa. Tieto zistenia môžu indikovať, že čiastočný úväzok je vhodnejší alebo možný pre ženy, ktoré majú flexibilnú organizáciu pracovného času už pred nástupom na materskú dovolenku a zároveň je takýto čiastočný úväzok finančným prínosom. To, že sa na plný úväzok vracajú

predovšetkým ženy, ktoré majú TPP na dobu neurčitú, môže súvisieť aj s tým, že s nimi zamestnávatelia častejšie počítajú.

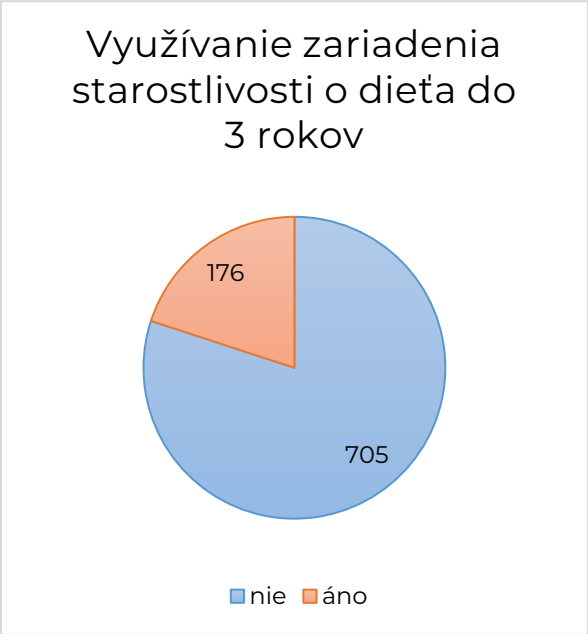
Služby starostlivosti o deti

V prípade potreby starostlivosti o deti do 3 rokov (bez ohľadu na dĺžku času) boli najčastejšie využívané rodinné, priateľské alebo iné neformálne vzťahy. **Najčastejšie bola využívaná podpora rodičov (42,1 %) a príbuzných (18,1 %).** Z platených služieb starostlivosti boli najčastejšie využívané súkromné zariadenia starostlivosti o deti, „neformálna“ resp. neregistrovaná opatrovateľka a až následne verejné jasle či materské alebo rodinné centrum (Graf 45).

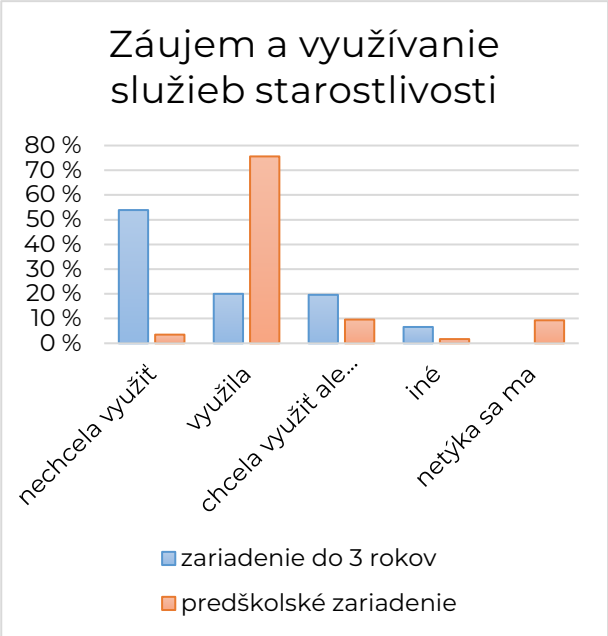


Graf 45 Spôsoby zabezpečenia starostlivosti o deti do 3 rokov

Zariadenie starostlivosti o dieťa (napr. verejné jasle, súkromné jasle, materské centrum) využívalo 176 respondentiek (Graf 46), teda približne 20 % výskumného výberu. **Záujem o takéto zariadenie by malo ďalších 20 % respondentiek, avšak čelili nejakým prekážkam** (Graf 47). V prípade materských škôl bola situácia zásadne odlišná (Graf 47), čo sa dalo očakávať vzhľadom na to, že ide o zariadenia predprimárneho vzdelávania a zároveň už nie je možné čerpať rodičovský príspevok po dovŕšení troch rokov dieťaťa ak nejde o dieťa so zdravotným znevýhodnením.



Graf 46 Využívanie zariadenia starostlivosti o deti do 3 rokov (početnosti odpovedí))



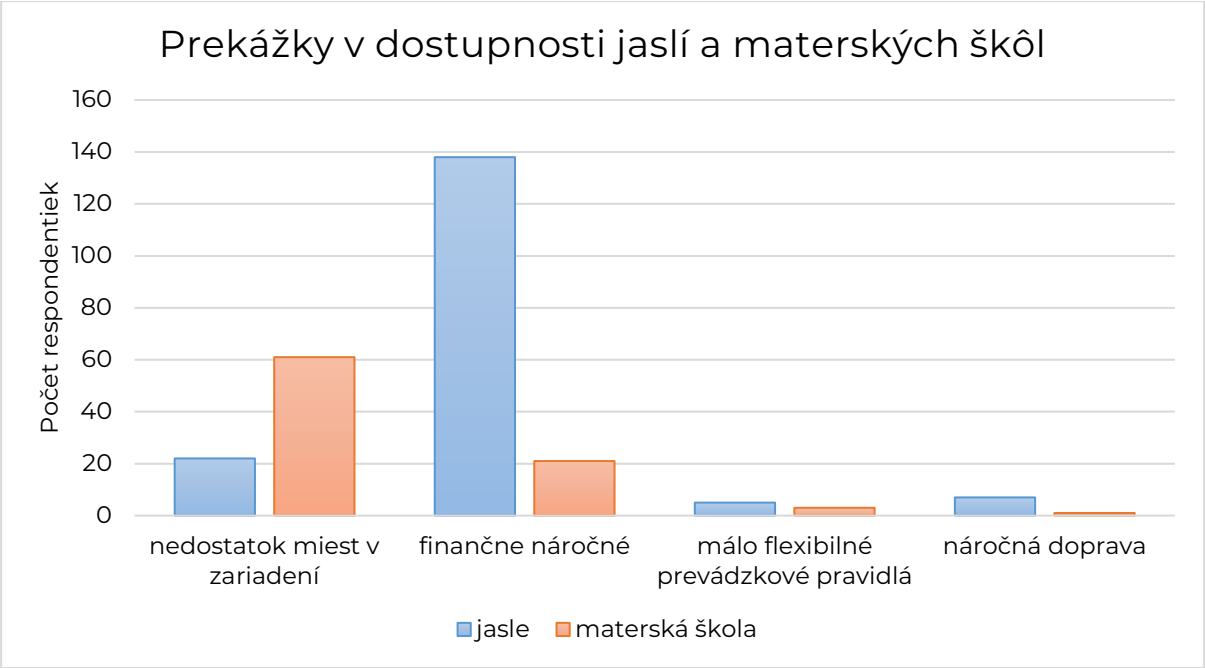
Graf 47 Záujem o využívanie zariadení starostlivosti - jasle, materská škola

Využívanie jaslí bolo medzi samosprávnymi krajmi navzájom porovnateľné**. Štatisticky významné rozdiely vo využití jaslí sa potvrdili len podľa čistého príjmu respondentiek v takom zmysle, že ženy s celkovým čistým príjmom nad 800 EUR využívajú jasle častejšie než ženy s nižším príjmom. Toto zistenie korešponduje aj s vyšším podielom súkromných než verejných zariadení** a rovnako aj s identifikovanými prekážkami (Graf 48), o ktorých budeme hovoriť nižšie.

Tabuľka 5 Porovnanie využívania zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov respondentiek s príjmom vyšším ako 1200 eur v porovnaní s ostatnými príjmovými skupinami

Porovnávané príjmové skupiny	**Sig.**
nemal/a som príjem	,004
do 500€	,001
500 až 800€	,000
od 800 do 1200€	rozdiel nie je št. významný

Medzi samosprávnymi krajmi sme zistili štatisticky významné rozdiely vo využívaní MŠ, čo môže indikovať rozdiely v dostupnosti týchto zariadení. V Bratislavskom kraji bolo menšie využitie MŠ než v Nitrianskom, Trenčianskom, Žilinskom, Košickom a Prešovskom kraji. Rozdiely vo využívaní MŠ medzi ostatnými krajmi (TT, TN, NR, ZA, BB, PO, KE) neboli štatisticky významné. Respondentky príjmovej kategórie nad 1200 EUR využívali MŠ najmenej, a to predovšetkým v porovnaní s príjmovou skupinou od 500 do 800 EUR ($p < 0,001$).

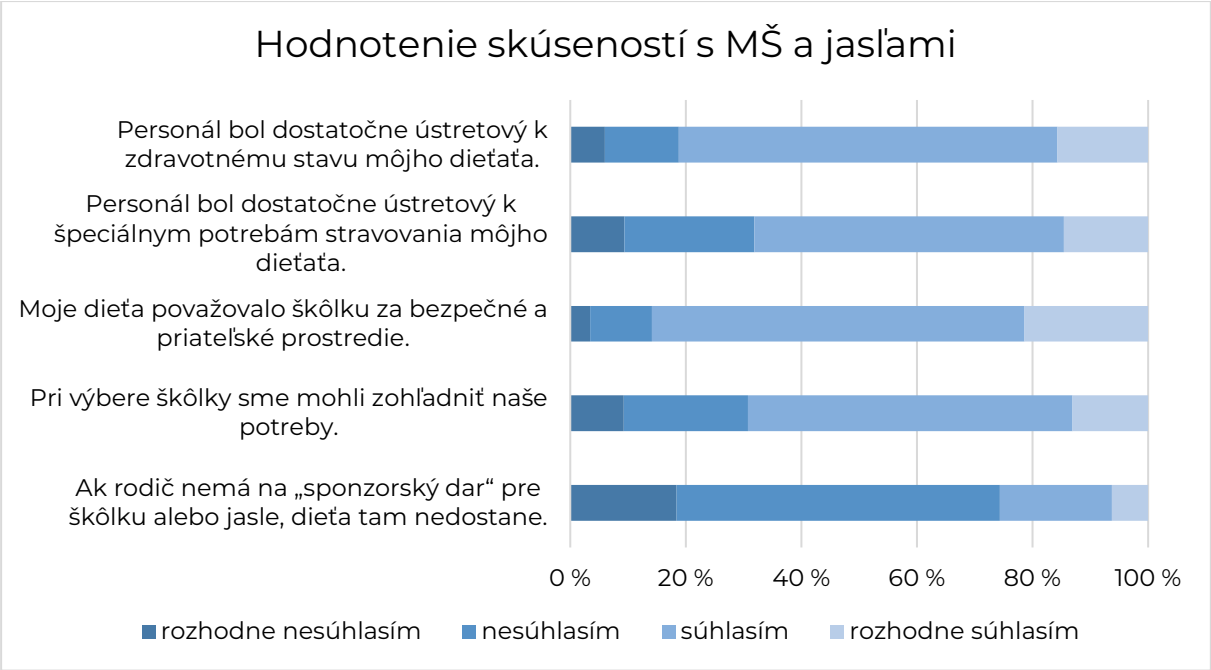


Graf 48 Prekážky v dostupnosti jaslí a materskej školy

Najčastejšou prekážkou v prístupe k materskej škole bol nedostatok miesta a v prístupe k jasliam finančná nedostupnosť (Graf 48). Ďalšie dva typy prekážok (prevádzkové pravidlá a náročná doprava), ktoré sa vo verejných diskusiách o prístupnosti jaslí a materských škôl objavujú, boli potvrdené len v niekoľkých prípadoch a javia sa v porovnaní s ostatnými možnosťami ako okrajové, resp. nie ako bariéry v prístupe k službám týchto zariadení. Nedostatočná dostupnosť bola potvrdená hlavne v Bratislavskom kraji a rozdiely sú štatisticky významné v porovnaní s ostatnými samosprávnymi krajmi. Rozdiely medzi ostatnými samosprávnymi krajmi nie sú štatisticky významné.

Respondentiek sme sa pýtali aj na ich spokojnosť s verejnými materskými školami prípadne jasľami formou miery súhlasu s tvrdeniami, ktoré vyjadrovali pozitívnu alebo negatívnu skúsenosť s týmito zariadeniami. K tvrdeniam, ktoré sa vzťahovali na skúsenosti s materskou školou, sa vyjadrili približne dve tretiny respondentiek. Pri jednotlivých tvrdeniach označilo *netýka sa ma/neviem posúdiť* od 179 do 289 respondentiek. Prevažné hodnotenie ústretovosti personálu materských škôl prípadne jaslí je pozitívne (Graf 49). **Ako dostatočne ústretový k zdravotnému stavu dieťaťa hodnotí prístup personálu viac ako 80 % respondentiek a k špeciálnym potrebám stravovania 69 % respondentiek**. Ešte výraznejší bol súhlas s tvrdením *Moje dieťa považovalo materskú školu za bezpečné a priateľské prostredie*. Napriek tomu, nesúhlas 30 % respondentiek s dostatočnou ústretovosťou k potrebám stravovania môže indikovať systémový problém či nesúlad s potrebami detí a očakávaniami rodičov. V súvislosti s výberom materskej školy sa respondentky vyjadrovali k tvrdeniu o možnosti zohľadnenia

potrieb dieťaťa alebo rodičov (70 % *súhlasím* a *rozhodne súhlasím*) a nevyhnutnosťou poskytnúť sponzorský dar pri žiadosti o miesto v materskej škole (74 % *nesúhlasím* a *rozhodne nesúhlasím*)[17].

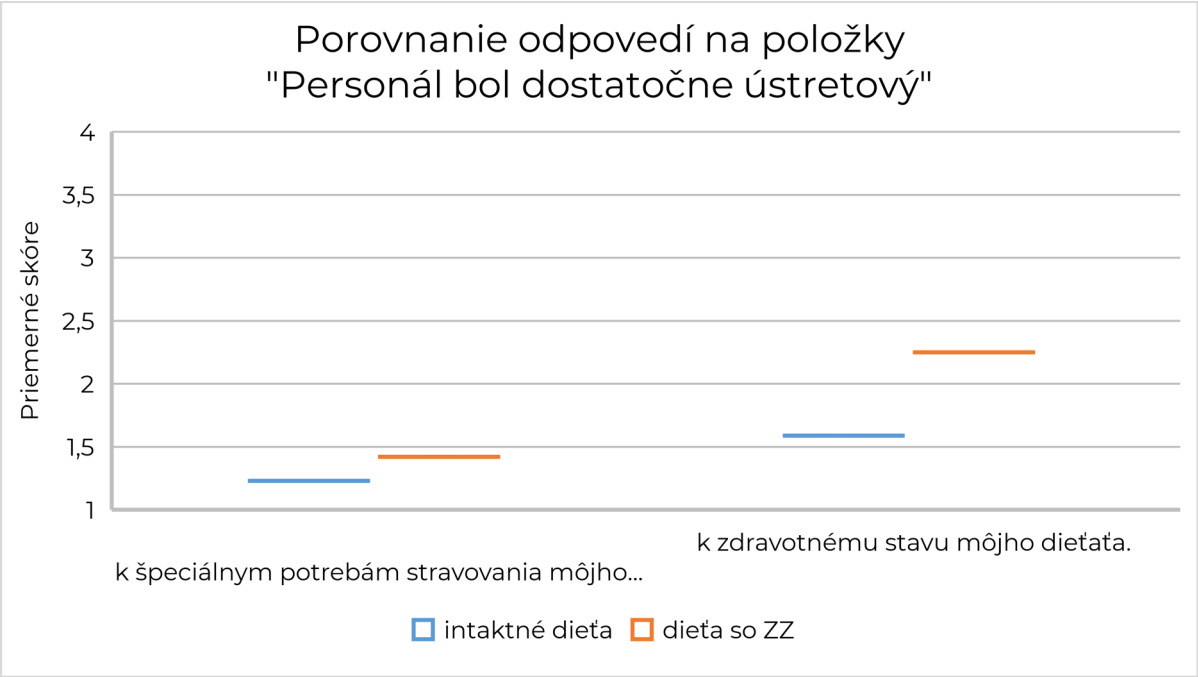


Graf 49 Hodnotenie skúseností s verejnými MŠ a jasľami[18]

Respondentky s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením významne častejšie odpovedali, že nesúhlasia alebo rozhodne nesúhlasia s tvrdeniami o ústretovosti personálu k špeciálnym potrebám stravovania ($p = 0{,}036$) a k zdravotnému stavu dieťaťa ($p < 0{,}001$). Pri interpretácii je potrebné zohľadniť to, že práve respondentky s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením mali častejšie skúsenosť so vznesením nejakých požiadaviek a mohli mať preto častejšie príležitosť vyhodnotiť ústretovosť zariadení. **Môžeme konštatovať, že práve táto cieľová skupina, ktorá potrebuje, aby zariadenia starostlivosti o deti predškolského veku boli dostatočne inkluzívne, teda dokázali rešpektovať a byť ústretové k potrebám vyplývajúcim zo zdravotného stavu dieťaťa, má častejšie negatívne skúsenosti** (Graf 50).

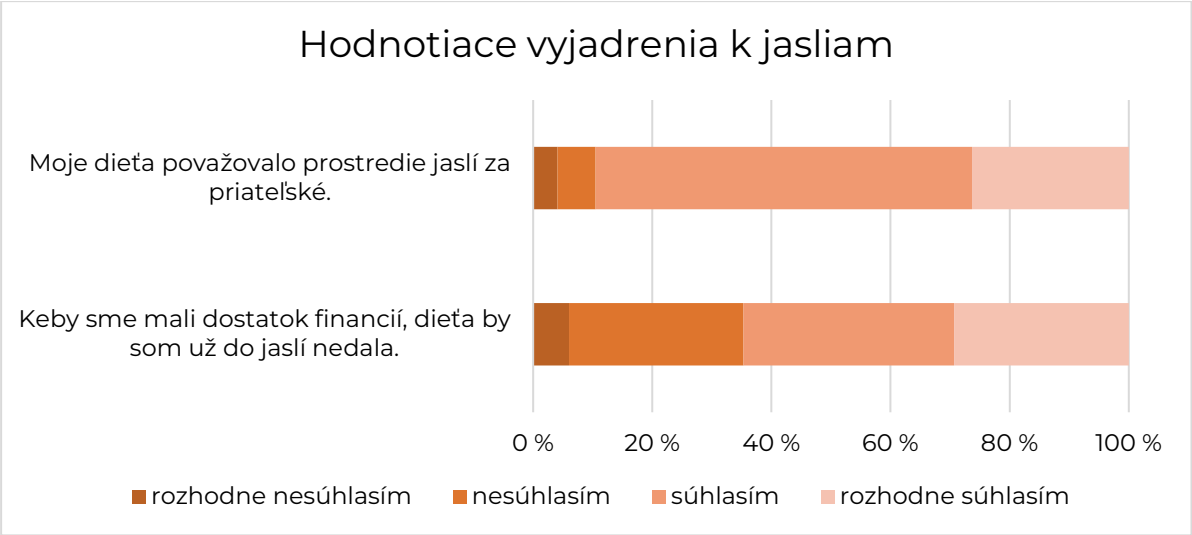
[17] Položka nehovorila priamo o úplatku ale formulácia navodzovala situáciu, kedy bez finančnej odmeny rodičia nezískajú pre dieťa miesto. Táto formulácia cielene mapovala skúsenosť so spôsobom prijímania finančných darov, ktoré by mohlo byť v materských školách rozšírené.

[18] Otázka obsahovala aj možnosť *netýka sa ma*, tieto odpovede boli vyňaté z analýzy, takže uvedené podiely predstavujú podiely z počtu odpovedí na škále od *rozhodne nesúhlasím* po *rozhodne súhlasím*.



Graf 50 Porovnanie spokojnosti respondentiek so službami predškolského zariadenia podľa zdravotného stavu dieťaťa

Spokojnosť dieťaťa so zariadením nie je jediným kritériom pre využívanie dostupných služieb. Poukazuje na to porovnanie odpovedí respondentiek k dvom tvrdeniam o skúsenostiach s jasľami. Kým významná väčšina (90 %) respondentiek súhlasí alebo rozhodne súhlasí s tvrdením, že *Moje dieťa považovalo prostredie jaslí za priateľské*. Zároveň až 65 % respondentiek súhlasí alebo rozhodne súhlasí s tvrdením *Keby sme mali dostatok financií, tak by som dieťa do jaslí nedala* (Graf 51). Pri interpretácii je síce potrebné brať do úvahy výrazný hodnotiaci náboj tohto tvrdenia, avšak môžeme usudzovať, že pre významnú časť matiek sú služby jaslí riešením súvisiacim s potrebou nástupu do zamestnania.



Graf 51 Hodnotiace vyjadrenia o skúsenostiach s jasľami[19]

2.3 Zhrnutie

Dotazník adresovaný ženám, ktoré rodili v období od 2010 – 2020 mal pomerne široký záber otázok týkajúcich sa výkonu práv v pracovnoprávnej oblasti, prístupu k sociálnej podpory a sociálnym službám starostlivosti o deti a hodnoteniu životnej úrovne počas MD/RD. Jedným s cieľov výskumu bolo sledovať aj to, či sú určité skupiny žien zraniteľnejšie alebo majú horšie podmienky na zosúlaďovanie pracovného, osobného a aj špecificky rodinného života.

Systém sociálnej podpory pre osoby, ktoré sa starajú o deti do troch rokov, je postavený na modeli dvojrodičovskej domácnosti a predpokladá, že do domácnosti bude zabezpečený druhý príjem. Dve rozdielne dávky – materská dávka a rodičovský príspevok – majú plniť rôzne funkcie. Kým materská dávka má zabezpečiť to, aby sa osobám poskytujúcim starostlivosť neznížil významne príjem po odchode z práce na MD, rodičovský príspevok má zabezpečiť doplňujúci príjem v prípade dlhodobej starostlivosti o dieťa do troch, prípadne šiestich rokov. Tieto dve línie sociálnej podpory však nie sú vhodne nastavené vzhľadom na to, že materská dávka nie je prístupná pre jednu pätinu žien. V našom výskumnom výbere sme mali zastúpených až 18 % žien, ktorým pri prvom dieťati nevznikol nárok na materskú dávku. Najzraniteľnejšími sú študentky a nezamestnané ženy. Porovnateľne zraniteľné sú však aj skupiny žien, ktoré pracujú na rôzne formy dohôd a ženy, ktoré v čase nástupu na MD/RD poberajú rôzne formy sociálnej

[19] Otázka obsahovala aj možnosť *netýka sa ma*, tieto odpovede boli vyňaté z analýzy, takže uvedené podiely predstavujú podiely z počtu odpovedí na škále od *rozhodne nesúhlasím* po *rozhodne súhlasím*.

podpory, medzi ktorými môže byť aj opatrovateľský príspevok, kedy je žena poistenkyňou štátu.

Výskum zároveň potvrdzuje, že materská dávka aj rodičovský príspevok sú jediným príjmom len pre 6 % žien a zároveň až 70 % žien sa cíti závislých od príjmov ich partnerov. Aktuálne nastavenie sociálnej podpory teda vôbec neberie do úvahy situáciu žien samoživiteliek (resp. rodičov samoživiteľov) pričom viac ako 40 % samoživiteliek potvrdilo, že materská a rodičovský príspevok sú jediným príjmom (čo je v porovnaní s priemerom 6 % zásadný rozdiel) a pre viac ako 50 % je to jeden z hlavných príjmov. Ak sú uvedené príspevky nedostatočné a žene samoživiteľke nevznikne nárok na vyššiu materskú dávku, ocitá sa v riziku prepadnutia do chudoby. Riziko nezvládnutia finančnej situácie sa však týka aj úplných rodičovských rodín. Domácnosti si počas rodičovskej dovolenky nedokážu zabezpečiť predovšetkým služby spojené s kultúrou a cestovaním (viac ako 50 %) a oblečenie (viac ako 35 %). Všetky potraviny nie sú počas rodičovskej dovolenky prístupné až pre 30 % domácností a lieky pre 22 % domácností. **Najohrozenejšou skupinou sú opäť samoživiteľky, ktoré toto obdobie nedokážu zvládnuť bez podpory príbuzných a potrebujú sa do zamestnania vrátiť čo najskôr.**

V pracovnoprávnej oblasti bolo skúmaných viacero aspektov. Jednak to, či ženy pociťujú riziko straty zamestnania počas alebo po ukončení materskej a rodičovskej dovolenky, ďalej či zamestnávatelia dostatočne reagujú na potreby prispôsobiť pracovné podmienky počas tehotenstva alebo po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky, a tiež aký majú ženy prístup k práci a špecificky k flexibilným formám práce. Pozitívnym zistením je, že prevažujú kladné skúsenosti žien s ochranou, ktorú im poskytuje Zákonník práce pred, počas a po MD/RD. Nemôžeme teda tvrdiť, že neústretovosť k tehotným ženám a zamestnankyniam s deťmi je štandardnou praxou. **Napriek tomu existuje nezanedbateľná časť žien, ktoré majú na pracoviskách negatívne skúsenosti.** Napríklad, až 30 % respondentiek malo obavu o stratu miesta z dôvodu tehotenstva a 16 % respondentiek malo priamo pocit, že sa ich zamestnávateľ chce zbaviť. Podobne, po ukončení rodičovskej dovolenky potvrdilo zachovanie pôvodnej alebo porovnateľnej pracovnej pozície len 50 % respondentiek. Zvyšná polovica žien buď nebola v situácii, kedy sa na ňu vzťahovala zákonná ochrana pracovného miesta, zistili, že ich miesto bolo zrušené (až 9 %), alebo dostali následne po nástupe do zamestnania výpoveď (až 14,4 %). V oboch prípadoch sa cítili ohrozenejšie alebo svoje pracovné miesto stratili tie respondentky, ktoré mali nižší príjem, nižší stupeň dosiahnutého vzdelania a predovšetkým, pracovali na základe rôznych foriem dohôd, alebo na TPP na dobu určitú. **Pri prispôsobovaní pracovných podmienok sú riziku najviac vystavené ženy, ktoré vykonávajú fyzickú prácu. Ich skúsenosti s ústretovosťou pri preradení na menej škodlivé pracovisko sú prevažne**

pozitívne, ale až 20 % žien má skúsenosť s odmietnutím takéhoto preradenia. Ústretovejší sú zamestnávatelia vtedy, ak ženy pracujú v zdraviu škodlivom prostredí v zmysle Zákonníka práce, menej však zohľadňujú iné situácie, ktoré si môžu vyžadovať preradenie. Po návrate do práce môžu ženy rovnako žiadať o prispôsobenie pracovných podmienok, ktoré je často potrebné pre zosúladenie pracovného a osobného života. Najčastejšie majú skúsenosť s úpravou pracovného času (15,6 %), skrátením pracovného úväzku (12 %) alebo prácou z domu (12 %). Stále však ide o malý podiel žien a uvedené formy úpravy pracovných podmienok sú významne prístupnejšie len pre ženy, ktoré pracujú na TPP na dobu neurčitú.

Výskum tiež potvrdzuje, že viac ako 50 % zamestnávateľov prerušuje komunikáciu so zamestnankyňami na MD/RD, čo sa neskôr prejaví aj ťažším návratom na pôvodnú pracovnú pozíciu. Ak zamestnávatelia udržiavajú kontakt v tomto období, ide najčastejšie o pozývanie na spoločné podujatia alebo informovanie o dôležitých zmenách. V tejto oblasti majú lepšie skúsenosti zamestnankyne v Bratislavskom a Nitrianskom kraji a opäť tie, ktoré majú dosiahnutý vyšší stupeň vzdelania alebo pracujú na pracovnej pozícii s vyšším príjmom. Ďalším negatívnym javom na pracovnom trhu sú **pretrvávajúce predsudky voči ženám po ukončení materskej a rodičovskej dovolenky**, ktoré ženy identifikovali ako prekážku pre získanie zamestnania. Výsledky analýzy naznačujú, že takúto skúsenosť majú najviac ženy s dosiahnutým nižším stupňom vzdelania, pričom ženy s vyšším vzdelaním sa častejšie potýkajú s **problémom zabezpečenia starostlivosti o deti počas pohovorov**.

Uvedené zistenia z viacerých aspektov situácie pred, počas a po MD/RD na pracovnom trhu opakovane ukazujú, že máme určitú skupinu žien, ktorej práva sú častejšie porušované, resp. ich ochrana im nie je dostatočne prístupná z dôvodu sociálneho statusu. Ide o ženy, ktoré si zabezpečujú príjem na rôzne formy dohôd, čiastočný úväzok alebo zmluvu na dobu určitú, majú nižší príjem, vykonávajú jednoduchú manuálnu prácu a nižší stupeň dosiahnutého vzdelania alebo sú študentky. Táto skupina žien pociťuje väčšie ohrozenie vo všetkých fázach rodičovstva a všetkých sledovaných aspektoch ich práv. Bližší pohľad na skúsenosti na pracovisku práve tejto skupiny žien by tak mohol ukázať, či existujú sektory, v ktorých je porušovanie práv zamestnankýň počas tehotenstva, MD a RD oveľa rozšírenejšie, prípadne či sú postavené do situácie, kedy im takúto ochranu neposkytujú ani právne predpisy.

V oblasti starostlivosti o deti sme sa zamerali na preferované stratégie žien pri návrate do zamestnania, na dĺžku čerpania MD/RD a prerozdelenie tohto čerpania s partnerom alebo manželom ako aj na dostupnosť služieb starostlivosti. **Zistenia z výskumu potvrdili, že aj v prípade čerpania MD/RD oboma rodičmi (čo potvrdila približne len jedna štvrtina respondentiek), naďalej pretrváva**

výrazný nepomer v čerpaní MD a RD medzi mužmi a ženami. Najviditeľnejšie je to v prípade rodičovskej dovolenky - priemerná dĺžka čerpania rodičovskej dovolenky u žien je 37,4 mesiaca a u mužov 13,4 mesiaca. **Zároveň, počas obdobia, kedy si MD/RD čerpá muž, viac ako tretina žien nastupuje do práce a približne rovnaký podiel žien ostáva doma a stará sa o dieťa alebo o ďalšie deti. Ani nástup muža na rodičovskú dovolenku tak neznamená návrat ženy do zamestnania.**

Pri zabezpečovaní starostlivosti o deti do troch rokov, je prevládajúcou stratégiou starostlivosť zo strany rodičov (42 %) či iných príbuzných (18 %) a súkromné či verejné jasle boli využívané len 17 % respondentiek, pričom väčší podiel využil súkromné zariadenia. Tieto výsledky je potrebné interpretovať o. i. aj v súvislosti s prístupnosťou služieb**. V prípade jaslí (zariadení starostlivosti o deti do troch rokov) sa ako najväčší problém potvrdila ich cenová neprístupnosť. V predškolských zariadeniach sú najväčšou prekážkou ich dostupnosti nedostatočné kapacity. Pre oba typy zariadení bol zároveň identifikovaný problém s nedostatočnou inkluzívnosťou pre deti so zdravotným znevýhodnením.**

Zistenia z jednotlivých oblastí poskytujú obraz o skúsenostiach žien pred, počas a po materskej a rodičovskej dovolenke, ktorý by mal byť zohľadnený pri ďalšom uvažovaní o podmienkach zosúlaďovania pracovného a rodinného života. Upozorňujeme predovšetkým na to, že ak ženy nemajú ochranu Zákonníka práce a ich forma pracovnoprávneho vzťahu to umožňuje, zamestnávatelia nezohľadňujú ich situáciu a častejšie sú vystavené finančnej penalizácii, nezohľadneniu potrebných zmien zo zdravotných dôvodov, strate pracovného miesta a zároveň oveľa častejšie čelia diskriminácii po materskej a rodičovskej dovolenke v pracovnoprávnych vzťahoch. Je to najmä tá skupina žien, ktorá častejšie nedosiahne na materskú dávku a pociťuje nedostatočnú životnú úroveň.

Zdroje

EIGE. Gender Equality Index 2019. Work-life balance. Dostupné na: Parental-leave policies | European Institute for Gender Equality (europa.eu)
Zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce.
Zákon 571/2009 Z. z. o rodičovskom príspevku a o zmene a doplnení niektorých zákonov.
Zákon 40/1995 Z. z. o predĺžení materskej dovolenky, o dávkach v materstve a o prídavkoch na deti z nemocenského poistenia.

Príloha 1: Dotazník

1. Pohlavie:
a) žena
b) muž
2. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie:
a) základné
b) stredoškolské bez maturity
c) stredoškolské s maturitou
d) vysokoškolské – 1. stupeň (Bc.)
e) vysokoškolské – 2. stupeň (Mgr., Ing., MUDr. a ekvivalenty)
f) vysokoškolské – 3. stupeň (PhD., ArtD. a ekvivalenty)
3. Vaše bydlisko:
a) Bratislavský samosprávny kraj
b) Trnavský samosprávny kraj
c) Trenčiansky samosprávny kraj
d) Nitriansky samosprávny kraj
e) Žilinský samosprávny kraj
f) Banskobystrický samosprávny kraj
g) Prešovský samosprávny kraj
h) Košický samosprávny kraj
4. Počet detí:
a) 1
b) 2
c) 3 a viac
5. Pre našu rodinu platí, že (označte všetky správne odpovede):
a) naše dieťa má zdravotné znevýhodnenie
b) rodným jazykom dieťaťa nie je slovenský jazyk
c) patríme k rómskej menšine
d) jeden z nás/obaja sme cudzinci
e) sme rodičmi rovnakého pohlavia
f) žiadne z uvedených
g) patríme k národnostnej menšine:
5. Žijem v spoločnej domácnosti s (ak sa Vaša situácia menila, uveďte stav počas čerpania materskej/rodičovskej):
a) životným partnerom/partnerkou
b) manželom/manželkou
c) len s dieťaťom/deťmi

d) starými rodičmi
e) inými členmi rodiny
f) priateľmi

7. Aký bol Váš celkový čistý príjem v čase nástupu na poslednú materskú/rodičovskú dovolenku? (Vás ako jednotlivca, nie domácnosti.)

a) do 500 EUR
b) od 500 do 800 EUR
c) od 800 do 1.200 EUR
d) viac ako 1.200 EUR
e) nemal/a som príjem

8. Na PRVÚ materskú/rodičovskú som nastupoval/a v roku:

9. V čase nástupu na PRVÚ materskú/rodičovskú dovolenku som bol/a (označte všetky správne odpovede):

a) študent/ka
b) nezamestnaná/ý
c) zamestnaná/ý na trvalý pracovný pomer - doba neurčitá
d) zamestnaná/ý na trvalý pracovný pomer - doba určitá
e) zamestnaná/ý na čiastočný pracovný pomer
f) SZČO
g) pracujúca/i na rôzne formy dohôd a brigád
h) poberateľ/ka opatrovateľského príspevku
i) iné:

10. Na POSLEDNÚ materskú/rodičovskú dovolenku som nastupoval/a v roku:

11. V čase nástupu na POSLEDNÚ materskú/rodičovskú dovolenku som bol/a (označte všetky správne odpovede):

a) na rodičovskej dovolenke
b) študent/ka
c) nezamestnaná/ý
d) zamestnaná/ý na trvalý pracovný pomer - doba neurčitá
e) zamestnaná/ý na trvalý pracovný pomer - doba určitá
f) zamestnaná/ý na čiastočný pracovný pomer
g) SZČO
h) pracujúca/i na rôzne formy dohôd a brigád
i) poberateľ/ka opatrovateľského príspevku
j) iné:

12. Ak ste v čase POSLEDNÉHO tehotenstva (muži v čase pred nástupom na rodičovskú dovolenku) pracovali, Vaša práca bola organizovaná:

a) v smenách
b) v nepretržitej prevádzke

c) v štandardnej 8 hodinovej pracovnej dobe
d) flexibilným pracovným časom
e) nepracoval/a som
f) netýka sa ma
g) iné:

13. Ak ste v čase POSLEDNÉHO tehotenstva (muži v čase pred nástupom na rodičovskú dovolenku) pracovali, na pracovisku bolo zamestnaných:
a) menej ako 10 zamestnancov
b) od 10 do 59 zamestnancov
c) 60 a viac zamestnancov
d) nepracoval/a som
14. Ak ste v čase POSLEDNÉHO tehotenstva (muži v čase pred nástupom na rodičovskú dovolenku) pracovali, vykonávali ste:
a) fyzicky jednoduchú manuálnu prácu
b) fyzicky namáhavú manuálnu prácu
c) intelektuálnu činnosť
d) časté služobné cesty
e) prácu so zdraviu škodlivým materiálom
f) prácu v rizikovom prostredí
g) nepracoval/a som
h) netýka sa ma
15. Vznikol vám nárok na materskú dávku pri narodení Vášho PRVÉHO dieťaťa?
a) Áno, dopredu som plánovala rodičovstvo tak, aby som splnil/a podmienky
b) Áno, hoci som si dopredu podmienky nezisťovala
c) Nie
d) Nečerpal/a som
16. Vznikol vám nárok na materskú dávku pri narodení Vášho POSLEDNÉHO dieťaťa?
a) Áno, dopredu som plánovala rodičovstvo tak, aby som splnil/a podmienky
b) Áno, hoci som si dopredu podmienky nezisťovala
c) Nie
d) Neviem
17. Koľko mesiacov ste čerpali materské? (Uveďte počet mesiacov za všetky deti spolu.)
18. Koľko mesiacov čerpal materské druhý rodič dieťaťa? (Uveďte počet mesiacov za všetky deti spolu. Ak vychovávate dieťa sama/sám, uveďte prosím 0.)

19. Koľko mesiacov ste boli na rodičovskej dovolenke? (Uveďte počet mesiacov za všetky deti spolu.)
20. Koľko mesiacov bol na rodičovskej dovolenke druhý rodič dieťaťa? (Uveďte počet mesiacov. Ak vychovávate dieťa sama/sám, uveďte prosím 0.)
21. Ak čerpal materské aj otec dieťaťa, matka v tomto období:
a) ostala doma a starala sa o dieťa/ďalšie deti
b) ostala doma a starala sa o iného člena rodiny
c) nastúpila do práce na časť dňa
d) nastúpila do práce na celý deň
e) zaevidovala sa na úrade práce ale nenašla zamestnanie
f) iné:
22. Materská dávka bola pre Vašu domácnosť (v prípade viacerých detí zvoľte podľa čerpania materskej s najmladším dieťaťom):
a) jediným hlavným príjmom
b) jeden z hlavných príjmov
c) vedľajším ale dôležitým príjmom
d) vedľajším príjmom na prilepšenie
e) nevznikol mi nárok
23. Rodičovský príspevok bol pre Vašu domácnosť (v prípade viacerých detí zvoľte podľa čerpania rodičovskej s najmladším dieťaťom):
a) jediným hlavným príjmom
b) jeden z hlavných príjmov
c) vedľajším ale dôležitým príjmom
e) vedľajším príjmom na prilepšenie
f) nečerpal/a som
24. Prosím, označte do akej miery súhlasíte s nasledovnými tvrdeniami o životnej úrovni na rodičovskej dovolenke.
rozhodne nesúhlasím – 2 nesúhlasím – 3 súhlasím – 4 rozhodne súhlasím – neviem posúdiť/netýka sa ma (zobrazené ako matica)
a) Bez finančnej a materiálnej pomoci rodičov/príbuzných by sme obdobie počas rodičovskej dovolenky nezvládli.
b) Počas rodičovskej som sa cítil/a závislý/á od príjmu partnera.
c) Čerpanie rodičovského príspevku som vedel/a postačujúco kombinovať s inou zárobkovou činnosťou.
d) Do zamestnania som sa vrátil/a kvôli nedostatočnej výške rodičovského príspevku.
e) Počas rodičovskej dovolenky sme mohli zabezpečiť všetky potraviny podľa potreby (napr. aj džús, jogurty, syr, čokoláda/cukrovinky, kvalitné mäso a mäsové výrobky).

f) Počas rodičovskej dovolenky sme mohli zabezpečiť oblečenie pre všetkých členov domácnosti.
g) Počas rodičovskej dovolenky sme dokázali zabezpečiť lieky a výživové doplnky.
h) Počas rodičovskej dovolenky sme mohli navštevovať kultúrne podujatia/cestovať.

25. Prosím, označte do akej miery súhlasíte s nasledovnými tvrdeniami o tehotenstve na pracovisku.
rozhodne nesúhlasím – 2 nesúhlasím – 3 súhlasím – 4 rozhodne súhlasím – neviem posúdiť/netýka sa ma (zobrazené ako matica)

a) Svoje tehotenstvo som nemusela skrývať z obavy, že stratím prácu.
b) Po oznámení, že som tehotná, som mala pocit, že sa ma zamestnávateľ chce zbaviť.
c) Pred odchodom na materskú dovolenku sme sa so zamestnávateľom otvorene rozprávali o možnostiach po ukončení MD.

d) Počas tehotenstva/pred nástupom na materskú dovolenku pre mňa boli oporou odbory/zamestnanecká rada.

26. Po oznámení tehotenstva na pracovisku, zamestnávateľ:
a) ma preradil na prácu neohrozujúcu priebeh tehotenstva za tých istých platových podmienok.
b) ma preradil na inú pracovnú pozíciu so zhoršením platových podmienok.
c) ma nepreradil na bezpečnejšiu prácu aj keď som o to požiadala.
d) mi poskytol pracovné voľno s náhradou mzdy v sume môjho priemerného zárobku.
e) mi umožnil pracovať z domu alebo využiť flexibilný pracovný čas.
f) naďalej požadoval prácu počas nočných smien či pracovnú pohotovosť.
g) nemusel meniť pracovné podmienky – nebolo to potrebné.
h) mi znížil/zastavil vyplácanie motivačných odmien.
i) so mnou ukončil spoluprácu.
netýka sa ma

27. Počas materskej/rodičovskej dovolenky so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt:
a) prizývaním na firemné akcie
b) informovaním o dôležitých zmenách a novinkách (napr. mailom, telefonicky)
c) prístupom k internému portálu a materiálom
d) možnosťou zapojiť sa do vzdelávacích aktivít (online semináre, školenia a pod.)
e) neudržiaval so mnou kontakt
f) iné:

28. Materskú/rodičovskú dovolenku som ukončil/a:
a) uplynutím maximálnej dĺžky

b) skôr, kvôli finančnému tlaku
c) skôr, na nátlak zamestnávateľa
d) skôr, kvôli potrebe vrátiť sa do práce
e) iné:

29. Po návrate z materskej/rodičovskej:

a) som dostal/a pôvodnú pozíciu alebo pozíciu zodpovedajúcu pracovnej zmluve.
b) som dostal/a rovnaké ohodnotenie ako kolegyne/kolegovia na rovnakej pozícii.
c) mi na pracovisku pomohli odbory/zamestnanecká rada.
d) som zistila, že moje miesto bolo zrušené.
e) sa na mňa nevzťahovala ochrana pracovného miesta počas materskej/rodičovskej (napr. Dohody, SZČO a pod.).
f) so mnou ukončili spoluprácu výpoveďou po skončení ochrannej lehoty.
g) iné:

30. Po návrate z materskej/rodičovskej dovolenky sme sa so zamestnávateľom dohodli na nasledujúcich úpravách pracovných podmienok:

a) úprava pracovného času/úprava smien
b) možnosť robiť z domu/telepráca
c) skrátenie pracovného úväzku
d) povolenie dojčenia na pracovisku
e) zabezpečenie opatrovania na pracovisku
f) povolenie mať dieťa na pracovisku
g) nedohodli sme sa na žiadnych úpravách
h) netýka sa ma
i) iné:

31. Pri hľadaní inej práce po ukončení materskej/rodičovskej (ak ste nenastúpili k pôvodnému zamestnávateľovi) som sa stretla/stretol s nasledovnými prekážkami:

a) nájsť čas a silu hľadať v pracovných inzerátoch
b) zabezpečiť starostlivosť o dieťa/deti počas pohovorov
c) zabezpečiť súvisiacu logistiku s pohovormi (doprava, aktivity detí)
d) predsudky voči ženám po materskej/rodičovskej dovolenke
e) predsudky voči mužom po materskej/rodičovskej dovolenke
f) netýka sa ma
g) iné:

32. V akom veku nastúpilo Vaše NAJMLADŠIE dieťa do zariadenia starostlivosti o deti alebo do predškolského zariadenia? (Uveďte údaj v rokoch.)

33. Najmladšie dieťa začalo navštevovať zariadenie, aby:

a) bolo v spoločnosti rovesníkov
b) som mal/a čas na vybavenie iných povinností pre našu rodinu

c) som mal/a čas pre seba
d) som mohol/mohla nastúpiť do platenej práce
e) sa pripravilo na nástup do školy
f) netýka sa ma
g) iné:

34. Zariadenie starostlivosti o dieťa do 3 rokov (napr. jasle) som:

a) nechcel/a využiť
b) využil/a
c) chcel/a využiť, ale nebolo dostupné/voľné miesto
d) chcel/a využiť, ale finančne by sa nám to neoplatilo
e) chcel/a využiť, ale dostupné bolo len súkromné zariadenie, ktoré je príliš drahé
f) chcel/a využiť, ale prevádzkové pravidlá sú/boli málo flexibilné
g) chcel/a využiť, ale doprava by bola veľmi náročná
h) iné:

35. Predškolské zariadenie (materskú školu) som:

a) nechcel/a využiť
b) využil/a
c) chcel/a využiť, ale nebolo dostupné/voľné miesto
d) chcel/a využiť, ale finančne by sa nám to neoplatilo
e) chcel/a využiť, ale dostupné bolo len súkromné zariadenie, ktoré je príliš drahé
f) chcel/a využiť, ale prevádzkové pravidlá sú/boli málo flexibilné
g) chcel/a využiť, ale doprava by bola veľmi náročná
h) Iné:

36. Využili ste inú formu služieb starostlivosti ako jasle? Akú?

a) opatrovateľka – neformálna občasná výpomoc
b) opatrovateľka – registrovaná ako poskytovateľ/ka služieb
c) rodičia
d) príbuzní
e) priatelia
f) súkromné zariadenie starostlivosti o deti
g) materské alebo rodinné centrum
h) zariadenie prevádzkované zamestnávateľom
i) nie, žiadne.

37. Aké sú Vaše skúsenosti s verejnými jasľami a materskými školami? Označte do akej miery súhlasíte s tvrdeniami uvedenými nižšie.

rozhodne nesúhlasím – 2 nesúhlasím – 3 súhlasím – 4 rozhodne súhlasím – neviem posúdiť/netýka sa ma (zobrazené ako matica)

a) Ak rodič nemá na „sponzorský dar“ pre materskú školu alebo jasle, dieťa tam nedostane.
b) Keby sme mali dostatok financií, aby jeden z nás mohol ostať doma dlhšie, dieťa by som už do jaslí nedal/a.
c) Pri výbere materskej školy sme mohli zohľadniť naše potreby v súvislosti s dochádzaním z/do práce.
d) Personál v materskej škole/jasliach bol dostatočne ústretový k špeciálnym potrebám stravovania môjho dieťaťa.
e) Personál v materskej škole/jasliach bol dostatočne ústretový k zdravotnému stavu môjho dieťaťa.
f) Moje dieťa považovalo prostredie jaslí za priateľské, má naň dobré spomienky.
g) Moje dieťa vždy považovalo materskú školu za bezpečné a priateľské prostredie.

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1 Štruktúra výskumného výberu podľa samosprávneho kraja 65
Graf 2 Štruktúra výskumného výberu podľa dosiahnutého vzdelania 65
Graf 3 Výskumný výber podľa počtu detí respondentiek 66
Graf 4 Výskumný výber podľa rodinnej situácie respondentiek 66
Graf 5 Podiel respondentiek podľa roku, v ktorom nastúpili na prvú a/alebo poslednú MD/RD 68
Graf 6 Výskumný výber podľa výšky príjmu pred nástupom na poslednú MD/RD 69
Graf 7 Výskumný súbor podľa zdroja príjmu pred nástupom na prvou a/alebo poslednou MD/RD 69
Graf 8 Podiely respondentiek, ktorým vznikol/nevznikol nárok na materskú dávku pri prvom a poslednom dieťati 70
Graf 9 Podiely respondentiek, ktorým nevznikol nárok na materskú dávku pri prvom dieťati podľa formy zamestnaneckého vzťahu a sociálneho statusu 71
Graf 10 Štatistická súvislosť medzi vznikom nároku na materskú dávku a výškou príjmu príjmu 72
Graf 11 Podiely respondentiek podľa významu MD a RD pre celkový príjem domácnosti 73
Graf 12 MD a RD ako hlavný zdroj príjmu - porovnanie podielov odpovedí samoživiteliek a respondentiek žijúcich v partnerstve/manželstve 74
Graf 13 Subjektívne hodnotenie finančnej situácie domácností počas MD a RD 75
Graf 14 Odpovede na otázku "Počas rodičovskej dovolenky sme mohli zabezpečiť:" 76
Graf 15 Porovnanie odpovedí podľa premennej "samoživiteľka" - Otázka A: Bez finančnej podpory príbuzných by sme to nezvládli; Otázka B: Do zamestnania som sa vrátila kvôli nedostatočnej výške rodičovského príspevku. 77
Graf 16 Porovnanie priemerných hodnôt odpovedí podľa premennej "dieťa so zdravotným znevýhodnením 77
Graf 17 Skúsenosti respondentiek s úpravou pracovných podmienok na pracovisku počas tehotenstva (početnosti odpovedí) 79
Graf 18 Percentuálne podiely odpovedí podľa formy pracovnoprávneho vzťahu pred nástupom na MD/RD 80
Graf 19 Skúsenosti s úpravou pracovných podmienok zamestnávateľom počas tehotenstva zamestnankyne (početnosti odpovedí) 81
Graf 20 Preradenie na inú pracovnú pozíciu za rovnakých platových podmienok – respondentky pracujúce v zdraviu škodlivom prostredí (početnosti odpovedí) 82

Graf 21 Preradenie na inú pracovnú pozíciu za rovnakých platových podmienok – respondentky pracujúce v zdraviu nezávadnom prostredí (početnosti odpovedí) 82
Graf 22 Skúsenosti respondentiek na pracovisku pred nástupom na MD 84
Graf 23 Podiel odpovedí na otázku „Počas tehotenstva a/alebo pred nástupom na MD pre mňa boli oporou odbory a/alebo zamestnanecká rada.“ 86
Graf 24 Percentuálny podiel kladných odpovedí na otázku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt...“ 87
Graf 25 Podiely zvolených odpovedí na otázku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt.“ podľa samosprávnych krajov. 87
Graf 26 Podiely odpovedí na položku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt“ /podľa dosiahnutého vzdelania 89
Graf 27 Priemerná hodnota zvolenej odpovede "informuje o dôležitých zmenách a novinkách" podľa výšky čistého príjmu 90
Graf 28 Priemerná hodnota zvolenej odpovede "online semináre, školenia a pod." podľa výšky príjmu 90
Graf 29 Počet odpovedí v možnostiach odpovedí na otázku "Po návrate z MD/RD" 91
Graf 30 Skúsenosti s prístupom zamestnávateľov po návrate z MD/RD – bez odpovedí „netýka sa ma“ 92
Graf 31 Vzťah výšky príjmu pred nástupom na MD/RD a zachovaním pôvodného pracovného miesta 93
Graf 32 Úprava pracovných podmienok po návrate z MD/RD (bez zahrnutia odpovedí „netýka sa ma“; N = 500) 94
Graf 33 Možnosť mať dieťa na pracovisku vo vzťahu k veľkosti zamestnávateľa 95
Graf 34 Prekážky pri návrate na trh práce po MD/RD 95
Graf 35 Prekážky pri návrate žien na trh práce po MD/RD 96
Graf 36 Distribúcia počtu mesiacov MD za všetky deti spolu 98
Graf 37 Distribúcia počtu mesiacov RD za všetky deti spolu 98
Graf 38 Vzťah medzi dĺžkou čerpania rodičovského príspevku a výškou príjmu .. 100
Graf 39 Priemerná dĺžka čerpania MD a RD podľa pracovnoprávneho vzťahu/zdroja príjmu pred prvým dieťaťom 100
Graf 40 Dĺžka čerpania MD a RD podľa pracovnoprávneho vzťahu a príjmového statusu pred posledným dieťaťom 101
Graf 41 Dĺžka čerpania materskej dávky druhým rodičom v mesiacoch (početnosti odpovedí) 102
Graf 42 Dĺžka čerpania rodičovskej dovolenky druhým rodičom v mesiacoch (početnosti odpovedí) 102

Graf 43 DĺžkA čerpania materskej dávky a rodičovského príspevku druhým rodičom dieťaťa 103
Graf 44 Situácia matky počas čerpania materskej dávky otcom dieťaťa 104
Graf 45 Spôsoby zabezpečenia starostlivosti o deti do 3 rokov 105
Graf 46 Využívanie zariadenia starostlivosti o deti do 3 rokov (početnosti odpovedí)) 106
Graf 47 Záujem o využívanie zariadení starostlivosti - jasle, materská škola 106
Graf 48 Prekážky v dostupnosti jaslí a materskej školy 107
Graf 49 Hodnotenie skúseností s verejnými MŠ a jasľami 108
Graf 50 Porovnanie spokojnosti respondentiek so službami predškolského zariadenia podľa zdravotného stavu dieťaťa 109
Graf 51 Hodnotiace vyjadrenia o skúsenostiach s jasľami 110

Tabuľka 1 Podiel respondentiek podľa ďalších sledovaných charakteristík 67
Tabuľka 2 Finančná sebestačnosť - stredné hodnoty a štatistická signifikancia podľa premennej „naše dieťa má zdravotné znevýhodnenie“. 78
Tabuľka 3 Poradie samosprávnych krajov podľa zvolených možností odpovede na otázku „Počas MD/RD so mnou zamestnávateľ udržiaval kontakt" 88
Tabuľka 4 Vzťah medzi skúsenosťou po návrate z MD/RD a typom práce 93
Tabuľka 5 Porovnanie využívania zariadení starostlivosti o deti do 3 rokov respondentiek s príjmom vyšším ako 1200 eur v porovnaní s ostatnými príjmovými skupinami 106

III. Využívanie flexibilných foriem práce, zamestnaneckých benefitov a ďalších opatrení pre zosúladenie pracovného a osobného života

(A. Máriássyová)

Obsah

Úvod 128
3.1 Poznámky k metodológii 129
3.2 Analýza a interpretácie 134
3.2.1 Potreby zamestnankýň a zamestnancov v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života 134
3.2.2 Flexibilné pracovné podmienky 142
3.2.3 Benefity v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života 148
3.2.3.1 Podpora starostlivosti o deti 148
3.2.3.2 Podpora rodičov na materskej a rodičovskej dovolenke 152
3.2.3.3 Ostatné benefity na zosúladenie pracovného a osobného života 155
3.2.4 Pandémia COVID-19 a nové pracovné podmienky a opatrenia 158
3.2.4.1 Nové flexibilné formy práce 158
3.2.4.2 Zmena v poskytovaní pracovných benefitov 160
3.2.4.3 Znalosť zmien Zákonníka práce 163
Zhrnutie 165
Zoznam grafov a tabuliek 167
Príloha 1: Dotazník pre zamestnancov a zamestnankyne 169
Príloha 2: Dotazník pre zamestnávateľov 179

Úvod

Cieľom výskumu je odpovedať na otázku, aké konkrétne flexibilné formy práce a ďalšie opatrenia zamerané na podporu harmonizácie poskytujú slovenskí zamestnávatelia svojim zamestnancom a zamestnankyniam a ako tieto opatrenia a benefity zodpovedajú ich požiadavkám. Zároveň sa výskum venuje aj vplyvu pandémie COVID-19 na poskytované benefity.

Hlavné oblasti, na ktoré sa táto časť výskumu zameriava, sú:

- flexibilné pracovné podmienky a ďalšie opatrenia pre harmonizáciu pracovného a rodinného života;
- podpora starostlivosti o deti, ktorú zamestnávatelia poskytujú zamestnancom;
- podpora rodičov na MD/RD;
- ponuka nadštandardných opatrení a benefitov pre harmonizáciu osobného a pracovného života;
- dôsledky pandémie COVID-19 na ponuku flexibilných pracovných podmienok a ďalších opatrení pre harmonizáciu osobného a pracovného života.

Tieto otázky skúmame prostredníctvom porovnania názorov zamestnávateľov a zamestnancov a zamestnankýň, aby sme získali pohľad oboch strán na ponúkané benefity a opatrenia. Práve rôzne nazeranie na potreby zosúlaďovania pracovného a osobného života sa môže premietnuť do nesprávneho nastavenia opatrení, ktoré nemusia reflektovať potreby konkrétnych skupín zamestnancov a zamestnankýň, napríklad rodičov malých detí, osôb so zdravotným znevýhodnením a podobne. Tiež sme sledovali, či sa zmena v poskytovaní flexibilných pracovných podmienok v nadväznosti na pandémiu COVID-19 nedotkla týchto skupín vo zvýšenej miere.

Nástroje na zosúlaďovanie pracovného a osobného života vrátane flexibilných foriem práce by mali byť vnímané ako obojstranne prospešné. Ich pozitívne dopady sa netýkajú iba očakávanej zvýšenej produktivity práce, ale aj vyššej spokojnosti zamestnancov a zamestnankýň alebo ich lojality k zamestnávateľovi. Nepredstavujú teda len spôsob, akým pritiahnuť a udržať zamestnancov a zamestnankyne, ale sú aj prejavom záujmu o ich potreby. Nastavenie nástrojov na zosúladenie pracovného a osobného života by malo byť prispôsobené jednotlivým skupinám zamestnancov a zamestnankýň, či už ide o mladých ľudí, rodičov, ľudí vo vyššom veku a podobne. Dôležitá je v tomto ohľade aj komunikácia zamestnávateľa so zástupcami zamestnancov a zamestnankýň, aby existovala platforma, v rámci ktorej bude možné formulovať svoje požiadavky a návrhy.

Zistenia tohto výskumu môžu slúžiť ako začiatočný bod debaty o tom, ako nastavovať pracovné benefity na základe potrieb zamestnancov a zamestnankýň a prečo je potrebné, aby tieto benefity boli individualizované na základe preferencií jednotlivcov.

3.1 Poznámky k metodológii

Na základe cieľov opísaných v Úvode boli stanovené nasledujúce výskumné otázky:

- Aká je dostupnosť flexibilných foriem práce a ďalších opatrení pre harmonizáciu pracovného a rodinného života z pohľadu zamestnancov a zamestnankýň a zamestnávateľov (podľa sledovaných charakteristík respondentov a respondentiek)?
- Aký je rozsah ponúkaných flexibilných foriem pracovných úväzkov a nadštandardných opatrení pre harmonizáciu rodinného a pracovného života?
- Sú zamestnanci a zamestnankyne a zamestnávatelia oboznámení s novelou Zákonníka práce a jej ustanoveniami v súvislosti s pandémiou COVID-19?
- Majú dôsledky pandémie COVID-19 dopad na ponuku jednotlivých harmonizačných opatrení zamestnávateľov?

Časť výskumu venujúca sa zosúladeniu práce a rodiny je postavená na dvoch dotazníkoch určených pre zamestnancov a zamestnávateľov, ktoré obsahovali komplementárne otázky o poskytovaných benefitoch a opatreniach zamestnávateľov zameraných na zosúladenie pracovného a rodinného života. Otázky boli tematicky rozdelené do piatich častí: benefity zamerané na podporu starostlivosti o deti, benefity zamerané na podporu rodičov na MD/RD, ďalšie benefity na zosúladenie osobného a pracovného života, flexibilné formy práce a vplyv pandémie COVID-19 na poskytovanie pracovných benefitov.

Zber dát od zamestnancov prebiehal prostredníctvom elektronického dotazníka realizovaného prieskumnou agentúrou AKO v septembri 2020. Do prieskumu sa zapojilo 1 003 respondentiek a respondentov, ich štruktúru zachytáva Tabuľka 1. Reprezentatívnosť výskumného výberu bola sledovaná kvótnymi znakmi:

- pohlavie – mierne prevažovali muži;
- vek – najpočetnejšie boli zastúpené vekové kategórie 26-35 rokov, 36-45 rokov a 46-55 rokov;
- rodinný stav – polovica respondentiek a respondentov žije v manželstve a ďalších 16 % v partnerskom vzťahu. Bez partnera žije 33 % respondentiek a respondentov;
- počet detí (špecificky aj vo veku do 3 rokov, od 4 do 15 rokov a nad 15 rokov) – deti nemá 37 % respondentiek a respondentov; najčastejšie majú dve deti (31 %), resp. jedno dieťa (20 %). Rodičia s piatimi a viacerými deťmi sa vyskytli v jednotkách prípadov. Deti do veku troch rokov uviedlo 11,4 % respondentiek a respondentov;
- najvyššie dosiahnuté vzdelanie – väčšina respondentiek a respondentov dosiahla stredoškolské vzdelanie (69 %), z toho 48 % s maturitou.

Vysokoškolské vzdelanie rôznych stupňov dosiahlo 30 % respondentiek a respondentov;

- kraj sídla zamestnávateľa – rozloženie je rovnomerné;
- odvetvie národného hospodárstva, v ktorom respondentka alebo respondent pracuje – najvýznamnejšie sú zastúpené priemysel (24 %) a ostatné nevýrobné činnosti (25 %). Ostatných 16 odvetví má zastúpenie nižšie ako 8 %;
- veľkosť zamestnávateľa meraná počtom zamestnancov a zamestnankýň.

Tabuľka 1 Členenie respondentiek a respondentov na základe sledovaných charakteristík

Charakteristika	Kategória	Počet	Podiel (%)
Pohlavie	muž	565	56,3
	žena	438	43,7
Vek	do 25 rokov	100	10,0
	26-35 rokov	302	30,1
	36-45 rokov	239	23,8
	46-55 rokov	216	21,5
	56 a viac rokov	146	14,6
Vzdelanie	základné	14	1,4
	stredné	208	20,7
	stredné s maturitou	481	48,0
	vysokoškolské 1. stupňa	43	4,3
	vysokoškolské 2. stupňa	231	23,0
	vysokoškolské 3. stupňa	26	2,6
Rodinný stav	slobodný/á	233	23,2
	ženatý/vydatá	512	51,0
	rozvedený/á	97	9,7
	partnerské spolužitie	156	15,6
	vdovec/vdova	5	0,5
Počet detí	0	367	36,6
	1	203	20,2
	2	310	30,9
	3 a viac	123	12,3
Veľkosť zamestnávateľa	do 49 zamestnancov	294	29,3
	50-149 zamestnancov	212	21,1
	150-500 zamestnancov	186	18,5
	Nad 500 zamestnancov	311	31,0

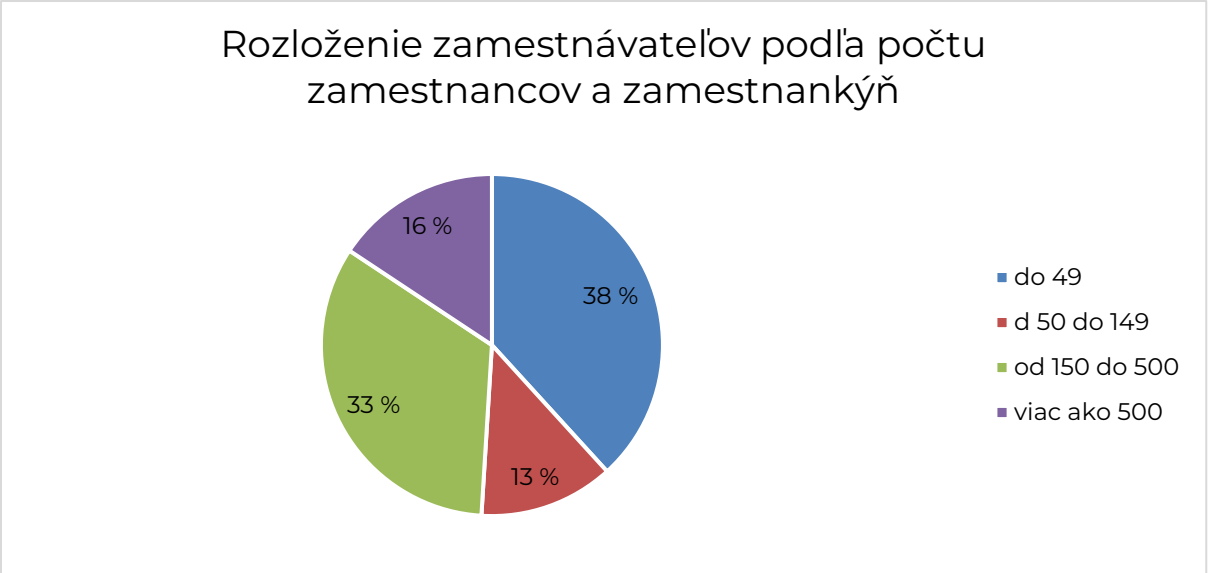
V ani jednej zo sledovaných premenných sa zloženie výskumnej vzorky signifikantne neodlišovalo od celkovej populácie.

Dotazník pre zamestnancov obsahoval 19 položiek, z toho 8 položiek zisťujúcich charakteristiky respondentov a respondentiek a ich zamestnávateľa.

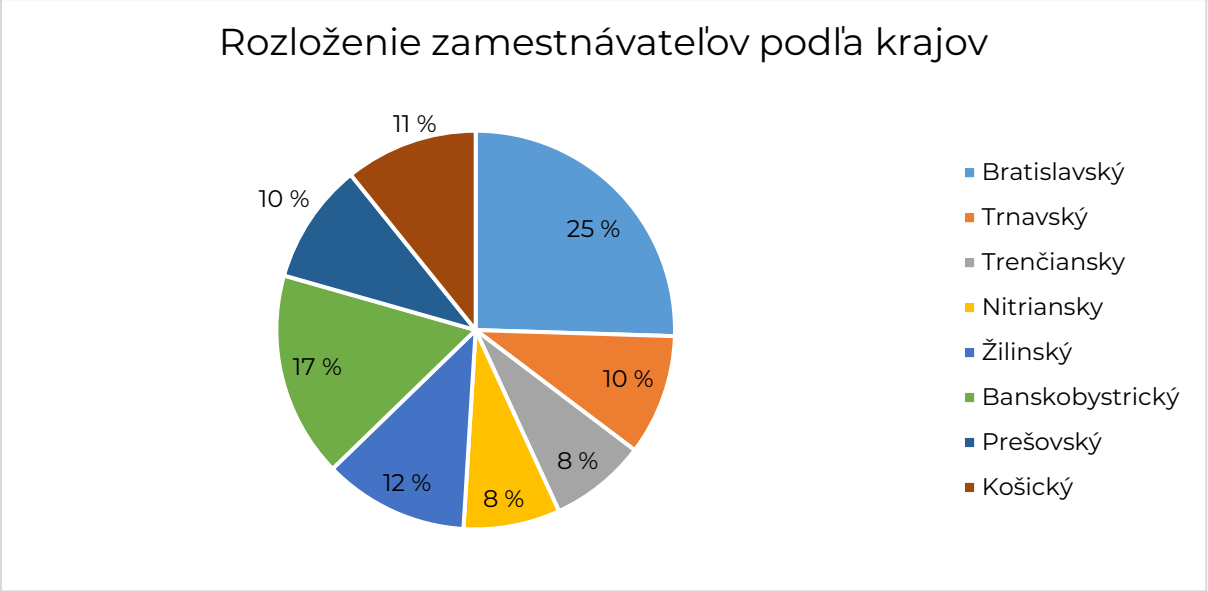
Ďalšie položky boli zamerané na dostupnosť rôznych zamestnaneckých benefitov (podpora starostlivosti o deti, podpora zosúladenia rodinného a pracovného života a podpora rodičov na MD/RD) v čase pred pandémiou COVID-19 a po nej. Zisťovala sa aj dostupnosť flexibilných pracovných podmienok pre rodičov s deťmi v rôznom veku. Položky s možnosťou označenia viacerých odpovedí sa týkali novely Zákonníka práce v súvislosti s pandémiou COVID-19 a jej dôsledkov pre zamestnankyne a zamestnancov. Kľúčová položka prostredníctvom Likertovej škály zisťovala, nakoľko zamestnankyniam a zamestnancom jednotlivé opatrenia pomôžu pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života. Odpovediam boli prideľované hodnoty od 1 (vôbec nepomôže) po 4 (veľmi pomôže).

Dotazník pre zamestnávateľov bol realizovaný v auguste až októbri 2020 prostredníctvom programu Survio a bol zaslaný 3 456 zamestnávateľom na základe údajov z databázy FinStat, pričom dôraz sa kládol na rovnomerné zastúpenie zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov a zamestnankýň a podľa kraja. Návratnosť dotazníka však bola iba necelé 3 % (102 respondentov), čo nezaručuje reprezentatívnosť a závery z tejto časti výskumu tak nie je možné zovšeobecniť. Preto slúžia iba ako ilustrácia možných názorov a stratégií zamestnávateľov ohľadom poskytovania flexibilných foriem práce a pracovných benefitov. Ako premenné sa sledovali:

- Počet zamestnancov a zamestnankýň – prevažujú zamestnávatelia s počtom zamestnancov a zamestnankýň do 49 a 150 až 500. V ďalšom texte sú používané nasledujúce kategórie: malí zamestnávatelia (do 49), stredne malí zamestnávatelia (50 až 149), stredne veľkí zamestnávatelia (150 až 500) a veľkí zamestnávatelia (nad 500) (Graf 1).
- Kraj pôsobenia – rozloženie je približne rovnomerné s prevahou zamestnávateľov pôsobiacich v Bratislavskom kraji (Graf 2).
- Forma vlastníctva – prevažujú zamestnávatelia zo súkromného sektora (Graf 3).
- Podiel žien z celkového počtu zamestnancov – rozdelenie je rovnomerné, mierne prevažujú zamestnávatelia s podielom zamestnankýň v intervale 41-60 % (Graf 4).
- Sektor pôsobenia – 72,5 % zamestnávateľov pôsobí v ziskovom sektore, 27,5 % v neziskovom sektore.
- DĺŽKa pôsobnosti – dlhšie ako 5 rokov pôsobí na trhu práce 88 % respondentov, do 3 rokov a 3 ž 5 rokov po 6 % respondentov.



Graf 1 Rozloženie zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov a zamestnankýň



Graf 2 Rozloženie zamestnávateľov podľa krajov

Graf 3 Rozloženie zamestnávateľov podľa formy vlastníctva

Graf 4 Rozloženie zamestnávateľov podľa podielu žien z celkového počtu zamestnancov a zamestnankýň

Pri vyhodnocovaní jednotlivých položiek vychádzame v kapitole *2. Potreby zamestnankýň a zamestnancov v oblasti zosúlaďovania* pracovného a osobného života z dotazníka pre zamestnancov, v nasledujúcich kapitolách je na úvod vyhodnotený dotazník pre zamestnancov a následne aj dotazník pre zamestnávateľov.

3.2 Analýza a interpretácie

3.2.1 Potreby zamestnankýň a zamestnancov v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života

Pri skúmaní možností zosúlaďovania pracovného a osobného života zohráva významnú úlohu postoj zamestnávateľa k realizácii príslušných opatrení, resp. poskytovaniu pracovných benefitov. Pre čo najväčšiu účinnosť by mali byť tieto benefity poskytované v súlade s potrebami zamestnankýň a zamestnancov. Hlavnou výskumnou otázkou preto je, do akej miery poskytované pracovné benefity a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života korešpondujú s tým, ako ich užitočnosť vnímajú zamestnankyne a zamestnanci.

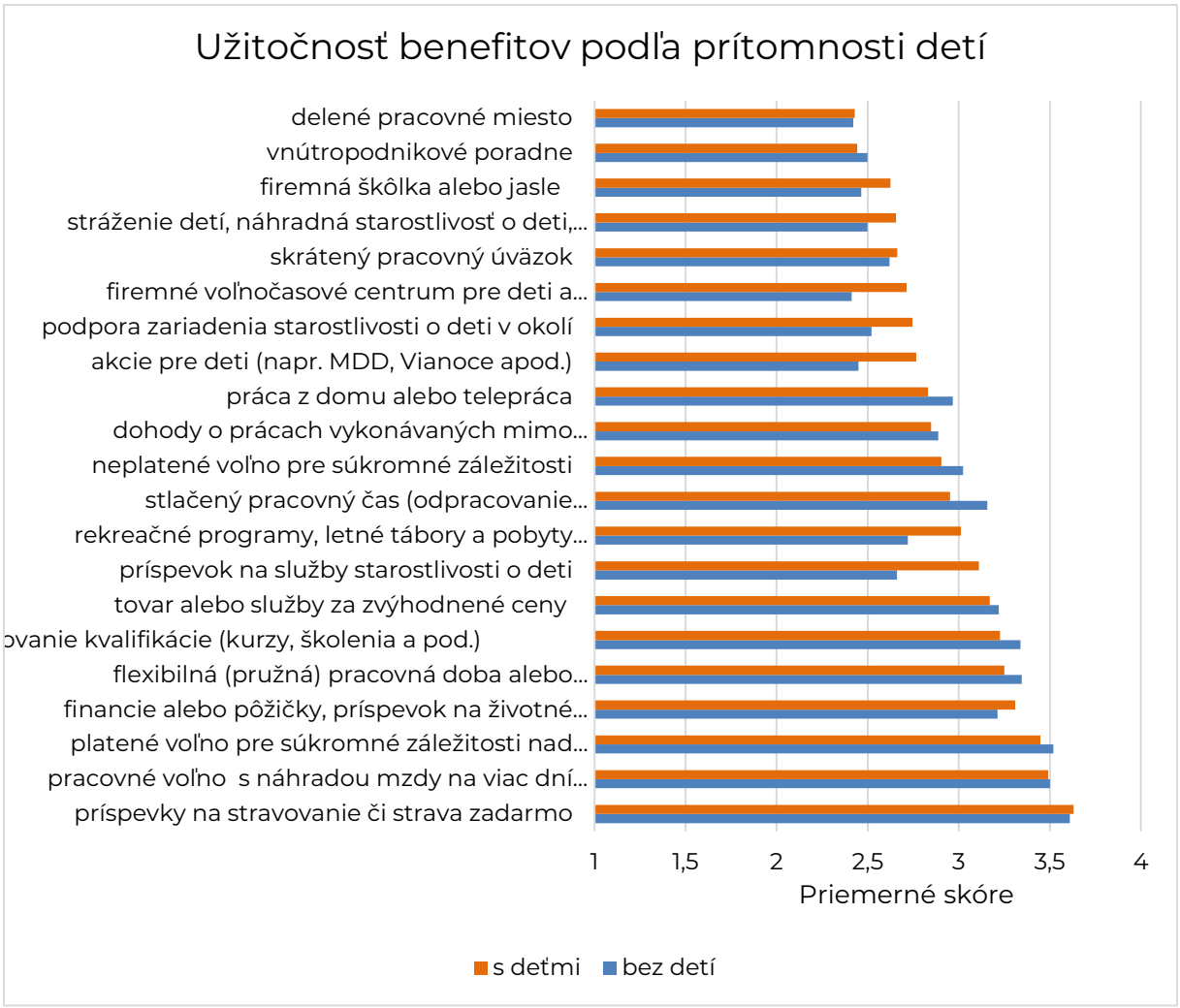
Na základe odpovedí na otázku „Do akej miery by Vám možnosť využitia uvedených opatrení pomohla pri zosúladení osobného a pracovného života?“ uvedené flexibilné formy práce a pracovné benefity za užitočné považujú významne viac ženy ako muži (Tabuľka 2). Štatisticky významné rozdiely medzi odpoveďami mužov a žien sa preukázali pri delenom pracovnom mieste, pracovnom voľne s náhradou mzdy na viac dní ako ustanovuje Zákonník práce, príspevkoch na stravovanie, resp. strave zadarmo a v prípade poskytovania tovaru alebo služieb za zvýhodnené ceny. Muži aj ženy sa zhodujú v tom, že najužitočnejšie benefity sú príspevky na stravovanie, pracovné voľno s náhradou mzdy na viac dní ako ustanovuje Zákonník práce (dovolenka) a platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce (priepustka z práce).

Tabuľka 2 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa pohlavia

	Priemer		Sig.
	muži	ženy	
flexibilná (pružná) pracovná doba alebo individuálna úprava pracovnej doby	3,24	3,34	0,098
skrátený pracovný úväzok	2,60	2,70	0,147
práca z domu alebo telepráca	2,83	2,95	0,106
delené pracovné miesto	2,36	2,52	0,040
pracovné voľno s náhradou mzdy na viac dní ako ustanovuje Zákonník práce	3,45	3,55	0,041
stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)	3,00	3,06	0,403
dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	2,81	2,93	0,090
neplatené voľno pre súkromné záležitosti	2,93	2,97	0,576
platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce	3,44	3,52	0,078
Podpora starostlivosti o deti			
firemná škôlka alebo jasle	2,53	2,63	0,235
podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí	2,62	2,73	0,171
príspevok na služby starostlivosti o deti	2,93	3,00	0,366
stráženie detí, náhradná starostlivosť o deti, detský kútik apod.	2,54	2,69	0,065
firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež	2,59	2,63	0,658

rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov	2,91	2,91	0,952
akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce a pod.)	2,64	2,68	0,587
Iné benefity na zosúladenie osobného a pracovného života			
vnútropodnikové poradne	2,40	2,54	0,062
tovar alebo služby za zvýhodnené ceny	3,10	3,31	0,001
zvyšovanie kvalifikácie (kurzy, školenia a pod.)	3,26	3,28	0,716
príspevky na stravovanie či strava zadarmo	3,58	3,68	0,009
financie alebo pôžičky, príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie	3,27	3,28	0,792

Významnejšie rozdiely ako pri členení podľa pohlavia sa vyskytujú pri členení na základe prítomnosti detí v rodine – štatisticky významný rozdiel je pri položkách stlačený pracovný čas a zvyšovanie kvalifikácie (preferujú ich bezdetní ľudia), ďalej podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí, príspevok na služby starostlivosti o deti, firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež, rekreačné programy zamestnávateľa, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov a akcie pre deti (Graf 5). Pri hodnotení preferencií respondentov a respondentiek s deťmi je potrebné brať do úvahy, že mohli mať deti vo viacerých zo sledovaných vekových kategórií.



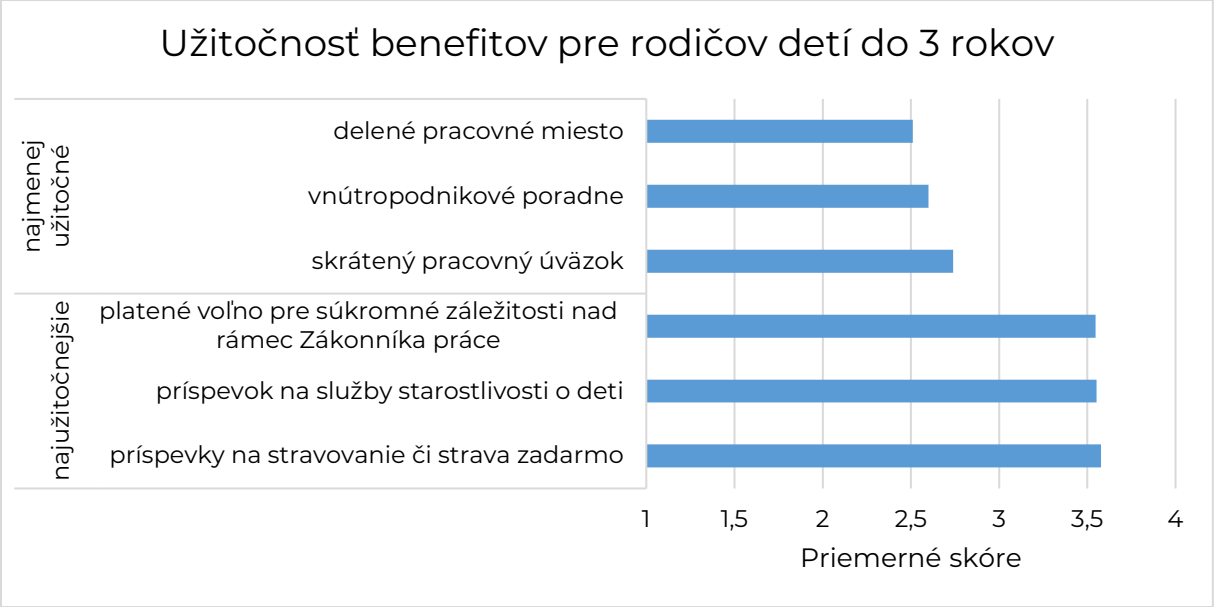
Graf 5 Vnímanie užitočnosti benefitov a flexibilných foriem práce podľa prítomnosti detí v rodine[1]

Bezdetní zamestnanci a zamestnankyne najviac preferujú príspevky na stravu, resp. stravu zadarmo, platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce a pracovné voľno s náhradou mzdy na viac dní, ako ustanovuje Zákonník práce. Tieto benefity však za najužitočnejšie považujú aj zamestnanci a zamestnankyne s deťmi (Tabuľka 3). Najmenej užitočné sú pre bezdetných zamestnancov a zamestnankyne firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež, delené pracovné miesto a akcie pre deti.

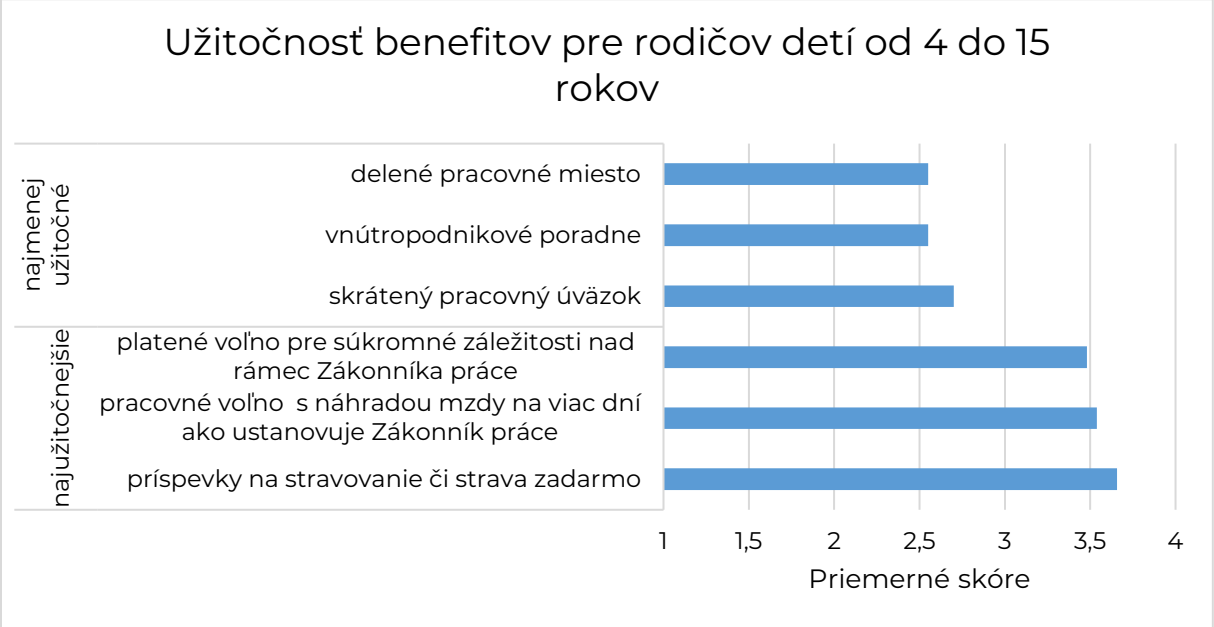
S rastúcim vekom detí v rodine pociťovaná užitočnosť benefitov klesá. Rodičia detí do troch rokov priemerne ohodnotili užitočnosť opatrení a benefitov na 3,13 bodu, rodičia detí do 15 rokov na 3,07 bodu a rodičia detí nad 15 rokov na 2,84 bodu. Všetky skupiny zamestnancov a zamestnankýň za najužitočnejší benefit považujú príspevky na stravovanie, resp. stravu zadarmo, najvýraznejšie (3,66 bodu) rodičia detí do 15 rokov. Rodičia detí do 3 rokov zároveň za druhý najužitočnejší

[1] Priemerné skóre odpovedí na škále:
1 - rozhodne nesúhlasím, 2 - nesúhlasím, 3 - súhlasím, 4 - rozhodne súhlasím

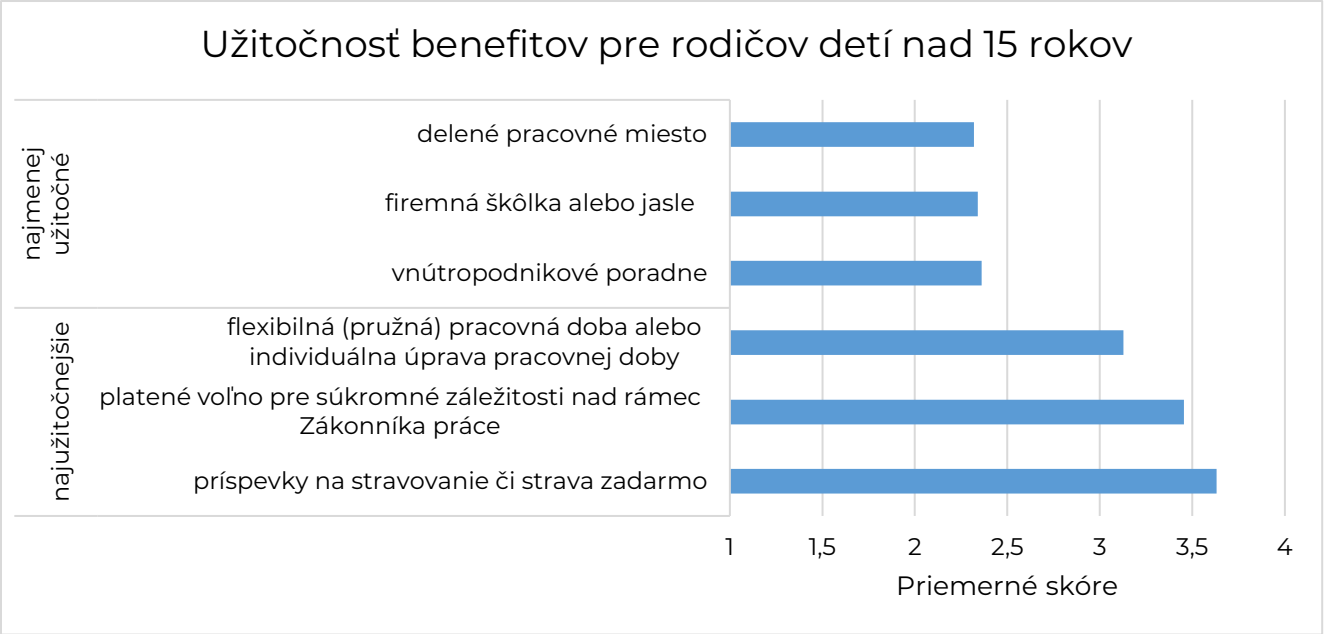
benefit považujú príspevok na služby starostlivosti o deti (Graf 6), ktorý je u rodičov detí do 15 rokov na štvrtom a u rodičov detí nad 15 rokov až na 11. mieste (Graf 7, Graf 8), čo predstavuje významný štatistický rozdiel. Ako najmenej užitočné pre rodičov sa ukázalo delené pracovné miesto, ďalej vnútropodnikové poradne a skrátený pracovný úväzok. V prípade rodičov detí nad 15 rokov to boli aj firemná škôlka alebo jasle, stráženie detí, resp. náhradná starostlivosť o deti a podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí.



Graf 6 Užitočnosť benefitov a flexibilných foriem práce pre rodičov detí do 3 rokov



Graf 7 Užitočnosť benefitov a flexibilných foriem práce pre rodičov detí od 4 do 15 rokov



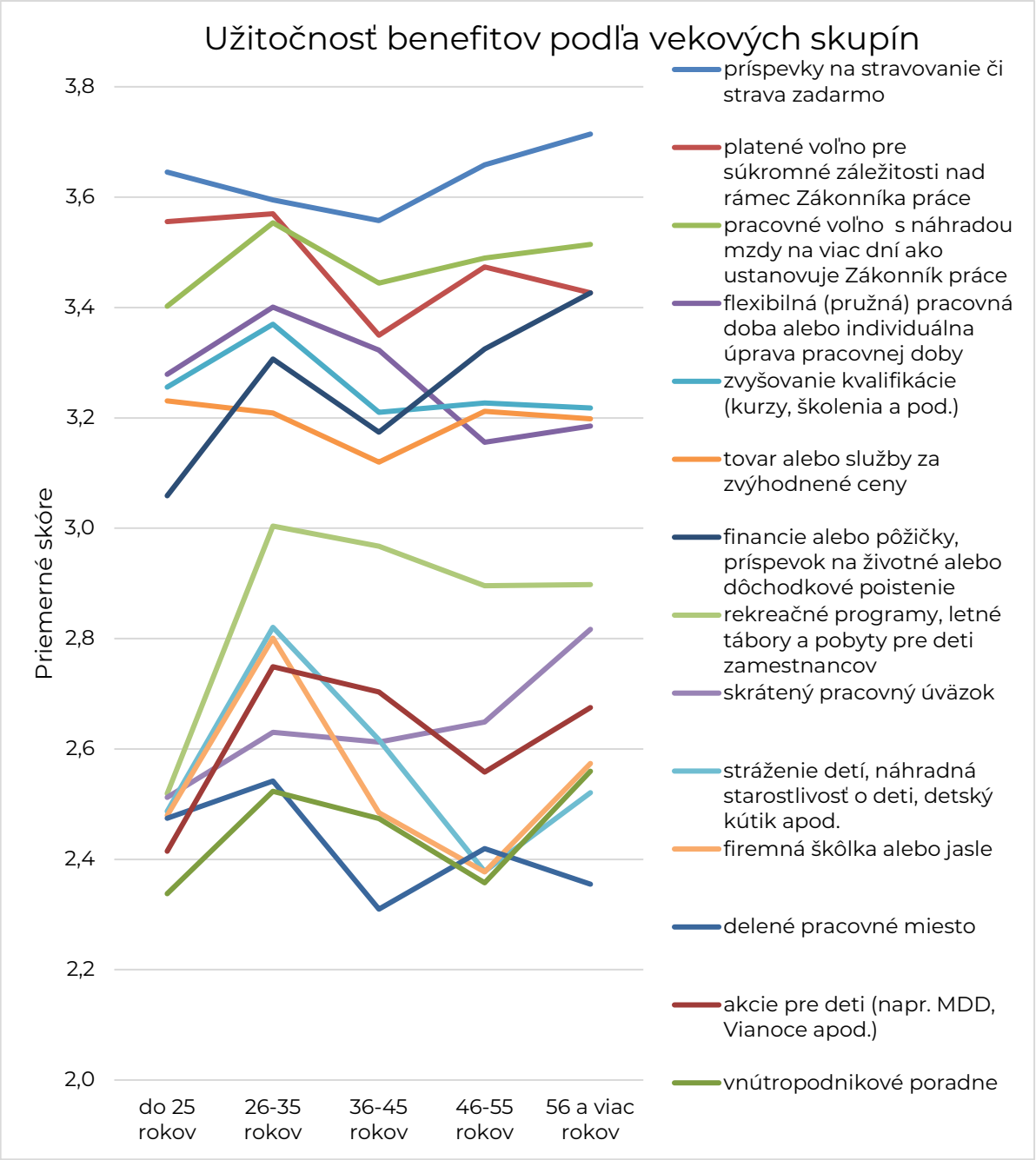
Graf 8 Užitočnosť benefitov a flexibilných foriem práce pre rodičov detí nad 15 rokov

Tabuľka 3 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa prítomnosti detí v rodine a ich veku (signifikancia podľa prítomnosti detí v rodine)

	Priemerné skóre				Sig.
	bez detí	**deti do 3 rokov**	**deti od 4 do 15 rokov**	**deti nad 15 rokov**	
pružná pracovná doba alebo individuálna úprava pracovnej doby	3,35	3,35	3,36	3,13	0,116
skrátený pracovný úväzok	2,62	2,74	2,70	2,65	0,567
práca z domu alebo telepráca	2,97	3,09	2,91	2,72	0,082
delené pracovné miesto	2,42	2,51	2,55	2,32	0,932
pracovné voľno s náhradou mzdy na viac dní ako ustanovuje Zákonník práce	3,50	3,50	3,54	3,45	0,847
stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)	3,16	3,24	3,13	2,76	0,004
dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	2,89	2,80	2,87	2,82	0,573
neplatené voľno pre súkromné záležitosti	3,02	2,95	2,90	2,86	0,071
platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce	3,52	3,55	3,48	3,45	0,141
firemná škôlka alebo jasle	2,46	3,17	2,72	2,34	0,068
podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí	2,52	3,19	2,92	2,48	0,006
príspevok na služby starostlivosti o deti	2,66	3,55	3,39	2,77	0,000
stráženie detí, náhradná starostlivosť o deti, detský kútik apod.	2,50	3,04	2,83	2,38	0,067
firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež	2,41	3,05	2,94	2,42	0,000
rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov	2,72	3,12	3,25	2,82	0,000

akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce apod.)	2,45	3,06	2,93	2,58	0,000
vnútropodnikové poradne	2,50	2,60	2,55	2,36	0,458
tovar alebo služby za zvýhodnené ceny	3,22	3,11	3,25	3,14	0,419
zvyšovanie kvalifikácie (kurzy, školenia a pod.)	3,34	3,25	3,31	3,18	0,045
príspevky na stravovanie či strava zadarmo	3,61	3,58	3,66	3,63	0,636
financie alebo pôžičky, príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie	3,21	3,36	3,31	3,33	0,083

Vek respondentiek a respondentov do výraznej miery vplýva na preferenciu pracovných benefitov, avšak nejde o lineárnu závislosť. Najviac by benefity pomohli respondentom a respondentkám vo veku 26 až 30 rokov (priemerná hodnota 3,05 bodu), nasleduje skupina vo veku 56 a viac rokov (2,95 bodu). V najstaršej vekovej skupine ide pravdepodobne pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života nielen o ich vlastné potreby, ale aj potreby pri starostlivosti o vnúčatá. Takéto vysvetlenie korešponduje s vyššou preferenciou benefitov ako sú akcie pre deti, firemná škôlka alebo jasle a stráženie detí oproti druhej najstaršej vekovej skupine (Graf 9). V ohodnotení užitočnosti benefitov nasleduje veková skupina 36 až 45 rokov, ktorá má priemerné skóre 2,91 bodu. Vekové skupiny do 25 rokov a 46-55 rokov prezentované benefity považovali za najmenej užitočné, priemerné skóre dosiahlo 2,86 bodu.



Graf 9 Užitočnosť pracovných benefitov a flexibilných foriem práce podľa vekových skupín (7 najužitočnejších a 7 najmenej užitočných, bez stredných hodnôt)

Všetky sledované vekové skupiny ako najužitočnejší benefit uviedli príspevok na stravovanie, resp. stravu zadarmo. Na druhom a treťom mieste boli vo všetkých vekových skupinách okrem kategórie 55 a viac rokov platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce a pracovné voľno s náhradou mzdy na viac dní ako ustanovuje Zákonník práce (Tabuľka 4). Ako štvrtý najužitočnejší benefit uvádzali respondenti a respondentky v kategóriách do 44 rokov flexibilnú pracovnú dobu alebo individuálnu úpravu pracovnej doby. So zvyšujúcim sa vekom sú pre zamestnancov a zamestnankyne dôležitejšie financie alebo pôžičky a príspevky na životné alebo dôchodkové poistenie, ktoré sú v kategórii 46-55 rokov na štvrtom mieste a v kategórii nad 55 rokov na treťom mieste. Vo vekovej skupine 26-35 rokov

považujú respondentky a respondenti v súlade s očakávaniami za výrazne užitočnejšie benefity súvisiace so starostlivosťou o deti, či už ide o firemnú škôlku alebo jasle, príspevok na služby starostlivosti o deti alebo stráženie detí, resp. náhradná starostlivosť o deti. Rovnako by im výrazne najčastejšie pomohla pri zosúladení práce a rodiny práca z domu alebo telepráca.

Vekové skupiny do 25 rokov a 46-45 rokov až pri piatich ponúkaných benefitoch uviedli užitočnosť s priemernou hodnotou do 2,5 bodu, v skupine 26-30 ročných naopak všetky benefity dosiahli vyššiu hodnotu užitočnosti.

Tabuľka 4 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa veku

	do 25 rokov	**26-35 rokov**	**36-45 rokov**	**46-55 rokov**	**56 a viac rokov**
Flexibilné pracovné podmienky					
pružná pracovná doba alebo individuálna úprava pracovnej doby	3,28	3,40	3,32	3,16	3,19
skrátený pracovný úväzok	2,51	2,63	2,61	2,65	2,82
práca z domu alebo telepráca	2,86	3,12	2,71	2,71	2,91
delené pracovné miesto	2,47	2,54	2,31	2,42	2,36
pracovné voľno s náhradou mzdy na viac dní ako ustanovuje Zákonník práce	3,40	3,55	3,44	3,49	3,51
stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)	3,00	3,22	3,07	2,83	2,86
dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru	2,84	2,90	2,74	2,78	3,11
neplatené voľno pre súkromné záležitosti	2,91	3,00	2,90	2,88	3,05
Podpora starostlivosti o deti					
platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce	3,56	3,57	3,35	3,47	3,43
firemná škôlka alebo jasle	2,48	2,80	2,48	2,38	2,57
podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí	2,56	2,89	2,64	2,50	2,56
príspevok na služby starostlivosti o deti	2,74	3,12	3,02	2,80	2,86
stráženie detí, náhradná starostlivosť o deti, detský kútik apod.	2,49	2,82	2,62	2,38	2,52
rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov	2,52	3,00	2,97	2,90	2,90
akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce apod.)	2,41	2,75	2,70	2,56	2,67
Iné benefity na zosúladenie osobného a pracovného života					
vnútropodnikové poradne	2,34	2,52	2,47	2,36	2,56
tovar alebo služby za zvýhodnené ceny	3,23	3,21	3,12	3,21	3,20
zvyšovanie kvalifikácie (kurzy, školenia a pod.)	3,26	3,37	3,21	3,23	3,22
príspevky na stravovanie či strava zadarmo	3,65	3,60	3,56	3,66	3,71
financie alebo pôžičky, príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie	3,06	3,31	3,17	3,32	3,43

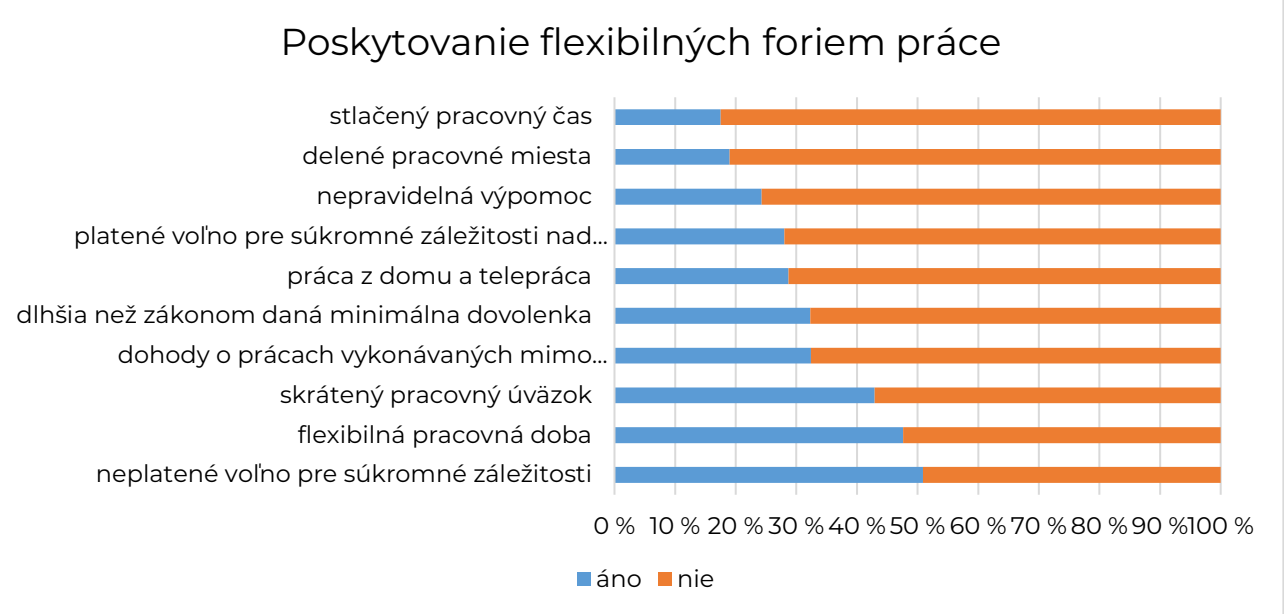
Celkovo možno zhodnotiť, že okrem príspevku na stravu, ktorý je pre väčšinu zamestnankýň a zamestnancov aj najvyužívanejším benefitom, **sú za**

najdôležitejšie benefity pre zosúladenie pracovného a osobného života považované také, ktoré poskytujú viac voľného času, resp. času na zotavenie. Dôležité v tomto prípade však je aj to, či je voľno poskytované aj s náhradou mzdy.

3.2.2 Flexibilné pracovné podmienky

Flexibilné pracovné podmienky sú jednou z možností, ako zosúladiť prácu a osobný život. Z predchádzajúcej kapitoly je zrejmé, že zamestnanci a zamestnankyne majú o takéto podmienky záujem, preto v nasledujúcej kapitole skúmame, či ich zamestnávatelia aj poskytujú. Okrem dlhšej než zákonom danej dovolenky a plateného voľna pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce ide o opatrenia, ktoré nemajú na zamestnávateľa negatívny finančný vplyv, preto je reálne očakávať, že poskytovaniu flexibilných pracovných podmienok nebudú kladené zásadné prekážky. Je však potrebné poznamenať, že pri niektorých typoch práce sa konkrétne flexibilné podmienky nedajú uplatniť.

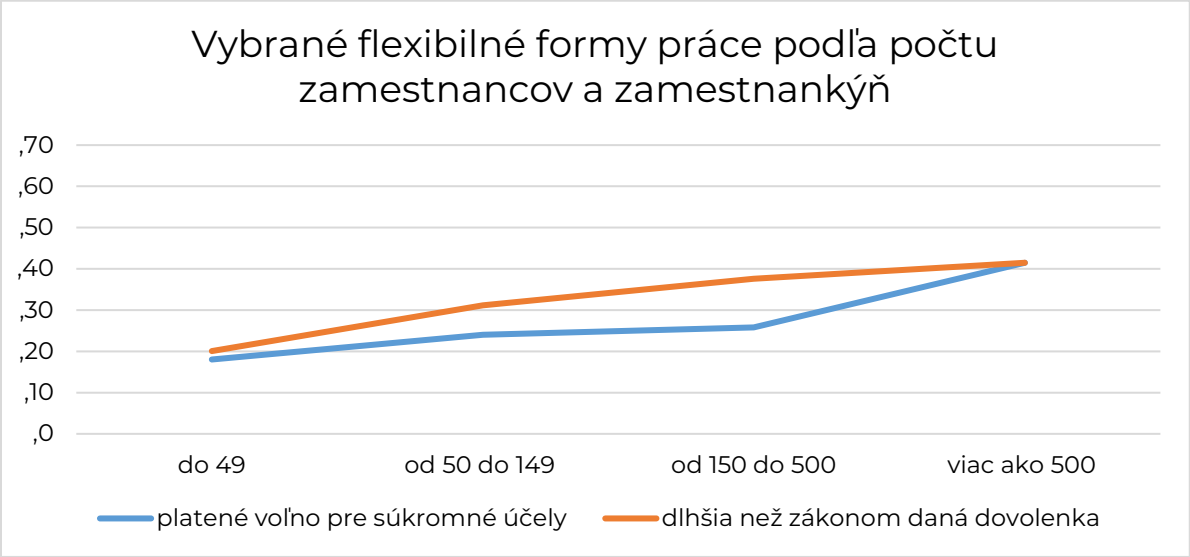
Jedinou flexibilnou formou práce, ktorej dostupnosť potvrdila nadpolovičná väčšina respondentov a respondentiek, je neplatené voľno pre súkromné záležitosti (50,9 %, Graf 10). Viac ako tretina uviedla dostupnosť flexibilnej pracovnej doby (47,6 %) a skráteného pracovného úväzku (42,9 %). Platené voľno nad rámec Zákonníka práce a dlhšiu než zákonom danú dovolenku, ktoré mali medzi zamestnankyňami a zamestnancami najvyššiu preferenciu, má možnosť čerpať len 28 %, resp. 32,3 % z nich.



Graf 10 Poskytovanie flexibilných foriem práce (na základe odpovedí zamestnancov a zamestnankýň)

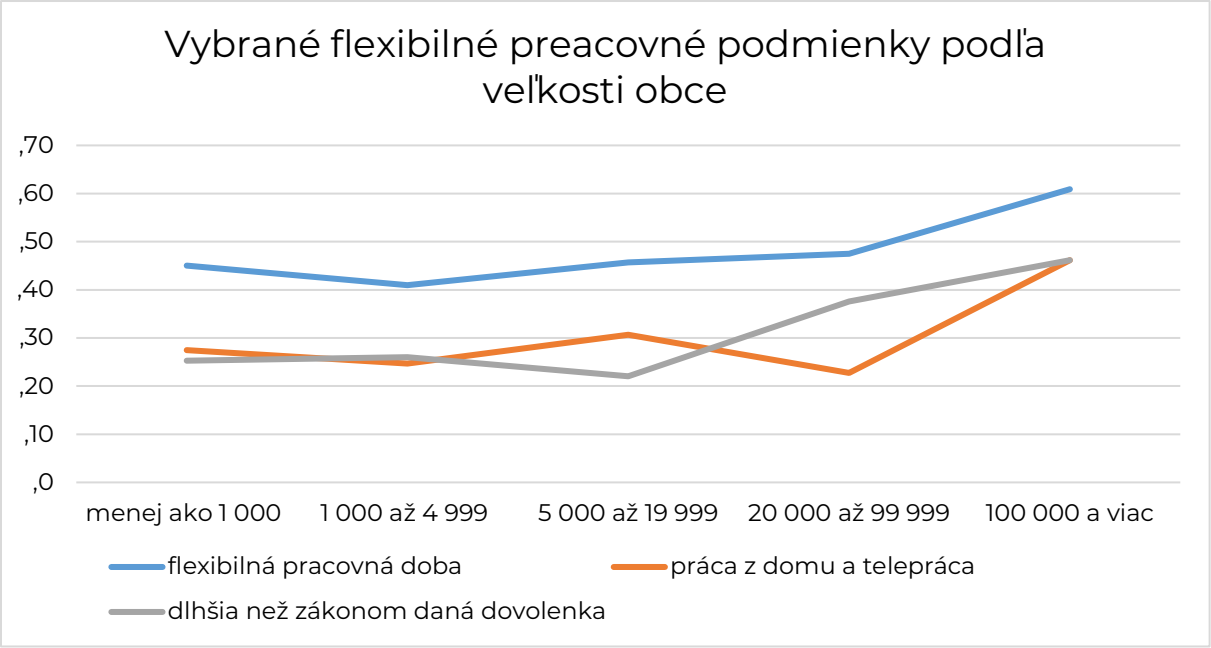
Signifikantné rozdiely sa pri porovnaní zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov a zamestnankýň preukázali iba v prípade poskytovania dlhšej než zákonom stanovenej dovolenky a platenom voľne pre súkromné účely nad rámec

Zákonníka práce (Graf 11). V oboch prípadoch sa dá pozorovať priama úmernosť medzi veľkosťou zamestnávateľa a výskytom benefitov. Významné rozdiely boli zistené aj z hľadiska veľkosti obce, v ktorej firma sídli. Najvýraznejšie sa to prejavuje v poskytovaní práce z domu a telepráce, ktorú výrazne častejšie majú k dispozícii zamestnanci a zamestnankyne v mestách nad 100 000 obyvateľov, pričom medzi ostatnými veľkostnými kategóriami obcí navzájom nie sú významné rozdiely. Rovnako je to aj v prípade poskytovania flexibilnej pracovnej doby, kde sú obzvlášť výrazné rozdiely medzi najväčšími a najmenšími obcami.



Graf 11 Rozdiely v poskytovaní flexibilných pracovných podmienok podľa veľkosti zamestnávateľa

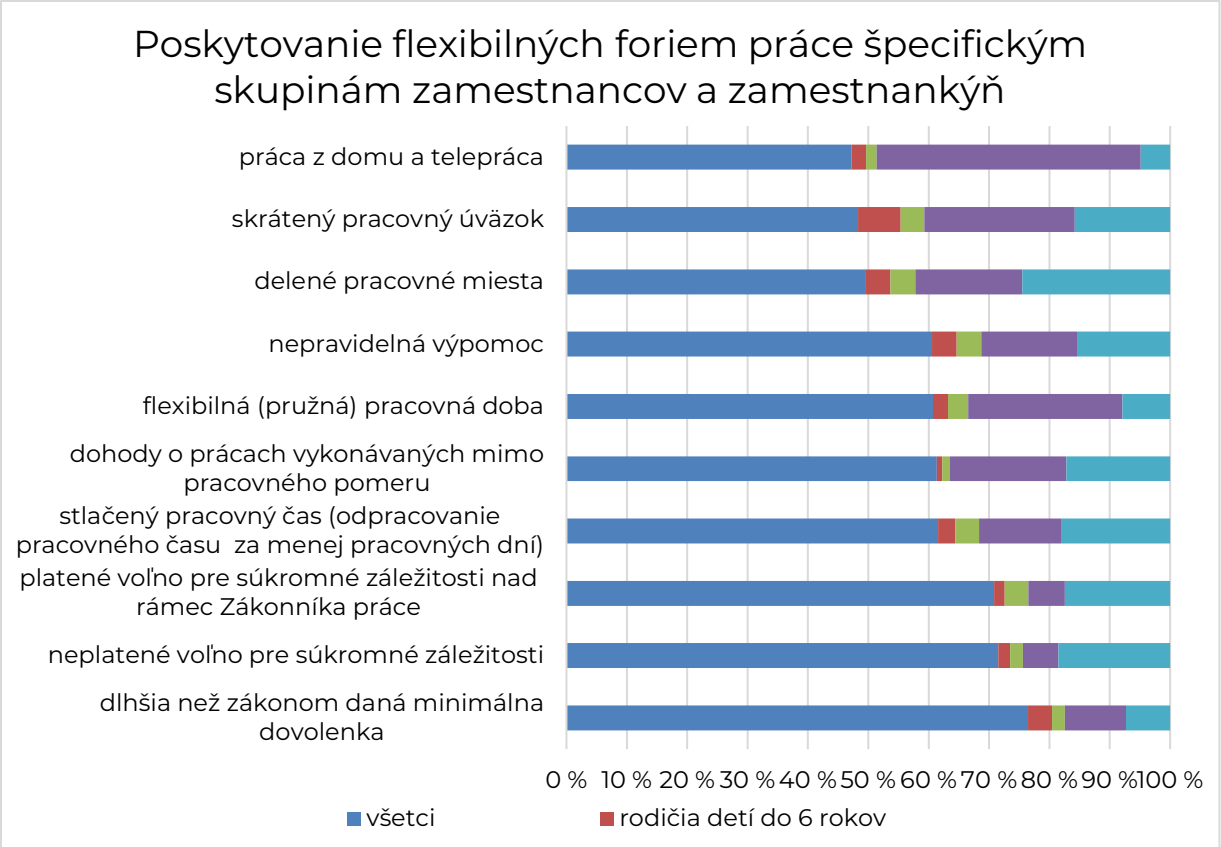
Dlhšiu než zákonom stanovenú dovolenku ponúkajú okrem zamestnávateľov z najväčších miest výrazne viac aj zamestnávatelia z miest s počtom obyvateľov 20 000 až 99 999, pričom medzi ďalšími veľkostnými kategóriami nie sú významné rozdiely. Skrátený pracovný úväzok ako flexibilná forma práce vyhovujúca určitým skupinám zamestnancov a zamestnankýň je poskytovaná výrazne častejšie v mestách nad 100 000 obyvateľov, najmenej často v najmenších obciach do 1 000 obyvateľov (Graf 12). Pre dôchodcov, rodičov na MD/RD alebo študentov je tak táto možnosť z priestorového hľadiska dostupná veľmi nerovnomerne. Vo všeobecnosti sú flexibilné pracovné podmienky najčastejšie poskytované v mestách nad 100 000 obyvateľov s výnimkou stlačeného pracovného času a nepravidelnej výpomoci, tu však rozdiely medzi jednotlivými veľkostnými kategóriami obcí nie sú signifikantné. Ide o dôsledok odlišnej štruktúry pracovného trhu z hľadiska odvetví, keďže najmä pri výrobných odvetviach je možné upravovať pracovný čas len do určitej miery.



Graf 12 Rozdiely v poskytovaní flexibilných pracovných podmienok podľa veľkosti obce pôsobenia zamestnávateľa

Čo sa týka ostatných benefitov, vychádzame z predpokladu, že v najväčších mestách je dostatok pracovnej sily a zamestnávatelia sa tak musia pri poskytovaní benefitov viac prispôsobovať požiadavkám a očakávaniam zamestnancov a zamestnankýň. Potvrdzuje to aj členenie podľa krajov. V Bratislavskom kraji sa výrazne častejšie poskytuje práca z domu a telepráca, ďalej dovolenka dlhšia ako zákonné minimum, krátený pracovný úväzok a platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce. Najmenej často sa flexibilné pracovné podmienky poskytujú v Trenčianskom a Trnavskom kraji.

Zisťovali sme dostupnosť jednotlivých flexibilných pracovných podmienok aj vzhľadom na špecifické skupiny zamestnancov a zamestnankýň a potvrdila sa prax, že nie vždy sú takéto možnosti dostupné všetkým na pracovisku (Graf 13). Najčastejšie sa poskytujú všetkým zamestnancom a zamestnankyniam, nasledujú konkrétne skupiny (napríklad ľudia so zdravotným znevýhodnením). Za znepokojujúce možno považovať zistenie, že 14 % zamestnancov a zamestnankýň nevie povedať, ktorým zamestnancom sa na ich pracovisku poskytujú flexibilné formy práce, a teda nie sú dostatočne informovaní o pracovných podmienkach u svojho zamestnávateľa.



Graf 13 Poskytovanie flexibilných foriem práce podľa špecifických skupín zamestnancov a zamestnankýň[2]

Konkrétne benefity a opatrenia sa poskytujú v rôznej miere v závislosti od sledovaných premenných nasledovne:

- **Flexibilná pracovná doba** sa poskytuje v závislosti od odvetvia všetkým zamestnancom a zamestnankyniam významne menej často v odvetví priemysel, stavebníctvo, hutníctvo, ostatné výrobné činnosti. Medzi ďalšími odvetviami rozdiely nie sú významné. Výrazné rozdiely podľa veľkosti zamestnávateľa sa preukázali medzi stredne malými firmami (50-149 zamestnancov a zamestnankýň) a stredne veľkými firmami (150-500 zamestnancov a zamestnankýň), pričom menší zamestnávatelia poskytujú flexibilnú pracovnú dobu výrazne častejšie rodičom detí do 15 rokov. Pre iné skupiny zamestnancov a zamestnankýň flexibilnú pracovnú dobu veľké firmy (nad 500 zamestnancov a zamestnankýň) ponúkajú výrazne častejšie než malé firmy (do 49 zamestnancov a zamestnankýň). Všetkým zamestnancom a zamestnankyniam ju ponúkajú vo veľkých mestách častejšie ako v menších, pre rodičov s deťmi do 6 rokov je táto ponuka naopak častejšia v najmenších obciach než vo väčších sídlach.
- **Prácu z domu a teleprácu** ponúka pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne odvetvie priemysel, stavebníctvo, hutníctvo, ostatné

[2] Alternatíva „iní“ bola jedna z ponúkaných odpovedí, preto nevieme, o aké konkrétne skupiny zamestnancov a zamestnankýň ide.

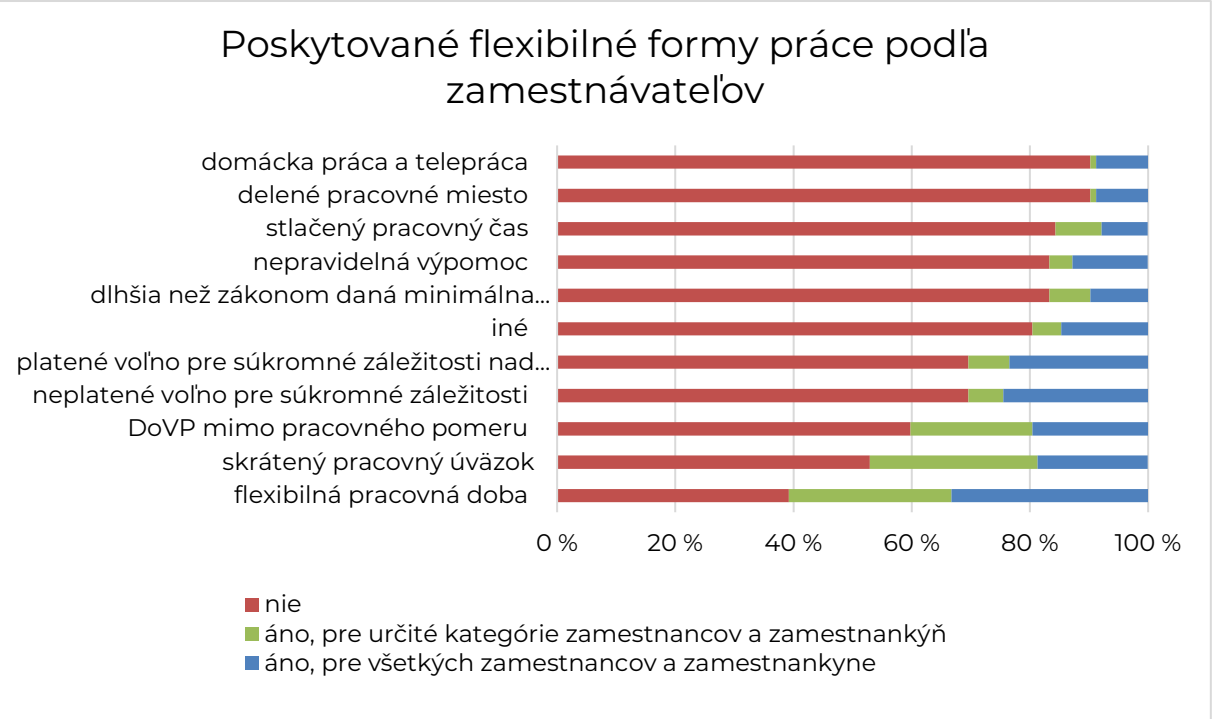
výrobné činnosti významne menej často než odvetvie poisťovníctvo a peňažníctvo, súdnictvo, obrana a ostatné nevýrobné činnosti a kultúra, veda a výskum, školstvo, zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie. Pri poskytovaní práce z domu a telepráce pre iné skupiny zamestnancov a zamestnankýň však dochádza k opačnej situácii, keď ju priemysel, stavebníctvo, hutníctvo, ostatné výrobné činnosti ponúkajú významne častejšie než poisťovníctvo a peňažníctvo, súdnictvo, obrana a ostatné nevýrobné činnosti a kultúra, veda a výskum, školstvo, zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie. V prípade rodičov s deťmi sa medzi odvetviami rozdiely nepreukázali. V závislosti od veľkosti firmy sú významné rozdiely len pri skupine rodičov detí do 15 rokov, ktorým významne častejšie poskytujú prácu z domu a teleprácu stredne malé firmy v porovnaní so všetkými ostatnými firmami. Zároveň prácu z domu a teleprácu ponúkajú všetkým zamestnancom a zamestnankyniam výrazne najčastejšie firmy sídliace v najväčších mestách, s veľkosťou sídla klesá ponuka práce z domu a telepráce pre všetkých zamestnancov. Rozdiely podľa veľkosti sídla firmy v ponuke práce z domu a telepráce pre rodičov detí do 6 aj do 15 rokov sú zanedbateľné, pre iné skupiny zamestnancov a zamestnankýň je tento druh pružných pracovných podmienok ponúkaný častejšie malých mestách ako väčších a najväčších.

- **Neplatené voľno pre súkromné záležitosti**_sa poskytuje rodičom detí v odvetví poisťovníctvo a peňažníctvo, súdnictvo, obrana, ostatné nevýrobné činnosti menej často než v ostatných odvetviach. Pre iné skupiny zamestnancov je neplatené voľno pre súkromné záležitosti najčastejšie poskytované zamestnávateľmi v odvetviach: osobná a nákladná doprava, nákup, bytové hospodárstvo, lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo. Zároveň je pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne najmenej poskytované v stredne malých firmách (50-149 zamestnancov a zamestnankýň) a najviac poskytované v najväčších mestách. Ostatné rozdiely medzi kategóriami zamestnancov a zamestnankýň podľa veľkosti zamestnávateľa a veľkosti jeho sídla nie sú významné.
- V poskytovaní **plateného voľna pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce** pre rodičov s deťmi sú rozdiely len pre rodičov detí do 15 rokov, keď priemysel, stavebníctvo, hutníctvo, ostatné výrobné činnosti poskytujú voľno častejšie ako poisťovníctvo a peňažníctvo, súdnictvo, obrana, ostatné nevýrobné činnosti. Podobne Podobné zistenia sa objavili aj v prípade ponuky pre iné skupiny zamestnancov. Najmenej je platené voľno poskytované všetkým zamestnancom v stredne malých firmách (50-149 zamestnancov a zamestnankýň). Naopak, pre iné skupiny zamestnancov a zamestnankýň je v nich platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce ponúkané najčastejšie, významne viac len vo firmách stredne veľkých (150-500). Pre zamestnancov a zamestnankyne s deťmi do 6 rokov je poskytovanie voľna zriedkavejšie u zamestnávateľov sídliacich v

najmenších obciach než v stredne veľkých a najväčších mestách. Pre rodičov s deťmi do 15 rokov neboli zaznamenané rozdiely podľa veľkosti sídla. V najväčších mestách je poskytovanie plateného voľna pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce pre iné skupiny zamestnancov a zamestnankýň zriedkavejšie než v stredne malých a stredne obciach.

- Štatisticky významné rozdiely sa **pri poskytovaní dlhšej než zákonom stanovenej minimálnej dovolenky** podľa odvetvia objavili pri osobnej a nákladnej doprave, nákupe, bytovom hospodárstve, lesnom hospodárstve a poľnohospodárstve, kde sa poskytuje výrazne častejšie než v odvetviach priemysel, stavebníctvo, hutníctvo a ostatné výrobné činnosti a kultúra, veda a výskum, školstvo, zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie. V najmenších firmách je dlhšia ako zákonom daná minimálna dovolenka poskytovaná rodičom detí do 6 rokov častejšie než vo veľkých a najväčších firmách. Pre iné skupiny zamestnancov a zamestnankýň je táto výhoda poskytovaná častejšie vo veľkých a najväčších firmách než v malých a stredných. Rozdiely podľa veľkosti sídla zamestnávateľa sú zanedbateľné.

Odpovede na otázky o poskytovaní flexibilných foriem práce sa medzi zamestnávateľmi a zamestnancami rôznia. Kvôli malej vzorke tieto dáta nie sú dezagregované a výsledky sú prezentované sumárne za všetkých zamestnávateľov. Na rozdiel od vyjadrení zamestnancov a zamestnankýň zamestnávatelia najčastejšie uvádzajú, že poskytujú flexibilnú pracovnú dobu, ktorú ako jediný benefit poskytuje viac ako polovica zamestnávateľov (Graf 14). Prekvapujúco len 10 % zamestnávateľov uviedlo, že poskytuje domácku prácu a teleprácu, pričom dostupnosť tejto flexibilnej formy práce deklarovalo až 28 % zamestnancov a zamestnankýň. Veľký rozdiel je zaznamenaný aj pri neplatenom voľne, ktoré uvádzali zamestnávatelia v 30 % prípadov, zatiaľ čo ho ako dostupný benefit uviedlo až 50 % zamestnancov a zamestnankýň.



Graf 14 Poskytované flexibilné formy práce podľa zamestnávateľov (%)

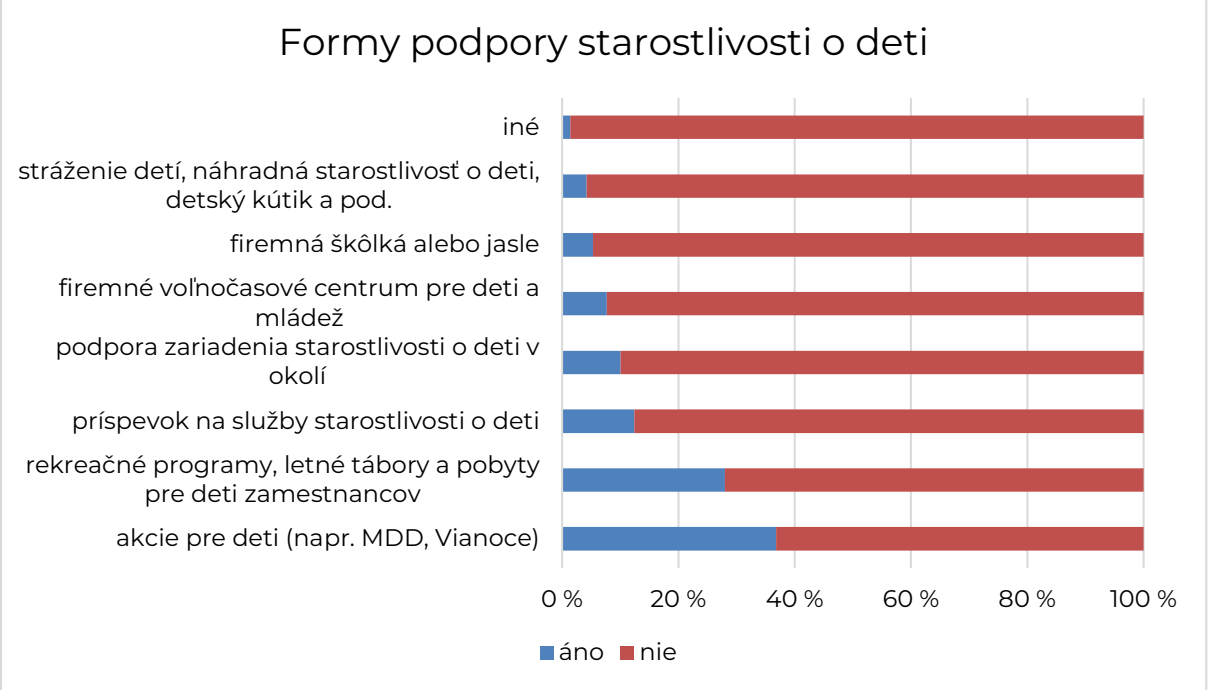
3.2.3 Benefity v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života

Hoci flexibilné formy práce majú potenciálne významnú úlohu pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života, nezastupiteľné miesto majú aj opatrenia zacielené priamo na rodičov s deťmi a teda zosúlaďovanie pracovného a rodinného života v užšom zmysle. Či už ide o podporu starostlivosti o deti alebo podporu rodičov na MD/RD, zamestnávatelia tak prezentujú svoj postoj k potrebám zamestnancov a zamestnankýň na zabezpečenie starostlivosti o svoje deti. Benefity v oblasti zosúlaďovania pracovného a rodinného života boli hodnotené len tými zamestnancami a zamestnankyňami, ktorí uviedli, že majú deti (n = 636). Tento postup vychádza z predpokladu, že majú viac informácií o takýchto benefitoch a získajú sa tak presnejšie odpovede.

3.2.3.1 Podpora starostlivosti o deti

Ponúkané možnosti benefitov v oblasti starostlivosti o deti sa dajú zoskupiť do troch kategórií: jednorazové formy podpory, ktoré neriešia starostlivosť o deti systémovo (akcie pre deti, rekreačné programy), finančná podpora starostlivosti o deti (príspevok na služby starostlivosti, podpora zariadenia starostlivosti o deti) a vlastné firemné zariadenia (voľnočasové centrum, firemná škôlka alebo jasle, stráženie detí, detský kútik).

Opatrenia, resp. benefity pri starostlivosti o deti sa poskytujú zriedkavejšie, ako flexibilné formy práce (Graf 15). Akcie pre deti, ktoré sú najčastejšie poskytovaným benefitom, ale zároveň jedným z najmenej užitočných, má k dispozícii len 37,8 % zamestnancov a zamestnankýň s deťmi. Zároveň sa v súlade s očakávaniami potvrdilo, že najčastejšie sú k dispozícii formy jednorazových benefitov, ktoré neriešia zosúlaďovanie pracovného a rodinného života na dlhodobej báze, ale pri konkrétnych príležitostiach zaisťujú trávenie voľného času pre deti. Príspevky na zabezpečenie starostlivosti o deti, či už pre rodičov, alebo konkrétne vybrané zariadenie, tvoria druhú najčastejšie poskytovanú skupinu benefitov. Napriek tomu ich má k dispozícii len 12 %, resp. 10 % respondentiek a respondentov, takže predstavujú málo frekventovaný pracovný benefit. Ešte menej sú dostupné formy podpory založené na zariadeniach priamo prevádzkovaných zamestnávateľom. Ako ďalšie benefity, ktoré mali respondenti a respondentky možnosť uviesť, boli spomínané príspevok pri narodení dieťaťa, poukážky k MDD, ale aj voľno raz za dva mesiace pre rodičov detí do 10 rokov a zamestnanecká zdravotná starostlivosť aj pre deti zamestnancov a zamestnankýň.

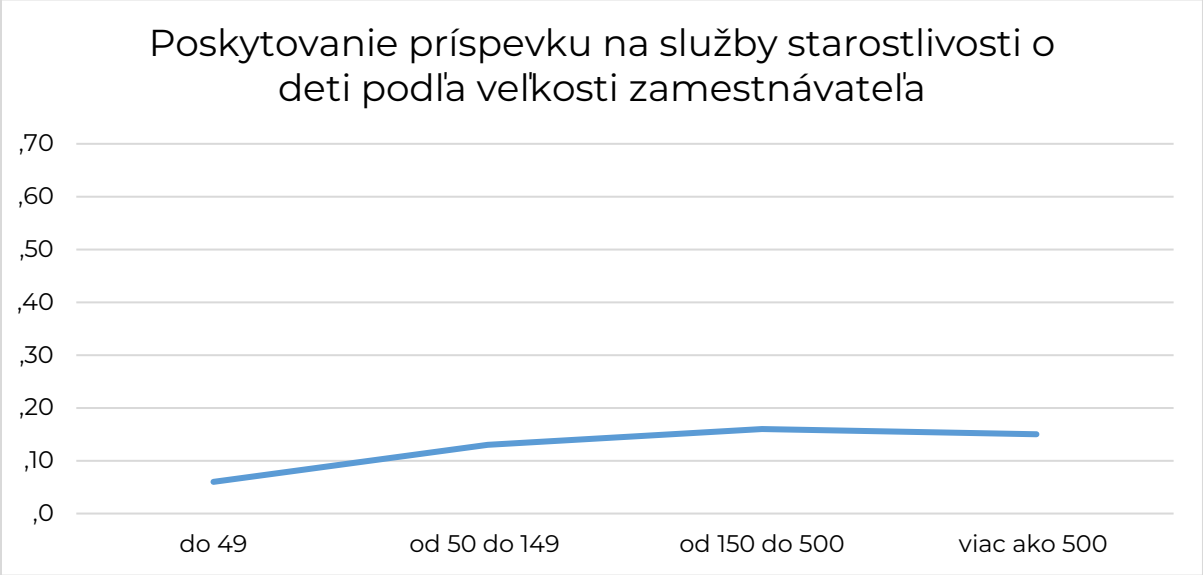


Graf 15 Poskytovanie rôznych foriem podpory starostlivosti o deti podľa zamestnancov a zamestnankýň

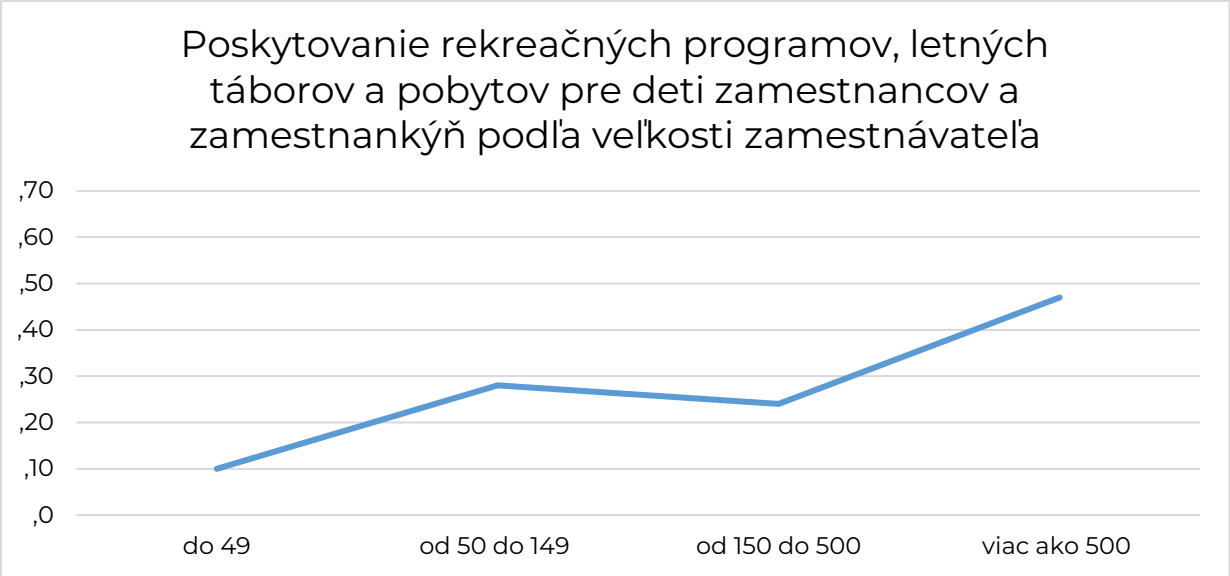
Pri podrobnejšej analýze ponúkaných benefitov sa významné rozdiely preukázali len pri niektorých deliacich kritériách. **V prípade samosprávnych krajov je možné výraznejšie rozdiely pozorovať v Bratislavskom kraji, kde sa častejšie poskytujú firemná škôlka alebo jasle, príspevok na služby starostlivosti o deti a rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov a zamestnankýň.** V členení podľa odvetvia hospodárstva sa významné rozdiely

nepreukázali s výnimkou akcií pre deti, ktoré výrazne menej často poskytujú zamestnávateľia z odvetvia osobná a nákladná doprava, nákup, bytové hospodárstvo, lesné hospodárstvo, poľnohospodárstvo.

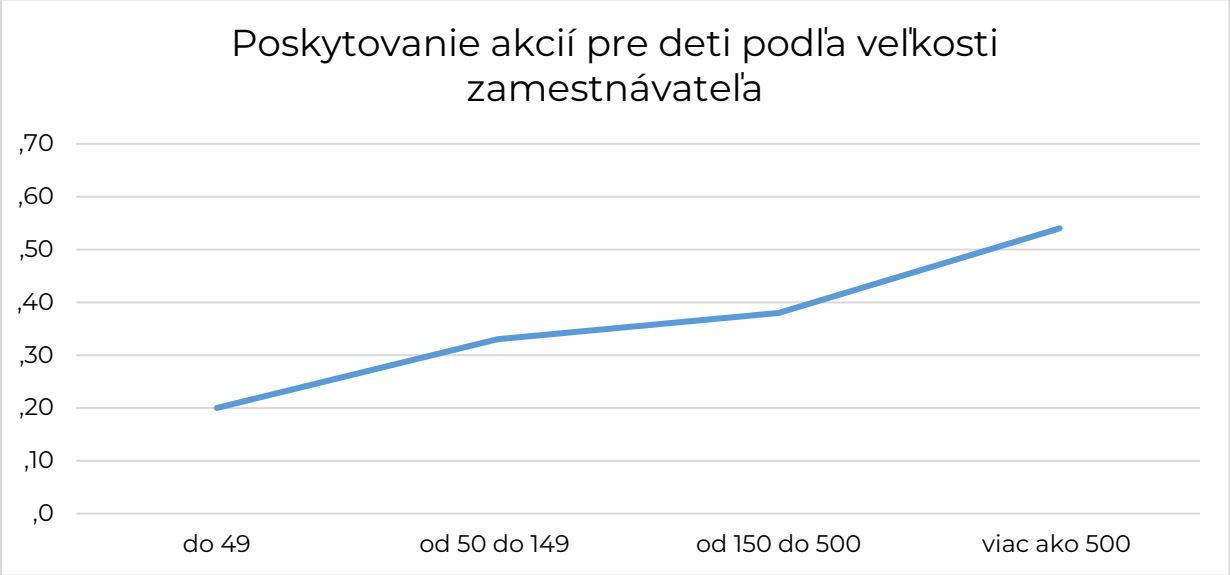
Výrazný vplyv na ponuku benefitov má veľkosť zamestnávateľa. Stredne malí zamestnávatelia od 50 do 149 zamestnancov ponúkajú výrazne častejšie firemnú škôlku alebo jasle a častejšie podporu starostlivosti o deti v okolí než najmenšie alebo stredne veľké firmy, avšak porovnateľne s najväčšími. Zároveň stredne malí zamestnávatelia najčastejšie poskytujú stráženie detí, náhradnú starostlivosť o deti a firemné voľnočasové centrá pre deti a mládež. Veľkí zamestnávatelia výrazne viac a stredne veľkí zamestnávatelia viac ponúkajú príspevok na služby starostlivosti o deti ako najmenší zamestnávatelia, výrazne častejšie poskytujú rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov a akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce a pod.) ako ostatné. V týchto ukazovateľoch existuje priama úmernosť medzi veľkosťou zamestnávateľa a poskytovanými benefitmi (Graf 16, Graf 17, Graf 18). Najmenej benefitov poskytujú malí zamestnávatelia, ktorí však majú objektívny problém zabezpečiť niektoré benefity, najmä týkajúce sa vlastných zariadení pre deti. Veľkosť sídla zamestnávateľa nie je pri žiadnej položke štatisticky významným deliacim kritériom.



Graf 16 Poskytovanie príspevku na služby starostlivosti o deti podľa veľkosti zamestnávateľa

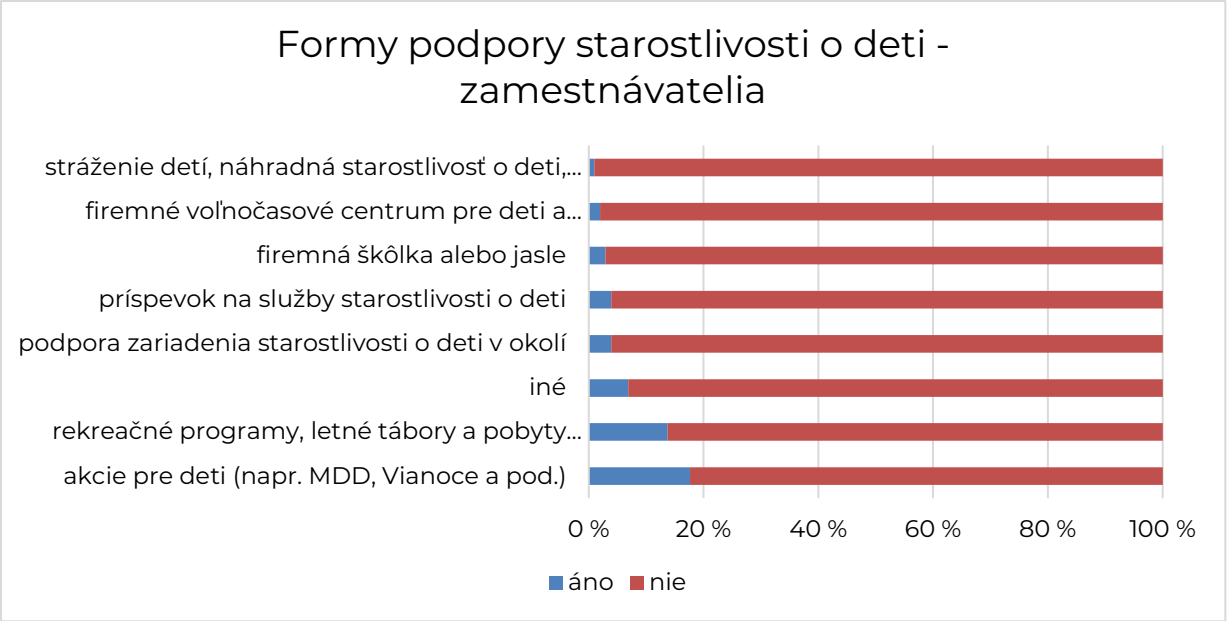


Graf 17 Poskytovanie rekreačných programov, letných táborov a pobytov pre deti zamestnancov podľa veľkosti zamestnávateľa



Graf 18 Poskytovanie akcií pre deti podľa veľkosti zamestnávateľa

Na rozdiel od flexibilných foriem práce sa poradie benefitov na podporu starostlivosti o deti z pohľadu zamestnankýň či zamestnancov a zamestnávateľov takmer nelíši. Zamestnávatelia však uvádzajú výrazne nižšiu mieru poskytovania týchto benefitov. Akcie pre deti ako najčastejší benefit ponúka len 17,5 % zamestnávateľov, rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti len 14 % (Graf 19). Jediný rozdiel v poradí predstavuje položka „iné“, ktorá je z pohľadu zamestnávateľov tretia najpočetnejšia.



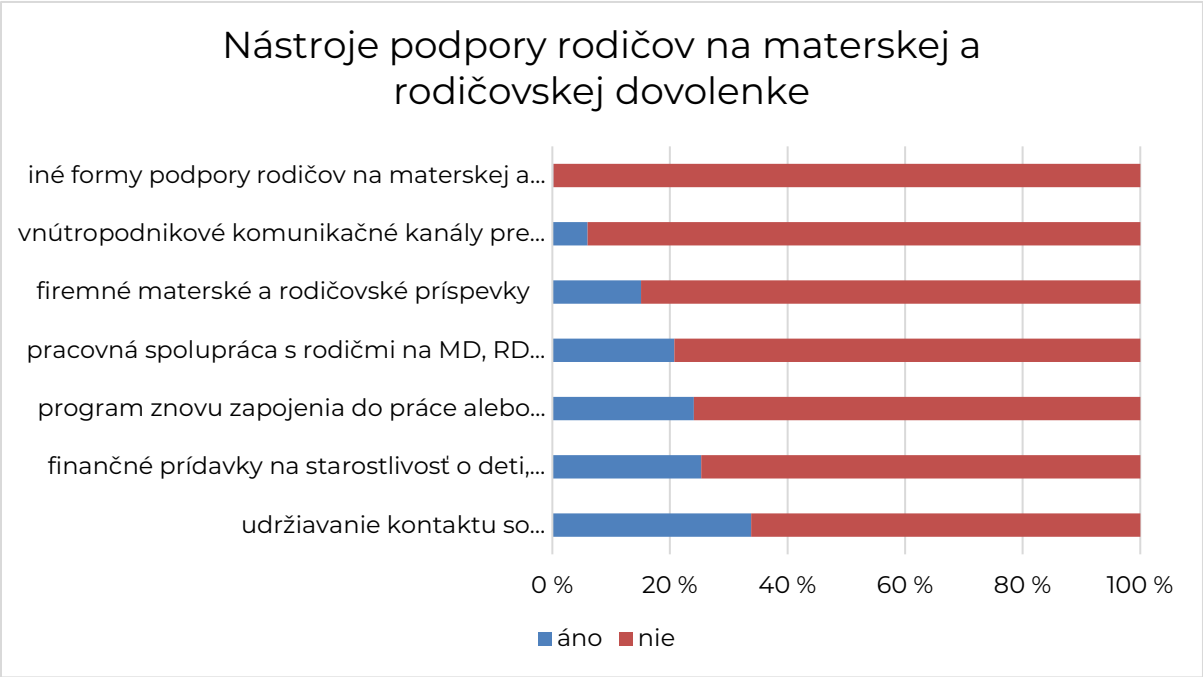
Graf 19 Poskytovanie rôznych foriem podpory starostlivosti o deti podľa odpovedí zamestnávateľov

3.2.3.2 Podpora rodičov na materskej a rodičovskej dovolenke

Okrem starostlivosti o deti je súčasťou podpory rodičov aj to, akú podporu im zamestnávateľ poskytuje počas MD/RD a do akej miery im uľahčuje návrat do práce. **Len tretina zamestnávateľov pritom so zamestnankyňami a zamestnancami počas** MD/RD **udržiava komunikáciu**, čo je zároveň aj najčastejšie využívaným nástrojom podpory takýchto zamestnancov a zamestnankýň (Graf 20). Ide pritom o opatrenie bez akýchkoľvek nákladov zo strany zamestnávateľa a odráža skôr jeho vnímanie a rešpektovanie potrieb zamestnankýň a zamestnancov.

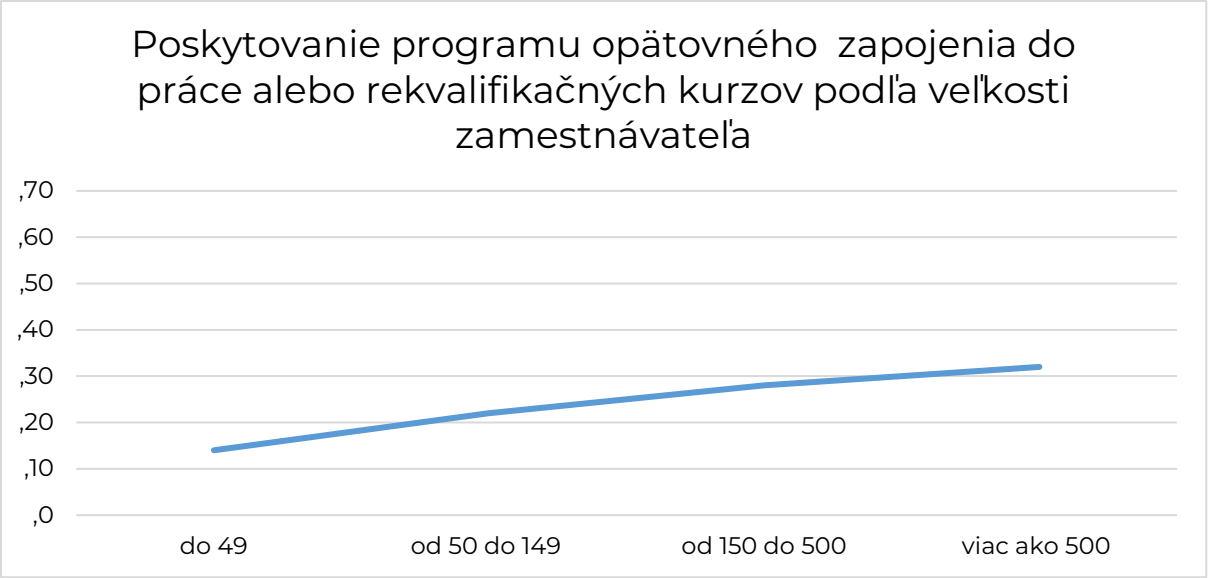
Druhým najvyužívanejším nefinančným benefitom sú programy opätovného zapojenia sa do práce a alebo rekvalifikačné kurzy po návrate z MD/RD. Rekvalifikačné kurzy však môžu v konečnom dôsledku znamenať aj preradenie na inú pozíciu, než na akej boli pred nástupom na MD/RD. Zotrvanie v pracovnom procese umožňuje pracovná spolupráca s rodičmi na MD/RD prostredníctvom práce na čiastočný úväzok, dohody o vykonaní práce a podobne. Je tak zabezpečený plynulejší prechod do pracovného procesu, takúto možnosť však má len 21 % respondentiek a respondentov. Finančné benefity, ktoré sa poskytujú najmä v súvislosti so starostlivosťou o deti, má k dispozícii 24 % respondentiek a respondentov a jednorazové rodičovské príspevky 14 %. Iné formy podpory rodičov na MD/RD neboli na rozdiel od benefitov pri zosúlaďovaní pracovného a rodinného života uvádzané, čo môže na jednej strane indikovať nízke povedomie

zamestnancov a zamestnankýň o ich poskytovaní, ale tiež aj nezáujem zamestnávateľov o ich vytvorenie.

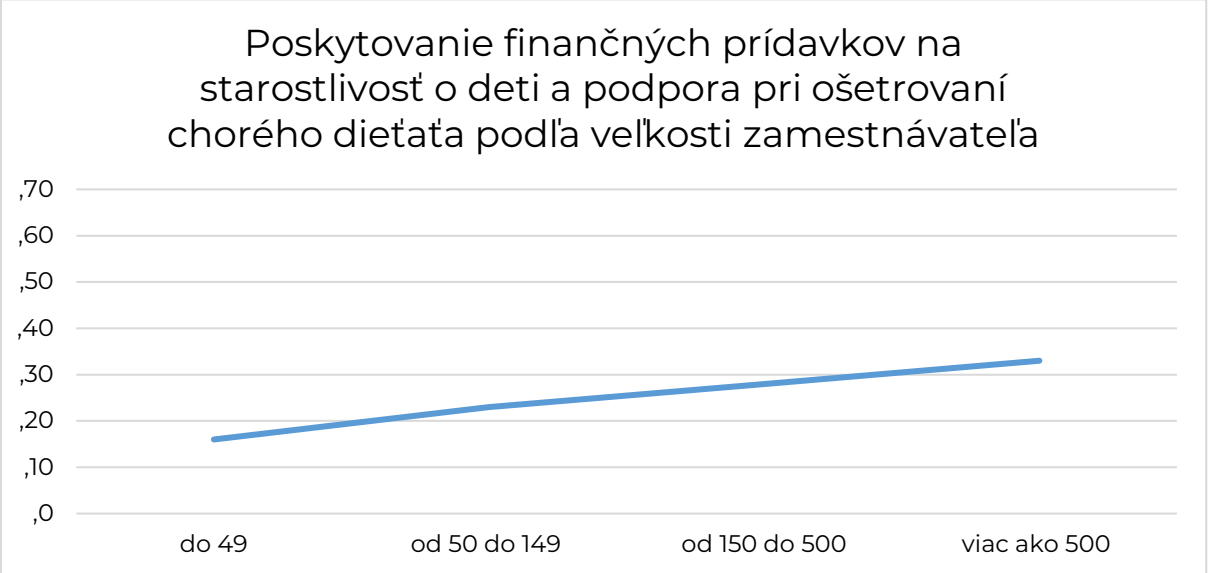


Graf 20 Poskytovanie rôznych foriem podpory rodičov na MD/RD z pohľadu zamestnankýň a zamestnancov

V závislosti od sledovaných premenných sa vo viacerých prípadoch významné rozdiely nepreukázali. Štatisticky významné rozdiely nie sú ani medzi poskytovaním benefitov ženám a mužom, podľa samosprávnych krajov a podľa veľkosti sídla zamestnávateľa. Podľa odvetvia národného hospodárstva je výrazný vzťah iba v prípade udržiavania kontaktu so zamestnancom a zamestnankyňou počas MD/RD, keď zamestnávatelia v odvetví kultúra, veda a výskum, školstvo, zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie udržiavajú kontakt výrazne častejšie než v iných odvetviach. Ako významné deliace kritérium sa aj v tomto prípade preukázala veľkosť zamestnávateľa (Graf 21, Graf 22). Štatisticky významná priama úmernosť sa prejavuje pri opätovnom zapojení do práce a rekvalifikačných kurzoch, finančných prídavkoch na deti a firemných materských a rodičovských príspevkoch.



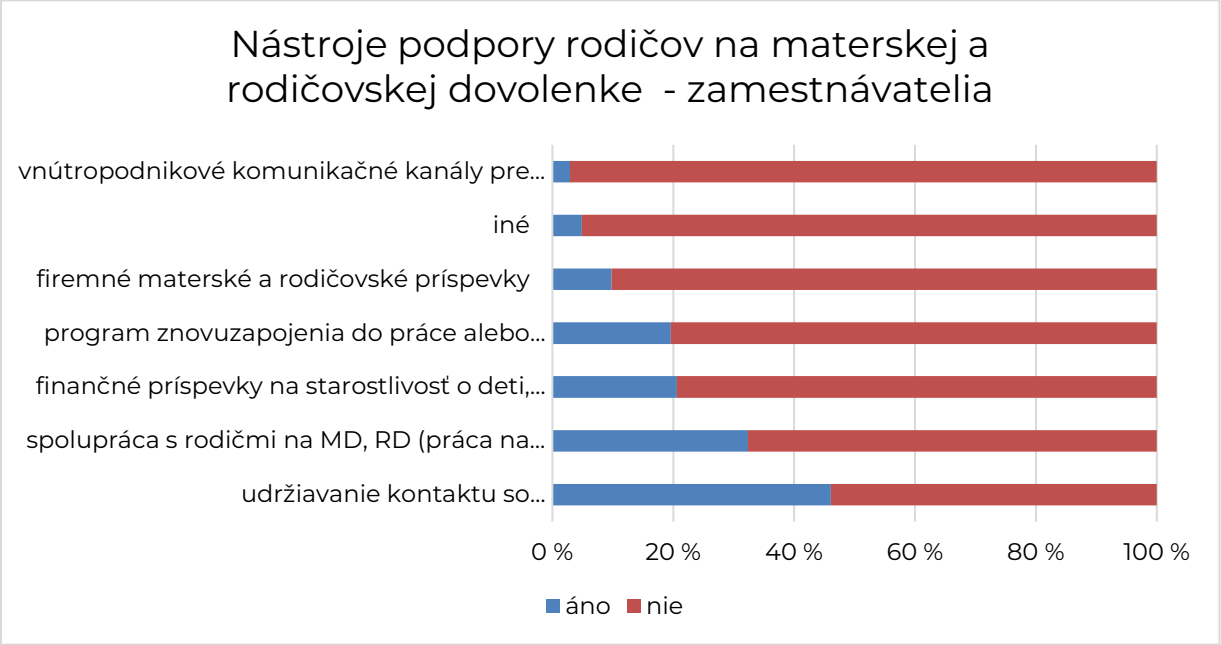
Graf 21 Poskytovanie programu opätovného zapojenia do práce alebo rekvalifikačných kurzov podľa veľkosti zamestnávateľa



Graf 22 Poskytovanie finančných prídavkov na starostlivosť o deti a podpora pri ošetrovaní chorého dieťaťa podľa veľkosti zamestnávateľa

Vnímanie podpory rodičov na materskej dovolenke z pohľadu zamestnávateľov je podobné pohľadu zamestnancov a zamestnankýň. Najčastejšie využívaným nástrojom (46 %) je udržiavanie kontaktu so zamestnancom a zamestnankyňou počas MD/RD, nasleduje pracovná spolupráca (32 %, Graf 23). Práve takýto nástroj je v prípadoch, keď to charakter práce umožňuje, efektívnym spôsobom, ako udržať zamestnankyňu alebo zamestnanca v pracovnom procese, čím sa následne znižujú potenciálne náklady na opätovné zaškolenie alebo rekvalifikáciu. Programy na opätovné zapojenie do práce alebo rekvalifikačné kurzy pritom poskytuje len 10 % zamestnávateľov, takže väčšina zamestnankýň a zamestnancov stráca počas MD/RD kontakt s prácou. Len desatina zamestnávateľov ponúka rodičom na MD/RD aj priame finančné príspevky na starostlivosť o deti, 5 % zamestnávateľov uviedlo poskytnutie rodičovského

príspevku. Vnútropodnikové komunikačné kanály na výmenu skúseností rodičov s deťmi sa aj z pohľadu zamestnávateľov ukázali ako najmenej využívané (3 %). Iné formy podpory zamestnancov uviedlo len 5 % zamestnávateľov.



Graf 23 Poskytovanie rôznych foriem podpory rodičov na MD/RD z pohľadu zamestnávateľov

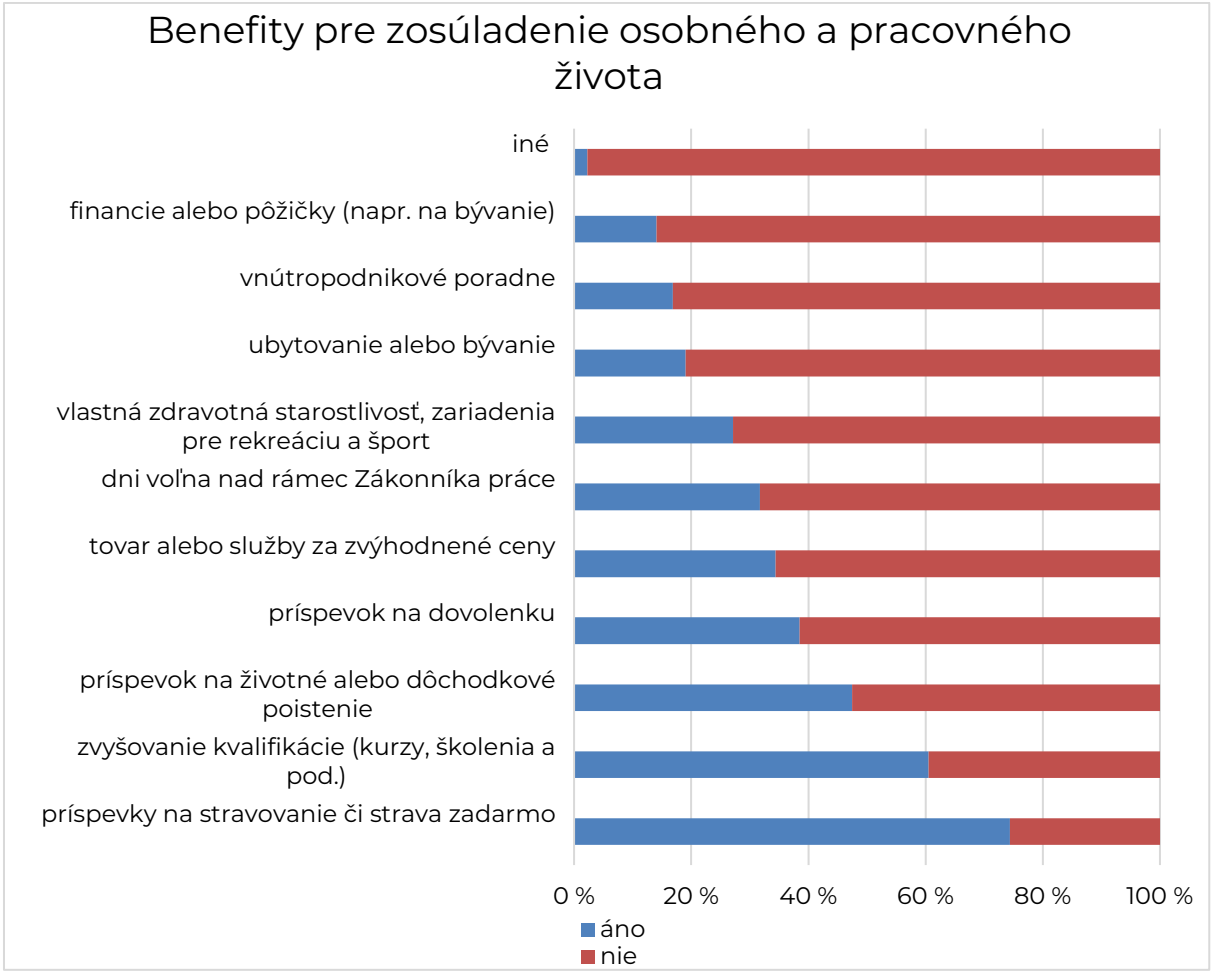
3.2.3.3 Ostatné benefity na zosúladenie pracovného a osobného života

Okrem opatrení zameraných na podporu rodičov s deťmi sme sa vo výskume zamerali aj na tie, ktoré pomáhajú zosúladiť prácu a osobný život všetkých zamestnancov a zamestnankýň vrátane bezdetných. Považujeme za dôležité, aby aj táto skupina bola vnímaná ako relevantní prijímatelia benefitov určených na zosúladenie pracovného a osobného života.

Táto kategória pracovných benefitov sa ukázala ako najčastejšie poskytovaná zo strany zamestnávateľov. Najviac respondentov a respondentiek uviedlo, že im zamestnávateľ poskytuje príspevky na stravovanie a stravu zadarmo, čo korešponduje s vnímaním užitočnosti tohto benefitu (Graf 24). Druhým najčastejšie poskytovaným benefitom je zvyšovanie kvalifikácie spočívajúce v rôznych kurzoch a školeniach (60 %). Z pohľadu užitočnosti ide tiež o jeden z najpreferovanejších nástrojov, avšak v tomto prípade môžeme hovoriť o obojstrannej výhodnosti, keďže pridanú hodnotu poskytuje aj zamestnávateľovi. Nasledujú finančné benefity prejavujúce sa príspevkami na životné alebo dôchodkové poistenie (47 %), na dovolenku (38 %) alebo poskytovanie tovarov a služieb za zvýhodnené ceny (34 %). Posledný menovaný benefit má pravdepodobne medzi relevantnými zamestnávateľmi ešte vyššie rozšírenie, keďže na otázku odpovedali aj respondenti a respondentky, ktorých zamestnávateľ nepôsobí vo výrobnom sektore a neposkytuje platené služby. Vysoká miera

poskytovania príspevku na dovolenku je spôsobená zákonnou povinnosťou, ktorá ukladá zamestnávateľom nad 50 zamestnancov a zamestnankýň poskytovať tzv. rekreačné poukazy. Fakt, že do tejto skupiny spadá 71 % respondentiek a respondentov, naznačuje buď ich nízke povedomie o povinnosti poskytovať tento benefit, alebo o nekorektnej praxi zo strany zamestnávateľa.

Ďalšia skupina benefitov má charakter služieb pre zamestnancov a zamestnankyne. **Poskytovanie zdravotnej starostlivosti v rámci zamestnania, prípadne vlastného rekreačného zariadenia má k dispozícii až 27 % zamestnancov a zamestnankýň, prekvapujúco až 19 % uvádza, že ich zamestnávateľ poskytuje firemné ubytovanie.** Vnútropodnikové poradne rôzneho charakteru má k dispozícii 17 % respondentov a respondentiek. Ďalšie benefity boli uvádzané zriedka, patrili medzi ne napríklad stopercentné preplatenie mzdy počas prvých dvoch mesiacov PN, príspevok na dopravu, masáže, služobné auto na súkromné účely alebo požičovňa športového náradia.



Graf 24 Poskytované benefity pre zosúladenie osobného a pracovného života podľa zamestnancov a zamestnankýň

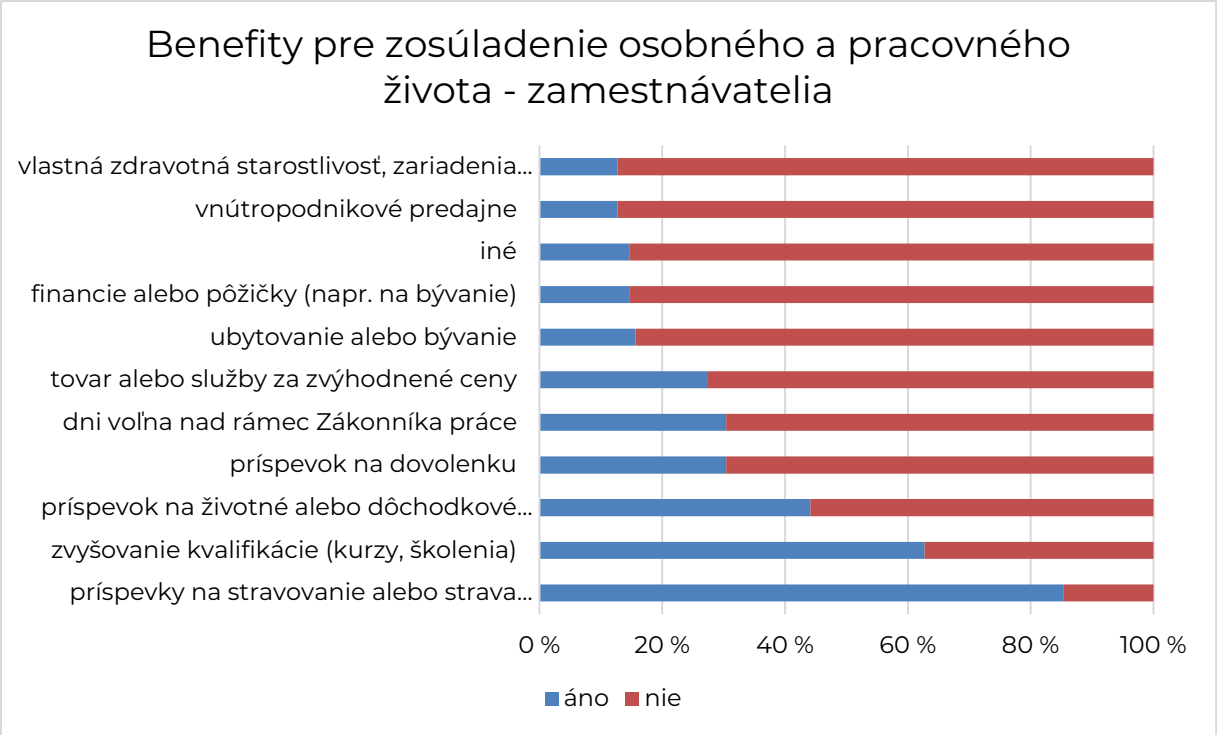
Aj pri poskytovaní týchto benefitov sa prejavili rozdiely podľa triediacich položiek. Všetky benefity na zosúladenie rodinného a pracovného života sú

významne viac dostupné v Bratislavskom kraji, štatisticky najvýraznejšie sa tento jav prejavuje pri poskytovaní voľna nad rámec Zákonníka práce a vlastnej zdravotnej starostlivosti a v dostupnosti zariadení na rekreáciu a šport. Ostatné kraje sa navzájom líšia minimálne.

Najvýraznejším deliacim kritériom je opäť veľkosť firmy. Medzi dostupnosťou benefitov a veľkosťou zamestnávateľa existuje priama úmernosť, teda čím má zamestnávateľ viac zamestnancov a zamestnankýň, tým častejšie poskytuje daný benefit. Najvýraznejšie sa rozdiel medzi malými a veľkými zamestnávateľmi prejavuje pri poskytovaní príspevku na dovolenku, príspevku na dôchodkové a životné poistenie, v poskytovaní vlastnej zdravotnej starostlivosti a zariadení na rekreáciu a šport a tiež pri zvyšovaní kvalifikácie.

Rozdiely podľa veľkosti sídla zamestnávateľa sa výrazne prejavili iba pri poskytovaní dní voľna nad rámec Zákonníka práce, vlastnej zdravotnej starostlivosti, zariadenia na rekreáciu a šport v zmysle väčšej ponuky v najväčších mestách než v ostatných sídlach. Menej výrazne, avšak stále signifikantne sa líšia zamestnávatelia v najväčších mestách od ostatných v častejšej ponuke financií alebo pôžičiek (napr. na bývanie) a v poskytovaní zvyšovania kvalifikácie (kurzy, školenia a pod.).

Poskytovanie benefitov na zosúladenie osobného a pracovného života z pohľadu zamestnávateľov silne korešponduje s predchádzajúcimi zisteniami o názoroch zamestnancov a zamestnankýň (Graf 25). Najčastejšie poskytovaným benefitom sú príspevky na stravovanie, resp. strava zadarmo (85 %). Je však otázne, ako sa zvyšní zamestnávatelia vyrovnávajú so zákonnou povinnosťou takéto príspevky poskytovať. Výrazne sa odpovede líšia iba pri položke vlastná zdravotná starostlivosť, zariadenia na rekreáciu a šport, ktoré sú podľa zamestnávateľov poskytované najmenej (13 %). Zároveň 15 % zamestnávateľov uviedlo, že poskytuje aj iné benefity, ako boli špecifikované v dotazníku.



Graf 25 Poskytované benefity pre zosúladenie osobného a pracovného života podľa zamestnávateľov

3.2.4 Pandémia COVID-19 a nové pracovné podmienky a opatrenia

Zaužívaný systém flexibilných foriem práce a pracovných benefitov musel počas pandémie COVID-19 prejsť výraznou transformáciou. Výrazne sa zmenili podmienky na prácu a aj potreby zamestnancov a zamestnankýň, na čo bolo potrebné náležite reagovať. V nasledujúcej kapitole priblížime, akým spôsobom sa zmenili pracovné podmienky a do akej miery sú si jednotliví aktéri vedomí zmien aj na legislatívnej úrovni.

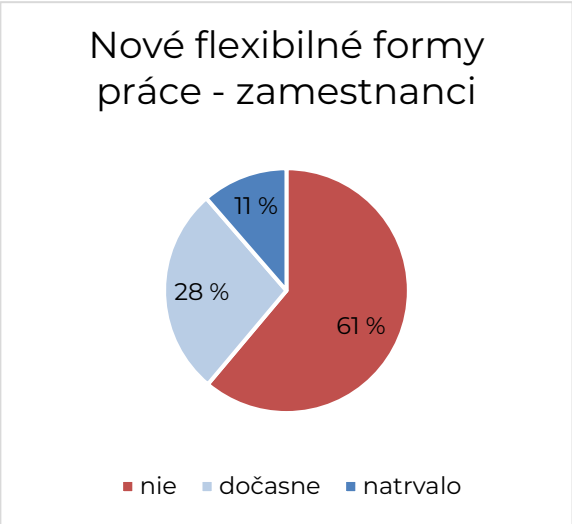
3.2.4.1 Nové flexibilné formy práce

Potreba upraviť pracovné podmienky vyvstala počas pandémie najmä pri flexibilných formách práce, keď bola zo strany štátu odporúčaná, v istom čase aj nariadená, práca z domu. To výrazne zmenilo spôsob nazerania na to, do akej miery je možné zamestnancom a zamestnankyniam vyjsť v ústrety, čo sa týka flexibilného manažovania svojho pracovného času. Nie každý zamestnávateľ má vzhľadom na charakter práce možnosť flexibilné pracovné podmienky uplatňovať, preto ich počas pandémie COVID-19 zaviedlo 39 % zamestnávateľov (

Tabuľka 1 Členenie respondentiek a respondentov na základe sledovaných charakteristík 130

Tabuľka 2 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa pohlavia 134

Tabuľka 3 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa prítomnosti detí v rodine a ich veku (signifikancia podľa prítomnosti detí v rodine) 138
Tabuľka 4 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa veku 141
). Len 29 % zamestnávateľov však podľa zamestnancov a zamestnankýň plánovalo tieto zmeny ponechať v platnosti aj po doznení pandémie, čo môže poukazovať na nízku ochotu zamestnávateľov meniť zaužívané postupy.



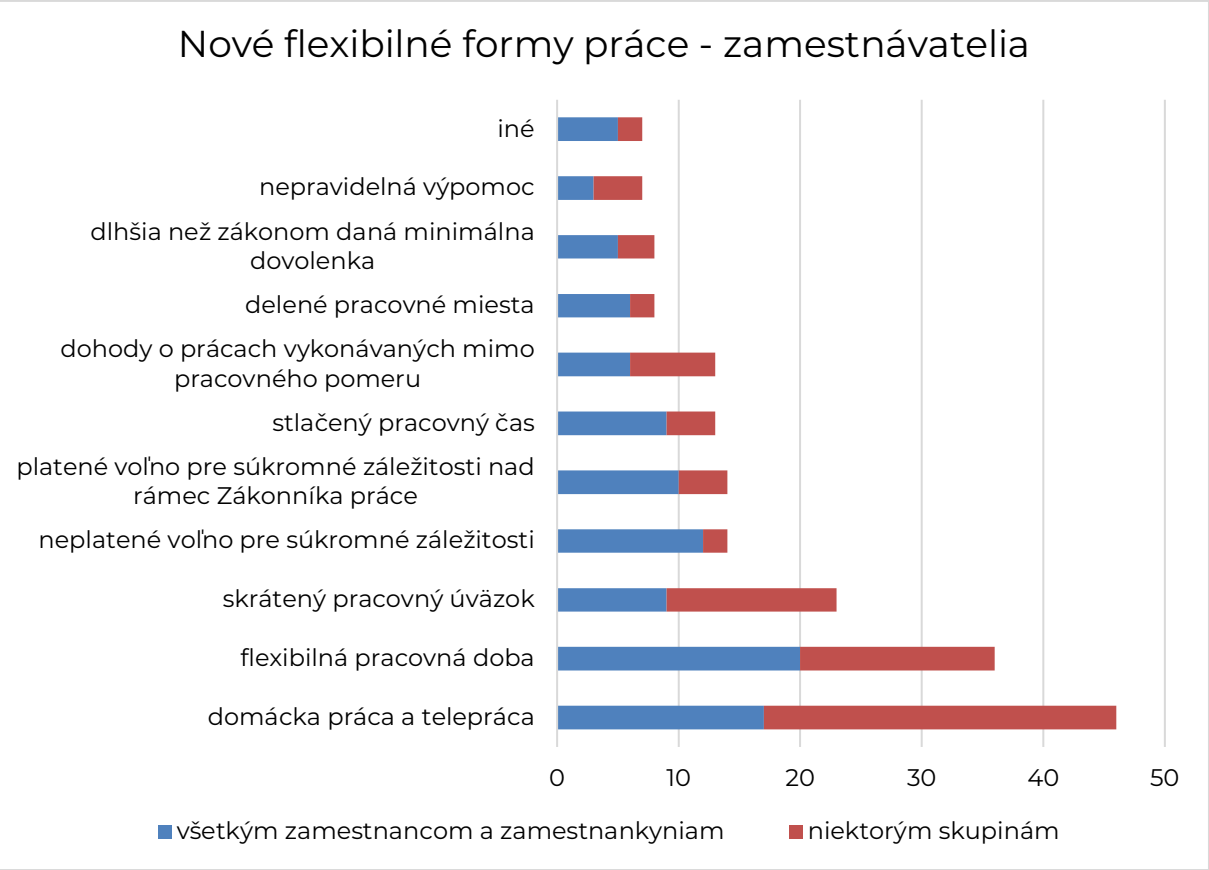
Graf 26 Zavedenie nových flexibilných foriem práce počas pandémie COVID-19 podľa zamestnancov a zamestnankýň

Významne menej často sa nové flexibilné formy práce uplatňovali v Trenčianskom kraji, v kontraste s Bratislavským a Košickým, kde sa uviedli do praxe najčastejšie. Výrazný pokles v ponuke bol zaznamenaný aj u malých zamestnávateľov. Štatistická významnosť rozdielov sa ukázala aj pri ponechaní nových foriem práce podľa veľkosti sídla zamestnávateľa. Výsledky naznačujú, že s veľkosťou sídla rastie aj ochota zamestnávateľov ponechať nové flexibilné formy práce aj po konci pandémie. Prejavuje sa tu súvislosť s nadpriemerným podielom vysokoškolsky vzdelaných zamestnancov a zamestnankýň, ktorí považujú flexibilné formy práce za užitočné.

V súlade s očakávaním zamestnávatelia uviedli, že najčastejšie novozavedenou flexibilnou formou práce bola práca z domu a telepráca. Zároveň však na rozdiel od situácie, keď bola práca z domu poskytovaná aj pred pandémiou, bola novozavedená práca z domu k dispozícii častejšie len niektorým skupinám zamestnancov a zamestnankýň (rodičom s deťmi, ľuďom so zdravotným znevýhodnením a pod.) (Graf 27).

Druhou najčastejšie zavádzanou flexibilnou formou práce bola flexibilná pracovná doba (36 %), a skrátený pracovný úväzok (23 %), ktorý však môže byť aj dôsledkom znižovania personálnych nákladov z dôvodu finančných problémov zamestnávateľa. Je preto znepokojujúce, že sa toto opatrenie častejšie týkalo špecifických skupín zamestnancov a zamestnankýň, ktoré môžu byť rôznym spôsobom znevýhodnené (napríklad ľudia so zdravotným znevýhodnením alebo rodičia s malými deťmi). Zaujímavé je rovnako početné poskytnutie plateného aj neplateného voľna pre súkromné záležitosti u 14 % zamestnávateľov a poskytnutie dlhšej než zákonom danej minimálnej dovolenky v 8 % prípadov, ktoré vo svojej podstate predstavujú zvýšené náklady na strane zamestnávateľa. Nie je však zrejmé, čo bolo motiváciou na ich zavedenie (rovnako aj ďalších flexibilných foriem

práce). **V dobe pandémie mohlo ísť o optimalizáciu procesov a snahu o minimalizovanie nákladov zamestnávateľov pod vplyvom vonkajších faktorov, teda v skutočnosti nie je možné zistiť, do akej miery sa dá hovoriť o benefitoch pre zamestnancov a zamestnankyne**, ak boli tieto flexibilné formy práce zavedené. V tejto oblasti by bol na vyvodenie korektných záverov potrebný podrobnejší výskum o stratégiách zamestnávateľov počas trvania pandémie COVID-19 a ich dôsledkoch pre zamestnancov.



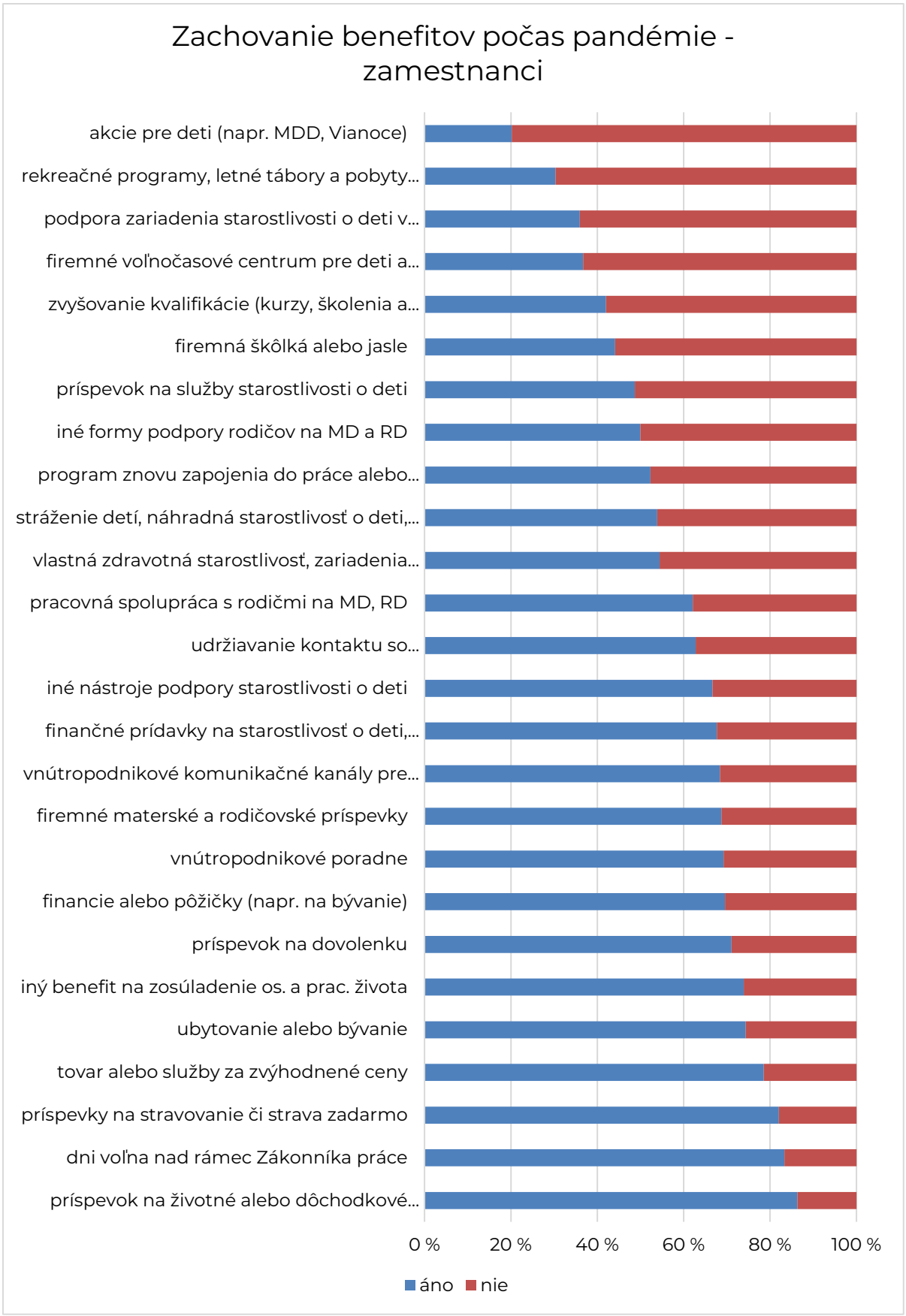
Graf 27 Zavedenie nových flexibilných foriem práce počas pandémie COVID-19 podľa zamestnávateľov (početnosti odpovedí, n=102)

3.2.4.2 Zmena v poskytovaní pracovných benefitov

Kým pri flexibilných formách práce je diskutabilné, aký vplyv má ich zavedenie alebo rušenie na zamestnancov a zamestnankyne, v prípade benefitov zameraných na podporu rodičov s deťmi a zosúladenie pracovného a rodinného života ide jednoznačne o negatívny jav. Pri vyhodnocovaní miery rušenia týchto benefitov na základe odpovedí zamestnancov a zamestnankýň je možné identifikovať isté vzorce týkajúce sa jednotlivých oblastí poskytovaných benefitov.

Najčastejšie sa rušili benefity týkajúce sa starostlivosti o deti, je však potrebné poznamenať, že pravdepodobne nešlo o zámer, ale o dôsledok protipandemických opatrení. Medzi benefity, ktoré boli zachované najzriedkavejšie, patrili akcie pre deti (20 %), rekreačné programy a letné tábory pre deti (25 %), podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí (26 %) a firemné

voľnočasové centrum pre deti a mládež (27 %) (Graf 28) . Okrem podpory zariadení starostlivosti o deti išlo o aktivity, ktoré boli z dôvodu protipandemických opatrení výrazne obmedzené. Z pohľadu zamestnancov a zamestnankýň teda môže byť situácia (aj oprávnene) vnímaná tak, že zamestnávateľ už tieto benefity neposkytuje. Menej frekventovane dochádzalo k rušeniu benefitov týkajúcich sa spolupráce s rodičmi na MD/RD, najviac sa však dotklo programov opätovného zapojenia rodičov do práce alebo rekvalifikačných kurzov (zrušilo ich 48 % zamestnávateľov) a pracovnej spolupráce (zrušilo ju 38 % zamestnávateľov). **Najzriedkavejšie sa rušili benefity z kategórie zosúladovania** pracovného a osobného života**. Z tejto oblasti je však dôležité spomenúť poskytovanie ubytovania, ktoré prestalo byť k dispozícii až v 26 % prípadov. Ak však zamestnávateľ poskytoval ubytovanie v komerčnej ubytovni, išlo tiež o dôsledok protipandemických opatrení**. Práve v dobe pandémie, keď bolo hľadanie vhodného bývania výrazne sťažené, to mohlo veľmi negatívne zasiahnuť do bytovej situácie mnohých zamestnancov a zamestnankýň. Výnimku zo skupiny benefitov na zosúladenie osobného a pracovného života predstavuje zvyšovanie kvalifikácie, čo prestalo podporovať až 58 % zamestnávateľov. Z ďalších priamych finančných benefitov sa najčastejšie naďalej poskytovali príspevky na stravovanie či strava zadarmo (82 %), príspevok na dovolenku (71 %), ale aj financie a pôžičky (70 %) a finančné príspevky na starostlivosť o deti (68 %). Väčšina zamestnávateľov teda nebola nútená najvýraznejšie zredukovať práve finančné benefity, ako by sa mohlo predpokladať. Sledovanie zachovania pracovných benefitov podľa deliacich kritérií zamestnávateľov nepreukázalo významné rozdiely a vzhľadom na malú vzorku (v tejto otázke sa sledovali iba odpovede tých, ktorí v predchádzajúcej otázke uviedli, že ich zamestnávateľ poskytuje daný benefit) ani nie je spoľahlivé.

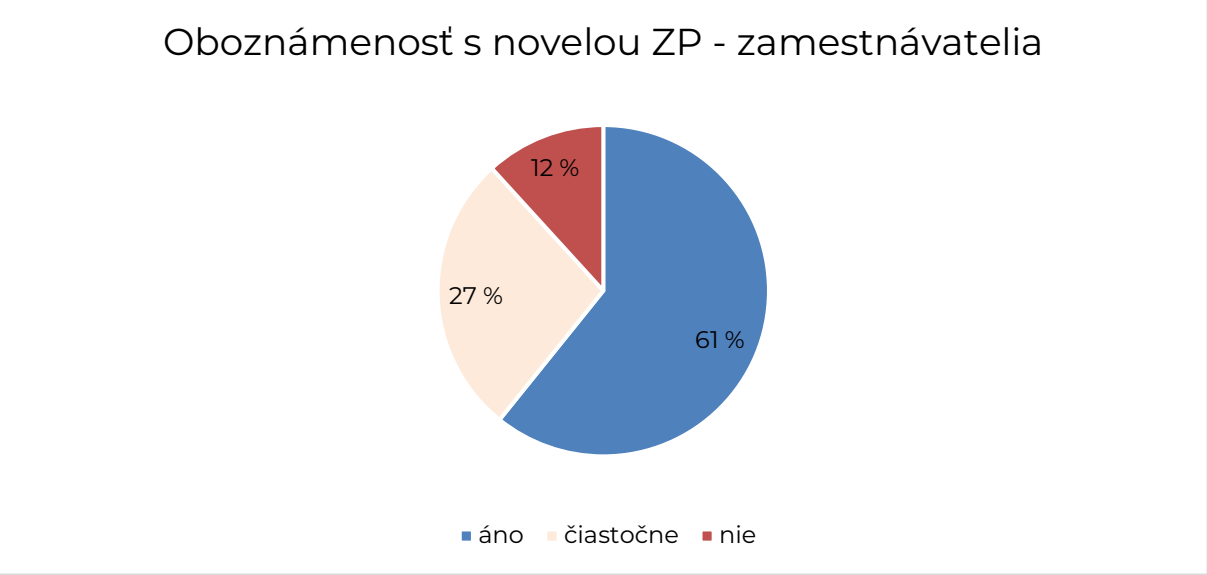


Graf 28 Podiel zamestnávateľov, ktorí pokračovali v poskytovaní daného benefitu počas pandémie COVID-19 podľa zamestnancov a zamestnankýň

3.2.4.3 Znalosť zmien Zákonníka práce

Na situáciu v pracovnoprávnych vzťahoch počas pandémie COVID-19 nereagovali iba zamestnávatelia, ale aj štát prostredníctvom zmeny Zákonníka práce dňa 2. apríla 2020. Zmeny sa týkali predovšetkým skrátenia lehôt na oznámenie pracovných zmien alebo čerpania dovolenky, možnosti prikázať prácu z domu, zvýšenej ochrany zamestnancov a zamestnankýň v prípade neprítomnosti v práci z dôvodu karantény a izolácie a zmiernenie povinnosti zamestnávateľa poskytnúť školenie BOZP, ak to podmienky neumožňujú.

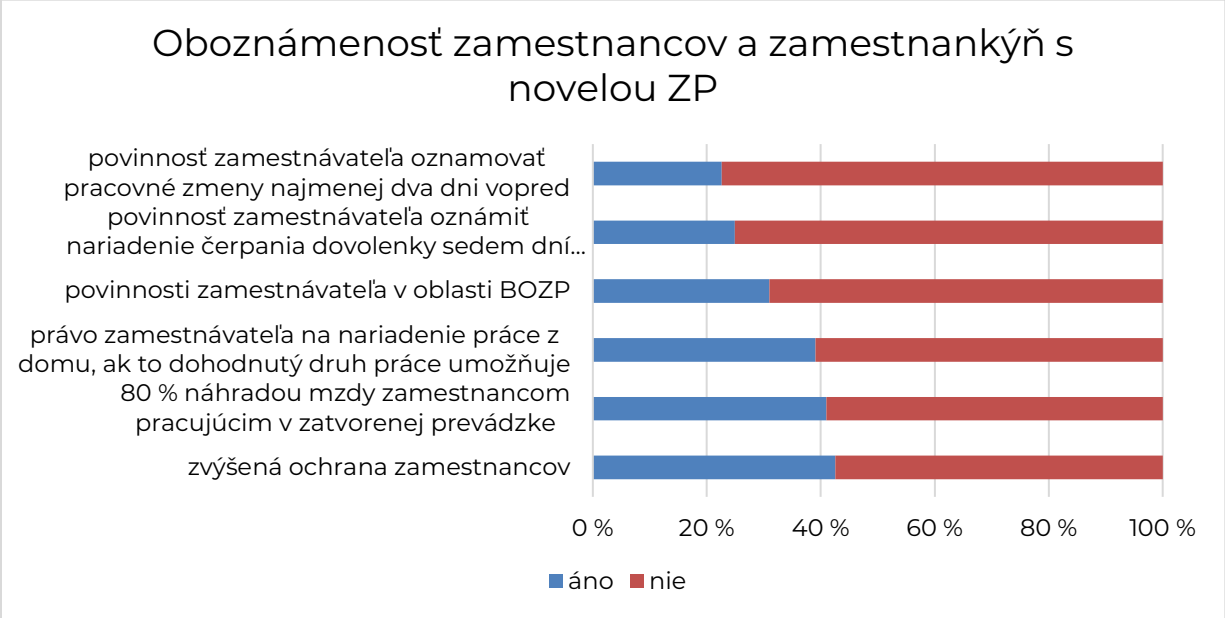
V čase zberu dát boli tieto zmeny v platnosti dostatočne dlho na to, aby sa s nimi oboznámili tak zamestnávatelia, ako i zamestnanci a zamestnankyne, aj vzhľadom na to, že tieto zmeny boli verejne diskutované kvôli ich (prevažne) negatívnym dôsledkom na práva zamestnancov a zamestnankýň. **Je preto zarážajúce, že iba necelé dve tretiny zamestnávateľov deklarovali plné oboznámenie sa s touto novelou, ktorá ustanovuje nielen ich nové práva, ale aj povinnosti. Až 12 % zamestnávateľov uviedlo, že s novelou nie sú oboznámení vôbec** (Graf 29).



Graf 29 Miera oboznámenosti zamestnávateľov so zmenami Zákonníka práce reagujúcimi na pandémiu COVID-19

Zamestnancov a zamestnankýň sme sa pýtali aj na znalosť konkrétnych ustanovení novely Zákonníka práce a ich oboznámenosť s novelou je ešte nižšia, ako v prípade zamestnávateľov. Najčastejšie mali vedomosť o ich zvýšenej ochrane v súvislosti s dodržiavaním nariadenej karantény (43 %) a 80 % náhradou mzdy v prípade zatvorenej prevádzky (41 %), výrazne zriedkavejšie boli oboznámení s opatreniami, ktoré okliešťovali ich práva, konkrétne o možnosti zamestnávateľa oznamovať pracovné zmeny najmenej dva dni vopred (23 %) a čerpanie dovolenky sedem dní vopred (25 %, Graf 30). Vedomosť o práve zamestnávateľa nariadiť prácu z domu mala len necelá tretina zamestnancov a zamestnankýň. Celkovo možno konštatovať, že povedomie o novele Zákonníka práce reagujúcej na pandémiu

COVID-19 nie je dostatočné vzhľadom na to, do akej miery novela upravila práva a povinnosti zamestnávateľov.



Graf 30 Miera oboznámenosti zamestnancov a zamestnankýň so zmenami Zákonníka práce reagujúcimi na pandémiu COVID-19

Zhrnutie

Táto časť výskumu sa zamerala na poskytovanie flexibilných foriem práce a benefitov na zosúladenie pracovného a osobného života a ich zmeny v súvislosti s nástupom pandémie COVID-19 a tiež na preferencie zamestnancov a zamestnankýň v oblasti poskytovaných benefitov.

Čo sa týka vnímania užitočnosti jednotlivých benefitov a flexibilných foriem práce, štatisticky významné rozdiely sa preukázali pri viacerých triediacich kritériách. **V súlade s očakávaniami sa preukázalo, že zamestnanci a zamestnankyne s deťmi majú vyššiu preferenciu benefitov v oblasti starostlivosti o deti, pričom bezdetní zamestnanci a zamestnankyne majú skôr záujem o stlačený pracovný čas a iné flexibilné formy práce a o zvyšovanie kvalifikácie**. Zároveň bola identifikovaná nepriama úmernosť medzi vekom detí v rodine a celkovou užitočnosťou benefitov. Prekvapujúce je zistenie, že väčšinu benefitov považujú za užitočnejšiu osoby vo vekovej kategórii 56 a viac rokov než v kategórii 46-55 rokov, vrátane benefitov zameraných na deti. Pre zamestnancov a zamestnankyne vo veku 26-35 rokov sú benefity celkovo najužitočnejšie, výrazne viac, než v kategórii do 25 rokov. V závislosti od rodinného stavu sú rozdiely len mierne a vykazujú podobné charakteristiky ako pri počte detí v rodine, teda ide o rozdiely medzi kategóriami bezdetní/slobodní a detní/ženatí, rozvedení a žijúci v partnerstve. **Z celkového pohľadu sú za najužitočnejšie benefity považované tie, ktoré poskytujú viac voľného času a času na zotavenie** (s výnimkou príspevku na stravu, ktorý je vnímaný ako najužitočnejší).

Dostupnosť flexibilných foriem práce nie je vysoká. Najčastejšie bolo poskytované neplatené voľno pre súkromné záležitosti, ktoré uviedla iba polovica respondentiek a respondentov. Dlhšiu než zákonom danú minimálnu dovolenku a platené voľno nad rámec Zákonníka práce uviedla necelá tretina, hoci ide z ich pohľadu o jedny z najužitočnejších benefitov. Významne viac sa flexibilné formy práce poskytujú v najväčších mestách a v Bratislavskom kraji. **Pomerne často sa flexibilné formy práce poskytujú konkrétnym skupinám zamestnancov a zamestnankýň, pričom vo väčšine prípadov nejde o rodičov s deťmi, ale o iné skupiny (napr. zdravotne znevýhodnení).** Najčastejšie ide o prípady práce z domu a telepráce, skráteného úväzku a pružnej pracovnej doby. V závislosti od charakteristík zamestnávateľa je pri poskytovaní flexibilných foriem práce najčastejšie významným deliacim kritériom veľkosť zamestnávateľa. Odvetvie a veľkosť sídla zamestnávateľa nehrajú až takú významnú úlohu.

Z rôznych foriem podpory starostlivosti o deti sa najčastejšie využívajú jednorazové podujatia, napr. akcie počas MDD alebo Vianoc a letné tábory (36 %). Z foriem podpory rodičov na MD/RD je to udržiavanie kontaktu so zamestnankyňou alebo zamestnancom, aj to však len v tretine prípadov. Pracovnú spoluprácu využíva len 20 % zamestnávateľov. Benefity na zosúladenie osobného a pracovného života sú zo skúmaných foriem podpory využívané najčastejšie. Najčastejšie

využívané sú príspevky na stravovanie a strava zadarmo, ktoré má k dispozícii 74 % zamestnancov a zamestnankýň. Na najvyšších priečkach sa vyskytujú aj ďalšie benefity založené na financiách, napríklad príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie (48 %) a príspevok na dovolenku (38 %). Pri všetkých typoch benefitov takmer nebol rozdiel medzi odpoveďami zamestnávateľov a zamestnancov a zamestnankýň, takže tieto zistenia možno považovať za hodnoverné. Zároveň sa preukázala významná priama úmernosť podľa veľkosti zamestnávateľa, teda platí, že čím väčší zamestnávateľ, tým viac benefitov poskytuje.

Vplyv pandémie COVID-19 bol výrazný jednak pri zavádzaní nových flexibilných foriem práce, ktoré mali zamestnávateľom pomôcť prekonať aktuálnu situáciu, ale aj pri rušení poskytovaných benefitov. Z flexibilných foriem práce boli najčastejšie zavedené domácka práca a telepráca (46 %) a flexibilná pracovná doba (36 %). V oboch prípadoch sa to však dotklo len niektorých skupín zamestnankýň a zamestnancov. Najviac sa rušili tie benefity, ktoré boli priamo ovplyvnené protipandemickými opatreniami, teda akcie pre deti, rekreačné programy a letné tábory alebo firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež. Vo všeobecnosti sa rušenie najviac dotklo benefitov v oblasti starostlivosti o deti, menej v oblasti podpory rodičov na MD/RD a najmenej benefitov bolo zrušených v oblasti zosúladenia osobného a pracovného života.

Možno konštatovať, že novelu Zákonníka práce prijatú v súvislosti s pandémiou COVID-19 nedostatočne poznajú ako zamestnávatelia, tak zamestnanci a zamestnankyne. Jedným z dôvodov je aj to, že jej dôsledky sa dotkli len malej časti z nich, preto neboli nútení tieto zmeny hlbšie študovať. Napriek tomu je znepokojujúce, že ani jedna zo sledovaných skupín nemá dostatočné povedomie o nových právach a povinnostiach v oblasti pracovnoprávnych vzťahov.

Výskum v oblasti poskytovania pracovných benefitov a flexibilných foriem práce ukázal, že hodnotenie užitočnosti benefitov medzi jednotlivými kategóriami zamestnankýň a zamestnancov sa výrazne líši, čo by bolo vhodné zohľadniť aj pri ponuke benefitov zo strany zamestnávateľov, je však zrejmé, že nie všetci zamestnávatelia majú možnosť niektoré benefity poskytovať z hľadiska charakteru práce. Zmeny, ktoré priniesla pandémia COVID-19 do pracovného života, tiež mali rozličný vplyv na jednotlivé skupiny zamestnancov a zamestnankýň a súviseli aj s výrazným prehodnotením využívania flexibilných foriem práce. Prípadné rozšírenie výskumu by sa preto mohlo zamerať na dopady pandémie na znevýhodnené zamestnankyne a zamestnancov a preskúmať opatrenia, ktoré by ich situáciu mohli uľahčiť alebo zvrátiť.

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1 Rozloženie zamestnávateľov podľa počtu zamestnancov a zamestnankýň 132
Graf 2 Rozloženie zamestnávateľov podľa krajov 132
Graf 3 Rozloženie zamestnávateľov podľa formy vlastníctva 133
Graf 4 Rozloženie zamestnávateľov podľa podielu žien z celkového počtu zamestnancov a zamestnankýň 133
Graf 5 Vnímanie užitočnosti benefitov a flexibilných foriem práce podľa prítomnosti detí v rodine 136
Graf 6 Užitočnosť benefitov a flexibilných foriem práce pre rodičov detí do 3 rokov 137
Graf 7 Užitočnosť benefitov a flexibilných foriem práce pre rodičov detí od 4 do 15 rokov 137
Graf 8 Užitočnosť benefitov a flexibilných foriem práce pre rodičov detí nad 15 rokov 138
Graf 9 Užitočnosť pracovných benefitov a flexibilných foriem práce podľa vekových skupín (7 najužitočnejších a 7 najmenej užitočných, bez stredných hodnôt) 140
Graf 10 Poskytovanie flexibilných foriem práce (na základe odpovedí zamestnancov a zamestnankýň) 142
Graf 11 Rozdiely v poskytovaní flexibilných pracovných podmienok podľa veľkosti zamestnávateľa (početnosti odpovedí) 143
Graf 12 Rozdiely v poskytovaní flexibilných pracovných podmienok podľa veľkosti obce pôsobenia zamestnávateľa (početnosti odpovedí) 144
Graf 13 Poskytovanie flexibilných foriem práce podľa špecifických skupín zamestnancov a zamestnankýň 145
Graf 14 Poskytované flexibilné formy práce podľa zamestnávateľov (%) 148
Graf 15 Poskytovanie rôznych foriem podpory starostlivosti o deti podľa zamestnancov a zamestnankýň 149
Graf 16 Poskytovanie príspevku na služby starostlivosti o deti podľa veľkosti zamestnávateľa 150
Graf 17 Poskytovanie rekreačných programov, letných táborov a pobytov pre deti zamestnancov podľa veľkosti zamestnávateľa 151
Graf 18 Poskytovanie akcií pre deti podľa veľkosti zamestnávateľa 151
Graf 19 Poskytovanie rôznych foriem podpory starostlivosti o deti podľa odpovedí zamestnávateľov 152
Graf 20 Poskytovanie rôznych foriem podpory rodičov na MD/RD z pohľadu zamestnankýň a zamestnancov 153
Graf 21 Poskytovanie programu opätovného zapojenia do práce alebo rekvalifikačných kurzov podľa veľkosti zamestnávateľa 154

Graf 22 Poskytovanie finančných prídavkov na starostlivosť o deti a podpora pri ošetrovaní chorého dieťaťa podľa veľkosti zamestnávateľa 154
Graf 23 Poskytovanie rôznych foriem podpory rodičov na MD/RDz pohľadu zamestnávateľov 155
Graf 24 Poskytované benefity pre zosúladenie osobného a pracovného života podľa zamestnancov a zamestnankýň 156
Graf 25 Poskytované benefity pre zosúladenie osobného a pracovného života podľa zamestnávateľov 158
Graf 26 Zavedenie nových flexibilných foriem práce počas pandémie COVID-19 podľa zamestnancov a zamestnankýň .....
Graf 27 Zavedenie nových flexibilných foriem práce počas pandémie COVID-19 podľa zamestnávateľov (početnosti odpovedí, n=102) 160
Graf 28 Podiel zamestnávateľov, ktorí pokračovali v poskytovaní daného benefitu počas pandémie COVID-19 podľa zamestnancov a zamestnankýň 162
35
Graf 30 Miera oboznámenosti zamestnancov a zamestnankýň so zmenami Zákonníka práce reagujúcimi na pandémiu COVID-19 164

Tabuľka 1 Členenie respondentiek a respondentov na základe sledovaných charakteristík 130
Tabuľka 2 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa pohlavia 134
Tabuľka 3 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa prítomnosti detí v rodine a ich veku (signifikancia podľa prítomnosti detí v rodine) 138
Tabuľka 4 Rozdiely v preferencii vybraných flexibilných foriem práce a pracovných benefitov podľa veku 141

Príloha 1: Dotazník pre zamestnancov a zamestnankyne

I.ČASŤ: Demografické položky

1. Pohlavie

a) muž
b) žena

2. Vek

a) do 25 rokov
b) 26 – 35 rokov
c) 36 – 45 rokov
d) 46 - 55 rokov
e) viac ako 56 rokov

3. Rodinný stav

a)slobodný/á
b) ženatý/vydatá
c) rozvedený/á
d) partnerské spolužitie
e) vdovec/a

4. Počet detí (vypíšte číslom)

a) nemám deti
b) .....do 3 rokov
c) .....do 15 rokov
d).....viac ako 15 rokov

5. Najvyššie dosiahnuté vzdelanie

a) základné
b) stredné vzdelanie
c) stredné vzdelanie s maturitou
e) vysokoškolské vzdelanie prvého stupňa
f) vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa
g) vysokoškolské vzdelanie tretieho stupňa

6. Sídlo zamestnávateľa - kraj

a) Bratislavský
b) Trnavský
c) Banskobystrický
d) Nitriansky

e) Trenčiansky
f) Žilinský
g) Košický
h) Prešovský

7. Odvetvie národného hospodárstva, v ktorom pracujete

a) priemysel
b) stavebníctvo
c) poľnohospodárstvo
d) hutníctvo
e) lesné hospodárstvo
f) nákladná doprava
g) nákup
h) ostatné výrobné činnosti.
i) školstvo
j) zdravotníctvo a sociálne zabezpečenie
k) kultúra
l) veda a výskum
m) súdnictvo
n) obrana
o) osobná doprava
p) bytové hospodárstvo
q) poisťovníctvo a peňažníctvo
r) ostatné nevýrobné služby
s) iné.

8. Veľkosť podniku, v ktorom pracujete - počet zamestnancov

a) do 49
b) od 50 do 149
c) od 150 do 500
d) 500 a viac.

II.ČASŤ:

FLEXIBILNÉ FORMY PRÁCE A PRACOVNÉ PODMIENKY

9. FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY

OZNAČTE PODMIENKY, KTORÝCH VYUŽITIE MÁTE K DISPOZÍCII U VÁŠHO ZAMESTNÁVATEĽA.

FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY		**áno, ponúka sa všetkým zamestnancom**	**áno, iba rodičom detí do 6 rokov**	**áno, iba rodičom detí do 15 rokov**	**áno, pre iné skupiny zamestnancov**	**NIE**
a)	flexibilná (pružná) pracovná doba					
b)	skrátený pracovný úväzok					
c)	práca z domu a telepráca					
d)	delené pracovné miesta					
e)	stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)					
f)	dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru					
g)	neplatené voľno pre súkromné záležitosti					
h)	platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec					

	Zákonníka práce					
i)	dlhšia než zákonom daná minimálna dovolenka					
j)	nepravidelná výpomoc					

9a. BOLI POČAS PANDÉMIE COVID-19 NIEKTORÉ FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY OBMEDZENÉ ALEBO ZRUŠENÉ?

a) áno
b) nie

10. AKÉ FORMY PODPORY STAROSTLIVOSTI O DETI POSKYTUJE VÁŠ ZAMESTNÁVATEĽ SVOJIM ZAMESTNANCOM?

Môžete označiť viac odpovedí. Ak Váš zamestnávateľ uvedené opatrenie pozastavil len v dobe pandémie COVID – 19, označte odpoveď „ÁNO s obmedzením v dobe pandémie“ a ak ho neponúkal zamestnancom ani predtým, označte odpoveď „NIE“.

Forma podpory		**ÁNO bez obmedzení**	**ÁNO s obmedzením v dobe pandémie**	**NIE**
a)	firemná škôlka alebo jasle			
b)	podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí			
c)	príspevok na služby starostlivosti o deti			
d)	stráženie detí, náhradná starostlivosť o deti, detský kútik apod.			
e)	firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež			
f)	rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov			
g)	akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce apod.)			
h)	iné			

11. PODPORA RODIČOV NA MATERSKEJ A RODIČOVSKEJ DOVOLENKE.

Môžete označiť viac odpovedí. Ak Váš zamestnávateľ uvedené opatrenie pozastavil len v dobe pandémie COVID – 19, označte odpoveď „ÁNO s obmedzením v dobe pandémie“ a ak ho neponúkal zamestnancom ani predtým, označte odpoveď „NIE“.

Forma podpory		**ÁNO bez obmedzení**	**ÁNO s obmedzením v dobe pandémie**	**NIE**
a)	otcovská dovolenka			
b)	udržiavanie kontaktu so zamestnancom na MD, RD			
c)	spolupráca s rodičmi na MD, RD (práca na čiastočný úväzok, práca na dohodu, školenie v tejto dobe, výpomoc apod.)			
d)	program znovu zapojenia do práce alebo rekvalifikačné kurzy po návrate z MD, RD			
e)	finančné prídavky na starostlivosť o deti, podpora pri ošetrovaní chorého dieťaťa			
f)	vnútropodnikové komunikačné kanály pre výmenu skúseností rodičov s deťmi			
g)	firemné materské a rodičovské príspevky			
h)	iné			

12. ĎALŠIE BENEFITY PRE ZOSÚLADENIE OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA

Môžete označiť viac odpovedí. Ak Váš zamestnávateľ uvedené opatrenie pozastavil len v dobe pandémie COVID – 19, označte odpoveď „ÁNO s obmedzením v dobe pandémie“ a ak ho neponúkal zamestnancom ani predtým, označte odpoveď „NIE“.

Nadštandardné opatrenia		**ÁNO bez obmedzení**	**ÁNO s obmedzením v dobe pandémie**	**NIE**
a)	vnútropodnikové poradne			
b)	tovar alebo služby za zvýhodnené ceny			

c)	zvyšovanie kvalifikácie (kurzy, školenia a pod.)			
d)	príspevky na stravovanie či strava zadarmo			
e)	financie alebo pôžičky (napr. na bývanie)			
f)	príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie			
g)	ubytovanie alebo bývanie			
h)	vlastná zdravotná starostlivosť, zariadenia pre rekreáciu a šport			
i)	príspevok na dovolenku			
j)	dni voľna nad rámec Zákonníka práce			
k)	iné			

13. MÁTE K DISPOZÍCII INÉ DOSTUPNÉ VÝHODY ?

a)	NIE
b)	NIE v dobe pandémie
c)	ÁNO, podnik ich poskytuje všetkým zamestnancov
d)	ÁNO, no len pre zamestnancov s deťmi

14. POKIAĽ VÁŠ ZAMESTNÁVATEĽ V SÚČASNOSTI PRE PANDÉMIU COVID – 9 ZAVIEDOL NOVÉ FLEXIBILNÉ FORMY PRÁCE A PODPORY ZAMESTNANCOM, JE ICH POSKYTOVANIE ČASOVO LIMITOVANÉ ?

a)	ÁNO - poskytovanie je dočasné v dobe trvania pandémie COVID-19
b)	NIE JE – niektoré opatrenia a výhody budú ponechané aj naďalej
c)	NEVIEM
d)	NETÝKA SA MA - nové opatrenia a výhody počas pandémie COVID-19 u nás zavedené neboli

III. ČASŤ SUBJEKTÍVNE HODNOTENIE

15. OPATRENIA PRE ZOSÚLADENIE OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA POVAŽUJETE ZA (MÔŽETE ZVOLIŤ VIAC ODPOVEDÍ)

a)	prospešné pre zamestnávateľov
b)	nevýhodné pre zamestnávateľov
c)	potrebné pre všetkých zamestnancov
d)	užitočné len pre určité kategórie zamestnancov
e)	zbytočné
f)	neviem posúdiť

IV. ČASŤ: VYUŽÍVANIE OPATRENÍ PRE ZOSÚLADENIE PRÁCE A OSOBNÉHO ŽIVOTA ZAMESTNANCAMI

16. DO AKEJ MIERY BY VÁM MOŽNOSŤ VYUŽITIA UVEDENÝCH OPATRENÍ POMOHLA PRI ZOSÚLADENÍ OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA ?

Vyberte v stĺpci jednu odpoveď pri každom opatrení.

Využitie opatrenia		vôbec nepomôže	skôr nepomôže	neviem	skôr pomôže	veľmi pomôže
a)	flexibilná (pružná) pracovná doba alebo individuálna úprava pracovnej doby					
b)	skrátený pracovný úväzok					
c)	práca z domu alebo telepráca					
d)	delené pracovné miesto					
e)	pracovné voľno s náhradou mzdy **na viac dní** ako ustanovuje Zákonník práce					
f)	stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)					

g)	dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru					
h)	neplatené voľno pre súkromné záležitosti					
i)	platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce					
j)	firemná škôlka alebo jasle					
k)	podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí					
l)	príspevok na služby starostlivosti o deti					
m)	stráženie detí, náhradná starostlivosť o deti, detský kútik apod.					
n)	firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež					
o)	rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov					
p)	akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce apod.)					
r)	vnútropodnikové poradne					
s)	tovar alebo služby za zvýhodnené ceny					
t)	zvyšovanie kvalifikácie (kurzy, školenia a pod.)					
u)	príspevky na stravovanie či strava zadarmo					
v)	financie alebo pôžičky, príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie					

17. STE OBOZNÁMENÝ/Á S NOVELOU ZÁKONNÍKA PRÁCE ÚČINNOU OD 4.4.2020 (ZÁKON Č. 66/2020 Z. Z.), KTORÁ ZAVÁDZA NIEKOĽKO ZMIEN V SÚVISLOSTI S KORONAVÍRUSOM ?

Označte zmeny, o ktorých ste informovaný/á

a) povinnosť zamestnávateľa oznamovať pracovné zmeny najmenej dva dni vopred
b) povinnosť zamestnávateľa oznámiť nariadenie čerpania dovolenky sedem dní vopred
c) zvýšená ochrana zamestnancov
d) 80 % náhrada mzdy zamestnancom pracujúcim v zatvorenej prevádzke
e) povinností zamestnávateľa v oblasti BOZP
f) právo zamestnávateľa na nariadenie práce z domu, ak to dohodnutý druh práce umožňuje

18. DOTKLA SA VÁS OSOBNE NIEKTORÁ ZO ZMIEN ZAVEDENÝCH V SÚVISLOSTI S KORONAVÍRUSOM ?

Označte zmenu, ktorá sa vás osobne dotkla

a) Nariadenie práce z domu
b) Skrátenie pracovného úväzku
c) Zmena pracovného zaradenia
d) Nariadenie čerpania dovolenky sedem dní vopred
e) Nariadenie čerpania nevyčerpanej dovolenky dva dni vopred
f) Zníženie príjmu na 80 %
g) Akceptovanie dlhšej OČR alebo zmeny oznamovania PN
h) Strata zamestnania

Ak považujete za vhodné uviesť k problematike opatrení zamestnávateľa v oblasti harmonizácie pracovného a osobného života viac, budeme veľmi radi keď sa k nej vyjadríte:

Príloha 2: Dotazník pre zamestnávateľov

HARMONIZÁCIA PRACOVNÉHO A OSOBNÉHO ŽIVOTA A PANDÉMIA COVID-19/ZAMESTNÁVATELIA

Vážený zamestnávateľ,

súčasná pandémia COVID – 19 priniesla početné problémy, ktorým musia podniky a organizácie v tejto mimoriadnej situácii čeliť. Mnohé opatrenia, ktoré si vyžiadala, ovplyvnili život zamestnancov, aj zamestnávateľov. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva uskutočňuje na základe svojho zákonného mandátu výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov oblasti ľudských práv a základných slobôd a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a zásady rovnakého zaobchádzania.

Radi by sme Vás požiadali o súčinnosť pri realizácii prieskumu zameraného na zistenie, ako pandémia ovplyvnila realizáciu opatrení, ktoré zamestnávatelia uplatňujú na harmonizáciu pracovného a osobného života zamestnancov a aký je náhľad zamestnávateľov na význam a efektivitu harmonizačných opatrení pre optimálne fungovanie organizácie. Vaše odpovede sú pre nás veľmi významné a informácie, ktoré prieskum prinesie, prispejú po skončení pandémie k minimalizácii jej negatívnych dopadov na zamestnávateľov i na zamestnancov a ich osobný život.

Dotazník je anonymný. Na zber dát, ktoré neumožňujú identifikáciu účastníka prieskumu a zaručujú jeho anonymitu používame štatistický software SURVIO. Výsledky prieskumu budú zverejnené na webovej stránke Slovenského národného strediska pre ľudské práva www.snslp.sk. Keďže sa dotazník týka flexibilných foriem práce a zamestnaneckých benefitov bude optimálne, ak ho vyplní pracovník, ktorý je o ich poskytovaní vo Vašom podniku/organizácii dostatočne informovaný. Ďakujeme Vám za ústretovosť pri zbere údajov pre uvedený výskum.

Vyplnenie dotazníka vyžiada asi 15 minút.

1. FORMA VLASTNÍCTVA PODNIKU (ORGANIZÁCIE)

a) súkromný
b) verejný
c) kombinovaný

2. SEKTOR

a) ziskový (trhový) sektor

b) neziskový (netrhový) sektor neziskový
c) verejný sektor
d) neziskový súkromný (tretí) sektor

3. CHARAKTER VÝKONOV

a) výrobný
b) nevýrobný
c) Iný (aký)

4. ODVETVIE NÁRODNÉHO HOSPODÁRSTVA

a) priemysel
b) poľnohospodárstvo, lesné hospodárstvo
c) hutníctvo, baníctvo
d) stavebníctvo
e) nákladná doprava
f) obchodné služby
g) ubytovacie a stravovacie služby
h) školstvo, vzdelávanie
i) zdravotníctvo a sociálna práca
j) kultúra
k) veda a výskum
l) súdnictvo
m) obrana
n) osobná doprava
o) bytové hospodárstvo
p) bankovníctvo a poisťovníctvo
q) spoločenské organizácie
r) ostatné
s) nevýrobné služby
t) Iné (aké?)

5. SÍDLO PODNIKU (ORGANIZÁCIE) - KRAJ

a) Bratislavský
b) Trnavský
c) Trenčiansky
d) Nitriansky
e) Žilinský
f) Banskobystrický
g) Prešovský
h) Košický

6. CELKOVÝ POČET ZAMESTNANCOV PRED PANDÉMIOU COVID-19

7. Z TOHO POČET ŽIEN

8. CELKOVÝ POČET ZAMESTNANCOV V SÚČASNOSTI

9. Z TOHO POČET ŽIEN

10. DOBA PÔSOBENIA PODNIKU (ORGANIZÁCIE)

a) menej ako 3 roky
b) 3 - 5 rokov
c) viac ako 5 rokov

11. FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY. VYBERTE JEDNU ODPOVEĎ PRI KAŽDOM OPATRENÍ, KTORÉ STE PRED PANDÉMIOU COVID - 19 PONÚKALI ZAMESTNANCOM. AK STE UVEDENÉ OPATRENIE ZAMESTNANCOM NEPOSKYTOVALI, OZNAČTE PRI ŇOM V DANOM RIADKU ODPOVEĎ „NIE“.

Flexibilná forma práce	**ÁNO, pre všetkých zamestnanciov**	**len rodičom detí do 3 rokov**	**len rodičom detí do 6 rokov**	**rodičom detí do 15 rokov**	**len určitým kategóriám zamestnancov (napr. starší, zdravotne postihnutí a pod.)**	**NIE**
flexibilná (pružná) pracovná doba						
skrátený pracovný úväzok						
delené pracovné miesto						
domácka práca a telepráca						
delené pracovné miesta						
stlačený pracovný čas						

(odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)						
dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru						
neplatené voľno pre súkromné záležitosti						
platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce						
dlhšia než zákonom daná minimálna dovolenka						
nepravidelná výpomoc						
iné						

12. KTORÉ DOSIAĽ POSKYTOVANÉ FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY STE MUSELI PRE PANDÉMIU COVID – 19 OBMEDZIŤ ALEBO ICH VYUŽÍVANIE CELKOM POZASTAVIŤ? VYBERTE JEDNU ODPOVEĎ PRI KAŽDOM OPATRENÍ. AK STE UVEDENÉ OPATRENIE ANI PRED PANDÉMIOU ZAMESTNANCOM NEPONÚKALI, OZNAČTE V DANOM RIADKU ODPOVEĎ „NETÝKA SA NÁS“.

Flexibilná forma práce	**poskytuje sa bez zmeny**	**v dobe pandémie sú obmedzené alebo prerušené**	**netýka sa nás**
flexibilná (pružná) pracovná doba			
skrátený pracovný úväzok			
domácka práca a telepráca			

delené pracovné miesta			
stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)			
dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru			
platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce			
dlhšia než zákonom daná minimálna dovolenka			
nepravidelná výpomoc			
neplatené voľno pre súkromné záležitosti			
iné			

13. AKÉ FLEXIBILNÉ PRACOVNÉ PODMIENKY, KTORÉ STE DOSIAĽ NEVYUŽÍVALI, STE V SÚČASNOSTI PRE PANDÉMIU COVID – 9 ZAVIEDLI? VYBERTE JEDNU ODPOVEĎ PRIKAŽDOM NOVOM OPATRENÍ, KTORÉ V DOBE PANDÉMIE VYUŽÍVATE. AK V SÚČASNOSTI NEBOLI PRE MIMORIADNU SITUÁCIU ZAVEDENÉ ŽIADNE NOVÉ OPATRENIA, OZNAČTE V DANOM RIADKU ODPOVEĎ "NIE"

Flexibilná forma práce	**poskytuje sa všetkým zamestnancom**	**poskytuje sa len určitým skupinám zamestnancov, napr. rodičom mal.detí, samoživiteľom/kám apod.**	**NIE**
flexibilná (pružné) pracovná doba			
skrátený pracovný úväzok			
domácka práca a telepráca			
delené pracovné miesta			
stlačený pracovný čas (odpracovanie pracovného času za menej pracovných dní)			

dohody o prácach vykonávaných mimo pracovného pomeru			
neplatené voľno pre súkromné záležitosti			
platené voľno pre súkromné záležitosti nad rámec Zákonníka práce			
dlhšia než zákonom daná minimálna dovolenka			
nepravidelná výpomoc			
iné			

14. AKÉ FORMY PODPORY STAROSTLIVOSTI O DETI POSKYTUJETE SVOJIM ZAMESTNANCOM? PRI KAŽDEJ Z FORIEM POSKYTOVANEJ PODPORY VYBERTE JEDNU ODPOVEĎ. POKIAĽ BOLA PODPORA POZASTAVENÁ IBA NA DOBU PANDÉMIE COVID - 19, OZNAČTE ODPOVEĎ "NIE V DOBE PANDÉMIE". AK STE UVEDENÉ OPATRENIE NEPONÚKALI ZAMESTNANCOM ANI PRED PANDÉMIOU, OZNAČTE V DANOM RIADKU ODPOVEĎ "NIE"

Podpora starostlivosti o deti	**ÁNO poskytuje sa stále**	**NIE v dobe pandémie**	**NIE**
firemná škôlka alebo jasle			
podpora zariadenia starostlivosti o deti v okolí			
príspevok na služby starostlivosti o deti			
stráženie detí, náhradná starostlivosť o deti, detský kútik apod.			
firemné voľnočasové centrum pre deti a mládež			
rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov			
akcie pre deti (napr. MDD, Vianoce apod.)			
iné			

15. AKÉ FORMY PODPORY POSKYTUJETE RODIČOM NA MATERSKEJ A RODIČOVSKEJ DOVOLENKE? MÔŽETE OZNAČIŤ VIAC ODPOVEDÍ. POKIAĽ BOLA PODPORA POZASTAVENÁ IBA NA DOBU PANDÉMIE COVID - 19, OZNAČTE ODPOVEĎ "NIE V DOBE PANDÉMIE". AK STE UVEDENÉ OPATRENIE NEPONÚKALI ZAMESTNANCOM ANI PRED PANDÉMIOU, OZNAČTE V DANOM RIADKU ODPOVEĎ "NIE"

Podpora rodičom na MD a RD	**ÁNO poskytuje sa stále**	**NIE v dobe pandémie**	**NIE**
platené voľno pre otcov z dôvou narodenia dieťaťa nad rámec Zákonníka práce			
udržiavanie kontaktu so zamestnancom/kyňou na MD, RD			
spolupráca s rodičmi na MD, RD (práca na čiastočný úväzok, práca na dohodu, školenie v tejto dobe, výpomoc apod.)			
program znovuzapojenia do práce alebo rekvalifikačné kurzy po návrate z MD, RD			
finančné príspevky na starostlivosť o deti, podpora pri ošetrovaní chorého dieťaťa			
vnútropodnikové komunikačné kanály pre výmenu skúseností rodičov s deťmi			
firemné materské a rodičovské príspevky			
iné			

16. PONÚKATE NIEKTORÉ ĎALŠIE BENEFITY PRE ZOSÚLADENIE PRACOVNÉHO A SÚKROMNÉHO ŽIVOTA ZAMESTNANCOV ? MÔŽETE OZNAČIŤ VIACEJ ODPOVEDÍ. POKIAĽ BOLA PODPORA POZASTAVENÁ IBA V DOBE PANDÉMIE COVID - 19, OZNAČTE ODPOVEĎ "NIE V DOBE PANDÉMIE" AK STE UVEDENÚ FORMU PODPORY NEPOSKYTOVALI ZAMESTNANCOM ANI PRED PANDÉMIOU, OZNAČTE ODPOVEĎ "NIE"

Ďalšie benefity pre zosúladenie pracovného a súkromného života	**ÁNO poskytuje sa stále**	**NIE v dobe pandémie**	**NIE**
vnútropodnikové predajne			
tovar alebo služby za zvýhodnené ceny			
zvyšovanie kvalifikácie (kurzy, školenia apod.)			
príspevky na stravovanie alebo strava bezplatne			
financie alebo pôžičky (napr. na bývanie)			

príspevok na životné alebo dôchodkové poistenie			
ubytovanie alebo bývanie			
vlastná zdravotná starostlivosť, zariadenia pre rekreáciu alebo šport			
príspevok na dovolenku			
dni voľna nad rámec Zákonníka práce			
iné			

17. PONÚKATE INÉ DOSTUPNÉ VÝHODY PRE ZAMESTNANCOV?

a) NIE
b) NIE v dobe pandémie COVID - 19
c) ÁNO, poskytujú sa stále pre všetkých zamestnancov
d) ÁNO, poskytujú sa stále len pre určité skupiny zamestnancov (napr. s deťmi do 6 rokov, s deťmi do 15 rokov, pre rodičov samoživiteľov apod.)

18. POKIAĽ STE V SÚČASNOSTI PRE PANDÉMIU COVID - 19 ZAVIEDLI NOVÉ FLEXIBILNÉ FORMY PRÁCE A PODPORY ZAMESTNANCOM, JE ICH POSKYTOVANIE ČASOVO LIMITOVANÉ?

a) ÁNO - poskytovanie je dočasné v dobe trvania pandémie COVID - 19
b) NIE - niektoré opatrenia a výhody zamýšľame ponechať aj naďalej
c) NETÝKA SA NÁS - nové flexibilné formy práce a podpory sme pre pandémiu COVID - 19 nezaviedli

19. OPATRENIA PRE ZOSÚLADENIE OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA POVAŽUJETE ZA: (MÔŽETE ZVOLIŤ VIAC ODPOVEDÍ)

a) pozitívne pre zamestnávateľov (napr. možnosť získavať a udržať si kvalitných
b) zamestnancov, zodpovednosť a lojalita zamestnancov, lepšie vzťahy a vyššia pracovná morálka apod.)
c) riskantné pre zamestnávateľov (napr. zvýšenie nákladov, pokles produktivity a kvality práce, zhoršenie komunikácie so zamestnancami, zhoršenie koordinácie tímovej práce, zníženie disciplíny apod.)
d) potrebné pre zamestnancov (zníženie stresu, riešenie starostlivosti o deti alebo o odkázaných dospelých, udržanie si odborných znalostí a kontaktu s pracoviskom apod.)
e) riskantné pre zamestnancov (sťaženie odborného rastu, menší prístup k benefitom, zníženie statusu, problematický návrat na pôvodnú prácu alebo na plný úväzok apod.)
f) samozrejmú súčasť firemnej kultúry

g) bez efektívneho využitia v praxi
h) neviem posúdiť
i) Iné (špecifikujte)

20. STE OBOZNÁMENÝ/Á S NOVELOU ZÁKONNÍKA PRÁCE ÚČINNOU OD 4. 4. 2020 (ZÁKON Č. 66/2020 Z.Z.), KTORÁ ZAVÁDZA NIEKOĽKO ZMIEN V SÚVISLOSTI S KORONAVÍRUSOM ?

a) áno
b) čiastočne
c) nie

21. PONÚKATE INÉ DOSTUPNÉ VÝHODY PRE ZAMESTNANCOV? (AK ÁNO, KRÁTKO ŠPECIFIKUJTE AKÉ)

22. AK POVAŽUJETE ZA VHODNÉ UVIESŤ K OPATRENIAM ZO STRANY ZAMESTNÁVATEĽOV A K PROBLEMATIKE HARMONIZÁCIE OSOBNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA VIAC, BUDEME VEĽMI RADI KEĎ SA K NEJ VYJADRÍTE.

IV. Opatrenia podporujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov

(M. Ujházyová)

Obsah

Úvod 190
4.1 Poznámky k metodológii 190
4.2 Analýza a interpretácie 193
4.2.1 Domény z oblasti práce 197
4.2.1.1 Tematizované problémy v pracovnej oblasti 198
4.2.1.2 Naratívy o príčinách pretrvávajúcich problémov v pracovnej oblasti 204
4.2.1.3 Diskriminácia a vylúčenie v pracovnej oblasti 205
4.2.1.4 Naratívy o charakteristických črtách v pracovnej oblasti 207
4.2.1.5 Navrhované zmeny pre zlepšenie situácie v pracovnej oblasti 209
4.2.2 Domény z oblasti systému sociálnej pomoci a služieb 210
4.2.2.1. Tematizované problémy v oblasti sociálnej pomoci a služieb 212
4.2.2.2 Naratívy o príčinách pretrvávajúcich problémov v oblasti sociálnej pomoci a služieb 216
4.2.2.3 Diskriminácia a vylúčenie v oblasti sociálnej pomoci a služieb 216
4.2.2.4 Naratívy o charakteristických črtách v oblasti sociálnej pomoci a služieb 218
4.2.2.5 Navrhované kroky pre zlepšenie situácie v oblasti sociálnej pomoci a služieb 218
Zhrnutie 220
Zoznam grafov a tabuliek 221
Príloha 1: Zoznam respondentiek a respondentov 222
Príloha 2: Scenár rozhovoru: záujmové skupiny 223

Úvod

Nasledujúca kapitola dáva priestor pohľadu tých, ktorí/é zastupujú zamestnankyne a zamestnancov starajúcich sa o deti formou organizovania sa v odboroch na pracoviskách alebo v iniciatívach advokujúcich za zlepšenie životných podmienok pre matky či všeobecne rodičov a ich deti. Advokačná činnosť a priama práca s cieľovými skupinami umožňuje odborárkam a odborárom, aktivistkám v občianskych iniciatívach, ako aj sociálnym pracovníčkam v komunitných centrách odpozorovať opakované problémy či situácie, a na základe toho si vytvoriť zovšeobecňujúci pohľad na danú problematiku. Zároveň si vyžaduje hlbšiu orientáciu v téme na viacerých úrovniach, napríklad pre komunikáciu s orgánmi verejnej moci, poskytovanie poradenstva alebo advokačnú činnosť na miestnej alebo celoštátnej úrovni. Výskumne sme sa preto zamerali práve na tieto špecifické skúsenosti a pohľad na oblasť zosúlaďovania pracovného a osobného života.

Prostredníctvom kvalitatívnych výskumných metód sme identifikovali, aké problémy považujú v oblasti zosúlaďovania pracovného a osobného života za kľúčové, aké sú ich príčiny a čo podľa nich charakterizuje situáciu v prístupe k opatreniam, ktoré majú zosúľaďovanie podporovať. Zisťovali sme aj to, čo je potrebné urobiť, aby mali rodičia vhodné podmienky pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života.

Zistenia predstavené v tejto kapitole dopĺňajú zistenia nasledujúcej kapitoly, ktorá sa venuje analýze skúsenosti jednotlivých žien, zároveň však poskytujú aj pohľad z určitého odstupu a profesijnej skúsenosti s témou. S cieľom minimalizovať repetitívnosť zistení z oboch kapitol dávame v tejto štúdii väčší priestor hodnotiacim interpretáciám a celkovému hodnoteniu situácie, pomenovaniu príčin a potrebných krokov.

4.1 Poznámky k metodológii

Cieľom výskumnej štúdie je analýza reálnych možností zosúlaďovať pracovný a osobný život z pohľadu osôb, ktoré sa profesionálne alebo dobrovoľnícky venujú advokačnej činnosti a presadzovaniu záujmov matiek, rodičov a rodín všeobecne alebo komunitnej práci s týmito rodinami. Zvolili sme metódu skupinových interview (pološtrukturovaných rozhovorov) s respondentkami a respondentmi, ktoré/í zastupujú rôzne cieľové skupiny rodičov a odborových združení. Do rozhovorov bol pozvaný aj Národný inšpektorát práce (ďalej ako „NIP“), keďže súčasťou jeho kompetencií je kontrolovať dodržiavanie ustanovení Zákonníka

práce. Rozhovory prebiehali v závere roka 2020 a začiatkom roka 2021 v Bratislave, Banskej Bystrici a online formou.

V každom rozhovore boli zastúpené rôzne organizácie reprezentujúce rodičov (10 respondentiek) a odoborové organizácie (2 respondenti a 3 respondentky), NIP bol zastúpený len jednou respondentkou (Tabuľka 1). Respondentov a respondentky sme oslovovali prostredníctvom formálneho pozývacieho listu adresovaného buď jednotlivým organizáciám, alebo priamo konkrétnym osobám z týchto organizácií. Pri výbere organizácií sme postupovali odlišne v prípade rodičovských a odborárskych organizácií. Pri rodičovských organizáciách sme vytvorili databázu organizácií vykonávajúcich **advokačnú činnosť zameranú na zohľadňovanie potrieb matiek, resp. rodičov** nielen v kontexte trhu práce, ale aj sociálnych politík, verejného priestoru alebo dostupnosti verejných služieb. Vyhľadávali sme pritom cielene aj organizácie pracujúce s rôznymi **zraniteľnými skupinami** (národnostné menšiny, zdravotne znevýhodnení ľudia, sociálne znevýhodnení ľudia) a organizácie pôsobiace na strednom aj východnom Slovensku. Medzi rodičovskými organizáciami tak boli zastúpené skúsenosti rôznych typov rodín – rodín s deťmi so zdravotným znevýhodnením, rodín zo sociálne znevýhodneného prostredia, jednorodičovských rodín, ale aj rodín, ktoré sa nevyznačovali nejakou špecifickou situáciou. Odborové organizácie sme oslovovali na základe databázy odborových organizácií Konfederácie odborových zväzov, ktorú sme doplnili o nezávislé odborové združenia. Zo skupiny odborových organizácií sa do výskumu zapojili respondentky a respondenti z úrovne Konfederácie odborových zväzov, z plynárenského sektoru a sektoru vzdelávania.

Tabuľka 1 Zastúpenie respondentiek a respondentov v skupinových rozhovoroch

	Skupina 1 online	**Skupina 2 Bratislava**	**Skupina 3 Banská Bystrica**	**Spolu**
Štátne inštitúcie	1	0	0	1
Odbory	1	1	3	5
Rodičia	4	4	2	10
Spolu	6	5	5	16

Skupinové rozhovory boli vedené ako pološtruktúrované rozhovory s viacerými respondentmi a respondentkami s cieľom zmapovať rôznorodé skúsenosti a následne prostredníctvom pozorovania a ďalšej diskusie určiť, v čom sa hodnotenie a reflexia uvedených skúseností vzájomne podporujú, aké sú špecifické skúsenosti alebo pohľad, prípadne, či zaznejú aj protikladné skúsenosti

a ich interpretácia. Scenár rozhovoru bol usporiadaný podľa spoločných metodologických východísk, pričom hlavná línia smerovania predmetu rozhovorov je postavená na jednotlivých doménach zosúlaďovania pracovného a osobného života (pozri kapitolu Teoretické východiská). Zaradené boli domény, ktoré priamo súvisia s profesijnou alebo advokačnou činnosťou respondentiek a respondentov – domény týkajúce sa pracovnej oblasti (*dôstojné pracovné podmienky*, *flexibilné formy práce*, *ochrana pracovného miesta* a *prístup k práci*) a systému sociálnej pomoci a služieb (*služby starostlivosti o deti* a *systém sociálnej podpory*). Scenár rozhovoru neobsahoval otázky zamerané na doménu *celoživotné vzdelávanie* ani *dopravná infraštruktúra a logistika*, pri ktorých sme predpokladali väčšiu tendenciu respondentov a respondentiek vychádzať z osobných a nie profesných skúseností. Selektívny výber domén bol potrebný aj z časového hľadiska. Podotázky k jednotlivým doménam sledovali aspekty dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti opatrení v rámci sledovaných domén.

Rozhovory boli nahrávané a prepisy rozhovorov boli spracované v analytickom programe Atlas.ti, ktorého výstupy sú používané aj v interpretačnej časti tejto kapitoly. Spolu bolo analyzovaných 503 ucelených výrokov, ktoré boli kódované na štyroch úrovniach (Tabuľka 2). Na prvej úrovni bol každý výrok zaradený do jednej zo sledovaných domén. Vo výnimočných prípadoch, kedy sa výrok týkal viacerých domén, bol zaradený najviac v dvoch doménach, to sa týkalo predovšetkým služieb starostlivosti o deti a systému sociálnej podpory.

Na druhej úrovni bola výroku priradená len jedna kategória ako aspekt domény: **dostupnosť**, **prístupnosť** alebo **vhodnosť**. Do kategórie dostupnosti boli zaradené výroky, ktoré sa vyjadrovali o tom, či vôbec existujú nástroje, ktoré by mali zabezpečiť realizáciu práv v určitej doméne (napr. právo na prácu, právo na dôstojné pracovné podmienky, právo na sociálnu ochranu). Z definičného vymedzenia dostupnosti vyplýva, že do tejto kategórie boli zaraďované výroky hodnotiace existujúci právny rámec a politiky na celoštátnej či európskej úrovni. Do kategórie prístupnosti boli zaradené výroky, ktoré opisovali prístup k existujúcim nástrojom a službám, konkrétnym opatreniam a ich aplikácii alebo vymáhateľnosti zákonnej ochrany v praxi. Do kategórie vhodnosti boli zaradené výroky, ktoré sa vyjadrovali k vhodnosti opatrení z hľadiska adresnosti, efektívnosti a reagovania na potreby cieľových skupín.

Na tretej úrovni boli výroky zaraďované podľa toho, či išlo o **negatívne tvrdenie** (o nedostupnosti, neprístupnosti, nevhodnosti) o **pozitívne tvrdenie** (o dostupnosti, prístupnosti, vhodnosti) alebo o **navrhnutie potrebných zmien**. Výroky sme nehodnotili z hľadiska ich vecnej správnosti. Pre výskum bolo relevantné to, či respondenti a respondentky považujú v rozsahu ich odbornej skúsenosti z praxe opisované opatrenia a nástroje politík zosúlaďovania za dostatočné alebo nie, prípadne aké zmeny sú podľa ich skúsenosti potrebné.

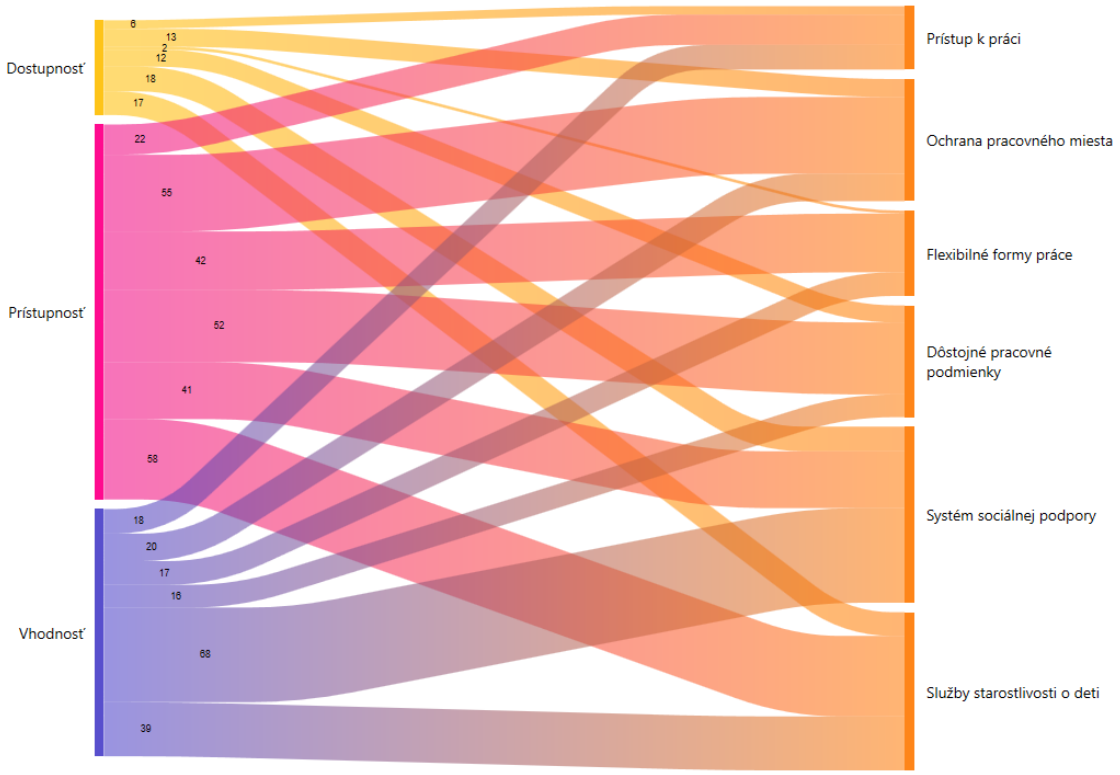
Na štvrtej úrovni boli výroky kódované podľa konkrétnych situácií, o ktorých respondenti a respondentky hovorili (napr. prevádzkový čas materských škôl, mzdy, dochádzka, živnosti a pod.), a tie boli ďalej zaraďované do väčších kategórií pomocou tematickej analýzy. Okrem kategórií opisujúcich situácie a **konkrétne problémy** sme sledovali **hodnotiace interpretácie**, ktorými sa respondenti a respondentky snažili **pomenovať príčinu problému alebo charakterizovať situáciu v oblasti zosúlaďovania pracovného a rodinného života.**

Tabuľka 2 Analytická matica

Úroveň kódovania	Názov skupiny kategórií	Názov kategórií
1. úroveň	Domény	Dôstojné pracovné podmienky Flexibilné formy práce Ochrana pracovného miesta Prístup k práci Služby starostlivosti o deti Systém sociálnej podpory
2. úroveň	Aspekty domén	Dostupnosť Prístupnosť Vhodnosť
3. úroveň	Hodnotenie opatrení	pozitívne tvrdenie (+) negatívne tvrdenie (-) navrhované zmeny
4. úroveň	Kategórie pre tematickú analýzu	Tematizované problémy Naratívy o príčinách problémov Naratívy o charakteristických črtách Diskriminácia a vylúčenie

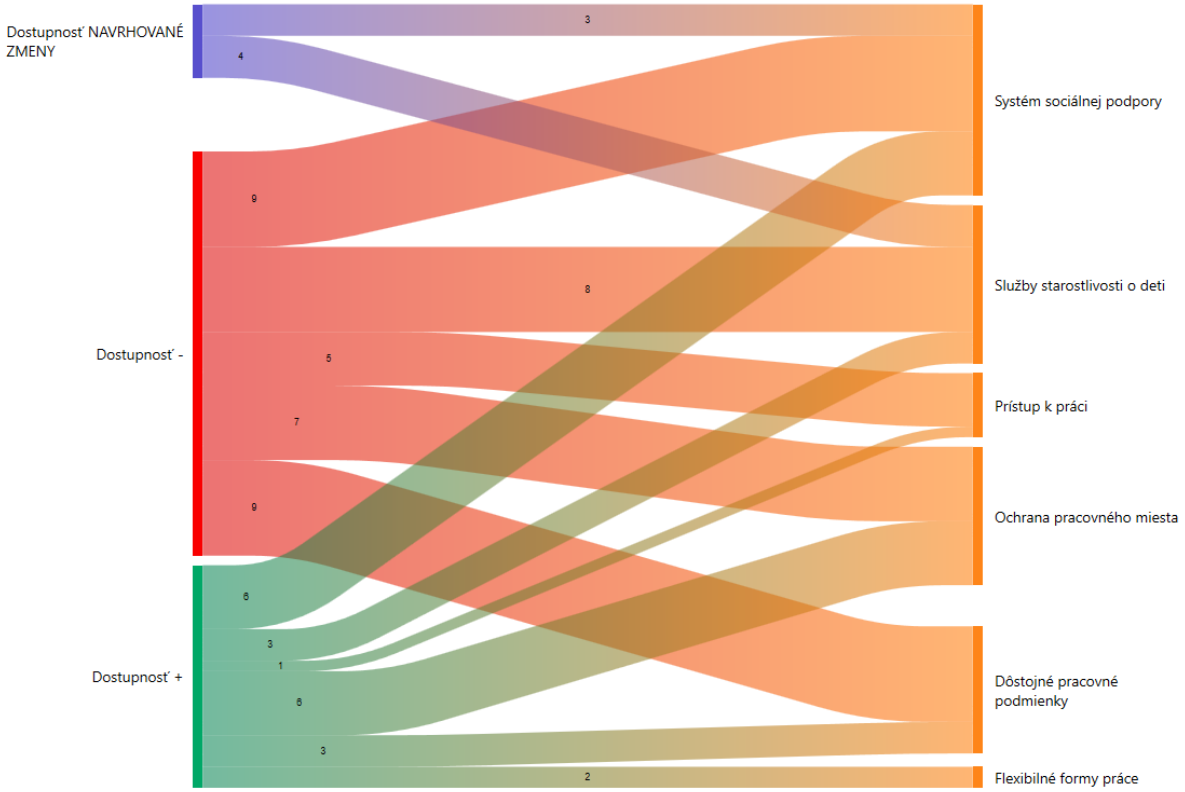
4.2 Analýza a interpretácie

V prvom kroku analýzy sme sledovali zastúpenie sledovaných aspektov domén – dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti. Respondenti a respondentky sa vyjadrovali prevažne o skúsenostiach z praxe a to z hľadiska prístupnosti jednotlivých opatrení a nástrojov alebo z hľadiska ich vhodnosti (Graf 1).



Graf 1 Zastúpenie výrokov podľa domén a kategórií v prvej úrovni (dostupnosť, prístupnosť, vhodnosť)

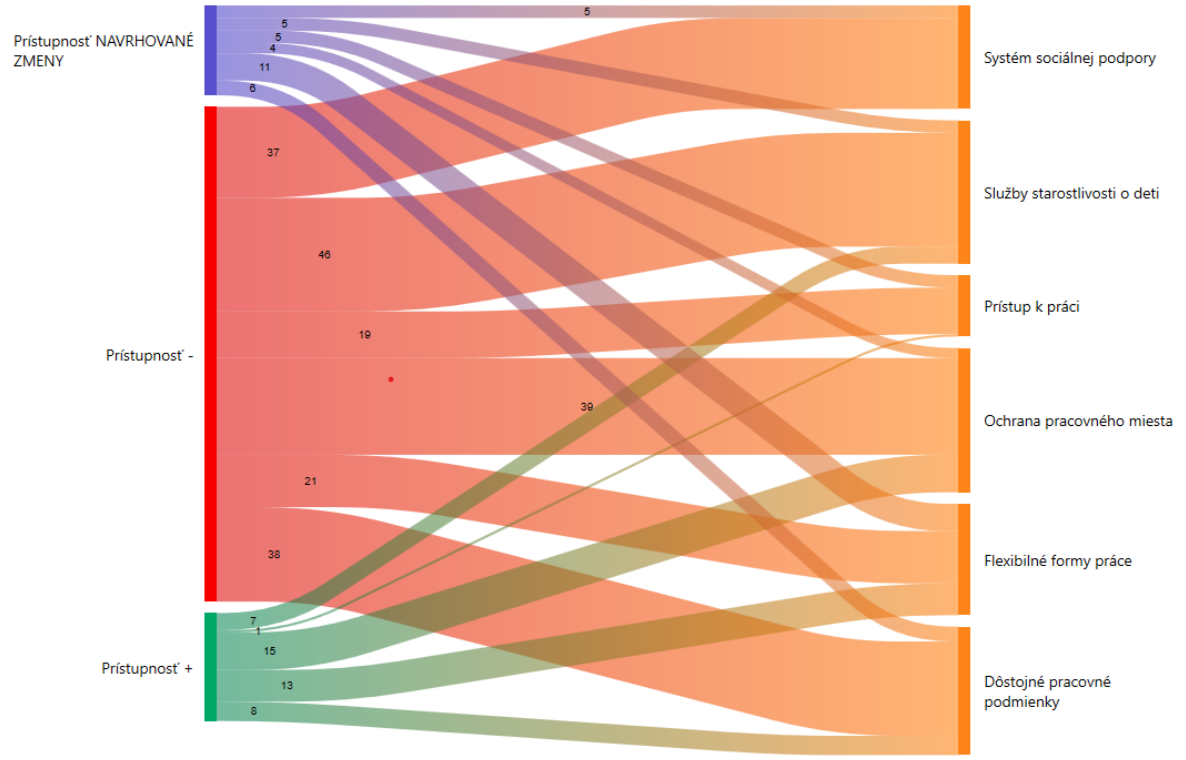
Výroky o dostupnosti opatrení obsahovali zväčša základné informácie o tom, aké opatrenia sú definované v právnych predpisoch a poskytovali určité zarámcovanie rozhovoru o konkrétnych situáciách. Nadväzujúca diskusia sa týkala už uplatňovania opatrení v praxi. V niektorých doménach boli dostupnosti venované len krátke zmienky o tom, či danú problematiku nejaký právny predpis bližšie upravuje alebo neupravuje, prípadne či je táto úprava považovaná za dostatočnú. Týka sa to predovšetkým domén *flexibilné formy práce* a *prístup k práci* (Graf 1).



Graf 2 Zastúpenie výrokov kategórie dostupnosti v doménach

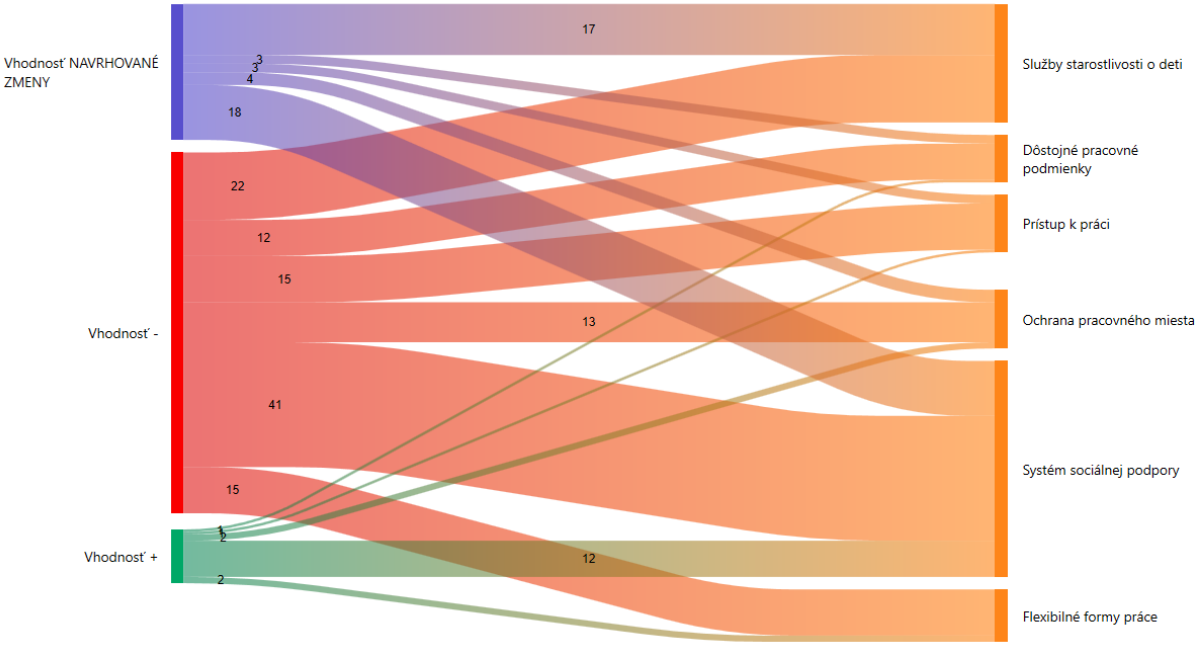
To, že diskusie neviedli k hlbším úvahám o legislatívnom rámci sa prejavilo aj tým, že navrhované zmeny boli uvádzané minimálne, a to len v dvoch doménach (*systém sociálnej podpory* a *služby starostlivosti o deti*). Hoci častejšie boli uvádzané nedostatky legislatívnej úpravy, nezanedbateľné sú aj pozitívne hodnotiace tvrdenia predovšetkým v doménach *systém sociálnej podpory* a *ochrana pracovného miesta* (Graf 2).

Hľadisko prístupnosti prevažovalo naprieč všetkými doménami. Pozitívne hodnotenie je v súvislosti s prístupnosťou významne menej zastúpené v porovnaní s dostupnosťou, čo naznačuje menšiu spokojnosť s aplikačnou praxou ako s legislatívnym rámcom. V doméne *systém sociálnej podpory* absentujú pozitívne hodnotiace výroky na úrovni prístupnosti úplne. Navrhované kroky a zmeny respondenti a respondentky formulovali vo všetkých doménach, najviac v doméne *flexibilné formy práce* (Graf 3).



Graf 3 Zastúpenie výrokov kategórie prístupnosti v doménach

Aspekt vhodnosti je charakteristický významnejším podielom výrokov, ktoré formulovali navrhované zmeny, než v prípade prístupnosti alebo dostupnosti. O tom, čo by bolo potrebné zmeniť, sa respondenti a respondentky vyjadrovali predovšetkým v súvislosti so sociálnym systémom v rámci domén *systém sociálnej podpory* a *služby starostlivosti o deti*. Pozitívne hodnotenie sa týkalo predovšetkým domény *systém sociálnej podpory* (Graf 4).



Graf 4 Zastúpenie výrokov kategórie vhodnosti v doménach

Podrobnejšie zistenia pre domény z oblasti práce a domény z oblasti *systému sociálnej pomoci* predstavujeme v nasledujúcich dvoch podkapitolách. Pri oboch oblastiach budeme venovať samostatnú pozornosť tematizovaným problémom, naratívom o príčinách týchto problémov, diskriminácii a vylúčeniu, naratívom o charakteristických črtách a navrhovaným zmenám pre zlepšenie podmienok.

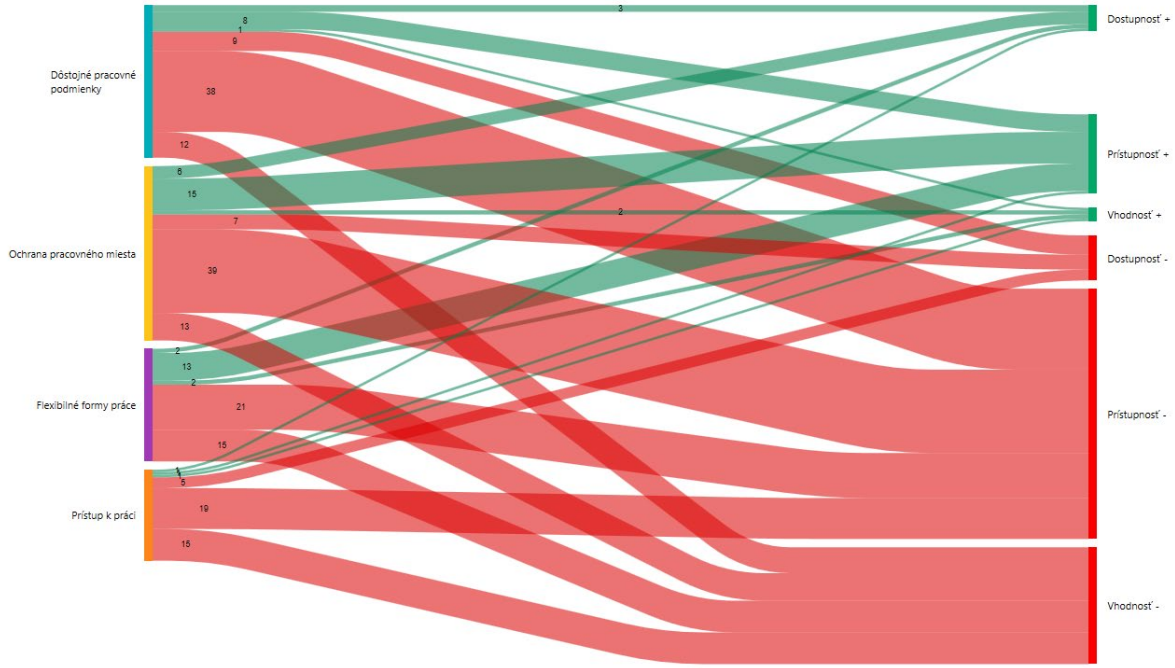
4.2.1 Domény z oblasti práce

Oblasti práce sa týkajú štyri domény zahrňujúce rôzne aspekty získania, vykonávania alebo ukončenia pracovnoprávneho alebo obdobného vzťahu, či už ide o prístup k práci a možnostiam získať zamestnanie, nastavenie pracovných podmienok, vytvorenie predpokladov pre zosúlaďovanie osobného a pracovného života alebo ochranu pracovného miesta počas obdobia, kedy je žena alebo otec na MD/RD. Nasledujúca časť obsahuje zistenia, ktoré sa týkajú týchto štyroch domén.

Do domény **dôstojné pracovné podmienky** sme zahrnuli výroky, ktoré sa týkali spravodlivej a primeranej odmeny, bezpečnosti na pracovisku, organizácie pracovného času, pracovného voľna s náhradou mzdy v rozsahu garantovanom v Zákonníku práce (PN, OČR, návšteva u lekára, sprevádzanie člena rodiny k lekárovi, svadba, pohreb), práva organizovať sa na pracovisku a vyjadrenia týkajúce sa práv zamestnancov vo vzťahu k zamestnávateľom všeobecne. Doména **flexibilné formy práce** zahŕňa výroky o možnostiach prispôsobenia pracovného času, zníženia úväzku, prípadne o konkrétnych flexibilných formách práce podľa Zákonníka práce. Do domény **ochrana pracovného miesta** sme zahrnuli výroky, ktoré sa vzťahovali na problematiku zachovania pracovnej pozície pred, počas a po návrate z MD/RD. Taktiež sem boli zahrnuté nadväzujúce výroky hodnotiace podmienky alebo iný kontext návratu na pracovisko či zachovanie spolupráce so zamestnávateľom. V doméne **prístup k práci** boli zahrnuté výroky, ktoré sa vzťahovali na možnosti alebo prekážky pri hľadaní si zamestnania po ukončení MD/RD alebo tesne pred ním. Zaujímala nás teda situácia žien, na ktoré sa nevzťahuje ochrana pracovného miesta (napr. pracovali pred pôrodom na rôzne formy dohôd, živnosti, boli nezamestnané, študentky a pod.) alebo z rôznych dôvodov na pôvodné pracovisko nenastúpili.

V rámci všetkých domén sa respondenti a respondentky vyjadrovali predovšetkým v rovine prístupnosti, menej z hľadiska dostupnosti alebo vhodnosti a to rovnako v prípade pozitívneho aj negatívneho hodnotenia. To, že prevažuje negatívne hľadisko, bolo dané kontextom skupinového rozhovoru a zameraním otázok a pozornosti respondentov a respondentiek viac na to, čo považujú za problematické. O dostupnosti opatrení, teda o právnom rámci, predpisoch a

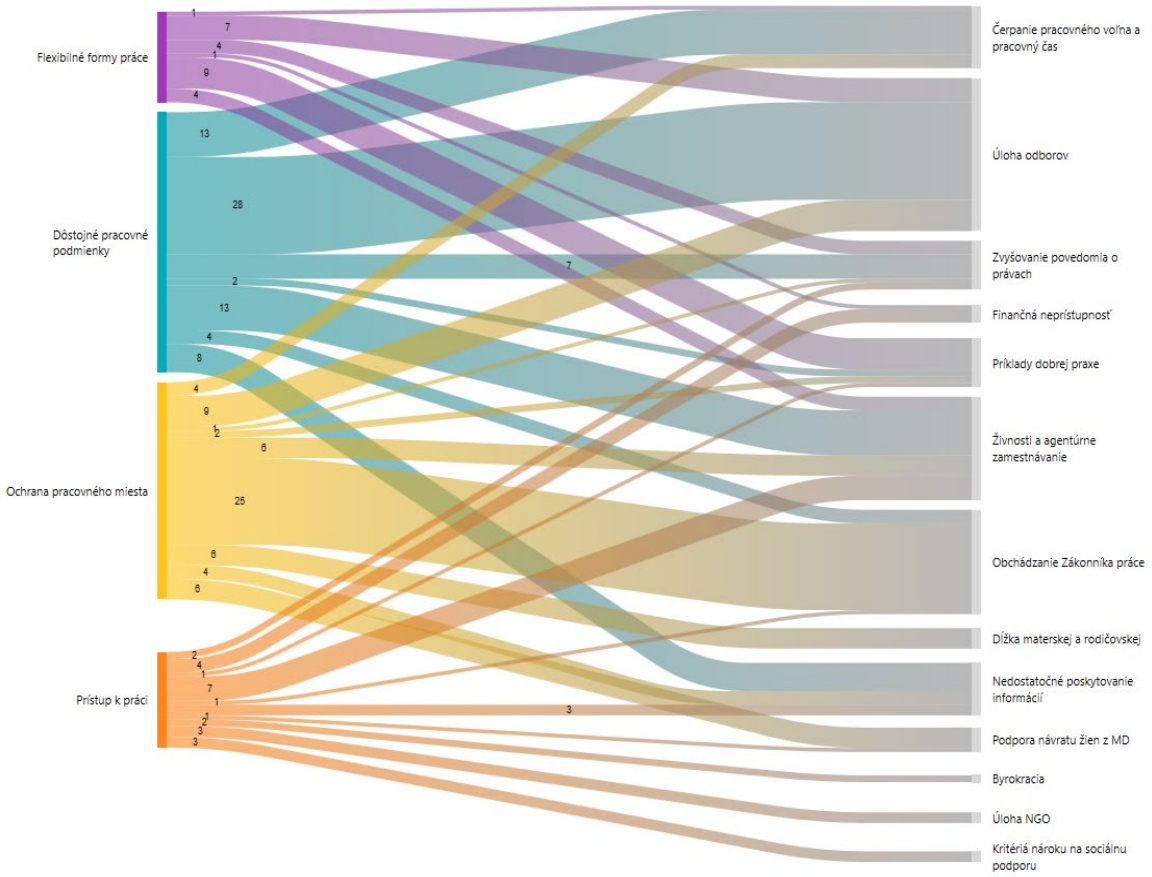
strategických dokumentoch sa vyjadrovali viac v súvislosti s *ochranou pracovného miesta* a *dôstojných pracovných podmienok*. Naopak, v súvislosti s *flexibilnými formami práce* nebol právny rámec vôbec problematizovaný (Graf 5).



Graf 5 Zastúpenie výrokov v doménach z oblasti práce

4.2.1.1 Tematizované problémy v pracovnej oblasti

Najviac sa respondenti a respondentky venovali *ochrane pracovného miesta* a *dôstojným pracovným podmienkam* pričom najčastejšie sa v tomto kontexte hovorilo o úlohe odborov, obchádzaní Zákonníka práce a možnostiach čerpania pracovného voľna (Graf 6). Prierezovo zastúpenou témou boli živnosti a agentúrne formy zamestnávania, ktoré sa spomínali v súvislosti so všetkými štyrmi doménami, najčastejšie však v súvislosti s *dôstojnými pracovnými podmienkami*.



Graf 6 Tematizované problémy v doménach z oblasti práce

Pri skúmaní toho, ako je vnímaná úloha odborov v súvislosti s ochranou a presadzovaním záujmov pracujúcich rodičov pre lepšie zosúladenie pracovného a osobného života, sme identifikovali **rozpor medzi potenciálnym významom a realitou na pracoviskách**, ktorá nezodpovedá ideálnej predstave kvôli externým aj interným prekážkam. Vo viacerých náročných pracovnoprávnych situáciách (napr. pri skúmaní výpovedí, nastavovaní dochádzkových bonusov, kontrole dodržiavania ustanovení Zákonníka práce) bola uvedená aktívna úloha odborových združení, a to aj v konkrétnych prípadoch. Tieto skúsenosti boli postavené do kontrastu s opačnými skúsenosťami s neviditeľnosťou odborov na mnohých pracoviskách alebo ich oklieštenými možnosťami. Kým na jednej strane boli teda potvrdzované pozitívne dopady aktívneho pôsobenia odborárskych združení, na strane druhej boli uvádzané príklady a dôvody, prečo odbory nie sú dostatočne funkčné: znevýhodňujúca legislatíva, nedostatočné financie a nedostatočné povedomie medzi zamestnancami a zamestnankyňami. „Viete, pokiaľ sú odborové organizácie relatívne silné, a myslím tým teraz finančne silné, tak je možné, že tá organizácia ešte by dokázala zaplatiť tých niekoľko dní [poistenia, dop. aut.] za nich, ale nie je veľa tých organizácii vlastne takýchto. Potom sa to stráca účinkom, keď ten zamestnávateľ, keď mu tí ľudia štrajkujú tak pre neho je to ešte lacnejšie.“ (RZ2)

Respondenti a respondentky poukazovali na legislatívne oslabenie sily kolektívneho vyjednávania predovšetkým povinnosťou odhlásiť sa počas štrajku zo sociálnej poisťovne a nejasnými informáciami o tejto povinnosti. Samotná zákonná úprava teda nebráni zamestnancom a zamestnankyniam sa organizovať alebo vstúpiť do štrajku, avšak za dni štrajku im neprislúcha mzda a tým sa prerušuje aj platba odvodov, čo predstavuje byrokratickú aj finančnú bariéru. *„Boli tie šičky, ktoré nevyplatil zamestnávateľ a v tejto situácii sa mali stať ešte samoplatkyňami za sociálne, zdravotné a všetky tieto odvody. Kto vám pôjde do štrajku za takýchto podmienok, keď ich to stojí ešte viac.“ (RZ3)*

Určitou zákonnou alternatívou sú zamestnanecké rady, tie však boli hodnotené negatívne, ako nefunkčné a určené len na formalistické splnenie úlohy zastupovať záujmy zamestnancov a zamestnankýň. „tento inštitút pokiaľ je snaha ho obchádzať, tak sa bude obchádzať. Pretože jednoducho ten zamestnávateľ väčšinou tam dá nejakého manažéra alebo dvoch, troch manažérov, s ktorým je jedna ruka, poviem takto vulgárne. A oni tú podporu pre tých zamestnancov v zásade netvoria. Sú tam, tí ľudia sa na nich obrátia a ten výsledok je väčšinou nula. Pretože je to väčšinou manažér, ktorý povie: na to sa vykašli, lebo to riaditeľ nechce ani počuť. Koniec. Tento inštitút, kde je snaha to obchádzať, tak sa to veľmi ľahko dá obchádzať, je to nefunkčné by som povedal.“ (RZ2)

Osobitným prípadom je organizovanie sa agentúrnych zamestnancov a zamestnankýň v odboroch. Táto skupina síce z právneho a formálneho hľadiska takúto možnosť už má, ale stále ju z rôznych dôvodov nevyužíva. „95 percent agentúrnych zamestnancov nie sú členmi odborov. A tým pádom oni potom teda skôr možno by sa obracali priamo na inšpektorát práce, keďže nie sú našimi členmi a my teda poskytujeme pracovnoprávne poradenstvo len svojim členom. Je to taká nová skupina a my sami sa nevyhýbame tomu a robíme rôzne kampane, aby aj tí agentúrni zamestnanci sa stali členmi odborov práve preto, aby sme možno posilnili aj ich ochranu. Ale kvôli tej obrovskej fluktuácii, že oni tam mesiac pracujú u jedného zamestnávateľa, potom odchádzajú k ďalšiemu a tak ďalej, tak ani z jednej strany nie je tam nejaká ochota organizovať sa.“ (RZ1)

Mnohé situácie, v ktorých odbory zohrali alebo by mohli zohrať aktívnu úlohu, sa týkali aj nedostatočnej ochrany pracovného miesta. Počas rozhovorov o ochrane pracovného miesta pred nástupom na MD/RD a po návrate z nej a o dôstojných pracovných podmienkach boli uvádzané rôzne **praktiky a postupy zamestnávateľov, ktoré sme pomenovali ako obchádzanie Zákonníka práce**. Samotná kategória je však pomerne komplexná a obsahuje rôzne na seba nadväzujúce stratégie zamestnávateľov. V príkladoch uvádzaných respondentmi a respondentkami sa na seba vrstvili a odkazovali príklady otvoreného a vedomého porušovania Zákonníka práce, ale aj príklady postupov, ktoré formálne spĺňali náležitosti definované Zákonníkom práce, hoci v skutočnosti mohol byť účel

opisovaných krokov zamestnávateľov v rozpore so zámerom zákonodarcu. „Mnohí zamestnávatelia stále dokážu vykľučkovať z toho tak, že sa tej ženy dokážu zbaviť. Robia to, vedia to obchádzať a tu je podľa mňa potrebné hľadať priestor na to, aby sa to identifikovalo a tieto možnosti sa zamedzili.“ (RZ2)

Viaceré ustanovenia Zákonníka práce boli pozitívne hodnotené z hľadiska práv zamestnankýň a zamestnancov, napríklad ochranné lehoty a práva zamestnankýň v súvislosti s tehotenstvom a MD/RD, ale aj dĺžka MD/RD a možnosť nastúpiť na RD a čerpať materskú dávku aj pre mužov. Na druhej strane respondenti a respondentky upozorňovali, že **Zákonník práce zároveň umožňuje vyššie spomínané lehoty a povinnosti zamestnávateľa vo vzťahu k zamestnankyniam a zamestnancom na MD/RD obísť.** „Určite to nebude len vo vzťahu k takýmto osobám, čiže k ženám alebo otcom, ktorí sa vracajú po rodičovskej naspäť. Všeobecne, tá organizačná zmena, ktorá spôsobí zrušenie pracovného miesta, sa používa ako účelový nástroj na zbavenie sa niekedy nepríjemného zamestnanca, niekedy zamestnanca, ktorého si nemôžem dovoliť zamestnávať, ale keby som možno to chcel ináč prerozdeliť, možno by sa tá práca dala pre všetkých nájsť. Tam už asi len okresné súdy, lebo ani inšpektoráty práce nemôžu úmysel zamestnávateľa nejakým spôsobom skúmať a keď on preukáže ekonomické dôvody, ktoré ťažko dokážeme my spochybniť.“ (RS1) Organizačná zmena je často používaným spôsobom, ako sa zbaviť zamestnankyne či zamestnanca, aj keď sa na nich vzťahuje nejaký typ ochrany. V konečnom dôsledku tak vo veľkej miere záleží na postoji zamestnávateľa, ako sa v takýchto prípadoch zachová a či bude povinnosti vo vzťahu k tehotenstvu, nástupu na MD/RD a návratu z MD/RD vyplývajúce zo zákona považovať za svoje skutočné záväzky, alebo tieto povinnosti bude považovať skôr za prekážky v produktivite či za zvýšené náklady.

Pomenované však boli aj iné stratégie, ktoré sú založené buď na neprispôsobení pracovných podmienok tomu, že zamestnankyňa sa stará o dieťa (napr. časté služobné cesty, neskoré pracovné porady) alebo vo zvýšení pracovnej záťaže (napr. zlúčením pracovnej agendy z dvoch pozícií). *„Dostali sme sa k* [meno firmy]*, ktorý úplne bez zábran napriek odborovej organizácii sa rozhodol zbavovať sa žien systematicky, ktoré nemôžu podávať ten výkon, ktorý firma očakávala. To znamená, že nemôžu chodiť na služobné cesty, tak sú im po materskej dovolenke ponúkané pracovné miesta s* […] *maximom pracovných ciest. Pokiaľ ich odmietnu tieto miesta, tak vlastne sú postavené pred situáciu, že firma sa ich proste zbaví iba v rámci proste kolektívnej zmluvy, ktorá nie je priateľská k ženám po materskej dovolenke, alebo teda presnejšie, vôbec na ňu nemyslí, tak ako myslí napríklad na ochranu seniorov, tak ženy po materskej vôbec ako keby neboli.*“ (RZ1)

Oblasť dochádzky a súvisiacich nárokov na čerpanie tzv. platených prekážok v práci bola spomínaná prevažne v kontexte dvoch rôznych prístupov zamestnávateľov k tomu, ako obmedziť ich využívanie v rozsahu ustanovenom

v Zákonníku práce. Vo všeobecnosti sa praktiky ako prinútiť či motivovať zamestnankyne nečerpať rôzne druhy pracovného voľna (v niektorých prípadoch ani PN) objavovali veľmi často a pri zdieľaní skúseností respondenti a respondentky o takomto prístupe zamestnávateľov hovorili ako o štandarde. Jedným z prístupov je úplné alebo čiastočné obmedzenie čerpania plateného voľna formalizovaným alebo neformalizovaným zákazom a vytváranie tlaku na zamestnankyne, aby čerpali dovolenku alebo PN.

„Nedávno som riešila jedného otca, práve ani nie matku, ale je to rodina, ktorá má ťažko postihnuté dieťa. Je to ťažký autista, ktorý chodí do školy dvakrát do týždňa na dve hodiny a tento otec je zamestnaný, ťahá teda celú ekonomiku rodiny s tým, že ho aj vozí do školy. A využívajú tiež, teraz neviem presne, ktorý je to ten paragraf, čo môže byť navyše v rámci Zákonníka práce, ešte ďalších 10 dní na sprevádzanie dieťaťa do zariadenia. A mal veľké problémy so svojim nadriadeným, ktorý mu ...chcel dať absenciu v práci. Bol vystavený určitému posmechu, že využíva vraj celú abecedu. Lebo niečo je péčko, niečo je neviem ako to volajú presne. A že teda bude mať v tej abecede ešte aj to áčko, ...je zjavné, že už ten jeho priamy nadriadený ho vníma ako ulievača, aj mu to povedal. A pritom tá situácia naozaj v tej rodine nie je dobrá.“ (RR5)

Druhým prístupom sú rôzne formy finančnej motivácie (väčšinou označované ako „dochádzkové bonusy“) **platené dni voľna nevyužívať alebo využívať v obmedzenej miere.** Vo výrokoch respondentiek je jasne pomenované to, že sú vnímané ako nátlak, nie motivácia. „Čo je problém v niektorých firmách, že pokiaľ si zoberú napríklad dva paragrafy ročne, už prídu o nárok na vyplatenie bonusov alebo nejakých odmien a tak ďalej, že už vedia napríklad v januári pokiaľ idem dvakrát s dieťaťom niekde na vyšetrenie, už viem, že odmeny nedostanem.“ (RZ1) Uplatňovanie daňových bonusov má rôzne podoby a to, či sú diskriminačné, by bolo potrebné posudzovať individuálne. „Pokiaľ ide o motiváciu rôznymi bonusmi, samozrejme aj my sa s tým stretávame, ale snažíme sa vždy o to a hlavne v kolektívnych zmluvách výsledkom kolektívneho vyjednávania, aby tam bola nejaká vyváženosť, aby teda tento bonusový faktor bol taký motivačný naozaj a zase nebol úplne demotivačný a neznemožňoval tým ženám napríklad naozaj reálne, keď potrebujú chodiť s tými deťmi na tie vyšetrenia, lekárske prehliadky a tak ďalej. Takže, aby tam bola istá rovnováha do takej miery, aby to ešte bolo motivačné, ale zároveň chránilo aj tie matky, alebo teda tých rodičov. Ale teda tieto bonusy naozaj sú veľmi často súčasťou ustanovení v kolektívnych zmluvách a takisto sme niekedy aj nútení presviedčať toho zamestnávateľa, že tak ako je to nastavené, už je pre tých ľudí až také demotivujúce.“ (RZ1)

Živnostenská forma zárobkovej činnosti, podobne ako flexibilné formy práce, poskytuje väčšiu slobodu a samostatnosť v rozhodovaní. Niekedy sú však voľbou žien, ktoré narazili na neochotu prispôsobenia organizácie pracovného času

v rámci pracovno-právneho vzťahu (tzn. poskytovali svoju prácu ako živnostníčky u toho istého zamestnávateľa alebo úplne odišli a začali novú pracovnú kariéru). Živnosti však boli často spájané nie len so slobodou, ktorú ženám poskytovali, ale aj s väčším rizikom straty príjmu a zraniteľnosťou. Živnosti sa pritom týkajú aj nízkokvalifikovaných prác, ako je napríklad upratovanie alebo práca na recepcii či kancelárske práce. „A z tej vzorky rodičov, ktorí s nami rozprávajú práve na túto tému, tak vnímame veľmi to, že ich postavili do toho problému, že dohoda, živnosť, alebo potom tam vnímame to, že pokiaľ a to neviem či je v Zákonníku práce, že pokiaľ ten rodič má malé deti a robí na smeny a to je tiež rovnako veľká spoločnosť [názov spoločnosti], tak núti tých rodičov pracovať aj nočné. A opakovane proste rozprávajú o tom, že nemám kam dať deti, musia ostať samé deti a prosím si akože úľavu a mám na to nárok, ale tu to nie je vypočuté, hej.“ (RR6)

V prípade živností boli v skupinách diskutované rôzne situácie tzv. falošných alebo nútených živností. Vyjadrenia respondentiek neboli v úplnej zhode. Na jednej strane môžeme identifikovať výroky potvrdzujúce dostatočnosť legislatívneho rámca a funkčnosť nástrojov ochrany v prípade porušovania zákona: „Tie nútené živnosti je niečo, čo inšpektoráty práce kontrolujú. Pokiaľ naozaj zistia, že je tam vykonávaná práca so všetkými znakmi závislej práce, ktorá by mala byť vykonávaná v pracovnom [pomere], určite neprižmúria oči nad takýmto zamestnávateľom. Takže len treba vedieť, kde treba ísť. A je možné, že ak sa aj stane, že zamestnanci sa nevedia domôcť v tej svojej práci pracovných zmlúv, nemajú silu presvedčiť zamestnávateľa, že to, čo robí, nie je správne, tak tie inšpektoráty môžu pomôcť, ale musia o tom vedieť.“ (RS1) Na druhej strane zazneli aj výroky, ktoré nepovažujú legislatívnu ochranu za dostatočnú, čo sa má odzrkadľovať aj v praxi nezabezpečením ochranných pomôcok, pracovného odevu a pod.

V prípade agentúrnych zamestnankýň a zamestnancov sa taktiež vyskytli pozitívne aj negatívne hodnotiace výroky. Pozitívne je hodnotené to, že zákon im nekladie prekážky pri využívaní zákonných prostriedkov na ochranu svojich práv, rovnako to, že nie sú evidované podnety zo strany agentúrnych zamestnankýň a zamestnancov. Negatívne hodnotené bolo postavenie tejto skupiny skôr vo všeobecnosti. Neboli pomenované konkrétne problémy v legislatíve, skôr ich nižšie nároky v porovnaní so zamestnancami na trvalý pracovný pomer. „Zatiaľ zamestnanci agentúr nemajú žiadnu prekážku v zákone, ktorá by im bránila sa obrátiť na inšpektoráty práce. Vždycky takéto inšpekcie práce sú robené ako keby u dvoch zamestnávateľov súbežne, lebo časť právomoci voči týmto zamestnancom dispozičnej má práve tá agentúra, ale časť dispozičnej právomoci má ten užívateľský zamestnávateľ, lebo on rozvrhuje pracovný čas, on prideľuje prácu, on kontroluje výsledky práce.“ (RS1)

4.2.1.2 Naratívy o príčinách pretrvávajúcich problémov v pracovnej oblasti

V nadväznosti na pracovné politiky vykazovania pracovného času a čerpania pracovného voľna boli viackrát spomenuté situácie, ktoré boli explicitne pomenované ako „obchádzanie Zákonníka práce“ alebo „proti Zákonníku práce“, ktorým sme sa venovali vyššie. Išlo napríklad o explicitný zákaz zamestnávateľov využívať nárokovateľné prekážky v práci s náhradou mzdy, vypisovanie fiktívnych dovolenkových lístkov, nepravdivé informácie v dochádzke – uvádzanie kratšieho pracovného času, rozloženie práce cez víkend a sviatok na bežný pracovný deň alebo nútené podpisovanie dodatkov k pracovným zmluvám. Tieto situácie sú teda jasne rozpoznané ako nezákonná prax, napriek tomu však zväčša tolerovaná zo strany zamestnancov a zamestnankýň. Ako vysvetlenie bolo uvádzané **nízke povedomie o svojich právach a možnostiach, na koho sa obrátiť v prípade podozrenia na nezákonné postupy.**

V pozadí sa však vynárala aj opakujúca sa téma **rezignovania kvôli nevýhodnej pozícii, v akej sa zamestnanci a zamestnankyne ocitajú**. Obávajú sa straty zamestnania a príjmu, rovnako však majú aj nedostatok vnútornej energie a finančných možností, ktoré sú potrebné pre prípadný boj o nárokovateľné práva prostredníctvom súdu alebo v rámci interných postupov u zamestnávateľov, hoci aj s podporou odborov. „A keď máme medzi nami aj rodičov, ktorí majú zdravotne znevýhodnené dieťa, tak ak sa im podarí zohnať opatrovníka počas dňa, aby sa im staral o toto dieťa, tak ten rodič o to viacej sa musí chcieť dohodnúť s tým zamestnávateľom. Ak nenájde zamestnanie, kde toto akceptujú, ten rodič má naozaj problém a je nezamestnateľný.“ (RR6)

Nerovnocenné postavenie v pracovnoprávnom vzťahu v konečnom dôsledku vedie k tomu, že sa rodičia napriek prvotnému záujmu postaviť sa za svoje práva **zmieria so situáciou, pretože sa vyčerpajú**. „A niektorí rodičia, ktorí sa sami rozhodnú, že idú bojovať a si idú hájiť svoje práva, tak buď nemajú na to finančné prostriedky, aspoň tí naši jednorodičia nemajú na to finančné prostriedky, nemajú vedomosti, zručnosti nemajú a častokrát to jednoducho, aj keď sa do toho pustia, tak ešte v začiatkoch to opustia toto, lebo si zvážia, že či budú venovať tú energiu svojim deťom a ekonomickému zabezpečeniu rodiny alebo spravodlivosti. A naozaj, pokým ten jednotlivec sa neobráti na organizáciu, ktorá už má nejakú silu alebo schopnosti, tak nič nedosiahne a či to je stratégia zamestnávateľov, či ju zamestnanci aj očakávajú, neviem, je to veľmi individuálne, si myslím. Že záleží v akej tej pozícii ten rodič je, lebo mám pocit, že naši rodičia sa sústreďujú na prežitie.“ (RR7)

Nevýhodná pozícia tak vyplýva z kombinácie viacerých faktorov: záväzok voči rodine, nedostatok pracovných možností, finančná náročnosť a dĺžka súdnych konaní a celková náročnosť riešenia sporov formou prípadnej žaloby. Špecifickým

dôvodom je vyčerpanosť po MD/RD. „Nám už nič iné nezostane, len s tým pocitom [žiť], že už si to uznáme a to miesto radšej opustíme. Lebo naozaj, ak sa pokúsime ísť do boja, kontaktujeme právnika, teraz nám začne vysvetľovať aké sú tie dlhé procesy, s čím je to všetko spojené tie súdne konania, prieťahovosť tých konaní, nás to automaticky odradí. A u nás tým, že fakt máme veľmi v tomto slabo nastavený systém, čiže z hľadiska aplikačnej praxe a vymožiteľnosti práva, tak nás to odrádza od počiatku.“ (RR6)

V súvislosti s nevýhodnou pozíciou sa objavoval aj naratív, ktorý zdôrazňuje veľký rozpor medzi legislatívnym rámcom a jeho uplatňovaním. Ako sme uviedli vyššie pri úvodnej analýze, legislatívny rámec bol častejšie (i keď nie vždy) hodnotený ako dostatočný. „Pokiaľ sa dodržiava v podstate litera zákona, tak tam nie je, čo tomu vytýkať. A otázka znie či sa dodržiava?!“ (RZ3) Tento rozpor sa prejavuje viac v oblasti práce než v oblasti sociálnej pomoci.

4.2.1.3 Diskriminácia a vylúčenie v pracovnej oblasti

V súvislosti s diskrimináciou respondentky a respondenti hovorili **o rodových platových rozdieloch aj o predsudkoch**, ktoré vedú zamestnávateľov k nevyplácaniu odmien alebo zavádzaniu rôznych kritérií pre vyplácanie odmien, ktorými znevýhodňujú rodičov. „Mali sme taký podnet s tým, že ženy matky mali nielen pocit, ale nakoniec to nejakým postupom preukázali, že teda bolo to aj z tohto dôvodu, že zamestnávateľ mal za to, že v dôsledku tej starostlivosti o dieťa nepriniesli tak dôsledne tie pracovné povinnosti, akoby podľa neho mala a tak ďalej, tým jej siahol na tieto tarifné zložky mzdy. Čiže odmeňovanie je pomerne častá téma diskriminácie.“ (RZ1)

Podobne mali skúsenosti aj s inými dôvodmi diskriminácie. Odpovede respondentiek a respondentov pracujúcich s rodičmi z rôzneho prostredia (napr. sociálne znevýhodnenie, národnostné menšiny) a s rôznymi problémami potvrdzujú, že **v prípade viacnásobného znevýhodnenia sú tými dominujúcimi dôvodmi národnosť a zdravotné znevýhodnenie:** „Ale u nás konkrétne sa stretávam, aj keď pracujeme so sociálne znevýhodnenými rodinami, s diskrimináciou. Keď už sa stane, že z rómskych rodín matky pracovať chcú, tak práve s takouto diskrimináciou v práci... Tieto ostatné, že odmeny, dochádzka, toto všetko ... s tým sa stretávame, ale tak okrajovo. Pri týchto znevýhodnených rodinách, či už sociálne alebo aj zdravotne, potom hľadáme individuálne riešenia.“ (RR3)

Zaujímavým hodnotením z praxe, ktorá je už v rovine vhodnosti nastavených kontrolných procesov, je poukázanie na obmedzenia formálnych postupov pri vyhodnocovaní diskriminácie z dôvodu rodu v odmeňovaní, ktoré v praxi vedia kontrolné orgány uplatňovať len pri porovnaní rovnakých pracovných pozícií.

Problematické je však už primárne **zaraďovanie povolaní a pracovných pozícií podľa stupňa náročnosti práce, ktoré samotné je ovplyvnené rodovo stereotypným hodnotením**. „My vieme rovnakú prácu porovnať, či je rovnako hodnotená, prácu rovnakej hodnoty, ale rôznu prácu, napríklad ten pomocník robotník a niekto pomocná kuchárka, tak keď je to muž z pravidla má tú prácu lepšie ohodnotenú než tá žena a pri tom nemožno povedať mnohokrát, že [žena] robí menej náročnú prácu.“ (RZ1)

Diskriminácia bola rovnako veľmi intenzívne prítomná téma v súvislosti s návratom na pôvodné pracovné miesto. Dôvodom, prečo sa zamestnávatelia bránia návratu žien po MD/RD, je jednak jej dĺžka (príliš dlhé obdobie, počas ktorého sa môže situácia na pracovisku zmeniť aj z odborného aj personálneho hľadiska) a očakávanie častých absencií a neochota prispôsobiť sa tejto situácii a akceptovať ju. Zároveň, **ak sa do práce po čerpaní rodičovskej dovolenky vracia muž, tak nie je rovnako ohrozený**, pretože obdobie neprítomnosti na pracovisku je kratšie, častejšie ostáva na čiastočný úväzok v pracovnom vzťahu a očakáva sa, že situácie, kedy bude potrebné ostať s dieťaťom doma, bude zabezpečovať častejšie žena než muž.

Situácia mužov, ktorí by nastúpili na RD, je celkovo vnímaná pozitívnejšie. Rozhodnutie mužov nastúpiť na RD síce ešte nie je všeobecne rozšírené, ale respondenti a respondentky nepotvrdili, že by v tom mužom bránilo prípadné nepochopenie zo strany zamestnávateľov. Práve naopak, viacerí/é respondenti a respondentky sa vyjadrili v tom zmysle, že muži to majú jednoduchšie ako ženy v tom, že čerpanie RD nevedie k riziku straty zamestnania alebo pozície v tíme. Odchod mužov na RD je vnímaný ako racionálne rozhodnutie kvôli finančnému benefitu a často ide len o čiastočné uvoľnenie sa z práce, prípadne len o formálne zmeny z dôvodu čerpania materskej dávky alebo rodičovského príspevku. Dôležitým faktorom je významne kratšie obdobie než v prípade žien a pretrvávajúci stereotyp, že po ukončení RD sa významnejšia starostlivosť o dieťa presunie opäť na ženu (napríklad počas choroby). „A ten návrat toho muža, myslím si, že z tohto pohľadu to má jednoduchšie, lebo muži väčšinou idú na tú materskú, ako oni idú len na pol roka. To pre toho zamestnávateľa pol roka není až taký strašný výpadok ako 3 roky.“ (RZ2)

Z pohľadu reálnych možností nájsť si prácu boli príklady diskriminácie, ktoré respondenti a respondentky uvádzali, zarámcované do reálnych aj predpokladaných okolností súvisiacich s rodičovstvom: „Naozaj je to tak, že sa nepýtame na pohovoroch na to, či máme, alebo nemáme deti?“ (RR8) Ako diskriminačné boli označované buď explicitné otázky na počet detí a ich vek, ale aj odmietnutie zamestnať ženu z dôvodu, že je čerstvo po MD/RD a očakáva sa, že deti budú častejšie choré. V prípade, že má žena dieťa so zdravotným znevýhodnením, sú obavy ešte väčšie a odmietnutie častejšie.

4.2.1.4 Naratívy o charakteristických črtách v pracovnej oblasti

Prvý naratív opisujúci charakteristickú črtu pre oblasť zosúlaďovania pracovného a osobného života poukazuje na úzku previazanosť podmienok zosúlaďovania a možnosti zamestnať sa vôbec. Ženy sa môžu ocitnúť v situácii, kedy ani pružný pracovný čas nie je dostatočnou pomocou a „**ženám sa nedá zamestnať**“. Dôvodmi môžu byť nedostatočná flexibilita pracovných podmienok a nesúlad medzi poskytovanými službami starostlivosti o deti a pracovnými smenami, služobné cesty a pod. Ide pritom o pomerne komplexný problém, ktorého riešenie však často hľadajú primárne ženy.

„No také praktické veci, že každá žena, ktorá sa vracia napríklad aj po šiestich, deviatich rokoch, do pracovného pomeru, si zváži o koľkej nastupuje do práce. Ak idem teda za pás, idem na šiestu, viem, že o piatej ráno musím vstať a musím mať zabezpečené napríklad škôlku, kto mi odnesie deti do škôlky, kto ich ráno zobudí, kto ich vychystá, kto ich zavezie. Takže toto je taká prvá vec, ak začínam o šiestej. Tým pádom tie ženy končia o druhej, takže tam som si istá či je družina, či nie je družina, či to dieťa mám kde nechať, nemám kde nechať, či už príde o pol dvanástej zo školy, či príde o druhej zo školy. Či ak robím na smeny a odchádzam o druhej či sú tie deti samé do desiatej, či to zvládnu, či sa naučia, či sa navečerajú, či si kúpia jedlo. Toto sú také veci, ktoré si žena musí pred tým než nastúpi do práce zvážiť. Potom to či partner odchádza, neodchádza. Ak manžel odchádza na týždňovky, či si to viem zabezpečiť, či mám starého rodiča, ktorý je po ruke, či obidvaja starí rodičia pracujú a tak ďalej.“ (RR1)

Ďalšími okolnosťami môžu byť vzniknuté finančné náklady s dochádzaním do zamestnania, opatrovateľskými službami alebo odbornými službami pre zdravotne znevýhodnené dieťa, strata nároku na opatrovateľský príspevok alebo iné dávky sociálnej pomoci.

Druhým naratívom je **chápanie zosúlaďovania** nie ako rovnováhy pre dosiahnutie ideálneho obrazu vyrovnaného života, ale **ako dvojitej smeny žien.** Takto zarámcované zosúlaďovanie pracovného a osobného života už nie je o pracovných benefitoch a voľnom čase, ale o náročných výzvach, ktorým ženy čelia z rôznych dôvodov (nemusí ísť o len o finančné zabezpečenie rodiny). „Poviem tak úprimne, že vôbec to nie je jednoduché, zosúladiť doma tú prácu z domu plus starostlivosť o dve deti nie je taká jednoduchá vec. Boli roky, keď som robila v noci. Toto je ďalšia realita takejto práce.“ (RZ1)

Ďalšie dva naratívy charakterizujúce zosúlaďovanie sa týkajú flexibilných foriem práce. Vo všetkých troch skupinových rozhovoroch sa objavili tvrdenia o prístupnosti flexibilných foriem práce za určitých okolností – v konkrétnych firmách či profesiách (napr. v školstve). Avšak už pri základnom charakterizovaní týchto

možností bolo možné identifikovať kritické hodnotenie toho, čo takéto flexibilné formy práce umožňujú zamestnankyniam a čo zamestnávateľovi. V tomto kontexte sa objavoval naratív, že **flexibilita je skôr dobrá pre zamestnávateľa ako zamestnankyňu či zamestnanca.** „Ale vo všeobecnosti tú flexibilitu možno vnímať v dvoch rovinách. Jedna flexibilita v záujme zamestnávateľa a tam teda je tých nástrojov pomerne veľa od flexi pracovného času cez rôzne úpravy pracovného času, hlavne agentúry dočasného zamestnávania poskytujú zamestnávateľom pomerne veľkú flexibilitu. Takže to je pohľad zamestnávateľský, ale samozrejme potom tá druhá rovina, to je o flexibilite pracovného času z pohľadu a v záujme zamestnanca. U tých žien alebo rodičov, ktorí prevzali starostlivosť o dieťa, sú to najmä teda úpravy pracovného času, pokiaľ je to možné z nejakých prevádzkových dôvodov, tak zamestnávateľ vlastne dokonca je povinný vyhovieť tej zamestnankyni, ak požiada napríklad o skrátenie pracovného času o ten skrátený úväzok.“ (RZ1)

Napriek tomu, že rôzne flexibilné formy práce sú dostupné v zmysle zahrnutia týchto foriem do Zákonníka práce a rovnako aj garantovania povinnosti upraviť pracovný čas (v rámci možností) zamestnaným rodičom nezaopatrených maloletých detí, bola najčastejšie **tematizovaná neochota zamestnávateľa prispôsobiť pracovný čas, úväzok alebo iné pracovné podmienky.** Respondenti a respondentky uvádzali ako štandard situácie, kedy požiadavky o takúto úpravu viedli skôr k ukončeniu pracovnoprávneho pomeru ako k ústretovým krokom. Neprístupné flexibilné formy práce boli spomínané predovšetkým v súvislosti s malými prevádzkami, malými predajňami, výrobnými prevádzkami a podobnými pracoviskami, kde pracuje malý počet zamestnancov a zamestnankýň alebo je na pracovisku stanovený komplexnejší zaužívaný systém organizácie pracovného času na smeny. V diskusii boli viackrát akcentované praktické okolnosti, ktoré zamestnávateľov vedú k „nízkej flexibilite“, zároveň sa však vyskytli aj úvahy o tom, či ide naozaj o neprekonateľné bariéry alebo len o pohodlnosť. To, že flexibilné formy práce sa využívajú v oveľa menej ako by sa mohli, si uvedomujú aj organizácie zastupujúce zamestnancov a zamestnankyne a majú záujem porozumieť hlbšie príčinám a prípadným prekážkam ich aplikácie v praxi. „No, zatiaľ tie naše skúsenosti, a keď som videla nejaké posledné správy a štatistiky z ministerstva práce, neujalo sa to. Hľadajú sa možno teda skôr príčiny, že prečo je to tak, či je to príliš veľká administratívna náročnosť, či je to neschopnosť nejakej komunikácie a dohody medzi tými zamestnancami, alebo teda čo sú príčiny.“ (RZ1)

Posledný naratív sa týka všetkých štyroch domén. Z pohľadu verejných aktérov, ktorí majú kontrolnú funkciu, bol opakovane formulovaný argument, že je potrebné zohľadňovať ekonomické podmienky aj konkurencieschopnosť na vyvíjajúcom sa trhu. **Predovšetkým malí zamestnávatelia si flexibilné formy práce, ale aj uchovanie pracovného miesta počas MD/RD alebo uplatnenie**

platených dní voľna, nemôžu dovoliť. „Ak tie problémy sú, tak určite existujú zamestnávatelia, ktorí si neplnia, ale častokrát zistíme, že nemôžu. Jednoducho tie ekonomické podmienky, hlavne v tých malých subjektoch neumožňujú dlhodobo na tri roky, alebo viac držať to pracovné miesto, ak vývoj a ekonomická situácia sa poberá nejakým smerom. Ale zamestnanci neobracajú sa na nás s tým, že by nebolo splnené to zaradenie a ak, tak vo veľmi malom počte prípadov.“ (RS1)

Rovnako respondentky a respondenti zastupujúci odbory zdieľali skúsenosti s argumentáciou, resp. limitmi zamestnávateľov. „A potom je tam zase, pozrime sa na to z pohľadu zamestnávateľa tá žena vypadne na tri roky z celého procesu. Tá firma o tri roky vyzerá tak rozdielne, že pre toho zamestnávateľa je jednoduchšie nechať tam a neposlať tú osobu, ktorá tri roky zastupovala preč, lebo on sa vracia k zaškoľovaniu tej ženy znova a znova.“ (RZ2)

4.2.1.5 Navrhované zmeny pre zlepšenie situácie v pracovnej oblasti

Pri rozprávaní o pretrvávajúcich problémoch bola diskusia vedená aj smerom k potrebným krokom. V niektorých prípadoch boli tieto kroky identifikované počas uvádzania príčin, v niektorých na záver diskusie. Uvádzame predovšetkým tie, na ktorých sa vzájomne zhodli viacerí respondenti a respondentky.

Ako prioritné boli uvádzané rôzne opatrenia, ktorých spoločným menovateľom je **zvyšovanie informovanosti a vzdelávanie v širšom význame**. Predovšetkým ide o zvýšenie informovanosti zamestnancov a zamestnankýň o zákonných nárokoch aj o dostupných spôsoboch ich vymáhania (napríklad aké sú kompetencie inšpektorátu práce a iných inštitúcií s rôznymi mandátmi ochrany ich práv), zvyšovanie povedomia zamestnávateľov o význame ústretovosti k zamestnancom a zamestnankyniam a dodržiavaní zásady rovného zaobchádzania a zvýšenie povedomia o dôležitosti zasadzovať sa za svoje práva („zvýšenie bojovnosti“) a o význame odborov na pracovisku.

V súvislosti so zvyšovaním povedomia bol uvádzaný aj význam **precedensov antidiskriminačných sporov a sporov o dodržiavaní Zákonníka práce ako cesta k zmene postojov zamestnávateľov aj spoločnosti.** „Tá vec je lepšia vtedy ak existujú nejaké precedensy a to je to, čo sme sa bavili niekde na začiatku, že v tej chvíli vtedy by sa pravdepodobne mimovládnym organizáciám a zástupcom podarilo vyhrať antidiskriminačné spory rodičov s malými deťmi so zamestnávateľmi. Podarila by sa otvoriť verejná diskusia o tom, tak som presvedčená, že je to cesta, ako by spoločnosť proste toto prijala ako problém. A keď už niečo spoločnosť príjme ako problém, tak sa nájdu oveľa ľahšie riešenia.“ (RR5)

Ako riešenie problému s neochotou zamestnávateľov bola uvádzaná **otvorená komunikácia a dôvera**: „Z mojej strany zamestnávatelia málo s nami

komunikujú, veď predsa dá sa to dohodnúť nejakými flexi hodinami, ak má mať nejaké vyšetrenie, alebo niečo čo potrebujem zariadiť, tak idem to zariadiť a zostanem dlhšie...Akože toto je podľa mňa kameň úrazu. Že my môžeme nastavovať prísnejší zákon, stimulačné dochádzkové bonusy a podobne. Ale ak nebudeme komunikovať...tak to nebude fungovať." (RR3) Odporúčaným prístupom je presunutie organizácie pracovného času na zamestnankyne „pretože naozaj treba presunúť vlastne túto organizačnú časť na tie ženy, ktoré zdieľajú to pracovné miesto a naozaj to funguje ako po masle." (RR2)

Respondenti a respondentky hovorili aj o **potrebnej zmene prístupu k zamestnancom a zamestnankyniam** od vnímania rodičovstva ako prekážky alebo problému, rozpoznanie pridanej hodnoty ako je stabilita, lojalita, skúsenosti a odbornosť až po zmenu od zamerania sa na pracovnú silu k vnímaniu zamestnancov a zamestnankýň ako ľudí. „A tí zamestnávatelia by práve namiesto toho, aby si uvedomili, že mám tu rodiča zodpovedného, ktorý vychováva dieťa sám, alebo či už so zdravotným postihnutím...vážil si toho rodiča, tak sú mu proste kladené prekážky pod nohy, zvýšené nároky na toho rodiča a vôbec si toho zamestnanca, ten ľudský kapitál, ktorý mu prináša ten rodič, neváži" (RR7) „Skôr som na nich apelovala, že samozrejme treba, aby sme na tieto ženy naopak hľadeli tak, že zabezpečujú náročnú úlohu pre spoločnosť a teda je potrebné ich skôr chrániť, ako hľadať spôsoby ako sa ich nejakým spôsobom zbaviť." (RS1)

Z hľadiska konkrétnych opatrení bola explicitne formulovaná potreba **efektívnejšieho a silnejšieho kontrolného mechanizmu dodržiavania ustanovení Zákonníka práce** v praxi. V prístupe k práci sa častejšie spomínala potreba zavedenia alebo rozšírenia **sociálnych služieb, ktoré by pomohli ženám zorientovať sa na aktuálnom trhu práce**, poskytli školenia alebo konzultácie pri písaní životopisov či motivačných listov. V súvislosti s návratom do práce sú kľúčové nielen zmeny zo strany zamestnávateľov (napríklad **udržiavanie kontaktu počas MD/RD, zaškoľovanie po návrate, prechodné obdobie na skrátený úväzok alebo úpravou pracovného času**), ale aj **zlepšenie prístupu k službám starostlivosti o deti**.

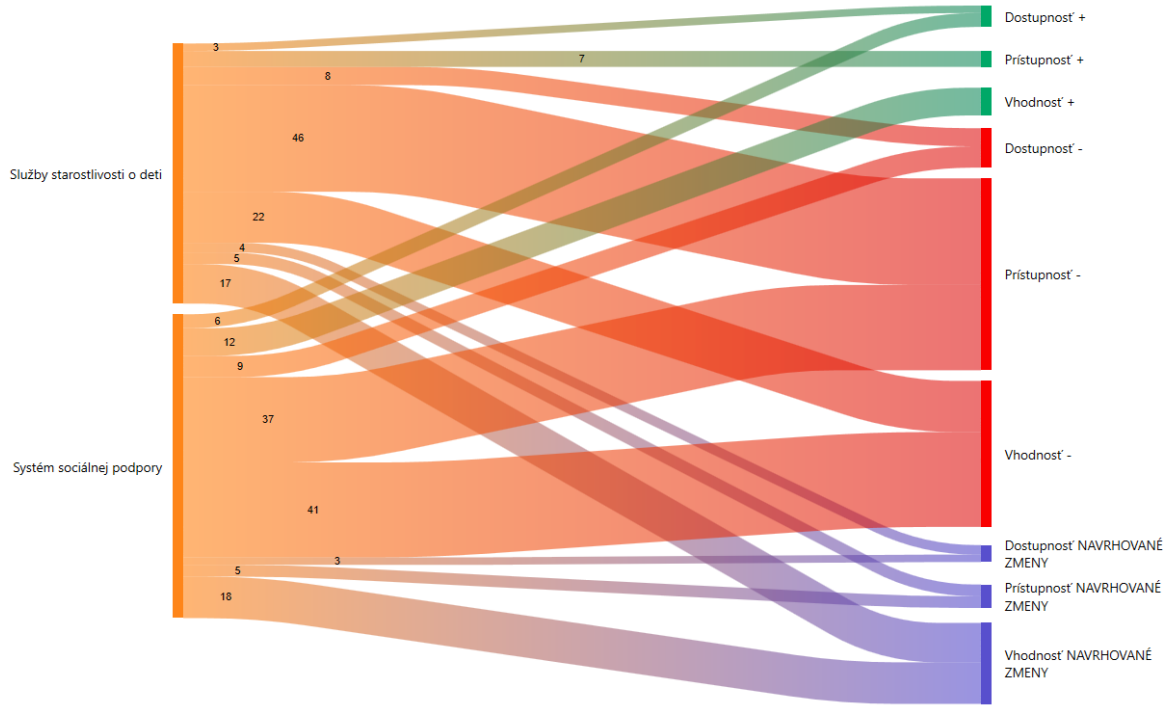
4.2.2 Domény z oblasti systému sociálnej pomoci a služieb

Oblasť systému sociálnej pomoci a služieb zahŕňa dve domény. Do domény **služby starostlivosti o deti** boli zaradené výroky o dostupnosti, prístupnosti alebo vhodnosti rôznych typov služieb a zariadení určených pre maloleté deti od 0 do 15 rokov. V tejto doméne sa tak prelínajú činnosti a kompetencie rôznych sektorov. Činnosť verejných aj súkromných jaslí spadá pod kompetencie Ministerstva práce,

sociálnych vecí a rodiny SR[1], rovnako aj rôzne formy ambulantných sociálnych služieb pre deti so zdravotným znevýhodnením. Materské školy, základné školy a iné školské zariadenia spadajú pod kompetencie Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR a ich funkciou je zabezpečovanie práva na vzdelanie na predprimárnom stupni pre všetky deti[2], nie sú preto sociálnou službou. Funkciou jaslí alebo služieb krátkodobej starostlivosti o deti do 3 – 4 rokov je primárne odbremeňovanie rodičov. V prípade detí so zdravotných znevýhodnením to môže byť aj terapia a rozvoj súvisiaci so zdravotným postihnutím. Avšak to, akým spôsobom všetky tieto zariadenia fungujú (priestorovo, časovo, kvalitatívne), ovplyvňuje prístup rodičov na pracovný trh, disponibilitu s voľným časom, ako aj finančné možnosti. Preto boli výroky podrobnejšie triedené podľa typu zariadení. Zaradené boli tie, ktoré sa vyjadrujú k základným charakteristikám ako prevádzkový čas, zohľadňovanie zdravotného stavu dieťaťa a sociálneho a kultúrneho prostredia. Hodnotenie kvality týchto zariadení by si v budúcnosti vyžadovalo komplexnejší prístup.

Do domény **systém sociálnej podpory** boli zaradené výroky, ktoré sa týkajú všetkých dávok, sociálnych služieb iných ako je starostlivosť o deti (napr. podporované bývanie, poradenstvo pri hľadaní zamestnania, poradenstvo pri zorientovaní sa v sociálnom systéme, starostlivosť o dospelých ľudí so zdravotným znevýhodnením alebo ľudí vo vyššom veku), ale aj výroky týkajúce sa rôznych iných nástrojov sociálneho systému (napr. mestské nájomné bývanie). V prípade skúseností rodín detí so zdravotným znevýhodnením bolo náročné oddeliť starostlivosť o deti od celkového systému sociálnej podpory, niektoré výroky boli preto zaradené do oboch domén vzhľadom na previazanosť jednotlivých nástrojov podpory a miery ich funkčnosti či prístupnosti.

[1] Činnosť jaslí a služieb starostlivosti o deti do troch rokov (vrátane služieb pre zosúlaďovanie práce a rodiny) je upravená v zákone 448/2008 Z.z. o sociálnych službách a o zmene a doplnení zákona č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov.
[2] Činnosť materských škôl po organizačnej aj obsahovej stránke je upravená v zákone č. 245/2008 Z. z. Zákon o výchove a vzdelávaní (školský zákon) a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

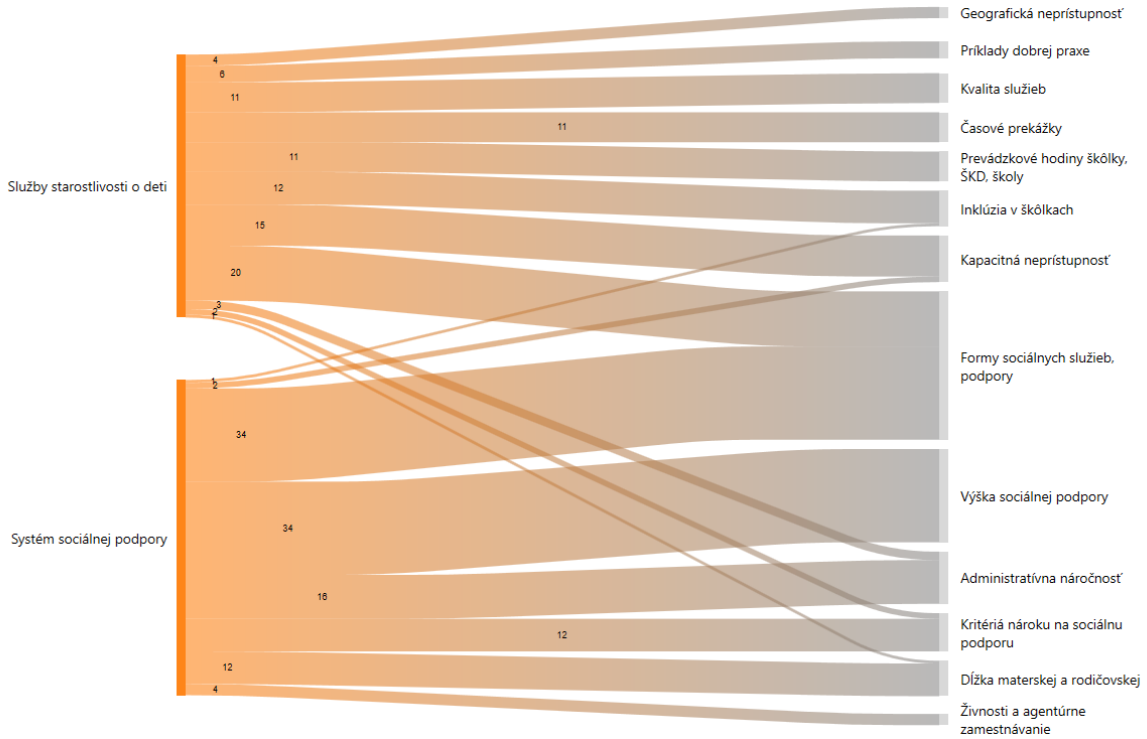


Graf 7 Zastúpenie výrokov v doménach z oblasti sociálnej pomoci

Rovnako ako v oblasti práce aj v oblasti sociálnej pomoci bola dominujúcim hľadiskom prístupnosť opatrení v praxi. O vhodnom nastavení opatrení sa vyjadrovali v súvislosti so sociálnou pomocou viac než v súvislosti s pracovnou oblasťou. Rovnako aj navrhované kroky a zmeny v oboch doménach sa najčastejšie týkali vhodného nastavenia opatrení a nástrojov (Graf 7).

4.2.2.1. Tematizované problémy v oblasti sociálnej pomoci a služieb

Mnohé tematizované problémy v tejto oblasti boli špecifické pre jednu alebo druhú doménu (napríklad časové prekážky alebo kritériá nároku na sociálne dávky). Ak boli takéto problémy pomenované v súvislosti s oboma doménami, v jednej z domén išlo zväčša o ojedinelú alebo okrajovú zmienku. Najčastejšími témami v doméne *služieb starostlivosti o deti* boli chýbajúce alebo nevyhovujúce formy sociálnych služieb, nedostatočná kapacita, finančná neprístupnosť služieb a nevyhovujúce prevádzkové hodiny (Graf 8).



Graf 8 Tematizované problémy v doménach z oblasti systému sociálnej pomoci a služieb

Zásadnou témou bola **nedostatočná inklúzia v základných a stredných školách**. Odmietnutie prijatia detí do bežnej materskej a následne aj do bežnej základnej školy vychádza z formulácie školského zákona, ktorý túto prax umožňuje, ak riaditeľ alebo zriaďovateľ posúdi, že na prijatie nemá vhodné podmienky. Je to obvykle tá najmenej náročná cesta a najčastejšie využívaná. Zmena neprišla ani zo zavedením povinnej predškolskej prípravy. „Je to úplne absurdné, ten zákon školský má takú klauzulu, ktorá hovorí o tom, že v prípade, ak dieťa má nejaké individuálne potreby, tak sa ho netýka tá povinná predškolská trieda... Tým pádom vlastne stále bude môcť riaditeľ škôlky povedať, že to dieťa nepríjma. Čo znamená, že znova 60 percent detí ani len posledný rok pred školou sa nedostane do škôlky, lebo má zdravotné znevýhodnenie.“ (RR5).

Najčastejšími tematizovanými problémami v doméne *systém sociálnej podpory* boli formy sociálnej podpory a služieb a výška sociálnych dávok, resp. podpory. Významne zastúpené boli aj problémy vyplývajúce z administratívnej náročnosti, nedostatočných informácií alebo nedostatočnej inklúzie v materských školách. V oboch doménach boli tematizované formy sociálnych služieb a podpory, finančná neprístupnosť a administratívna náročnosť (Graf 8).

Do kategórie **formy sociálnych služieb a podpory** boli zahrnuté tvrdenia o špecifických opatreniach, resp. o ich nastavení, prístupnosti alebo dostupnosti. Z pohľadu dostupnosti nástrojov boli pozitívne hodnotené opatrenia umožňujúce nastúpiť na RD aj mužom a vymedzenie nároku „Na službu podpory zosúlaďovania rodinného života a pracovného života a teda môžem to prečítať, aby som bola

presná. Tak služba na podporu na zosúlaďovanie rodinného života, pracovného života sa poskytuje rodičovi alebo fyzickej osobe, ktorá má dieťa zverené do osobnej starostlivosti na základe rozhodnutia súdu. V čase prípravy na trh práce, čiže mohol by sa už aj počas štúdia uchádzať, alebo prípravy na povolanie ak je študentom sa poskytujú pritom bežné úkony starostlivosti o dieťa a pomoc pri príprave na školské vyučovanie a výchovu." (RR5) Pozitívne je hodnotená aj **existencia formálnej štruktúry pre poskytovanie sociálnej podpory na úrovni samospráv**, ktorá by mala teoreticky vytvárať priestor pre adresnú a individualizovanú pomoc. „Potom sú rôzne iné inštitúcie veľmi separátne fungujúce, veľmi, nenápadné kancelárie. Napríklad, každá obec má zamestnanca splnomocneného na prácu s ohrozenými, marginalizovanými komunitami a v podstate napríklad tento zamestnanec má na starosti agendu, keď sa jedná o opatrovanie, že sa podpisujú zmluvy buď s agentúrou alebo s opatrovateľkami, a sa rozdeľuje komu sa dá a tak. Práve na komunitnej úrovni vždycky v každej obci, v každej mestskej časti taký zamestnanec existuje. Napríklad mestské časti majú celé sociálne odbory na to [...] aby riešili individuálne prípady, čo je výborné z hľadiska celosvetovej praxe, že čím sa to rieši celé na komunitnej úrovni, tým je to lepšie." (RR1)

Vo viacerých súvislostiach však boli uvádzané neprístupné formy rôznych sociálnych služieb alebo podpory. Ako **neprístupná forma sociálnej služby** bola identifikovaná možnosť krátkodobého pobytu dieťaťa v CDR a možnosť rodín sa vyrovnať so situáciou a postupne si osvojiť postupy starostlivosti, aby následne mohli celú starostlivosť prevziať na seba. „Ak sa rodič vzdá toho dieťaťa, a to môže byť z rôznych dôvodov okrem iného aj častokrát z dôvodu, že si nevie predstaviť, že by tú zdravotnú starostlivosť o to dieťa zvládol, tak na Slovensku existuje inštitút dočasného umiestnenia v CDRku, ktorý ale vôbec nie je využívaný... Takže tá sociálna sestra podá návrh na kuratelu na úrad práce, aby ho umiestnili do skupiny cez výnimku, cez súd. Toto sa veľmi rýchlo sprocesuje, ale vôbec sa nepracuje s týmto inštitútom, že to dočasné umiestnenie, kde by matka mala prístup k tomu dieťaťu a sa to vlastne učila postupne, aby mala odvahu si ho vziať." (RR5) Taktiež boli uvádzané rôzne formy krátkodobých odbremeňovaních služieb alebo opatrovania detí či už so zdravotným znevýhodnením alebo bez neho. Ako špecifické formy sociálnej podpory, ktoré však nie sú prístupné, boli spomenuté aj poradenstvo a konzultácie (napr. v oblasti zamestnanosti) a tzv. komunitná rehabilitácia alebo odľahčovacia služba pre zosúladenie pracovného a rodinného života.

Finančná neprístupnosť, resp. finančné prekážky boli v prípade služieb úzko prepojené aj na kapacitnú neprístupnosť. Nedostatočné kapacity vo verejných materských školách alebo jasliach rodičia riešia využívaním súkromných služieb, ktoré však nie sú finančne prístupné pre každého. Finančná neprístupnosť sa však spája nielen so súkromnými zariadeniami, ale aj so záujmovými krúžkami a kurzami

pre deti a v prípade detí so zdravotným znevýhodnením je prekážkou pre využívanie základných služieb. „A ďalšia vec je, že ak tí rodičia majú v súvislosti s tým dieťaťom zvýšené výdavky, lebo štát nezabezpečuje inak tú starostlivosť, že napríklad platia si škôlku, platia DSSku 400 euro mesačne navyše, aby ho tam mohli mať, aby nejaký kolektív zažil, napríklad. Majú tie terapie niekoľko tisícov ročne ako keby v budgete, tak sa dostávajú veľmi často do situácie veľkej chudoby.“ (RR5)

Negatívne je hodnotený systém finančnej podpory ako celok z hľadiska nedostatočnej výšky, nedostupnosti pomoci pre špecifické sociálne skupiny (napr. rodičov so staršími deťmi) a neprehľadnosti: „A ďalšia vec je, že naozaj prekopať dávkový systém takým spôsobom, aby bol jasný, prehľadný ten základný bazálny dávkový systém. Proste je nehorázne a nemorálne, aby Slovensko malo prídavok na dieťa vo výške cez 20 euro, keď všade naokolo pri obdobných cenách za bývanie, obdobných cenách za potraviny, v obdobnom HDP je ten prídavok ďaleko vyšší.“ (RR8) Nesystémovosť a príliš veľa *dier* v sociálnom systéme boli identifikované obzvlášť v súvislosti s bývaním, ktoré často tvorí najväčší podiel na rodinnom rozpočte. „A pre tú rodinu na tej hranici chudoby, ktorá trebárs naozaj má len ten nejaký základný príjem, je to obrovská priepasť. A tým zase už potom prepadajú sa hlbšie do toho sociálneho systému a môžu teda prísť aj o to bývanie, lebo aj keď by sme mali, aj máme v podstate príspevok na bývanie nejakú dávku, ale nemáme dostupné formy bývania, ktoré by pre tieto nízkopríjmové skupiny vlastne boli nejakým spôsobom prístupné a dostupné.“ (RR2*)*

V prípade rodičovského príspevku bolo pozitívne hodnotené jeho zvýšenie, zároveň však zaznelo aj to, že nie je dostatočný ako jediný príjem. „Zároveň treba povedať, že ak by matka zostala doma iba na rodičovskom príspevku, tak pre ňu je to nepostačujúci príjem ako keby z toho nevyžila. Vyslovene potrebuje partnera, ktorý jej pomáha finančne, aby to zvládli. Akože všeobecne je to málo, hej, to je jedna stránka veci, ale k tomu či tá výška mohla byť väčšia či je to možné, asi by sa k tomu mali vyjadriť iný odborníci. Ale keby sme sa pozerali na to iba tým pohľadom, že by z toho mala vyžiť rodina, tak to nie je možné, tam bez druhého príjmu je to ťažké, takmer nemožné.“ *(RR1)* Nedostatočná finančná podpora vplýva nielen na otázku prežitia ako takého, aj na sociálne začlenenie rodičov aj detí, na ich duševné zdravie a mnohé ďalšie aspekty.

„Oni napríklad nekupujú mäso, nechodia nikam na dovolenky, všetky veci, ktoré ako by si štandardná rodina obyčajná dovolila, tak oni si nedovolia. A potom vlastne veľmi často napríklad nejdú ani na pivo s kamarátmi, lebo nemajú zvyšné drobné na to, aby raz išli večer niekde von. Čiže tým pádom sa ako keby aj izolujú sociálne a tým pádom ako keby sa celkovo zhoršuje tá situácia, šanca na začlenenie.“ (RR5)

4.2.2.2 Naratívy o príčinách pretrvávajúcich problémov v oblasti sociálnej pomoci a služieb

Jediným dominujúcim naratívom, ktorý vo všeobecnej zhode pomenovával príčiny pretrvávajúcich problémov v sociálnej oblasti, je **nízka informovanosť**. Tá je vnímaná ako **následok nedostatočného informovania zo strany verejných inštitúcií** a neprehľadnosti systému, ktoré zároveň umocňuje aj nízka uvedomelosť rodičov o svojich právach. „To je proste zúfalá nepripravenosť úradu práce aj personálnych oddelení v rámci poradenstva vôbec regulérne pomáhať znevýhodnením ľudom [...] keď sa idete registrovať, tak nedostanete automaticky proste brožúrku, napríklad, ktorá vám povie o vašich možnostiach v rámci aktívnych politík na trhu práce, ale vlastne všetky tie informácie musíte prácne získať.“ (RR8)

Prístup ku komplexným a úplným informáciám hneď pri prvom kontakte s určitým problémom alebo v nejakej špecifickej situácii (napr. narodenie dieťaťa, zdravotné problémy dieťaťa) sa často opakoval v rôznych kontextoch. „A mnohokrát tí rodičia, aj keď tie informácie dostanú, tak takým spôsobom, že im nerozumejú. Dôjdu do kontaktu s niekým, či už so sociálnym pracovníkom, alebo takto v mimovládnom sektore a zrazu povedia: ‘aha veď je to jednoduché, mne to takto stačilo povedať’. Len ako je im to vtedy povedané, tak to nemajú šancu pochopiť.“ (RR5)

Objavili sa aj príklady **rozdielov medzi zákonnou úpravou a aplikačnou praxou**, a to predovšetkým v súvislosti s neprístupnosťou niektorých služieb. „Ale to je tiež otázka zase de iure je výborne napísaný ten zákon, paragraf 33, 448/2008, ale aplikačná prax je, že [len] 5,8 percent rodín, ktoré majú teda na to právo, to má. To je žalostne málo. (RR5)

4.2.2.3 Diskriminácia a vylúčenie v oblasti sociálnej pomoci a služieb

V kontexte služieb starostlivosti o deti bola významne prítomná téma **diskriminácie detí zo zdravotným znevýhodnením:** „pokiaľ je dieťa ZZ, tak väčšinou sa to rieši tým, že sa predlžuje rodičovská dovolenka a teda tá dostupnosť nejakých predškolských zariadení je veľmi slabá, pretože tie rodiny dosť rýchlo dostanú stopku. Pokiaľ to dieťa má nejaké problémy pri vstupe do materskej školy, tak veľmi rýchlo dostanú stopku.“ (RR2) Platná legislatíva umožňuje zriaďovateľovi, prípadne riaditeľke a riaditeľovi vyhodnotiť, či má dostatočné podmienky na poskytovanie vzdelávania pre dieťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami: „nie sú iné možnosti, pretože ten rodič často pochodí proste všetky škôlky, všetky školy na okolí a nikde to dieťa nechcú, povedia, že nemajú vytvorené podmienky.“ (RR2) Vylučovanie detí so zdravotným znevýhodnením zo vzdelávania

má dopad nielen na obmedzenie ich práva na vzdelanie, ale na vylúčenie celej rodiny so sociálneho života, na prístup matky či otca k práci a s tým súvisiacu dôstojnú životnú úroveň. Táto prax bola viacerými respondentkami a respondentami identifikovaná ako diskriminačná a zintenzívňuje ju aj ďalší tematizovaný problém, ktorým je geografická neprístupnosť.

V súvislosti s diskrimináciou boli uvedené prípady **odrádzania osôb so zdravotným znevýhodnením od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie,** čo zvyšuje finančnú aj časovú záťaž rodičov dospelých detí so zdravotným znevýhodnením. Rovnako boli uvádzané **nejasné kritériá pri posudzovaní odkázanosti** a tým aj výšky podpory.

Zo sledovaných naratívov sa so systémom sociálnej podpory významnejšie spája aj presvedčenie, že **muži na MD to majú jednoduchšie** v súvislosti s výškou materskej dávky (často majú vyšší príjem a preto je aj materská dávka vyššia) a tiež možnosťou kombinovať MD/RD so zamestnaním alebo inými činnosťami. Táto možnosť vyplýva z toho, že aj keď muži čerpajú RD, starostlivosť o deti nezabezpečujú sami ale často v spolupráci s matkou alebo inými členmi rodiny. Počas MD môžu naďalej pracovať alebo sa venovať iným činnostiam „Postupne vlastne mladí, každí išli na pol roka, ale potrebovali dostavať dom, prerobiť spálne, pre deti postele, neviem čo ešte... len tam je potom zázemie rodinné, že potom nastúpia staré mamy a vlastne ten muž za ten čas porobí niektoré veci, ktoré by aj tak musel popri robote.“ (RZ3)

V diskusii bol významne pomenovaný aj **mechanizmus vylúčenia, ktorý má štrukturálny charakter a týka sa kritérií vzniku nároku na rôzne dávky alebo výpočtu výšky dávky**, ktoré vylučujú niektoré zraniteľné skupiny cielene ako súčasť politík (napr. ženy, ktoré nie sú zamestnané, resp. neodvádzajú nemocenské pred nástupom na materskú dovolenku), a niektoré ako vedľajší efekt takýchto politík. „Vyskakuje mi tam akurát teda tá vec, že pokiaľ aj pred tým trebárs tá matka pracovala, alebo možno má jedno znevýhodnené dieťa a trebárs má potom aj zdravé dieťa, ale nevie sa dostať vlastne vôbec k tej materskej, lebo nepracovala medzi tým, alebo pracovala len ako keby na nejakú dohodu o vykonaní práce, čiže nemala nijaký pracovný pomer. Viem, že toto bol veľký problém aj vlastne počas korony, že vyskočilo to, že vlastne ženy, ktoré si privyrábali takýmito čiastkovými úväzkami alebo dohodami, tak zostali bez týchto príjmov úplne.“ (RR2)

Rôznili sa pohľady na to, do akej miery ide o zásadné alebo len okrajové problémy, ktoré nezasahujú veľkú skupinu žien a nie sú prejavom systémového nedostatku: „Pokiaľ ide o mechanizmus výpočtu: Samozrejme sú určité špecifické situácie v živote žien, alebo rodičov všeobecne, kedy sa prejavujú určité nedostatky, možno medzery zákona, alebo nejaké tvrdosti zákona, ktoré sa potom dajú nejakým spôsobom teda riešiť... ako je napríklad situácia, keď žena začne podnikať a nemá splnené všetky tie podmienky, aby jej vôbec nejaký nárok na materskú

vznikol, ak v tom čase práve otehotnela. Ale naozaj to sú také špecifické situácie.“ (RZ1)

4.2.2.4 Naratívy o charakteristických črtách v oblasti sociálnej pomoci a služieb

Zaujímavým aspektom v diskusii bolo spomenutie **úlohy matky** z hľadiska jej roly alebo **roly rodičov** vo vzdelávaní po škole a tiež z hľadiska hľadania určitého kompromisu medzi požiadavkou predĺženia doby, kedy môže byť dieťa v zariadení, a potrieb dieťaťa ako takého. „Zase nechcem, aby to bolo tak, že kvôli práci ich niekde odkladáme, tak že ešte tu bude do piatej. Treba mať na pamäti to dieťa. Jedna vec je zamestnávateľ a ten pracovno-právny vzťah a druhá vec je dieťa ako také […] školské prostredie vždy je len školské prostredie a to dieťatko potrebuje mimo školy zažívať aj iné veci ako byť v škole. Že netreba ako keby to paušalizovať všetko na školu, do školy a do školského prostredia, že to dieťa potrebuje aj s rodičmi. Toto tiež treba mať na pamäti.“ (RR1) Respondenti a respondentky vo všetkých troch rozhovoroch presmerovali v určitom momente diskusiu od potreby odstránenia prekážok, ktoré matkám bránia v návrate do práce a v plnej pracovnej realizácii k usporiadaniu dvoch oblastí rodiny a pracovného života do hierarchického vzťahu, kde práca má skôr inštrumentálny charakter a je prostriedkom pre zabezpečenie rodinného života resp. potrieb dieťaťa.

Ďalšou charakteristickou črtou je opäť **finančná nevýhodnosť zamestnať sa**, ktorá vyplýva z už spomínaných kritérií pre vznik nároku na niektoré dávky sociálnej pomoci a nedostatočnej prístupnosti služieb starostlivosti o deti. V konečnom dôsledku vedie vnímaná finančná nevýhodnosť zamestnať sa spolu s praktickými prekážkami k vyhodnoteniu situácie ako nezmeniteľnej a presvedčeniu, že **niektorým ženám *sa nedá zamestnať***.

4.2.2.5 Navrhované kroky pre zlepšenie situácie v oblasti sociálnej pomoci a služieb

Z hľadiska navrhovaných krokov boli formulované očakávania **úpravy už spomínaných prevádzkových hodín jaslí a materskej školy, kritérií prijímania do zariadení a zvýšenie ich finančnej dostupnosti.** Potrebné kroky boli často formulované **v podobe pozitívnych príkladov** z minulosti aj súčasnosti, ako sú napríklad rôzne formy spolupráce zamestnávateľov s materskými školami (napr. priamo zriadenie alebo podpora), projekty prepojenia starostlivosti o deti a o seniorov a pod. Taktiež boli uvádzané možnosti služieb starostlivosti o deti, konzultácií a podpory rodičom ponúkané rôznymi občianskymi združeniami, miestnymi iniciatívami či už v rámci Únie materských centier alebo pôsobiace mimo tejto siete.

S tým súvisí aj formulovanie potreby **podpory činnosti mimovládnych organizácií a občianskych združení**, prípadne súkromného sektora, ktoré sa venujú rodičom a ich deťom z rôznych cieľových skupín a vytvárajú podporné siete medzi matkami, otcami, rodinami, vytvárajú príležitosti na kvalitné trávenie času detí a zvyšujú informovanosť o dostupných službách a právach rodičov v rôznych situáciách (napr. s deťmi so zdravotným znevýhodnením).

Zhrnutie

Cieľom výskumnej sondy bolo predstaviť analýzu reálnych podmienok pre zosúladovanie pracovného a osobného života z pohľadu osôb, ktoré sa profesionálne alebo dobrovoľnícky venujú advokačnej činnosti na presadzovanie záujmov matiek alebo rodičov a rodín všeobecne a komunitnej práci s rodinami. Zber dát bol zrealizovaný prostredníctvom troch skupinových rozhovorov so šestnástimi respondentmi a respondentkami.

V štúdii sme sa hlbšie zamerali na najvypuklejšie problémy a prekážky a na hodnotiace interpretácie o tom, kde hľadať príčiny, čo je špecifické pre situáciu v oblasti zosúladovania zamestnania a rodinného života na Slovensku a čo je potrebné urobiť, aby sa táto situácia zmenila. Taktiež sme sa zamerali na skúsenosti s diskrimináciou a vylúčením v pracovnej aj sociálnej oblasti.

V súvislosti s pracovnou oblasťou je najvypuklejšou **nedostatočná ochrana práv zamestnankýň a zamestnancov** v Zákonníku práce v súvislosti so zachovaním pracovného miesta počas MD a RD alebo povinnosťami úpravy pracovných podmienok. V prípade sociálnej oblasti je to **neprehľadnosť a nekonzistentnosť sociálneho systému**, ktorý vylučuje niektoré skupiny alebo nevytvára vhodné podmienky pre poskytovanie konkrétnych služieb.

V oboch oblastiach – zamestnanie aj sociálny systém – odpovede naznačujú, že dlhodobým problémom je **diskrepancia medzi právnymi predpismi a ich implementáciou** a aj v prípadoch, kedy zákon myslí na špecifické potreby rôznych zraniteľných cieľových skupín, sa v praxi k rôznym formám sociálnej pomoci nie je možné dostať. Túto neprístupnosť umocňujú aj **nedostatočné informácie o vlastných právach**. Všetky domény spájalo vedomie **nevýhodného postavenia**, ktoré neumožňuje domáhať sa svojich práv.

Skúsenosti s diskrimináciou alebo vylúčením boli rovnako uvádzané v oboch oblastiach. **Kým v oblasti práce išlo zväčša o diskrimináciu z dôvodu rodu alebo pohlavia, v prípade sociálneho systému uvádzali diskrimináciu z dôvodu zdravotného znevýhodnenia a vylúčenie pociťujú aj rodičia na základe sociálneho statusu** alebo pracovnej situácie. V oboch oblastiach sa prejavoval nedostatočný vplyv opatrenia, ktoré má za cieľ podporiť rodovú rovnosť v oblasti starostlivosti o dieťa počas MD/RD a tým aj rovnosť v pracovnej oblasti – možnosť mužov čerpať materskú dávku a pracovné voľno za účelom starostlivosti o dieťa do 3 rokov.

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1 Zastúpenie výrokov podľa domén a kategórií v prvej úrovni (dostupnosť, prístupnosť, vhodnosť) 194
Graf 2 Zastúpenie výrokov kategórie dostupnosti v doménach 195
Graf 3 Zastúpenie výrokov kategórie prístupnosti v doménach 196
Graf 4 Zastúpenie výrokov kategórie vhodnosti v doménach 196
Graf 5 Zastúpenie výrokov v doménach z oblasti práce 198
Graf 6 Tematizované problémy v doménach z oblasti práce 199
Graf 7 Zastúpenie výrokov v doménach z oblasti sociálnej pomoci 212
Graf 8 Tematizované problémy v doménach z oblasti systému sociálnej pomoci a služieb 213

Tabuľka 1 Zastúpenie respondentiek a respondentov v skupinových rozhovoroch 191
Tabuľka 2 Analytická matica 193

Príloha 1: Zoznam respondentiek a respondentov

Respondent/ka	**Zastupuje**	**Rozhovor č.**
RZ1	Zamestnanci (OZ KOVO)	1
RS1	Štát (NIP)	1
RR1	Rodičia – sociálne znevýhodnenie	1
RR2	Rodičia – zdravotné znevýhodnenie	1
RR3	Rodičia – sociálne znevýhodnenie	1
RR4	Rodičia – bez znevýhodnenia	1
RR5	Rodičia – zdravotné znevýhodnenie	2
RR6	Rodičia - samoživiteľky	2
RR7	Rodičia - samoživiteľky	2
RR8	Rodičia – domáce násilie	2
RZ2	Zamestnanci (POZ)	3
RZ3	Zamestnanci (UOZ)	3
RZ4	Zamestnanci (UOZ)	3
RR9	Rodičia – bez znevýhodnenia	3
RR10	Rodičia – bez znevýhodnenia	3

Príloha 2: Scenár rozhovoru: záujmové skupiny

Úvod
"Realizujeme výskum zameraný na skúsenosti žien a mužov na materskej a rodičovskej dovolenke. Na tomto stretnutí by sme sa s Vami chceli porozprávať o skúsenostiach cieľových skupín, ktorých zastupujete, a o tom, s akými situáciami v oblasti zosúlaďovania práce a rodiny prichádzate do kontaktu pri svojej práci. Zaujímajú nás konkrétne príbehy, ale aj vo všeobecnosti problémy či prekážky, ktorým ženy a muži na materskej/rodičovskej dovolenke najčastejšie čelia.

Všetky vaše odpovede v diskusii sú anonymné (tzn. neevidujeme si Vaše osobné údaje spolu s Vašimi odpoveďami). Súhlasíte so zapojením sa do výskumu formou fokusovej skupiny, z ktorej zhotovíme audio nahrávku s Vašim hlasom?"

"Súhlasíte s archivovaním tejto nahrávky a prepisu z nej ako súčasti výskumu?"

Úvodné zoznámenie:

Predstavenie facilitátorky

Mohli by ste sa nám, prosím, v krátkosti predstaviť, t.j. z ktorej organizácie/inštitúcie ste a koho zastupujete príp. s akou cieľovou skupinou pracujete?

Domény a otázky

0. Začali by sme zadefinovaním/zmapovaním Vášho všeobecného názoru/skúsenosti k požiadavke zosúlaďovania práce a osobného života. Je podľa Vás možné zosúladiť prácu a osobný život?

1. Pracovná oblasť

OCHRANA PRACOVNEHO MIESTA A ODCHOD NA MATERSKÚ

- Ako hodnotíte súčasnú legislatívu (teda predovšetkým Zákonník práce), v oblasti poskytovania ochrany pracovného miesta počas materskej/rodičovskej dovolenky?
- Uplatňuje sa táto ochrana vo všetkých situáciách rovnako?
- V čom sú prípadné nedostatky Zákonníka práce a v čom by sa mala ochrana pracovného miesta počas materskej/rodičovskej dovolenky posilniť?
- Akú rolu majú pri odchode na materskú, prípadne pri návrate na pracovisko, podľa vás odbory?
- Myslíte si, že je nejaký rozdiel v tom, či sú na pracovisku funkčné odbory?
- Môžu nejakým spôsobom pomôcť zamestnanecké rady?
- Môže nejakým spôsobom pomôcť inšpektorát práce?
- Je dôležité, či má žena trvalý pracovný pomer alebo nejakú inú formu zmluvy?
- Vedeli by ste pomenovať nejaké ďalšie typické prekážky, ktorým čelia rodičia pri odchode z práce na materskú/rodičovskú?
- Pozorujete aj vo Vašom sektore nárast čerpania materskej mužmi? Ak áno, v čom je situácia mužov rovnaká a v čom iná ako v prípade žien?
- Ako sa bude čerpanie materskej otcom podľa Vás ďalej vyvíjať? Aký to má podľa Vás vplyv

NAVRAT DO PRACE

- Ak sa žena vráti k pôvodnému zamestnávateľovi, aké sú najväčšie výzvy, ktoré musí zvládnuť?
- Je táto situácia rovnaká aj v prípade návratu muža?
- Je z hľadiska legislatívy a praxe dostatočne zabezpečená možnosť flexibilných pracovných podmienok pri starostlivosti o dieťa?
- Čo je podľa Vás potrebné zmeniť, aby bol návrat do práce pre ženy jednoduchší?
- Majú tieto flexibilné formy práce možnosť využívať aj muži?
- Ak si žena musí/potrebuje hľadať nové zamestnanie, aké sú najväčšie výzvy, ktoré musí zvládnuť?
- Aké inštitúcie alebo organizácie podľa Vás vedia ženám pri návrate na pracovný trh poskytnúť pomoc/asistenciu/poradenstvo?
- Je z hľadiska legislatívy a praxe dostatočne zabezpečená rovnosť zaobchádzania či eliminácia diskriminácie voči rodičom na pracovisku? (vs. ženy a muži bez detí)
- Myslíte si, že obaja rodičia majú rovnaké možnosti využívať všetky nároky na voľné dni - OČR, sprievody k lekárovi a pod?
- Vnímate rozdiel v dopade na rozdelenie starostlivosti o deti v domácnosti medzi rodinami, kde je na rodičovskej dovolenke žena a rodinami, kde je na rodičovskej dovolenke muž?

2. Sociálna oblasť

- Ako by ste hodnotili vývoj situácie v oblasti sociálnej podpory počas materskej/rodičovskej dovolenky?
- Považujete systém nároku a výpočtu výšky materskej dávky za správny?
- Považujete rodičovský príspevok za dostatočný? Od čoho závisí dostatočnosť materského či rodičovského príspevoku?
- Vedia sa rodičia zorientovať v systéme prideľovania dávok?
- Vedeli by ste pomenovať/zhrnúť prekážky, ktoré musia rodičia prekonávať pri vybavovaní sociálnej podpory?
- Akým prekážkam spojeným s dostupnosťou a flexibilitou sociálnej podpory čelia muži, ktorí sa rozhodnú ísť na rodičovskú dovolenku?
- Vedeli by ste pomenovať všetky výzvy, ktoré pred rodičmi stoja, aby pre svoju rodinu zabezpečili optimálnu životnú úroveň?

3. Služby starostlivosti o deti a odkázané osoby

- Vedeli by ste zhodnotiť legislatívne zmeny v oblasti dostupnosti a kvality opatrovateľských služieb, jaslí či materských škôl pre pracujúcich rodičov?
- Ako by ste vo všeobecnosti vyhodnotili prístupnosť opatrovateľských služieb, jaslí
- či materskej školy pre rôzne skupiny?

- Zodpovedá kvalita poskytovaných služieb potrebám detí z rôznych skupín?
- Aké zmeny by v prístupnosti a kvalite služieb starostlivosti o deti boli podľa Vás potrebné?
- Majú rodičia vo Vašom okolí dostatočné možnosti ovplyvňovať mestskú politiku v oblasti starostlivosti o deti? Využívajú túto možnosť?

HODNOTIACA OTÁZKA

Ak by ste mali zhrnúť tri najzákladnejšie odporúčania/zmeny, ktoré by zlepšili možnosti zosúladenia pracovného a osobného života, ktoré by to boli? Môžete uviesť tie, ktoré tu už zazneli aj niečo, čo Vám napadlo v priebehu diskusie a na čo nebol dostatočný priestor?

Ďakujeme za Váš čas!

V. Skúsenosti znevýhodnených skupín s opatreniami podporujúcimi zosúladňovanie pracovného a osobného života

(R. Vicenová)

Obsah

Úvod 229
5.1 Poznámky k metodológii 230
5.2 Analýza a interpretácie 238
5.2.1 Dostupnosť nástrojov a opatrení podporujúcich zosúlaďovanie pracovného a osobného života 240
5.2.2 Prístupnosť nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života 242
5.2.2.1 Obmedzená prístupnosť z dôvodu štrukturálnych problémov legislatívnej úpravy 242
Ochrana pracovného miesta 243
Prístup k práci 243
Systém sociálnej podpory 244
5.2.2.2 Obmedzená prístupnosť z dôvodu problémov pri uplatňovaní právnych predpisov 247
Ochrana pracovného miesta 248
Prístup k práci 248
Flexibilné formy práce a pracovné podmienky 250
Služby starostlivosti o deti 251
Systém sociálnej podpory 255
Verejná infraštruktúra a mobilita 259
Celoživotné učenie 259
Oddych a zdravie 260
5.2.2.3 Obmedzená prístupnosť z dôvodu porušovania či obchádzania legislatívy 262
Dôstojné pracovné podmienky 262
Ochrana pracovného miesta 263
Prístup k práci 264
Služby starostlivosti o deti 265
5.2.3 Vhodnosť nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života 267
5.2.3.1 Nedostatočná vhodnosť z dôvodu nedostatočnej kvality využívaných nástrojov 268
Dôstojné pracovné podmienky 268

Prístup k práci 268
Flexibilné formy práce a pracovné podmienky 269
Systém sociálnej podpory 269
Služby starostlivosti o deti 270
Verejná infraštruktúra a mobilita 271
5.2.3.2 Nedostatočná vhodnosť z finančného hľadiska 273
Systém sociálnej podpory 273
5.2.4 Kľúčové zistenia 274
Rôzne aspekty práva na prácu a rovnosť príležitostí na pracovnom trhu 274
Sociálna politika 275
Ostatné nástroje zosúlaďovania pracovného a osobného života 276
Zhrnutie 278
Zdroje 281
Zoznam grafov a tabuliek 282
Príloha 1: Zoznam respondentiek 283
Príloha 2: Scenár rozhovorov 283

Úvod

K prehĺbenej analýze nástrojov pre zosúlaďovanie pracovného a osobného života nie je vždy možné dospieť iba kvantitatívnymi metódami, aj keď tie sú dôležité pre vyhodnotenie ich využívania v reprezentatívnom význame. Preto sme sa prostredníctvom kvalitatívnych metód zamerali podrobnejšie na vybrané cieľové skupiny, pri ktorých existujú indície, že ich znevýhodnenie môže znamenať nepriaznivú situáciu pri využívaní nástrojov na zosúladenie pracovných povinností a povinností súvisiacimi so starostlivosťou o deti a domácnosť. Vychádzajúc zo série pološtruktúrovaných rozhovorov s matkami, ktoré sú samoživiteľky, a/alebo majú dieťa so zdravotným znevýhodnením a/alebo majú skúsenosť s prekérnymi formami zamestnania[1]. Táto kapitola ponúka hĺbkový pohľad na rôznorodé problémy a výzvy, s ktorými sa respondentky pri zosúlaďovaní rodinného a pracovného života stretávajú v rôznych životných situáciách, a to pred, počas a po MD/RD. Analýza týchto problémov v súvislosti s dostupnosťou, prístupnosťou alebo vhodnosťou existujúcich nástrojov pre zosúlaďovanie práce a osobného života je kľúčová pre identifikovanie ich príčin a tvorí základ odporúčaní pre zmenu politík zameraných na zefektívnenie implementácie týchto nástrojov v praxi.

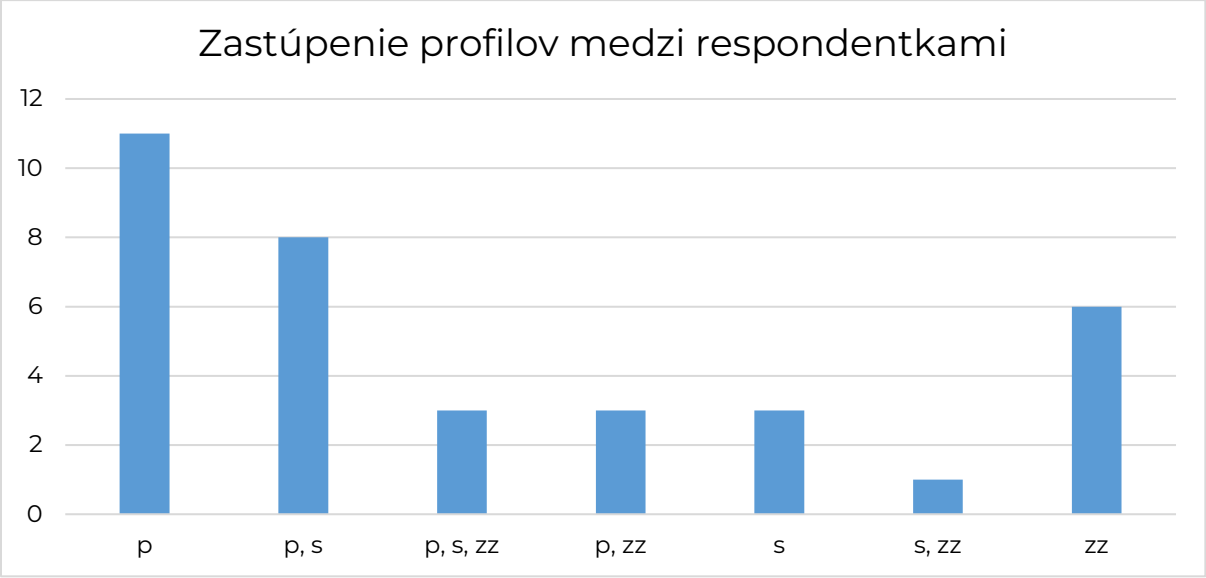
[1] Podľa definície Medzinárodnej organizácie práce sa pod prekérnymi formami zamestnania rozumejú také zamestnania, ktoré sú oproti klasickým formám zamestnania horšej kvality z hľadiska odmeňovania, pracovného času či z hľadiska istoty zamestnanca a stability pracovného miesta. Patria sem napríklad práce cez agentúru, zmluvy na dobu určitú, sezónne práce, skrátené úväzky, práce na dohodu, brigády či tlačenie do práce na živnosť (Ebisui, 2012). Prekérne zamestnania sú považované za jednu z foriem tzv. atypických prác, zahrnuté do Zákonníka práce ako nové formy flexibilných úväzkov, ktoré ale vzhľadom na pretrvávajúce obavy zamestnávateľov poskytovať dlhodobé a stabilné formy zamestnania spôsobujú zvyšujúci sa podiel zamestnancov, ktorí v takýchto formách zamestnania končia nedobrovoľne (Bellan & Olšovská, 2012), pričom práve nedobrovoľnosť je tým kľúčovým aspektom, ktorý prekérne zamestnanie odlišuje od atypických foriem zamestnania (Ebisui, 2012).

5.1 Poznámky k metodológii

V septembri a októbri 2020 bolo uskutočnených 39 pološtruktúrovaných rozhovorov so ženami, ktoré sú na MD/RD či po návrate z nej a majú deti vo veku do 7 rokov. Respondentky boli identifikované a oslovované primárne prostredníctvom siete relevantných mimovládnych organizácií a občianskych združení tak, aby každá respondentka spĺňala aspoň jedno z troch vopred stanovených kritérií, ktoré ich zaraďujú medzi znevýhodnené skupiny obyvateľstva:

1. skúsenosť s tzv. prekérnymi formami zamestnania (p);
2. dieťa so zdravotným znevýhodnením (zz);
3. samoživiteľky (s).

Uvedené kritériá boli stanovené s cieľom zachytiť situácie, v ktorých musia ženy čeliť rôznorodým znevýhodňujúcim prekážkam: nedostatočná ochrana v pracovnoprávnych vzťahoch v prípade prekérnych foriem zamestnania, náročný či dokonca až nemožný návrat na pracovný trh a z toho plynúca potreba sociálnej ochrany vzhľadom na náročnosť starostlivosti o dieťa so zdravotným znevýhodnením, a tiež absencia druhého príjmu v domácnosti a náročná logistika pri starostlivosti o dieťa v prípade samoživiteliek. Regionálna príslušnosť bola pri výbere respondentiek vnímaná ako sekundárne hľadisko.



Graf 1 Zastúpenie profilov medzi respondentkami (v absolútnych hodnotách)[2]

Niektoré respondentky spĺňali viac než jedno z troch daných kritérií (Graf 1), a preto výsledné počty pre jednotlivé profily boli nasledovné: 25 respondentiek

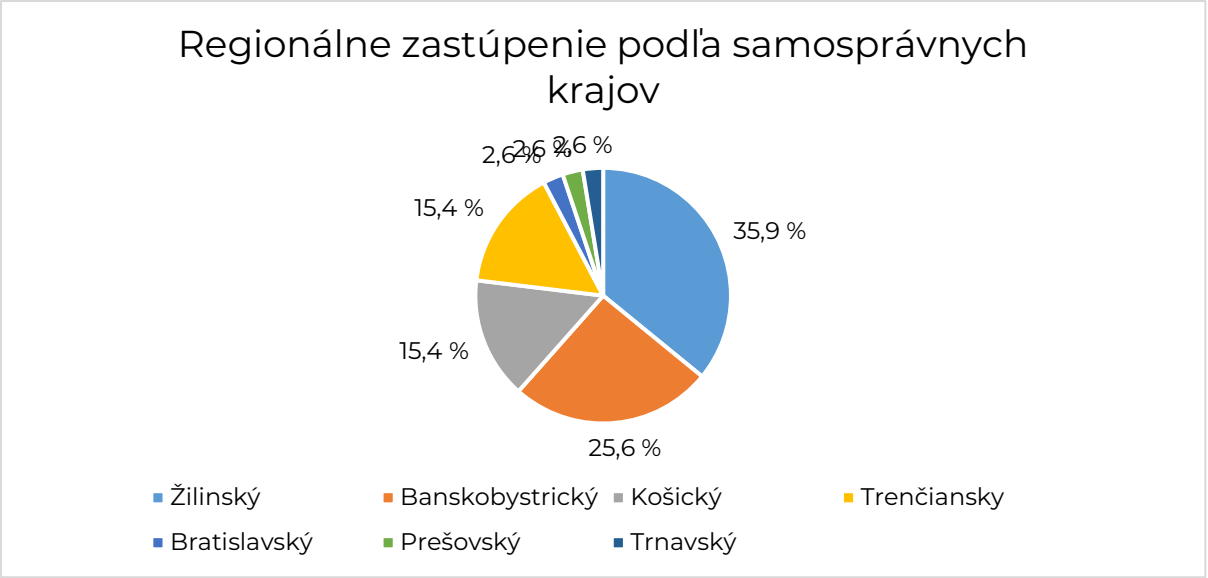
[2] Vysvetlivky: p - prekérne typy zamestnania; zz - matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením; s - samoživiteľka.

spĺňa kritérium prekérnych typov zamestnania, 13 respondentiek spĺňa kritérium dieťaťa so zdravotným znevýhodnením a 15 spĺňa kritérium samoživiteliek.[3]

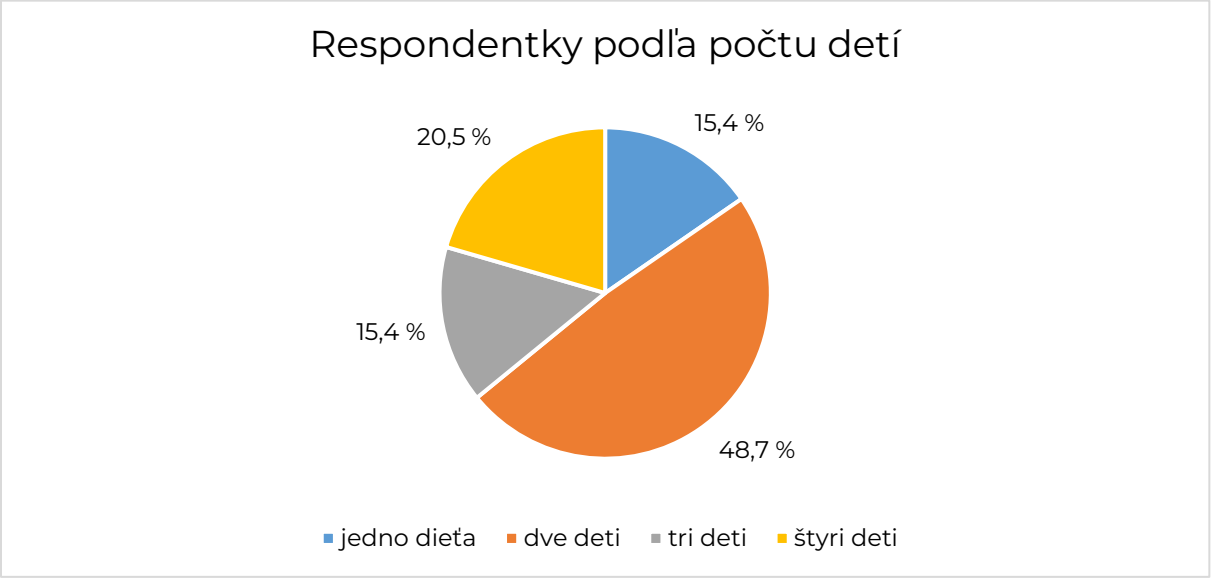
V procese hľadania a výberu respondentiek sme z hľadiska metodologických postupov narazili na niekoľko komplikácií. Samosprávne kraje neboli medzi respondentkami rovnomerne zastúpené. (Graf 2). V rozhovoroch sa síce ukázalo, že prístup k niektorým nástrojom a opatreniam (napr. službám starostlivosti alebo ochrana pracovného miesta) ovplyvňuje aj rozvinutosť regionálnej infraštruktúry, miera nezamestnanosti a ďalšie atribúty danej lokality. Porovnanie situácie v jednotlivých krajoch však nebolo cieľom výskumu.

Druhou komplikáciou s výberom respondentiek bola náročnosť ich identifikácie vzhľadom na zadefinované tri kritériá. Zatiaľ čo pri respondentkách s deťmi so zdravotným znevýhodnením išlo o pomerne jasne definovateľnú kategóriu, s ohľadom na rôznorodosť a komplikovanosť životných situácií splnenie zvyšných dvoch kritérií nebolo vždy možné vopred overiť. Napríklad, v prípade samoživiteliek sa vyskytli situácie, kedy respondentka síce vychováva dieťa sama bez podpory otca dieťaťa alebo detí, avšak zároveň má podporu súčasného partnera. V prípade prekérnych typov prác často taktiež nie je situácia jasne zadefinovateľná, a to napríklad s ohľadom na to, že v rôznych fázach života pred, počas a po MD/RD mali ženy rôzne formy zamestnania a taktiež rôznorodé skúsenosti s dodržiavaním Zákona č. 311/2001 Z. z. (ďalej ako „Zákonník práce“) a s prístupom zamestnávateľov. Ženy tiež v praxi pociťujú neistotu v zamestnaní v rôznych smeroch a na rôznych úrovniach, pričom až počas samotných rozhovorov sa ukázalo, že respondentky všetky nami stanovené kritériá nespĺňajú. Z celkového počtu 39 rozhovorov boli z tohto dôvodu z analýzy 4 rozhovory vylúčené (viď prílohu 1).

[3] Podrobnejší zoznam respondentiek so základnými profilovými charakteristikami je uvedený v prílohe 1.



Graf 2 Regionálne zastúpenie medzi respondentkami

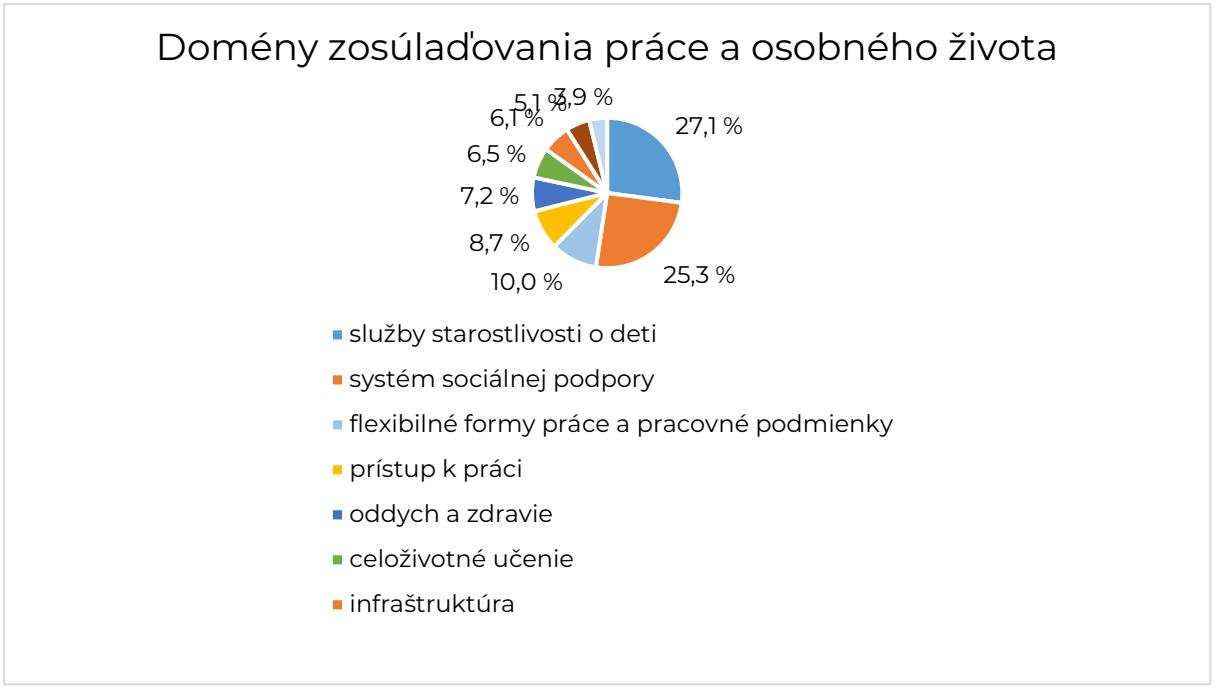


Graf 3 Respondentky podľa počtu detí

Rozhovory boli v prevažnej miere uskutočnené osobne, niektoré sa však vzhľadom na pretrvávajúcu pandémiu COVID-19 museli uskutočniť telefonicky, prípadne online. Respondentky boli vopred upovedomené o vyhotovení audiozáznamu a boli požiadané o vyslovenie súhlasu s nahrávaním. Nahrávky ako aj následné prepisy boli anonymizované a spracované v súlade s nariadeniami GDPR. Scenár rozhovorov bol nastavený tak, aby pokryl všetky domény zosúlaďovania pracovného a osobného života tak, ako boli zadefinované v teoretickej kapitole (pozri kapitolu I.). Hrubá štruktúra scenára vyzerala nasledovne[4]:

[4] Celé znenie scenára rozhovoru je súčasťou Prílohy 2.

1. Rôzne aspekty práva na prácu a rovnosť príležitostí na pracovnom trhu:
    a. dôstojné pracovné podmienky;
    b. ochrana pracovného miesta;
    c. flexibilné formy práce a pracovné podmienky;
    d. prístup k práci.
2. Sociálna politika a právo na sociálne zabezpečenie a ochranu:
    a. služby starostlivosti o deti;
    b. systém sociálnej podpory.
3. Ostatné nástroje zosúlaďovania pracovného a osobného života:
    a. verejná infraštruktúra a mobilita;
    b. celoživotné učenie;
    c. oddych a zdravie.



Graf 4 Podiely výrokov podľa domén zosúlaďovania pracovného a osobného života

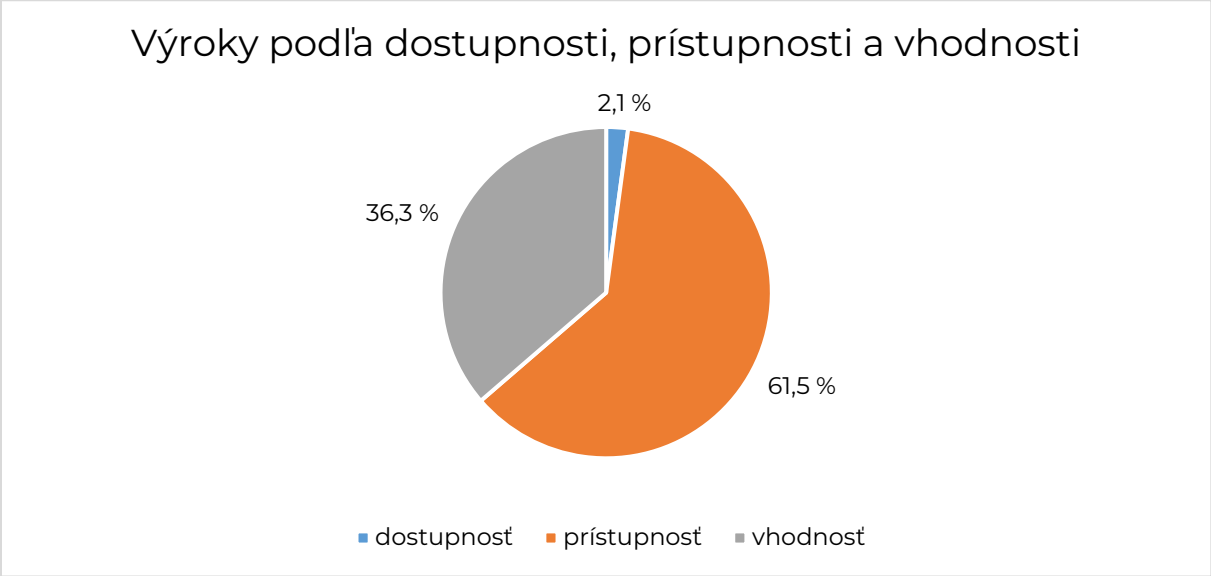
Z rozhovorov boli následné vytvorené prepisy a jednotlivé ucelené výroky respondentiek boli analyzované a kódované prostredníctvom programu *Atlas.ti*. Nakódovaných a analyzovaných bolo spolu 1 269 ucelených výrokov od 35 respondentiek. Graf 4 znázorňuje rozloženie podielov výrokov podľa jednotlivých domén zosúlaďovania pracovného a osobného života. Najintenzívnejšie sa respondentky vyjadrovali k oblasti sociálnej politiky a sociálneho zabezpečenia a ochrany. Z oblasti práva na prácu bolo najviac tvrdení nakódovaných pre oblasť flexibilných foriem práce a pracovných podmienok.

Tabuľka 1 Schéma kódovania a analýzy rozhovorov

DOSTUPNOSŤ	pozitívna		respondentka hodnotí nástroj ako legislatívne dostupný
	negatívna	legislatívna nedostupnosť	respondentka hodnotí nástroj ako nedostupný na úrovni chýbajúcej legislatívy
PRÍSTUPNOSŤ	pozitívna		respondentka hodnotí nástroj ako prístupný v praxi pre všetkých
	negatívna	časová neprístupnosť	respondentka nemá prístup k (plnohodnotnému) využívaniu nástroja kvôli časovým prekážkam
		finančná neprístupnosť	respondentka nemá prístup k (plnohodnotnému) využívaniu nástroja z dôvodu vysokej finančnej náročnosti
		implementačná neprístupnosť	respondentka nemá prístup k (plnohodnotnému) využívaniu daného nástroja kvôli nedostatočnej implementácii nástroja v praxi
		informačná neprístupnosť	respondentka nemá prístup k (plnohodnotnému) využívaniu daného nástroja kvôli nedostatku informácií či absencie miesta, kde sa o danom nástroji môže plnohodnotne a efektívne informovať
		štrukturálna neprístupnosť	respondentka nemá prístup k (plnohodnotnému) využívaniu nástroja kvôli nevhodne či komplikovane alebo až absurdne nastaveným pravidlám a sťaženej prístupnosti z hľadiska potrebných byrokratických úkonov
		neprístupnosť z hľadiska vzdialenosti	respondentka nemá prístup k (plnohodnotnému) využívaniu nástroja kvôli geografickému hľadisku
		kapacitná neprístupnosť	respondentka nemá prístup k využívaniu nástroja z dôvodu naplnenej kapacity
VHODNOSŤ	pozitívna		respondentka pozitívne hodnotí vhodnosť nastaveného nástroja, tzn. ho hodnotí ako efektívny

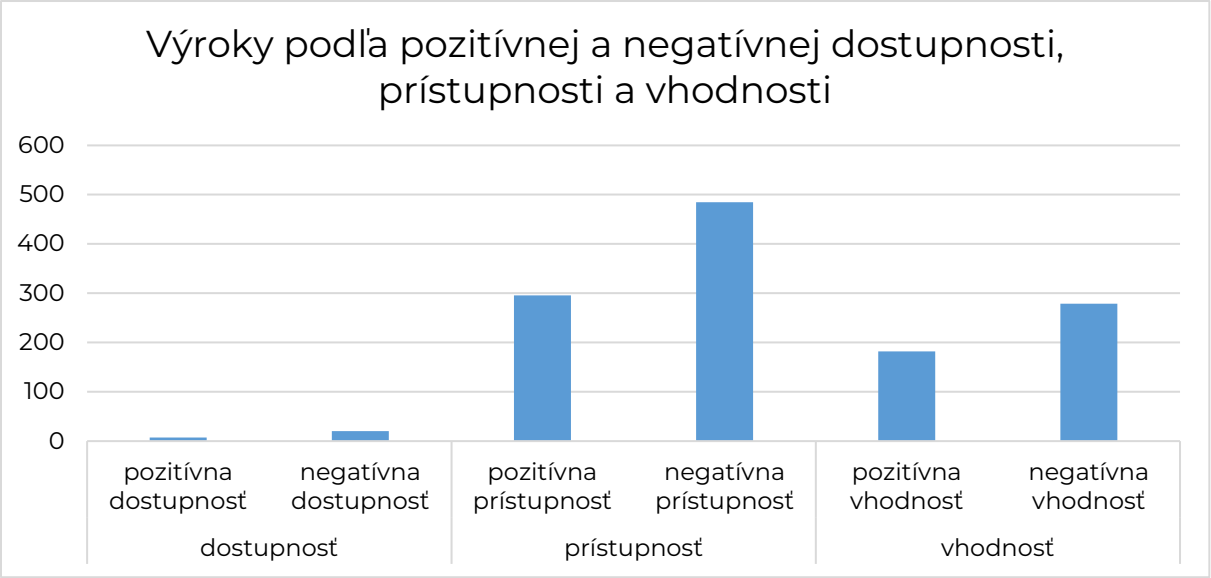
	negatívna	finančná nevhodnosť	respondentka hodnotí nástroj ako nevhodný/nedostatočný z hľadiska subjektívnych finančných potrieb
		kvalitatívna nevhodnosť	respondentka hodnotí nástroj ako nevhodný/nedostatočný z hľadiska efektívnosti

V priebehu analýzy boli identifikované situácie, v ktorých mali respondentky skúsenosť s dostupnosťou, prístupnosťou a vhodnosťou jednotlivých nástrojov a opatrení v rámci vyššie uvedených domén (Tabuľka 1), či už v pozitívnom (tzn. nástroj vnímajú ako dostupný, prístupný alebo vhodný) alebo negatívnom zmysle (tzn. nástroj vnímajú ako nedostupný, neprístupný a nevhodný). Najčastejšie sa respondentky vyjadrovali k otázkam súvisiacim s prístupnosťou a následne s vhodnosťou. K otázkam dostupnosti sa respondentky vyjadrovali iba v obmedzenej miere (Graf 5).

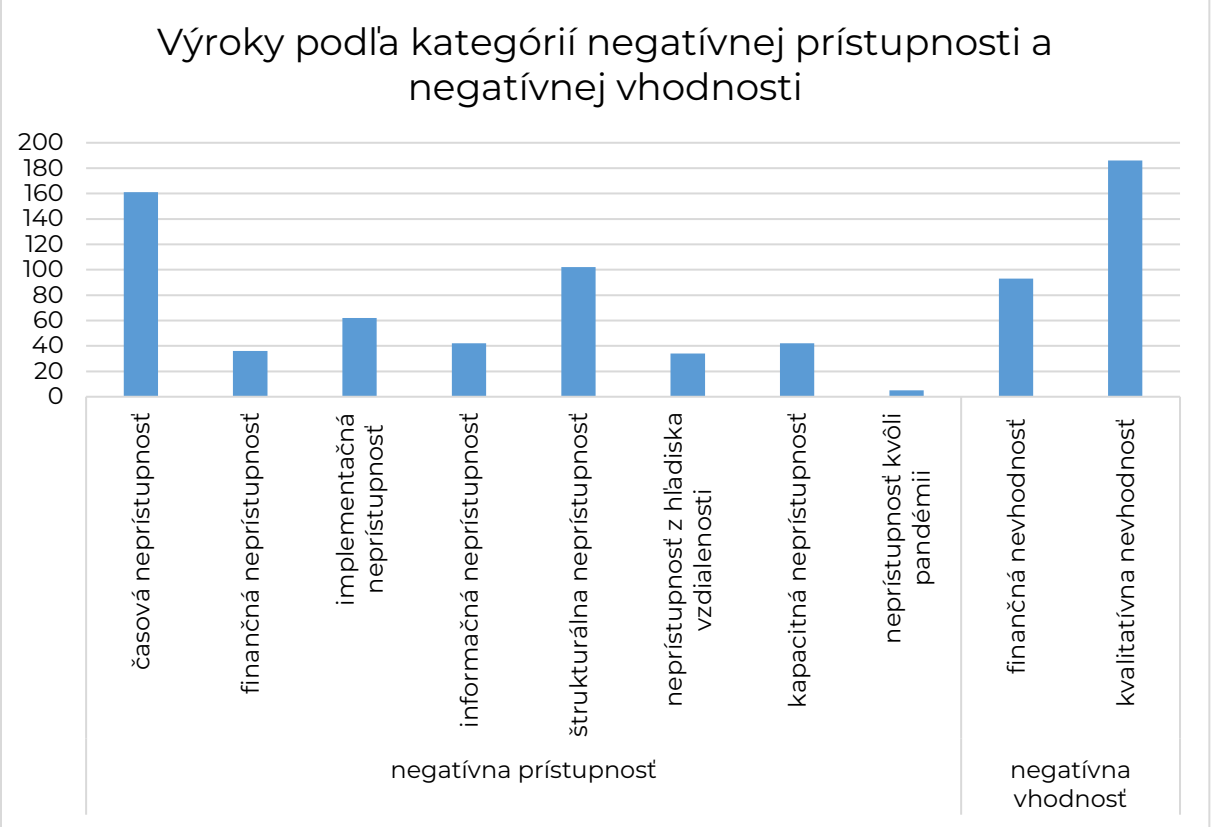


Graf 5 Podiely výrokov podľa dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti

V prípade, že bola dostupnosť, prístupnosť alebo vhodnosť vnímaná negatívne (Graf 6), zaznamenaný bol aj dôvod, ktorý respondentky či už priamo alebo nepriamo pomenovali ako kľúčový. Vyhodnocovali sme tiež, či ide o dôvody súvisiace s časovým, finančným, implementačným, informačným, administratívnym hľadiskom a hľadiskom vzdialenosti (Graf 7).



Graf 6 Počty výrokov podľa pozitívnej a negatívnej dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti (v absolútnych hodnotách)



Graf 7 Počty výrokov podľa kategórií negatívnej prístupnosti a negatívnej vhodnosti (v absolútnych hodnotách)

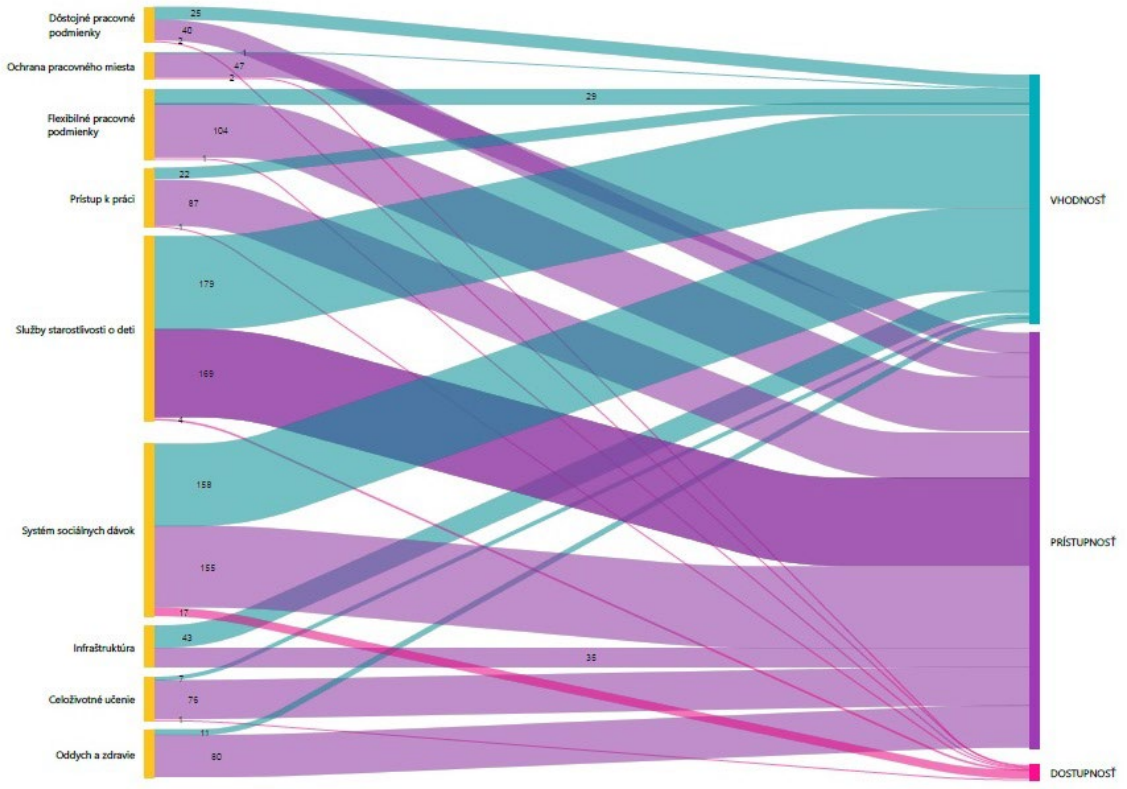
V prípade neprístupnosti sme následne vyhodnocovali, či ide o štrukturálny problém legislatívnej úpravy, problém s uplatňovaním právnych predpisov, s porušovaním alebo obchádzaním legislatívy. Týmto spôsobom sme identifikovali najčastejšie komplikácie, s ktorými sa respondentky pri svojich snahách zosúladiť pracovný a osobný život stretli, s ambíciou upozorniť najmä na slabú aplikačnú prax

či slepé miesta v nastavení existujúceho právneho rámca, ktorý v konečnom dôsledku komplikuje situáciu žien pri návrate na pracovný trh počas MD/RD alebo po jej skončení, alebo im priamo bráni v uplatnení ich práv.

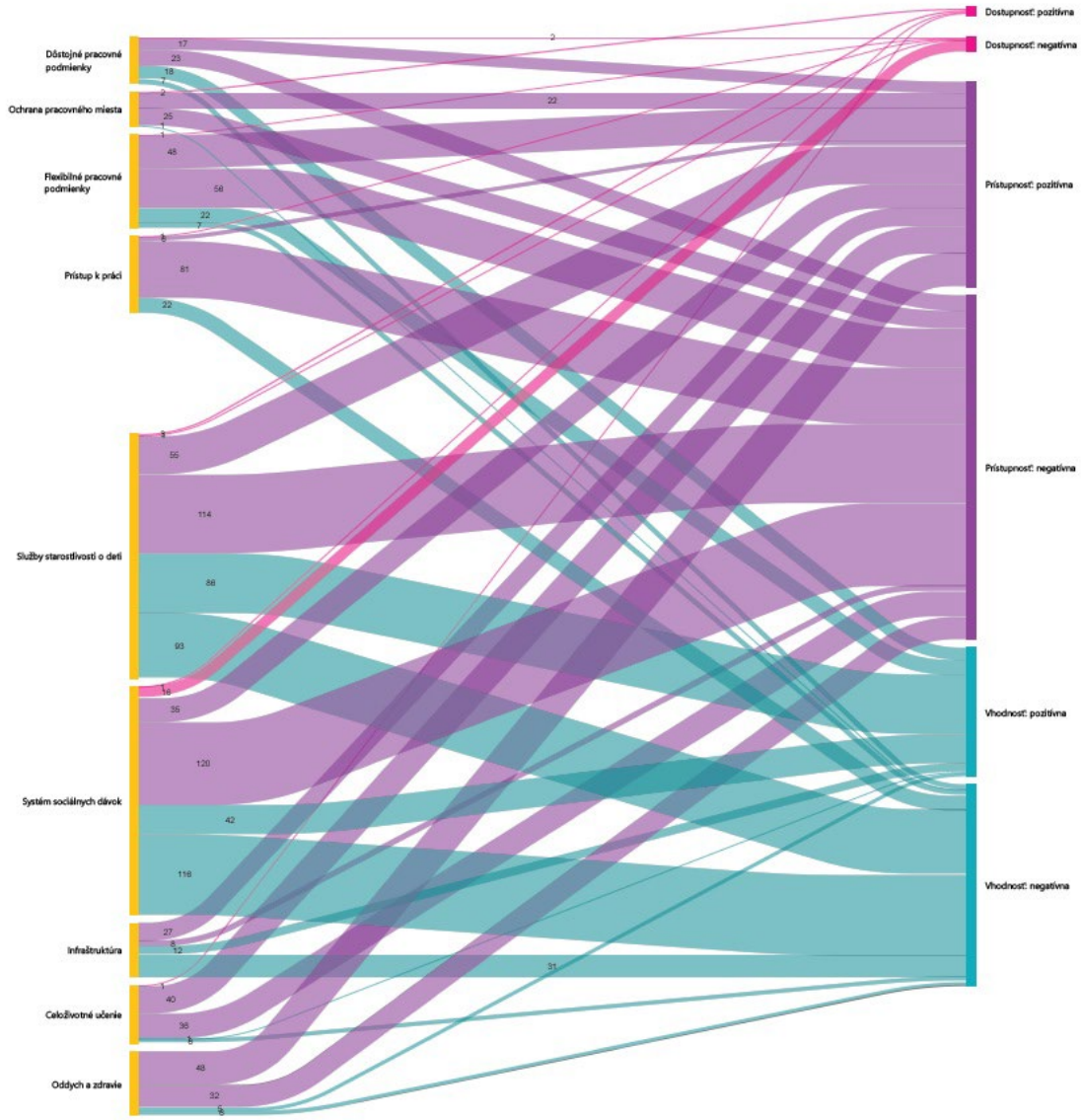
Zameranie rozhovorov, výskumná otázka a zadefinované profily viedli k tomu, že respondentky reflektovali negatívne skúsenosti častejšie a intenzívnejšie než pozitívne skúsenosti. Pri interpretácii je tiež potrebné brať do úvahy, že ak hodnotia prístupnosť nástroja, jeho dostupnosť je automaticky možno považovať za pozitívnu (napríklad, zákon poskytuje ochranu práv, ktorých sa respondentky v praxi nevedia domôcť); ak hodnotia vhodnosť nástroja, jeho prístupnosť (ako aj dostupnosť) je rovnako automaticky možno považovať za pozitívnu (napríklad, určité opatrenie na zosúladenie pracovného a osobného života je legislatívne nastavené, je vo všeobecnosti respondentkám prístupné, ale jeho nastavenie nedostatočne reflektuje potreby cieľových skupín). Grafické zobrazenia frekvencií výskytov výrokov respondentiek teda znázorňujú, v čom respondentky vidia najväčšie rezervy, nie reálny pomer medzi (negatívnou a pozitívnou) dostupnosťou či prístupnosťou jednotlivých nástrojov a opatrení.

5.2 Analýza a interpretácie

Pri vyhodnocovaní skúseností respondentiek s nástrojmi a opatreniami, ktoré podporujú zosúlaďovanie pracovného a osobného života, je možné skonštatovať, že pomenúvajú predovšetkým to, či sú alebo nie sú prístupné a následne vhodne nastavené (Graf 8 a Graf 9). Naopak, otázka dostupnosti nástrojov, teda v rovine ich legislatívnej úpravy, bola respondentkami reflektovaná iba v minimálnej miere. Relevantná sa zdá byť najmä pri nástrojoch sociálnej politiky, napríklad ak respondentky vnímajú, že istý typ sociálnych dávok alebo služieb starostlivosti o deti, ktoré by vo svojej životnej situácii potrebovali, v legislatíve vôbec neexistuje.



Graf 8 Porovnanie dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti nástrojov podľa respondentiek



Graf 9 Porovnanie negatívnej a pozitívnej dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti nástrojov podľa respondentiek

5.2.1 Dostupnosť nástrojov a opatrení podporujúcich zosúlaďovanie pracovného a osobného života

Vo výpovediach respondentiek sme identifikovali štyri typy najčastejšie sa objavujúcich problémov s dostupnosťou: absencia špeciálnych schém sociálnej pomoci pre samoživiteľky, chýbajúca podpora zamestnateľosti matiek, nedostatočná podpora matky medzi rodičovskou dovolenkou a začiatkom školskej dochádzky dieťaťa a absencia konkrétnych služieb starostlivosti. Tieto problémy sa teda týkajú najmä sociálnej politiky a čiastočne aj oblasti zamestnanosti, najmä v súvislosti s možnosťami flexibilných foriem práce a pracovných podmienok. Vo všeobecnosti však v pracovnoprávnej oblasti vnímali respondentky problémy s dostupnosťou iba okrajovo, čo naznačuje, že väčší problém s legislatívou v pracovnoprávnej oblasti vidia v jej aplikačnej praxi (viď nižšie kapitolu o prístupnosti).

Respondentky na základe skúseností so sociálnym systémom do značnej miery pociťujú všeobecný nezáujem štátu o situáciu matiek a nedostatočnú ochranu ich práv v súvislosti s prácou a sociálnym zabezpečením. „Nie. Ako štát to nezaujíma tak, akoby malo, mal by viac podporovať matky, lebo tých je na Slovensku dosť veľa.“ (R6) Respondentky to vnímajú napríklad v súvislosti s nastavením systému sociálnych dávok, ktorý nezohľadňuje špecifickú situáciu samoživiteliek. Respondentky negatívne vnímajú napríklad **absenciu špeciálnych schém sociálnej pomoci pre samoživiteľky** na kompenzáciu druhého príjmu: „Neexistujú žiadne dávky pre jednorodiča. Žiadne dávky, ako je to napríklad v Írsku, v Anglicku, kde jednorodič poberá dávku vyššiu ako je minimálna mzda, plus príspevky na palivo, plus nejaké kvázi gastrolístky na stravu pre tie deti alebo pre tú svoju rodinu. Tu človek poberie len ten prídavok na dieťa, čo je v tomto čase necelých 25 eur.“ (R8).

Zároveň respondentky uvádzajú, že im chýba akákoľvek **podpora zamestnateľosti matiek**, ako aj špecificky zacielený nástroj na zvýšenie motivácie zamestnávateľov využívať flexibilné formy práce: „Možno fakt nejak systémovo, že by tie matky, ktoré vlastne nastúpia, že by mali... netvrdím teraz, aby mal každý flexibilný úväzok. Ale možno nejaká časť, s ktorou by si mohli manipulovať. Nejaké, nechcem povedať ani zvýhodnenie [...] Tak ako sú kategória seniori, tak by mohli byť aj tie mamičky v tom adaptačnom procese.“ (R33) Respondentky to pociťujú ako nedostatočnú legislatívnu ochranu matiek pri návrate na pracovný trh, keďže z vlastnej skúsenosti pocítili náročnosť hľadania si práce počas MD/RD alebo po nej, vychádzajúc z toho, že pre zamestnávateľov sú matky neatraktívna skupina.

Ako problém pri dostupnosti nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života sa ukazuje aj **podpora matky medzi rodičovskou dovolenkou a začiatkom školskej dochádzky dieťaťa**. Obdobie medzi tretím a šiestym rokom, teda do nástupu do školy, je vnímané ako problematické: „Ale potom práveže mám

pocit, že po tých troch rokoch do šiestich rokov je úplne čierna diera. Že sa nehľadí na to, že to dieťa nastupuje do škôlky. Že môže byť častejšie choré. Zamestnávatelia sú z toho nervózni, pretože musia platiť péenky, óčeerky. A potom už to dieťa, od tých šiestich rokov, v tej škole je to unormálnené, už sa to dá. Ale naozaj mám pocit, že v tom období do troch rokov je to dobre nastavené, a od tých tretích do tých šiestich je naozaj čierna diera. Ako keby zrazu to dieťa nebolo choré, nepotrebovalo starostlivosť, nepotrebovalo peniaze, lebo rodič už si zarába, aj keď nemôže, keď má to dieťa choré.“ (R9) Práve situácie, ktoré nastávajú napríklad pri chorobe dieťaťa a čerpaní OČR, sa opakovane objavovali medzi najväčšími výzvami, ktoré respondentky v období medzi tretím a šiestym rokom života museli riešiť: „Skôr to vidím tak, že riešiť situáciu takú, aká je, že som na to sama a nemôžem si dovoliť byť chorá alebo zostať s dieťaťom na očéerke. Nejaká pevná dávka od štátu, aby som sa ja nemusela strachovať, že keď ostanem na polovičnom príjme, že to mám akurát na vyplatenie hypotéky, týchto energií a nemám na jedlo a na ďalšie veci.“ (R8) Zároveň, tak ako je pre respondentky náročné hľadanie práce počas MD/RD alebo po nej, podobne náročná je pre ne aj situácia, kedy si svoju prácu musia popri starostlivosti o dieťa udržať: „V úplne ideálnom svete by to bolo tak, že by sa nemusela matka stresovať, kam dá svoje deti, keď ochorie. Pretože by s nimi mohla automaticky zostať doma na dobu, ktorá je nevyhnutná. A zamestnávateľ by voči nej nepociťoval nejaký pocit zrady, alebo neochoty pracovať.“ (R9)

Respondentky tiež identifikovali problémy s dostupnosťou v oblasti služieb starostlivosti pre deti so zdravotným znevýhodnením. Existencia týchto služieb pre deti so zdravotným znevýhodnením (viď nižšie kapitolu o prístupnosti) je jednou časťou problému: „Skúsim to popísať cez funkčný slíž, systém podpory pre to dieťa. Pretože [v Nemecku] fungovala včasná intervencia. My sme ju na Slovensku nikde nenašli. Nám, po narodení dieťaťa, keď sme sa vrátili s tým batôžtekom domov z nemocnice, nám nikto nedal žiadnu podporu. My sme nevedeli, ako sa s dieťaťom hrať, ako ho rozvíjať, ako ho stimulovať. A preto sme tú podporu a pomoc hľadali inde. Prvé centrá včasnej intervencie vznikli až v 2014. Tri roky po narodení môjho syna.“ (R32). V nadväznosti na to teda respondentky intenzívne pociťujú aj **absenciu adekvátnych služieb starostlivosti, ktoré by efektívne a adekvátne dokázali pomôcť matkám s deťmi so zdravotným znevýhodnením skĺbiť vysoké nároky pri starostlivosti o dieťa s ich pracovným uplatnením**. Keďže majú vzhľadom na potreby dieťaťa limitované časové možnosti, flexibilné formy práce a pracovné podmienky či čiastočné úväzky sú jedinou možnosťou, ako sa uplatniť na pracovnom trhu. Zároveň sa však matky dostávajú do situácie kedy, aj v dôsledku nedostatku či absencie špecializovaných zariadení starostlivosti pre zdravotne znevýhodnené deti či adekvátnej podpory a poradenstva, nemajú inú možnosť, ako sa pracovných povinností vzdať úplne, keďže nedokážu takúto situáciu zladiť s požiadavkami zamestnávateľov.

5.2.2 Prístupnosť nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života

Prekážky v prístupnosti nástrojov a opatrení znižujúce možnosti realizácie sledovaných práv sú podrobnejšie analyzované v troch skupinách: obmedzená prístupnosť z dôvodu štrukturálnych problémov legislatívnej úpravy, obmedzená prístupnosť z dôvodu problémov pri vymáhaní existujúcich pravidiel (či pochybnostiach o funkčnosti týchto pravidiel pri ich aplikácii v praxi) a obmedzená prístupnosť z dôvodu porušovania či obchádzania legislatívy.

5.2.2.1 Obmedzená prístupnosť z dôvodu štrukturálnych problémov legislatívnej úpravy

Táto podkapitola poskytuje prehľad prekážok, ktoré respondentky identifikovali v súvislosti s prístupnosťou nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života v praxi. Do tejto skupiny sme zaradili prekážky, ktoré vyplývajú z nastavenia zákonných rámcov spôsobujúcich ohrozenie či obmedzenie prístupnosti nástrojov pre istú skupinu žien počas MD/RD alebo po nej.

Tabuľka 2 Prehľad kategórií obmedzenej prístupnosti z dôvodu štrukturálnych problémov legislatívnej úpravy

Nástroj zosúlaďovania pracovného a osobného života	**Identifikované prekážky**	**Dôvod neprístupnosti**
Ochrana pracovného miesta	Neexistujúca ochrana pracovného miesta v prípade prekérnych foriem zamestnania	Štrukturálna neprístupnosť
Prístup k práci	Nadmerne zaťažujúce legislatívne prekážky v prístupe k práci	Štrukturálna neprístupnosť
Systém sociálnej podpory	Strata nároku na príspevok v dôsledku procesných pochybení pri žiadosti alebo kvôli (tesnému) nesplneniu daných kritérií	Štrukturálna neprístupnosť
	Nárok iba na jednu dávku súčasne	Štrukturálna neprístupnosť

Ochrana pracovného miesta

Zákonník práce síce pozná inštitút ochrany pracovného miesta, avšak vzhľadom na to, že existuje iba v prípade trvalého pracovného pomeru, **vzťahuje sa iba na časť pracujúcich**. Medzi nechránenými sú práve rôzne formy prekérnych typov zamestnaní, akými sú dohody, brigády, agentúrne zamestnania a pod. Existuje tu preto skupina žien, ktoré nemajú ochranu pracovného miesta, čo má priamy dopad na situáciu pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života a najmä mieru pocitu istoty žien z hľadiska stabilného príjmu. Zahŕňa to aj situácie, kedy sú prekérne formy práce zamestnávateľmi uprednostňované aj preto, že pre nich predstavujú menšiu záťaž. Vo viacnásobnej nevýhode sú agentúrne pracovníčky, ktoré na zákonnú ochranu vyplývajúcu zo Zákonníka práce nárok nemajú: „Viete čo, ja som dostala výpoveď práveže kvôli tomu, že som tehotná a robila som cez agentúru, takže oni sa v podstate nebavia. Oni dajú výpoveď dohodou a dovidenia.“ (R36) Najmä v regiónoch, kde je vysoká nezamestnanosť, respondentky pociťujú nátlak a s prekérnymi formami práce súhlasia kvôli tomu, že nechcú o prácu prísť. Aj v súvislosti s problémami s prístupom k práci vo všeobecnosti (viď nasledujúce podkapitoly), kľúčová otázka je, či práca cez agentúru alebo iné neisté formy zamestnania je v daných prípadoch odôvodnená alebo či ide iba o formu zamestnania, ktorá je pre zamestnávateľov výhodnejšia ako pre zamestnancov.

Prístup k práci

Jedným z prípadov, kedy sa štrukturálne prekážky vyplývajúce z aktuálne platnej legislatívy dajú označiť za faktor negatívne pôsobiaci na prístup k práci, je situácia špecifická pre matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením. Cieľová skupina matiek s deťmi so zdravotným znevýhodnením sa podľa skúseností respondentiek stretáva s **nadmerne zaťažujúcimi legislatívnymi prekážkami v prístupe k práci**. Podľa Zákona 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov je totiž ich možnosť zamestnať sa obmedzená tým, že by im prípadná práca znemožnila ďalej poberať opatrovateľský príspevok na dieťa, keďže maximálna výška príjmu povolená pri poberaní tohto príspevku je dvojnásobok životného minima (§ 40 ods. 10). Matky sa tak dostávajú do komplikovanej situácie. „Keby stanovili vyššiu hranicu, že nesmie zarobiť, ja neviem, viac ako 400 eur. Už aj tých 300 eur by bolo pre tú matku plus. Že by proste nejako aspoň stanovili tú hranicu, keď majú pocit, že by to mohli zneužívať.“ (R29)

Systém sociálnej podpory

Nastavenie legislatívneho rámca spôsobuje podľa respondentiek problémy s prístupnosťou aj v oblasti sociálnej podpory. Respondentky v rôznych kontextoch pomenovali situácie, v ktorých o príspevky, na ktoré by mali mať zo zákona nárok, prišli kvôli **procesným pochybeniam pri žiadosti alebo kvôli (tesnému) nesplneniu daných kritérií**. Týka sa to napríklad spôsobu uplatňovania nároku na materskú či rodičovskú dávku: „Materskú mi neuznali kvôli tomu, že mi chýbalo jedenásť dní. Bohužiaľ som bola od začiatku na rodičáku, takže kým mi to všetko vybavili, tak som bola tri mesiace bez peňazí." (R36) Respondentky tiež zdieľali negatívne skúsenosti s napĺňaním stanovených kritérií a tzv. tabuľkových hodnôt, v dôsledku ktorých prišli o rôzne druhy podpory. Týka sa to najmä lehôt súvisiacich s nástupom na materskú dovolenku, ako to bolo napríklad v prípade respondentky, ktorá pred pôrodom pracovala v zahraničí: „Do materskej mi chýbali dva týždne. Takže som v podstate ani nezažila, že poberať materskú." (R14). V niektorých prípadoch im bola dávka uznaná až dodatočne, s odstupom niekoľkých mesiacov, v prípade, ak o nárok bojovali: „Lebo oni majú určitú lehotu, na vybavovanie tam mali 60 dní. Potom tých 60 dní, to som dva mesiace bola bez peňazí a na tretí mesiac už mi prišlo potvrdenie, že nemám nárok, že môžem vybavovať rodičák a mi to vrátia spätne." (R36)

Výpovede respondentiek naznačujú, že kritériá nároku a vnútorná logika systému sociálnych dávok vylučuje najviac znevýhodnené skupiny žien zo systému. Komplexnosť kritérií tiež spôsobuje, že pri špecifických situáciách si zamestnanci a zamestnankyne poverené spracovaním žiadostí nevedia poradiť, a to má v konečnom dôsledku negatívny dopad na matky. Mimoriadne riziková je táto situácia najmä pre samoživiteľky, ktoré tým niekedy prichádzajú o jediný zdroj príjmu: „Ja som bola 4 mesiace bez príjmu, lebo mi nevedeli vyrátať materskú. Tým pádom som si nevedela žiadať ani o rodičák [...] o nič proste. Štyri mesiace som čakala a potom mi vyrátali z tej dohody 50 euro. Čo mi síce splatili naraz, ale viete, štyri mesiace bez príjmu..." (R37)

S ohľadom na striktne nastavené pravidlá sa ako problematická pre respondentky tiež ukazuje oblasť nárokov na výživné a naň naviazané nároky na rôzne druhy podpory. V tomto prípade je opäť skupina samoživiteliek v neistej pozícii v súvislosti s odkázaním na výšku a pravidelnosť platenia výživného otcom: „Tak som išla na Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny a žiadala som si nejaký príspevok, na bývanie alebo s niečím, aby mi pomohli. A pani ma hneď tam zamietla, že nebolo pojednávanie, nemám určené výživné a ona mi nemá na základe čoho vyrátať nejakú výšku nejakého príspevku. Tak som ostala taká... A potom ešte mi na záver povedala, že vlastne už keď bude súd a budem mať stanovenú výšku výživného, tak aj tak mi to nevydá, lebo už budem v tej tabuľke

niekde vyššie. Takže už hneď na začiatku ma odpísala, že nemám nárok a nebudem mať nárok.“ (R7)

Špecifickú skupinu aj v tejto kategórii tvoria matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením, ktoré sa aj v oblasti byrokracie stretávajú s násobnými problémami. Skúsenosti respondentiek naznačujú, že problematické býva najmä vybavovanie potvrdení o tom, že je dieťa zdravotne znevýhodnené a má nárok na preukaz ZŤP. Príkladom je skúsenosť respondentky, ktorá čelila komplikáciám pri vybavovaní preukazu ZŤP pre svojho nepočujúceho syna kvôli nejasne stanoveným pravidlám: „Lebo to je ďalší problém, že nevedia mi schváliť ZŤP preukaz u nás na úrade práce. Lebo oni potrebujú stratu sluchu v percentách a doktorka mi to stále dá v decibeloch. Tak sa s nimi naťahuje, že to môže byť aj tak a oni že nie, nechcú mi dať papiere a doklad.“ (R37) Otázka systému posudkov sa pritom aj s ohľadom na skúsenosti respondentiek javí ako špecificky problematická oblasť a bude ďalej rozvitá v nasledujúcej podkapitole.

Strata nároku na sociálnu dávku po priznaní nároku na inú je ďalším z problémov, ktorý respondentky identifikovali ako kľúčový, pričom ho opäť intenzívnejšie pociťujú najmä tie ženy, ktoré sú v neistej životnej situácii. Strata nároku na jednu zo sociálnych dávok, ktorá tvorí kľúčovú časť ich mesačného príjmu, môže preto mať vážne následky na schopnosť udržať optimálnu životnú úroveň. Podľa skúseností respondentiek nastáva takáto situácia napríklad v momente, kedy matka po začatí poberania materskej dávky na druhé dieťa prichádza o rodičovský príspevok na prvé dieťa: „sa mi to zdá dosť neférˇ, že napríklad ja, mala som prvé dieťa, a druhé dieťa som mala, a teda prečo som musela zrušiť ten rodičovský príspevok na to prvé dieťa, prečo by som nemohla poberať až do konca toho tretieho roka aj ten rodičovský, pretože to je na to dieťa a materská na toto druhé dieťa, poberať vzájomne, pretože sa mi to zdá trošku také neférˇ, tam sú dvojnásobné výdavky.“ (R29)

Podobná situácia je aj vtedy, keď matka po začatí poberania opatrovateľského príspevku na jedno dieťa prichádza o rodičovský príspevok na iné dieťa: „Nie je to nikde ošetrené, ani v nejakých rodičovských, opatrovateľské by vyšlo stále menej. Lebo opatrovateľské sa nedá čerpať na jedno, a popritom rodičovský na druhé dieťatko.“ (R26) Respondentky popísali dokonca situácie, kedy matka prichádza o náhradné výživné od štátu po tom, ako začala poberať rodičovskú dávku: „Ja som mala nového partnera a hneď, ako som nahlásila narodenie ďalšieho syna, mi povedali, no ale teraz vám toto náhradné výživné, čo poberáte od štátu, zoberieme. Lebo máte extra príjem.“ (R27) Uvedené citáty respondentiek zároveň poukazujú na slabé porozumenie sociálnemu systému a tiež slabú orientáciu v tom, na čo majú zo zákona nárok a na čo, naopak, nie. Príkladom je práve rodičovský príspevok, ktorý je príspevok pre rodiča a nie pre dieťa, ako sa respondentky domnievajú v súvislosti s počtom detí. Respondentky ho preto

aj v kombinácii s nedostatočnou vhodnosťou, čiže nedostatočnou výškou a istotou stabilného poberania dávok v dlhodobom horizonte nepovažujú za spravodlivý, keďže nie je v súlade s ich potrebami a najmä s ich očakávaniami (viď napr. aj kapitolu venovanú problematike vhodnosti).

Situácia s obmedzeniami v súvislosti so súbežným čerpaním sociálnych dávok navyše stavia samoživiteľky do zhoršenej pozície voči iným matkám a ďalej znevýhodňuje ich postavenie najmä vzhľadom na to, že nemajú rovnaké možnosti pri čerpaní sociálnych dávok, ako majú matky, kde druhú dávku môže prevziať partner. Ak totiž matka z akéhokoľvek dôvodu stratí prácu a požiada o podporu v nezamestnanosti, príde o rodičovský príspevok. Ak by však partnera mala, o rodičovský príspevok by ako domácnosť prísť nemuseli, keďže by ho mohol začať poberať on. Navyše, v tomto prípade sa medzi respondentkami ukazuje nedostatočná orientácia v komplikovanom systéme sociálnych dávok a zamieňanie rodičovského príspevku a príspevku na dieťa (viď predchádzajúci odsek): „Keď som musela dať výpoveď v práci, bola som sa na úrade práce prihlásiť, že som dala teda výpoveď. Vybaviť si papiere a iné náležitosti. No a tam sme prišli k takej veci. Na moju dcéru som poberala od toho roku, jak som začala zase robiť, som poberala rodičovský príspevok. Prišla som požiadať o podporu, kde mi oznámili, že rodičovský príspevok mi vezmú. Na čo som ja bola v úplnom rozčarovaní, keďže podpora je pre mňa, za to, že som robila a nesedela doma a rodičovský príspevok je na dieťa. Uvádza sa v zákone, je to pre rodiča, ktorý sa riadne stará o dieťa. Bola som úplne rozzúrená, pretože jednak som pedagóg a jednak si o sebe myslím, že sa riadne starám a myslím, že aj navyše, a mne bol tento príspevok odňatý.“ (R8) Príklad respondentky teda zároveň poukazuje na to, že súčasne nastavený systém nárokovateľnosti sociálnych dávok, neumožňujúci súbežné čerpanie dávok, stavia do horšej pozície už znevýhodnené skupiny matiek a zároveň matkám čeliacim viacnásobnému znevýhodneniu nedokáže pomôcť. Takéto domácnosti preto kvôli absencii druhého rodiča vo výchove a pri podpore dieťaťa o možnosť čerpať niektoré dávky prichádzajú úplne. „Čiže pol roka, ktorý som ja využila na tej podpore, mi bol za ten čas odňatý ten rodičovský príspevok. Ale na úrade mi povedali tie panie, že kebyže má dcéra otca, tak otec môže poberať ten rodičovský príspevok. A toto ma už úplne že rozzúrilo. Keďže ja som jednorodič, ja ostávam na polovičnom príjme, aký som mala doteraz, tak ja nemám nárok na rodičovský príspevok. Kdežto otec by mohol zarábať aj desať tisíc a ešte by mohol poberať aj rodičovský príspevok. Akože bola som fakt rozzúrená“. (R8)

5.2.2.2 Obmedzená prístupnosť z dôvodu problémov pri uplatňovaní právnych predpisov

Druhá skupina identifikovaných prekážok v prístupnosti zahŕňa situácie ťažkej vymáhateľnosti ochrany či podporných nástrojov napriek tomu, že legislatívne táto ochrana alebo podpora vymedzená je.

Tabuľka 3 Prehľad kategórií obmedzenej prístupnosti z dôvodu problémov pri uplatňovaní právnych predpisov

Nástroj zosúladňovania pracovného a osobného života	**Identifikované prekážky**	**Dôvod neprístupnosti**
Ochrana pracovného miesta	Absencia právnej ochrany a/alebo vymáhateľnosti	Implementačná neprístupnosť
Prístup k práci	Zhoršenie pracovných podmienok v dôsledku nedostatku pracovných príležitostí	Časová neprístupnosť
	Čiastočné alebo skrátené úväzky nie sú žiaduce zo strany zamestnávateľov	Časová neprístupnosť
Flexibilné formy práce a pracovné podmienky	Slabá/nedostatočná legislatívna motivácia zamestnávateľov vychádzať v ústrety WLB	Časová neprístupnosť
Služby starostlivosti o deti	Finančná náročnosť služieb starostlivosti	Finančná neprístupnosť
	Administratívna náročnosť služieb starostlivosti	Štrukturálna neprístupnosť
	Vzdialenosť služieb starostlivosti ako faktor	Neprístupnosť z hľadiska vzdialenosti
Systém sociálnej podpory	Neprehľadnosť pravidiel a systému fungovania úradov	Štrukturálna neprístupnosť
	Nadmerná administratívna záťaž	Štrukturálna neprístupnosť
	Neprístupnosť informácií o možnostiach sociálnej podpory	Informačná neprístupnosť
	Systém posudkov pri nárokovateľnosti na sociálne dávky	Štrukturálna neprístupnosť
Verejná infraštruktúra a mobilita	Vzdialenosť od práce a služieb starostlivosti	Neprístupnosť z hľadiska vzdialenosti

Celoživotné učenie	Nedostatok času na ďalšie vzdelávanie	Časová neprístupnosť
	Nedostatok financií na ďalšie vzdelávanie	Finančná neprístupnosť
Oddych a zdravie	Možnosť trávenia voľného času vnímajú jedine ak s deťmi alebo starostlivosťou o domácnosť	Časová neprístupnosť
	Voľný osobný čas je závislý od možností druhých (rodinných príslušníkov a známych)	Časová neprístupnosť

Ochrana pracovného miesta

Pozornosť by mala byť venovaná nielen nastaveniu Zákonníka práce či jeho uplatňovaniu, ale zároveň aj jeho vymáhateľnosti. Respondentky totiž zdieľali aj skúsenosti, kedy v ich prípadoch došlo k jeho porušeniu, nevedeli sa však domôcť spravodlivosti. Špecifickým prípadom je respondentka, ktorá dostala výpoveď počas tehotenstva, a dala najavo svoju bezmocnosť **v absencii ochranných mechanizmov**: „Bola som aj v centre právnej pomoci, ale povedali, že to by bolo nadlho a na ťahanice a podobne.“ (R6) Respondentku nakoniec táto vízia od vymáhania spravodlivosti odradila. Za zmienku tiež stojí pozorovanie, že napriek tomu, že v rámci rozhovorov s respondentkami boli viac krát pomenované situácie porušovania existujúcich pravidiel a len málokedy respondentky nahlas vyjadrili svoj úmysel riešiť vzniknutú situáciu právnou cestou. To však môže byť znakom nielen nedôvery v právny systém, ale aj v neznalosť možností a nárokov na ochranu, čo tento výskum hlbšie nesledoval.

Prístup k práci

Limitované možnosti pri hľadaní zamestnania z časového hľadiska respondentky vnímajú nielen z hľadiska možností finančného zárobku na zabezpečenie optimálnej životnej úrovne, ale aj z dôvodu pociťovaného nátlaku na **znižovanie svojich nárokov a akceptovanie zhoršených pracovných podmienok v dôsledku nedostatku vyhovujúcich pracovných príležitostí** a tým pádom aj obmedzovanie možnosti sebarealizácie. Príkladom je samoživiteľka s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením, ktorá si zároveň uvedomuje aj to, že jej aktuálna situácia súvisiaca s viacnásobným znevýhodnením neumožňuje vykonávať prácu v oblasti, na ktorú má vzdelanie a v ktorej sa dlhodobo vzdelávala a rozvíjala. To však v praxi zároveň znamená aj to, že musí zľaviť zo svojich platových očakávaní. „No

v mojom prípade by som si musela nájsť nejakú prácu na osmičky, nejakú klasickú, niekde v blízkosti domova, že človek by vlastne to dieťa dal do tej škôlky. Dúfam, že sa tam raz dopracujeme do tej škôlky, do nejakého zariadenia a uvidím. Osemhodinová práca na smenách by mi vyhovovala, len musela by som asi z (predchádzajúceho pracoviska) odísť, lebo tam ťažko sa dostať na takú pracovnú pozíciu osemhodinovú. Mám síce na to vzdelanie, mám prax, mám všetko, len také miesta v [mesto] sú možno tri, ktoré sú obsadené a to je ako čakajme na zázrak, že práve mňa budú potrebovať." (R24)

Uvedený prípad respondentky opätovne ukazuje na situáciu, ktorá nastáva v prípade, keď sa skombinujú viacnásobné znevýhodnenia. V prípade spomínanej respondentky kombinácia zvýšenej náročnosti na starostlivosť o dieťa, ktoré je zdravotne znevýhodnené, s absenciou druhého partnera a zároveň časová nekompatibilita v rámci predchádzajúceho zamestnania ženy môže znamenať zásadné implikácie pre možnosti ženy vrátiť sa do pracovného života. Príkladom týchto implikácií, ako zdôrazňuje aj výpoveď respondentky, je nutnosť uspokojiť sa s nižším príjmom, horšími a nevýhodnejšími pracovnými podmienkami či dokonca menej kvalifikovanou prácou vzhľadom na vzdelanie a skúsenosti respondentky.

V súvislosti s prístupom k práci ako takej sa okrem iného ako kľúčový javí aj časový faktor. Už spomínaný **nedostatok príležitostí na čiastočné úväzky** sa intenzívne prejavuje aj v prístupe k práci ako takej v prípade, ak si matky hľadajú po MD/RD nové zamestnanie. Aj v tomto prípade to respondentky najintenzívnejšie pociťujú práve v súvislosti s kompatibilitou nastavenia služieb starostlivosti o deti: „Ťažko nájdete prácu na osem hodín, aby ste si zosúladili ísť po dieťa do škôlky a domov a potom fungovať." (R6) Problémom je pritom práve tradičný pracovný čas medzi 9:00 a 17:00, ktorý často presahuje dobu, kedy sú materské školy otvorené: „Už som bola na nejakých pohovoroch, veľa je takých zamestnaní, kde sa robí do piatej, alebo aj viac, alebo na smeny, takže ja už som sa mohla do štyroch robôt zamestnať a každá padla, pretože tam bol takýto zlý čas." (R10) V niektorých prípadoch respondentky dokonca boli nútené ukončiť pracovný pomer z dôvodu nevyhovujúcich pracovných podmienok z časového hľadiska. Takéto skúsenosti sa objavovali najmä medzi samoživiteľkami: „Mala som trvalý pracovný pomer, kde pre zamestnávateľa som sa stala nežiadúcou kvôli tomu, že ako osamotený rodič som nedokázala zvládať starostlivosť o deti a mohla som vlastne byť v práci len od tej ôsmej do tej štvrtej, pokiaľ boli otvorené školy, škôlky, maximálne do pol piatej." (R31); ale aj medzi respondentkami s deťmi so zdravotným znevýhodnením: „No to určite nie. Určite nie, keďže to dieťa je teraz problémové, tak potrebuje všetok ten čas a tým pádom tá práca ide bokom u jedného z rodičov. Takže sa nedá tomu venovať aj keby človek chcel. Aj polovičný úväzok alebo len na štyri hodiny, to sa nedá naplánovať." (R23)

Výpovede respondentiek naznačujú, že práve matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením tento problém pociťujú ešte intenzívnejšie, pretože okrem spomínanej nekompatibility bežného pracovného času s nastavením služieb starostlivosti o deti, ktoré sú v ich prípade ešte menej prístupne ako bežne (viď podkapitoly týkajúce sa služieb starostlivosti), je ich čas limitovaný aj množstvom zdravotných vyšetrení a terapeutických procedúr, ktoré s dieťaťom musia absolvovať. Ich priestor na hľadanie zamestnania sa tým rapídne zmenšuje. „Keď sa to nejako ustáli, že by som si našla nejakú prácu, len... Teraz som rozdelená tým, že rehabilitačné zariadenie nemá každý deň. Že nemôžem ja ísť do práce, to by som si musela nájsť nejakú prácu na dva – tri dni v týždni. Kde pôjdete na tri dni? Čo som si raz našla, že idem si dačo zarobiť, tak som chodila upratovať, ale to bolo tak hlúpo, že bolo to iba cez víkend, tak to zasa musela mama prísť, cestovať dvakrát. Ja som tam bola celý deň a zarobila som tam pár korún, ešte keby som mala mame cestovné preplatiť, tak... To skoro nič človek nezarobí.“ (R24)

Vychádzajúc zo skúseností respondentiek je možné skonštatovať, že zákon síce v tomto smere poskytuje zamestnávateľom rôzne možnosti, ktoré však pre nich nie sú dostatočne motivujúce na to, aby boli využívané v takej miere, v akej by ich ženy potrebovali. Zároveň je problém aj v nekompatibilite nastavenia fungovania jednotlivých nástrojov, čo sa ukazuje práve na pomenovanej situácii s pracovnou dobou na jednej strane a časom fungovania materských škôl či iných služieb starostlivosti o deti na strane druhej. V prípade, že sa skombinuje nevyhovujúci čas fungovania materskej školy s neústretovým prístupom zamestnávateľa ohľadne pracovného času, ženy sa ocitajú uprostred neriešiteľnej situácie, ktorej dôsledkom je často práve pocit, že je pre ňu neuskutočniteľné zamestnať sa. Legislatívne možnosti riešenia takejto situácie sú však obmedzené, a preto jedným z možných riešení je využívanie soft nástrojov, čiže motivovanie zamestnávateľov k zvýšenej ústretovosti voči zamestnancom.

Flexibilné formy práce a pracovné podmienky

Prístupnosť flexibilných foriem práce a pracovných podmienok je potrebné vnímať v širšom kontexte ako iba z hľadiska prístupu k práci ako takej a k prístupnosti čiastočných či skrátených úväzkov. Podobné problémy sa vyskytujú aj v skúsenostiach respondentiek, ktoré prácu majú, **avšak zamestnávateľ im nevychádza (alebo nemôže vyjsť) v ústrety v rozsahu, ktorý by potrebovali**, či už vo forme flexibilného pracovného času alebo ochoty prispôsobiť začiatok či koniec pracovnej doby. Aj keď nejde o zovšeobecniteľný aspekt, keďže ide o individuálny prístup zamestnávateľa, viaceré respondentky zdieľali skúsenosť s tým, že nepovažujú podporu v pracovnoprávnych otázkach za dostatočnú: „A to by som bola rada, keby aspoň tú prácu, aby to zúžili, aby proste vyhoveli tým matkám. Tak,

aby to časovo vyhovovalo im. A nie tomu zamestnávateľovi, ale tej matke.“ (R22) Napriek tomu, že je nutné brať do úvahy aj fakt, že nie všetky typy práce zo svojej podstaty umožňujú prechod na flexibilnú formu práce a pracovných podmienok, prípadne na čiastočný alebo skrátený úväzok, zároveň sa ukazuje, že motivácia zamestnávateľov, aby takéto flexibilné formy práce v rámci zosúlaďovania pracovného a osobného života podporovali, nie je vnímaná ako dostatočná.

Oveľa väčší problém a neistejšiu situáciu majú v tomto smere respondentky pracujúce na smeny, keďže ide o práce, do ktorých sa matky vrátiť nemôžu, a to najmä v prípade, ak ide o samoživiteľky. Navyše sú vzhľadom na to, že ich aj kvôli deťom často nechcú zamestnať, vystavené neistote na pracovnom trhu: „Tým, že som sama, že mám dve deti a vlastne som predtým robila na smeny, takže aj denná medzismena aj nočná, poobedná... A teraz ja potrebujem tú pracovnú dobu od pondelka do piatku, maximálne do tretej. A nemám isté, či ma s tým zoberú. Takže je dosť možné, že ostanem bez roboty.“ (R7) V realite sú pre tieto respondentky možnosti návratu na pracovný trh zásadne limitované: „Lenže s tým, že som mala prácu na smeny, čiže nočné, dvanásťhodinové smeny, denné, tak to nevidím cestu vôbec.“ (R24) Samotnou kapitolou v tomto smere je kompatibilita pracovného času s materskými školami, pretože také prípady zvyšujú závislosť matky napr. na rodičoch alebo iných príbuzných: „...aj tak nie na túto pozíciu, čo som robila, lebo tam to bolo to, že som tam plánovala, hocikedy mi zavolali. Alebo keď bola porada, tak sme aj do šiestej robili v robote a tak. A to si asi nemôžem dovoliť, lebo dovtedy ani v škôlke nemôžem mať deti a zase spoliehať sa na to, že rodičia mi zoberú deti, lebo už sú na dôchodku...“ (R4)

Služby starostlivosti o deti

Finančná náročnosť zohráva podľa skúseností respondentiek takisto dôležitú úlohu, a to nielen z hľadiska vhodnosti služieb starostlivosti (viď kapitolu venovanú vhodnosti), ale aj v otázke prístupnosti k službám starostlivosti o deti. V otázke prístupnosti prevládali medzi respondentkami dva typy problémov, s ktorými sa v praxi stretávali.

Tým prvým je finančná prístupnosť jaslí, ktoré sú zvyčajne jedinou možnosťou pre deti mladšie ako 3 roky. Tie môžu byť od dvoch rokov do materskej školy prijaté iba v prípade dostatočnej kapacity, ktorá však dlhodobo predstavuje pretrvávajúci problém. Pre mnohé matky by však jasle vzhľadom na ich iné príjmy či výšku sociálnej podpory znamenali nezvládnuteľnú finančnú záťaž: „A vlastne jediné východisko tam je, že súkromné jasle, súkromná škôlka, a to si ja nemôžem dovoliť. [...] A či to vôbec pomôže. Či sa mi to oplatí, lebo keby aj len polovicu, ale aj tak je to dosť. Lebo hneď nám to zase z niečoho uberie.“ (R7) Problematické to respondentky vnímajú najmä v porovnaní s výškou sociálnej podpory, ktorú ako

matky dostávajú: „Keby sme boli na tom tak strašne, že finančne už nedokážeme fungovať, alebo proste nevychádzame vôbec, tak by som riešila aj tie jasle, ale myslím si, že celá väčšina môjho zárobku by išla na tie jasle, lebo jasle sú drahé, aj tie štátne.“ (R6) Tým pádom teda dochádza k situácii, že pre matky je v niektorých situáciách nevýhodné až nereálne rozmýšľať o návrate na pracovný trh, keďže po finančnej stránke by ich to dostalo do nevýhodnejšej situácie: „Čiže potom ten rodič musí naozaj ísť do nejakých jaslí. A prakticky celá výplata odíde na jasle a na dochádzku.“ (R9)

Druhý typ problémov súvisí so situáciou, v ktorej sa vzhľadom na finančnú prístupnosť služieb starostlivosti nachádzajú matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením. Tie totiž kvôli výške sociálnej podpory často nemôžu uvažovať o službách starostlivosti pre svoje deti aj kvôli tomu, že ide o príliš náročné finančné položky: „Zistila som, že je tu špeciálna škôlka pre takéto deti, ale ostala som v tom, že sto euro mesačne je poplatok. Vravím, tak to nie. To nie, to človek naozaj si nemôže dovoliť teraz sto euro dať za špeciálnu škôlku“ (R24)

Problémy s **administratívnymi nárokmi**, ktoré v konečnom dôsledku takisto prispievajú k zhoršenej prístupnosti služieb starostlivosti o deti, sa opäť pomerne často vyskytujú najmä v skupine respondentiek s deťmi so zdravotným znevýhodnením kvôli ich špecifickým potrebám. Podľa skúseností respondentiek je vzhľadom na existujúce pravidlá a nariadenia a najmä ich uplatniteľnosť v praxi niekedy mimoriadne náročné dosiahnuť, aby bolo dieťa do zariadení starostlivosti prijaté. Príkladom je respondentka, ktorá sa stretla s neochotou riaditeliek materských škôl prijať jej nepočujúce dieťa aj napriek tomu, že disponovala potvrdením, že jej dieťa do bežnej materskej školy patrí: „Volala som všetky riaditeľky materských škôl v [mesto], že mám nepočujúce dieťa, ktoré má načúvací aparát. Fungujem s ním, úplne ako normálne deti, len mu to treba dať na hlavu. Každý ma odporučil do špeciálnej škôlky, lenže ja mám odporúčania od logopédky, že patrí do bežnej škôlky. Ani na to nikto nepozrel, ani nikto to dieťa nevidel, nič. Len proste mi povedali, že ja mám síce právo si poslať prihlášku do škôlky, ale oni mi odporúčajú aj tak špeciálnu škôlku.“ (R37) Podobnú skúsenosť má aj respondentka, ktorá sa stretla s odmietnutím kvôli diagnóze Downov syndróm, kvôli neskúsenosti a najmä obavám personálu meterskej školy, pre ktorých taká situácia nebola bežná. Snaha o nástup jej dieťaťa do škôlky vyžaduje množstvo administratívneho vybavovania, vrátane psychologických posudkov, žiadostí o asistenta či potvrdenie od doktora, pričom prijatie do materskej školy ani v takom prípade nie je garantované (a v konečnom dôsledku môže byť aj potenciálne diskriminačné): „No, rada by som prihlásila (dieťa) do škôlky. Ale ona tri roky má až v lete. A ešte má Downov syndróm. Rada by som to urobila tu v rámci dediny. Lenže tam môže byť veľa... nechcenia, zo strany školy a môže tam byť problém proste s tým, že oni sa budú báť, že je to niečo iné. Niečo nové, že nemajú na to kapacity, že nemajú na to

pedagógov a podobne. Takže chceme to riešiť teraz dopredu, aby keď tak prípadne dostala asistenta. Ak sa nepodarí, lebo tiež to závisí aká bude ona šikovná. Ona zatiaľ sa vie napapať. Zatiaľ sa nepýta na záchod. Čiže, ešte je malá, hej? Tak do troch rokov to možno vydá. A keby zvládala tieto základné veci, tak by to nemal byť problém. Jediný problém, by mohol byť, že ju odmietnu kvôli diagnóze.“ (R21) Viaceré respondentky ako kľúčový problém pritom zdôrazňovali najmä to, že s takými situáciami v zariadeniach starostlivosti majú učiteľky len minimálne skúsenosti: „Jasle som tu tiež oslovila, zo začiatku nemali problém, potom si našli, že už má dva a pol, že už je starší, že si bude zle zvykať a bla, bla, bla, výhovorky. Takže takto.“ (R37) Na základe skúseností respondentiek je preto možné konštatovať, že súčasný systém umožňuje klásť administratívne prekážky pri integrácii detí so zdravotným znevýhodnením a neposkytuje dostatočné možnosti, ktoré by integráciu uľahčili (napr. prístupnosť zariadení či dostatok asistentov), prípadne, ktoré by zariadenia služieb starostlivosti pozitívne motivovali: „Takže vravím, no, vôbec, absolútne, jednoducho vôbec sa tým riaditeľkám nechce do toho ísť, a pritom si neuvedomujú, že ako by to pomohlo tým deťom.“ (R29)

Odmietnutie kvôli diagnóze je však iba jeden typ administratívnych prekážok, ktoré matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením musia prekonávať a prispievajú k sťaženiu prístupnosti služieb starostlivosti pre ich deti. Skúsenosti respondentiek poukazujú napríklad na situácie, kedy zariadenia služieb starostlivosti kladú na matky nadmerné administratívne prekážky: „Vtedy som ešte diagnózu nemala, takže to im vadilo, že nemám diagnózu, že keby som mala, že tam dajú asistenta. No lenže potom sa vymenila riaditeľka, a kým som ja už zohnala diagnózu, tak vlastne už tam bola nová riaditeľka, a tá zase vôbec nemala záujem, takže mi ho aj tak nezobrala, ani sa nechcela o tom rozprávať. Kto vie, či tá škôlka aj nezanikne teraz, lebo to ak takto preberajú deti...“ (R29). V niektorých prípadoch dieťa vziať rovno úplne odmietnu (čo by zároveň za určitých okolností mohlo byť vyhodnotené aj ako diskriminačné konanie): „Ja som oslovila viaceré školy, či by boli ochotné takéto dieťa zobrať, tých škôl som zas nemusela osloviť veľa, asi tri som oslovila, všetko boli štátne, v dvoch nám povedali, že nemôžu, respektíve, že už majú zlú skúsenosť, alebo že nemajú legislatívne vlastne zabezpečené všetky podmienky, na to, aby mohli syna vzdelávať.“ (R39) Situácie popísané respondentkami teda poukazujú na to, že formálne sú síce v legislatíve ciele zvyšovania inkluzívnosti naplnené, napriek tomu zákon umožňuje v praxi vylučovanie takýchto detí. Skúsenosti respondentiek zároveň poukazujú na to, že bremeno zaistiť, aby dieťa vylučované nebolo, spočíva prevažne na pleciach rodičov, ktorí musia zabezpečiť potrebné potvrdenia a ostatné náležitosti či dokonca si nájsť asistenta, a to najmä v tých prípadoch, kedy personál zariadení má k prijatiu dieťaťa výhrady.

Okrem toho respondentky pomenovali aj administratívne prekážky, s ktorými sa stretli napríklad pri vybavovaní opatrovateľských služieb pre svoje deti. Aj v tomto prípade respondentky vnímali problém nielen v komplikáciách súvisiacich s nadmernou administratívnou záťažou, ale aj s obmedzeným prístupom k informáciám v inštitúciách, ktoré majú takéto situácie na starosti. „Ten úrad práce to v tých oddeleniach, kde riešili predĺžený rodičák alebo kompenzáciu alebo nejaký preukaz zdravotne znevýhodneného, mi neponúkol, že poďme sa pozrieť na to, ako vám poskytnúť odľahčovaciu službu alebo opatrovateľskú službu. Nepovie vám, že vaše dieťa môže mať od šiesteho roku života už osobnú asistenciu.“ (R32)

Prístupnosť materských škôl **z hľadiska vzdialenosti od miesta bydliska či práce** sa podľa skúseností vyplývajúcej zo vzorky respondentiek takisto javí komplikovanejšia v prípade matiek detí so zdravotným znevýhodnením, čo opäť reflektuje špecifické potreby a nároky detí v súvislosti so službami starostlivosti, ktoré potrebujú a vyžadujú vzhľadom na svoju diagnózu. Respondentky priznávajú, že v minulosti museli kvôli špecifickým službám starostlivosti dochádzať väčšie vzdialenosti: „V [mesto] nie je škola pre autistov, takže sú skúsenosti všelijaké. Mamičky, čo majú také najlepšie možné deti, tak sú začlenené na individuálne vzdelávanie v normálnych školách za pomoci asistenta, detičky čo sú horšie, že ich do školy nezobrali, sú nútení tieto deti každý deň voziť do Žiliny napríklad.“ (R26) Niektoré sa dokonca museli presťahovať do väčšieho mesta, aby potrebnú starostlivosť pre svoje dieťa dokázali zabezpečiť: „Skúšali sme kadečo, súkromné škôlky, išli sme kvôli nemu dokonca do Bratislavy. Do súkromnej logopedickej škôlky sme ho tam dali. Lebo tu nič také neni. Chceli sme aj na štyri mesiace, ale nakoniec po troch mesiacoch nám to už z ich strany bolo ukončené.“ (R16) Práve obmedzená prístupnosť v menších mestách je vnímaná ako problém, keďže dochádzanie do iných miest či dokonca regiónov je pre rodiny zároveň aj väčšia finančná záťaž: „Z finančného hľadiska sme mali šťastie na to centrum včasnej intervencie, že tie arteterapie preplácajú oni, tak isto tú muzikoterapiu, nejaké dve eurá, to je nič, hej. Lenže cesty nás vyjdú draho. A špecialisti, čo sa týkajú sluchu, tak východ a Bratislava sa nedá porovnať, bohužiaľ. Ako my sme tu stále jak sto rokov za opicami, ako keby nám nič netrebalo a len všetci chorí sú v Bratislave.“ (R37)

V tomto prípade pritom nejde iba o služby starostlivosti, ale aj o prístupnosť z hľadiska vzdialenosti foriem terapie pre deti so špeciálnymi potrebami. Najmä v kombinácii s nepriaznivou finančnou situáciou a najmä problémami v systéme sociálnej podpory (viď vyššie) to totiž znamená, že v prípade, ak je problémom aj geografická vzdialenosť, dieťa nemusí dostať starostlivosť a podporu, ktorú potrebuje: „Myslím si, že keby tu bol terapeut bližšie dostupný, tak sa tam častejšie dostanem, lepšie sa to naučím a viac s ním spravím, rýchlejšie by som ho dokázala zaradiť do dákej školy alebo škôlky, a tým pádom, aj by som sa ja vrátila skôr

napríklad do práce. Že by to možno neboli tri roky, ale rok a pol. A rýchlejšie by som sa mohla aj vrátiť do zamestnania.“ (R26)

Systém sociálnej podpory

Často opakujúcim sa problémom z hľadiska prístupnosti k formám sociálnej podpory medzi respondentkami je bezradnosť súvisiaca s **neprehľadnosťou pravidiel fungovania a rozhodovania úradov**, čoho dôsledkom je to, že sociálne dávky pre cieľové skupiny niekedy prístupné nie sú, prípadne si ich nedokážu vybaviť, aj keď by na ne zo zákona mali mať nárok.

Medzi skúsenosťami respondentiek sa opakovanie vyskytuje absencia poradenstva pri zisťovaní, na čo všetko má matka zo zákona nárok a čo je potrebné pre to, aby danú podporu získala. Opakovane sa objavovala najmä bezradnosť z komplikovaného systému podmienok a požiadaviek: „Viac menej sama, sama, sama. Dotazovala som sa na sociálne, vlastne na čo mám nárok, na čo nemám. V podstate som nemala nárok na nič a teraz som ešte riešila aj príspevok na hygienu, to mi neschválili, tak čakám ešte, že hádam raz tie plienky prestanú a potom uvidíme. Aj to by pomohlo, lebo, päť ročné dieťa a donekonečna kupovať plienky...“ (R24) Aj v tejto súvislosti je relevantný aj spomínaný problém s hraničnými tabuľkovými hodnotami, ktoré nie vždy dokážu adekvátne reflektovať komplikovanosť reálnych životných situácií: „Prekážky, neochota na tých úradoch, tých úradníkov, to je najhoršia vec, s ktorou sa najviac teraz stretávame, že nie sú ochotní, lebo tabuľky nepustia. Tá ľudskosť tam chýba, aspoň mne to tak chýba.“ (R30)

Na základe skúseností respondentiek treba zdôrazniť aj komplikovanosť a neprehľadnosť formulárov a tlačív: „Tie formuláre sú tu veľmi neprehľadné, no a nikto sa s vami nechce zaoberať, taká neochota je tu. Zákaznícky servis je nulový, to by som zmenila ako prvé, lebo na Slovensku... no troška viac úcty k tomu, my sme klienti.“ (R27) Komplikáciou sú aj čakacie doby, ktoré celý byrokratický proces spracovania a posudzovania žiadostí ešte viac komplikujú: „Druhá vec, pri vybavovaní všetkých týchto vecí, čo sa týka výživného, čo sa týka postupov, súdov a týchto vecí, strašne dlhé komplikované čakacie doby. Ja som na môjho muža dala dva trestné oznámenia. Viete, čo mi povedali na polícii? To je právny problém, oni s tým nemajú nič. Viac menej tí policajti mňa presviedčali, že si to vymýšľam. Oni ma vôbec nepodporili, oni mi nijakým spôsobom nezabezpečili, pomáhať a chrániť. Nič som z toho tam necítila, že by mi niečo pomohlo alebo ma chránilo, alebo žeby som mala aspoň pocit bezpečia, oni si zo mňa urobili terč a chránili jeho. Urobili to vlastne pri jednom, pri druhom trestnom oznámení, ktoré mi viac menej zamietli pod koberec. Ja som sa musela brániť tým, že som to dala opätovne prešetriť. Aj tak sa tým nič nedosiahlo. Že si to mám riešiť právne.“ (R31)

Treba tiež zdôrazniť, že uvedené skutočnosti respondentky nepociťovali iba ako komplikácie z hľadiska prístupnosti sociálnych dávok, na ktoré majú nárok, ale taktiež ako psychický nátlak, kedy sú postavené do situácie, že musia bojovať o niečo, čo by im malo byť s ohľadom na ich znevýhodnenú situáciu priznané bez problémov. „V podstate ja som sa cítila ako taký parazit, ktorý tam ide si pýtať nejakú sociálnu dávku. Takto vás dajú. Z psychologického hľadiska, že som parazit, že parazitujem na tom štáte, tak vám to akože oni vsugerujú, to je pod úroveň človeka.“ (R27)

Prístupnosť sociálnej podpory podľa skúseností respondentiek bola v ich skúsenostiach limitovaná nielen byrokratickými procesmi, ale vôbec **nedostatočnou informovanosťou o ich právach a možnostiach**. Viaceré respondentky priznávajú, že bolo pre nich zložité zorientovať sa v tom, na čo majú nárok. Ochota či schopnosť pracovníkov a pracovníčok dotknutých inštitúcií zodpovedať otázky týkajúce sa pomerne špecifických životných situácií je jedným z faktorov: „Viac-menej to bolo také, že na každom úrade som sa stretávala s inými informáciami, ja som si to musela zháňať. A aj tá ochota, aj čo sa týka takej ľudskej stránky, veľmi mi chýbala na tom úrade práce, nejaké také ľudské vysvetlenie. Všetko to boli úradníci takí vyčerpaní, aj vyhorení, mala som s tým problém.“ (R39) Tým ďalším môže byť zmätok v tom, na koho je nutné dané otázky smerovať, keďže kompetencie niektorých úradov nie sú pre respondentky dostatočne čitateľné: „Mimoriadne náročné mi to príde, a také nezrozumiteľné, že cez internet, alebo cez infolinky, to sa len preklikáva, cez jedného, cez druhého, to aby jeden deň len telefonoval.“ (R26)

Viaceré respondentky zároveň pomenovali svoju skúsenosť, že pri žiadosti o sociálnu podporu boli nútené sa prestať spoliehať len na oficiálne zdroje informácií. Kľúčová sa pre ne stala komunita, čiže napr. ostatné ženy, ktoré si podobným procesom žiadania o sociálnu podporu prešli: „Ja som sa ešte vedela vynájsť, ale sú matky, ktoré sa nevedia tak vynájsť, a čo sa týka aj tých všelijakých príspevkov, alebo ja neviem, všetky tie možnosti okolo toho dieťaťa, hlavne postihnutého, že aké sú. Tak pokiaľ by sme naozaj my mamičky sa nestretávali a si nehovorili vlastné skúsenosti, že čo a ako, tak vlastne by sme sa k mnohým veciam ani nedopátrali.“ (R29) Niektoré respondentky si boli nútené zákony a nariadenia naštudovať samé: „To znamená, že z rodiča sa musí stať odborník na zákon o sociálnych službách a na zákon o kompenzáciách a finančných príspevkoch. Ak ho nepozná a nevie, na čo má právo jeho dieťa, tak si tieto kompenzácie a príspevky ani nepýta. Alebo ak sú zamietnuté, nevie, že by sa mohol napríklad aj odvolať.“ (R32) Poradenskú a podpornú činnosť, ktorú oficiálne inštitúcie a úrady neposkytujú, prípadne ju neposkytujú plnohodnotne, ako to vyplýva aj zo skúseností respondentiek, tak nahrádzajú napríklad materské centrá: „Tety na úrade neboli dvakrát ochotné pomáhať. Čiže tým, že sme my boli v materskom

centre, tak tam sa tie informácie dostali vlastne od mamy k mame, že sa to tak dalo šíriť.“ (R11)

Skúsenosť, ktorá sa objavovala u viacerých respondentiek, súvisí aj s tým, že okrem nedostatku informácií sa často stretávali aj so zmätočnými či dokonca protichodnými informáciami poskytnutými rôznymi úradmi. S tým súvisí aj miera právnej neistoty s ohľadom na to, či matky dokážu zabezpečiť optimálnu životnú úroveň, keďže podľa svojich skúseností si nie vždy mohli byť dopredu isté, či sociálna dávka, na ktorú majú zo zákona nárok, im skutočne bude priznaná: „No, raz mi povedali, že áno a raz že nie. Tak uvidíme, neviem, aká bude realita.“ (R37)

Z hľadiska prístupnosti sociálnej podpory v rámci byrokratických komplikácií je tiež ešte nutné spomenúť **množstvo úradných administratívnych úkonov**, ktoré matky musia absolvovať pre to, aby sa k dávkam dostali. Skúsenosti respondentiek poukazujú najmä na nesystematickosť a nadmernú komplikovanosť systému posudzovania nároku na sociálne dávky, ktoré spôsobujú prehnanú psychickú aj fyzickú záťaž na matky počas MD/RD. V tejto súvislosti sa respondentky museli vysporiadať najmä s tým, že väčšinu potvrdení boli nútené vybavovať si osobne bez možnosti elektronického vybavenia. Ako problematické tiež označovali množstvo úradných úkonov, ktoré bolo treba absolvovať bez možnosti, aby si údaje a informácie úrady medzi sebou zdieľali: „Treba vybaviť taký papier, taký papier, kartičku poistenca, rodné číslo, na matriku, všetko toto vybavovať hneď po pôrode, lebo proste dovtedy a dovtedy to treba, zbytočne, tá žena má problém sama so sebou, sa zorientovať, telo dať dokopy, unavená, zničená po pôrode, nevie, čo s dieťaťom, pokiaľ má prvé... najlepšie by bolo, keby sa to dalo riešiť nejako online, alebo proste telefonicky, jednoduchšie.“ (R20). Situácia bola o to komplikovanejšia pre matky zo znevýhodnených skupín bez podpornej siete rodiny a známych, čo v kritickom období znásobovalo už i tak nadmernú záťaž: „Vtedy to bolo také dosť o držku. A vtedy som aj kojila malú, takže to bolo také... Rýchlo vybav, za tie tri hodinky. A keď nevybavíš, musíš aj tak naspäť, lebo... musí žena kojiť dieťa.“ (R22) Namiesto pocitu istoty a podpory sa tak respondentky sťažovali skôr na bezradnosť a vyčerpanosť: „To bol pre mňa jeden stres, vybaviť niečo.“ (R20)

Spôsob posudzovania nárokov na sociálne dávky je ďalšou z oblastí, v ktorých respondentky poukazovali na komplikácie v súvislosti s prístupnosťou sociálnych dávok, s ktorými sa museli vysporiadať. Týka sa to predovšetkým skupiny matiek s deťmi so zdravotným znevýhodnením, ktoré sa s administratívnymi prekážkami stretávajú najčastejšie v súvislosti s posudzovaním diagnóz a tiež s posudzovaním nárokov na sociálne dávky.

Jedným z problémov sa ukazuje komplikovaný a neprehľadný proces a množstvo posudkov a potvrdení, ktoré žiadosť o sociálne dávky sprevádza, spôsobujúce zdĺhavé konanie, počas ktorého matka podporu nedostáva: „Jednak je to časovo zdĺhavé, lebo človek musí ísť niekoľkokrát k obvodnému lekárovi, tie

odborné posudky rôzne tam musí prikladať. A potom zase kým to všetko spracovali a kým vás pozvali, takže sa to ťahalo možno rok.“ (R2) Čakanie na schválenie sa predlžuje aj kvôli nevyhnutnosti odvolacieho konania: „Mali sme taký problém, že keď sme dávali prvú žiadosť o ZŤP so sprievodcom, tak nám ju neschválili, takže sme čakali ešte pol roka, potom sme podávali druhú. A to nám musela poradiť doktorka, ako to napísať, aby to uznali. Aj keď mal všetky doklady, všetko sa rovnako zdokladovalo, ale bola tam len nejaká veta doplnená iným spôsobom a až vtedy to prešlo.“ (R25) Opäť sa medzi respondentkami objavujú aj situácie, ktoré končia zamietnutím dávky kvôli hraničným hodnotám v tabuľkách: „Samozrejme nám ho najprv neschválili. No, lebo väčšinou, ja mám pocit, že to tak robia naschvál, že na prvý pokus to väčšine ľuďom neschvália. Že schvália to ozaj iba tým pacientom, čo sú ležiaci. Lebo tam je to hodnotené na percentá postihnutia. A oni väčšine dajú ozaj, že o dve percentá menej ako je tá hranica, odkedy sa môže dať príspevok. Aspoň v mojom okolí to tak je. Ale rodič sa nemôže vzdať. Musí sa odvolať. Musí proste sa dobýjať. Lebo máme na to nárok. Ja by som bola takisto radšej v robote, určite, a mala zdravé dieťa. To je jasné. Proste každý jeden rodič by radšej išiel do roboty ako brať od štátu príspevok.“ (R16)

V skúsenostiach respondentiek sa opakovane vyskytuje situácia, že zákon a pravidlá nedokážu pokryť všetky životné situácie, čo spôsobuje problémy najmä pri zriedkavých diagnózach, pri ktorých sa existujúce pravidlá nie vždy dajú aplikovať. V niektorých situáciách daná diagnóza v pravidlách obsiahnutá nie je: „Ide o to, že môj syn sa narodil bez uší a má takú dlhú čelenku a úrad práce to nepozná, čiže oni tam nedávajú na to žiadny príspevok, len poisťovňa, ale tá zase neprepláca všetko, čiže všade je niečo, čo nemusia dať a my práve do toho spadáme.“ (R37) V iných prípadoch existujúci zákonný rámec nedokáže adekvátne a najmä s dostatočnou flexibilitou reflektovať špecifickú realitu: „Ona má vlastne ten Aspergerov syndróm, čo v našich tabuľkách je kompenzácia na opatrovateľský taká záhadná, má podľa tabuliek ako 90 % mieru poruchy, to už máme od 1.7., ale nemá nárok na opatrovák to dieťa, lebo vie chodiť samo. Máte vlastne dva paragrafy na to, jeden je na kompenzácie, máme nárok na ošatenie, tých 19,90, ale tým, že ja som na dávkach v hmotnej núdzi, tak mne to nevyrieši situáciu, lebo mne o toľko menej dajú dávky hmotnej núdzi. Áno. Náš slovenský štát. Ale na to, aby ste dostali opatrovateľský príspevok, to sa rieši podľa druhého paragrafu, kde sú tak debilne nastavené tie tabuľky, pokiaľ to dieťa sa vie samo najesť, samo obliecť, samo okúpať, čo ona síce sa dokáže, ale musíte na všetko robiť dozor. To už v tých tabuľkách nie je.“ (R30) Ak sa s takou špecifickou situáciou zodpovedná inštitúcia nedokáže vysporiadať, prístupnosť sociálnej podpory je pre rodičov zásadne obmedzená.

Verejná infraštruktúra a mobilita

Problémy s infraštruktúrou z hľadiska zosúlaďovania pracovných povinností so starostlivosťou o deti sa ukazujú ako najvypuklejšie v prípadoch, kedy respondentky bývajú **vo väčšej vzdialenosti** od väčších miest alebo od centra, nemajú možnosť využívať osobnú dopravu a tiež sú do zásadnej miery odkázané na využívanie verejnej dopravy. Pri nutnosti stíhať množstvo povinností súvisiacich s prácou, deťmi aj domácnosťou sa vzdialenosť ukazuje ako závažný problém, najmä vzhľadom na časovú náročnosť: „No. Tak keď ideme do [mesto], tak minimálne, no trištvrte hodina, hodina, vravím, záleží podľa toho, aká je tá premávka a keď idem buď do toho [mesto], tam je cca možno hodinka a pol jedna cesta, hej? Ďalšia hodina a pol naspäť. Plus s tým dieťaťom, čo tam človek musí čakať vyšetrenie, jedno s druhým. A tú [mesto], to jedna cesta tam je tri a pol, štyri hodiny. To záleží od tej premávky, aká je, čo je. Či človek potrebuje zastaviť s tým dieťaťom jeden krát, dva krát alebo... Takže to je všetko individuálne.“ (R23) Vzhľadom na obmedzený počet spojov verejnej dopravy dokonca niektoré respondentky priznali, že musia absolvovať pešo aj väčšie vzdialenosti: „Ja chodím peši za malou na [mesto], dennodenne, z roboty, domov a potom za malou. Ráno s malou idem autobusom, lebo zima je ráno, ale odtiaľ idem domov peši.“ (R19) V neposlednom rade to najmä v prípade absencie osobného dopravného prostriedku ešte viac zvyšuje závislosť žien na partneroch, prípadne na širšej rodine: „Ako, my nemáme auto. Čiže buď niekto z rodiny, keď má voľno alebo môj otec je doma, on je kamiónista.“ (R37)

Celoživotné učenie

Zásadný limit, ktorý respondentky pociťujú, súvisí s ich **časovými možnosťami**. Na jednej strane je to v rovine nedostatočných časových príležitostí na strane matky, ktoré nevnímajú ako reálne venovať čas vzdelávaniu. To intenzívnejšie pociťujú aj samoživiteľky, ktoré sa v tomto ohľade nemôžu spoľahnúť na deľbu starostlivosti: „Rozmýšľala som nad nejakým takým pedagogickým minimom. Ale vravím, ma zabrzdilo proste to, že proste som bola sama na tie deti. Nemala som ich kde dať, takže ...to aj tam skončilo.“ (R33)

Prekážky prístupnosti vzdelávacích možností však respondentky pociťujú aj z hľadiska nekompatibility časových možností, ktoré ponúkajú vzdelávacie inštitúcie: „Jedine takéto online kurzy, ale to je všetko také, čo som pozerala, čo boli aj teraz cez koronu, tak väčšinou začíname o piatej poobede. Predpokladá sa, že príde domov partner a postráži dieťa, a že sa tá maminka môže tomu venovať. Ja takú možnosť nemám, takže ja iba také, čo boli zo záznamu som mohla riešiť a to večer, keď zaspia a to je zase už také, že som už tak unavená, že som rada, že som,

že idem si poupratovať, prichystať veci na druhý deň, takže už potom kašlem na také veci.“ (R4)

Zároveň respondentky priznávajú, že je pre nich aj po psychickej stránke náročné myslieť na možnosti vzdelávania popri starostlivosti o deti aj domácnosť: „Viete čo, neriešila som to, keďže dieťa dáva zabrať dosť, celý deň. A keď už má človek tú hodinku–dve voľno, tak je rád, že si oddýchne, že si ľahne alebo čo, alebo kukne si nejaký film, naje sa v kľude a nie to ešte sa šprtať ďalej v knihách.“ (R23)

Prekážky vo vzdelávaní vnímajú respondentky aj **vo finančnej rovine** vzhľadom na to, že ide o nadmerné výdavky. Vysoké ceny za školenia, ktoré vnímajú respondentky ako potenciálne nápomocné pre ich ďalšiu uplatniteľnosť na trhu práce, pre nich znamenajú, že sú tieto možnosti neprístupné: „Časovo a v podstate aj finančne, lebo tiež si to treba zaplatiť. Tam je to tiež tak spravené, že vlastne na bezplatné absolvovanie nejakých takýchto kurzov, či už opatrovateľský do zahraničia alebo aj účtovníctvo, majú nárok len ľudia, ktorí sú nejakú dobu na úrade práce ako nezamestnaní. Čiže to je zase také. Ako v pohode, však aj im treba pomôcť, ale mohli by buď aspoň nejakú zľavu na ten kurz alebo niečo. Proste pre takýchto ľudí, že by to bolo viac dostupné.“ (R7) Respondentky na základe svojich skúseností pomenovali financie ako faktor, ktorý ich od ďalších možností vzdelávania úplne odrádza: „No, vždycky som chcela. Ale zatiaľ nám to, nevychádza nám to no proste. Treba na to financie, keď človek chce nejako ešte nejakú školu si spraviť.“ (R25) Financie boli pre respondentky neraz kľúčovým dôvodom, ktorý im prekazil účasť na kurze, na ktorom sa zúčastniť chceli: „No viete čo, uvažovala som nad tým. Len finančne náročné to bolo. Čiže som si nemohla dovoliť, zasa. Tak som sa rozhodla, že to radšej investujem do tých mojich detí, nech majú oni.“ (R22)

Oddych a zdravie

Medzi respondentkami sa zdá byť bežné, že vnímajú **možnosti trávenia voľného času predovšetkým ako čas strávený so svojimi deťmi**. Respondentky vnímajú, že nielen časové možnosti, ale aj kvalita trávenia ich voľného času závisí na deťoch: „Nejaký osobný život alebo niečo také, tak to je zase iba na tom, ako si to s deťmi dokážem skorigovať. Takže je to dosť náročné.“ (R4) Deti v konečnom dôsledku určujú aj spôsob, akým môžu a dokážu svoj voľný čas tráviť. „Čiže čas pre seba nemám žiaden. Všetky moje koníčky alebo záujmy sa ako keby prirodzene pretavili do toho, že sa venujem dcére. A čo teda viem, že by ma nerešpektovala tak, ako trebárs trénera, tak ju aspoň vozím na tie krúžky, čakám ju tam.“ (R8)

Pre viaceré respondentky je obmedzená časová prístupnosť k možnostiam trávenia voľného času dlhodobou otázkou, pričom zároveň pociťujú negatívne dôsledky tohto stavu aj po psychickej stránke: „Z mojej strany to bolo, nechcem povedať, že náročné, ja som bola workoholik, čiže to bolo nie, že úplne iné, že zrazu

človek povedzme nerieši nič, iba to dieťatko.“ (R2) Napriek tomu viaceré matky priznávajú, že aj napriek snahe o zmenu situácie sa im svoj voľný čas zladiť s ostatnými povinnosťami dlhodobo nedarí. „To je to, že je to pre mňa neznámy pojem, veľmi po tom túžim, naozaj to potrebujem a veľakrát, už keď som v stave fyzického vyčerpania, tak aspoň požiadam, nech mi dajú pokoj na nejakú hodinu a buď si ľahnem, zavriem oči, pokúšam sa meditovať, alebo nejakým spôsobom si niečo vypočujem, ale to mám možnosť zase až keď tie malé zaspia, alebo fakt keď je už veľmi vyhrotená situácia. Keď, tak len s nimi.“ (R31) Zároveň však niektoré respondentky nevnímajú žiaden priestor na to, aby mohli kontrolovať svoj voľný čas: „Nemám na to čas. […] Ja mám náročné obidve deti, že si vyžadujú veľa pozornosti.“ (R10)

Dôležité je tiež upozorniť, že v tomto smere nemusia voľnému času brániť iba povinnosti spojené so starostlivosťou o deti, ale aj o domácnosť: „No a po večeroch zase upratujem a varím a chystám veci. Takže ja nepoznám taký môj súkromný život, že vyložiť si nohy, ako kamarátka povie, že prečítala knižku, alebo pozerala si nejaké telenovely. To ja zase nepoznám. Takže ja po večeroch buď upratujem, chystám veci, zašívam…“ (R14)

Pomerne často sa opakujúcim činiteľom možností trávenia voľného času respondentkami je **faktor prítomnosti alebo naopak, neprítomnosti podpornej siete rodiny či známych**. Práve od neho závisí, či žena dokáže využívať dostupné možnosti trávenia voľného času. Respondentky priznávajú, že oddychovať sa im podarí najmä vtedy, ak im niekto dokáže deti postrážiť: „Viete čo, to sú asi také rýchlovky, vždy, keď malý so svokrou idú do obchodov alebo čo, tak chytro osprchovať sa, v kľude najesť, vlasy pozmývať, trošičku sa dať do kopy a tak. Toto sú možno také pol hodinky, hodinky niekedy.“ (R23), pričom z ich skúseností tiež vyplýva, že je v praxi pomerne náročné si stráženie zabezpečiť na pravidelnej báze, aby sa mohli aj v dlhodobom horizonte venovať voľnočasovým aktivitám: „Ani veľmi nie, jedine vtedy, keď mi niekto pomôže postrážiť deti alebo teda keď spia.“ (R4) Z toho však zároveň vyplýva opätovne pocit, že možnosti na trávenie voľného času sú pre ne osobne výrazne limitované až žiadne. „Hej, organizujú tam na tých trampolínach, aj nejaké fitness centrum tam je, že chodia tam cvičiť. Kamoška ma aj volala, ona na tie trampolíny chodila. Ale tým, že nemá mi kto strážiť a nemôžeme si to dovoliť, tak…“ (R7) Najmä v prípade znevýhodnených skupín, napríklad matiek s deťmi so zdravotným znevýhodnením, je to pritom často nielen otázka toho, či si vedia zabezpečiť starostlivosť z časového hľadiska, ale aj z hľadiska toho sa zastupujúci subjekt dokáže o dieťa so špeciálnymi potrebami plnohodnotne postarať: „Ten servis, že keby bol niekto, kto vie fyzicky vyzdvihnúť, naučiť sa s ňou a viem sa spoľahnúť na toho človeka, tak, že ja môžem robiť, že ráno ja ju dám do školy, idem do práce, ale niekto mi ju na obed vyzdvihne, naučí sa s ňou poobede, postráži a ja prídem večer. Alebo niečo medzitým.“ (R30)

5.2.2.3 Obmedzená prístupnosť z dôvodu porušovania či obchádzania legislatívy

Tretia skupina prekážok v prístupnosti nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života obsahuje prípady porušovania či obchádzania zákona, využívania medzier v zákone a pohybovania sa na hrane zákona zo strany zamestnávateľov, prípadne poskytovateľov služieb starostlivosti.

Tabuľka 4 Prehľad kategórií obmedzenej prístupnosti z dôvodu porušovania či obchádzania legislatívy

Nástroj zosúlaďovania pracovného a osobného života	**Identifikované prekážky**	**Dôvod neprístupnosti**
Dôstojné pracovné podmienky	Obchádzanie Zákonníka práce, resp. využívanie jeho medzier	Implementačná neprístupnosť
	Bránenie v čerpaní priepustiek a OČR	Implementačná neprístupnosť
Ochrana pracovného miesta	Zrušenie miesta bez náhrady	Implementačná neprístupnosť
Prístup k práci	Diskriminácia v prístupe k práci z dôvodu pohlavia, prípadne iného postavenia (rodičovstva)	Časová neprístupnosť
Služby starostlivosti o deti	Problémy s kapacitou v zariadeniach starostlivosti o deti	Kapacitná neprístupnosť

Dôstojné pracovné podmienky

V otázke prístupnosti respondentky upozorňujú aj na skúsenosti s **obchádzaním Zákonníka práce, prípadne s častým využívaním medzier v Zákonníku práce v prospech zamestnávateľov**, a to najmä v podobe sťaženého prístupu k stabilným a istým formám zamestnania, akým je najmä trvalý pracovný pomer na dobu neurčitú. Respondentky zdieľali najmä skúsenosti, kedy kvôli nedostatku iných pracovných možností boli okolnosťami nútené akceptovať aj podmienky pre ne nevyhovujúce a najmä zvyšujúce pocit neistoty s ohľadom na schopnosť zabezpečenia optimálnej životnej úrovne, ako napríklad práca na dohody, brigády a iné neisté formy zamestnania: „Mám štyridsaťpäť rokov a teraz robím prvý krát na zmluvu. A predtým, neviem v akom roku to bolo... rok mám odrobený. Vždy robím na čierno. Akože tak na dohodu. Lebo ináč, tu nikto nikoho

nezamestná. Tak to bolo. Mne neponúkali zmluvy.“ (R35) Podobný problém sa objavuje aj v prípade respondentiek, ktoré pracujú v oblasti školstva, najmä v súvislosti s opätovným predlžovaním pracovnej zmluvy na dobu určitú, pričom v prípade neistej životnej situácie je pre respondentky nemožné riskovať, že o prácu prídu: „Mala som pocit, že iba dva krát sa môže a tretí krát už musí byť na trvalý. Ale stretla som sa na našom pracovisku, že už aj tretí krát majú ľudia na rok predĺženú.“ (R8)

Opakujúca sa skúsenosť respondentiek s negatívnou prístupnosťou dôstojných pracovných podmienok súvisí s praktikami zamestnávateľov, ktorí **neprimeraným spôsobom zabraňujú prístup k čerpaniu OČR a priepustiek** (paragrafov) na pracoviskách. Respondentky vo viacerých prípadoch zdieľali svoju skúsenosť, že mať dieťa znevýhodňuje ich pozíciu na pracovisku voči zamestnávateľovi, ktorý rôznymi, viac či menej invazívnymi spôsobmi komplikuje ich situáciu pri snahách riešiť starostlivosť o svoje deti (najmä v prípade choroby): „Ja som si nemohla dovoliť byť ani na očeérke a ani byť na péenke. Ja keď, aj keď som bola chorá, podotýkam, som mala tridsaťosem horúčku, musela som ísť do práce.“ (R22) V prípade viacnásobných matiek to spôsobuje ešte intenzívnejší pocit neistoty, pričom takáto situácia nepriaznivo vplýva aj na mieru istoty schopnosti udržať si zamestnanie: „Tým, že som viacrodička, že nemám jedno dieťa, ale mám tri. Čiže aj tá chorobnosť, ono to štatisticky stúpa vyššie, že teda je možnosť, že budem dlhšie doma, viacej doma a častejšie. Takže to je také najvyššie riziko.“ (R9)

Skúsenosti respondentiek dokonca zahŕňajú formy negatívnej finančnej motivácie, ktorá v praxi pôsobí ako finančný trest za využívanie priepustiek v súvislosti so starostlivosťou o dieťa, napríklad ich naviazaním na jednu zo zložiek platu, ktorá sa pri využívaní priepustiek kráti: „Oznámila nám, že keď budeme mať priepustku, tak že v ten mesiac nedostaneme prémie. […] Tak som zostala zaskočená, že prečo, mám na to nárok, mám choré deti, tak čo mám robiť, mám si kvôli tomu stále brať dovolenku, keď viem, že na toto mám nárok?! […] a od toho sa odvíjajú vlastne aj ročné prémie.“ (R20)

Napriek tomu, nie je našim cieľom zhodnotiť legálnosť či, naopak, nelegálnosť incidentov, o ktorých respondentky hovoria (vzhľadom na to, že také posúdenie je možné jedine na individuálnej úrovni), je možné na základe ich skúseností konštatovať, že respondentky sa pomerne často dostávajú pred voľbu: buď sa vzhľadom na pravidlá určované zamestnávateľom v súvislosti s čerpaním OČR a priepustiek budú starať o deti (vrátane, napríklad, návštev u lekára) a zároveň prídu o časť mzdy, alebo sa v snahe predísť finančnej strate rozhodnú ísť do zamestnania aj v prípadoch, v ktorých im zákon garantuje nárok na čerpanie voľna.

Ochrana pracovného miesta

Jedným zo spôsobov, akým je pre zamestnávateľov možné využiť medzeru v Zákonníku práce na úkor garancie ochrany pracovného miesta pre zamestnancov či zamestnankyne, je **zrušenie pracovného miesta bez náhrady** z dôvodu organizačnej zmeny. Aj keď je možné brať do úvahy, že v istých situáciách je takáto prax odôvodnená okolnosťami, je tiež nevyhnutné zdôrazniť, že ide o pomerne zásadný faktor neistoty pre matky pri návrate na pracovný trh, a preto by mala byť posledným možným riešením.

V závislosti okrem iného aj od vzťahov so zamestnávateľom naznačujú skúsenosti respondentiek pomerne rozšírenú prax, že sa respondentky aj tesne pred návratom do práce dozvedeli, že s pracovným miestom už počítať nemôžu: „Pol roka som sa ohlasovala. Od januára sme komunikovali, či august, či september. Ako budú potrebovať. Ako si to viem zariadiť aj so škôlkou. A ... dcérka mala necelé tri roky, už sa dalo do tej škôlky dať. Nebol tam taký predpoklad, že ak sa vám dá skôr, lebo niečo sa deje alebo niečo také. A potom som sa dozvedela, že v máji dakoho prijali. Medzitým, tak tam asi dačo potrebovali pokryť. Alebo čo. A ja keď som nastúpila v septembri, tak už nebolo pracovné miesto zrazu, zo dňa na deň.“ (R26) V iných situáciách zamestnávateľ oznámil, že s respondentkami už na pracovisku nepočíta: „Ja by som sa bola od januára vrátila a oni by mi dali aj tak výpoveď z nadbytočnosti.“ (R11) Nezriedka sú respondentky postavené pred voľbu vrátiť sa z rodičovskej dovolenky skôr, aby o miesto neprišli: „Potom som sa vrátila hneď, malá mala tri mesiace, hneď som sa vrátila, lebo sa uvoľnilo miesto a nechcela som o to miesto prísť.“ (R35)

Prístup k práci

Viaceré respondentky na základe svojich skúseností vnímajú, že mať dieťa je nielen považované za nevýhodu na pracovisku, ale zároveň je to dôvod, prečo je pre nich problematické nájsť si zamestnanie. Napriek tomu, že v takom prípade ide o **diskriminačný postup v prístupe k práci z dôvodu pohlavia, prípadne iného postavenia (rodičovstva) v zmysle antidiskriminačného zákona** (Zákon 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov), aj skúsenosti respondentiek naznačujú, že zamestnávatelia napriek tomu berú malé deti do úvahy pri nábore nových zamestnankýň. „Tie prekážky sú hlavne to, že matka s deťmi je, by som povedala, nezamestnateľná. Veľakrát, keď som bola na pohovore, by ma brali všetkými dvadsiatimi. Vyhovovala som im. Páčila som sa im, mala som skúsenosti, mala som prax, ale mám deti. Takže toto je ta asi tá najväčšia prekážka. Málokto dokáže tolerovať tú ženu aj s tými deťmi. Málokto dokáže vytvoriť také podmienky, aby matka si mohla tie deti zaniesť aj vyzdvihnúť.“ (R31)

Opätovne sa v skúsenostiach respondentiek ukazuje, že v prípade samoživiteliek ide o to komplikovanejšiu situáciu, keďže bez podpory druhého rodiča je kvôli starostlivosti o dieťa považovaná za rizikovú zamestnankyňu: „Napríklad, naposledy som bola na pohovoroch a ma odbili s tým, že som sama na malého, že nemám manžela. Takže oni to berú ako riziko, že často budem na PNke s malým, takže oni sa nebavili.“ (R36) S otázkami na deti sa počas pohovoru pritom stretli hneď niekoľké respondentky: „Stalo sa mi niekoľko krát, že mi volali, že už sa rozhodujú iba medzi dvoma kandidátmi, medzi mnou a niekým, ale keďže potrebujem tak skoro končiť, tak asi sa rozhodnú pre toho druhého. To sa mi stalo viac krát.“ (R8)

Služby starostlivosti o deti

Problémy s kapacitou nie sú novou témou a je to čitateľné aj zo skúseností respondentiek, ktoré sa s týmto problémom takisto stretli, pričom dôvody ako aj ostatné faktory boli vzhľadom na ich špecifické situácie rôzne.

Zo skúseností respondentiek napríklad vyplýva, že aj keď podľa zákona majú predškoláci pri prijímaní prednosť, nie vždy sa to v praxi aj naozaj deje, čo opätovne spôsobuje problémy najmä v súvislosti s pracovnými povinnosťami matiek: „A vôbec nebrali ohľad na to, že zákon im ukladá uprednostňovať predškolákov. Ale neuprednostnili ich, uprednostnili štvor- päťročné deti, čiže máme teraz sťaženú situáciu tým, že si dcéru vodím k sebe do práce. Ja mám úplne inú vekovú skupinu. Ona sa tam nudí alebo proste ukáže im také veci, ktoré by tie malé deti ešte nenapadli. Čiže podrýva mi trošku autoritu.“ (R8) Respondentky tiež reflektovali veľké množstvo žiadostí o miesta v materských školách a tiež čakacie listiny, kvôli ktorým je niekedy až nemožné dieťa do materskej školy umiestniť: „Viem, že minulý rok v [mesto] bolo stodvadsať nevybavených žiadostí prijatia detí do materskej školy. Keď si zoberieme dvadsať detí na triedu, to je jedna celá škôlka. Nám tu chýba. Čiže stodvadsať detí bolo nevybavených.“ (R9)

Viaceré respondentky tiež priznali, že v prípade zariadení starostlivosti o deti, o ktoré sa usilovali, prijatie dieťaťa neraz závisí od osobných známostí: „Prvý krát to bolo vybavené. Po známej. Naozaj som ešte riaditeľke kupovala veľkú bonboniéru. A išla som tam s tou mojou známou. Lebo to bola škôlka, kde sa všetci dostávajú len po známosti. Takže toto bolo po známosti vybavené.“ (R14) Dokonca to zo svojich skúseností vnímajú ako jedinú cestu, ako sa môžu k miestu v zariadení starostlivosti o deti dostať: „Ináč do škôlky je problém. Keď nemáte dakoho známeho, alebo keď neviete dačo dať dakde. Všimné alebo tak.“ (R35) Komplikáciou pre ženy, ktoré sa chcú vrátiť na pracovný trh po tom, ako dieťa dovŕši tretí rok života, je aj to, že sa uprostred školského roka nie vždy matke podarí umiestniť dieťa do materskej školy,

čo znamená, že nástup do práce je pre ženu nemožný, avšak zároveň stráca nárok na rodičovský príspevok.

5.2.3 Vhodnosť nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života

Tretia kapitola poskytuje prehľad najčastejšie spomínaných prekážok z hľadiska vhodnosti existujúcich nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života, rozdelených do dvoch kategórií: z dôvodu nedostatočnej kvality využívaných nástrojov a z dôvodu nepriaznivého finančného hľadiska.

Tabuľka 5 Prehľad kategórií nedostatočnej vhodnosti z dôvodu nedostatočnej kvality využívaných nástrojov a z dôvodu nepriaznivého finančného hľadiska

Nástroj zosúlaďovania pracovného a osobného života	**Kategória prekážok**	**Kód**
Dôstojné pracovné podmienky	Nadmerne stresujúce pracovné prostredie	Kvalitatívna nevhodnosť
Prístup k práci	Nezamestnateľnosť kvôli dlhému obdobiu mimo pracovného prostredia	Kvalitatívna nevhodnosť
Flexibilné formy práce a pracovné podmienky	Flexibilné formy práce na úkor benefitov	Kvalitatívna nevhodnosť
Systém sociálnej podpory	Neistota pri stabilite sociálnej podpory	Kvalitatívna nevhodnosť
Služby starostlivosti o deti	Zodpovedajúca kvalita služieb starostlivosti o deti	Kvalitatívna nevhodnosť
	Služby starostlivosti v prípade detí so zdravotným znevýhodnením	Kvalitatívna nevhodnosť
Verejná infraštruktúra a mobilita	Nedostatok, resp. nemožnosť efektívneho spôsobu prepravy pri zabezpečovaní logistiky okolo domácnosti	Kvalitatívna nevhodnosť
	Vylúčenie z verejnej prepravy	Kvalitatívna nevhodnosť
Systém sociálnej podpory	Nedostatočná výška finančnej podpory matkám detí so zdravotným znevýhodnením	Finančná nevhodnosť
	Nedostatočná výška finančnej podpory pri samoživiteľkách	Finančná nevhodnosť

5.2.3.1 Nedostatočná vhodnosť z dôvodu nedostatočnej kvality využívaných nástrojov

Dôstojné pracovné podmienky

Za nedostatočne dôstojné pracovné podmienky možno považovať aj **vytváranie nadmerne stresujúceho pracovného prostredia** vzhľadom na iné povinnosti pri starostlivosti o deti a domácnosť. O vhodnosti v tomto prípade hovoríme v prípadoch, kedy nie je zo strany respondentiek pochybnosť o dostupnosti či prístupnosti práce ako takej, avšak pracovné podmienky nevyhovujú potrebám týchto žien. Vychádzajúc zo skúseností respondentiek totiž po návrate z MD/RD neraz dochádza k situáciám, kedy tlak zo strany zamestnávateľa na udržanie pracovného tempa a efektivity aj po návrate z MD/RD znamená nadmernú psychickú aj fyzickú záťaž. „Ono sa to dá skĺbiť, ja už som si to nejako skĺbila, ale vravím veľa krát buď nestíham, potom som nervózna, alebo robím po nociach, to som potom zase nevyspatá.“ (R29) Respondentky taktiež reflektovali na náročnosť pri udržiavaní pracovného tempa, na ktoré boli ony aj ich zamestnávatelia zvyknutí pred odchodom na materskú dovolenku: „Ja som sa vrátila a hneď mi teda vrátili pozíciu vedúcej oddelenia a musela som vypracovať 70 stranové štandardy. Hneď po príchode, prvý mesiac. Proste prídem po dvoch rokoch a hneď ste odo mňa chceli 70 stranovú prácu, ktorú musím dôkladne vypracovať, lebo je to dôležitý materiál a robila som to po večeroch. Takže tie prvé dva týždne boli také náročné naozaj, že aj tá malá a všetko, takže ak by mali trošku s týmto myslím, že strpenia, že nech im dajú trošku čas, nech sa opäť do toho dostanú.“ (R12)

Prístup k práci

Dlhodobý výpadok z pracovného prostredia má nielen vplyv na **zamestnateľnosť žien po MD/RD**, ale zároveň aj na ich sebavedomie a odhodlanie. Zároveň sa však opakuje, že aj z tohto dôvodu sú matky nútené zvažovať zamestnania, ktoré požadujú nižšiu kvalifikáciu, a teda sú často aj finančne podhodnotené. Faktor dlhodobej absencie z pracovného prostredia, skombinovaný aj s vyššie spomínaným časovým faktorom, ovplyvňujúcim prístupnosť k pracovným príležitostiam, má v konečnom dôsledku násobne nepriaznivý vplyv na možnosti matiek na trhu práce. „A keď počúvam ženy, čo sú takto dlhšie na materskej alebo na rodičovskej, tak všetky by robili len upratovačky. Vravím, to kde sme zasa. Čo už sme tak na tom zle, že ideme len upratovačky robiť? To sa mi tiež nepáči.“ (R24)

Flexibilné formy práce a pracovné podmienky

Aj v prípadoch, kedy flexibilná forma práce pre matku prístupná je, vhodnosť sa javí ako nedostatočná vo vzťahu k možnostiam zosúlaďovania pracovného a osobného života. Nezriedka to znamená aj to, že zamestnankyne **prichádzajú o benefity**, ktoré sú im v neadekvátnej miere upierané práve kvôli tomu, že si nemôžu dovoliť nastúpiť na plný pracovný čas. „Zamestnanecké benefity, hej... že to, čo mali zamestnanci, tak zrazu som nemala ja. To je tá daň za ten voľný pracovný čas. To sú tie priority... že niekto sa vie lepšie podriadiť tomu pracovnému času. Mne to naozaj nevyhovovalo, no." (R5) Druhým aspektom je finančná stránka. Pri skrátenom alebo čiastočnom úväzku je automaticky oslabená aj finančná stránka, čím sú matky postavené pred náročnú voľbu, či zabezpečia príjem (čo je opäť viac problematické v prípade samoživiteliek bez podpornej siete rodiny a príbuzných) alebo starostlivosť o dieťa: „Aj by som sa rada poobzerala po inej sfére, kde by som zarobila viacej. Pretože máme len ten jeden príjem. Ale nemôžem, pretože ten čas mi zase vyhovuje..." (R8)

Systém sociálnej podpory

Skúsenosti respondentiek naznačujú, že schválenie sociálnej dávky nemusí vždy znamenať koniec starostí či neistoty, keďže v niektorých prípadoch pociťujú **neistotu, že o dávku môžu po nejakom čase prísť**. „Nie je to úplná istota, že existuje nejaká fixná dávka od štátu, že vždy viem, že mi to príde a pokryjem si základné veci." (R8). Navyše, pri niektorých dávkach je nevyhnutné pravidelné a opakované poskytovanie dokumentácie, ktorá už v minulosti poskytnutá bola, napríklad v prípade diagnózy zdravotne znevýhodnených detí: „No je to také zvláštne, že stále to potrebujú posudzovať a mať nejaké potvrdenia od lekárov. Len keď sa človek raz narodí s Downovým syndrómom, tak asi za rok mu ten syndróm nejako nezmizne, asi ho bude mať navždy." (R24)

Aj v tomto prípade sa v násobne neistej situácii ocitá skupina matiek detí so zdravotným znevýhodnením, a to vzhľadom na špecifické problémy, akými je napríklad nedostatok asistentských služieb, o ktoré síce môžu požiadať, avšak nie vždy ich naozaj aj dostanú v potrebnom rozsahu. „Ak už aj dákeho vôbec dostanete. Takže aj toto by som videla, keby tých asistentov popribúdalo, to by veľa rodinám uľahčilo život. Daktoré detičky sú umiestniteľné aj do normálnej škôlky, ale tiež možno dve hodinky by tam mal byť asistent. Lebo pani učiteľka, ktorá má 24 detí v triede, ak sú tam dve, tak nemôže jedna len za takýmto chlapcom behať." (R26) Aj v tomto prípade sa teda ukazuje, že systém sociálnej podpory pre špecifickú znevýhodnenú skupinu nie je vždy nastavený v súlade s reálnymi životnými

situáciami a potrebami jednotlivých rodín, ktoré v závislosti od konkrétnej diagnózy majú rôznorodé a často mimoriadne špecifické potreby, na ktoré existujúca legislatíva nie vždy myslí, resp. ich nedokáže plnohodnotne predpokladať. „Ja potrebujem svoje dieťa vzdelávať, rozvíjať, socializovať. Vytvárať mu herné a rovesnícke skupiny, nie ho izolovať. Takže ten systém podpory, ktorý je vytváraný, tu na Slovensku, je nefunkčný až patologicky v tom, že mňa pripravuje na ešte silnejšiu izoláciu v budúcnosti. Pretože mi už tú izoláciu vytvára aj v ranom veku môjho decka. Pretože mi povedali super, veď vy môžete zostať a požiadať o predĺženú rodičovskú. Ale to nie je to, čo ja chcem.“ (R32)

Služby starostlivosti o deti

Zo skúsenosti respondentiek vyplýva, že najčastejší problém pociťovali s **kvalitou služieb starostlivosti a s tým, do akej miery zodpovedali tomu, čo ich dieťa v danom období potrebovalo**. To sa týkalo nielen respondentiek, ktorých dieťa je zdravotne znevýhodnené, keďže zariadenia starostlivosti o deti nie sú vždy pripravené na prijatie dieťaťa so zdravotným znevýhodnením (viď nasledujúcu podkapitolu).

Respondentky zdieľali široké spektrum skúseností súvisiacich s kvalitou nastavených služieb. Príkladom sú situácie, kedy dieťa s učiteľkami nevychádza, čo následne znásobuje jeho neochotu do zariadenia chodiť. „A pred škôlkou to boli naháňačky. Mesiac som takto držala. Potom som, fakt, ako skolabovala som. Ja som odišla po štvrtom týždni so slzami v očiach. Ale tak, že ja som sa zložila úplne pred škôlkou. Srdce mi pukalo. Jak on chodil do škôlky, on sa držal zábradlia. Že nie, nie. Nasilu som ho dávala pani učiteľke.“ (R14) V niektorých prípadoch matky neboli subjektívne spokojné s kvalitou vzdelávania či prípravy dieťaťa: „Nechcela som dávať tie mladšie na tú škôlku, kde bol on. Lebo som s tou škôlkou nebola vôbec spokojná. Mne tam dieťa nepripravili vôbec na štúdium do školy. Predškolák bol vtedy už. No mi ho vôbec nepripravili.“ (R22)

Medzi respondentkami sa dokonca objavila aj skúsenosť s prejavmi rasizmu a diskriminácie voči dieťaťu zo strany personálu, čo bolo následne riešené aj s vedením materskej školy: „Tú mladšiu som už musela preložiť, pretože rasistická učiteľka. Tento rok začala úplne od špiku a strašne sa z toho teší, čiže bol tam problém s učiteľkou, čo som viedla až ku riaditeľovi, že teda mám podnet na pani učiteľku a sa jej zastal.“ (R27) Uvedené príklady síce vzhľadom na veľkosť vzorky nie je možné v tomto výskume označiť za systémové problémy, ide skôr o prehľad príkladov faktorov, ktoré okrem iného vplývajú na mieru subjektívnej spokojnosti a istoty matiek pri využívaní služieb starostlivosti o deti.

Situácia v prípade matiek detí so zdravotným znevýhodnením je komplikovanejšia aj vzhľadom na **špecifické nároky na služby starostlivosti**, a to

v závislosti od náročnosti diagnózy dieťaťa. Aj v tomto prípade respondentky spomenuli rôznorodé skúsenosti s nevhodnou kvalitou služieb starostlivosti, s ktorými mali ony a ich deti skúsenosti. Objavujú sa najmä prípady, kedy služby starostlivosti, ktoré sú v okolí k dispozícii, neboli dostatočne pripravené na starostlivosť o dieťa so špeciálnymi potrebami: „Lenže to sa mi tiež nepáčilo. Keby ho aspoň zapájali... lenže ja, keď som poňho prišla, tak on tam sedel za počítačom, pustili mu rozprávky a s ostatnými deťmi buď cvičili alebo niečo robili, nejakú aktivitu, ale jeho nie, jeho tam len nechali, len aby bol ticho, sedel na zadku a nič nerobil. Keď príde mama o jedenástej, nech ide domov rýchlo, ani ho tam nedávali spať." (R29) Ako dôležitý faktor sa zároveň ukazuje nedostatočný počet asistentov a asistentiek, ktoré deti so zdravotným znevýhodnením v zariadeniach starostlivosti potrebujú: „Tých asistentov je tak málo. Úrad práce ich platí možno na pol roka. Ďalší pol rok prepláca rodič, tak voľáko to je, že nie sú ani zaplatení na celý školský rok." (R26)

Podľa skúseností respondentiek navyše aj zariadenia starostlivosti pre deti so špeciálnymi potrebami nevytvárajú dostatočne stimulujúce a najmä integrujúce prostredie pre to, aby sa aj tieto deti mohli a dokázali plnohodnotne rozvíjať tak, ako potrebujú: „A tie dva dni v týždni, keď platíme to súkromné denné centrum, tam sa cíti skvele, ale znova je to umelo vytvorené prostredie. Neviem, či ma rozumiete. Je to síce taký mikro raj na zemi, ale nie je prirodzený. Je tam len s troma ďalšími deťmi, zažije si tam zážitky, zažije si tam to nastimulovanie tých svojich potrieb, že sa mu dostane toho, čo potrebuje aj jeho zdravotný stav, ale je to umelé." (R32) Respondentky taktiež spomínali nedostatočné vzdelávanie pracovníkov a pracovníčok v týchto zariadeniach a s tým súvisiacu neschopnosť intenzívnejšie a efektívnejšie integrovať deti so špeciálnymi potrebami do kolektívu: „Aj v tej špeciálnej škole som bola zarazená, ja som hocikedy učiteľkám povedala a oni boli úplne vygumované, nechápali, o čom im rozprávam. Že aj toto sa dá, aj toto. A ja by som očakávala, že práve ony sa vo svojej oblasti musia tiež vedieť vzdelávať a vedieť, aké sú teraz možnosti." (R16)

Verejná infraštruktúra a mobilita

V závislosti od regiónu a miesta bydliska respondentky sa ako jedna z kritických pripomienok v oblasti infraštruktúry, a najmä verejnej dopravy, opakuje nízka časová **efektivita pri využívaní verejných dopravných prostriedkov**, najmä v závislosti od ich frekvencie. Napriek tomu, že v prípade nastavenia verejnej dopravy ide o pomerne komplexnú otázku, ktorá nevyhnutne berie do úvahy množstvo ďalších faktorov a cieľových skupín, a preto nie je možné jej celkovú kvalitu hodnotiť iba z pohľadu pracujúcich matiek, resp. matiek na MD/RD, je

možné zhodnotiť možnosti, ktoré matky na MD/RD či po návrate na pracovný trh majú pri vyvažovaní pracovného a rodinného života v závislosti od verejnej dopravy.

Respondentky síce vnímajú verejnú infraštruktúru, avšak nepovažujú ju za efektívny prostriedok na zabezpečenie logistiky súvisiacej s prácou, domácnosťou a starostlivosťou o deti. Medzi najčastejšie výhrady respondentiek sa radí najmä frekvencia spojenia miesta bydliska s inými miestami, medzi ktorými sa behom bežného dňa pohybujú („Verejná doprava je tam nedostačujúca. Je len nejaká taká občasná verejná doprava" (R8)), neefektívne nastavené prípoje („Akurát sú tie spoje dosť veľakrát, keď potrebuje človek prestúpiť, tak sú tak na tesno proste spravené, alebo tak, že polhodinu človek čaká." (R4)), časová náročnosť spojená s čakaním na spoje („To... neexistuje, to si neviem ani predstaviť... [smiech] Lebo jednak nám tam aj chodia – možno, že trikrát, štyrikrát za deň z [mesto] autobusy, to je jedna vec, a alebo keď, tak s prestupom, no a vôbec... by som to... To ja by som musela, už tam ísť na určitú vysokú hodinu, aby som s nimi stihla prísť do [mesto], v [mesto] vystúpiť na stanici hlavnej, a zo stanice hlavnej najprv s jedným dieťaťom do školy, s ďalším dieťaťom do druhej škôlky, a to všetko musím stihnúť do ôsmej hodiny rána..." (R29)).

O to komplikovanejšie to však pociťujú vtedy, ak je od týchto logistických podmienok závislá aj preprava dieťaťa: „To cestovanie je dosť náročné, keď dve malé detičky, keď sú a napr. muž nemôže ísť z práce alebo keď má nočné, tak jemu neuznajú péčko, tým pádom musím ísť sama alebo požiadať starkú, takže takto chodíme a keď mám obidvoch naraz, napr. na budúci týždeň mám obidvoch naraz a ešte máme rizikovú v [mesto], čiže sa s nimi treba presúvať. Je to, ak chodíme ráno o šiestej už z domu a prichádzame domov sú už štyri hodiny, čiže..." (R25) Respondentky s týmito skúsenosťami preto vnímajú verejnú dopravu skôr ako záťaž, pričom nie všetky si zároveň môžu dovoliť prepravovať sa autom.

Druhý aspekt, ktorý respondentky identifikovali, súvisí s **pocitom vylúčenia z verejnej dopravy**. Podľa skúseností respondentiek sa to týka dvoch situácií. Jednak ide o možnosť prepravy kočíkov a pocitu odkázanosti pri nakladaní a vykladaní kočíka do hromadného prostriedku: „Ja to nemôžem, ja som väčšinou potrebovala pomoc, alebo aby bol nízky ten autobus. Takže záležalo vždy od toho na akých ľudí som natrafila." (R4) Druhý typ situácií vylúčenia z verejnej dopravy pociťujú najmä matky s deťmi so zdravotným znevýhodnením: „Momentálne už iba auto, chodili sme aj verejnou dopravou, len to bol zážitok s ňou cestovať verejnou dopravou. Tým, že ona potrebuje mať svoje miesto, jej vadil hluk v autobuse, keď bolo veľa ľudí, keď niektorí nastúpili ožratí a podobne, že páchli, tak to jej strašne vadilo. Ona tak patrične potom nahlas komentovala, nechápala, že nemá mať komentáre, tak isto, keď nemala svoje miesto, dokázalo ju to rozladiť na celý deň, celkovo ju cestovanie dosť unavuje. Takže viac menej sme presedlali na auto." (R30)

5.2.3.2 Nedostatočná vhodnosť z finančného hľadiska

Systém sociálnej podpory

V prípade matiek detí so zdravotným znevýhodnením je **výška sociálnej podpory nedostatočná najmä z dôvodu zvýšených nákladov na starostlivosť o dieťa**, ktoré však výška dávok nie vždy dokáže adekvátne reflektovať. Súvisí to najmä s nevyhnutnou zdravotnou starostlivosťou vo forme terapií či iných zdravotných procedúr, ktorých náročnosť závisí od diagnózy dieťaťa. Nie všetky procedúry, ktoré dieťa potrebuje, sú preplácané zdravotnými poisťovňami; starostlivosť zároveň zahŕňa aj zvýšené náklady na cestovanie za týmito procedúrami, a to najmä v prípade rodín, ktoré bývajú ďalej od väčších miest, kde sú tieto možnosti sústredené. „No tak pri zdravom dieťati áno, ale takto určite nie. Nás len cesta do Bratislavy vyjde 100 eur. Nikdy neviete, či tam potrebujete ísť raz za rok alebo päťkrát za rok. A syn má načúvací aparát, ktorý má rok a pol alebo tak nejako. Do dvoch rokov, kým ho má, má záruku naňho, ale potom budeme musieť za každú opravu platiť 570 eur. Čo nemáme šancu ani našporiť, odložiť, ani nijak. A ide o to, že poisťovňa nám môže a nemusí preplatiť do 80 percent.“ (R37) Sociálna podpora, ktorú štát týmto rodinám poskytuje, tak respondentkami v neistých životných situáciách nie je vnímaná ako dostatočná, aby tieto zvýšené náklady pokryla pri všetkých diagnózach.

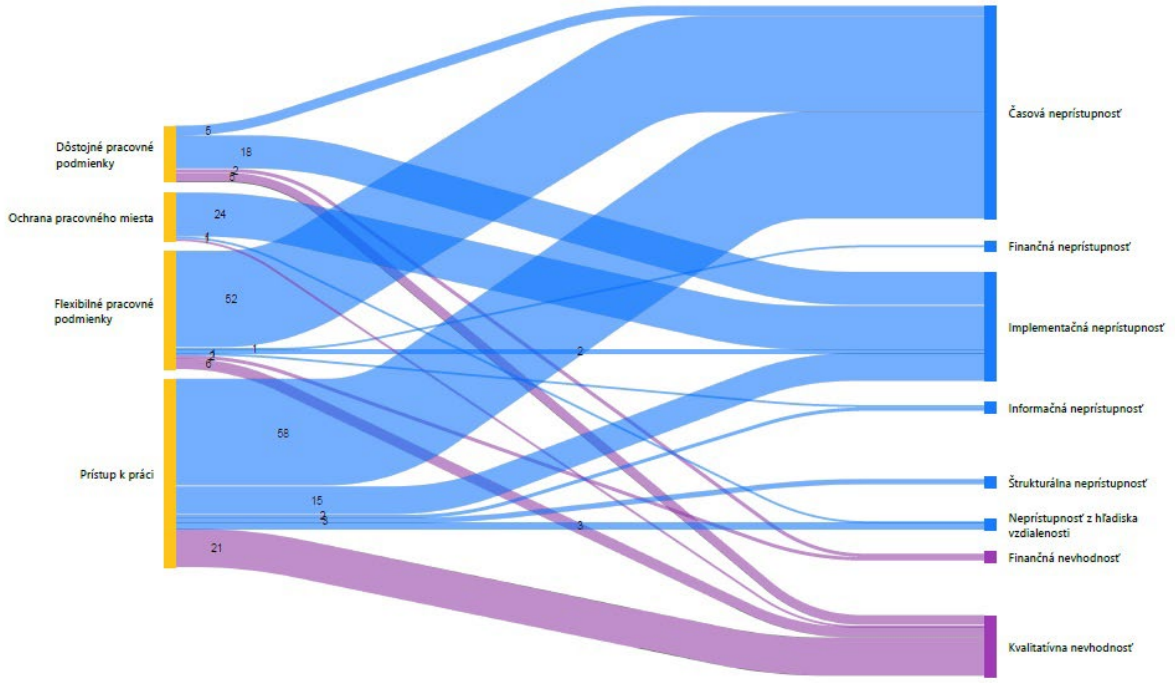
Samoživiteľky sú v tomto ohľade taktiež viacnásobne znevýhodnené. Okrem vyššie spomínaných problémov s prístupnosťou sociálnej podpory je to aj nepostačujúca výška sociálnej podpory (ak k nejakej majú prístup). Táto znevýhodnená skupina matiek totiž výrazne pociťuje absenciu druhého príjmu, bez ktorého nevyhnutne čelia väčším ťažkostiam pri zaisťovaní optimálnej životnej úrovne: „Kebyže nemám podporu od partnera a som slobodná matka, tak určite by som si nemohla dovoliť byť doma na materskej. To nie. Nie na Slovensku. Povedzme si na rovinu.“ (R38) V prípade týchto matiek je kľúčová podpora širšej rodiny, pričom viaceré respondentky uznali, že bez tejto podpory je schopnosť zabezpečiť rodinu a najmä dieťa výrazne náročnejšia. „V našom prípade je to ešte dokonca nastavené tak, že napriek tomu, že mám 40 rokov, tak aj finančne mi rodičia veľmi pomáhajú, pretože tie výdavky, ktoré mám na syna... opatrovateľský príspevok a výživné, ktoré mám od bývalého manžela, mi postačí len na syna, na výdavky spojené s ním, čiže povedzme nájom alebo stravu, ktorá ide na mňa, to mi platia rodičia moji.“ (R39)

5.2.4 Kľúčové zistenia

Posledná podkapitola sumarizuje prehľad najčastejšie sa opakujúcich problémových situácií v otázkach dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti pri jednotlivých nástrojoch zosúlaďovania pracovného a osobného života.

Rôzne aspekty práva na prácu a rovnosť príležitostí na pracovnom trhu

Súhrnný prehľad skúseností respondentiek (Graf 10) naznačuje intenzitu prepojení tvrdení respondentiek týkajúcich sa štyroch aspektov zosúlaďovania pracovného a osobného života s dôvodmi, ktoré boli respondentkami identifikované v súvislosti s neprístupnosťou alebo nevhodnosťou opatrení na zosúlaďovanie pracovného a osobného života.



Graf 10 Nástroje a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života v rámci práva na prácu a rovnosti príležitostí na pracovnom trhu v porovnaní s vnímaním respondentiek v otázkach ich prístupnosti a vhodnosti

Jednou z najvýraznejších a najčastejšie sa vyskytujúcich prekážok, spôsobujúcich najmä obmedzenie prístupu k práci, je prekážka súvisiaca s časovým hľadiskom. Tieto prekážky sú najrelevantnejšie najmä v súvislosti s flexibilnými formami a podmienkami práce, ktoré sa z hľadiska zosúlaďovania pracovného a osobného života javia ako kľúčové (napríklad aj v súvislosti s kompatibilitou s podmienkami fungovania služieb starostlivosti o deti), ako aj v otázke prístupu k práci ako takej. Prístupnosť flexibilných foriem práce a

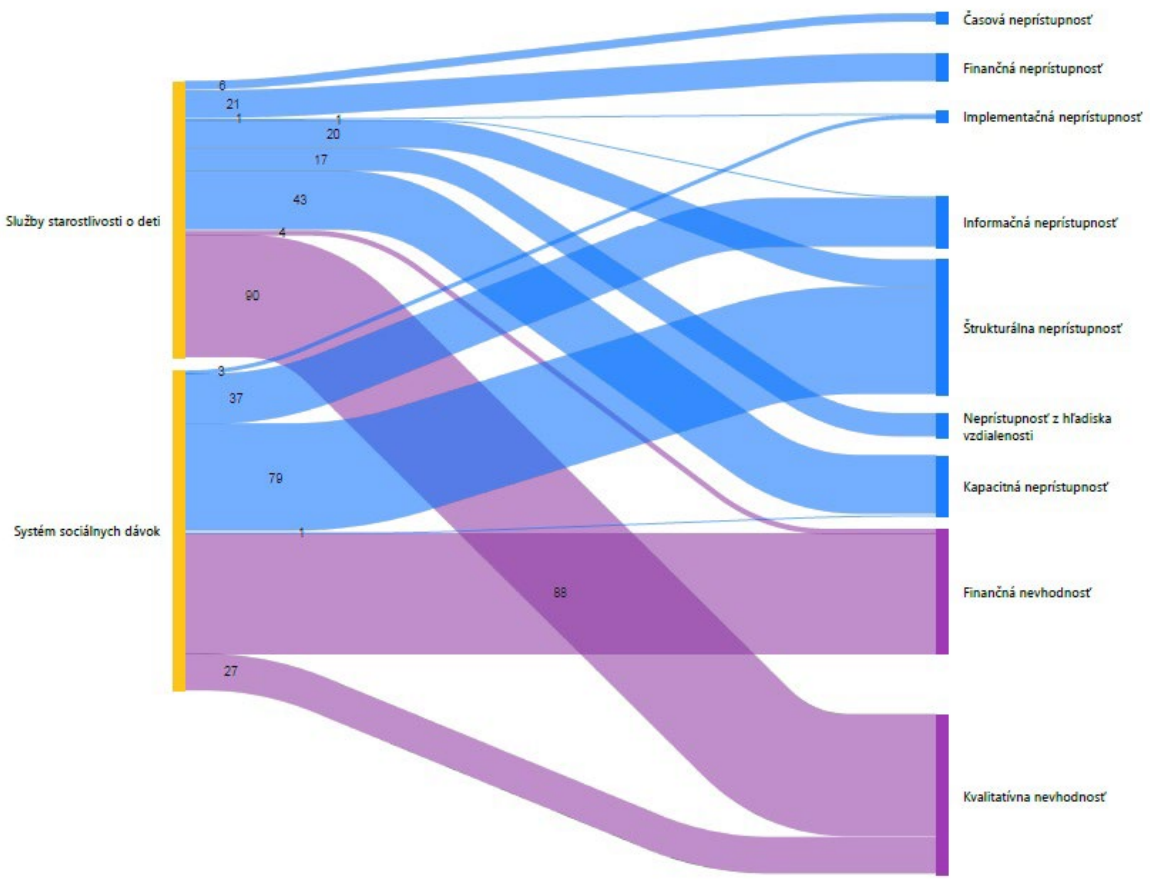
pracovných podmienok pritom predstavuje kľúčový aspekt z hľadiska možností a schopností žien počas alebo po MD/RD skĺbiť pracovný život a starostlivosť o deti.

Otázka dôstojných pracovných podmienok, ale aj ochrany pracovného miesta sa najčastejšie týkala aplikačnej praxe. Skúsenosti žien pri návrate na pracovný trh po MD/RD poukazujú zároveň na neistú situáciu spojenú s ochranou pracovného miesta. Napriek tomu, že legislatíva explicitne prikazuje zamestnávateľom držať pracovné miesto počas MD/RD, realita respondentiek ukazuje, že aplikačná prax je v tomto ohľade neistá. Respondentky tiež v mnohých prípadoch nevnímajú svoju možnosť zamestnať sa ako reálnu, a to bez ohľadu na časové hľadisko, ktoré je samo o sebe znevýhodňujúcim faktorom. Najčastejšie spomínanými dôvodmi bola nezamestnateľnosť kvôli tomu, že na dlhšiu dobu vypadli z pracovného prostredia.

Skúsenosti respondentiek zároveň vypovedajú o ďalších problémoch, ktorým čelili pri návrate na pracovný trh, spojených skôr s otázkou vhodnosti z dôvodu nedostatočnej kvality nástrojov zosúlaďovania pracovného a osobného života. Ide napríklad o nadmerne stresujúce pracovné podmienky po návrate z MD/RD, prípadne neúmerná strata niektorých benefitov v dôsledku skrátenia pracovného času alebo prechodu na flexibilné formy práce.

Sociálna politika

V oblasti sociálnej politiky, pri službách starostlivosti o dieťa, ako aj pri sociálnej podpore sa z pohľadu respondentiek ako najvýraznejší problém javí vhodnosť (Graf 11). V rámci kategórie vhodnosti sme rozlišovali, či ide o kvalitatívny aspekt pri službách starostlivosti (kvalita služieb nezodpovedá potrebám respondentiek, resp. ich detí) alebo o finančný aspekt pri sociálnej podpore (finančná podpora je z hľadiska potrieb respondentiek a ich detí vnímaná ako nedostatočná).

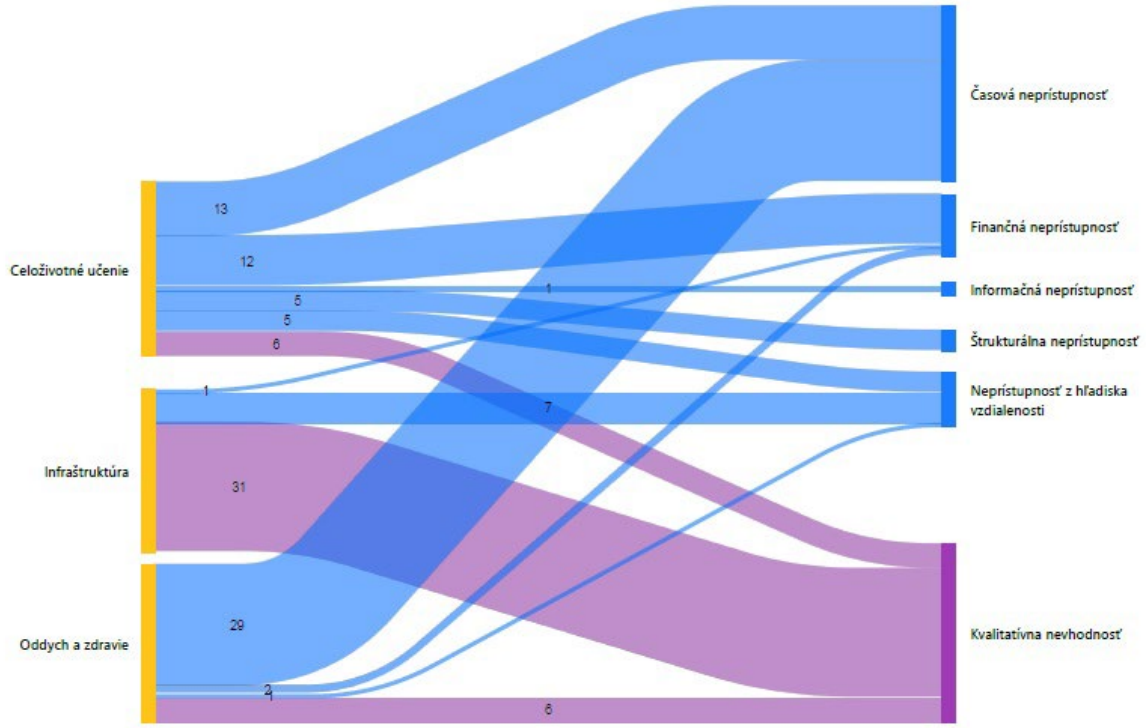


Graf 11 Nástroje a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života v rámci sociálnej politiky v porovnaní s vnímaním respondentiek v otázkach ich prístupnosti a vhodnosti

Pomerne často sa najmä v otázkach sociálnej podpory objavovali aj štrukturálne prekážky, ktoré súvisia najmä so zákonne nastavenými či administratívnymi prekážkami pre vznik nároku na rôzne druhy sociálnych dávok a tiež administratívnymi požiadavkami pri spracovaní žiadosti o sociálne dávky. V súvislosti s oblasťou sociálnych politík sa tiež medzi respondentkami často spomínala informačná neprístupnosť pri nárokovateľnosti dávok, ktorá sa prejavuje jednak nedostatočnými informáciami (matky nevedia, na koho sa majú obrátiť, úradníci nevedia poskytnúť požadované informácie, nie je možné sa s kompetentnými inštitúciami skontaktovať a pod.), ale aj protichodnými informáciami (rôzne úrady poskytujú iné odporúčania) a vo všeobecnosti neochotou proaktívne nasmerovať klientelu. Najmä v súvislosti so službami starostlivosti sa ako dôležitý faktor objavovali aj kapacitné obmedzenia zariadení služieb starostlivosti o deti.

Ostatné nástroje zosúlaďovania pracovného a osobného života

Okrem výziev súvisiacich s prácou a sociálnym systémom sú pre ženy po návrate z MD/RD relevantné aj ďalšie nástroje zosúlaďovania pracovného a osobného života – verejná infraštruktúra a mobilita, možnosti na oddych a starostlivosť o zdravie a tiež celoživotné učenie a vzdelávanie sa.



Graf 12 Nástroje a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života v rámci infraštruktúry, možností na oddych a starostlivosť o zdravie a celoživotné vzdelávanie sa v porovnaní s vnímaním respondentiek v otázkach ich prístupnosti a vhodnosti

V oblasti infraštruktúry skúsenosti respondentiek najčastejšie poukazujú na problémy týkajúce sa kvality nástrojov. To naznačuje, že s dostupnosťou a prístupnosťou verejnej infraštruktúry výrazné problémy nepociťujú, avšak kvalita týchto služieb nie vždy zodpovedá tomu, čo by ony ako matky na MD/RD potrebovali na to, aby dokázali efektívne skĺbiť zamestnanie a starostlivosť o deti a rodinu. V otázkach možností celoživotného učenia respondentky najviac pociťovali obmedzenia v súvislosti s časovou prístupnosťou, finančnou prístupnosťou a čiastočne aj so štrukturálnou prístupnosťou a prístupnosťou súvisiacou so vzdialenosťou (Graf 12). Podobne je to aj v otázkach oddychu a zdravia, kedy respondentky rovnako najintenzívnejšie pociťujú obmedzenie z hľadiska časovej prístupnosti.

Zhrnutie

Cieľom tejto kapitoly bolo poskytnúť prehľad najčastejšie vnímaných prekážok pri zosúlaďovaní osobného a rodinného života žien s tromi typmi znevýhodnenia: ženy so skúsenosťou s tzv. prekérnymi formami zamestnania, ženy s deťmi so zdravotným znevýhodnením a samoživiteľky.

Napriek tomu, že výber respondentiek nebol reprezentatívny a teda neposkytuje možnosť zovšeobecniť závery, ich výpovede naznačujú **zásadné nedostatky v aplikačnej praxi a vo vymáhateľnosti zákonov najmä v pracovnoprávnej oblasti**. Zo skúseností respondentiek je možné zosumarizovať niekoľko záverov, ktoré tvoria podklad nielen pre odporúčania pre tvorcov politík, ale aj pre možné oblasti ďalšieho výskumu.

Respondentky vnímajú oveľa vážnejšie nedostatky pri prístupnosti jednotlivých nástrojov, v menšej miere v otázke ich vhodnosti, resp. efektivity, problém pri dostupnosti sa však ukazuje skôr ako okrajový. To naznačuje, že oveľa zásadnejší problém ako nedostatočná legislatíva sa ukazuje aplikačná prax a schopnosť vymáhať existujúce zákony, ale zároveň neadekvátne nastavenie jednotlivých nástrojov, ktorých účinok je v konečnom dôsledku nedostatočný a neefektívny.

To platí predovšetkým v prípade Zákonníka práce. Ako bolo vyššie ilustrované na príbehoch respondentiek, **v praxi sa pomerne často vyskytujú prípady obchádzania zákonov a nariadení, prípadne využívania či zneužívania medzier v ich interpretácii**. Napríklad, napriek platnosti zákonnej úpravy, ktorá má za cieľ ochranu pracovného miesta po návrate zMD/RD, sa ukazuje, že respondentky sa stretávajú so situáciou, kedy zamestnávatelia pracovné miesto zrušia. Dôsledkom nadmerného využívania prekérnych typov prác, napríklad brigád či prác na dohodu najmä v regiónoch s vyššou nezamestnanosťou, je okrem iného aj slabšia ochrana zamestnancov či zamestnankýň pri odchode či návrate z MD/RD. Z prezentovaných výpovedí respondentiek je tiež evidentné, že v praxi nezriedka dochádza aj k nadmernému využívaniu pracovných pomerov na dobu určitú či dokonca k prerušovaniu pracovného pomeru aj v prípadoch, kedy existuje podozrenie na neodôvodnený postup.

Z hľadiska prekážok pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života sa tiež podľa skúseností respondentiek ako problematický ukazuje **nezáujem o flexibilné formy práce a pracovné podmienky či napr. aj čiastočné úväzky zo strany zamestnávateľov**. Vyššie uvedené príklady pomerne často ukazujú na situáciu, že ženy najmä v období počas alebo po skončení MD/RD majú problémy pri nástupe do práce najmä z časového hľadiska, preto flexibilný pracovný čas by v takých situáciách pre nich bol prijateľnejší, ich možnosti sú však v tomto smere obmedzené. Ešte komplikovanejšiu situáciu majú samoživiteľky, pre ktoré ani

dostupnosť skráteného úväzku nemusí byť vždy riešením, a to vzhľadom na to, že nižší úväzok nevyhnutne znamená aj nižší príjem, prípadne neúmernú stratu iných benefitov. Pre samoživiteľky tak voľba často stojí medzi osobnou starostlivosťou o dieťa za rodičovský príspevok a plným úväzkom, ktorý by bol dostatočný aj na úhradu starostlivosti o dieťa v zariadení alebo inou osobou. Flexibilné formy práce a pracovné podmienky sa javia ako jedno z možných riešení zosúlaďovania požiadaviek a očakávaní pracujúcich žien na jednej strane a zamestnávateľov na strane druhej, avšak ich prístupnosť respondentky takisto vnímajú ako pomerne obmedzenú. Je možné predpokladať, že aj vzhľadom na obmedzenia naviazané na protipandemické opatrenia súvisiace s ochorením COVID-19 sa flexibilné formy práce a pracovné podmienky stanú prístupnejšími (v závislosti od odvetvia). V tejto súvislosti je zároveň nevyhnutné zdôrazniť, že v čase konania rozhovorov bola pandemická situácia relevantná tak vzhľadom na prístup k práci a zvyšovania nezamestnanosti vo všeobecnosti, ako aj na prístupnosť služieb starostlivosti o deti, čo takisto následne ženy limitovalo pri nástupe do práce, resp. pri návrate na pracovný trh. Táto výskumná sonda vzhľadom na svoje časové možnosti nedokázala tieto aspekty podchytiť a vysledovať, ide však o jednu z tém, ktorej by v blízkej budúcnosti mala byť venovaná intenzívnejšia pozornosť.

Ako samostatnú skupinu zistených prekážok pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života je potrebné zdôrazniť praktiky zamestnávateľov, ktoré by sa dali označiť ako **formy negatívnej finančnej motivácie**, ktorá síce v niektorých prípadoch môže byť v súlade s existujúcou pracovno-právnou legislatívou, avšak v praxi sa využíva ako finančné znevýhodnenie zamestnancov a zamestnankýň, napríklad kvôli využívaniu priepustiek či OČR v súvislosti s činnosťami starostlivosti o deti. Príkladom boli uvedené výpovede respondentiek, ktoré poukazujú na znižovanie odmien v nadväznosti na čerpanie priepustiek či čerpanie dovolenky či dokonca PN.

Z pracovnoprávneho hľadiska sa tiež ako mimoriadne dôležité pre otázku zosúlaďovania pracovného a osobného života javí to, **či vôbec ženy prístup k práci majú**. Výpovede respondentiek poukazujú na prípady, kedy sú maloleté deti prekážkou pre zamestnávateľov, prípadne kedy zamestnávatelia nie sú naklonení flexibilným alebo skráteným formám práce tak, aby to ženám vyhovovalo v súvislosti s ich povinnosťami pri starostlivosti o deti a domácnosť. Zároveň je nevyhnutné brať do úvahy aj fakt, že ženy po MD/RD majú situáciu komplikovanejšiu aj kvôli dlhému obdobiu strávenému mimo pracovného trhu, čo ich takisto znevýhodňuje pri hľadaní práce, najmä pokiaľ sa na nich z rôznych dôvodov nevzťahuje ochrana pracovného miesta po návrate z MD/RD.

Najvážnejšie problémy v súvislosti so sociálnymi politikami v rámci zosúlaďovania pracovného a osobného života sa ukazujú okrem nedostatočnej výšky finančných príspevkov aj **administratívna či byrokratická náročnosť**

v procesoch nárokovania si rôznych druhov dávok, prípadne komplikácie spôsobené neprehľadnosťou systému sociálnych dávok či siete inštitúcií a úradov, ktoré tieto dávky posudzujú. Zároveň sa ako vážna prekážka javia aj nedostatky súvisiace so službami starostlivosti o deti, a to ich geografickou neprístupnosťou (najmä v menších mestách a obciach, kde nie je dostatočný počet voľných miest v jasliach či materských školách), implementačnou neprístupnosťou (čo pociťujú najmä rodiny s deťmi so zdravotným znevýhodnením, ktorí majú často problém nájsť adekvátne zariadenie starostlivosti o deti) či finančnou náročnosťou, vzhľadom na ktorú stoja viaceré ženy pred rozhodnutím o tom, či sa im vôbec oplatí návrat na pracovný trh, čoho dôsledkom je neraz aj to, že z neho vypadávajú na ešte dlhšiu dobu, ako by bolo nevyhnutné.

V rámci nástrojov na zosúlaďovanie pracovného a osobného života sme tiež sledovali to, akým spôsobom do možností respondentiek zasahujú možnosti a príležitosti v oblasti infraštruktúry (tzn. zabezpečovaní logistiky okolo detí a domácnosti), v oblasti príležitostí na celoživotné vzdelávanie či v oblasti príležitostí na oddych a starostlivosť o vlastne zdravie. V týchto oblastiach sa ako najzásadnejšie javí **geografický faktor** (či už z hľadiska možností verejnej dopravy alebo možností vzdelávania či voľnočasových aktivít v bezprostrednom okolí respondentky), ale tiež **časový faktor alebo finančné limity**, ktoré im znemožňujú využívanie prístupných možností.

Zdroje

Bellan, P., & Olšovská, A. (2012). *Flexibilné formy zamestnania v rámci Európskej únie – možnosti a riziká ich uplatnenia v Slovenskej republike.* Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na Internete: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2012/Bellan/2157_olsovska_bellan.pdf

Ebisui, M. (2012). *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining (Working Paper No. 36).* Medzinárodná organizácia práce. Dostupné na Internete: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_179448.pdf

Zákon 447/2008 Z. z. o peňažných príspevkoch na kompenzáciu ťažkého zdravotného postihnutia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

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

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1 Zastúpenie profilov medzi respondentkami (v absolútnych hodnotách) 230
Graf 2 Regionálne zastúpenie medzi respondentkami 232
Graf 3 Respondentky podľa počtu detí 232
Graf 4 Podiely výrokov podľa domén zosúlaďovania pracovného a osobného života 233
Graf 5 Podiely výrokov podľa dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti 235
Graf 6 Počty výrokov podľa pozitívnej a negatívnej dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti (v absolútnych hodnotách) 236
Graf 7 Počty výrokov podľa kategórií negatívnej prístupnosti a negatívnej vhodnosti (v absolútnych hodnotách) 236
Graf 8 Porovnanie dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti nástrojov podľa respondentiek 238
Graf 9 Porovnanie negatívnej a pozitívnej dostupnosti, prístupnosti a vhodnosti nástrojov podľa respondentiek 239
Graf 10 Nástroje a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života v rámci práva na prácu a rovnosti príležitostí na pracovnom trhu v porovnaní s vnímaním respondentiek v otázkach ich prístupnosti a vhodnosti 274
Graf 11 Nástroje a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života v rámci sociálnej politiky v porovnaní s vnímaním respondentiek v otázkach ich prístupnosti a vhodnosti 276
Graf 12 Nástroje a opatrenia na zosúlaďovanie pracovného a osobného života v rámci infraštruktúry, možností na oddych a starostlivosť o zdravie a celoživotné vzdelávanie sa v porovnaní s vnímaním respondentiek v otázkach ich prístupnosti a vhodnosti 277

Tabuľka 1 Schéma kódovania a analýzy rozhovorov 234
Tabuľka 2 Prehľad kategórií obmedzenej prístupnosti z dôvodu štrukturálnych problémov legislatívnej úpravy 242
Tabuľka 3 Prehľad kategórií obmedzenej prístupnosti z dôvodu problémov pri uplatňovaní právnych predpisov 247
Tabuľka 4 Prehľad kategórií obmedzenej prístupnosti z dôvodu porušovania či obchádzania legislatívy 262
Tabuľka 5 Prehľad kategórií nedostatočnej vhodnosti z dôvodu nedostatočnej kvality využívaných nástrojov a z dôvodu nepriaznivého finančného hľadiska 267

Príloha 1: Zoznam respondentiek[5]

Respondentka	Profil	Región
R1	p	Banskobystrický kraj
R2	p	Banskobystrický kraj
R3	X	Banskobystrický kraj
R4	s	Banskobystrický kraj
R5	p	Banskobystrický kraj
R6	p, s	Banskobystrický kraj
R7	s	Banskobystrický kraj
R8	p, s	Bratislavský kraj
R9	p	Trenčiansky kraj
R10	p	Trenčiansky kraj
R11	p	Trenčiansky kraj
R12	s	Trenčiansky kraj
R13	p	Trenčiansky kraj
R14	p	Trenčiansky kraj
R15	X	Žilinský kraj
R16	zz	Žilinský kraj
R17	X	Žilinský kraj
R18	X	Žilinský kraj
R19	p, s	Žilinský kraj
R20	p	Žilinský kraj
R21	zz	Žilinský kraj
R22	p, s	Žilinský kraj
R23	zz	Žilinský kraj
R24	p, s, zz	Žilinský kraj
R25	zz	Žilinský kraj
R26	zz	Žilinský kraj
R27	p, s	Žilinský kraj
R28	p, s, zz	Žilinský kraj
R29	zz	Banskobystrický kraj
R30	p, zz	Banskobystrický kraj
R31	p, s, zz	Banskobystrický kraj
R32	p, zz	Trnavský kraj
R33	p	Košický kraj
R34	p, s	Košický kraj
R35	p, s	Košický kraj
R36	p, s	Prešovský kraj
R37	p, zz	Košický kraj
R38	p	Košický kraj
R39	s, zz	Košický kraj

Príloha 2: Scenár rozhovorov

Úvod

[5] Znakom X sú označené respondentky, ktoré nespadali do žiadneho z vopred stanovených profilov a preto boli z analýzy vylúčené.

"Realizujeme výskum zameraný na skúsenosti žien a mužov na materskej a rodičovskej dovolenke. Všetky rozhovory sú anonymné (tzn. neevidujeme si Vaše osobné údaje spolu s Vašimi odpoveďami). Súhlasíte so zapojením sa do výskumu formou rozhovoru, z ktorého zhotovíme audio nahrávku s Vašim hlasom? Súhlasíte s archivovaním tejto nahrávky a prepisu z nej ako súčasti výskumu? V prípade, že sa Vás budeme pýtať niečo, čo je Vám nepríjemné, nemusíte odpovedať a prejdeme na ďalšiu otázku. Ak si v priebehu rozhovoru rozmyslíte svoj súhlas s nahrávaním/zapojením do výskumu, budeme rešpektovať Vaše rozhodnutie a ukončíme kedykoľvek nahrávanie."

Profil respondentky:

Koľko máte detí a aký je ich vek?
Vychovávate dieťa sama alebo žijete s niekým v domácnosti?
Od kedy vychovávate dieťa sama?
Aký typ zamestnaneckého pomeru ste mali pred materskou/rodičovskou a ako dlho ste boli na trhu práce?
Kedy ste sa vrátili na trh práce a aký typ zamestnaneckého pomeru máte teraz?
Vo výskume sa zameriavame na skúsenosti rodičov detí so zdravotným znevýhodnením. Mohli by ste nám v krátkosti povedať, o aké zdravotné komplikácie vo Vašom prípade ide?

Domény a otázky

0. Dá sa podľa Vás zosúladiť práca a osobný život? Venovať sa rovnako pracovným povinnostiam aj osobnému životu (rodine, oddychu, osobnému rozvoju...)

1. Ochrana pracovného miesta počas pracovného voľna za účelom starostlivosti o dieťa v ranom detstve + Flexibilné formy práce a pracovné podmienky

ODCHOD NA MATERSKÚ/RODIČOVSKÚ
Aký bol pre Vás odchod z práce na materskú? Ako k Vám zamestnávateľ a kolegovia pristupovali?
Uvedomovali ste si to, že po odchode na materskú Vás nechráni Zákonník práce?

UDRŽIAVANIE KONTAKTU POČAS MATERSKEJ/RODIČOVSKEJ
Ste v kontakte s predchádzajúcim zamestnávateľom? Máte v pláne vrátiť sa na rovnaké pracovné miesto, resp. k rovnakému zamestnávateľovi? Držia Vám miesto?
Pracujete alebo pracovali ste počas materskej/rodičovskej? Čo vás k návratu do práce alebo k novej práci/činnosti priviedlo? Čo bolo/je motiváciou pracovať aj počas materskej/rodičovskej?

a) ak pracuje: V akej oblasti? Čo vás k návratu do práce alebo k novej práci/činnosti priviedlo? Aké sú podmienky vo Vašom súčasnom zamestnaní? (Majú Vaši kolegovia a kolegyne rovnaké podmienky?) Ako máte dohodnutý pracovný čas? Keď potrebujete niečo riešiť, môžete to povedať otvorene? Vyhovujú vám pracovné podmienky alebo by ste potrebovali úpravu? Máte pocit, že fakt, že máte deti je nevýhodou na pracovisku? (aj na šéfa, aj na kolegov).
b) ak zatiaľ nepracuje: Aké sú vaše plány do budúcna? Aké by mali byť ideálne pracovné podmienky čo sa týka času, miesta výkonu práce a pod.?

NÁVRAT NA PRACOVNÝ TRH
Mohli by ste nám prerozprávať, aký bol Váš návrat na pracovný trh, aké ste mali možnosti a ako/pre čo ste sa rozhodovali? Vrátili ste sa na to isté miesto? Boli podmienky návratu dopredu jasné?

Vnímate Vašu pracovnú situáciu ako stabilnú? Čo by pocit tejto stability zvýšilo?

a) ak pracuje: Aké sú podmienky vo Vašom súčasnom zamestnaní? Majú Vaši kolegovia a kolegyne rovnaké podmienky? Ako máte dohodnutý pracovný čas? Keď potrebujete niečo riešiť v súvislosti so starostlivosťou o deti v pracovnej dobe, môžete to povedať otvorene? Vyhovujú vám pracovné podmienky alebo by ste potrebovali úpravu? Máte pocit, že fakt, že máte deti, je nevýhodou na pracovisku? (aj u šéfa, aj u kolegov).

b) ak je nezamestnaná: Aké možnosti pre Váš návrat na trh práce v budúcnosti vidíte? Aké kroky plánujete podniknúť v najbližšom čase? Aké pracovné podmienky by Vám najviac vyhovovali? (Myslíte si, že je reálne nájsť prácu s takýmito podmienkami?) Vnímate Vašu finančnú situáciu ako stabilnú?

Aké prekážky si pamätáte pri odchode z práce na materskú?
Vedeli by ste pomenovať prekážky, ktoré ste zažili/ktorých sa obávate pri návrate na pracovný trh?
Vedeli by ste pomenovať všetky výzvy, ktoré pred Vami stoja, aby ste zabezpečili optimálnu životnú úroveň?

2. Sociálna podpora počas pracovného voľna za účelom starostlivosti o dieťa v ranom detstve

Považujete sociálnu podporu, ktorú poskytuje sociálny systém štátu, za dostatočnú?

Akú máte skúsenosť so systémom posudzovania nároku na rôzne sociálne dávky?
Vedeli ste, koľko peňazí vám bude vychádzať počas materskej/rodičovskej?
Je/bol to pre Vašu rodinu hlavný príjem? Dá/dalo sa to zvládnuť? Pomáha/pomáhal vám niekto?
Bolo náročné sa zorientovať v systéme prideľovania dávok? Využili ste (Mali ste možnosť využiť) nejakú pomoc pri zisťovaní možností a čo je potrebné urobiť?
Využili ste (alebo zvažujete) možnosť prerušenia rodičovskej dovolenky?
Vedeli by ste pomenovať/zhrnúť prekážky, ktoré ste museli prekonať pri vybavení sociálnej podpory?

3. + 4. Služby starostlivosti o deti v ranom detstve/osoby so zz odkázané na starostlivosť

Využívate alebo chceli ste niekedy využívať opatrovateľské služby, jasle alebo materskú školu?
Sú takéto možnosti vo Vašom okolí? Tie možnosti, ktoré sú dostupné vyhovujú Vašim potrebám, resp. potrebám Vášho dieťaťa? Hľadali ste dlho?
Cíti/Cítilo sa Vaše dieťa v tomto zariadení dobre? Čo sa vám tam pozdáva a čo by sa podľa vás malo zmeniť?
Staráte sa aj o iných členov domácnosti či širšej rodiny? Máte možnosť využívať aj podporné služby mesta alebo nejakého súkromného zariadenia?
Vedeli by ste pomenovať prekážky pri dostupnosti týchto služieb pre deti so zdravotným znevýhodnením? Sú tieto služby zaťažujúce rozpočet?

5. Infraštruktúra

Koľko času strávite v aute/verejnej doprave denne?
Akú formu prepravy využívate? Využívate aj verejnú dopravu? Je pre Vás verejná doprava dostupná?
Dokážete sa pohybovať medzi prácou, materskou školou, domovom, prípadne ostatnými povinnosťami dostatočne rýchlo a efektívne?
Máte pri zabezpečovaní mobility podporu od príbuzných alebo známych?
Zabezpečujete prepravu deťom či iným členom rodiny?
Vedeli by ste pomenovať prekážky vo využívaní dopravy resp. presúvaní sa po meste/okolí?
Aké sú prekážky pri zabezpečení vybavenia všetkých povinností?

6. Celoživotné učenie sa

Uvažovali ste o možnostiach ďalšieho vzdelávania/osobného rozvoja počas materskej/rodičovskej dovolenky?
Viete o možnostiach vzdelávania vo vašom okolí? Zapojili ste sa niekedy? Dochádzali ste kvôli vzdelávaniu aj viac ako 100 km?
Čo by ste od ďalšieho vzdelávania očakávali? Kedy by pre Vás malo zmysel venovať sa ďalšiemu vzdelávaniu?
Je takéto vzdelávanie v niečom náročné? Ak áno, z akého hľadiska?
Viete zhrnúť prekážky pri ďalšom vzdelávaní sa počas materskej/rodičovskej dovolenky prípadne po návrate na pracovný trh?

7. Oddych, zdravie a mimopracovné vzťahy

Ako máte rozdelené povinnosti spojené so starostlivosťou o deti vo Vašej domácnosti?
Popri pracovných povinnostiach a povinnostiach v domácnosti, kedy ste naposledy venovali čas len sama sebe a čo to bolo?
Máte čas venovať sa niečomu, čo nie je vôbec užitočné, ale vás to baví?
Na čo všetko musíte myslieť, keď si plánujete voľnočasovú aktivitu (sama pre seba).
Vnímate ako dôležité tráviť čas sama pre seba? S kým obvykle trávite voľný čas? Zmenilo sa to po nástupe na materskú/rodičovskú?
Sú vo Vašom okolí možnosti rozvíjať voľnočasové aktivity, ktoré by ste chceli robiť?
Aké prekážky pri organizácii voľného času musíte prekonávať?

8. Hodnotiaca otázka

Čo by zlepšilo Vaše možnosti efektívnejšie vyvažovať osobný a pracovný život – aby ste sa mohli venovať dostatočný čas práci, deťom aj sebe?

Záver
Chceli by ste ešte niečo dopovedať, čo vám napadlo počas nášho rozhovoru?
Ďakujeme za váš čas.

VI. Opatrenia podporujúce zosúladňovanie pracovného a osobného života z pohľadu rodičov a odborov

(M. Ujházyová)

Obsah

Úvod 290
6.1 Poznámky k metodológii 291
6.2 Analýza a interpretácie 294
6.2.1 Podiel práce mužov a žien na starostlivosti o domácnosť a o deti 294
6.2.2 Výška príjmu a prerozdelenie práce v domácnosti 301
6.2.3 Materská a rodičovská dovolenka ako faktor? 309
Zhrnutie 325
Bibliografia 327
Zoznam grafov a tabuliek 328
Príloha 1: Dotazník deľba neplatenej práce v domácnosti 330
Príloha 2: Spôsob výpočtu váženého priemeru 336

Úvod

Spôsob, akým je v partnerskom spolužití nastavená deľba práce a tiež zodpovednosť za starostlivosť o deti a domácnosť je dôležitým faktorom pri zosúlaďovaní pracovného a osobného života. O neplatenej práci žien v domácnosti sa často hovorí ako o druhej smene čím sa poukazuje na časovú náročnosť práce, jej nerovnomerné rozloženie v partnerstve, ako aj nedostatočné spoločenské uznanie hodnoty tejto práce. Možnosti zosúlaďovania sa pritom odvíjajú od viacerých faktorov – či už ide o počet a vek detí, spôsob čerpania MD/RD vo vzťahu k platenej práci, výšky osobného príjmu či spoločného príjmu domácnosti a pod. Deľba práce v domácnosti je vo všeobecnosti považovaná za faktor, ktorý má na efektivitu zosúlaďovania práce a rodiny zásadný vplyv. Výskumy naznačujú, že práve dlhodobé obdobie strávené mimo pracovného trhu ženy zásadne znevýhodňuje. Slovensko je jednou z krajín, v ktorej je materstvo ešte stále znevýhodňujúcim faktorom pre potenciálnu zamestnateľnosť žien práve kvôli tomu, že starostlivosť o dieťa je vnímaná predovšetkým ako doména žien a zamestnávatelia predpokladajú komplikácie pri jej zosúlaďovaní s pracovnými povinnosťami (Potančoková & Vaňo, 2010). V celoeurópskom meradle je viditeľný zásadný rozdiel (až 22 percentuálnych bodov) v tom, do akej miery muži a ženy vnímajú činnosti súvisiace so starostlivosťou o deti ako záťaž ovplyvňujúcu ich prácu. V dôsledku starostlivosti o deti 18 % respondentiek udávalo nevyhnutnosť skrátenia pracovného času. Rovnakým spôsobom vplývajú rodičovské povinnosti len na 3 % mužov. (Eurostat, 2019)

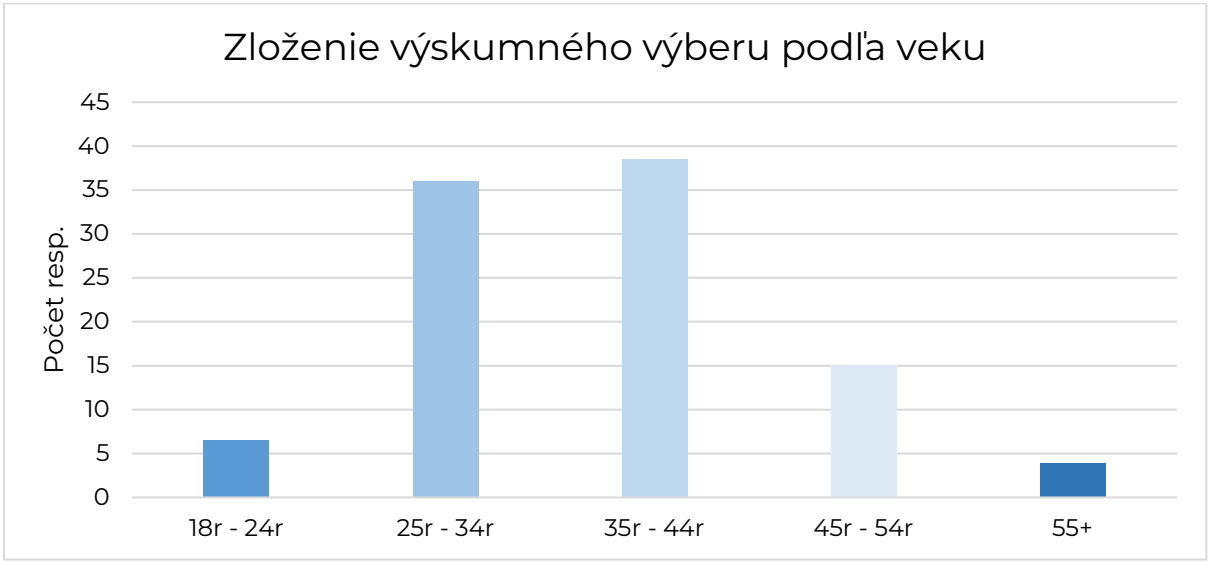
Výskumy zamerané na to, aké činnosti v domácnosti predstavujú záťaž pre ženy alebo mužov, dlhodobo potvrdzujú stereotypné rozdelenie tzv. mužských a ženských prác, rovnako ako to, že väčší podiel na starostlivosti o domácnosť ako napr. na varení, upratovaní, praní a pod., majú ženy, ktoré zároveň aj oveľa viac ako muži zdôrazňujú potrebu participatívnejšieho rozdelenia domácich prác (Filadelfiová, 2008). Vyšší podiel zapojenia mužov do prác v domácnosti a starostlivosti o deti je podľa doterajších výskumov zaznamenávaný len v činnostiach rozvíjajúcich vzťah otec – dieťa, akými sú napríklad voľnočasové aktivity s deťmi (Mendelová, 2014). Stereotypné rozdelenie rodičovských rolí vzhľadom na domáce práce, ale aj aktivity súvisiace so starostlivosťou o deti sú taktiež vnímané ako pomerne hlboko zakorenené v slovenskej spoločnosti (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2012), a práve zatraktívnenie možnosti rodičovskej dovolenky pre otcov spolu s flexibilnými formami práce sú považované za nástroje podpory zosúladenia pracovného a súkromného života žien (Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, 2018).

Dôležitú úlohu zohráva aj legislatívne nastavenie materskej, otcovskej a rodičovskej dovolenky v danej krajine, ktoré môže byť nástrojom podpory rovnomernejšej deľby práce v domácnosti a v starostlivosti o deti. Výskumy totiž naznačujú aj to, že aktívne zapojenie otcov počas otcovskej a rodičovskej dovolenky môže mať vplyv na ich aktívnejšiu participáciu na domácich prácach (Romero-Balsas, 2015). V rámci skúmania zosúladenia pracovného a osobného života sme sa preto zamerali aj na oblasť prerozdelenia záťaže súvisiacej so starostlivosťou o deti a domácnosť medzi partnermi. Nasledujúca kapitola predstavuje zistenia z dotazníkového prieskumu v troch rovinách:

1. všeobecné rozdelenie zaťaženia medzi ženami a mužmi pri starostlivosti o domácnosť a deti;
2. vzťah medzi výškou príjmu členov domácnosti a mierou zaťaženia starostlivosťou o deti a domácnosť;
3. vzťah medzi dĺžkou materskej a rodičovskej dovolenky, nástupom mužov na rodičovskú dovolenku a deľbou práce v domácnosti.

6.1 Poznámky k metodológii

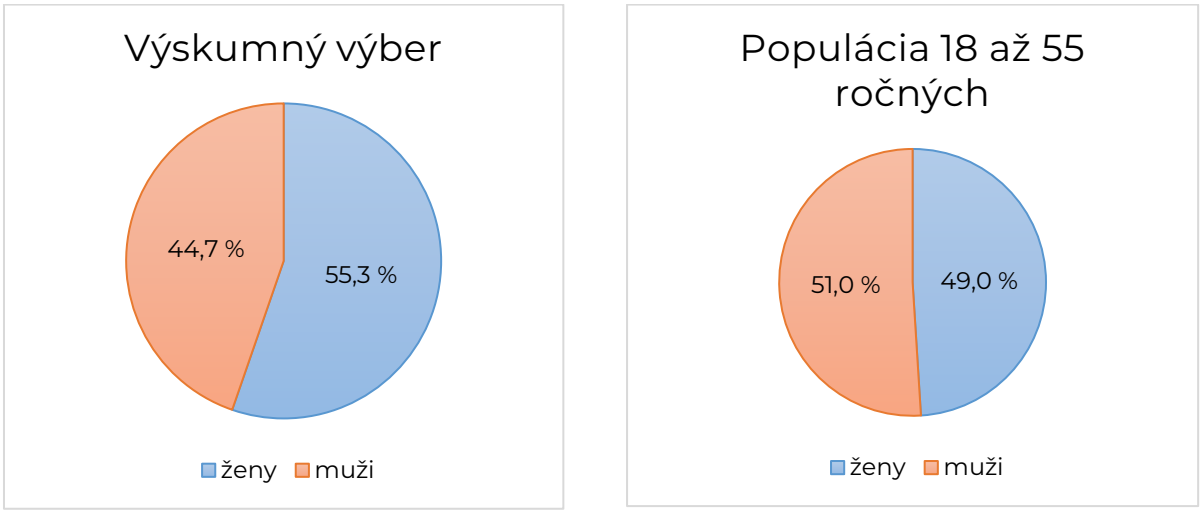
Online dotazníkový prieskum prostredníctvom agentúry AKO bol uskutočnený vo výbere 536 mužov a 664 žien žijúcich v manželstvách a partnerstvách s aspoň jedným dieťaťom vo veku do 15 rokov.[1] Najviac zastúpené vekové rozpätie (75 %) medzi respondentmi a respondentkami bolo 25 – 44 rokov (Graf 1).



Graf 1 Vekové rozloženie respondentov a respondentiek

[1] Táto výskumná úloha sa zameriava iba na deľbu práce medzi mužom a ženou, čo je dôvodom nezahrnutia homosexuálnych partnerstiev, resp. párov toho istého pohlavia do výberu.

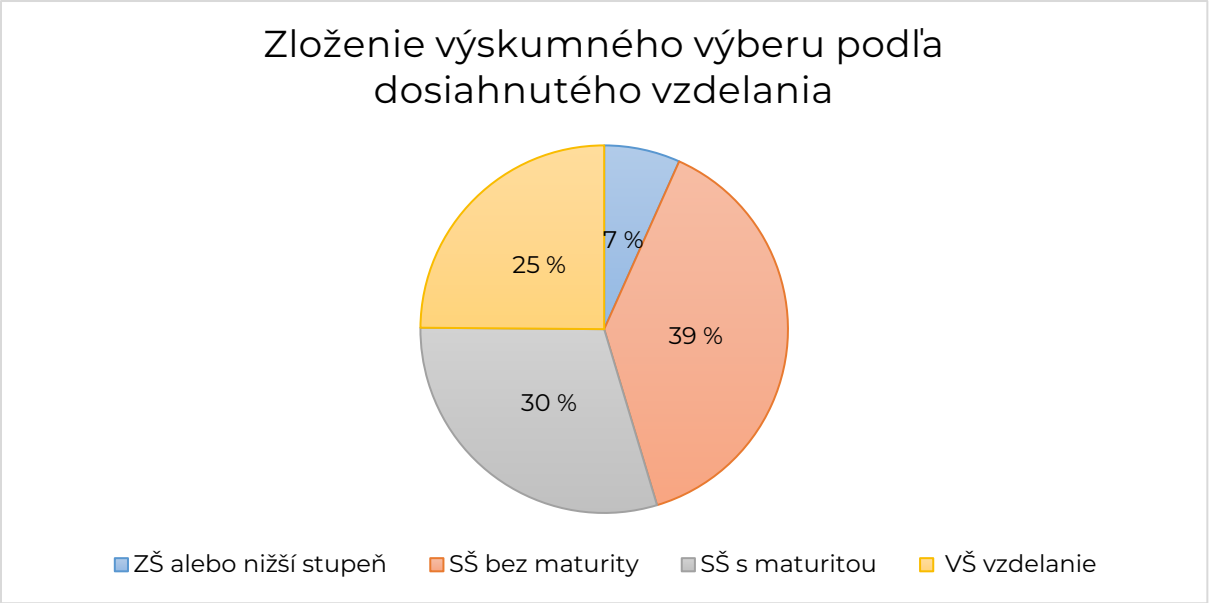
Výskumný výber bol vzhľadom na vek reprezentatívny podľa kraja (χ^2 = 9,6). Zastúpenie pohlaví vo výskumnom súbore (55 : 45) sa mierne líšilo od zastúpenia žien a mužov vo veku 18 až 55 rokov v populácii (51 : 49) podľa údajov Štatistického úradu SR (Graf 2). Reprezentatívnosť vzhľadom na kombináciu ďalších kritérií (aspoň jedno dieťa vo veku do 15 rokov, spolužitie s partnerom alebo partnerkou opačného pohlavia) nie je možné vyhodnotiť kvôli nedostupnosti dát[2].



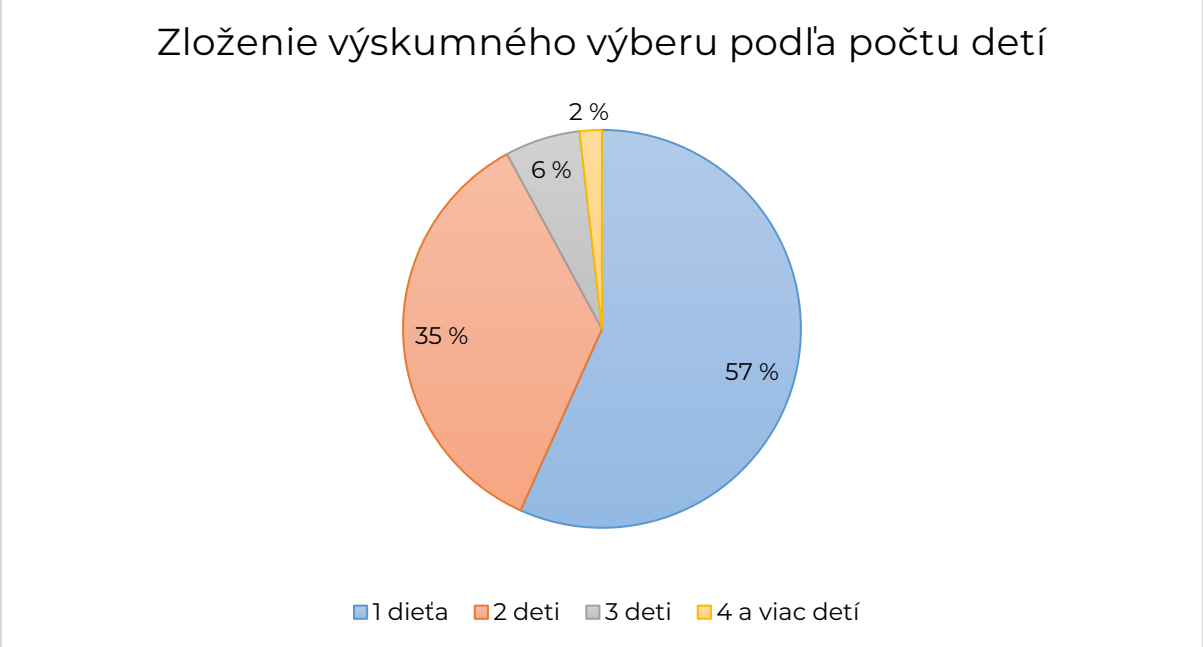
Graf 2 Reprezentatívnosť podľa pohlavia
Zdroj: Štatistický úrad, 2021; spracovali autorky

Z hľadiska dosiahnutého vzdelania tvorili najpočetnejšiu skupinu respondenti a respondentky s učňovským alebo stredným odborným vzdelaním bez maturity (39 %), úplným stredoškolským vzdelaním s maturitou (30 %) a vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa (20 %) (Graf 3). Z hľadiska počtu detí prevládali vo výskumnom výbere respondenti a respondentky, ktoré majú jedno dieťa (56,6 %) a dve deti (35,3 %) vo veku od 3 do 15 rokov (Graf 4).

[2] Lepšiu predstavu o reprezentatívnosti výberu môžu však poskytnúť dáta EUROSTAT z Prieskumu pracovnej sily EÚ (EU-LFS), modul o zosúlaďovaní pracovného a rodinného života. Podľa zberu dát realizovaného v roku 2018 tvorili muži 46,7 % a ženy 53,3 % z populácie vo veku 18 – 55 rokov a zároveň s povinnosťami starostlivosti o dieťa do veku 15 rokov. Ak však zúžime výber len na tých mužov a ženy, ktorí/é žijú v partnerstvách (tzn. vylúčime samoživiteľky a samoživiteľov) je podiel podobný celkovej populácii hoci prevažujú ženy (51 %) oproti mužom (49 %) (Eurostat, 2019).



Graf 3 Zloženie výskumného výberu podľa dosiahnutého vzdelania



Graf 4 Zloženie výskumného výberu podľa počtu detí veku 3-15 rokov žijúcich v spoločnej domácnosti respondentov

Dotazník (Príloha 1: Dotazník deľba neplatenej práce v domácnosti) pozostával z piatich demografických položiek (pohlavie, vek, miesto trvalého a/alebo prechodného pobytu a najvyššie dosiahnuté vzdelanie) a piatich skríningových položiek, ktoré slúžili na identifikáciu cieľovej skupiny respondentov a respondentiek (tzn. mužov a žien žijúcich v manželstvách a partnerstvách s aspoň jedným dieťaťom vo veku do 15 rokov) . Ďalších desať otázok bolo zameraných na

aspekty súvisiace s deľbou práce v domácnosti medzi partnermi, zahŕňajúc štyri položky zamerané na MD/RD (otázky 1 – 4), tri položky zamerané na príjmovú situáciu v domácnosti (otázky 5 – 6B), tridsaťštyri položiek zameraných na samotné rozdelenie práce v domácnosti a starostlivosť o deti (otázky 7, 8A, 8B a 9). Položky s krátkou odpoveďou boli využité pri zisťovaní dĺžky materskej a rodičovskej dovolenky a času stráveného jednotlivými pracovnými činnosťami.

Prerozdelenie záťaže jednotlivými činnosťami bolo zisťované jednak prostredníctvom otázky 7 obsahujúcej 14 položiek (6 činností starostlivosti o deti, 8 činností prác v domácnosti) s odpoveďami v rámci šesťstupňovej škály (výlučne ja – väčšinou ja – obaja rovnako – väčšinou partner/ka – výlučne partner/ka – netýka sa, nemáme), a taktiež otázkou 8 s 9 položkami orientovanými na odhad času stráveného sledovanými činnosťami. Respondenti a respondentky boli dopytovaní a dopytované na nasledujúce činnosti: 1. starostlivosť o deti počas choroby; 2. návšteva u lekára, pobyt v nemocnici; 3. vyzdvihnutie a odvoz do školy, zo školy a na krúžok; 4. zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.; 5. pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.); 6. voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou; 7. upratovanie domácnosti (vysávanie, umývanie riadu, utieranie prachu, ukladanie vecí na svoje miesto); 8. pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia; 9. nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti; 10. varenie; 11. menšie opravy a údržba v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení); 12. zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod.; 13. starostlivosť o záhradu; 14. starostlivosť o auto, bicykle. Vzhľadom na rozdielnu povahu práce boli činnosti rozdelené na tie, pri ktorých bol zisťovaný priemerný čas strávený ich vykonávaním denne (tzn. zabezpečenie hygieny a zdravia detí, príprava detí do školy, voľný čas strávený s deťmi, príprava jedla a varenie či logistika pre deti a členov rodiny) a týždenne (tzn. pravidelné upratovanie domácnosti, nakupovanie do domácnosti či voľný čas venovaný sebe). Otázky 7 a 8 boli vyhodnocované samostatne, zároveň boli odpovede na otázku 8 využité na výpočet koeficientov a vážených skóre pri štatistických analýzach položiek v otázke 7 (Príloha 2). Pri štatistických analýzach bola určovaná smerodajná odchýlka (SD), signifikancia na hladine významnosti p = 0,05 (Sig.) a pearsonov koeficient korelácie (r).

6.2 Analýza a interpretácie

6.2.1 Podiel práce mužov a žien na starostlivosti o domácnosť a o deti

Kľúčová časť výskumu deľby práce v domácnostiach bola zameraná na rozdiely v miere zaťaženia žien a mužov v starostlivosti o deti a domácnosť. **Ženy sa**

venujú štatisticky významne viac než muži starostlivosti o deti počas choroby, návštevám lekára s deťmi alebo sú v nemocnici počas hospitalizácie dieťaťa častejšie ako muži, častejšie sprevádzajú deti do školy a na mimoškolské aktivity, častejšie zabezpečujú každodennú hygienu detí, výrazne častejšie sa s deťmi pripravujú na vyučovanie a sú častejšie prítomné vo voľnočasových aktivitách svojich detí ako muži (Tabuľka 1). Vecná signifikancia rozdielov medzi respondentmi a respondentkami v starostlivosti o deti bola najvyššia v prípade domácej liečby (r = 0,594) a najnižšia v obstarávaní logistiky rodiny, čiže sprevádzania detí do školy a zo školy, na krúžok a podobne (r = 0,299). **Môžeme zovšeobecniť, že ženy sú zastúpené v starostlivosti o deti výrazne viac ako muži.**

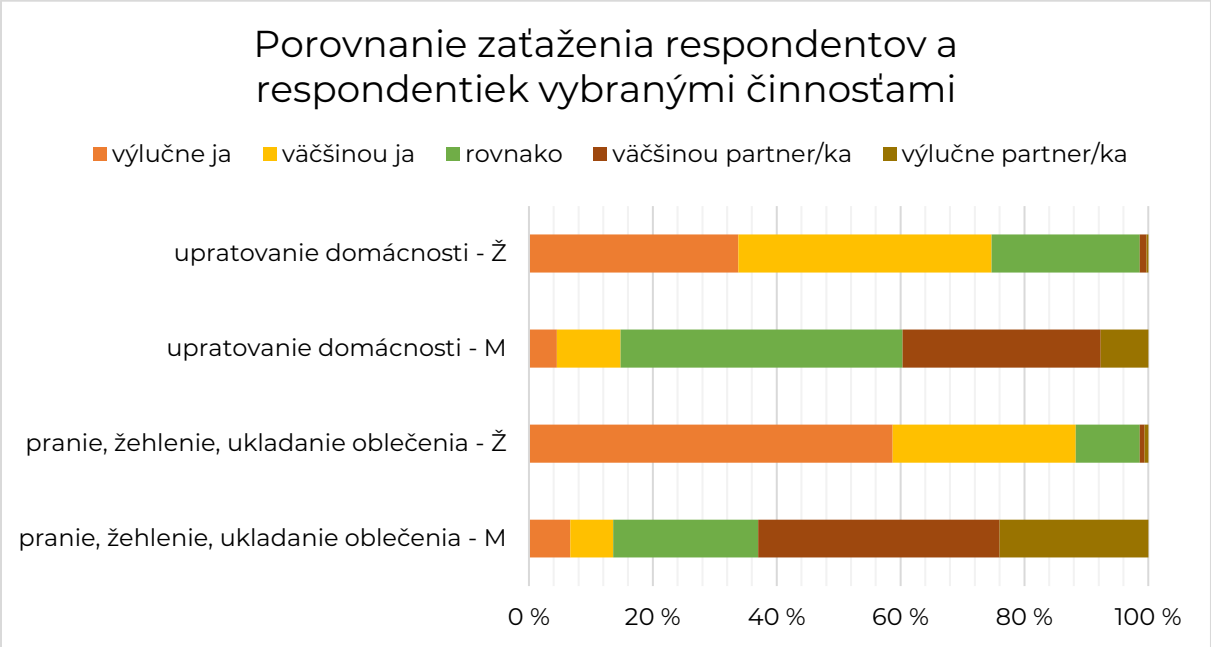
Tabuľka 1 Porovnanie časového zaťaženia respondentov a respondentiek starostlivosťou o deti

Starostlivosť o deti	Resp. podľa rodu	N	Vážený priemer	SD	Sig.	r
Starostlivosť o deti počas choroby (domáca liečba)	Muž	524	4,14	1,40	,000	,594**
	Žena	656	6,14	1,29		
Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	Muž	524	4,32	1,34	,000	,518**
	Žena	649	5,92	1,29		
Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	Muž	497	4,92	1,36	,000	299**
	Žena	607	5,82	1,49		
Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie ...	Muž	516	4,19	1,35	,000	,537**
	Žena	641	5,87	1,28		
Pomoc pri školských povinnostiach detí --domáce úlohy, projekty, vystúpenia ...	Muž	508	5,51	1,65	,000	,534**
	Žena	600	7,60	1,65		
Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj detí hrou	Muž	523	9,00	2,04	,000	,285**
	Žena	651	10,25	2,16		

Pri domácich prácach je zjavné prerozdelenie ich vykonávania medzi mužmi a ženami podľa druhu práce. Respondentky sa štatisticky významne častejšie ako respondenti starali o oblečenie rodiny, tzn. pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia (r = 0,747), varenie (r = 0,626) a o upratovanie domácnosti (r = 0,619). Respondenti mali štatistickú prevahu nad respondentkami v tradične mužských činnostiach, akými sú starostlivosť o auto a bicykle (r = 0,702), zabezpečovanie väčších opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod., r = 0,671), ale taktiež častejšie vykonávali menšie opravy a údržbu v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení, r = 0,658).

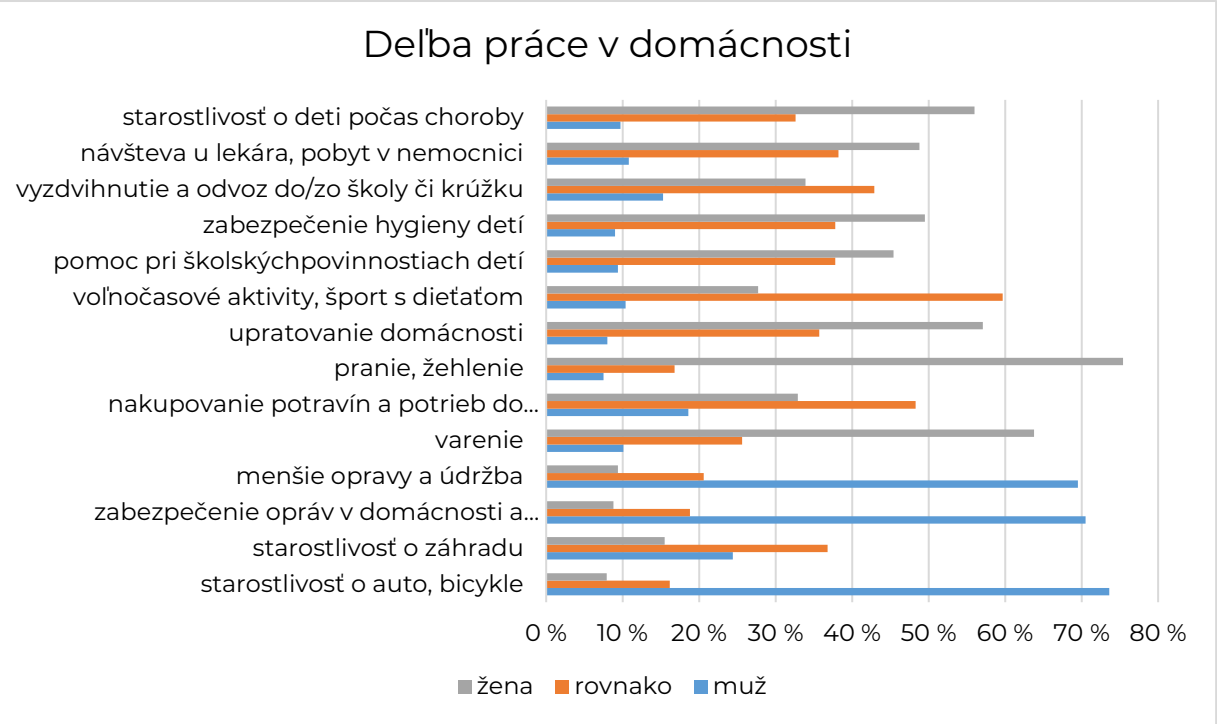
V nakupovaní bola prevaha respondentiek nad respondentami len mierna, podobne mierna bola prevaha respondentov nad respondentkami v starostlivosti o záhradu (r ≅ 0,2). Pokiaľ ide o domáce práce každodenného charakteru, akými sú varenie, upratovanie domácnosti, pranie, najmä však starostlivosť o oblečenie, tie

boli zabezpečované v prevažnej miere respondentkami (Graf 5, Graf 6). Vzhľadom na to, že vo vymenovaných činnostiach sú ženy vyťažené viac než muži v každodenných prácach a muži častejšie vykonávajú sporadické, i keď časovo náročné činnosti, porovnanie záťaže žien a mužov objektivizovala analýza podľa váženého skóre, ktoré zohľadnilo aspekt časovej náročnosti. **Výsledné zistenie je, že ženy zabezpečujú frekventovanejšie a tým súhrnne časovo náročnejšie domáce práce než muži** (Graf 7).

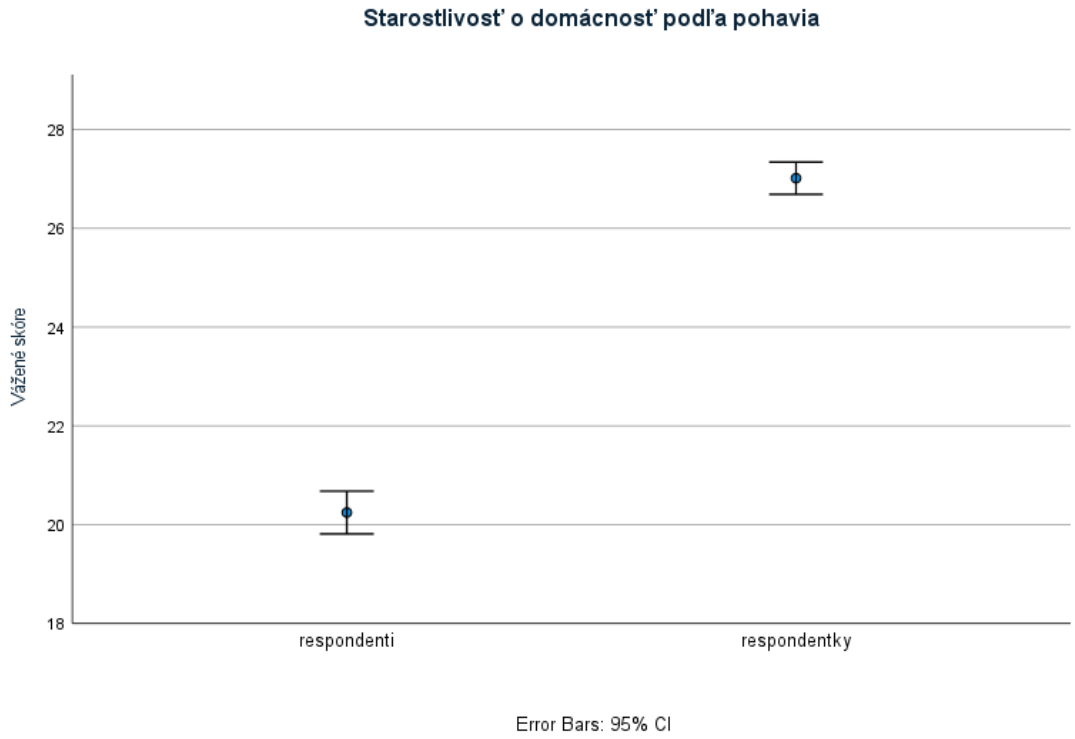


Graf 5 Porovnanie zaťaženia respondentov a respondentiek vybranými činnosťami

Nerovnomerné rozdelenie zodpovednosti a zaťaženia jednotlivými činnosťami v domácnosti, ako aj reprodukciu stereotypného rozdelenia mužských a ženských prác overila analýza odpovedí na základe objektivizovaného priemeru (Graf 6).



Graf 6 Deľba práce v domácnosti podľa pohlavia[3]



Graf 7 Porovnanie váženého skóre záťaže domácimi prácami podľa pohlavia

[3] Graf zobrazuje objektivizovaný priemer, tzn. percentuálne podiely mužov a žien v záťaži danou činnosťou bol určený ako priemer percentuálnych hodnôt „výlučne ja“ + „väčšinou ja“, ktoré uviedli respondenti a respondentky o sebe a „výlučne partner“ + „väčšinou partner“, ktoré uviedli respondenti a respondentky o svojich partnerkách a partneroch. Údaj „rovnako“ je aritmetickým priemerom odpovede „rovnako“ od respondentov a odpovedí „rovnako“ od respondentiek.

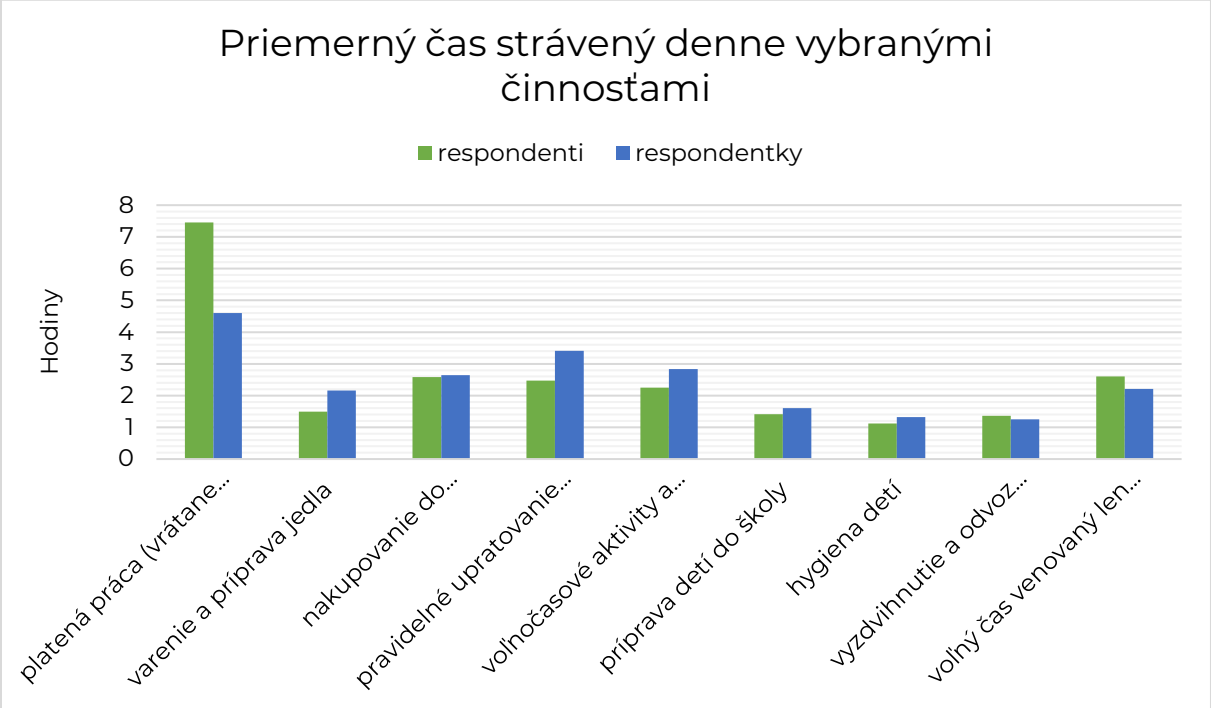
To, že ženy zabezpečujú väčší podiel starostlivosti o deti a domácnosť v porovnaní s ich partnermi je zrejmé aj pri porovnaní času venovanému platenej a neplatenej práci (Tabuľka 1, Tabuľka 2 a Graf 8). **Dáta štatisticky potvrdzujú, že muži v platenej práci trávia viac času než ženy (1,6 krát viac) a taktiež vyššie spomínanú diferenciáciu medzi mužmi a ženami zistenú na základe odpovedí podľa škály.** Ďalším potvrdením pretrvávajúceho stereotypného rozdelenia prác v domácnosti je aj to, že ženy zásadne viac hodín než muži venujú každodenným domácim prácam, akými sú napr. príprava jedla, pravidelné upratovanie domácnosti, vrátane umývania riadu, prania a vysávania. Aj v kategóriách, kde je medzi mužmi a ženami najmenší rozdiel v tom, kto má danú činnosť primárne na starosti, sa ukazuje, že ženy týmto činnostiam venujú mierne viac hodín denne než muži (napr. zabezpečenie hygieny detí či pomoc pri školských povinnostiach). **Zároveň sa ukazuje, že muži majú štatisticky významne viac času pre seba než ženy.** Štatistická významnosť rozdielov medzi záťažou respondentov a záťažou respondentiek sa nepreukázala v prípade nakupovania do domácnosti a logistiky pri vození detí do školy, zo školy či krúžkov. Nakupovaniu do domácnosti venujú obe skupiny približne rovnaký čas, čo korešponduje aj s odpoveďami na otázku, kto je primárne zodpovedný za jednotlivé činnosti (Graf 6). Štatistickú významnosť rozdielov záťaže starostlivosťou o domácnosť presvedčivo demonštruje Graf 7, kde pozorujeme signifikantne nižšiu záťaž mužov než žien.

Tabuľka 2 Porovnanie času stráveného platenou a neplatenou prácou u mužov a žien[4]

Osobne venovaný čas za deň	**Muž**			**Žena**			**Sig**
	N	**Priemer**	**SD**	**N**	**Priemer**	**SD**	
Platená práca (napr. zamestnanie, živnosť, príležitostné práce):	536	7,46	3,26	664	4,60	3,99	,000
Zabezpečenie hygieny a zdravia detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie	532	1,12	1,06	661	1,32	1,01	,001
Príprava detí do školy (domáce úlohy, projekty, učivo)	535	1,41	1,24	663	1,60	1,24	,008
Voľný čas strávený s deťmi hrou, čítaním kníh a pod.	530	2,25	1,60	638	2,84	1,758	,000
Príprava jedla, varenie	535	1,49	1,25	663	2,16	,97	,000

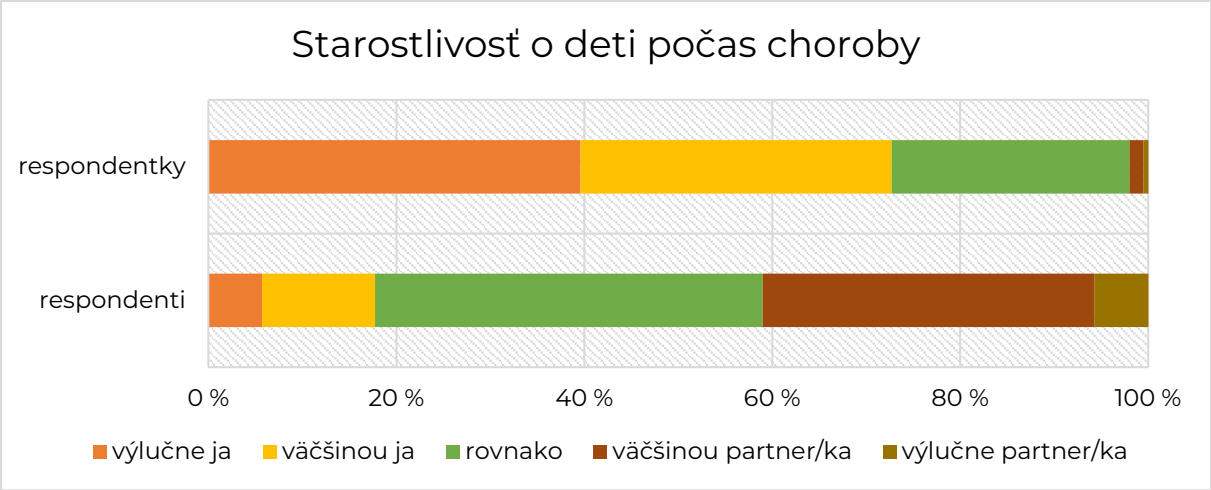
[4] Na základe odpovedí respondentov a respondentiek v otázkach 8A a 8B.

Logistika pre deti a členov rodiny (odvoz do škôlky, školy, krúžkov)	535	1,36	1,20	664	1,25	1, 56	,082
Pravidelné upratovanie domácnosti (umývanie riadu, pranie, vysávanie)	460	2,47	1,94	493	3,41	2,128	,000
Nakupovanie do domácnosti	478	2,58	1,69	614	2,64	1,75	,557
Voľný čas venovaný len sebe (šport, čítanie, kozmetika, umenie)	400	2,60	2,15	574	2,21	2,100	,004



Graf 8 Porovnanie priemernej dĺžky času v hodinách, ktorý strávia muži a ženy vybranými činnosťami denne

Pri interpretácii zistení je potrebné zohľadniť aj to, že vo výskume tohto typu nemožno presne identifikovať účelovosť výpovedí a subjektívnosť postojov respondentov a respondentiek. Spoločensky žiadúce odpovede, neobjektívnosť a idealizovanie sebaobrazu totiž môžu kontaminovať dotazníkové šetrenia. Je preto nutné predpokladať, že k tomu došlo aj pri výpovediach respondentov a respondentiek v hodnotení miery, akou sa podieľajú na jednotlivých činnostiach súvisiacich so starostlivosťou o deti a domácnosť.

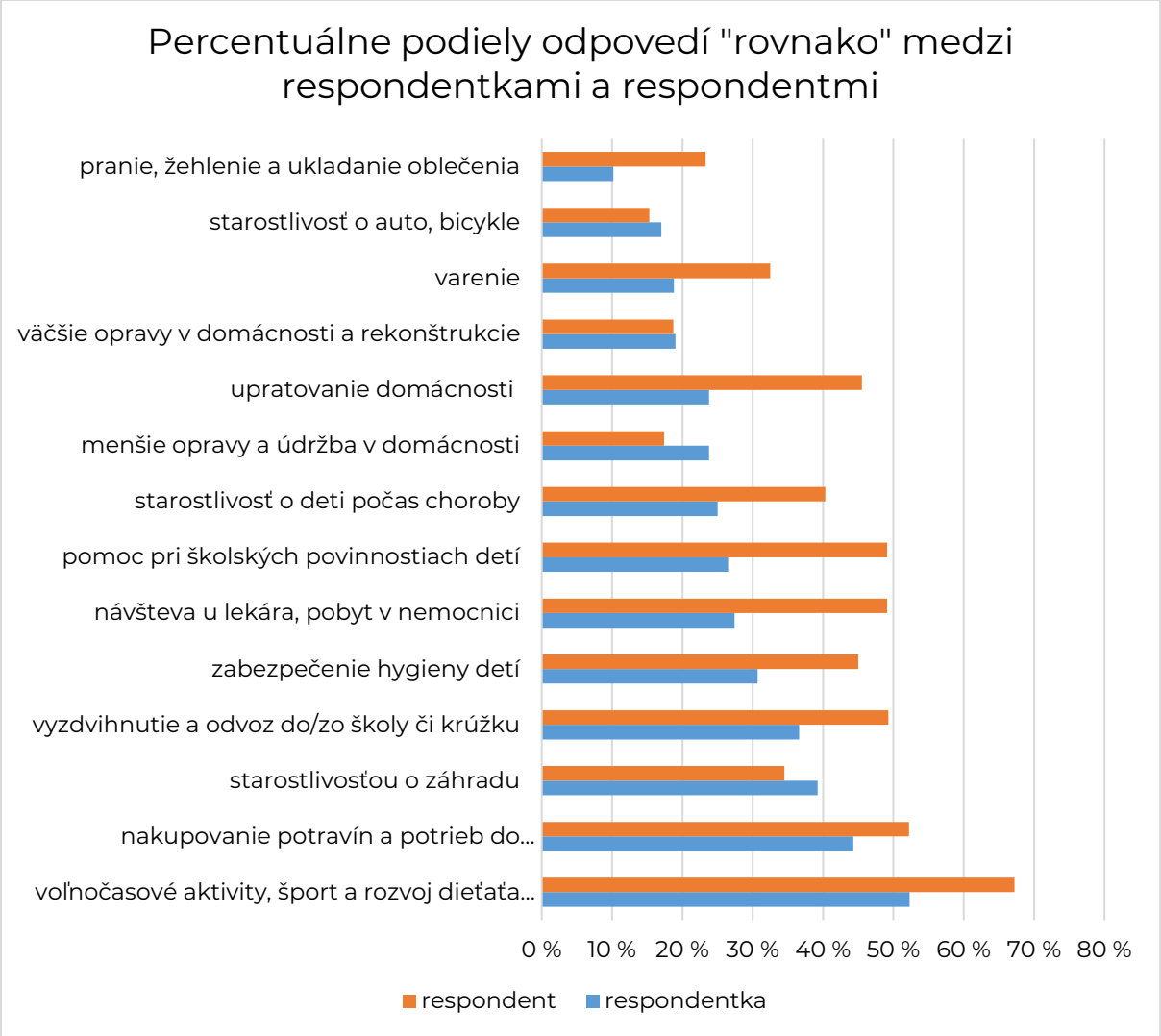


Graf 9 Porovnanie odpovedí respondentiek a respondentov o rozdelení starostlivosti o deti počas choroby

Nezhodnosť až diskrepancie v odpovediach respondentov a respondentiek o tom, kto v ich domácnosti zabezpečuje v prevažnej miere jednotlivé činnosti potvrdzuje, že vypovedajú predovšetkým o sebahodnotení. V niektorých prípadoch ženy (resp. muži) častejšie uvádzajú, že sa primárne starajú o niektorú z činností viac, než to muži (resp. ženy) priznávajú o svojich partnerkách (resp. partneroch). Príkladom je kategória *starostlivosť o deti počas choroby* (Graf 9), kedy 72,7 % respondentiek uviedlo, že túto činnosť majú na starosti výlučne alebo väčšinou ony, avšak len 41 % mužov túto činnosť priznalo výlučne alebo väčšinou svojim partnerkám. Podobná situácia nastáva aj v prípade kategórie upratovanie v domácnosti (Graf 5). Zatiaľ čo 74,8 % respondentiek uvádza, že sa o upratovanie starajú výlučne alebo väčšinou ony, svojim partnerkám to priznáva iba 39,6 % respondentov. To, či ide o výsledok štatistického výberu alebo preceňovania vlastného podielu starostlivosti a podceňovania partnerovho, resp. partnerkinho podielu, nie je možné jednoznačne určiť.

Nesúlad medzi sebahodnotením respondentov a respondentiek je však tak výrazný, že môže svedčiť o jave odlišného sebahodnotenia a vzájomného uznania starostlivosti v samotných domácnostiach, nielen pri odpovedaní na otázky prieskumu. Zhoda medzi mužmi a ženami vo frekvencii tvrdení, že sa na domácich prácach podieľajú rovnako, je len v odpovedi na položky *rovnaká starostlivosť o auto, bicykle* a *rovnaké zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod.)* (Graf 10). Ukázalo sa, že respondenti častejšie než respondentky odpovedali, že sa na domácich prácach podieľajú v rovnakej miere ako ich partnerky. Najsilnejšiu tendenciu mužov tvrdiť, že sa podieľajú rovnako na rodinných povinnostiach, hoci ženy si to nemyslia, majú v prípade pomoci pri školských povinnostiach detí, návštevy u lekára, pobytu v nemocnici a upratovaní domácnosti (vecná signifikancia je mierna, r = 0,23). V porovnaní so ženami, označovalo deľbu práce za rovnomernú menej mužov pri činnostiach, akými sú napríklad opravy a údržba

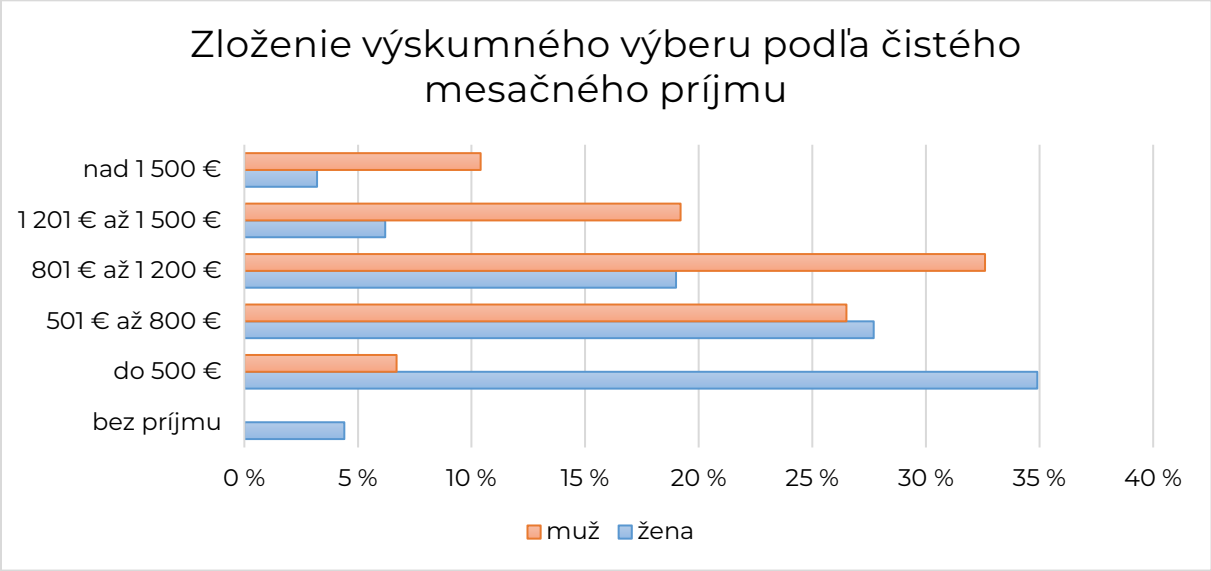
v domácnosti, zabezpečenie opráv v domácnosti, starostlivosť o auto a bicykle či starostlivosť o záhradu, čo sú zároveň kategórie, o ktoré sa muži v domácnosti starajú viac než ženy (ako bolo zmienené vyššie).



Graf 10 Percentuálne podiely odpovedí „rovnako“ medzi respondentkami a respondentmi

6.2.2 Výška príjmu a prerozdelenie práce v domácnosti

Jednou zo sledovaných výskumných otázok bola aj možná súvislosť medzi výškou príjmu žien či podielom príjmu jednotlivých partnerov na celkovom príjme domácnosti a prerozdelením prác v domácnosti. Z hľadiska príjmovej situácie respondentov a respondentiek tvorili najväčší podiel respondentky s príjmom nižším ako 500 eur (34,9 %). V prípade respondentov tvorila najväčší podiel príjmová skupina od 800 do 1200 eur. Porovnateľné zastúpenie u respondentiek aj respondentov mala príjmová skupina medzi 500 a 800 eur (muži 26,5 % a ženy 27,7 %) (Graf 11).



Graf 11 Percentuálne podiely respondentov a respondentiek podľa čistého mesačného príjmu

Rozdielnu situáciu možno sledovať aj pri porovnávaní príjmu vo vzťahu k príjmu partnerov alebo partneriek. Kým respondenti najčastejšie uvádzali (51,5 %), že majú vyšší príjem než ich partnerky, respondentky najčastejšie uvádzali (62,2 %), že majú nižší príjem než ich partneri (Tabuľka 3). Druhou najčastejšou príjmovou situáciou v oboch skupinách bol približne rovnaký príjem než partneri/partnerky (muži 25,6 % a ženy 16,6 %).

Tabuľka 3 Rozloženie príjmu v domácnosti medzi partnermi

Pohlavie		**Počet**	**%**
Muž	Máme približne rovnaký príjem	137	25,6
	Mám menší príjem ako partnerka,	87	16,2
	Mám väčší príjem ako partnerka	276	51,5
	Len ja mám príjem	33	6,2
	Len partnerka má príjem	3	,6
	Spolu	536	100,0
Žena	Máme približne rovnaký príjem	110	16,6
	Mám menší príjem ako partner	413	62,2
	Mám väčší príjem ako partner	62	9,3
	Len ja mám príjem	10	1,5
	Len partner má príjem	65	9,8
	Obaja nemáme žiaden príjem	4	,6
	Spolu	664	100,0

Štatisticky sme overili, že respondenti majú signifikantne vyšší príjem než respondentky a partnerky respondentov majú signifikantne nižší príjem ako partneri respondentiek. Toto zistenie je v súlade s inými ekonomickými

a sociologickými analýzami o príjmovej nerovnosti mužov a žien na Slovensku. Zároveň to svedčí v prospech reprezentatívnosti nášho výskumného výberu.

Vplyv príjmového postavenia v domácnosti (tzn. príjem v porovnaní s príjmom partnera) sme overovali koreláciou váženého priemeru a príjmového postavenia. **V starostlivosti o deti boli zistené štatisticky významné rozdiely predovšetkým v starostlivosti o dieťa počas choroby, kedy sa domácej liečbe častejšie venujú respondentky s nižším príjmom ako ich partneri, v porovnaní s respondentkami s rovnakým alebo vyšším príjmom ako ich partneri. Podobne, zabezpečenie hygieny detí, pomáhanie v príprave na vyučovanie, návšteva u lekára, venovanie sa deťom vo voľnočasových aktivitách ako šport, hry, ale aj sprevádzanie do školy alebo organizovaná záujmová činnosť detí je zabezpečovaná respondentkami s nižším príjmom ako majú ich partneri častejšie, než respondentkami, ktoré majú príjem vyšší alebo rovnaký ako ich partneri** (Tabuľka 4).

Tabuľka 4 Porovnanie záťaže v starostlivosti o deti, podľa príjmového postavenia v domácnosti

Starostlivosť o deti	Ženy podľa príjmu manžela/partnera	N	Vážený priemer	SD	sig.
Počas choroby dieťaťa (domáca liečba)	menší ako partnerov	380	6,36	1,20	0,000
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	222	5,71	1,29	
Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	menší ako partnerov	376	6,01	1,25	0,009
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	219	5,73	1,32	
Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	menší ako partnerov	347	5,90	1,45	0,026
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	210	5,61	1,51	
Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.	menší ako partnerov	370	5,97	1,25	0,002
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	221	5,62	1,33	
Pomoc pri školských povinnostiach detí	menší ako partnerov	340	7,73	1,54	0,006

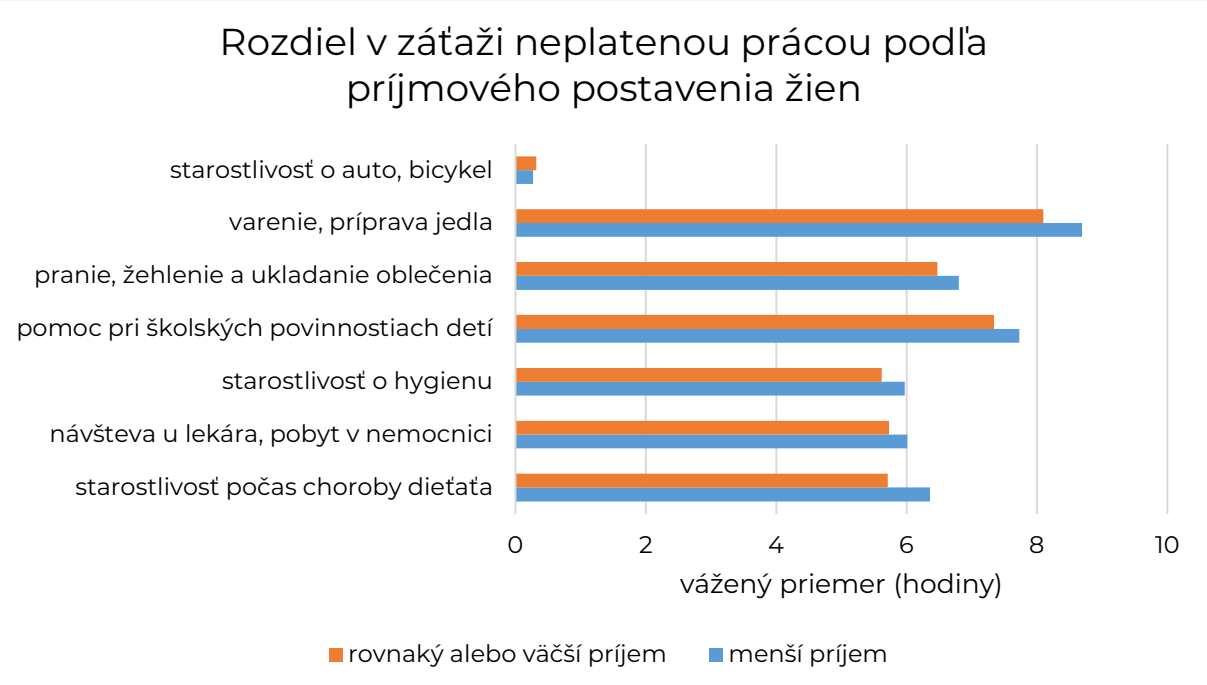
(domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.	rovnaký alebo väčší ako partnerov	211	7,34	1,75	
Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou	menší ako partnerov	375	10,41	2,10	0,018
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	222	9,98	2,20	

V starostlivosti o domácnosť nebol rozdiel medzi posudzovanými skupinami rovnako jednoznačný ako v starostlivosti o deti. Rozdiely v záťaži upratovaním, nákupmi potravín, menšími opravami v domácnosti a starostlivosťou o záhradu neboli štatisticky významné. Preto nemožno vo všeobecnosti tvrdiť, že ženy s nižším príjmom ako ich partneri vykonávajú väčší podiel domácich prác než ženy, ktorých príjem je rovnaký alebo väčší ako príjem ich partnerov. **Štatisticky významný rozdiel je však možné potvrdiť pri varení, praní, žehlení a ukladaní oblečenia, ktorým venujú viac času respondentky s nižším príjmom, ako majú ich partneri než ženy, ktorých príjem je rovnaký alebo vyšší ako partnerov.** Naopak, viac času venujú respondentky s vyšším alebo rovnakým príjmom ako majú ich partneri, starostlivosti o auto a bicykel, zabezpečeniu opráv a rekonštrukcií v domácnosti (Tabuľka 5).

Tabuľka 5 Porovnanie záťaže v starostlivosti o domácnosť podľa príjmového postavenia v domácnosti

Starostlivosť domácnosť	**Ženy podľa príjmu manžela/partnera**	**N**	**Vážený priemer**	**SD**	**sig.**
Upratovanie domácnosti (vysávanie, umývanie riadu, utieranie prachu, ukladanie vecí na svoje miesto)	menší ako partnerov	383	5,15	1,02	0,099
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	225	5,01	0,97	
Pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia	menší ako partnerov	384	6,80	1,01	0,000
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	224	6,47	1,26	
Nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti	menší ako partnerov	383	2,84	0,67	0,563
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	225	2,81	0,68	
Varenie	menší ako partnerov	383	8,69	1,65	0,000

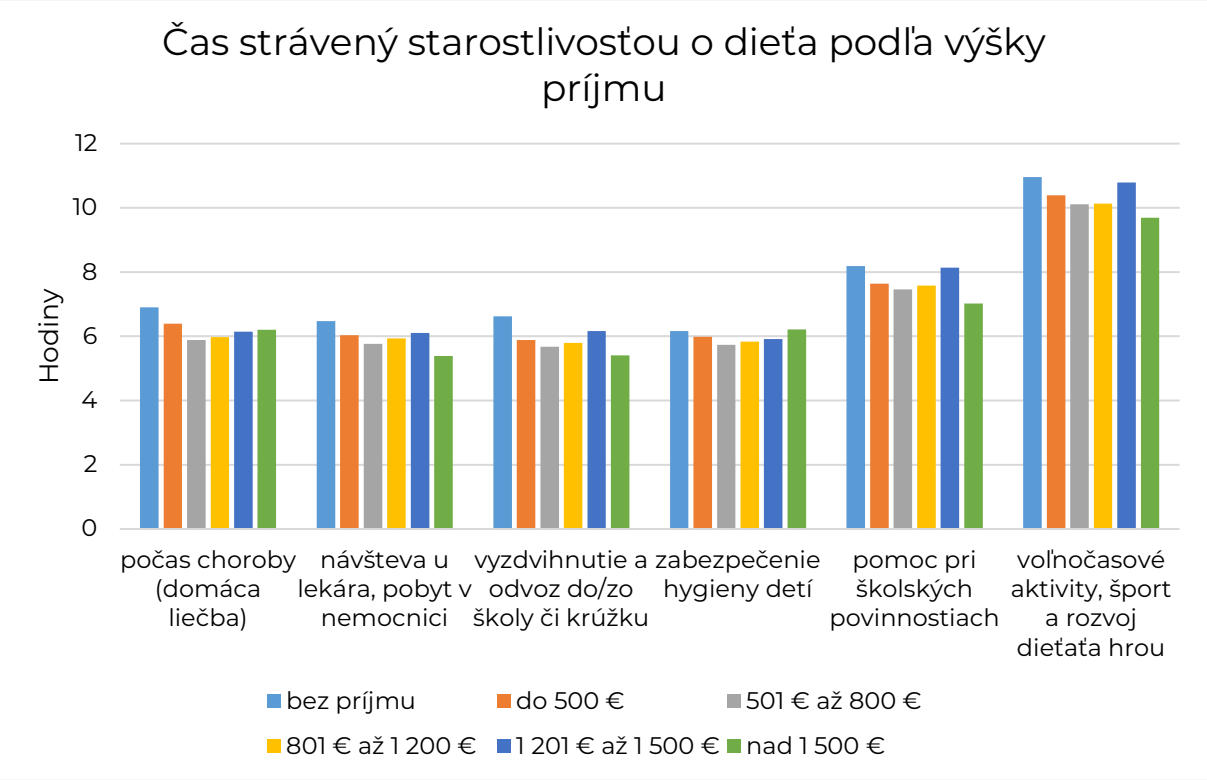
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	224	8,10	1,93	
Menšie opravy a údržba v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení)	menší ako partnerov	382	0,95	0,41	0,588
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	224	0,97	0,41	
Zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod.	menší ako partnerov	379	0,27	0,13	0,007
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	217	0,30	0,13	
Starostlivosť o záhradu	menší ako partnerov	281	2,21	0,67	0,976
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	167	2,21	0,64	
Starostlivosť o auto, bicykle	menší ako partnerov	377	0,27	0,13	0,000
	rovnaký alebo väčší ako partnerov	217	0,32	0,15	



Graf 12 Rozdiel v záťaži neplatenou prácou podľa príjmového postavenia žien

Iný pohľad na vzťah príjmu žien a ich vyťaženosti domácimi povinnosťami dáva porovnanie vážených skóre odpovedí respondentiek na otázky 7 a 8 podľa ich čistého príjmu5. Najviac času strávia všetky respondentky voľnočasovými aktivitami s deťmi, ako sú šport a rozvoj dieťaťa hrou (Graf 13).

Rozdiely v čase venovanom jednotlivým činnostiam medzi kategóriami respondentiek podľa výšky príjmu sú štatisticky významné len v prípade starostlivosti počas choroby, ani tu však nesignalizujú tesný vzťah (Tabuľka 6, r_{max} = 0,128). **Na základe zozbieraných dát sa teda nepotvrdil predpoklad, že ženy s nižším príjmom venujú viac času starostlivosti o deti než ženy s vyšším príjmom.**



Graf 13 Porovnanie priemerných vážených skóre starostlivosti o deti podľa kategórií čistého mesačného príjmu matiek

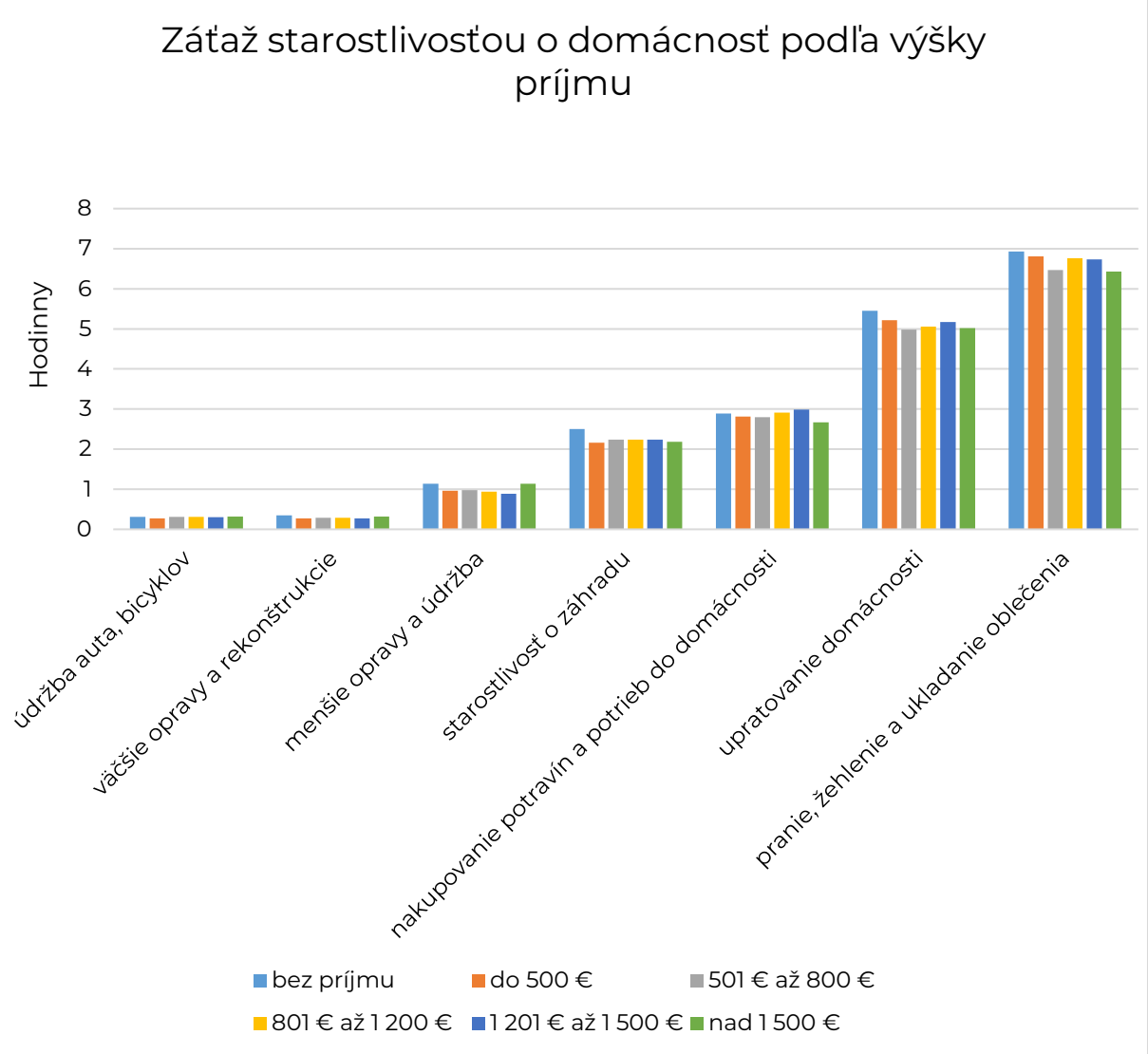
Tabuľka 6 Korelácia medzi záťažou starostlivosťou o deti (vážené skóre) a výškou čistého príjmu respondentiek

Starostlivosť o dieťa podľa mesačného príjmu respondentiek			
	r	Sig.	N
Starostlivosť o dieťa/deti počas choroby (domáca liečba)	,128*	,001	627
Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	,079*	,050	621
Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	,052	,215	577
Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, prebaľovanie a pod.	,021	,606	612

[5] Vrátane sociálnych transferov.

Pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, a pod.)	,031	,453	572
Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou	,049	,220	622

Podobné zistenia nachádzame aj v analýzach záťaže žien pri starostlivosti o domácnosť. Tak ako v prípade starostlivosti o deti, najviac času venujú jednotlivým prácam respondentky bez príjmu, avšak rozdiely medzi jednotlivými kategóriami sú ešte menšie ako pri činnostiach súvisiacich so starostlivosťou o deti, prípadne žiadne (Graf 14). Vecnú súvislosť medzi výškou príjmu a podielom na starostlivosti o domácnosť nepotvrdila ani štatistická analýza (Tabuľka 7)



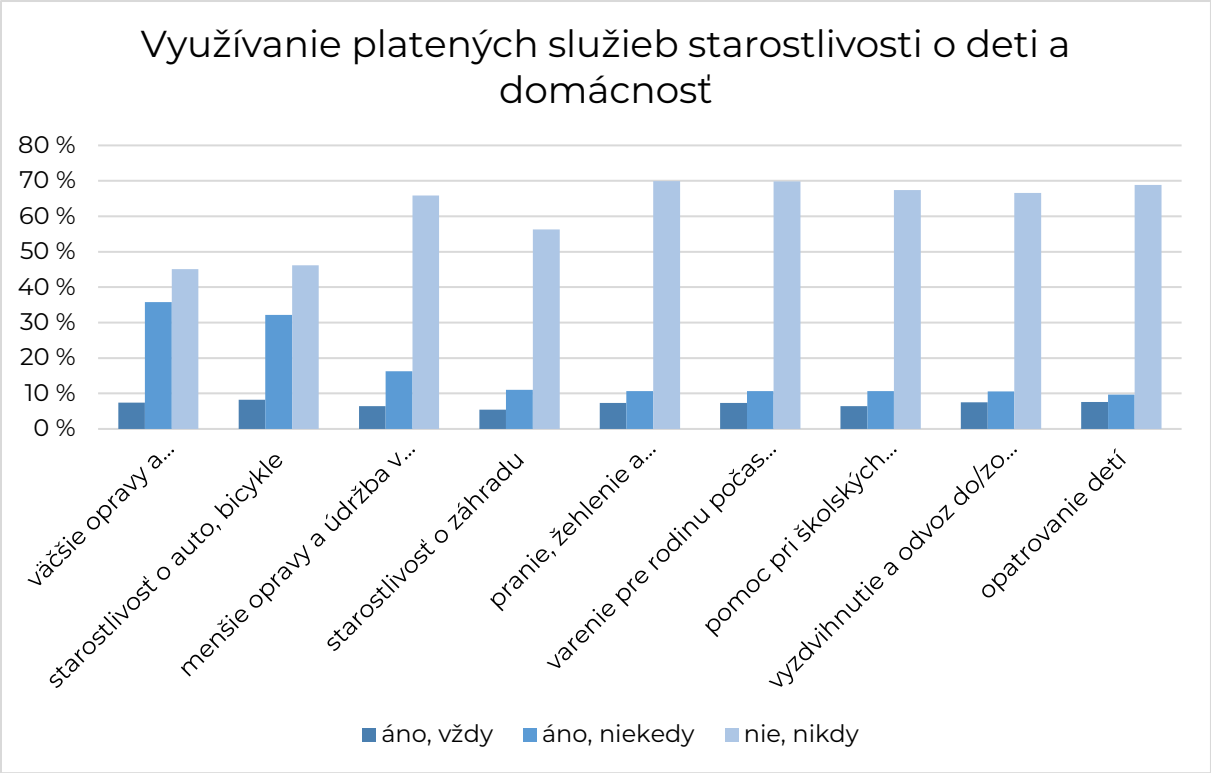
Graf 14 Porovnanie priemerných vážených skóre starostlivosti žien o domácnosť podľa kategórií ich čistého mesačného príjmu

Tabuľka 7 Korelácia medzi záťažou starostlivosťou o domácnosť (vážené skóre) a výškou príjmu matiek

Starostlivosť o domácnosť	Mesačný príjem žien v čistom		
	r	Sig.	N
Upratovanie domácnosti (vysávanie, umývanie riadu, utieranie prachu, ukladanie vecí na svoje miesto)	,074	,064	633
Pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia	,055	,164	632
Nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti	-,029	,464	633
Varenie	,075	,059	632
Menšie opravy a údržba v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení)	,020	,611	630

V súvislosti s príjmovými možnosťami domácností nás zaujímalo aj to, do akej miery využívajú platené služby starostlivosti o domácnosť alebo deti. **Zistili sme však, že pravidelné alebo občasné využívanie platených služieb vo všeobecnosti nie je rozšírené. Odpovede s hodnotou „áno, niekedy“ sa pri väčšine položiek pohybujú okolo 10 % (od 8 % pri upratovaní domácnosti po 11 % pri starostlivosti o záhradu).** Mierne vystupujú služby „menšie opravy a údržba zariadení“, ktoré niekedy využíva 16,3 % respondentov a respondentiek. Významnejšie sa odlišujú len vysoko profesionalizované služby rekonštrukčných prác, starostlivosti o auto a bicykle, ktoré niekedy využíva viac ako 30 % opýtaných (Graf 15). Pravidelné využívanie platených služieb v žiadnej z činností nepresiahlo 8,5 %.

Na základe odpovedí môžeme tvrdiť, že v nejakej miere (*vždy* alebo *niekedy*) využíva služby spojené s vyzdvihovaním detí zo školy a krúžkov, plnením školských povinností a opatrovaním, ale aj varením pre rodinu (nie stravovanie v reštauráciách) 17 – 18 % domácností. Menej rozšírené sú činnosti týkajúce sa upratovania domácnosti a starostlivosti o oblečenie, ktoré v nejakej miere využíva 15,6 – 16,6 % domácností. Práce, ktoré si vyžadujú technickú zručnosť, ako sú *menšie opravy a údržba* (22,7 %) a *väčšie opravy a rekonštrukčné práce* (43,2 %), sú výrazne rozšírenejšie (Graf 2Graf 15).



Graf 15 Využívanie platených služieb starostlivosti o deti a domácnosť

Súvislosť medzi využívaním platených služieb a výškou príjmu respondentiek (0,59 ≤r≤0,101) sa štatisticky nepreukázala. Slabá hodnota korelácie sa vyskytla aj pri činnostiach ako sú starostlivosť o záhradu (r = 0,159) a starostlivosť o auto a bicykle (r = 0,118). Nepotvrdila sa ani súvislosť s počtom detí v domácnosti, ani s výškou príjmu partnera (0,002≤r≤ 0,920).

Využívanie platených služieb teda nie je primárne otázkou finančných možností domácnosti, ale do voľby stratégie vstupujú pravdepodobne ďalšie faktory, ako sú možnosti podpory členov rodiny (napr. v prípade opatrovania detí), dostupnosť takýchto služieb, nevyhnutnosť (napr. v prípade pracovnej vyťaženosti), ale aj očakávania a tradície rámcujúce tieto činnosti ako činnosti prislúchajúce členom rodiny (matke, otcovi, deťom).

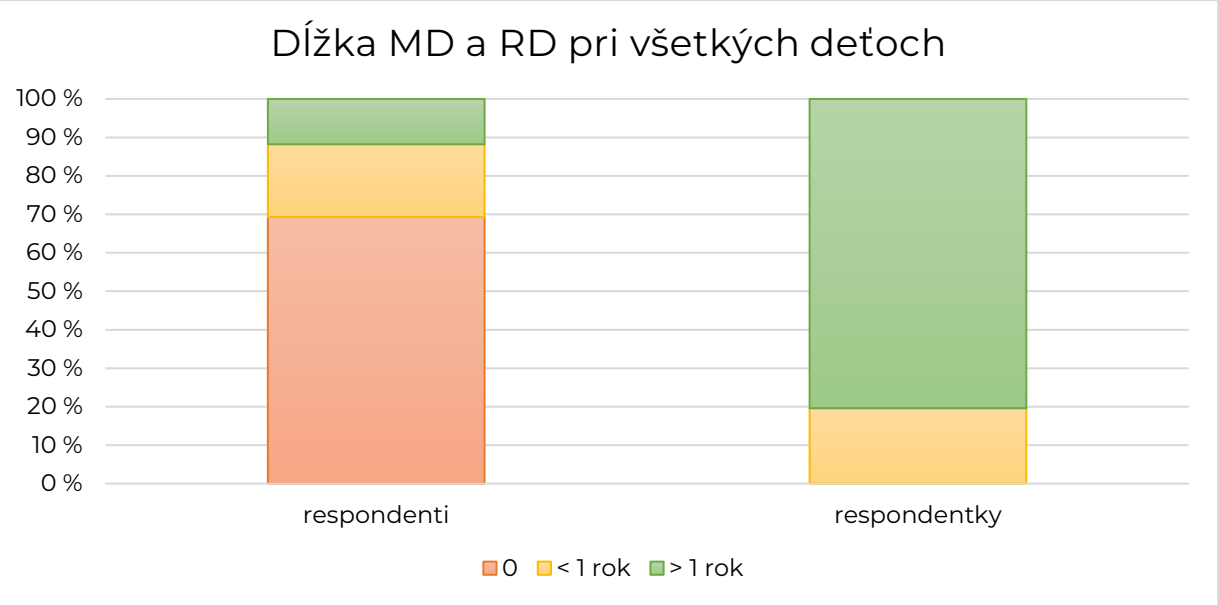
6.2.3 Materská a rodičovská dovolenka ako faktor?

Pri analýze rozdelenia neplatenej práce sme sa zamerali aj na predpokladanú súvislosť s dĺžkou MD a RD, a taktiež súvislosť s nástupom mužov na RD[6].

[6] V čase čerpania RD respondentami nebolo slovenská právna úprava nepoznala otcovskú dovolenku. Tá bola zavedená novelizáciou Zákonníka práce s platnosťou k 1.10.2022.

6.2.3.1 Vplyv dĺžky materskej a rodičovskej dovolenky na záťaž neplatenou prácou aj po ich ukončení

Vo výskumnom výbere uviedla väčšina respondentiek (80,4 %), že boli na MD/RD jeden rok a viac. Zvyšných 19,6 % respondentiek bolo na MD/RD menej ako jeden rok. V skupine respondentov bolo na RD 30 % z nich, avšak iba 11,6 % uviedlo, že na RD boli rok a viac (Graf 16). Táto nevyváženosť môže byť príčinou malého skreslenia štatistických výsledkov v ďalších analýzach, preto niektoré uvedieme pre všetkých respondentov a respondentky spoločne a iné uvedieme len pre respondentky. Pri niektorých porovnaniach je vzhľadom na legislatívne nastavenia čerpania MD a čerpania RD pre mužov, ako aj vzhľadom na distribúciu respondentov vo výskumnom výbere zmysluplnejšie stanoviť deliace kritérium na pol roka.



Graf 16 Dĺžka materskej alebo rodičovskej dovolenky pri všetkých deťoch – porovnanie respondenti a respondentky

Výsledky ukazujú, že tým respondentom a respondentkám, ktoré/í boli na MD/RD dlhšie ako pol roka, prináleží väčší podiel starostlivosti o deti a domácnosť než tým, ktorí mali MD/RD pol roka a menej. Zistená štatisticky významná rozdielnosť ($p \leq 0{,}001$) je však ovplyvnená tým, že výrazne väčší podiel v kategórii *pol roka a viac* tvoria respondentky a tie sú, ako sme ukázali aj vyššie (Graf 7), starostlivosťou o deti a domácnosť štatisticky zaťažené viac ako respondenti. Dĺžka MD/RD je v tomto zmysle iba mediujúca premenná. Po vylúčení respondentov z ďalšej analýzy, nebol pri porovnaní váženého skóre preukázaný rozdiel v starostlivosti o deti a domácnosť podľa dĺžky MD/RD respondentiek (Tabuľka 8 a Tabuľka 9).

Tabuľka 8 Porovnanie žien v starostlivosti o dieťa a domácnosť podľa dĺžky MD/RD pol roka a menej verzus viac ako pol roka

	Bola som na MD/RD	**N**	**Vážený priemer**	**SD**	**Sig.**
Starostlivosť o deti	viac ako pol roka	574	6,94	1,04	0,357
	pol roka a menej	88	6,82	1,27	
Starostlivosť o domácnosť	viac ako pol roka	574	3,42	,49	0,388
	pol roka a menej	89	3,37	,61	

Tabuľka 9 Porovnanie žien v starostlivosti o dieťa a domácnosť podľa dĺžky MD/RD menej ako rok verzus rok a viac

	Bola som na MD/RD	**N**	**Vážený priemer**	**SD**	**Sig.**
Starostlivosť o deti	menej ako jeden rok	128	6,85	1,25	0,397
	jeden rok a viac	534	6,94	1,03	
Starostlivosť o domácnosť	menej ako jeden rok	129	3,37	,59	0,270
	jeden rok a viac	534	3,43	,49	

Len v prípade niektorých domácich prác, akými sú menšie opravy a väčšie rekonštrukcie, servis bicyklov a auta, je záťaž respondentiek, ktoré boli na MD/RD kratšie ako jeden rok, menšia, než tomu bolo v prípade respondentiek, ktoré boli na MD/RD jeden rok a viac (Tabuľka 9). **Môžeme preto zovšeobecniť, že dĺžka MD a RD u žien nemá vplyv na to, či sa na starostlivosti o rodinu a domácnosť podieľajú väčšou mierou než muži. Toto zistenie podporuje predchádzajúce tvrdenie, že významnejšie rozlišovacie kritérium než dĺžka MD a RD je pohlavie.**

Skúmali sme aj vplyv intenzity zapojenia na pracovnom trhu (typ úväzku, dĺžka pracovného času) na mieru záťaže starostlivosťou o deti a domácnosť. V skupine respondentiek, ktoré boli na MD/RD menej ako pol roka, nebol preukázaný štatisticky významný rozdiel v starostlivosti o deti a o domácnosť medzi respondentkami, ktoré pracovali 6 – 13 hodín denne a tými, čo vôbec nepracovali (Tabuľka 10). **Naopak, v skupine respondentiek, ktoré boli na**

materskej viac ako pol roka, sa potvrdili štatisticky významné rozdiely v starostlivosti o deti aj v starostlivosti o domácnosť podľa toho, či boli zamestnané 6 – 13 hodín denne a tými, čo vôbec nepracovali (Tabuľka 10). Respondentky, ktoré boli na MD/RD viac ako pol roka a zároveň nevykonávali platenú prácu, venovali starostlivosti o deti aj o domácnosť viac času než respondentky, ktoré boli na MD/RD dlhšie ako pol roka a zároveň pracovali 6 – 13 hodín denne.

Tabuľka 10 Porovnanie záťaže žien starostlivosťou o deti a domácnosť v závislosti od dĺžky MD/RD

Bola som na MD/RD viac ak pol roka		**Osobne venovaný čas za deň - Platená práca (napr. zamestnanie, živnosť, príležitostné práce)**	**N**	**Vážený priemer**	**SD**	**Sig.**
pol roka a menej	Starostlivosť o deti	6 - 13 hodín denne	40	6,7410	1,07743	0,624
		0 hodín	24	6,8967	1,44334	
	Starostlivosť o domácnosť	6 - 13 hodín denne	41	3,3766	0,51512	0,908
		0 hodín	24	3,3586	0,73670	
viac ako pol roka	Starostlivosť o deti	6 - 13 hodín denne	275	6,7448	1,03837	0,000
		0 hodín	192	7,1644	0,99790	
	Starostlivosť o domácnosť	6 - 13 hodín denne	275	3,3617	0,48783	0,000
		0 hodín	192	3,5364	0,49351	

6.2.3.2 Otcovská dovolenka a rodičovská dovolenka pre otcov ako nástroj rovnomernejšej deľby práce v domácnosti

Z hľadiska čerpania MD/RD nás zaujímal aj možný vplyv, resp. súvislosť medzi spolupodieľaním sa na starostlivosti o dieťa formou čerpania RD respondentmi a partnermi respondentiek na následnú deľbu práce v domácnosti[7]. Priemerné hodnoty váženého skóre v jednotlivých položkách starostlivosti o dieťa sú u respondentov, ktorí boli na rodičovskej dovolenke, mierne vyššie, ako u tých, ktorí na RD neboli. Tieto rozdiely však nie sú štatisticky významné (Tabuľka 11).

Tabuľka 11 Porovnanie vážené skóre odpovedí respondentov podľa nástupu na rodičovskú dovolenku v prebratí starostlivosti o deti medzi partnermi

Činnosti starostlivosti o dieťa	**Muž na rodičovskej dovolenke**	**N**	**Vážený priemer**	**SD**	**Sig.**	**r**
Starostlivosť o dieťa/deti počas choroby (domáca liečba)	nie	364	4,07	1,37	0,081	0,076
	áno	160	4,31	1,46		
Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	nie	364	4,31	1,28	0,749	0,014
	áno	160	4,35	1,46		
Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	nie	343	4,91	1,37	0,843	0,009
	áno	154	4,93	1,35		
Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.	nie	356	4,14	1,34	0,298	0,046
	áno	160	4,28	1,37		
Pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.	nie	355	5,48	1,55	0,591	0,024
	áno	153	5,57	1,87		
Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou	nie	365	8,93	1,84	0,262	0,049
	áno	158	9,15	2,43		

Pri porovnávaní odpovedí o časovej náročnosti je možné konštatovať štatisticky významné rozdiely pri činnostiach každodennej hygieny detí, prípravy detí do školy, voľného času a dokonca aj varenia (prípravy jedla) medzi respondentami, ktorí čerpali RD a tými, ktorí ju nečerpali, pričom viac času trávia týmito činnosťami respondenti, ktorí boli s dieťaťom na RD (Tabuľka 12).

[7] V rámci výskumného výberu mali respondenti a partneri respondentiek skúsenosti s čerpaním rodičovskej dovolenky a materskej dávky (v zmysle platnej právnej úpravy). Otcovská dovolenka a otcovské bolo zavedené až v októbri 2022.

Tabuľka 12 Porovnanie odpovedí o časovej náročnosti respondentov podľa nástupu na rodičovskú dovolenku v časovej náročnosti starostlivosti o deti a domácnosť

Osobne venovaný čas za deň	**Muž na rodičovskej dovolenke**	**N**	**Priemer**	**SD**	**Sig.**
Zabezpečenie hygieny a zdravia detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie	nie	371	0,97	0,88	0,000
	áno	161	1,46	1,32	
Príprava detí do školy (domáce úlohy, projekty, učivo)	nie	374	1,29	1,19	0,001
	áno	161	1,68	1,30	
Voľný čas strávený s deťmi hrou, čítaním kníh a pod.	nie	370	2,10	1,53	0,001
	áno	160	2,62	1,69	
Príprava jedla, varenie	nie	374	1,35	1,16	0,000
	áno	161	1,80	1,38	
Logistika pre deti a členov rodiny (odvoz do škôlky, školy, krúžkov)	nie	375	1,27	1,12	0,006
	áno	160	1,58	1,35	
Pravidelné upratovanie domácnosti (umývanie riadu, pranie, vysávanie)	nie	335	2,41	1,96	0,234
	áno	125	2,65	1,86	
Nakupovanie do domácnosti	nie	350	2,51	1,70	0,117
	áno	128	2,78	1,63	

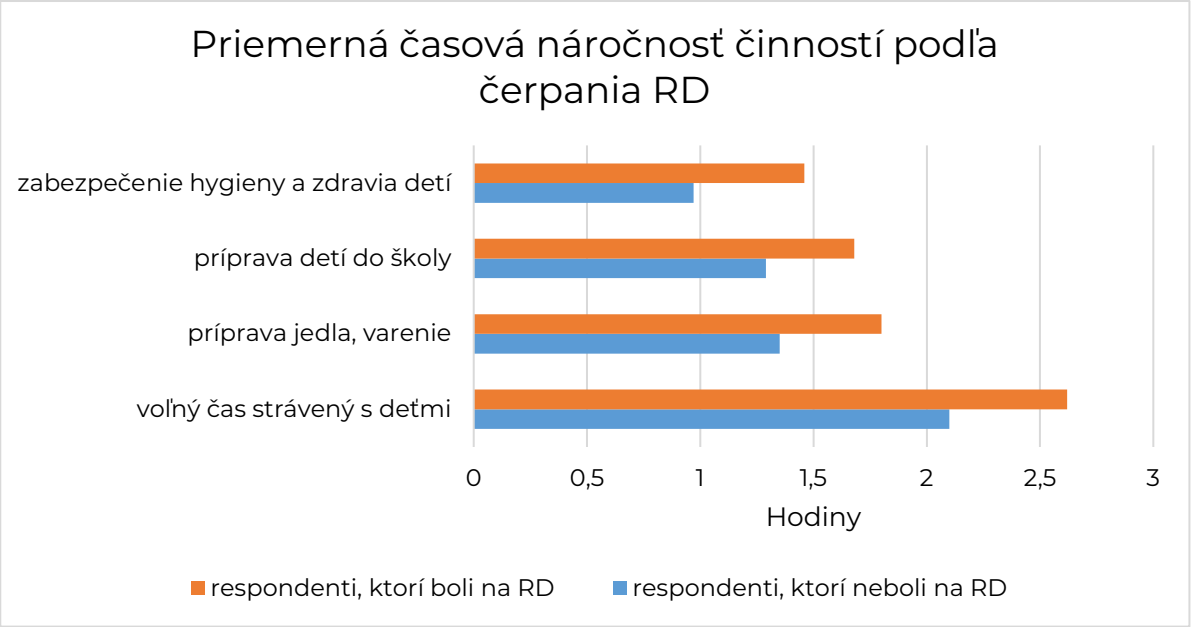
Vzhľadom na nízky podiel respondentov, ktorí nastúpili na RD, sme analyzovali aj odpovede respondentiek podľa toho, či ich partneri nastúpili alebo nenastúpili na RD. **Respondentky, ktorých partneri boli na RD, častejšie odpovedali, že ich partneri preberajú na seba starostlivosť o deti než respondentky, ktorých partneri neboli na RD, a to najmä v prípade troch činností: zabezpečenie hygieny detí (kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.), pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.), starostlivosť o dieťa počas choroby (domáca liečba). Hodnoty signifikancie však nie sú dostatočné na to, aby sme mohli zovšeobecniť, že muži, ktorí boli s dieťaťom na rodičovskej dovolenke, sa budú viac venovať starostlivosti o dieťa než muži, ktorí na rodičovskej dovolenke neboli** (Tabuľka 13)**.**

Tabuľka 13 Starostlivosť o deti podľa toho, či partneri respondentiek boli na rodičovskej dovolenke

Osobne venovaný čas za deň	Bol váš partner na rodičovskej dovolenke	N	Priemer	SD	Sig.
Starostlivosť o deti počas choroby (domáca liečba)	nie	519	1,86	0,83	,029
	áno	137	2,04	0,97	
Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	nie	514	2,02	0,85	,159
	áno	135	2,14	0,92	
Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	nie	479	2,32	0,92	,229
	áno	128	2,43	1,01	
Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.	nie	508	2,04	0,82	,012
	áno	133	2,25	0,97	
Pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.	nie	474	2,00	0,83	,015
	áno	126	2,21	0,93	
Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou	nie	513	2,52	0,71	,722
	áno	138	2,54	0,80	

Podobné zistenia sme získali aj pri posudzovaní zapojenia respondentov do činností starostlivosti o domácnosť podľa toho, či boli alebo neboli na rodičovskej dovolenke. Okrem varenia ($p = 0,002$; $r = 0,137$) a upratovania domácnosti ($p = 0,048$; $r = 0,086$) sa štatisticky významné rozdiely medzi sledovanými skupinami nepreukázali. S výsledkami analýzy odpovedí respondentov sú v súlade aj zistenia o partneroch respondentiek. Štatisticky významný rozdiel sa preukázal len pri činnosti žehlenia a ukladania oblečenia ($p \leq =0,001$; $r = 0,135$), hoci aj pri iných činnostiach uvádzali respondentky častejšie väčšiu zodpovednosť za jednotlivé činnosti na strane partnera, ak mal skúsenosť s RD.

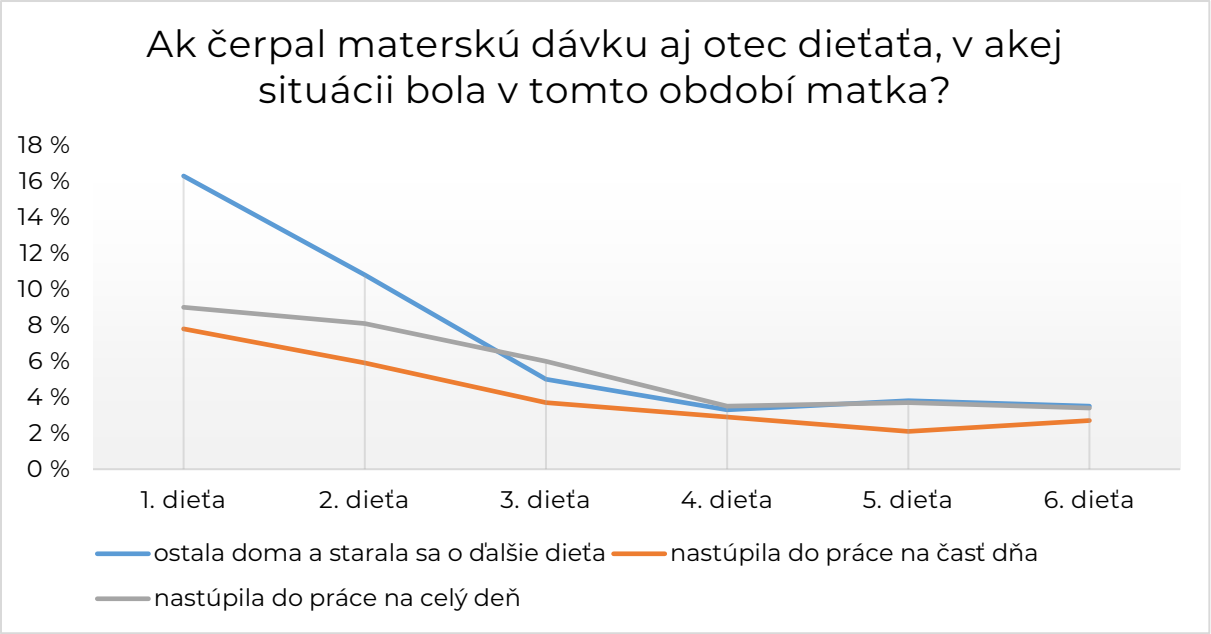
Vo všeobecnosti je teda miera zapojenia do činností súvisiacich so starostlivosťou o domácnosť len mierne odlišná medzi skupinami mužov, ktorí na rodičovskej dovolenke boli a tými, ktorí na nej neboli, avšak pri pohľade na jednotlivé činnosti je možné konštatovať rozdiely. V oblasti starostlivosti o deti ide o starostlivosť o hygienu detí, prípravu do školy, trávenie voľného času s deťmi, vyzdvihovanie detí z krúžku a školy (Graf 17). V oblasti starostlivosti o domácnosť sa potvrdili štatisticky významné rozdiely len pri varení (respondenti na RD) a praní, žehlení a ukladaní oblečenia (partneri respondentiek na RD).



Graf 17 Priemerná časová náročnosť činností v hodinách podľa čerpania RD respondentov

Zároveň je tiež nutné zdôrazniť, že vzhľadom na malé zastúpenie tejto cieľovej skupiny v populácii aj vo výskumnom výbere je nevyhnutné interpretovať závery s rezervou a vnímať ich najmä ako indície, ktorých zovšeobecňovanie je síce limitované, avšak ktoré sú dostatočne výrazné na to, aby boli predmetom ďalšieho hlbšieho výskumu v tejto problematike.

Pri interpretácii súvislosti medzi nástupom partnera na RD a deľbou práce v domácnosti je potrebné zohľadniť aj možnosť spolupôsobenia iných faktorov, napr. toho, či sa o deti staral len respondent otec alebo zároveň s ním ostala doma aj jeho partnerka. Obzvlášť, ak významný podiel slovenských otcov čerpá materskú dávku popri zamestnaní (formálne spĺňa legislatívne danú podmienku úpravy pracovnoprávneho vzťahu) čo indikuje, že o deti sa naďalej stará matka. Čiastočne nám tento aspekt osvetľujú odpovede na otázku *Čo robila počas RD otca jeho partnerka?*



Graf 18 Pracovná aktivita matky v prípade, ak materskú dávku čerpal aj otec dieťaťa

Viac ako 16 % respondentiek ostáva doma pri prvom dieťati, aj keď na rodičovskú dovolenku nastúpil manžel alebo partner. Trend tohto javu je s počtom detí v rodine klesajúci. Po narodení tretieho a ďalších detí v prípade, že na rodičovskú dovolenku nastúpil partner, je podiel žien ostávajúcich doma a nastupujúcich do práce vyrovnaný hoci je potrebné brať aj do úvahy, že celkový podiel respondentiek s väčším počtom detí bol menší (Graf 18).

Zaujímalo nás, či je možné potvrdiť rozdiel v prerozdelení práce medzi partnermi v domácnostiach, v ktorých ženy ostali doma spolu s mužmi na RD a tých, v ktorých ženy nastúpili počas tohto obdobia do zamestnania. Vychádzame z predpokladu, že ak má prebratie starostlivosti o domácnosť a dieťa partnerom počas RD za cieľ priaznivo ovplyvniť rovnomernejšiu deľbu práce medzi partnermi dlhodobo (teda aj po ukončení RD), je dôležité to, či sa o dieťa naďalej zväčša stará partnerka (formálne čerpanie RD) alebo partnerka odchádza z domácnosti na časť dňa a starostlivosť preberá partner. Samozrejme, v prípade ak respondentka v čase RD partnera nastupuje do práce, nie je isté či starostlivosť preberá práve partner, je to však pravdepodobnejšie než v situácii, kedy ostáva doma.

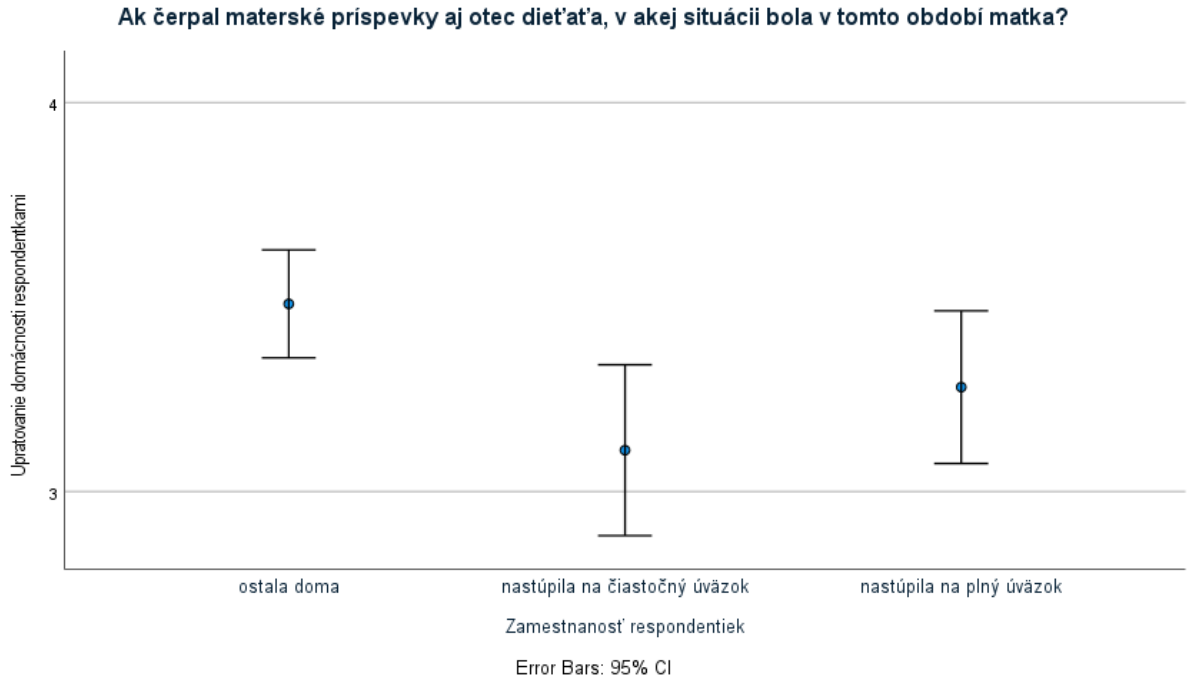
Tabuľka 14 Porovnanie zaťaženia starostlivosťou o deti a domácnosť podľa toho, či žena nastúpila do práce alebo ostala doma počas RD muža

Po prvom dieťati po nastúpení partnera na RD, partnerka:		**N**	**Vážený priemer**	**Sig.**
Starostlivosť o dieťa/deti počas choroby (domáca liečba)	ostala doma	227	3,44	,598
	nastúpila na čiast. úväzok	93	3,31	
	nastúpila na plný úväzok	107	3,36	
Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	ostala doma	228	3,40	,416
	nastúpila na čiast. úväzok	91	3,23	

	nastúpila na plný úväzok	104	3,38	
Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	ostala doma	216	3,48	,094
	nastúpila na čiast. úväzok	88	3,26	
	nastúpila na plný úväzok	103	3,27	
Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.	ostala doma	224	3,39	,214
	nastúpila na čiast. úväzok	92	3,18	
	nastúpila na plný úväzok	105	3,42	
Pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.	ostala doma	219	3,36	,791
	nastúpila na čiast. úväzok	87	3,28	
	nastúpila na plný úväzok	103	3,36	
Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou	ostala doma	227	3,38	,080
	nastúpila na čiast. úväzok	92	3,17	
	nastúpila na plný úväzok	107	3,24	
Upratovanie domácnosti (vysávanie, umývanie riadu, utieranie prachu, ukladanie vecí na svoje miesto)	ostala doma	230	3,48	,011
	nastúpila na čiast. úväzok	94	3,11	
	nastúpila na plný úväzok	108	3,27	
Pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia	ostala doma	229	3,33	,382
	nastúpila na čiast. úväzok	94	3,13	
	nastúpila na plný úväzok	108	3,37	
Nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti	ostala doma	230	3,46	,276
	nastúpila na čiast. úväzok	94	3,31	
	nastúpila na plný úväzok	108	3,32	
Varenie	ostala doma	229	3,34	,592
	nastúpila na čiast. úväzok	94	3,19	
	nastúpila na plný úväzok	108	3,32	
Menšie opravy a údržba v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení)	ostala doma	227	3,27	,231
	nastúpila na čiast. úväzok	94	3,33	
	nastúpila na plný úväzok	108	3,50	
Zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod.	ostala doma	224	3,22	,330
	nastúpila na čiast. úväzok	93	3,29	
	nastúpila na plný úväzok	107	3,40	
Starostlivosť o záhradu	ostala doma	187	3,43	,005
	nastúpila na čiast. úväzok	82	3,10	

	nastúpila na plný úväzok	84	3,20	
Starostlivosť o auto, bicykle	ostala doma	219	3,23	,385
	nastúpila na čiast. úväzok	94	3,13	
	nastúpila na plný úväzok	106	3,20	

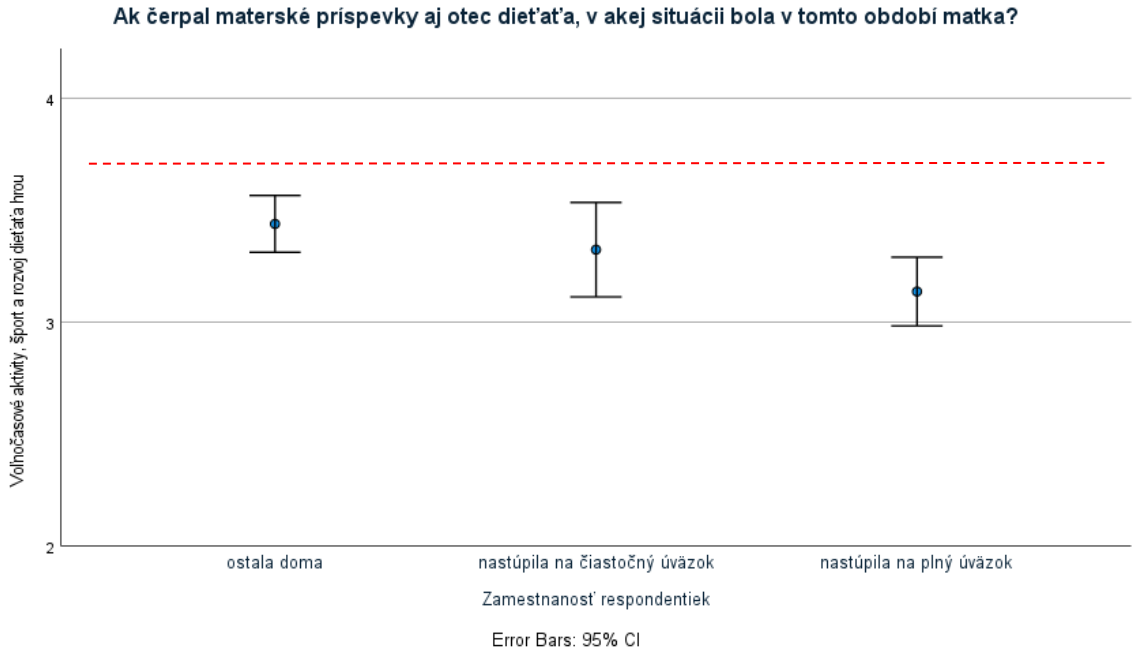
Pri prvom dieťati sa rozdiel v starostlivosti o dieťa nepreukázal (Tabuľka 14). Respondentky preberali zodpovednosť za túto časť rodinných povinností väčšinou viac alebo rovnako ako ich partneri bez ohľadu na to, či ostali doma alebo nastúpili do práce na polovičný alebo celý úväzok. Obdobné výsledky sme zaznamenali aj v starostlivosti o domácnosť okrem **upratovania domácnosti** (p = 0,011) a **starostlivosti o záhradu** (p = 0,005), kde sme zistili štatisticky významné rozdiely medzi tými respondentkami, ktoré ostali doma, a tými, ktoré nastúpili do práce na polovičný úväzok. Medzi respondentkami, ktoré nastúpili do práce na polovičný úväzok a respondentkami, ktoré nastúpili na celý úväzok, nie sú štatisticky významné rozdiely (Graf 19).



Graf 19 Porovnanie odpovedí o zaťažení upratovaním v domácnosti podľa toho či žena nastúpila do zamestnania

V prípade čerpania RD pri druhom dieťati sa štatisticky významný rozdiel v činnosti **upratovanie domácnosti** neopakoval (p = 0,154). Na druhej strane, signifikantné rozdiely sa preukázali vo **voľnočasových aktivitách s deťmi** (p = 0,011), a to medzi odpoveďami respondentiek, ktoré ostali doma, a tými, ktoré nastúpili do práce na plný úväzok počas RD partnera. V prípade prvého dieťaťa takéto rozdiely

neboli zistené. Za pozornosť stojí aj to, že respondentky, ktoré v období RD svojho partnera nastúpili na čiastočný úväzok, uvádzali porovnateľné odpovede ako tie respondentky, ktoré ostali doma (Graf 20).

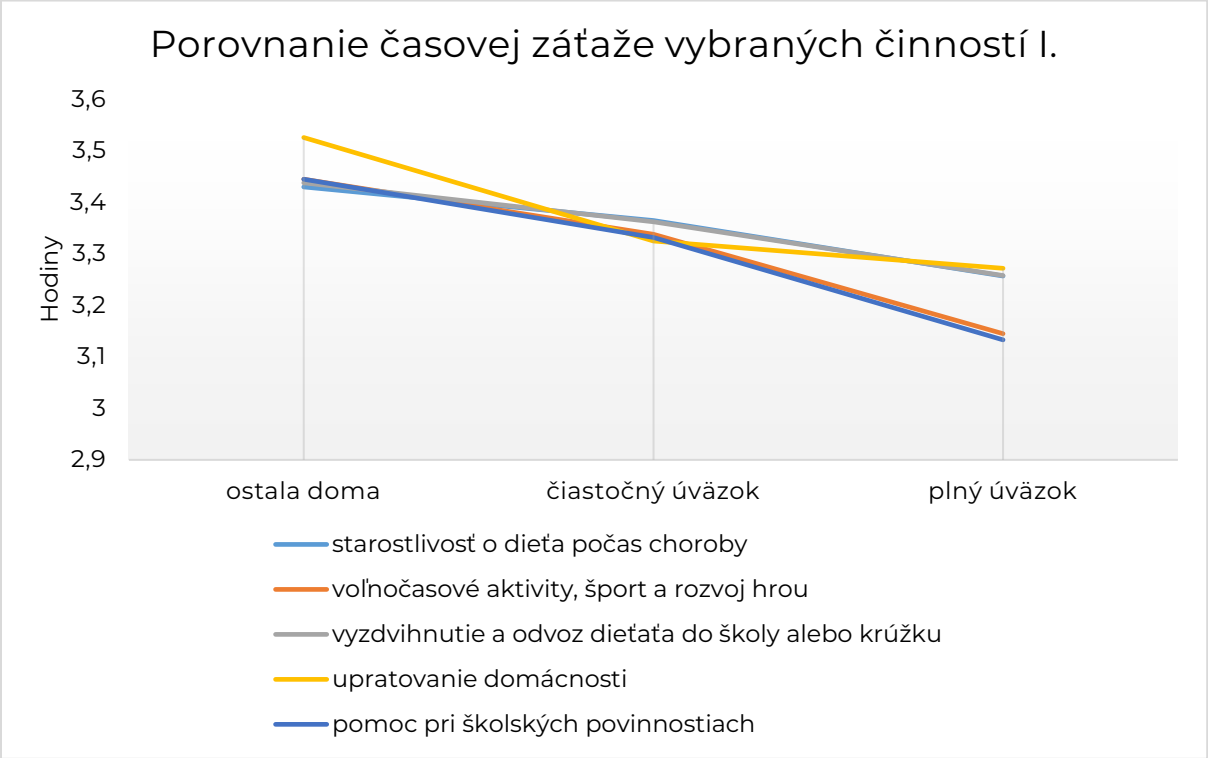


Graf 20 Porovnanie odpovedí o zaťažení voľnočasovými aktivitami s deťmi podľa toho či žena nastúpila do zamestnania

Štatistická analýza odpovedí, ktoré sa týkali obdobia RD s tretím a ďalším dieťaťom, nepotvrdila rozdiely v deľbe práce medzi partnermi podľa toho, či respondentka nastúpila v tomto období do práce. **Hypotéza, že ženy, ktoré nastúpili do práce počas RD svojho partnera pri prvom, druhom až šiestom dieťati, sú menej zaťažené starostlivosťou o domácnosť ako ženy, ktoré ostali doma sa potvrdila len v určitých činnostiach. Zároveň platí, že aj keď partner čerpal RD, respondentky znášali rovnakú a väčšiu záťaž v starostlivosti o rodinu ako ich partneri a to viac v skupine žien, ktoré ostali doma ako v skupine zamestnaných respondentiek.**

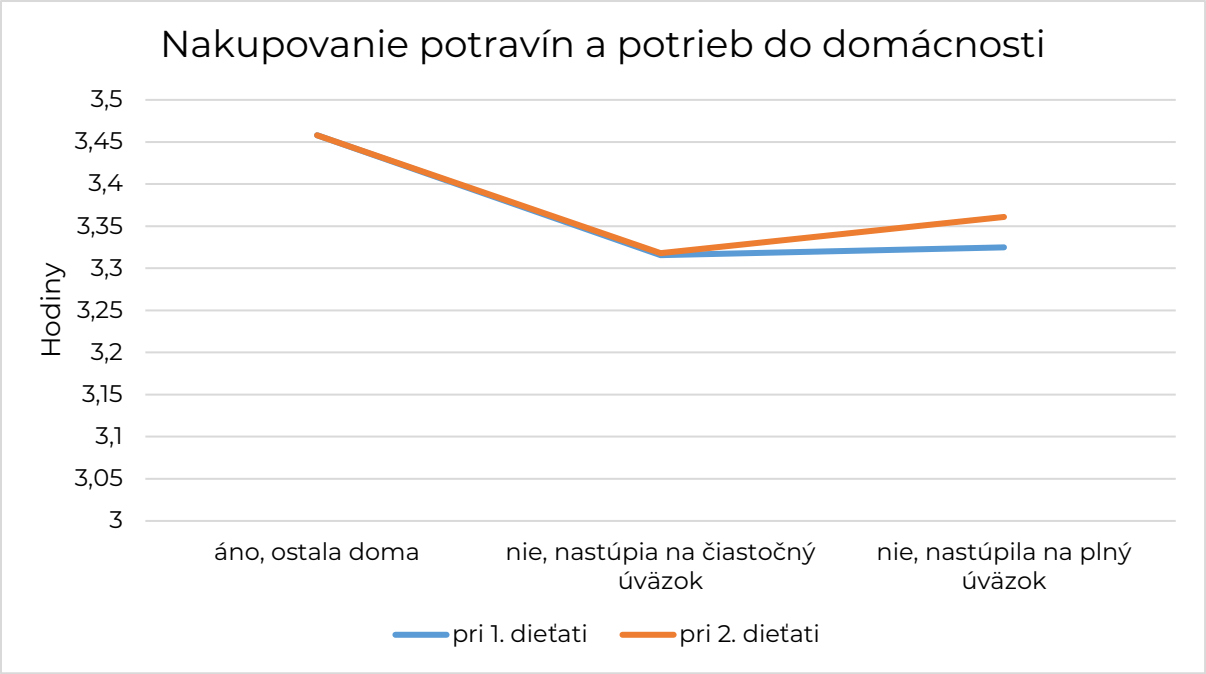
Súvislosť medzi nástupom do práce a zaťažením neplatenou prácou v domácnosti sme zisťovali aj analýzou odpovedí o časovej náročnosti jednotlivých činností. Výsledky môžeme rozdeliť do troch „skupín“ podľa pravidelnosti poklesu či nárastu časovej náročnosti. Do prvej skupiny sme zaradili tie činnosti, kde je možné sledovať pokles (Graf 21). Pri týchto činnostiach možno povedať, že tie respondentky, ktoré počas RD partnera nastúpili na plný úväzok, vynakladali na sledované činnosti menej času ako tie, ktoré ostali doma. Týka sa to činností:

- starostlivosť počas choroby;
- vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy alebo krúžku;
- voľnočasové aktivity, šport a rozvoj hrou;
- upratovanie domácnosti;
- starostlivosť o záhradu.



Graf 21 Porovnanie časovej záťaže vybraných činností podľa zamestnanosti respondentky počas RD jej partnera I.

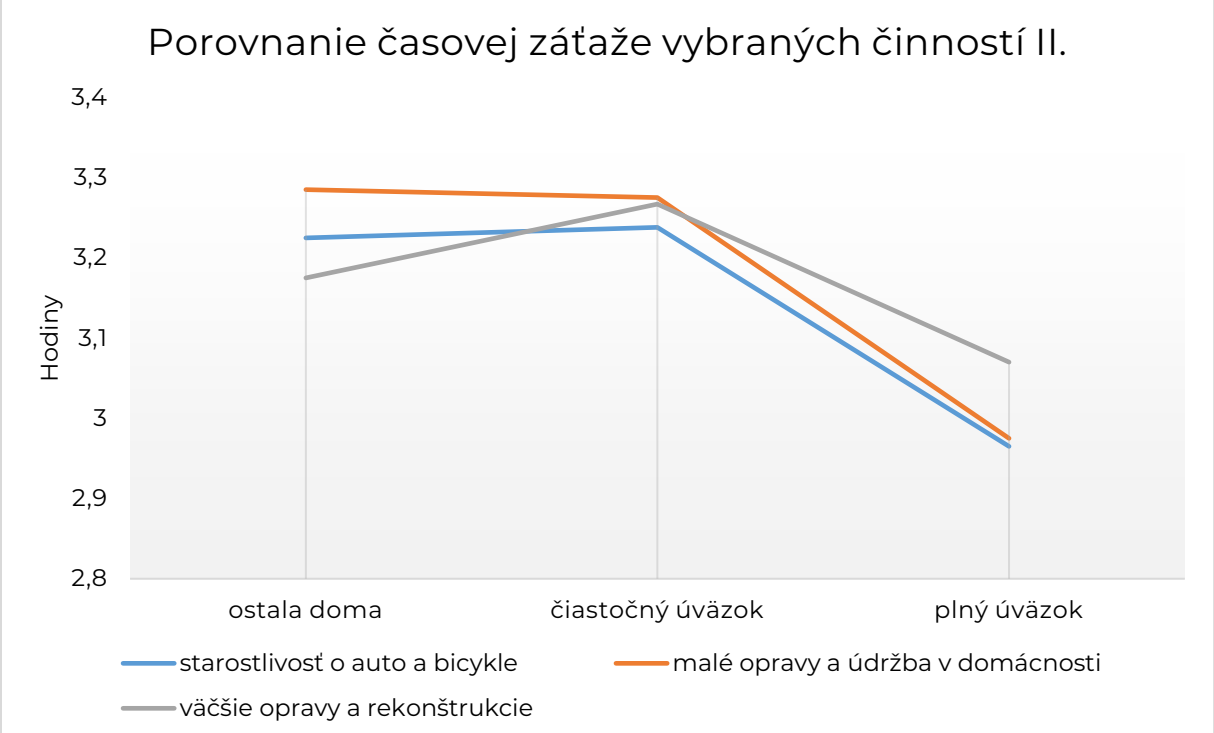
Podobný vzťah medzi zamestnanosťou a časom stráveným danou činnosťou možno sledovať aj v prípade nakupovania potravín, avšak tu sa aj v prípade RD s druhým dieťaťom mierny pokles prejavil pri čiastočnom než pri plnom úväzku (Graf 22).



Graf 22 Časová záťaž činnosti nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti podľa zamestnanosti respondentky počas RD jej partnera (pri prvom a druhom dieťati)

Pri niektorých činnostiach sa čiastočné úväzky počas RD otca prejavili opačne – rovnakým alebo dlhším časom, ktorý im respondentky venujú. Ak však respondentky nastúpili na plný úväzok, opäť možno pozorovať kratší čas (Graf 23). Ide zároveň o činnosti, ktoré vykonávajú prevažne partneri:

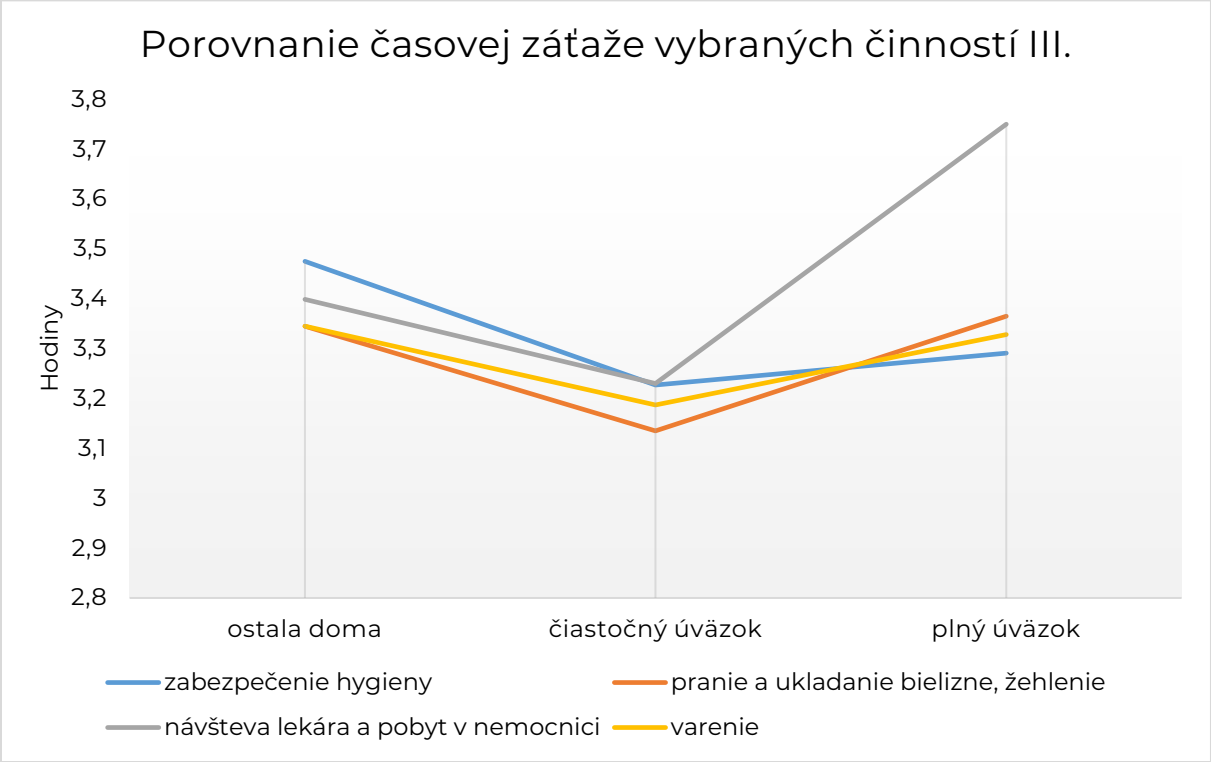
- starostlivosť o auto a bicykle;
- malé opravy a údržba v domácnosti;
- väčšie opravy a rekonštrukcie.



Graf 23 Porovnanie časovej záťaže vybraných podľa zamestnanosti respondentiek počas RD otca II.

Ďalšiu skupinu tvoria činnosti, pri ktorých sa zamestnanosť respondentky na plný úväzok neprejavuje kratším, ale naopak dlhším alebo rovnakým časom, ktorý strávia prácou v domácnosti (Graf 24). Zaujímavé v týchto prípadoch je, že respondentky, ktoré nastúpili na skrátený pracovný úväzok, uvádzali v priemere kratší čas strávený týmito činnosťami než respondentky, ktoré ostali buď doma alebo pracovali na plný úväzok. Ide predovšetkým o každodenné činnosti starostlivosti o deti:

- zabezpečenie hygieny;
- návšteva u lekára a v nemocnici;
- pranie, žehlenie a práca s bielizňou;
- varenie.



Graf 24 Časová záťaž činnosti zabezpečenie hygieny detí podľa zamestnanosti respondentiek počas RD otca III.

Pri celkovom pohľade na vzťah medzi **zamestnanosťou žien počas RD ich partnerov a časovou záťažou vidíme, že zamestnanosť na plný úväzok bola sprevádzaná menšou časovou náročnosťou výraznejšie ako na čiastočný úväzok. Zamestnanosť žien počas RD ich partnerov na čiastočný úväzok boli sprevádzané poklesom, ale aj, naopak, nárastom časovej náročnosti, niektorých zo sledovaných prác v domácnosti alebo starostlivosti o dieťa. Taktiež môžeme konštatovať, že menej výrazné alebo žiadne zmeny nastali vo vzťahu k zamestnanosti v prípade osobnej starostlivosti o dieťa (hygiena, pomoc so školou, návšteva lekára).**

Zistenia o vzťahu medzi čerpaním MD/RD a prerozdelením práce v domácnosti, nepotvrdzujú túto súvislosť jednoznačne. Dĺžku čerpania MD/RD

nemôžeme ako primárny faktor na deľbu práce vyhodnotiť vzhľadom na to, že dlhšiu RD ako pol roka čerpajú významne častejšie ženy než muži, a tak skúmanie tohto faktora bude možné až za prípadného vyrovnanejšieho rozloženia respondentiek a respondentov vo výskumnom výbere, čiže aj v populácii. Čerpanie RD partnerom sa síce ako faktor pre rovnomernejšie rozdelenie domácich prác vo všeobecnosti nepreukázal, avšak pri niektorých činnostiach bolo možné potvrdiť koreláciu, predovšetkým v činnostiach starostlivosti o dieťa (hygiena, príprava do školy, voľný čas), v prípade varenia a prania či žehlenia. Zároveň sme zistili, že významnejší vplyv má to, či žena v období čerpania RD jej partnerom odchádza do zamestnania alebo s ním ostáva doma. Avšak, ani v tomto prípade sa nedá tento vplyv zovšeobecniť na všetky činnosti rovnako.

Zhrnutie

Cieľom tejto časti výskumu bolo zistiť, aké sú prevládajúce vzorce prerozdelenia neplatenej práce v domácnosti (ktorú sme sledovali v dvoch oblastiach – starostlivosť o domácnosť a starostlivosť o deti) medzi mužmi a ženami, či je možné konštatovať súvislosť medzi príjmovou situáciou a prerozdelením povinností, a tiež či je súvislosť medzi čerpaním materskej a rodičovskej dovolenky partnerkou aj partnerom a tým, aký podiel starostlivosti následne preberajú.

Výsledky výskumu potvrdzujú, že **v domácnostiach pretrváva rodovo podmienené rozdelenie úloh medzi partnermi**. Nerovnomerné je predovšetkým rozdelenie činností starostlivosti o domácnosť, ale naďalej aj činností súvisiacich so starostlivosťou o deti (napr. varenie a prípravu jedla zabezpečujú prevažne ženy v 63 % domácností, prevažne muži v 25 % a rovnako v 12 %). V starostlivosti o domácnosť pretrvávajú stereotypy s ohľadom na povahu konkrétnych činností (napr. pranie a žehlenie vykonávajú v 75 % domácností hlavne ženy, v 16 % hlavne muži; naopak, menšie opravy realizujú hlavne muži v 69 % domácností a ženy len v 9,6 % domácností). Po zvážení časovej náročnosti tzv. ženských a mužských prác konštatujeme, že **ženy sú zastúpené v starostlivosti o domácnosť výrazne viac ako muži**.

Pri hodnotení primárnej zodpovednosti za jednotlivé činnosti sa prejavil nesúlad medzi sebahodnotením respondentiek a respondentov a hodnotením toho, ako sa ich partneri a partnerky zapájajú do domácich prác. To znamená, **že respondenti a respondentky preceňovali svoju rolu v deľbe práce v domácnosti a podceňovali rolu partnerky a partnera**. Pri sledovaní, kto uvádzal rovnaký podiel domácich prác medzi partnermi, sme zistili, že muži majú častejšie pocit, že prispievajú rovnako, ako majú tento pocit ženy.

Z hľadiska príjmu bol pre ďalšiu analýzu východiskovým štatisticky nižší čistý príjem žien ako mužov. **Príjmové rozdiely medzi ženami nemajú vplyv na to, koľko neplatenej práce v domácnosti ženy odvádzajú**. Výskum však potvrdil súvislosť medzi príjmovým postavením ženy v rámci partnerstva. **Ženy s nižším príjmom ako ich partneri sa podieľajú na starostlivosti o deti viac ako ženy s rovnakým a vyšším príjmom ako ich partneri**. V starostlivosti o domácnosť sú rozdiely prekvapujúco menšie, ale v určitých prácach (varenie a starostlivosť o oblečenie) sú ženy s nižším príjmom ako ich partneri zaťažené viac než ženy s príjmom rovnakým alebo vyšším ako ich partneri. Príjem nemá významný vplyv aj na to, či si domácnosť zabezpečí niektoré činnosti prostredníctvom platených služieb. Len 17 % domácností využíva nejakú formu služieb, pričom prevláda využívanie najmä profesionálnych služieb súvisiacich s rekonštrukciami bývania, opravou auta, bicykla či starostlivosťou o záhradu. **Využívanie platených služieb teda nie je primárne otázkou finančných možností domácnosti, ale do voľby**

stratégie vstupujú pravdepodobne ďalšie faktory, ako sú možnosti podpory členov rodiny (napr. v prípade opatrovania detí), dostupnosť takýchto služieb, nevyhnutnosť (napr. v prípade pracovnej vyťaženosti), ale aj očakávania a tradície rámcujúce tieto činnosti ako činnosti prislúchajúce členom rodiny.

Dĺžka trvania materskej a rodičovskej dovolenky má vplyv na deľbu práce v rodine aj po jej skončení. **Tým rodičom, ktorí boli na materskej alebo rodičovskej dovolenke jeden rok a dlhšie, prináleží väčší podiel starostlivosti o deti a domácnosť než tým, ktorí ju mali kratšiu ako jeden rok**. Vzhľadom na to, že sú to zväčša ženy, však nevieme vylúčiť ako primárny vplyv rodovú nerovnosť ako takú. Výskum však potvrdil, že ženy, ktoré boli na materskej a rodičovskej dovolenke dlhšie ako jeden rok, preberajú častejšie väčšiu zodpovednosť za neplatenú prácu v porovnaní s partnermi, než ženy, ktoré boli na materskej a rodičovskej dovolenke kratšie ako jeden rok. Všeobecný vplyv nástupu mužov na rodičovskú dovolenku na prerozdelenie neplatenej práce v domácnosti nemôžeme na základe výskumu potvrdiť. Takéto súvislosti sa potvrdili len pre niektorých činnostiach starostlivosti o deti, a to predovšetkým pri vyhodnocovaní ich časovej náročnosti pre ženy a mužov. Významnejší vplyv sa preukázal pri sledovaní rozdielov medzi domácnosťami, v ktorých ženy počas RD partnerov nastúpili do zamestnania, hoci tiež len pri niektorých činnostiach (napr. starostlivosť o dieťa počas choroby, vyzdvihnutie a odvoz do školy a zo školy alebo krúžku, venovanie sa deťom vo voľnočasových aktivitách, pri športe a rozvoji hrou, ale aj upratovanie domácnosti a starostlivosť o záhradu). Klesajúca časová náročnosť bola výraznejšia v prípade RD pri druhom dieťati ako v prípade prvého dieťaťa.

Analýzy odpovedí respondentov a respondentiek potvrdili, že naďalej pretrvávajú stereotypy a rodová nerovnosť aj v prerozdelení prác v domácnosti, hoci možno v niektorých činnostiach (v starostlivosti o dieťa viac ako v starostlivosti o domácnosť) vidieť čiastkový pozitívny vplyv rodičovskej dovolenky otca, výraznejšie však ak sa matka počas tohto obdobia zamestná. **Rovnomernejšiemu prerozdeleniu prác v domácnosti by napomohlo zvýšenie platovej rovnosti medzi mužmi a ženami, nakoľko sa preukázal vplyv príjmového postavenia v domácnosti.**

Vzhľadom na prebiehajúce zmeny v prijímaní nástrojov ako je materská a rodičovská dovolenka, flexibilné formy práce, ale aj platené služby a taktiež pripravované zmeny v legislatíve, ktoré môžu posilniť trend nástupu otcov na rodičovskú dovolenku, by bolo vhodné výskum periodicky opakovať a zisťovať vývojový trend.

Bibliografia

Eurostat. (2019). *Reconciliation of work and family life - statistics*. Eurostat. Dostupné na Internete: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Reconciliation_of_work_and_family_life_-_statistics&oldid=511883#One_in_three_in_the_EU_had_care_responsibilities_in_2018

Filadelfiová, J. (2008). Ženy, muži a súkromná sféra. In Z. Bútorová a kol., *Ona a on na Slovensku: Zaostrené na rod a vek* (s. 227-261). Bratislava: Inštitú pre verejné otázky.

Katuša, M. (2015). *Štatistika, demografia a demogeografia*. Dostupné na Internete: https://www.gjh.sk/user/pages/03.aktivity-na-skole/03.absolventske-prednasky/07.rok-2014-2015/03.februar-2015-michal-katusa/59_Katusa.pdf

Mendelová, E. (2014). Súčasná postmoderná rodina a vnútrorodinná deľba práce. *Sociální pedagogika, 2*(1), 11-21.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. (2012). *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2011*.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. (2018). *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2017*.

Pilimská, V. a. (2005). *Demografická charakteristika rodiny na Slovensku*. Bratislava: INFOSTAT - Výskumné demografické centrum.

Potančoková, M., & Vaňo, B. (2010). Seeking balance: Reconciliation of work and family life in Slovakia. In P. Michoń, *Work-life Balance Policy in Czech Republic, Hungary, Poland and Slovakia 1989- 2009. Twenty years of transformation*. (s. 77-96). Poznań: Dom Wydawniczy Harasimovicz.

Romero-Balsas, P. (2015). Consequences Paternity Leave on Allocation of Childcare and Domestic Tasks. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (149), 87-108.

Šprocha, B. (2012). *Bilancia a odhad štruktúry obyvateľstva Slovenska podľa najvyššieho dosiahnutého vzdelania: analýza získaných výsledkov*. Bratislava: Infostat – výskumné demografické centrum.

Štatistický úrad SR. (2021). *Verejná databáza DATAcube*.

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1 Vekové rozloženie respondentov a respondentiek 291
Graf 2 Reprezentatívnosť podľa pohlavia 292
Graf 3 Zloženie výskumného výberu podľa dosiahnutého vzdelania 293
Graf 4 Zloženie výskumného výberu podľa počtu detí veku 3-15 rokov žijúcich v spoločnej domácnosti respondentov 293
Graf 5 Porovnanie zaťaženia respondentov a respondentiek vybranými činnosťami 296
Graf 6 Deľba práce v domácnosti podľa pohlavia 297
Graf 7 Porovnanie váženého skóre záťaže domácimi prácami podľa pohlavia 297
Graf 8 Porovnanie priemernej dĺžky času v hodinách, ktorý strávia muži a ženy vybranými činnosťami denne 299
Graf 9 Porovnanie odpovedí respondentiek a respondentov o rozdelení starostlivosti o deti počas choroby 300
Graf 10 Percentuálne podiely odpovedí „rovnako“ medzi respondentkami a respondentmi 301
Graf 11 Percentuálne podiely respondentov a respondentiek podľa čistého mesačného príjmu 302
Graf 12 Rozdiel v záťaži neplatenou prácou podľa príjmového postavenia žien 305
Graf 13 Porovnanie priemerných vážených skóre starostlivosti o deti podľa kategórií čistého mesačného príjmu matiek 306
Graf 14 Porovnanie priemerných vážených skóre starostlivosti žien o domácnosť podľa kategórií ich čistého mesačného príjmu 307
Graf 15 Využívanie platených služieb starostlivosti o deti a domácnosť 309
Graf 16 Dĺžka materskej alebo rodičovskej dovolenky pri všetkých deťoch – porovnanie respondenti a respondentky 310
Graf 17 Priemerná časová náročnosť činností v hodinách podľa čerpanie RD respondentov 316
Graf 18 Pracovná aktivita matky v prípade, ak materskú dávku čerpal aj otec dieťaťa 317
Graf 19 Porovnanie odpovedí o zaťažení upratovaním v domácnosti podľa toho či žena nastúpila do zamestnania 319
Graf 20 Porovnanie odpovedí o zaťažení voľnočasovými aktivitami s deťmi podľa toho či žena nastúpila do zamestnania 320
Graf 21 Porovnanie časovej záťaže vybraných činností podľa zamestnanosti respondentky počas RD jej partnera I. 321
Graf 22 Časová záťaž činnosti nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti podľa zamestnanosti respondentky počas RD jej partnera (pri prvom a druhom dieťati) 322
Graf 23 Porovnanie časovej záťaže vybraných podľa zamestnanosti respondentiek počas RD otca II. 322

Graf 24 Časová záťaž činnosti zabezpečenie hygieny detí podľa zamestnanosti respondentiek počas RD otca III. 323

Tabuľka 1 Porovnanie časového zaťaženia respondentov a respondentiek starostlivosťou o deti 295
Tabuľka 2 Porovnanie času stráveného platenou a neplatenou prácou u mužov a žien 298
Tabuľka 3 Rozloženie príjmu v domácnosti medzi partnermi 302
Tabuľka 4 Porovnanie záťaže v starostlivosti o deti, podľa príjmového postavenia v domácnosti 303
Tabuľka 5 Porovnanie záťaže v starostlivosti o domácnosť podľa príjmového postavenia v domácnosti 304
Tabuľka 6 Korelácia medzi záťažou starostlivosťou o deti (vážené skóre) a výškou čistého príjmu respondentiek 306
Tabuľka 7 Korelácia medzi záťažou starostlivosťou o domácnosť (vážené skóre) a výškou príjmu matiek 308
Tabuľka 8 Porovnanie žien v starostlivosti o dieťa a domácnosť podľa dĺžky MD/RD pol roka a menej verzus viac ako pol roka 311
Tabuľka 9 Porovnanie žien v starostlivosti o dieťa a domácnosť podľa dĺžky MD/RD menej ako rok verzus rok a viac 311
Tabuľka 10 Porovnanie záťaže žien starostlivosťou o deti a domácnosť v závislosti od dĺžky MD/RD 312
Tabuľka 11 Porovnanie vážené skóre odpovedí respondentov podľa nástupu na rodičovskú dovolenku v prebratí starostlivosti o deti medzi partnermi 313
Tabuľka 12 Porovnanie odpovedí o časovej náročnosti respondentov podľa nástupu na rodičovskú dovolenku v časovej náročnosti starostlivosti o deti a domácnosť 314
Tabuľka 13 Starostlivosť o deti podľa toho, či partneri respondentiek boli na rodičovskej dovolenke 315
Tabuľka 14 Porovnanie zaťaženia starostlivosťou o deti a domácnosť podľa toho, či žena nastúpila do práce alebo ostala doma počas RD muža 317

Príloha 1: Dotazník deľba neplatenej práce v domácnosti

1. Štatistické demografické údaje

ST-1. Pohlavie

1. muž
2. žena

ST-2. Aké je vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

1. ZŠ
2. SŠ bez maturity
3. SŠ s maturitou
4. VŠ 1. stupeň Bc.
5. VŠ 2. stupeň Mgr., Ing., MUDr. a ekvivalenty
6. VŠ 3. stupeň PhDr., ArtD. a ekvivalenty

ST-3.A V ktorom kraji máte trvalý pobyt?

1. BA
2. TT
3. NR
4. TR
5. BB
6. ZA
7. PO
8. KO

ST-3.B A v ktorom kraji bývate, v ktorom kraji trávite najviac času ?

1. BA
2. TT
3. NR
4. TR
5. BB
6. ZA
7. PO
8. KO

ST-4. Aký je váš vek?

1. 18-24
2. 25-34
3. 35-44

4. 45-54
5. 55 a viac

2. Screeningové otázky

SCR-1. Žijú s vami vo vašej spoločnej domácnosti deti vo veku 3-15 rokov ? Koľko je ich?

1. Počet: .....
2. Nežijú s nami deti v tomto veku (*ukončiť*)
3.

SCR-2. Žijete v spoločnej domácnosti s partnerom/partnerkou alebo manželom/manželkou?

1. Áno
2. Nie (*ukončiť*)

SCR-3. Aký je váš oficiálny rodinný stav?

1. Vydatá/ženatý, žijem v spoločnej domácnosti s manželom/manželkou
2. Rozvedená/rozvedený
3. Vdova/vdovec
4. Slobodná/slobodný

SCR-4. Aký je vek najmladšieho dieťaťa, ktoré s Vami žije v spoločnej domácnosti?

Vek: .....

SCR-5. Ste momentálne vy, alebo Váš partner na materskej alebo rodičovskej dovolenke?

1. Áno
2. Nie

3. Delba práce v domácnosti

1. Koľko mesiacov ste ostali VY OSOBNE na materskej a/alebo rodičovskej dovolenke? Spočítajte v mesiacoch všetok čas, ktorý ste v priebehu svojho života doteraz strávili na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

..... mesiacov (ak ste nečerpali, zapíšte číslicu nula)

2. Ako dlho ostal/a na materskej a/alebo rodičovskej dovolenke váš PARTNER / PARTNERKA? Spočítajte v mesiacoch všetok čas, ktorý váš PARTNER /

PARTNERKA v priebehu svojho života doteraz strávil/a na materskej alebo rodičovskej dovolenke.

..... mesiacov (ak ste nečerpali, zapíšte číslicu nula)

3. Čerpali ste/čerpáte materskú a/alebo rodičovskú dovolenku obaja partneri súčasne?

1. áno
2. nie

4. Ak čerpal materské príspevky aj OTEC dieťaťa, v akej situácii bola v tomto období matka:

Pre <u>každé</u> dieťa vo veku 3-15 rokov odpovedajte osobitne podľa škály:

a) Ostala doma a starala sa o ďalšie dieťa
b) Nastúpila do práce na časť dňa
c) Nastúpila do práce na celý deň
d) Zaevidovala sa na úrade práce, ale nenašla zamestnanie
e) Otec nečerpal materské príspevky
f) Iné:_____

1) Pri prvom dieťati v danom vekovom rozpätí :
2) Pri druhom dieťati v danom vekovom rozpätí:
3) Pri treťom dieťati v danom vekovom rozpätí:
4) Pri štvrtom dieťati v danom vekovom rozpätí

5. Aké je rozloženie príjmu vo vašej domácnosti medzi obidvoma partnermi:

Započítava sa aj príjem z materskej, rodičovského, príspevku v nezamestnanosti, sociálnej dávky, invalidného dôchodku, štipendií.

č. 5 - aj ostatné príjmy

a) máme cca rovnaký príjem (alebo len zo zamestnania ???)
b) mám menší príjem ako partner/ka (alebo len zo zamestnania ???)
c) mám väčší príjem ako partner/ka (alebo len zo zamestnania ???)
d) Len ja som zamestnaný/á
e) Len partner/ka je zamestnaný/á
f) Obaja sme nezamestnaní
g) Iné (napr. jeden z nás je ZŤP)

6-A. Aký je váš OSOBNÝ aktuálny mesačný príjem v čistom (nie celej domácnosti)?

Započítava sa aj príjem z materskej, rodičovského, príspevku v nezamestnanosti, sociálnej dávky, invalidného dôchodku, štipendií.

č.6 - aj ostatné príjmy

a) Do 500 eur
b) Medzi 501 a 800 eur
c) Medzi 801 a 1 200 eur
d) 1 200 – 1500 eur
e) Nad 1500 eur
f) Nemám príjem
g) Neviem
h) Nechcem odpovedať

6-B. Aký je OSOBNÝ aktuálny mesačný príjem v čistom u vášho partnera/partnerky ?

Započítava sa aj príjem z materskej, rodičovského, príspevku v nezamestnanosti, sociálnej dávky, invalidného dôchodku, štipendií.

a) Do 500 eur
b) Medzi 501 a 800 eur
c) Medzi 801 a 1 200 eur
d) 1 200 – 1500 eur
e) Nad 1500 eur
f) Partner/partnerka nemá príjem
g) Neviem aký má príjem
h) Nechcem odpovedať

7. Kto vo vašej domácnosti zabezpečuje v súčasnosti nasledovné činnosti?

Použite pre <u>každú</u> činnosť túto škálu:

a) Výlučne ja,
b) Väčšinou ja,
c) Obaja rovnako
d) Väčšinou partner/ka,
e) Výlučne partner/ka
f) Netýka sa, nemáme

1) Starostlivosť o dieťa/deti počas choroby (domáca liečba)
2) Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici
3) Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku
4) Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.
5) Pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.
6) Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou

7) Upratovanie domácnosti (vysávanie, umývanie riadu, utieranie prachu, ukladanie vecí na svoje miesto)
8) Pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia
9) Nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti
10) Varenie
11) Menšie opravy a údržba v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení)
12) Zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod.
13) Starostlivosť o záhradu
14) Starostlivosť o auto, bicykle

8-A. Uveďte prosím, koľko času venujete vy osobne nasledovným činnostiam? Pri každej z nich uveďte priemerný čas v hodinách za deň.

a) Platená práca (napr. zamestnanie, živnosť, príležitostné práce):
b) Zabezpečenie hygieny a zdravia detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie
c) Príprava detí do školy (domáce úlohy, projekty, učivo)
d) Voľný čas strávený s deťmi hrou, čítaním kníh a pod.
e) Príprava jedla, varenie
f) Logistika pre deti a členov rodiny (odvoz do škôlky, školy, krúžkov, čakanie, odvoz a prítomnosť na tréningoch)

8-B. Uveďte prosím, koľko času venujete vy osobne nasledovným činnostiam? Pri každej z nich uveďte priemerný čas v hodinách za týždeň

a) Pravidelné upratovanie domácnosti (umývanie riadu, pranie, vysávanie)
b) Nakupovanie do domácnosti
c) Voľný čas venovaný len sebe (šport, čítanie, kozmetika, umenie)

9. Využívate na niektoré z nasledujúcich činností platenú pracovnú silu? (opatrovateľka, upratovacie služby).

Pri každej činnosti odpovedajte podľa škály:

a) áno vždy
b) áno, niekedy
c) nie, nikdy

1) Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku
2) Opatrovanie detí, zabezpečenie hygieny detí, kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.
3) Pomoc pri školských povinnostiach detí (domáce úlohy, projekty, vystúpenia a pod.

4) Upratovanie domácnosti (vysávanie, umývanie riadu, utieranie prachu, ukladanie vecí na svoje miesto)
5) Pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia
6) Nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti
7) Varenie pre rodinu počas pobytu doma
8) Menšie opravy a údržba v domácnosti (výmena žiaroviek, vŕtanie, skladanie a premiestňovanie nábytku, inštalácia zariadení)
9) Zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií (spotrebiče, vodovodné a elektrické siete, maľovanie, okná a pod.
10) Starostlivosť o záhradu
11) Starostlivosť o auto, bicykle

10. Ovplyvnila koronakríza deľbu práce medzi vami a vaším partnerom/partnerkou u vás v domácnosti?

a) Áno
b) Nie

Príloha 2: Spôsob výpočtu váženého priemeru

Z priemerných hodnôt v položkách
Q8A_B Q8A_C Q8A_D Q8A_E Q8A_F Q8B_A Q8B_B
boli určené koeficienty dennej časovej náročnosti na príslušnú činnosť.

Vážené hodnoty v položkách Q7_A_W až Q7_N_W sú výsledkom súčinu hodnôt v položkách Q7 1 až 14 a príslušných koeficientov, pričom hodnoty majú váhu:
1: výlučne partner/ka;
2: väčšinou partner/ka;
3: rovnako;
4: väčšinou ja;
5: výlučne ja.

Položky s váženými hodnotami		Pôvod výpočtu	koeficient
Q7_A_W	Starostlivosť o dieťa/deti počas choroby (domáca liečba)	odhad	**1,49756572541383**
Q7_B_W	Návšteva u lekára, pobyt v nemocnici	odhad	**1,49756572541383**
Q7_C_W	Vyzdvihnutie a odvoz do/zo školy či krúžku	Q8A_F	**1,58984771573604**
Q7_D_W	Zabezpečenie hygieny detí - kúpanie, čistenie nechtov, zubov, prebaľovanie a pod.	Q8A_B	**1,49756572541383**
Q7_E_W	Pomoc pri školských povinnostiach detí p	Q8A_C	**1,92348008385744**
Q7_F_W	Voľnočasové aktivity, šport a rozvoj dieťaťa hrou	Q8A_D	**2,94974003466205**
Q7_G_W	Upratovanie domácnosti	Q8B_A	**1,25470170631461**
Q7_H_W	Pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia	odhad	**0,5**
Q7_I_W	Nakupovanie potravín a potrieb do domácnosti	Q8B_B	**0,790322580645162**
Q7_J_W	Varenie	Q8A_E	**2,06427915518824**
Q7_K_W	Menšie opravy a údržba v domácnosti	odhad	**0,428571428571429**
Q7_L_W	Zabezpečenie opráv v domácnosti a rekonštrukcií	odhad	**0,13454011741683**
Q7_M_W	Starostlivosť o záhradu	odhad	**0,714285714285714**
Q7_N_W	Starostlivosť o auto, bicykle	odhad	**0,142857142857143**

Zhrnutie zistení

Možnosti zosúlaďovania pracovného a osobného života z hľadiska výkonu ľudských práv sme skúmali v piatich samostatne realizovaných čiastkových výskumoch, ktorých zistenia sú predstavené v jednotlivých kapitolách publikácie. Zamerali sme sa na rôzne aspekty výkonu práv v pracovnej oblasti a podpore zamestnanosti, v oblasti sociálnej podpory a služieb a venovali sme sa aj vplyvu rodových rozdielov na rozdelenie neplatenej práce v domácnosti. V rámci analýzy implementovaných nástrojov pre podporu zosúlaďovania pracovného a osobného života sme rozlišovali ich dostupnosť (formálne vytvorenie legislatívnych a administratívnych podmienok), prístupnosť (možnosti využívať vytvorené nástroje v praxi) a ich vhodnosť (efektivitu a účinnosť vo vzťahu k potrebám rôznych cieľových skupín). Cieľom záverečnej časti publikácie je usporiadať zistenia predstavené v jednotlivých kapitolách do celkového obrazu o podmienkach zosúlaďovania pracovného a osobného života na Slovensku a upriamiť pozornosť na kľúčové problémy.

Právo na prácu a dôstojné pracovné podmienky

V rámci domény *právo na prácu a dôstojné pracovné podmienky* sme sledovali ochranu pracovného miesta počas pracovného voľna za účelom starostlivosti o dieťa v ranom detstve, pracovné podmienky chrániace zamestnankyňu počas tehotenstva a po pôrode, pracovné podmienky upravujúce pracovný čas a čerpanie pracovného voľna, ako aj dodržiavanie zákazu diskriminácie v prístupe na trh práce a v pracovnoprávnych vzťahoch.

Zistenia výskumu nepotvrdzujú, že by prevládajúca skúsenosť zamestnancov a zamestnankýň s možnosťou uplatňovať si svoje práva na pracovisku bola negatívna. Zároveň sa však ukázalo, že sa v nezanedbateľnej miere vyskytujú rôzne formy nerešpektovania ich práv. **Obzvlášť zraniteľnými sú osoby pracujúce na rôzne formy dohôd, skrátených úväzkov, osoby pracujúce v nízkopríjmových profesiách a s nižším vzdelaním** (Kapitola 2). Respondentky zastupujúce rôzne zraniteľné skupiny považujú otázku dostupnosti za okrajovú, intenzívne vnímajú skôr nedostatky v prístupnosti a o niečo menej vhodnosti a pomenovali viaceré stratégie zamestnávateľov, ktoré sú v praxi využívané.

Ukazuje sa napríklad, že respondentky sa napriek ustanoveniam v Zákonníku práce, ktoré majú za cieľ ochranu pracovného miesta po návrate z MD/RD, stretávajú so situáciou, kedy zamestnávatelia pracovné miesto zrušia. **Dôsledkom nadmerného využívania prekérnych typov prác, napríklad brigád či prác na dohodu najmä v regiónoch s vyššou nezamestnanosťou, je okrem iného aj slabšia ochrana zamestnancov či zamestnankýň pri odchode či návrate z MD/RD.** Z prezentovaných výpovedí respondentiek je tiež evidentné, že v praxi nezriedka dochádza aj k nadmernému využívaniu pracovných pomerov na dobu

určitú či dokonca k ukončeniu pracovného pomeru aj v prípadoch, kedy existuje podozrenie na neodôvodnený postup (Kapitola 4, Kapitola 5).

Okrem uvedených oblastí sme sa v rámci otázok súvisiacich s pracoviskom zamerali aj na mieru právneho povedomia, schopnosti a možnosti sa organizovať a na vnímanie úlohy odborových organizácií. V rámci kvantitatívneho čiastkového výskumu sme zisťovali, ako pracujúce matky hodnotia úlohu odborárskej organizácie v súvislosti s pracovnými podmienkami pred nástupom na MD/RD alebo po jej ukončení. K úlohe odborov alebo zamestnaneckej rady sa vyjadrilo len 54,4 % respondentiek. Z toho **pozitívny význam odborom priznalo len 18 % respondentiek a naopak, 82 % respondentiek úlohu odborov pre zlepšenie ich situácie nepotvrdilo.** Respondentky, ktoré patria do skupiny s rozhodným súhlasom, sú častejšie zamestnané na TPP na dobu neurčitú, než tie, ktoré rozhodne nesúhlasili. Vzhľadom na výrazný rozdiel vo veľkosti oboch skupín je toto zistenie možné interpretovať len ako indíciu, že odbory alebo zamestnanecká rada nevstupujú rovnako často do pracovnoprávnych záležitostí všetkých zamestnancov a zamestnankýň. Respondentky, ktoré pracovali na čiastočný úväzok, dohody alebo brigády, sa k úlohe odborov a zamestnaneckých rád prevažne vyjadrili buď negatívne alebo nevedeli ich úlohu posúdiť (Kapitola 2).

Zamestnankyne a zamestnanci sa cítia byť po návrate z MD/RD v nevýhodnej a v zraniteľnej situácii. Ako príčiny nedostatočného vyjednávania svojich práv uvádzali nedostatočnú informovanosť a povedomie, prioritnú potrebu riešiť príjmovú situáciu (napríklad venovať energiu hľadaniu iného zamestnania alebo sa prispôsobiť zmeneným podmienkam), ale aj osvojenie si negatívneho sebahodnotenia pod vplyvom negatívnej spätnej väzby a kritiky zo strany zamestnávateľa alebo nadriadených. Zo strany odborových organizácií boli ako problémy pomenované nedostatočná informovanosť o význame odborov pre všetkých zamestnancov a zamestnankyne a negatívne vnímanie odborového organizovania sa v politicko-historickom kontexte Slovenska (Kapitola 2).

Dôstojné pracovné podmienky

V súvislosti s organizáciou pracovného času a právnym nárokom na čas plateného voľna za účelom starostlivosti o zdravie alebo starostlivosti o iných členov rodiny sme zaznamenali praktiky zamestnávateľov, ktoré by sa dali označiť ako **formy negatívnej finančnej motivácie v prípade čerpania návštev u lekára, sprievodu k lekárovi, čerpanie OČR či dokonca PN**. **V niektorých prípadoch tieto postupy síce môžu byť v súlade s pracovnoprávnou legislatívou, avšak v praxi majú negatívny dopad obzvlášť na zamestnankyne a zamestnancov starajúcich sa o deti alebo iné osoby odkázané na starostlivosť**, keďže mnohokrát nie je možné návštevy u lekára či starostlivosť počas choroby vopred plánovať mimo pracovnej doby. Súlad so Zákonníkom práce a naplnenie definičných znakov

diskriminácie podľa Antidiskriminačného zákona by bolo potrebné vyhodnocovať individuálne a zohľadňovať pri tom viaceré aspekty od spôsobu zavedenia konkrétnych pracovných podmienok, ich odôvodnenia až po dopady na rôzne skupiny zamestnancov a zamestnankýň (Kapitola 4, Kapitola 5).

Ako diskriminačné boli pomenované (zamestnankyňami, odborovými organizáciami, inšpektorátom práce alebo organizáciami zastupujúcimi rôzne skupiny rodičov) **predovšetkým rodovo podmienené platové rozdiely a predsudky, ktoré vedú zamestnávateľov k nevyplácaniu odmien alebo zavádzaniu rôznych kritérií pre vyplácanie odmien, ktorými znevýhodňujú rodičov.** Zaujímavým hodnotením funkčnosti nastavených kontrolných procesov je poukázanie na obmedzenia formálnych postupov pri vyhodnocovaní diskriminácie z dôvodu rodu v odmeňovaní, ktoré v praxi vedia kontrolné orgány uplatňovať len pri porovnaní rovnakých pracovných pozícií. Problematické je však už primárne zaraďovanie povolaní a pracovných pozícií podľa stupňa náročnosti práce, ktoré samotné je ovplyvnené rodovo stereotypným hodnotením (Kapitola 4). Platová nerovnosť mužov a žien sa prejavila aj pri skúmaní rozdelenia neplatenej práce v domácnosti (Kapitola 6).

Ďalšie dôležité indikatívne zistenia sa týkali úpravy pracovných podmienok počas tehotenstva, dojčenia a starostlivosti o dieťa do 9 mesiacov v zmysle Zákonníka práce § 160 ods. 1 a 2, a § 161 ods. 1 až 5. Hoci prevažujúca skúsenosť zamestnankýň počas tehotenstva bola pozitívna, **približne tretina respondentiek mala skúsenosť s ukončením spolupráce, neochotou preradiť na iné pracovisko alebo s preradením so znížením mzdy.** Pozitívnu skúsenosť mali častejšie tie respondentky, ktoré pracovali na TPP na dobu neurčitú, než respondentky s iným druhom pracovného pomeru (Kapitola 2).

Ochrana pracovného miesta

Zákonná lehota na ochranu pracovného miesta sa vzťahuje na ženu v zamestnaneckom vzťahu už počas tehotenstva. Avšak až **30 % respondentiek malo obavu o stratu miesta z dôvodu tehotenstva, čo považujeme za alarmujúco vysoký podiel vzhľadom na to, že prípadné prepustenie v ochrannej lehote je protizákonné.** Ako signifikantné deliace kritérium sa preukázala výška čistého príjmu, pričom tie respondentky, ktoré mali pocit, že tehotenstvo musia skrývať, mali zároveň výrazne nižší čistý príjem pred nástupom na poslednú MD. O polovicu menej (14 %) respondentiek potvrdilo, že malo priamo pocit, že sa ich chcel zamestnávateľ zbaviť. Aj v tomto prípade sa ohrozenejšie cítili tie respondentky, ktoré mali nižšie vzdelanie, mali častejšie TPP na dobu určitú a potvrdili horšiu finančnú situáciu (Kapitola 2).

Počas obdobia čerpania MD/RD môžu zamestnávatelia podporiť úspešný návrat na pôvodnú pracovnú pozíciu udržiavaním komunikácie, možnosťou

priebežného vzdelávania a udržiavaním tímových vzťahov so zamestnankyňou vo všeobecnosti. **Vo viacerých kapitolách sme predstavili zistenia, že počas obdobia MD/RD je podpora plynulého návratu na pracovisko zo strany zamestnávateľov veľmi slabá.** Napríklad, pri skúmaní zamestnaneckých benefitov sa ukázalo, že len tretina zamestnankýň a zamestnancov má skúsenosť s udržiavaním kontaktu počas MD/RD, pričom ide o najčastejšie využívaný spôsob podpory návratu na pracovisko. Z pohľadu zamestnávateľov je komunikácia udržiavaná o niečo častejšie (46 %), rovnako potvrdili, že ide o najčastejšiu formu podpory návratu na pracovnú pozíciu, po ktorom nasleduje udržiavanie pracovnej spolupráce (32 %) (Kapitola 3). Toto zistenie korešponduje aj so skúsenosťou matiek detí vo veku do 10 rokov, z ktorých 54,4 % nemá skúsenosť so žiadnou formou udržiavania komunikácie s pracoviskom, kde pôsobili pred nástupom na MD/RD. Najrozšírenejšou formou udržiavania kontaktu (30,9 %) je pozývanie na rôzne firemné podujatia, najmenej rozšírené je udržiavanie vzdelávania sa v odbore formou online seminárov alebo školení (5,9 %) (Kapitola 2). Zároveň sa potvrdil vzťah medzi dosiahnutým vzdelaním a udržiavaním komunikácie. Môžeme zovšeobecniť, že čím vyššie dosiahnuté vzdelanie, tým častejšie sú skúsenosti s rôznymi formami udržiavania kontaktu zamestnávateľa a zamestnankyne na MD/RD a naopak (Kapitola 2).

Zamestnávateľ môže ukončiť spoluprácu so zamestnankyňou alebo zamestnancom po návrate z MD/RD len určeným spôsobom a za stanovených podmienok v zmysle Zákonníka práce a tieto možnosti sa odvíjajú od formy zamestnaneckého vzťahu. V prípade trvalého pracovného pomeru na dobu neurčitú môže zrušiť pracovné miesto z dôvodu potrebnej reorganizácie, môže zamestnankyňu preradiť na iné porovnateľné pracovné miesto a ukončiť spoluprácu výpoveďou až po opätovnom nastúpení do zamestnania. V prípade pracovného pomeru na dobu určitú alebo dohôd osoba vracajúca sa z MD/RD prakticky nie je chránená Zákonníkom práce. **S ukončením pracovnoprávneho vzťahu výpoveďou po určitej dobe od ukončenia MD/RD malo skúsenosť 14 % respondentiek a so zrušením pracovného miesta 9 %.** Rozdiely podľa počtu detí, zdravotného znevýhodnenia dieťaťa, rodinného stavu ani kraja sa nepreukázali ako štatisticky významné. To znamená, že rozhodnutie zamestnávateľov o riešení návratu zamestnankýň z MD/RD nie je ovplyvnené uvedenými okolnosťami či už v pozitívnom alebo negatívnom zmysle. Štatistická významnosť rozdielov v spôsobe návratu do zamestnania sa však preukázala podľa výšky príjmu a podľa formy pracovnoprávneho vzťahu a typu práce. Zamestnankyne, ktoré majú vyšší príjem, majú častejšie skúsenosť so zachovaním pôvodnej alebo porovnateľnej pracovnej pozície. **Preukázalo sa tiež, že ženy vykonávajúce intelektuálnu prácu dostávajú po návrate z MD/RD pôvodnú alebo porovnateľnú pozíciu častejšie než ženy vykonávajúce fyzickú prácu. Ženy vykonávajúce fyzickú prácu zároveň častejšie dostávajú výpovede po ukončení ochrannej lehoty.**

Nedostatočná ochrana práv zamestnankýň a zamestnancov v Zákonníku práce v súvislosti so zachovaním pracovného miesta počas MD a RD alebo

povinnosťami úpravy pracovných podmienok bola tematizovaná aj kapitolách zameraných na individuálne skúsenosti respondentiek a respondentov zo zraniteľných skupín. Okrem už spomenutého zrušenia pracovného miesta sme zaznamenali aj rôzne situácie, kedy zamestnankyne po návrate z MD/RD síce samé rozviazali pracovný pomer, ale toto rozhodnutie bolo následkom dlhodobejšieho procesu vylúčenia z kolektívu, zvyšovania nárokov na výkon, nevyplácania odmien, neumožnenia kariérneho postupu. Objavovali sa aj otvorené konfrontácie, kedy boli zamestnankyne vyzvané podpísať výpoveď a rozhodli sa neodporovať (Kapitola 4, Kapitola 5).

Prístup k práci

Z hľadiska zosúlaďovania pracovného a osobného života je dôležité skúmať aj to, či ženy alebo osoby, ktoré sa starajú o maloleté deti, vôbec majú prístup k práci. Ak z tejto otázky vylúčime situáciu návratu na to isté pracovné miesto, ktorej sme sa venovali v rámci ochrany pracovného miesta počas MD/RD, prístup k práci zahŕňa možnosti zabezpečiť si príjem počas RD, nájsť si zamestnanie po ukončení MD/RD a udržať si zamestnanie počas obdobia starostlivosti o deti do veku, kedy sú viac samostatné. Zaujímala nás preto skúsenosť respondentiek s vybranými prekážkami vrátane subjektívneho vnímania priamej či nepriamej diskriminácie. **Ako najčastejšie formy prekážok boli identifikované predsudky voči ženám po MD/RD a zabezpečenie starostlivosti o deti počas pohovorov. Približne na rovnakej úrovni potvrdili respondentky ako prekážku pri návrate do práce problém zosúladiť pracovný čas a prevádzkový čas zariadení starostlivosti o deti, nájsť si čas a energiu na hľadanie v pracovnej inzercii alebo nároky na súvisiacu logistiku** (Kapitola 2). Výsledky analýz naznačujú, že ženy s nižším vzdelaním majú po ukončení MD/RD častejšie skúsenosť s predsudkami voči nim, pričom ženy s vyšším vzdelaním častejšie identifikujú ako problém zabezpečenie starostlivosti o deti počas pohovorov. Ostatné sledované premenné (napr. počet detí, samosprávny kraj, samoživiteľka, matka dieťaťa so ZZ, výška príjmu) sa javia ako irelevantné a vedú nás k záveru, že skúsenosti s rôznymi typmi prekážok majú ženy bez ohľadu na ďalšie životné okolnosti.

Naše zistenia taktiež potvrdzujú, že maloleté deti sú často vnímané ako prekážka pri hľadaní zamestnania, prípadne je prekážkou to, že zamestnávatelia nie sú naklonení flexibilným formám práce alebo inému prispôsobeniu pracovných podmienok. Tento postoj zamestnávateľov v konečnom dôsledku vedie mnohé ženy k rozhodnutiu pracovné miesto odmietnuť. Toto rozhodnutie nepochybne súvisí aj s pretrvávajúcim prijatím rodovo podmieneného očakávania, že ženy prevezmú primárnu zodpovednosť za starostlivosť o deti v domácnostiach. V prístupe k práci však respondentky a respondenti potvrdili aj skúsenosti s inými dôvodmi odmietnutia (napr. sociálne znevýhodnenie, etnicita). **V prípade viacnásobného znevýhodnenia sú tými dominujúcimi dôvodmi národnosť a zdravotné znevýhodnenie (Kapitola 4, Kapitola 5).**

Podporným faktorom pri zvyšovaní prístupu k práci môžu byť aj benefity pre zamestnankyne a zamestnancov s deťmi, pričom je aj v takýchto prípadoch potrebné postupovať tak, aby nešlo o zvýhodňovanie skupiny zamestnancov z dôvodov určených v antidiskriminačnom zákone. Finančné benefity, ktoré sa poskytujú najmä v súvislosti so starostlivosťou o deti, má k dispozícii 24 % respondentiek a respondentov a jednorazové rodičovské príspevky 14 % (Kapitola 3).

Právo na sociálnu podporu

Doména *právo na sociálnu podporu* zahŕňa politiky upravujúce výšku aj kritériá vzniku na vyplácanie sociálnej dávky (rodičovský príspevok) a nemocenskej dávky (materská dávka) počas čerpania MD/RD, politiky upravujúce ďalšie práva a formy sociálnej podpory počas čerpania MD/RD alebo počas inej formy poskytovania starostlivosti o blízku osobu odkázanú na starostlivosť a taktiež opatrenia zvyšovania prístupu žien, rodičov a osôb zabezpečujúcich starostlivosť na trh práce.

Tak ako v prípade pracovných oblastí, na základe individuálnych skúseností respondentiek identifikujeme ako hlavný problém **diskrepanciu medzi právnymi predpismi a ich implementáciou.** Aj v prípadoch, kedy zákon myslí na špecifické potreby rôznych zraniteľných cieľových skupín, sa v praxi k týmto nástrojom sociálnej pomoci nie je možné dostať. Túto neprístupnosť umocňujú aj nedostatočné informácie o vlastných právach, neprehľadnosť aj administratívna náročnosť v procesoch nárokovania si rôznych druhov dávok (Kapitola 4, Kapitola 5).

V súvislosti so vznikom nároku a výškou rôznych dávok (predovšetkým materská dávka a rodičovský príspevok) sa nám tiež potvrdilo, že približne pätine matiek pri aktuálne platných podmienkach nevznikne nárok na materskú dávku a **nesplnenie kritérií pre vznik nároku na materskú dávku sa netýka len žien, ktoré nevykonávajú príjmovú činnosť, ale v porovnateľnej miere aj tých žien, ktoré pracujú na rôzne formy dohôd alebo sú SZČO.** Znamená to, že ak sa bude zvyšovať prekarizácia práce bez dodatočnej sociálnej ochrany zo strany štátu, bude sa zvyšovať aj podiel žien, ktorým podľa súčasných pravidiel nevznikne nárok na materskú dávku a budú odkázané iba na rodičovský príspevok (Kapitola 2).

Príjmovú situáciu žien počas čerpania MD/RD približujú aj nasledovné zistenia. **Viac ako polovica respondentiek nesúhlasila s tvrdením, že vedeli postačujúco kombinovať zárobkovú činnosť a čerpanie rodičovského príspevku. Takmer pre polovicu respondentiek bola materská dávka jediným alebo jedným z hlavných príjmov a viac ako polovica respondentiek potvrdila, že by obdobie MD/RD nezvládli bez finančnej podpory rodičov alebo iných príbuzných. Zároveň 83,5 % respondentiek potvrdilo pocit závislosti od príjmu partnera alebo manžela.** Ak sú domácnosti odkázané na rodičovský príspevok,

dokážu len s ťažkosťami zabezpečiť základné potreby. Najmenej prístupnými službami pre domácnosti počas rodičovskej dovolenky boli kultúrne podujatia a služby a tovary spojené s cestovaním, druhou najmenej dostupnou kategóriou tovarov bolo oblečenie. **Za alarmujúce zistenie považujeme to, že všetky potraviny podľa potreby nemohlo zabezpečiť až 30,6 % respondentiek a lieky viac ako 22,1 % z nich** (Kapitola 2).

Štatistická významnosť rozdielov v odpovediach na viaceré sledované otázky zamerané na životnú úroveň potvrdzuje, že samoživiteľky sú odkázané na materskú dávku a rodičovský príspevok väčšmi než ženy žijúce v manželstve alebo v partnerskom vzťahu a viac než ony nie sú schopné zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň sebe a dieťaťu počas rodičovskej dovolenky. Naviac sa ukazuje, že je problematické kombinovať rodičovský príspevok s inou zárobkovou činnosťou a tým túto finančnú tieseň riešiť.

Skúsenosti s diskrimináciou alebo vylúčením v prístupe k opatreniam sociálnej podpory sa týkali **zväčša diskriminácie z dôvodu zdravotného znevýhodnenia a vylúčenie pociťujú aj rodičia na základe sociálneho alebo príjmového statusu**. V súvislosti s diskrimináciou boli uvedené prípady **odrádzania osôb so zdravotným znevýhodnením od zaradenia do evidencie uchádzačov o zamestnanie,** čo zvyšuje finančnú aj časovú záťaž rodičov dospelých detí so zdravotným znevýhodnením. Rovnako boli uvádzané **nejasné kritériá pri posudzovaní odkázanosti** a tým aj výšky podpory. Zo sledovaných naratívov sa so systémom sociálnej podpory spája aj presvedčenie, že **muži na MD to majú jednoduchšie** v súvislosti s výškou materskej dávky (často majú vyšší príjem a preto je aj materská dávka vyššia) a tiež možnosťou kombinovať MD so zamestnaním alebo inými činnosťami. Táto možnosť vyplýva z toho, že aj keď muži čerpajú MD, starostlivosť o deti nezabezpečujú sami, ale často v spolupráci s matkou alebo inými členmi rodiny.

Starostlivosť o deti a iné osoby odkázané na starostlivosť

V rámci domény *starostlivosť o deti a iné osoby odkázané na starostlivosť* sme sa zamerali na starostlivosť v dvoch rovinách – starostlivosť poskytovaná ako služba (verejná či komerčná) a starostlivosť zabezpečovaná v domácnostiach (počas materskej a rodičovskej dovolenky aj po nej). V rovine starostlivosti ako služby sme vyhodnocovali dostupnosť, prístupnosť a vhodnosť služieb starostlivosti o deti, materských a základných škôl. Venovali sme sa aj špecifikám potrieb detí so zdravotným znevýhodnením. V rovine starostlivosti v domácnostiach sme sledovali rozdelenie povinností starostlivosti o deti a domácnosť medzi partnermi, do akej miery prebieha zdieľanie starostlivosti počas materskej a rodičovskej dovolenky

a akým spôsobom to ovplyvňuje celkové prerozdelenie neplatenej práce. Obe tieto roviny sme skúmali aj vo vzťahu k návratu žien do zamestnania.

V prípade potreby starostlivosti o deti do 3 rokov boli najčastejšie využívané rodinné, priateľské alebo iné neformálne vzťahy. **Najčastejšie bola využívaná podpora rodičov (42,1 %) a príbuzných (18,1 %).** Z platených služieb starostlivosti boli najviac využívané súkromné zariadenia starostlivosti o deti, neregistrovaná opatrovateľka a až následne verejné jasle či materské alebo rodinné centrum. Zariadenie starostlivosti o dieťa do 3 rokov využívalo približne 20 % respondentiek. **Záujem o takéto zariadenie by malo ďalších 20 % respondentiek, avšak čelili rôznym prekážkam**. **Materské školy využívalo 75 % respondentiek a nemohlo ich využívať kvôli prekážkam v prístupnosti približne 10 %.** Tento rozdiel odzrkadľuje viacero faktorov, jednak to, že po dovŕšení 3 rokov nie je možné naďalej čerpať rodičovský príspevok (ak nejde o dieťa so zdravotným znevýhodnením) a taktiež, že celodenná starostlivosť o dieťa do troch rokov zabezpečená ideálne matkou je stále súčasťou sociokultúrnych noriem. Dôležité je aj to, že v prípade materských škôl ide o zariadenia predprimárneho vzdelávania (Kapitola 2).

Najčastejšou prekážkou v prístupe k materskej škole bol nedostatok miest a v prístupe k jasliam finančná nedostupnosť. Ďalšie dva typy prekážok (prevádzkové pravidlá a náročná doprava), ktoré sa vo verejných diskusiách o prístupnosti jaslí a materských škôl objavujú, boli potvrdené len v niekoľkých prípadoch a javia sa v porovnaní s ostatnými možnosťami okrajové. Nepovažujeme ich preto za bariéry v prístupe k službám, ale skôr ako okolnosti sťažujúce zosúlaďovanie pracovného a osobného života. Nedostatočná dostupnosť materských škôl bola potvrdená hlavne v Bratislavskom kraji a rozdiely sú štatisticky významné v porovnaní s ostatnými samosprávnymi krajmi (Kapitola 2).

Zásadnou témou v súvislosti so službami starostlivosti bola **nedostatočná inklúzia, resp. potenciálna diskriminácia detí so zdravotným znevýhodnením v materských a základných školách**. Odmietnuť prijatie detí so zdravotným postihnutím do bežnej materskej a následne aj do bežnej základnej školy umožňuje platný Školský zákon, ak riaditeľ alebo zriaďovateľ posúdi, že na prijatie nemá vytvorené vhodné podmienky. Vylučovanie detí so zdravotným postihnutím zo vzdelávania má dopad nielen na obmedzenie ich práva na vzdelanie, ale na vylúčenie celej rodiny zo sociálneho života, na prístup matky či otca k práci a s tým k možnostiam zabezpečiť dôstojnú životnú úroveň. Táto prax bola viacerými respondentkami a respondentami identifikovaná ako rozšírená a ťažko prekonateľná bariéra (Kapitola 3, Kapitola 4).

Nedostatočnú inkluzívnosť podporujú aj zistenia predstavené v druhej kapitole ohľadom ústretovosti zariadení pri riešení špeciálnych dietetických alebo iných zdravotných potrieb. Respondentky s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením sa častejšie stretávali s nedostatočnou ústretovosťou personálu k špeciálnym potrebám stravovania a k zdravotnému stavu dieťaťa. Pri interpretácii je potrebné zohľadniť to, že respondentky s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením mali častejšie potrebu vzniesť nejaké požiadavky a mohli mať

preto častejšie príležitosť vyhodnotiť ústretovosť zariadení v porovnaní s respondentkami, ktoré žiadne špeciálne situácie riešiť nepotrebovali. **Môžeme konštatovať, že práve táto cieľová skupina, ktorá potrebuje, aby zariadenia starostlivosti o deti predškolského veku boli dostatočne inkluzívne, teda dokázali rešpektovať a byť ústretové k potrebám vyplývajúcim zo zdravotného stavu dieťaťa, má častejšie negatívne skúsenosti** (Kapitola 2).

Ďalším tematizovaným problémom je geografická neprístupnosť služieb starostlivosti najmä v menších mestách a obciach, kde nie je dostatočný počet voľných miest v jasliach či materských školách, a implementačná neprístupnosť, ktorú opäť pociťujú najmä rodiny s deťmi so zdravotným znevýhodnením, pretože majú často problém nájsť adekvátne zariadenie starostlivosti o deti. Samostatnou prekážkou je cenová neprístupnosť, ktorá stavia viaceré ženy pred rozhodnutie, či sa im vôbec oplatí návrat na pracovný trh, čoho dôsledkom je neraz aj to, že z neho vypadávajú na dlhšiu dobu, ako by bolo nevyhnutné (Kapitola 5).

Zaujímala nás aj dostupnosť a využívanie tzv. firemných škôlok a zamestnaneckých benefitov zacielených na uľahčenie starostlivosti o deti. **Benefity súvisiace so starostlivosťou o deti sa však poskytujú len zriedkavo**. Akcie pre deti, ktoré sú najčastejšie poskytovaným benefitom, ale zároveň vnímaným ako jeden z najmenej užitočných, má k dispozícii len 37,8 % zamestnancov a zamestnankýň s deťmi. **Príspevky na zabezpečenie starostlivosti o deti, či už pre rodičov, alebo konkrétne vybrané zariadenie, tvoria druhú najčastejšie poskytovanú skupinu benefitov. Napriek tomu ich má k dispozícii len 12 % zamestnancov a zamestnankýň. Ešte menej sú dostupné formy podpory založené na zariadeniach priamo prevádzkovaných zamestnávateľom. V prípade samosprávnych krajov je možné výraznejšie rozdiely pozorovať v Bratislavskom kraji, kde sa častejšie poskytujú firemná škôlka alebo jasle, príspevok na služby starostlivosti o deti a rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti zamestnancov a zamestnankýň. Výrazný vplyv na ponuku benefitov má veľkosť zamestnávateľa**. Stredne malí zamestnávatelia od 50 do 149 zamestnancov ponúkajú výrazne častejšie firemnú škôlku alebo jasle a častejšie podporu starostlivosti o deti v okolí než najmenšie alebo stredne veľké firmy, avšak porovnateľne s najväčšími (Kapitola 3).

Pri skúmaní zabezpečovania starostlivosti v domácnostiach sme sa zamerali na rozdelenie neplatenej práce zahŕňajúcej aj práce potrebné na udržiavanie a chod domácnosti. **Naše zistenia potvrdili, že pretrváva rodovo podmienené rozdelenie domácich prác aj starostlivosti o deti, ktoré sa prejavuje viacerými spôsobmi: prerozdelením podľa tradične mužských a ženských prác, prevzatím zodpovednosti za väčšinu činností ženami aj tým, že ženy strávia viac času vykonávaním pravidelných a časovo náročnejších činností.** Ženy sa venujú viac než muži predovšetkým starostlivosti o deti počas choroby, návštevám lekára s deťmi alebo sú častejšie v nemocnici počas hospitalizácie dieťaťa. Častejšie tiež sprevádzajú deti do školy a na mimoškolské aktivity, zabezpečujú každodennú hygienu detí, pripravujú ich na vyučovanie a sú častejšie prítomné vo voľnočasových aktivitách svojich detí ako muži (Kapitola 6).

Ako sme spomenuli vyššie, p**ri domácich prácach je zjavné prerozdelenie ich vykonávania medzi mužmi a ženami podľa druhu práce.** Respondentky sa štatisticky významne častejšie ako respondenti starali o oblečenie rodiny, tzn. pranie, žehlenie a ukladanie oblečenia, varenie a o upratovanie domácnosti. Respondenti mali štatistickú prevahu nad respondentkami v tradične mužských činnostiach, akými sú starostlivosť o auto a bicykle, zabezpečovanie väčších aj menších opráv v domácnosti a rekonštrukcií.

Nerovnosti v rozdelení neplatenej práce sme analyzovali z hľadiska výšky príjmu žien aj z hľadiska príjmového postavenia žien v domácnosti. **Výška príjmu žien nemá vplyv na to, koľko neplatenej práce v domácnosti ženy odvádzajú**. Zistenia potvrdzujú súvislosť medzi neplatenou prácou a príjmovým postavením ženy v rámci partnerstva. **Ženy s nižším príjmom ako ich partneri sa podieľajú na starostlivosti o deti viac ako ženy s rovnakým a vyšším príjmom ako ich partneri**. V starostlivosti o domácnosť sú rozdiely prekvapujúco menšie, ale v určitých prácach (varenie a starostlivosť o oblečenie) sú ženy s nižším príjmom ako ich partneri zaťažené viac než ženy s príjmom rovnakým alebo vyšším ako ich partneri.

Príjem nemá významný vplyv ani na to, či si domácnosť zabezpečí niektoré činnosti prostredníctvom platených služieb. V nejakej miere využíva služby spojené s vyzdvihovaním detí zo školy a krúžkov, plnením školských povinností a opatrovaním, ale aj varením pre rodinu 17 – 18 % domácností. Menej rozšírené sú činnosti ako platené upratovanie domácnosti, pranie, žehlenie a pod., ktoré v nejakej miere využíva 15,6 – 16,6 % domácností. Práce, ktoré si vyžadujú technickú zručnosť, ako sú menšie opravy a údržba (22,7 %) a väčšie opravy a rekonštrukčné práce (43,2 %), sú výrazne rozšírenejšie.

Jednou zo stratégií podpory rodovo vyváženejšej deľby práce v domácnosti sú aj opatrenia v oblasti čerpania dovolenky po narodení dieťaťa, ktoré smerujú k rovnocennému zapojeniu mužov. Sledovali sme preto aj vplyv dĺžky čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky a ďalších súvisiacich okolností. V prípade žien sa nepreukázalo, že by dĺžka čerpania materskej alebo rodičovskej dovolenky mala vplyv na to, ako sa podieľajú na neplatenej práci. V prípade mužov sme porovnávali nie dĺžku ale to, či čerpali alebo nečerpali rodičovskú dovolenku. **Vo všeobecnosti je miera zapojenia sa do starostlivosti o domácnosť a deti len mierne odlišná medzi skupinami mužov, ktorí na rodičovskej dovolenke boli, a tými, ktorí na nej neboli, avšak pri pohľade na jednotlivé činnosti je možné konštatovať rozdiely. V oblasti starostlivosti o deti ide o zabezpečenie o hygieny detí, prípravu do školy, trávenie voľného času s deťmi, vyzdvihovanie detí z krúžku a školy. V oblasti starostlivosti o domácnosť sa potvrdili štatisticky významné rozdiely len pri varení a praní, žehlení a ukladaní oblečenia.**

V súvislosti so zvýšením rovnosti príležitostí a návratom na trh práce je dôležité nie len to, či partner čerpá rodičovskú dovolenku, ale aj to, čo robí partnerka počas tohto obdobia. Zistili sme, že nástup do práce na plný úväzok bol medzi respondentkami približne rovnako rozšírený ako rozhodnutie ostať doma a poskytovať starostlivosť deťom. Obe z alternatív potvrdilo viac ako 30 % z nich. Menej využívanou, ale stále pomerne dobre zastúpenou alternatívou bol čiastočný úväzok ženy v tomto období (17,4 %), prípadne hľadanie si zamestnania prostredníctvom úradu práce (10 %) (Kapitola 2). V rámci analýzy rozdelenia neplatenej práce v domácnostiach sme naše zistenia spresnili rozlíšením stratégií podľa poradia dieťaťa. Pri prvom dieťati viac ako polovica žien potvrdila, že ostáva doma (52,9 %), štvrtina žien nastúpila v tom čase na trvalý úväzok (25 %) a o niečo menej žien na polovičný úväzok (20%). S ďalšími deťmi sa podiel žien v rámci týchto troch možností vyrovnával. **Hypotéza, že ženy, ktoré nastúpili do práce počas RD svojho partnera, sú menej zaťažené starostlivosťou o domácnosť ako ženy, ktoré ostali doma, sa však potvrdila len v určitých činnostiach** (Kapitola 5).

Flexibilné pracovné podmienky a formy práce

V rámci domény *flexibilné pracovné podmienky a formy práce* sme sa zamerali na to, ako sú uplatňované flexibilné formy práce v zmysle Zákonníka práce a taktiež rôzne formy úprav pracovných podmienok s cieľom podporiť zosúladenie práce a rodiny. Na problematiku flexibilizácie práce sme nazerali aj z hľadiska ochrany dôstojných pracovných podmienok, pracovného miesta a celkového dopadu prekarizácie práce na ženy s deťmi.

Skúsenosti respondentiek a respondentov ukázali pretrvávajúci **nezáujem zamestnávateľov využívať flexibilné formy práce vrátane práce na čiastočné úväzky, ako aj všeobecnú neochotu zamestnávateľov prispôsobovať pracovné podmienky**. Ženy najmä v období počas alebo po skončení MD/RD majú problémy pri nástupe do práce najmä z časového hľadiska, preto by bol flexibilný pracovný čas pre ne prijateľnejší. Ešte komplikovanejšiu situáciu majú samoživiteľky, pre ktoré ani dostupnosť skráteného úväzku nemusí byť vždy riešením, pretože nižší úväzok nevyhnutne znamená aj nižší príjem, prípadne stratu iných benefitov. Pre samoživiteľky tak voľba často stojí medzi osobnou starostlivosťou o dieťa za rodičovský príspevok a plným úväzkom, ktorý by bol dostatočný aj na úhradu starostlivosti o dieťa v zariadení alebo inou osobou (Kapitola 5). Skúsenosti respondentiek podporili aj zistenia zo skupinových rozhovorov s organizáciami zastupujúcimi rodičov a odbormi, v rámci ktorých sa objavoval naratív, že ak sa ponúka flexibilita v zamestnaní, tak v prípadoch, kedy je **flexibilita dobrá skôr pre zamestnávateľa ako zamestnankyňu či zamestnanca.**

Nedostatočná dostupnosť flexibilných foriem práce sa potvrdila aj vo výskume využívania zamestnaneckých benefitov. Najčastejšie bolo poskytované neplatené voľno pre súkromné záležitosti, ktoré však uviedla iba polovica respondentiek a respondentov. **Viac ako tretina respondentov a respondentiek potvrdila dostupnosť pružnej pracovnej doby (47,6 %) a skráteného pracovného úväzku (42,9 %). Platené voľno nad rámec Zákonníka práce a dlhšiu než zákonom danú dovolenku, ktoré mali medzi zamestnankyňami a zamestnancami najvyššiu preferenciu, má možnosť čerpať len 28 %, resp. 32,3 % z nich.** Zotrvanie v pracovnom procese počas MD/RD prostredníctvom práce na čiastočný úväzok, dohody o vykonaní práce a podobne potvrdilo len 21 % respondentiek a respondentov (Kapitola 3).

Významne viac sa flexibilné formy práce poskytujú v najväčších mestách a v Bratislavskom kraji. **Pomerne často sa flexibilné formy práce poskytujú konkrétnym skupinám zamestnancov a zamestnankýň, pričom vo väčšine prípadov nejde o rodičov s deťmi, ale o iné skupiny (napr. na základe zdravotného znevýhodnenia).** Najčastejšie ide o možnosti práce z domu a telepráce, skráteného úväzku a pružnej pracovnej doby. V závislosti od charakteristík zamestnávateľa je pri poskytovaní flexibilných foriem práce významným deliacim kritériom veľkosť zamestnávateľa.

Uvedené flexibilné formy práce a pracovné benefity považujú za užitočné významne viac ženy ako muži, najvýraznejšie sa rozdiel prejavil pri delenom pracovnom mieste. **Významnejšie rozdiely ako pri porovnaní podľa pohlavia sa vyskytujú pri porovnaní na základe prítomnosti detí v rodine. Zamestnanci a zamestnankyne s deťmi majú vyššiu preferenciu benefitov v oblasti starostlivosti o deti (podpora zariadenia starostlivosti, firmou zabezpečená starostlivosť, príspevok na služby starostlivosti, rekreačné programy, letné tábory a pobyty pre deti, akcie pre deti), pričom bezdetní zamestnanci a zamestnankyne majú skôr záujem o stlačený pracovný čas a iné flexibilné formy práce a o zvyšovanie kvalifikácie**. **S rastúcim vekom detí v rodine pociťovaná užitočnosť benefitov klesá. Rodičia detí do 3 rokov zároveň za druhý najužitočnejší benefit považujú príspevok na služby starostlivosti o deti**, ktorý je u rodičov detí do 15 rokov na štvrtom a u rodičov detí nad 15 rokov až na 11. mieste. Ako najmenej užitočné pre rodičov sa ukázalo delené pracovné miesto, ďalej vnútropodnikové poradne a skrátený pracovný úväzok. **Z celkového pohľadu sú za najužitočnejšie benefity považované tie, ktoré poskytujú viac voľného času a času na zotavenie** (s výnimkou príspevku na stravu, ktorý je vnímaný ako najužitočnejší).

Súčasťou flexibilizácie pracovného trhu je aj podporovanie vzniku živností, zamestnávanie na rôzne formy dohôd a prostredníctvom agentúr. **Z vyjadrení respondentiek vyplýva, že ich postoj k živnosti je ambivalentný.** Na jednej strane poskytuje živnostenská forma zárobkovej činnosti, podobne ako flexibilné formy práce, väčšiu slobodu a samostatnosť v rozhodovaní. Niekedy sú však voľbou žien, ktoré narazili na neochotu prispôsobenia organizácie pracovného času v rámci pracovno-právneho vzťahu (tzn. poskytovali svoju prácu ako živnostníčky u toho

istého zamestnávateľa alebo úplne odišli a začali novú pracovnú kariéru). Živnosti však boli často spájané nie len so slobodou, ktorú ženám poskytovali, ale aj s väčším rizikom straty príjmu a zraniteľnosťou. Živnosti sa pritom týkajú aj nízkokvalifikovaných prác, ako je napríklad upratovanie alebo práca na recepcii či kancelárske práce.

V prípade agentúrnych zamestnankýň a zamestnancov sa taktiež vyskytli pozitívne aj negatívne hodnotiace výroky. Pozitívne je hodnotené to, že zákon im nekladie prekážky pri využívaní zákonných prostriedkov na ochranu svojich práv, rovnako to, že nie sú evidované podnety zo strany agentúrnych zamestnankýň a zamestnancov. Negatívne hodnotené bolo postavenie tejto skupiny skôr vo všeobecnosti. Neboli pomenované konkrétne problémy v legislatíve, skôr ich nižšie nároky v porovnaní so zamestnancami na trvalý pracovný pomer.

Celoživotné učenie

Doména *celoživotné učenie* zahŕňala príležitosti doplnenia vzdelania alebo rekvalifikácie pre pracovný trh a príležitosti vzdelávania v rámci profesijného a osobnostného rozvoja. **Školenia, vzdelávacie semináre a rekvalifikačné kurzy po návrate z MD/RD sú druhým najvyužívanejším nefinančným benefitom**. Zvyšovanie kvalifikácie umožňujú štatisticky signifikatne viac zamestnávatelia vo väčších mestách. Zároveň však platí, že **počas pandémie COVID-19 to boli práve programy opätovného zapojenia rodičov do práce a rekvalifikačné kurzy, ktoré zrušil najväčší podiel zamestnávateľov (48 %)** (Kapitola 3). Vzdelávacie a rekvalifikačné kurzy ponúkané v rámci systému sociálnej podpory s cieľom zvyšovania zamestnanosti boli v rozhovoroch a fokusových skupinách spomenuté len zriedkavo. **Ak boli spomenuté rekvalifikačné programy zacielené na rodičov, tak boli uvedené v súvislosti s problémom nedostatočného informovania a aktívneho ponúkania** dostupných možností zo strany úradov práce a iných inštitúcií, ktoré sa zameriavajú na zvyšovanie zamestnanosti či riešenie sociálnej situácie domácností.

V súvislosti s možnosťami ďalšieho vzdelávania a rozvoja počas MD/RD alebo po jej ukončení v období „škôlkarského“ veku detí **pociťovali respondentky najväčšie prekážky kvôli nedostatku času**. Tieto prekážky mohli byť prepojené na **neprístupnosť starostlivosti o deti alebo geografickú neprístupnosť** (a teda nevyhnutnosť cestovania a tým aj väčšiu náročnosť). Ďalším dôvodom nedostatočného prístupu k vzdelávaniu sú finančné náklady s ním spojené, či už ide o priame poplatky, cestovné alebo náklady na zabezpečenie starostlivosti o deti. K zvyšovaniu prístupnosti vzdelávania a rozvoja podľa skúseností respondentiek prispievajú miestne materské, rodičovské a komunitné centrá. Predpokladáme, že

je to práve preto, že skôr dokážu zohľadňovať viaceré vyššie spomenuté prekážky – prispôsobenie sa časovému rozvrhu matiek resp. rodičov, cenová prístupnosť, zabezpečenie priestoru a starostlivosti o dieťa počas aktivity. Vo všeobecnosti však otázka prístupu k ďalšiemu vzdelávaniu nevystupovala do popredia ako kľúčová.

Dopravná infraštruktúra a mobilita

V rámci domény *dopravná infraštruktúra a mobilita* bolo našim cieľom zistiť, aká je dostupnosť siete verejnej dopravy a aké stratégie sú využívané pri zabezpečovaní rodinnej logistiky. Keďže sme sa tejto téme venovali vo výskume individuálnych skúseností respondentiek, naše zistenia vypovedajú o tom, ako vnímajú mobilitu ženy, ktoré sú samoživiteľky, starajú sa o zdravotne znevýhodnené dieťa alebo majú neistú formu zamestnania.

V oblasti infraštruktúry vystúpili najčastejšie problémy týkajúce sa kvality nástrojov. To naznačuje, že **s dostupnosťou a prístupnosťou verejnej infraštruktúry výrazné problémy respondentky nepociťujú, avšak kvalita týchto služieb nie vždy zodpovedá tomu, čo by ony ako matky potrebovali na to, aby dokázali efektívne skĺbiť zamestnanie a starostlivosť o deti a rodinu.** Naše zistenia môžu odrážať aj to, že v prípade horšej dostupnosti verejnej dopravy využívali respondentky osobnú dopravu, ktorá sa ukázala ako nenahraditeľná obzvlášť pre domácnosti s dieťaťom so zdravotným znevýhodnením. V prípade žien v ťažšej sociálnej situácií bolo možné sledovať prispôsobenie sa zmenšením svojho okruhu pôsobenia, či už išlo o výber zariadenia starostlivosti, materskú alebo základnú školu alebo prácu a presúvanie sa medzi kľúčovými miestami pešo. Geografická nedostupnosť služieb starostlivosti o deti alebo služieb starostlivosti o osoby so zdravotným znevýhodnením, ktorá bola pomenovaná vyššie, zároveň súvisí sekundárne aj s existujúcou infraštruktúrou (Kapitola 5).

Oddych, zdravie a medziľudské vzťahy

V rámci domény *oddych, zdravie a medziľudské vzťahy* sme sa zamerali na dostupnosť služieb určených pre trávenie voľného času či regeneráciu a subjektívne hodnotenie udržiavania vzťahov mimo pracoviska a domácnosti. Týmto témam sme venovali priestor vo výskume skúseností žien so zraniteľných skupín a vo výskume rozdelenia neplatenej práce v domácnosti. Naše zistenia sú však len indikatívne a táto doména by si vyžadovala samostatné skúmanie.

Počas rozhovorov s respondentkami sa ukázalo, že tému oddychu a dostupnosti služieb nie je možné dostatočne rozvíjať. Respondentky sa nevedeli k dostupnosti služieb, nehovoriac o ich kvalite, vyjadriť. Na základe ich reakcií je

možné usudzovať, že o voľnom čase a rozvíjaní iných vzťahov ako vzťahov v rámci domácnosti, prípadne pracoviska, kvôli nedostatku času ani neuvažujú (Kapitola 5).

Pri skúmaní rozdelenia neplatenej práce v domácnosti sa zároveň potvrdilo, že muži majú štatisticky významne viac času pre seba než ženy. Slovné spojenie „voľný čas“ sme použili v dvoch položkách. *Voľný čas strávený s deťmi hrou, čítaním kníh a pod.* priemerne zaberie mužom 2,25 hodín denne a ženám 2,85 hodín denne. Naopak, *voľný čas venovaný len sebe (šport, čítanie kozmetika)* v priemere zaberie mužom 2,6 hodín a ženám 2,21 hodín denne. V tomto smere môže mať čiastočne pozitívny vplyv na zvýšenie rodovej vyváženosti čerpanie rodičovskej dovolenky mužmi. Pri porovnaní časovej záťaže strávenej s deťmi hrou, čítaním kníh a pod. sa preukázalo, že muži čerpajúci RD takto trávia viac času (2,6 hodín denne) ako muži, ktorí RD nečerpali (2,1 hodín) denne. Pre celkové zlepšenie možností žien tráviť voľný čas pre svoj osobný rozvoj alebo oddych by však boli potrebné komplexnejšie celospoločenské zmeny, nakoľko ani nástupom do práce počas RD svojich partnerov sa ich zaťaženosť prácami v domácnosti významne neznižuje a naďalej pretrváva rodovo stereotypné rozdelenie domácich prác na tzv. „ženské“ a „mužské“ práce (Kapitola 6).

Záver

Prostredníctvom komplexného výskumu sme mapovali možnosti zosúlaďovania pracovného a osobného života predovšetkým v kontexte výkonu práva na prácu a dôstojné pracovné podmienky, práva na sociálnu podporu a s ohľadom na smerovanie k rodovej rovnosti v pracovnej oblasti aj v domácnostiach. Zistenia z jednotlivých výskumov poukazujú na viaceré problémy, ktoré by v diskusii o zosúlaďovaní pracovného a osobného života nemali byť opomínané. Realizácia práva zamestnancov a zamestnankýň na ochranu minimálneho času potrebného na regeneráciu a voľný čas a ochrana ich práv vo vzťahu k čerpaniu voľna na účely starostlivosti o svoje zdravie alebo zdravie iných blízkych osôb nie je úplnou samozrejmosťou. Rovnako nie je samozrejmosťou ochrana práv zamestnankýň počas tehotenstva, materskej a rodičovskej dovolenky alebo po návrate z nej. Táto istota sa znižuje až stráca v prípade zamestnancov a zamestnankýň v nízkopríjmových profesiách, pracujúcich na dohody či cez agentúry. Zároveň je to presne tá istá skupina zamestnankýň, ktorá má horší prístup k sociálnej podpore či už z hľadiska nároku na materskú dávku, výpočtu jej výšky alebo prístupu k iným sociálnym dávkam a službám.

Druhým okruhom súvisiacich problémov je ambivalentnosť tzv. flexibilných foriem práce alebo pracovných podmienok, ktoré nie sú prístupné tam, kde ich potrebujú (v regiónoch s menšou ponukou pracovných príležitostí) a vo forme, v akej ich potrebujú (nastavenie podľa časových možností zamestnankýň nie

zamestnávateľov). Aj v kontexte benefitov sa premieta to, že najcennejším artiklom je čas na osobný život – platené dni voľna nad rámec počtu dní stanovených v Zákonníku práce. Tretím okruhom problémov je pretrvávajúca diskriminácia z dôvodu pohlavia a uplatňovanie rodových stereotypov a to naprieč sledovanými oblasťami, vo verejnej i v súkromnej sfére. Rovnako naliehavým problémom je aj vylučovanie detí a osôb so zdravotným znevýhodnením, ktoré začína už v predprimárnom vzdelávaní a prejavuje sa aj v oblasti sociálnej podpory.

Vyššie zdôraznené problémy sú také naliehavé, že otázky osobného rozvoja prostredníctvom celoživotného vzdelávania, možnosti oddychu a starostlivosti o seba sú ženami, ktoré sa starajú o deti a pracujú za aktuálnych podmienok zosúlaďovania pracovného a osobného života, zatlačené úplne do úzadia. To, že pre ženy zo zraniteľnejších skupín vyvolávali otázky na možnosti vzdelávania alebo oddychu skôr údiv a prekvapenie, pre nás symbolicky vyjadruje situáciu, že hoci je na Slovensku množstvo žien, pre ktoré je otázka zosúlaďovania postavená v rovine možností napredovať v kariérnom raste a nárokovať si rovnaké pracovné podmienky aj podmienky pre osobný rozvoj v súkromnom živote, žije na Slovensku aj menej viditeľná skupina žien, pre ktoré je otázka zosúlaďovania postavená skôr v rovine udržania zamestnania a zvládnutia všetkých povinností, ktoré sa viažu k rodičovstvu. Naším spoločným cieľom by malo byť zabezpečenie rovnakých príležitostí pre kvalitný život aj pre túto menej viditeľnú skupinu žien.