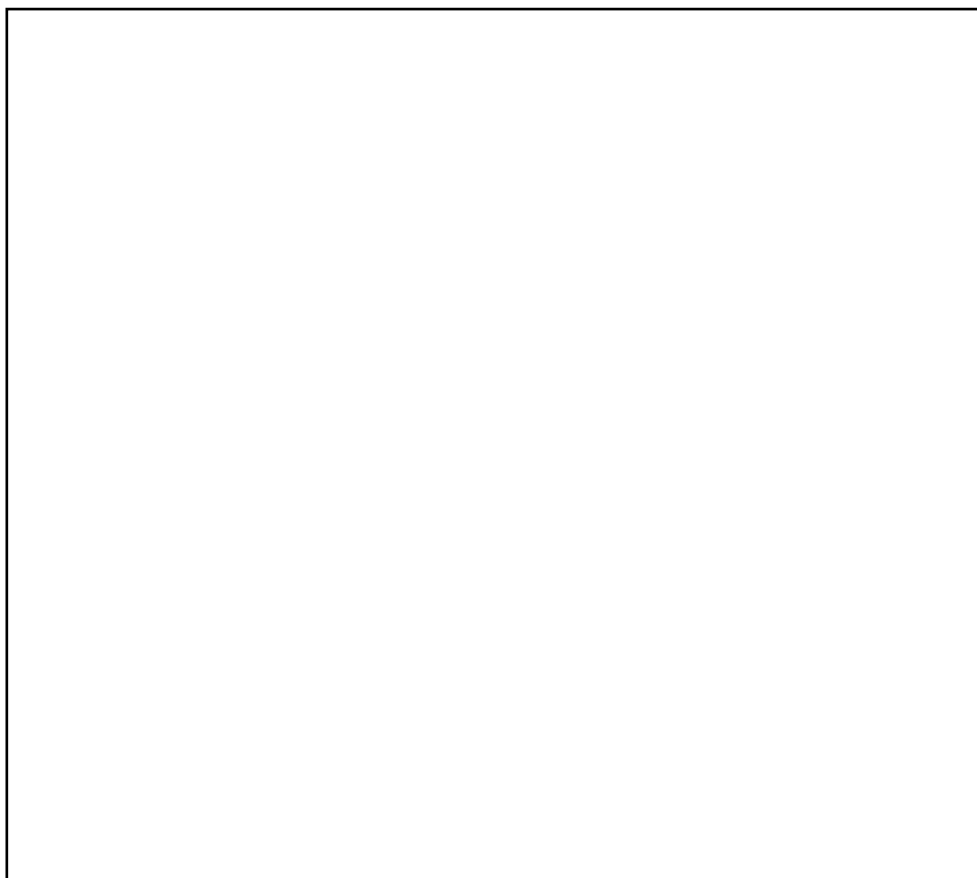




Foundation Findings

Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom – riešenie dilemy



Politické súvislosti

Európska únia čelí dileme v oblasti sociálnej politiky. Potrebuje zvýšiť mieru zamestnanosti na zabezpečenie nepretržitého hospodárskeho rastu a podporovať sociálne začlenenie. Na dosiahnutie toho však EÚ potrebuje uľahčiť ľuďom skĺbiť ich pracovné a rodinné záväzky s cieľom pomôcť im, najmä ženám, uplatniť sa trhu práce. Napriek dosiahnutému pokroku smerom k väčšej rovnosti medzi mužmi a ženami, ženy aj naďalej majú menej platené zamestnanie ako muži, hoci vykonávajú celkovo viac práce, keď zoberieme do úvahy aj ich domáce povinnosti. Keďže rovnaké príležitosti by mali nabádať k rovnocennejšej účasti žien v pracovnom procese, bude potrebné zvýšiť podporu oficiálnej starostlivosti, pretože ženy už nemusia byť nevyhnutne k dispozícii, aby prevzali neplatenú úlohu neformálnej opatrovateľky. Ďalším dôsledkom problémov so zosúladením požiadaviek práce a rodiny je, že rodiny majú menej detí. Kombinácia poklesu miery pôrodnosti a zvyšovania predpokladanej dĺžky života znamená, že populácia Európy starne. Narastajúci počet starších ľudí už teraz vytvára tlak na systém sociálnej podpory. Okrem toho rodiny budú niesť na svojich pleciach väčšiu záťaž v podobe zodpovednosti za starostlivosť o starších ľudí. V rámci Európy ako celku však naše pracoviská, mechanizmy poskytovania sociálnej starostlivosti a politiky zamestnanosti nie sú pripravené umožňovať ľuďom, aby vykonávali svoju prácu a zároveň sa starali o svoje rodiny. Bolo to uvedené aj v Kokovej správe *“Prijatie výziev: Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti”*, ktorá vyzýva k opatreniam, ktoré *“umožnia ľuďom ostať v zamestnaní, vytvorením štruktúr, v rámci ktorých môžu najlepšie skombinovať svoje pracovné a mimopracovné povinnosti”*.¹

Súvislosti politiky EÚ

EÚ sa pokúšala riešiť problém zosúladenia pracovného a rodinného života v množstve svojich politických dokumentov. V Zelenej knihe z roku 2005 Európska komisia hovorí *“Ak chce Európa zvrátiť tendenciu demografického poklesu, rodiny by mali byť vo väčšej miere podporované štátnymi politikami, ktoré by ženám a mužom umožnili harmonicky spojiť rodinný a profesionálny život”*.²

Skúsenosti získané po zavedení rodinných politík členskými štátmi naznačujú, že osobitné potreby rodín sa stávajú viditeľnejšími, najmä v otázkach starostlivosti o deti, rodičovskej dovolenky a pracovného voľna na opatrovanie starších príbuzných. Za konkrétne rodinné politiky sa však považujú politiky, ktoré sa riadia zásadou subsidiarity a preto zostávajú v zodpovednosti jednotlivých členských štátov. Z toho dôvodu nie je o rodinných politikách výslovná zmienka v žiadnej z európskych zmlúv, a preto ani neboli zahrnuté žiadne kľúčové programy týkajúce sa rodinnej politiky napríklad do programu sociálnej politiky Komisie z roku 2000, ani do oznámenia o sociálnom programe z roku 2005.

Impulzom pre zosúladenie pracovného a rodinného života bol dôraz, ktorý EÚ kládla na rovnosť príležitostí a na podporu žien, aby sa uplatnili na trhu práce. Ustanovenia usmernení EÚ pre zamestnanosť (ktoré koordinujú Národné akčné plány členských štátov pre zamestnanosť) a smernice (ako napríklad smernica o ochrane materstva z roku 1992 a o rodičovskej dovolenke z roku 1996), podporili zmenu prístupov a viedli k zavedeniu vnútroštátnych právnych predpisov.

¹ Prijat' výzvy: Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_sk.pdf.

² Ako čeliť demografickým zmenám: nová solidarita medzi generáciami KOM (2005) 94.

Hlavné zistenia

- **Dlhá pracovná doba sťažuje dosiahnutie rovnováhy medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami.** Zatiaľ čo Európania v EÚ 15 považujú plnenie rodinných povinností za problematické z dôvodu množstva času, ktorý trávia v práci, tento problém je dokonca ešte väčší v nových členských štátoch a v kandidátskych krajinách, kde je pracovná doba ešte dlhšia. Okrem toho, v prípade zamestnancov, ktorí majú dlhší pracovný týždeň, je väčšia pravdepodobnosť, že pre nich bude zosúladenie pracovného a rodinného života problematickejšie.
- **Sú evidentné jasné rozdiely medzi mužmi a ženami.** Zatiaľ čo muži odpracujú viac pracovných hodín za týždeň v platenom zamestnaní, ženy odpracujú týždenne ešte viac hodín z dôvodu, že popri platenom zamestnaní majú na starosti ešte aj väčšiu časť domácich povinností.
- **Znevýhodnené skupiny sú vystavené väčšiemu tlaku.** Riešenie navzájom si odporujúcich požiadaviek plateného zamestnania a domácich povinností je ešte problematickejšie pre znevýhodnené skupiny, ako sú napríklad osamelí rodičia, ktorí musia sami, bez pomoci zvládnuť prácu aj starostlivosť o deti. Táto ich neľahká úloha môže mať za následok nižší príjem a horšie pracovné podmienky. Podobne, ženy ako skupina majú nižšie celoživotné príjmy a vyhliadky na horší dôchodok. Je to čiastočne spôsobené tým, že často pracujú len na čiastočný pracovný úväzok, aby mohli zosúladiť požiadavky práce a rodiny.
- **Z pomoci zamestnancom dosiahnuť rovnováhu medzi prácou a osobným životom môžu mať prospech spoločnosti.** Zavedenie organizovaných systémov pružnej pracovnej doby s cieľom pomôcť zamestnancom, aby dosiahli rovnováhu medzi pracovným a osobným životom, môže pomôcť skrátiť dobu práceneschopnosti a zvýšiť produktivitu a stabilizovať fluktuáciu zamestnancov.
- **Finančné hľadiská a hľadiská sociálneho zabezpečenia bránia väčšej pružnosti pracovnej doby.** Práca na čiastočný úväzok a dlhodobá evidencia dochádzky sú opatrenia, ktoré sa používajú na zosúladenie pracovných a rodinných požiadaviek. Existujúce daňové a dôchodkové systémy a systémy sociálneho zabezpečenia sa však týmto formám organizácie práce neprispôsobili.
- **Organizácia starostlivosti je kľúčovým prvkom pri dosahovaní rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.** Keďže obyvateľstvo Európy starne, pracujúci občania sa musia stále častejšie podieľať na starostlivosti o deti a starostlivosti o starších ľudí súčasne. V tomto prípade opäť väčšia časť starostlivosti leží na pleciach žien ako mužov. Voľno na účely starostlivosti o člena rodiny, ako napríklad rodičovská dovolenka, predstavujú významný príspevok. Obmedzené čerpanie tohto voľna zo strany mužov nastoľuje ďalšie otázky týkajúce sa rovnosti príležitostí.

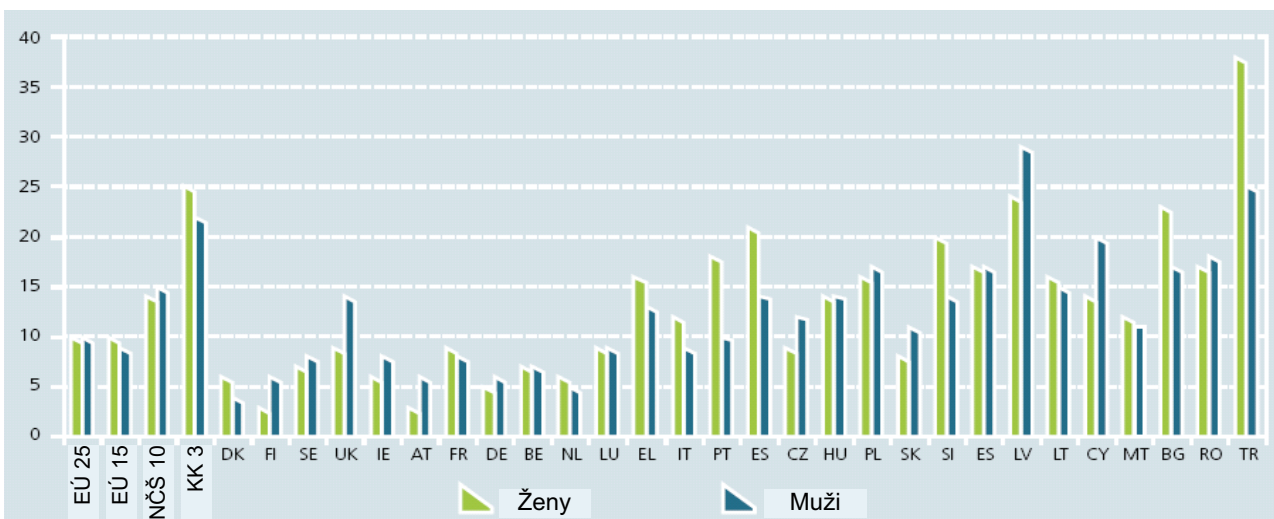
Skúmanie problémov

Rovnováha medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami

Veľa ľudí v Európe má problém nájsť si čas na starostlivosť o deti, o starších ľudí alebo o závislých príbuzných. Rovnováha medzi pracovným a osobným životom predstavuje väčší problém v 10 nových členských štátoch (NČŠ 10), ktoré vstúpili do Únie v roku 2004, ako v členských štátoch EÚ 15, pretože pracovný čas je tak v platenom, ako aj v neplatenom zamestnaní dlhší, ako v týchto krajinách. V Bulharsku, Rumunsku a Turecku je situácia ešte problematickejšia.

- V EÚ 25 má 10 % mužov a žien problémy s plnením rodinných povinností niekoľkokrát týždenne z dôvodu množstva času, ktorý strávia v práci.
- V NČŠ 10 sú zodpovedajúce údaje 15 % mužov a 14 % žien.
- V Bulharsku, Rumunsku a Turecku sú tieto údaje ešte vyššie (22 % mužov a 25 % žien).

Obrázok č. 1: *Problémy s plnením pracovných povinností niekoľkokrát za týždeň z dôvodu množstva času stráveného v práci (v %)*



Zdroj: Prvý európsky prieskum kvality života, 2003

Poznámka: KK 3 znamená kandidátske krajiny Bulharsko, Rumunsko a Turecko.

V južnej Európe – Grécku, Taliansku, Španielsku a Portugalsku – uvádza väčšia časť žien ako mužov, že majú problémy s dosiahnutím rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom (17 % žien a 11 % mužov), hoci v týchto štyroch krajinách má menej žien platené zamestnanie ako zvyšok EÚ 15. Môže to byť spôsobené tým, že v južnej Európe sú systémy sociálneho zabezpečenia založené viac na starostlivosti poskytovanej v rámci rodiny, prevažne ženami.

Ako skíbiť platenú prácu a prácu v domácnosti

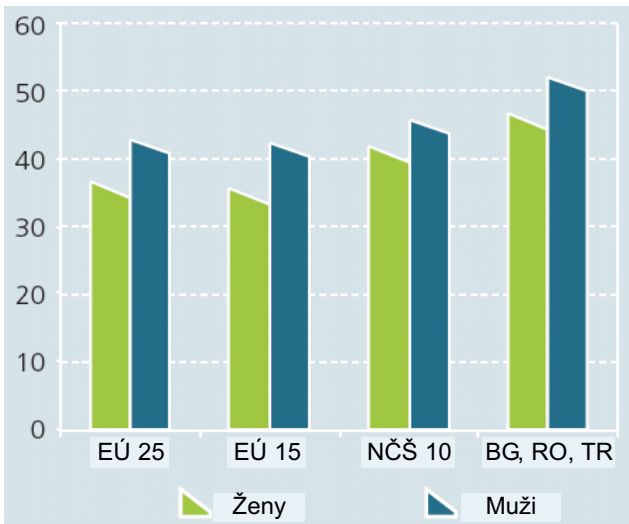
Domáce a pracovné povinnosti nie sú rozdelené rovnako medzi ženy a mužov. V roku 2003 vo vtedajších štátoch, ktoré sú teraz členmi EÚ 25³, bola miera zamestnanosti mužov 71 % v porovnaní s 55 % u žien. Podľa prieskumu pracovných síl z roku 2003 muži v rámci Európy častejšie vykonávajú platenú prácu ako ženy. Muži v EÚ 25 v priemere pracujú

³ European Commission, *Employment in Europe 2004: Recent trends and prospects* [Zamestnanosť v Európe 2004: Najnovšie trendy a perspektívy] http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/eie/eie2004_forew_toc_sum_en.pdf

aspoň o 17 % viac v hlavnom zamestnaní, ako ženy (lebo viac žien ako mužov pracuje na čiastočný úväzok alebo nemajú platené zamestnanie).

Ženy však vykonávajú väčšinu neplatených prác doma, ako sú napríklad domáce práce a starostlivosť o deti. Ženy v EÚ 25 odpracujú napríklad približne o 50 % hodín starostlivosti o deti viac ako muži.

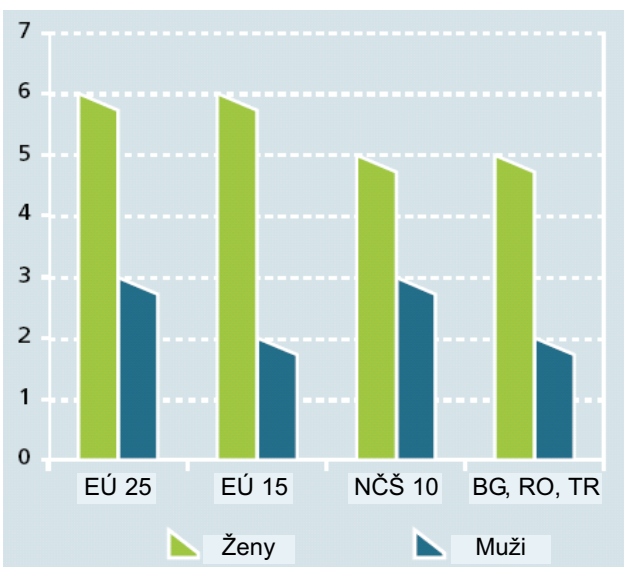
Obrázok č. 2: Odpracovaný počet hodín za týždeň v hlavnom zamestnaní



Zdroj: Prieskum pracovných síl, 2003

V rámci Európy ženy vykonávajú viac domácich prác ako muži. V EÚ 25 vykonáva domáce práce každý deň 80 % žien v porovnaní so 40 % mužov.

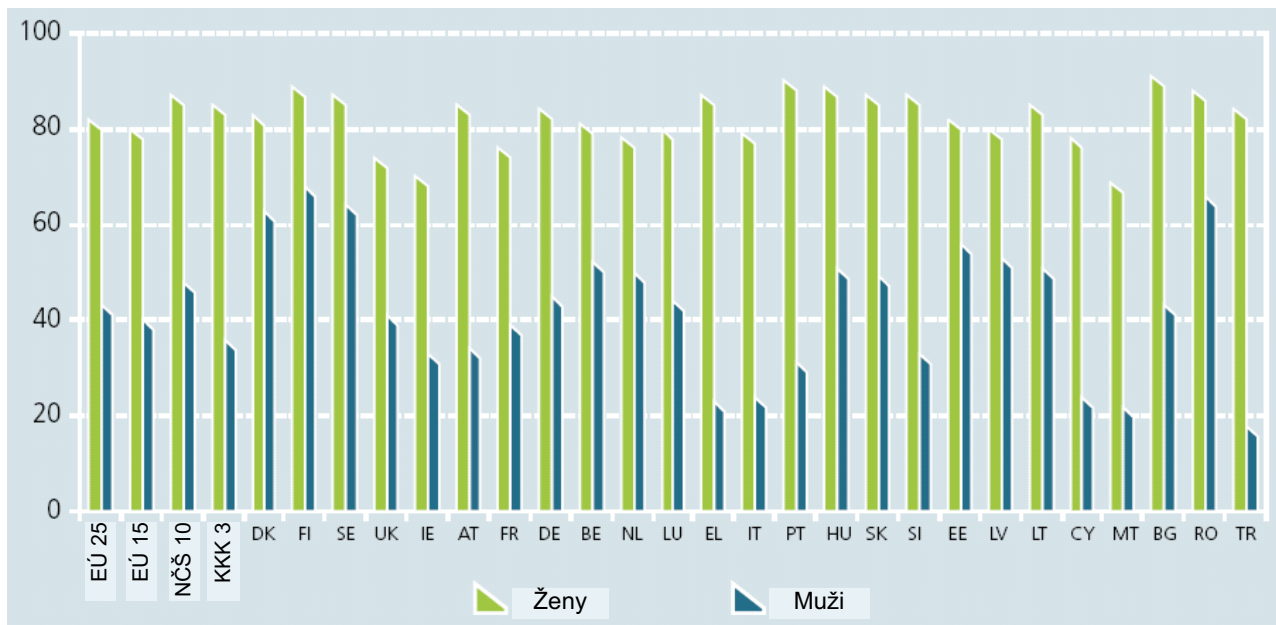
Obrázok č. 3: Starostlivosť o deti – počet hodín za deň (v prípade respondentov, ktorí sa starajú o deti každý deň)



Zdroj: Prvý európsky prieskum kvality života, 2003

Muži odpracujú viac hodín v platenom zamestnaní ako ženy. Keď však zoberieme do úvahy aj platenú i neplatenú prácu, je jasné, že ženy (dokonca i tie, ktoré pracujú na čiastočný pracovný úväzok) odpracujú viac hodín ako muži, ktorí pracujú na plný pracovný úväzok.⁴

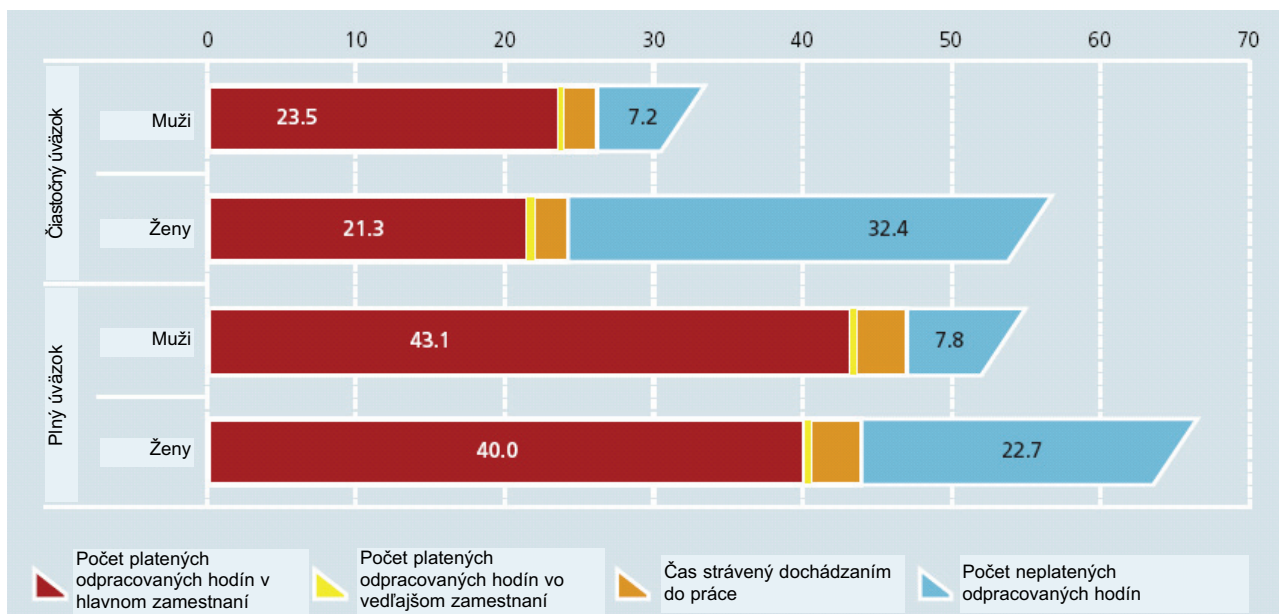
Obrázok č. 4: Percentuálny podiel mužov a žien, ktorí vykonávajú domáce práce každý deň



Zdroj: Prvý európsky prieskum kvality života, 2003

Poznámka: Údaje za Českú republiku, Poľsko a Španielsko nie sú k dispozícii. KK 3 znamená kandidátske krajiny Bulharsko, Rumunsko a Turecko.

Obrázok č. 5: Ukazovateľ zloženia počtu odpracovaných hodín za týždeň v členení na čiastočný úväzok a plný úväzok a na mužov a ženy (len EÚ 27)



Zdroj: Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok, 2005

⁴ Štvrtý európsky prieskum pracovných podmienok, 2005.

Prínosy proaktívnych opatrení

Podniknutie krokov na zosúladenie požiadaviek práce a rodiny, ktoré si navzájom často odporujú, by mohlo priniesť celý rad výhod. Také opatrenia by mohli:

- vyriešiť dilemu zvyšovania podielu žien na trhu práce;
- zlepšiť kvalitu života, životných a pracovných podmienok občanov Európy;
- pomôcť zmierniť vplyv starnutia obyvateľov Európy na poskytovanie sociálnej ochrany;
- chrániť pred sociálnym vylúčením, najmä v znevýhodnených oblastiach.

Malé a stredné podniky (MSP), ktoré tvoria väčšinu európskych podnikov, sa obvykle zdráhajú zaviesť opatrenia na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, pretože ich považujú za príliš nákladné a v malom rozsahu ťažko realizovateľné. Zdalo by sa však, že aspoň v prípade veľkých spoločností môžu takéto opatrenia mať finančné účinky. Výskum naznačuje, že spoločnosti, ktoré investujú do programov na dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, môžu ušetriť až 16 eur pri každom jednom investovanom eure. Spoločnosť Xerox v Spojenom kráľovstve tvrdí, že v období rokov 1999 až 2004 ušetrila 1 milión libier vďaka iniciatívam na zavedenie pružnej pracovnej doby a rodičovskej dovolenky. Odhaduje sa, že pracovná neschopnosť súvisiaca so stresom stojí podniky v Spojenom kráľovstve každý týždeň viac ako 7 miliónov libier. Opatrenia vedúce k dosiahnutiu rovnováhy medzi prácou a osobným životom môžu značne znížiť podiel práceneschopnosti, zvýšiť produktivitu a obmedziť fluktuáciu.⁵

Ďalšie informácie

Správy, na základe ktorých bola vypracovaná táto publikácia Foundation Findings, sú dostupné na internetovej stránke Eurofoundu.

Fourth European Working Conditions Survey (Štvrtý prieskum európskych pracovných podmienok)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Working-time preferences and work–life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life (Uprednostňovaný pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v EÚ: Určité politické úvahy na zlepšenie kvality života)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Možnosti rozvrhnutia pracovného času v priebehu života: Nové úpravy pracovnej doby a stratégie spoločnosti)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005 (Pracovná doba a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v európskych podnikoch – prieskum pracovného času v podnikoch za obdobie 2004–2005)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

⁵ Z internetovej stránky Forum Eurofoundu 2004 <http://www.eurofound.europa.eu/events/2004/forum2004/>

Working time options over the life course: New work patterns and company strategies (Možnosti rozvrhnutia pracovného času v priebehu života: Nové úpravy pracovnej doby a stratégie spoločnosti)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Employment developments in childcare services for school-age children (Vývojové trendy zamestnanosti v oblasti poskytovania služieb starostlivosti o deti školského veku)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0632.htm>

Working time options over the life course: Changing social security structures (Možnosti rozvrhnutia pracovného času v priebehu života: Zmeny štruktúr sociálneho zabezpečenia)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05101.htm>

Employment in social care in Europe (Zamestnanosť v oblasti sociálnej starostlivosti v Európe)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef05125.htm>

Family-related leave and industrial relations (Dovolenka z rodinných dôvodov a vzťahy medzi sociálnymi partnermi)

<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/study/tn0403101s.html>

First European Quality of Life Survey: Families, work and social networks (Prvý európsky prieskum kvality života: Rodina, práca a sociálne siete)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0592.htm>

A new organisation of time over working life (Nová organizácia času v produktívnom veku)

<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Politické ukazovatele

Skracovanie pracovného času

- Preskúmať prínosy a náklady zníženia 48-hodinového týždenného limitu stanoveného v smernici o pracovnom čase

Politika zamestnanosti by mohla prospešne skrátiť pracovný týždeň vrátane zníženia limitu 48 hodín za týždeň stanoveného v smernici o pracovnom čase.⁶ Výskum Eurofoundu poukázal na vplyv dlhého pracovného času na zamestnancov. V rámci štvrtého európskeho prieskumu pracovných podmienok, ktorý Eurofound uskutočnil v roku 2005, sa zistilo, že viac ako 44 % tých, ktorí pracujú viac ako 48 hodín za týždeň, nie sú spokojní s vyvážením ich pracovného a súkromného života. Okrem toho, v Prieskume pracovného času v podnikoch, ktorý uskutočnil Eurofound, 19 % zástupcov zamestnancov (druhá najväčšia skupina) uviedlo, že skrátenie pracovného času je podľa ich názoru najdôležitejším opatrením, ktoré by sa malo prijať, aby sa ešte viac zlepšila rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov. A ako už bolo uvedené, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je problematickejšia v NČŠ ako v EÚ 15 čiastočne preto, lebo pracovný čas tak v platenom, ako aj v neplatenom zamestnaní je v týchto krajinách dlhší.

Práca na čiastočný úväzok

- Nabádať, aby muži a osoby vo vyšších funkciách častejšie prijímali prácu na čiastočný úväzok
- Umožniť zmenu práce na čiastočný úväzok na prácu na plný úväzok a naopak
- Preskúmať ustanovenia o sociálnom zabezpečení, vďaka ktorým bude vykonávanie práce na čiastočný úväzok počas dlhšej doby prijateľnejšie

V rámci európskeho prieskumu pracovných podmienok sa zistilo, že 85 % tých, ktorí pracujú menej ako 30 hodín týždenne, boli spokojní s vyvážením ich pracovného a súkromného života. Okrem toho, zamestnanci pracujúci na čiastočný úväzok a tí, ktorí pracujú menej ako 35 hodín týždenne, uvádzali menej fyzických a psychických zdravotných problémov.

Práca na čiastočný úväzok je jednou zo stratégií, často využívaná zamestnancami, ktorí chcú lepšie zosúladiť svoj pracovný a súkromný život. Podľa prieskumu pracovného času v podnikoch tvoria matky najčastejšie uvádzanú kategóriu zamestnancov, ktorí pracujú na čiastočný úväzok. Na lepšie zosúladenie pracovného a súkromného života by mala byť práca na čiastočný úväzok umožnená častejšie a na všetkých organizačných úrovniach. To si vyžaduje zvyšovanie kvality a profiláciu zamestnaní na čiastočný úväzok. Práca na čiastočný úväzok by sa mala presadzovať pri viacerých zamestnaniach na vyššej úrovni.⁷

Súčasná koncentrácia práce na čiastočný úväzok pri povolaniach nižšej úrovne a v odvetviach, v ktorých pracujú prevažne ženy, znamená, že ženy budú mať aj tendenciu znášať väčšiu záťaž spôsobenú vykonávaním práce v zamestnaní popri starostlivosti o rodinu (čo podľa európskeho prieskumu kvality života robia už v súčasnosti) v rozpore s programom EÚ o rovnakých príležitostiach. Možnosť prejsť dočasne na prácu na čiastočný úväzok, keď sú domáce povinnosti obzvlášť naliehavé, by pomohla mnohým zamestnancom. V súčasnosti je prechod z práce na plný úväzok na

⁶ *Working-time preferences and work-life balance in the EU: Some policy considerations for enhancing the quality of life* [Uprednostňovaný pracovný čas a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v EÚ: Určité politické úvahy o zlepšení kvality života]

⁷ Napríklad spoločnosť Daimler Chrysler v Nemecku podporuje prácu na čiastočný úväzok vo vedúcich funkciách spoločnosti. Porzi tiež *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* [Možnosti rozvrhnutia pracovného času v priebehu života: Nové úpravy pracovnej doby a stratégie spoločnosti]

prácu na čiastočný úväzok problematický pre mnohých zamestnancov⁸, prínosom by bola väčšia flexibilita zo strany pracovísk pri umožňovaní takejto dočasnej zmeny. Mohlo by to byť podnetom pre viacerých mužov, aby využívali prácu na čiastočný úväzok a mohli by prípadne viac prispieť k plneniu domácich povinností.⁹ Tiež by to mohlo pomôcť pozdvihnúť subjektívnu spokojnosť mužov s vyvážením ich vlastného pracovného a súkromného života. V Holandsku sa navyše rozličné formy práce na čiastočný úväzok využívajú na podporu neobvykle rýchleho prechodu žien na trh platenej práce.¹⁰

Ak sa však má umožňovať práca na čiastočný úväzok, vznikajú otázky týkajúce sa sociálnej ochrany a poskytovania dôchodku. V niektorých krajinách totiž osoby, ktoré majú skrátený pracovný čas alebo zarábajú menej ako je určitá hranica, nemajú (alebo majú len obmedzený) prístup k sociálnemu zabezpečeniu. Tieto problémy je potrebné riešiť súčasne s opatreniami na zabezpečenie toho, aby bola organizácia práce ústretovejšia k rodinám.

Starostlivosť o deti

- Prijatť celoeurópsku politiku, ktorá vytvorí základ pre vysoko kvalitnú, cenovo prístupnú a flexibilnú starostlivosť o deti
- Rozšíriť poskytovanie služieb starostlivosti o deti školského veku
- Zahrnúť poskytovanie starostlivosti o deti do politiky zamestnanosti

V rámci tretieho európskeho prieskumu pracovných podmienok z roku 2000 sa zistilo, že jedným z faktorov, ktorý pracujúci rodičia považujú za najproblematickejší, je nedostatok zariadení starostlivosti o deti.

V súčasnosti sa dostupnosť a náklady na starostlivosť o deti v jednotlivých členských štátoch značne líšia. Navyše, narastajúca pružnosť pracovného času rodičov vyzýva k zodpovedajúcej flexibilita poskytovania starostlivosti o deti, napr. predĺženie otváracích hodín, poskytovanie starostlivosti počas víkendov a sviatkov.¹¹ Celoeurópska politika napomáhajúca poskytovaniu starostlivosti o deti, ktorá by bola cenovo prístupná, dostatočne flexibilná a vysokej kvality, by bola veľkým prínosom pre občanov Európy pri zosúladení ich domácich a pracovných požiadaviek. Táto politika by mala uznať aj potrebu starostlivosti o deti, ktorá sa rozšíri aj na staršie deti. Zatiaľ čo európske iniciatívy zamestnanosti, ako sú napríklad barcelonské ciele, sa snažia zintenzívniť poskytovanie starostlivosti o mladšie deti, neexistuje žiadna konkrétna politika pre deti v školskom veku.¹²

⁸ *Working time and work–life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005* [Pracovná doba a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v európskych podnikoch – prieskum pracovného času v podnikoch v období 2004-2005]

⁹ Berlinwasser, iná nemecká spoločnosť má zavedenú schému “mierne skrátenej práce na plný úväzok” – t. j. skrátenia pracovného času o 10 % - s garantovanou možnosťou vrátenia sa na prácu na plný úväzok; túto schému využíva veľa zamestnancov mužov. Pozri tiež *Working time options over the life course: New work patterns and company strategies* [Možnosti rozvrhnutia pracovného času v priebehu života: Nové úpravy pracovného času a stratégie spoločností]

¹⁰ *A new organisation of time over working life* [Nová organizácia času v produktívnom veku]

¹¹ *Employment developments in childcare services for school-age children* [Vývojové trendy zamestnanosti v oblasti poskytovania služieb starostlivosti o deti školského veku]

¹² Tamtiež

Ďalším kľúčovým aspektom pri zlepšovaní poskytovania starostlivosti o deti je zahrnutie politiky starostlivosti o deti do širšieho spektra politik zamestnanosti týkajúcich sa zosúladovania pracovného a rodinného života, ako je napríklad rodičovská dovolenka a flexibilná úprava pracovného času.¹³ Len niekoľkým vládam členských štátov EÚ sa však zatiaľ podarilo úspešne integrovať politiky takýmto spôsobom.

Starostlivosť o starších ľudí

- Zaviesť ustanovenia o platenej dovolenke na účely starostlivosti o staršie osoby na podobnom základe ako rodičovská dovolenka
- Rozšíriť ponuku kvalifikovaného opatrovateľského personálu

V Kokovej správe sa uznáva význam starostlivosti o starších ľudí, konkrétne sa v nej hovorí, že „... lepšie zosúladenie rodinného a pracovného života si vyžaduje aj zabezpečenie dostupnej, cenovo prijateľnej a kvalitnej starostlivosti o deti a starších ľudí“.¹⁴

Starnutie obyvateľov Európy znamená, že starostlivosť o starších príbuzných sa čoraz viac dotýka európskych zamestnancov a môže sa stať rovnako naliehavou záležitosťou ako starostlivosť o deti. V súčasnosti však na úrovni EÚ neexistujú žiadne ustanovenia, ktoré by pomáhali zamestnaným osobám, ktoré sa starajú o starších príbuzných, a na vnútroštátnej úrovni žiadna európska krajina (s výnimkou Švédska a Holandska) nemá žiadne ustanovenie o dovolenke na účely starostlivosti o starších.¹⁵

Aby bolo možné uľahčiť poskytovanie dovolenky na účely starostlivosti, je potrebné rozšíriť ponuku kvalifikovaného personálu, ktorý môže doplniť alebo nahradiť starostlivosť v rodine. V rámci výskumu Eurofoundu sa preskúmali iniciatívy v Európe zamerané na ponuku pracovných síl v oblasti poskytovania starostlivosti. Jedným z prístupov, ktorý by mohol byť užitočný, je zlepšenie profilu a podmienok tohto sektoru, ako aj umožnenie migrujúcim zamestnancom pracovať v tejto oblasti. Ďalšou možnosťou je poskytnúť daňové úľavy súkromným domácnostiam s cieľom motivovať ich, aby prijali platené ošetrovateľky/ošetrovateľov a opatrovateľky/opatrovateľov. Také systémy, aké sa uplatňujú v praxi vo Fínsku, viedli k vytvoreniu pracovných miest a zároveň umožnili zamestnancom lepšie si plniť rodinné povinnosti.¹⁶

¹³ *Employment developments in childcare services for school-age children* [Vývojové trendy zamestnanosti v oblasti poskytovania služieb starostlivosti o deti školského veku]

¹⁴ Prijat' výzvy: Lisabonská stratégia rastu a zamestnanosti http://ec.europa.eu/growthandjobs/pdf/kok_report_sk.pdf

¹⁵ *Working time options over the life course: Changing social security structures* [Možnosti rozvrhnutia pracovného času v priebehu života: Zmeny štruktúr sociálneho zabezpečenia]

¹⁶ *Employment in social care in Europe* [Zamestnanosť v oblasti sociálnej starostlivosti v Európe]

Materská a rodičovská dovolenka

- Poskytovať platenú a „neprenosnú dovolenku“ pre oboch rodičov s cieľom motivovať k väčšiemu využívaniu rodičovskej dovolenky najmä u mužov
- Zaručiť, aby sa rodičia, ktorí sa vracajú z materskej alebo rodičovskej dovolenky, mohli vrátiť na to isté miesto
- Rozšíriť zákonné právo na rodičovskú a materskú dovolenku aj na zamestnancov, ktorí majú uzatvorené netypické pracovné zmluvy

Rodičovská dovolenka má potenciál zmierniť rozdielne postavenie mužov a žien tým, že umožňuje tak mužom, ako aj ženám, aby sa starali o deti. Môže však tiež prerušiť kariéru zamestnanca. Ak materskú dovolenku využívajú najmä ženy, môže to v skutočnosti posilniť rozdielne postavenie mužov a žien.¹⁷ Ďalší problém s rodičovskou dovolenkou v podobe, v akej v súčasnosti existuje, je, že sa líši dĺžkou a flexibilitou a vyplácaním dávok. V mnohých členských štátoch je to neplatená dovolenka, pričom ak je platená, vyplácaný percentuálny podiel z platu sa líši a mnohí rodičia si finančne nemôžu dovoliť neplatenú dovolenku.

Čerpanie rodičovskej dovolenky sa môže považovať za prekážku pre pracujúcich rodičov v ich kariérom postupe. Zaručenie, aby sa mohli vrátiť na predchádzajúce pracovné miesto, by motivovalo viacerých rodičov k čerpaniu rodičovskej dovolenky. Napríklad v Írsku sa častejšie čerpá rodičovská dovolenka vo verejnom sektore, kde sú lepšie záruky návratu do práce.¹⁸

S rastúcou flexibilitou a neformálnosťou teraz čoraz väčší počet zamestnancov spadá mimo rámca tradičných úprav týkajúcich sa dovolenky. Rozšírenie zákonných práv na netypické zmluvy by bolo spravodlivejšie a odstránilo by určitú demotiváciu, ktorú tieto pracovné zmluvy v súčasnosti predstavujú. Materská a rodičovská dovolenka sa v určitej forme poskytujú zamestnancom s pravidelným príjmom vo väčšine členských štátov. Ale s narastajúcou dereguláciou trhu práce a rastúcim počtom netypických pracovných zmlúv je možno čas na vytvorenie nových foriem ochrany, ktoré by zohľadnili realitu meniaceho sa trhu práce.¹⁹

Skúsenosti zo Švédska a Nórska s čerpaním rodičovskej dovolenky naznačujú, že vyhradenie časti dovolenky pre každého rodiča je hlavnou iniciatívou pri motivovaní mužov, aby si rodičovskú dovolenku zobrali.²⁰ Rodičovskú dovolenku využíva viac otcov, keď sa výška poskytovaných dávok zvýši na úroveň blízku ich bežnému platu, a ak je stanovený presný počet dní, ktoré nemožno previesť na matku.²¹

V 21 európskych krajinách zamestnaní muži však využívajú rodičovskú dovolenku v priemere len v 30 % podnikov. Údaje sa však veľmi líšia – zamestnaní muži si vo Švédsku čerpali rodičovskú dovolenku v 69 % podnikov, zatiaľ čo zodpovedajúci údaj pre Cyprus je len 2 %.²²

¹⁷ *Family-related leave and industrial relations [Dovolenka z rodinných dôvodov a pracovno-právne vzťahy]*

¹⁸ Tamtiež

¹⁹ *Prvý európsky prieskum kvality života: Rodina, práca a sociálne siete*

²⁰ *Family-related leave and industrial relations [Dovolenka z rodinných dôvodov a vzťahy medzi sociálnymi partnermi]*

²¹ Bruning, G. a Plantega, J.: 'Parental leave and equal opportunities: Experience in eight European countries' [*Rodičovská dovolenka a rovnaké príležitosti: Skúsenosti z ôsmich európskych krajín*], *Journal of European Social Policy*, 9 (3), 1999, citované v prvom európskom prieskume kvality života: Rodina, práca a sociálne siete.

²² *Pracovná doba a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v európskych podnikoch – prieskum pracovného času v podnikoch v období*

Ak je rodičovská dovolenka platená a vypláca sa vo výške blízkej platu, je väčšia pravdepodobnosť, že ju muži využijú. Väčšia pravdepodobnosť, že si muži vezmú rodičovskú dovolenku, je aj v prípade, keď sa jej časť nedá previesť. Ženy vo všeobecnosti zarábajú menej ako muži, preto domácnosť utrpí menší pokles príjmu, keď si rodičovskú dovolenku zoberie žena.

Celoživotné perspektívy

- Preskúmať systémy, ktoré zabezpečia prenos evidencie dochádzky medzi pracovnými pozíciami a spoločnosťami
- Pomáhať zamestnancom pri šetrení príjmu na neskoršie financovanie pracovného voľna v rámci kariéry
- Keďže sa vek odchodu do dôchodku zvyšuje smerom nahor, a tým sa predlžuje pracovný život, v „stresových“ etapách života by malo byť k dispozícii viac dní platenej dovolenky

Evidencia dochádzky umožňuje zamestnancom odpracovať viac hodín ako obvykle a „šetriť“ si hodiny navyše na individuálnom účte pracovného času. V prieskume pracovného času v podnikoch 26 % zástupcov zamestnancov uviedlo zavedenie alebo rozšírenie priemerného ročného pracovného času (systémov pružnej pracovnej doby) ako najdôležitejšie opatrenie, ktoré by sa malo zaviesť, aby sa ešte viac zlepšila rovnováha medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov v ich podniku. Rozšírená evidencia dochádzky, ktorá by zamestnancom umožňovala, aby si zobierali všetky nároky na voľno za prácu nadčas a predĺžili si tak dovolenku, je zriedkavá a existuje len v 13 % spoločností.²³ A to aj napriek skutočnosti, že 68 % manažérov hovorí, že pružný pracovný čas bol zavedený, aby „umožnil zamestnancom lepšie zladit' prácu s rodinným alebo súkromným životom“. Zdalo by sa, že pre väčšinu spoločností je ešte stále veľký rozdiel medzi teóriou a praxou. Takéto systémy, napriek ich potenciálu pomáhať zamestnancom pri hľadaní lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, majú jeden zásadný problém – čo robiť s nazbieranými hodinami, keď zamestnanec zmení prácu alebo sa presťahuje do inej krajiny. Vzhľadom na skutočnosť, že si EÚ želá presadzovať väčšiu geografickú alebo pracovnú mobilitu, bolo by užitočné preskúmať schémy, ktoré zamestnancom umožňujú preniesť si odpracované hodiny na iné pracovné pozície do iných krajín.

V niektorých krajinách – napr. v Holandsku – boli na vnútroštátnej úrovni navrhnuté opatrenia, ako napríklad zavedenie daňových opatrení, ktoré zamestnancom umožnia šetriť si príjem konkrétne na financovanie voľna neskôr v rámci kariéry. Toto voľno by sa mohlo využiť na splnenie povinností spojených so starostlivosťou. Uplatnenie a realizovateľnosť takýchto schém by sa mali dôkladnejšie preskúmať. (Výhodou takejto schémy je, že určitým spôsobom rieši otázku ako financovať čas strávený bez plateného zamestnania.)

Keďže sa vek odchodu do dôchodku zvyšuje smerom nahor, a tým sa predlžuje pracovný život, politickí činitelia by mali zabezpečiť – na oplátku – aby zamestnanci mali v „náročných časoch života“ viac dní platenej dovolenky.²⁴ Možnosť takejto „protislužby za službu“ navrhla okrem iných aj Odile Quintinová, bývalá generálna riaditeľka pre zamestnanosť a sociálnu politiku: „... politici by mali opätovne premyslieť spôsob, ako v rámci životného cyklu rozdeliť obdobia práce, voľného času, vzdelávania a starostlivosti. Ľudia by mali mať určitú slobodu, napríklad zobrať si dlhšiu dovolenku výmenou za neskorší odchod do dôchodku“.²⁵

²³ Tamtiež

²⁴ *A new organisation of time over working life [Nová organizácia času v produktívnom veku]*

²⁵ Quintin, O.: Úvodný príhovor na konferencii “Nová architektúra sociálnej ochrany v Európe”, ktorú zorganizovalo belgické Federálne ministerstvo sociálnych vecí, verejného zdravia a životného prostredia s podporou Európskej komisie, Leuven, 19. – 20. októbra 2001.

Pružná pracovná doba

- Podporiť flexibilitu vo všeobecnosti

Pružný pracovný čas by sa mal rozšíriť na viac úrovní viacerých organizácií. Pružný pracovný čas sa stretol s pozitívnym ohlasom. Podľa výskumu Eurofoundu približne 61 % manažérov uvádza, že vyššia spokojnosť v zamestnaní vyplýva zo zavedenia pružnej pracovnej doby. Medzi ďalšie kladné účinky, ktoré uvádzali manažéri, patrí menej absencií (27 %) a zníženie platených nadčasov (22 %).²⁶

²⁶ *Working time and work-life balance in European companies – Establishment Survey on Working Time 2004–2005 [Pracovná doba a rovnováha medzi pracovným a súkromným životom v európskych podnikoch – prieskum pracovného času v podnikoch v období 2004-2005]*

“Pre mnohých ľudí sa pracovný deň nekončí príchodom domov z plateného zamestnania. Po návrate domov sa im začína druhá pracovná zmena, ktorá spočíva vo vykonávaní domácich prác, výchove detí a starostlivosti o závislých príbuzných a staršie osoby. Pri vypracovávaní stratégií je potrebné brať do úvahy tento ďalší čas strávený prácou, ako aj skutočnosť, že táto dvojitá pracovná záťaž je zriedkakedy rozdelená medzi mužov a ženy.”

**Bernhard Jansen, bývalý riaditeľ, GR pre zamestnanosť,
sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti,
Európska komisia**

Táto publikácia Foundation Findings je venovaná pamiatke

pána Henrika Litskeho, 1958–2007,

vedúceho výskumu v Eurofounde

V publikácii Foundation Findings sa uvádzajú príslušné základné informácie a politické ukazovatele za všetkých aktérov a zainteresované strany, ktoré sa zapojili do prebiehajúcich európskych diskusií o budúcnosti sociálnej politiky. Obsah vychádza z výskumu Eurofoundu a odráža jeho nezávislé a tripartitné postavenie.