



Inštitút pre výskum
práce a rodiny

BULLETIN

FEBRUARY 2021

VOL. 2 ISSUE 2

ZUZANA TURKOVIČ

RODIČIA NA TRHU PRÁCE:
ZOSÚLAĐOVANIE PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Rodičia na trhu práce: Zosúladžovanie pracovného a rodinného života

Mgr. Zuzana Turkovič

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

OBSAH

Úvod	2
1 Zamestnanosť	3
1.1 Diskriminácia na trhu práce	5
2 Rodinná politika	7
2.1 Rodinná politika a harmonizácia rodinných a pracovných povinností	10
3 Neplatená práca v domácnosti	11
4 Možnosti zosúladenia pracovného a rodinného života	15
Záver	22
Zoznam bibliografických odkazov	24

ÚVOD

V čase, kedy je väčšina obyvateľov sveta nútená vykonávať svoju prácu z domu, by sa mohlo zdať, že téma zladovania pracovného a rodinného života nepatrí k tým, ktorým je potrebné venovať špeciálnu pozornosť. Opak je pravdou. V priebehu minulého roka sa rodičia malých detí dostali do bezprecedentnej situácie: zatvorenie škôl a predškolských zariadení spôsobilo, že ich deti zostali zo dňa na deň „doma“ rovnako ako oni sami. Na jednom mieste, na niekoľkých desiatkach metrov štvorcových, tak bolo potrebné zabezpečiť starostlivosť o najmenšie deti, umožniť dištančnú výučbu školákom a školáčkam, postarať sa o to, aby nikto nezostal hladný a zároveň s plným nasadením zvládať pracovné povinnosti. Reportáže o nezlučiteľnosti týchto aktivít sa objavovali v televízii aj printových médiách, na sociálnych sieťach vznikli podporné skupiny rodičov, v ktorých sa okrem všeobecných prejavov nespokojnosti a frustrácie hromadili aj kolektívne riešené školské zadania.

S hľadaním odpovede na otázku, akým spôsobom zabezpečiť zosúladenie pracovného a rodinného života tak, aby nedochádzalo k ich vzájomnej kolízii, sa v priebehu života stretne väčšina rodičov. Niektorí zvládajú plnenie pracovných a rodinných povinností bez väčších ťažkostí, iní sú odkázaní na pomoc rodinných príslušníkov, využívanie súkromných služieb alebo intervencie zo strany štátu. V tomto texte pristupujeme k otázke harmonizácie rodinného a pracovného života v širšom kontexte, pričom vychádzame z výsledkov empirických výskumov realizovaných na Slovensku aj v zahraničí. Úvodná časť je zameraná na oblasť zamestnanosti a znevýhodňovania žien na trhu práce. V nasledujúcej časti špecifikujeme charakteristiky rodinných politík štátov na základe troch dimenzií, ktorými sú finančné transfery, služby a ponuka materskej/otcovskej/rodičovskej dovolenky. V tretej časti venujeme pozornosť téme neplatenej práce v domácnosti, pretože ide o neoddeliteľnú súčasť povinností súvisiacich s „rodinným životom“, ktorá ovplyvňuje (ne)súlad medzi rodinnou a pracovnou sférou a napokon riešime možnosti a konkrétne nástroje harmonizácie rodinného a pracovného života.

1 ZAMESTNANOSŤ

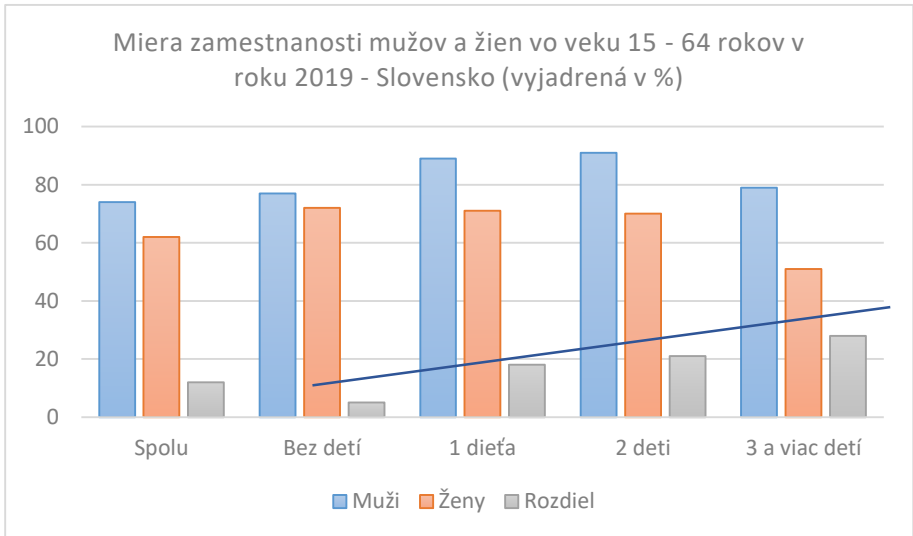
Zamestnanosť žien a čas strávený vykonávaním platenej práce je v štátoch Európskej únie úzko prepojený s počtom a vekom detí žijúcich v domácnosti. Realizované výskumy opakovane potvrdzujú, že bariéra v zamestnanosti žien a rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien sa zväčšuje spoločne s narastajúcim počtom detí, obzvlášť ak ide o malé deti v predškolskom veku. V tejto súvislosti hovoríme o tzv. penalizácii materstva (nie rodičovstva), pretože nepriaznivý dopad rodičovstva na zamestnanosť sa týka takmer výhradne žien. Okrem toho, že rodičovstvo významne prispieva k zníženiu zamestnanosti, zvyšuje aj riziko sociálneho vylúčenia a chudoby.

Miera ekonomickej aktivity medzi mužmi a ženami sa na Slovensku významne líši. Tento rozdiel je najzreteľnejší vo vekovej kategórii 25 – 39 rokov, ktorá zároveň predstavuje najčastejšie obdobie realizácie rodičovstva. Rovnako ako v ostatných európskych štátoch, aj na Slovensku je diferenciácia miery zamestnanosti mužov a žien jednoznačne determinovaná počtom detí v domácnosti a zvyšuje sa priamoúmerne s ich narastajúcim počtom.

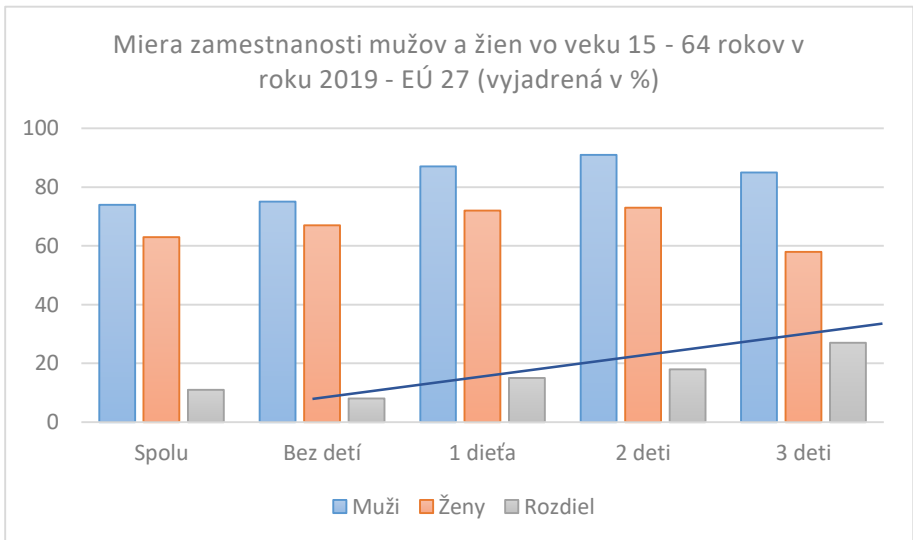
Celková miera zamestnanosti mužov je v porovnaní so ženami vyššia vo všetkých členských krajinách Európskej únie.¹ Rozdiel sa ešte viac prehĺbuje spoločne so zvyšujúcim sa počtom detí: zatiaľ čo v roku 2019 bola miera zamestnanosti bezdetných žien 67 % a mužov takmer 75 %, pri ženách s jedným dieťaťom bola zamestnanosť na úrovni 72 %, u mužov 87 %. Miera zamestnanosti žien s dvomi deťmi zostáva v podstate nezmenená (73 %), v prípade mužov však ide o nárast až na 91 %. Najvýraznejší pokles miery zamestnanosti zaznamenávame pri ženách s tromi a viac deťmi (58 % vs. 85 %). Ako môžeme vidieť na grafoch, vývoj miery zamestnanosti na Slovensku kopíruje trend krajín EÚ.²

¹ Celková miera zamestnanosti mužov dosahuje 74 %, u žien ide o 63 % (údaje za rok 2019)

² Zdroj dát: Eurostat



Zdroj dát: Eurostat



Zdroj dát: Eurostat

Výskum Filadelfiovej a Gerberého³ potvrdzuje osobnú skúsenosť rodičov malých detí s nepriaznivým dopadom rodičovstva v oblasti práce: 41 % rodičov sa zhoršila šanca na kariérny postup a 39 % vyjadrilo zníženie šancí udržať si alebo získať zaujímavé pracovné miesto. Negatívne hodnotenie šancí sa zintenzívňuje spolu s rastúcim počtom detí žijúcich v domácnosti. Pre tretinu rodičov malých detí sa zmenila náročnosť práce – došlo k jej zvýšeniu. Ženám sa v dôsledku materstva znižuje pracovná pozícia z hľadiska postavenia v riadení (zníženie deklarovalo 16 % žien), rovnako 16 % žien vyjadrilo zníženie kvality vzťahov na pracovisku. Výskum potvrdil „silnejšie a negatívnejšie dopady rodičovstva matiek na ich pozíciu na trhu práce, v porovnaní s mužmi, a preto je zo strany verejnej politiky nevyhnutné intervenovať smerom k zvýšeniu zamestnanosti a zlepšeniu pracovného postavenia žien.“⁴

1.1 Diskriminácia na trhu práce

Otázka zamestnanosti žien úzko súvisí s problematikou diskriminácie žien na trhu práce. Napriek platnej antidiskriminačnej legislatíve prax aj v tomto prípade dokazuje, že tam, kde (nie) je vôľa, (nie) je cesta a že zamestnávateľia sú mimoriadne vynaliezaví, pokiaľ ide o viac či menej skryté uplatňovanie diskriminačných postupov vo výberovom konaní pri obsadzovaní pracovných pozícií alebo pri možnosti kariérneho rastu zamestnancov a zamestnankýň. Aj v oblasti diskriminácie výskumy potvrdzujú negatívny dopad rodičovstva. Ženy sú na trhu práce znevýhodnené z rôznych príčin a vo väčšej miere ako muži, pričom jedným z hlavných dôvodov je popri materstve samotná skutočnosť, že sú ženy.

Preferencia zamestnávateľov mnohokrát reflektuje stereotypné predstavy o schopnostiach a vlastnostiach mužov a žien, ktoré nie sú posudzované individuálne, ale sú neopodstatnene považované za jednoznačne dané a nemenné. Ide napríklad o predstavu, že muži sú a priori lepší riadiaci pracovníci ako ženy, alebo že ženy podliehajú emóciám, zatiaľ čo muži uvažujú a konajú racionálne, a preto sú aj lepší a výkonnejší zamestnanci. Pokiaľ ide o zamestnávanie žien, zamestnávateľia preferujú uchádzačky, ktoré nemajú malé deti a nezriedka odmietajú ženy vo veku, kedy očakávajú, že sa žena v blízkej

³ FILADELFIOVÁ, J., GERBERY, D. *Potreby rodín s maloletými deťmi. (Výsledky empirického výskumu)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2014

⁴ FILADELFIOVÁ, J., GERBERY, D., ref. 3.

budúcnosti bude chcieť stať matkou. Takýmto spôsobom dochádzka k viacnásobnému znevýhodneniu žien a ženy uchádzajúce sa o pracovnú pozíciu sa dostávajú do bludného kruhu diskriminácie: mladšie ženy, ktoré ešte deti nemajú, zamestnávateľia odmietajú pretože počítajú s tým, že si v blízkej budúcnosti budú chcieť založiť rodinu, a ženy, ktoré už deti majú, sú odmietané práve preto, že sú matky maloletých detí.

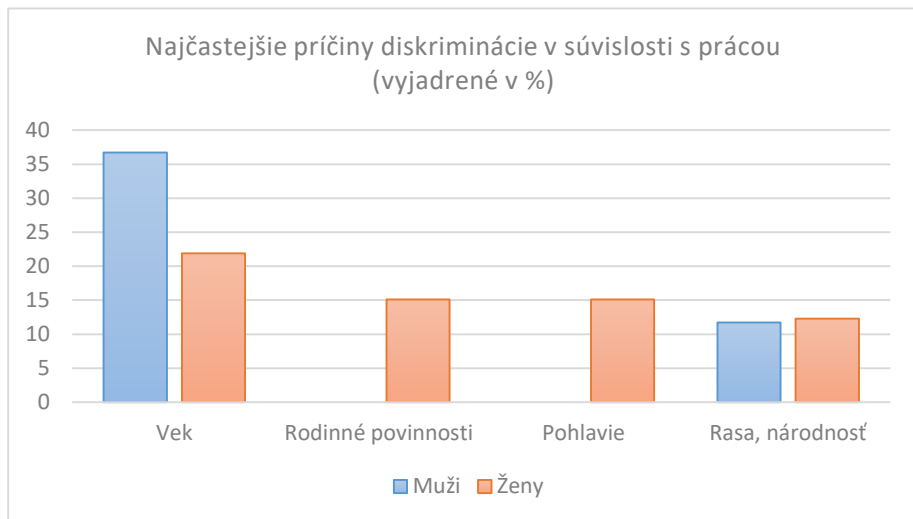
Ženy sa na pracovných pohovoroch stretávajú s otázkami smerovanými k ich rodinnej situácii (rodinný stav, plánovanie detí a pod.). Výskum Křížkovej a kol.⁵ preukázal súvislosť výskytu otázok týkajúcich sa rodiny zo strany zamestnávateľa s vekom. Zamestnávateľia sa tento typ otázok pýtali žien vo veku 31 – 35 rokov v ich súčasnom zamestnaní, zatiaľ čo ženy vo veku 36 – 40 rokov sa s nimi stretli v predchádzajúcom zamestnaní. Aj v dôsledku latentnej diskriminácie sú ženy často nútené akceptovať prácu s nižšou mzdou, na čiastočný úväzok alebo v sfére mimo ich oblasti záujmu či skúseností. Na jednej strane sa štát prostredníctvom rodinnej politiky a pronatalitných opatrení usiluje o zvýšenie pôrodnosti, na druhej strane absentujú mechanizmy, ktoré dokážu reálne eliminovať negatívne dopady rodičovstva a predchádzať dlhodobému znevýhodňovaniu žien na trhu práce z dôvodu materstva. Hoci sú muži – otcovia na pracovnom trhu vnímaní ako plne disponovaní na výkon svojej práce a nepredpokladá sa, že by ich pracovné nasadenie bolo negatívne ovplyvnené rodinnými povinnosťami, u žien – matiek je to naopak. Zamestnávateľia často automaticky počítajú s tým, že rodina, najmä starostlivosť o deti, bude limitovať ich výkon.

Na rodinné povinnosti ako jednu z hlavných príčin diskriminácie žien na trhu práce poukazuje aj výskum realizovaný v roku 2016⁶. Najčastejšou príčinou diskriminácie žien spomedzi konkrétne vyjadrených príčin⁷ bol vek (22 %), rodinné povinnosti (15 %) a pohlavie (15 %). Pre porovnanie: žiaden z opýtaných mužov neuviedol rodinné povinnosti ani pohlavie ako príčinu diskriminácie, s ktorou sa stretol. Rovnako ako v prípade žien bol najčastejším dôvodom znevýhodnenia mužov ich vek (takmer 37 %).

⁵ KŘÍŽKOVÁ, A. (ed) a kol. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 8073301121

⁶ ISSP Pracovné orientácie Slovensko 2016. Odpoveď na otázku: *Bolí ste niekedy v priebehu posledných 5 rokov diskriminovaný v súvislosti s prácou? Napríklad pri uchádzaní sa o prácu alebo ak išlo o zvýšenie platu alebo pracovný postup*. Ak áno – čo bolo podľa Vás hlavnou príčinou diskriminácie?

⁷ Bez zahrnutia variantu odpovede „iný dôvod“, ktorý vyjadrilo 22 % žien a 28 % mužov.



Zdroj dát: ISSP Slovensko 2016

2 RODINNÁ POLITIKA

Rodinné politiky sú formované komplexným sociálnopolitickým kontextom. V jednotlivých krajinách sa diferencujú v závislosti od základných princípov a orientácie sociálnej politiky, mechanizmu dávok a miery centralizácie a postavenie relevantných aktérov. Rodinná politika sa na Slovensku vyznačuje špecifickými inštitucionálnymi rysmi, ktoré vznikli v procese transformácie v 90. rokoch 20. storočia a jej špecifikom je nielen dĺžka rodičovskej dovolenky, ale aj dostupnosť predškolských zariadení a štruktúra výdavkov.⁸

Základnými nástrojmi rodinnej politiky sú sociálne služby, finančné príspevky, daňové úľavy a podpora flexibilných foriem práce a prechodu rodičov na trh práce. Je tvorená súborom opatrení, prostredníctvom ktorých štát zasahuje do

⁸ GERBERY, D. Rodinná politika na Slovensku v komparatívnej perspektíve. In: *Slovenská štatistika a demografia*. 2016, roč. 26, č. 3

vzťahu medzi rodinou a spoločnosťou a/alebo do vzťahov medzi členmi rodiny, pričom vždy sleduje viacero cieľov súčasne.⁹ Zvyčajne ide o:

- znižovanie chudoby a podporu príjmu
- kompenzáciu nákladov spojených so starostlivosťou o deti
- zvyšovanie pôrodnosti a podpora vývoja detí v ranom detstve
- zvyšovanie rovnosti šancí mužov a žien (rodovej rovnosti)

Charakteristiky rodinných politik rôznych štátov na základe troch dimenzií (finančné transfery, služby a ponuky materskej/rodičovskej/otcovskej dovolenky) vo svojej typológii popisuje O. Thevenon:¹⁰

Pre *škandinávске krajiny* je typická silná podpora pracujúcich rodičov detí do troch rokov prostredníctvom flexibilných programov materskej a rodičovskej dovolenky, široký systém služieb pre deti v predškolskom veku a dôraz na rodovú rovnosť v oblasti starostlivosti o deti. Najrozvinutejší model založený na silnej verejnej intervencii poskytujúci kontinuálnu podporu, ktorá rodičom umožňuje zosúladiť práce a rodiny, nachádzame v Dánsku. Dánsky systém poskytuje relatívne vysoké finančné zabezpečenie počas rodičovskej dovolenky, ktorá je síce krátka, avšak naviazaná na služby verejnej starostlivosti o deti, ktoré sú ľahko prístupné. V dôsledku toho patrí miera zamestnanosti žien v Dánsku k najvyšším.¹¹

V *anglosaských krajinách* je dôraz kladený na finančné transfery, ktoré sú cielené na rodiny s nízkym príjmom. V porovnaní so škandinávskymi krajinami je ponuka služieb pre deti do troch rokov užšia a podpora prostredníctvom systému materskej a rodičovskej dovolenky je menšia. Rodinné politiky anglosaských krajín stoja v porovnaní so škandinávskymi krajinami na opačnej strane spektra.

⁹ GERBERY, D., ref. 8.

¹⁰ THEVENON, O. Family policies in Europe: available databases and initial comparisons. In: *Vienna Yearbook of Population*, 2008, vol. 6.

¹¹ Miera zamestnanosti žien na plný úväzok bola v roku 2019 v Dánsku 72 %, na Slovensku 62 % a priemer v rámci krajín EÚ bol 63 %. Najvyššiu mieru zamestnanosti žien evidujeme vo Švédsku (75 %), v porovnaní s Dánskom je vyššia miera zamestnanosti žien ešte v troch ďalších štátoch: Holandsko (74 %), Nemecko (73 %) a Litva (73 %).

Krajiny južnej Európy, Japonsko a Kórea poskytujú ešte nižšiu úroveň a rozsah podpory ako anglosaské krajiny a nízky je aj objem prostriedkov určených na finančné transfery.

Pre *krajiny strednej a východnej Európy* je typická variabilita rodinných politík. Špeciálnu pozíciu má Maďarsko pre silnú podporu rodín s deťmi do troch rokov v oblasti rodičovskej dovolenky, výšky výdavkov na služby starostlivosti a na finančné transfery. Podľa tejto typológie je Slovensko bližšie krajinám južnej Európy.

V *krajinách kontinentálnej Európy* dosahuje úroveň výdavkov zameraná na rodiny s malými deťmi nadpriemernú úroveň. Adresnosť poskytovaných dávok je nižšia, z čoho profitujú aj rodiny s vyšším príjmom.

Väčšina nástrojov rodinnej politiky je na Slovensku viazaná na konkrétne životné udalosti alebo etapu životného cyklu, nie na výšku príjmu. Dôraz stojí na finančných transferoch, ktoré sú však poskytované na relatívne nízkej úrovni. Nízke investície štátu do služieb sa následne odráža v ich (ne)dostupnosti, a to najmä v prípade služieb starostlivosti o deti v predškolskom veku. Dostupnosť týchto služieb je pritom jedným z hlavných faktorov participácie matiek na trhu práce. Predškolské zariadenia taktiež zohrávajú nenahradiiteľnú funkciu pri osvojovaní špecifických zručností a schopností detí zo sociálne znevýhodneného prostredia, pretože zvyšujú úspešnosť ich ďalšieho vzdelávania, a tým aj prispievajú k vyrovnávaniu životných šancí.¹²

Gerbery konštatuje, že rodinná politika na Slovensku, napriek svojej širokej štruktúre nástrojov pokrývajúcich potreby rodín v rôznych fázach životného cyklu, naráža na dva základné okruhy problémov: prvým je nedostatočná inštitucionálna rozvinutosť v oblasti služieb pre rodiny s deťmi v predškolskom veku a v oblasti zosúlad'ovania rodinného a pracovného života, čo môže vo vzťahu k realizácii reprodukčných zámerov pôsobiť demotivujúco; druhým je nevhodné nastavenie niektorých opatrení a finančných transferov, ktoré v skutočnosti nepomáhajú zmierňovať sociálne riziká vyplývajúce z rodičovstva.

¹² GERBERY, D., ref. 8.

2.1 Rodinná politika a harmonizácia pracovných a rodinných povinností

V kontexte analýzy rodinných politík je dôležité zohľadniť, do akej miere sa starostlivosť o závislých členov rodiny interpretuje ako prirodzená súčasť identity ženy alebo ako prejav lásky matky (partnerky).¹³ Pri posudzovaní rodinnej politiky možno v súvislosti so zosúladňovaním pracovného a rodinného života analyzovať tri hlavné oblasti:¹⁴

- a) organizácia práce a pracovného času
- b) pracovné voľno určené na zabezpečenie starostlivosti o deti, prípadne iných rodinných príslušníkov alebo členov domácnosti
- c) poskytovanie služieb na zabezpečenie starostlivosti o deti a ostatných členov rodiny alebo domácnosti, predovšetkým o seniorov, osoby so zdravotným znevýhodnením a pod.

Na Slovensku je problémom nielen dlhodobo pretrvávajúca nízka miera využívania flexibilných pracovných úväzkov (najmä práce na skrátený úväzok), ale aj nedostatočná kapacita verejných služieb starostlivosti o deti, v dôsledku čoho sú mnohí rodičia nútení využívať zariadenia vzdialené od miesta ich bydliska alebo umiestniť dieťa do súkromného zariadenia. Ceny súkromných predškolských zariadení sú pritom často za hranicou finančných možností rodín, a to aj napriek možnosti využiť štátny príspevok.¹⁵ Zabezpečenie celodennej starostlivosti o jedno dieťa v takýchto zariadeniach napríklad v Bratislave stojí bez

¹³ GERBERY, D., ref. 8.

¹⁴ PORUBÁNOVÁ, S. Zosúladňovanie pracovného, rodinného a osobného života – situácia a výzvy v Slovenskej republike. In: *Zosúladňovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami*. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017

¹⁵ Prostredníctvom príspevku „štát prispieva rodičovi alebo fyzickej osobe, ktorej je dieťa zverené do starostlivosti, na úhradu výdavkov vynaložených na starostlivosť o dieťa.“ Príspevok je poskytovaný do veku 3 rokov dieťaťa, resp. do 6, ak ide o dieťa s dlhodobo nepriaznivým zdravotným stavom. Výška príspevku je poskytovaná v sume za poskytovanú starostlivosť o dieťa dohodnutej medzi poskytovateľom a oprávnenou osobou (najviac do výšky 280 €) alebo v sume určených mesačných príspevkov najviac v sume 80 €, ak starostlivosť o dieťa poskytuje poskytovateľ, ktorým je materská škola zaradená do siete škôl a školských zariadení Slovenskej republiky zriadená obcou alebo orgánom miestnej štátnej správy. Zdroj: webová stránka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky. Dostupné:

<https://www.employment.gov.sk/sk/rodina-socialna-pomoc/podpora-rodinam-detmi/penazna-pomoc/prispevok-starostlivost-dietla/>

započítania nákladov na stravovanie v priemere viac ako 400 € mesačne, v Banskej Bystrici 270 € a v Košiciach 240 € mesačne.¹⁶

Hoci výskumy realizované na Slovensku opakovane ukazujú, že absolútna väčšina ľudí na si myslí, že do príjmu domácnosti by mali prispievať obaja partneri – muž aj žena, približne polovica obyvateľov vníma muža ako žiteľa rodiny a ženu ako tú, ktorej poslaním je starať sa o rodinu a domácnosť. Aj v dôsledku pretrvávania stereotypných predstáv o role muža a ženy sú ženy zaťažené neplatenou prácou v domácnosti v omnoho väčšej miere ako muži, napriek tomu, že rovnako ako muži vykonávajú aj platenú prácu v zamestnaní. Ide o tzv. dvojité zaťaženie žien (v angličtine *double burden concept* – koncept dvojitého bremena), ktoré odkazuje na duplicitné zaťaženie žien prácou – jednak platenou prácou v zamestnaní, ale aj neplatenou prácou v domácnosti. Ženy sú na rozdiel od mužov zapojené do súkromnej aj verejnej sféry života, v dôsledku čoho trávajú väčšinu dňa vykonávaním práce – platenej práce a následnej neplatennej práce dohromady. A. Hochschild hovorí v tejto súvislosti o tzv. druhej pracovnej zmene žien.¹⁷ Tému neplatennej práce v domácnosti v súvislosti s problematikou zosúlad'ovania pracovného a rodinného života venujeme pozornosť v nasledujúcej kapitole.

3 NEPLATENÁ PRÁCA V DOMÁCNOSTI

Vnímanie roly muža a ženy a otázka žiteľstva patria k témam, ktoré polarizujú názory v spoločnosti. Časť obyvateľov je presvedčená o tom, že muž by mal byť žiteľom rodiny, zatiaľ čo žena má byť primárne zodpovedná za starostlivosť o deti a domácnosť, iní ľudia chápu tieto roly flexibilnejšie. Nespornou skutočnosťou je, že väčšina slovenských domácností je dvojkariérových, čo znamená, že do rodinného rozpočtu prispievajú obaja partneri. V mnohých prípadoch pritom nejde o vyjadrenie hodnotovej orientácie partnerov, ale existenčnú nevyhnutnosť. I. Možný rozlišuje:¹⁸

¹⁶ Cena získaná porovnaním náhodne vybraných súkromných predškolských zariadení v rôznych mestských častiach.

¹⁷ BIERZOVÁ, J. Rozdělení domácích prací a péče o děti v rodině. In: KŘÍŽKOVÁ, A. a kol., ref. 5.

¹⁸ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. ISBN 808642958X

- dvoj kariérové rodiny (*dual-career families*), v ktorých sa obaja partneri venujú povolaniu, pre ktoré je typický kariérny postup, ktorý vyžaduje dlhodobú kontinuálnu koncentráciu na profesionálny výkon
- rodiny s „dvojosobnými“ kariérami (*dual person career*), v ktorých sa pár rozhodne riešiť problém zlúčenia pracovných a rodinných povinností spoluprácou a zameraním sa na podporu kariéry jedného z nich
- dvojpríjmové rodiny (*dual-earner families*), v ktorých obaja partneri vykonávajú nekariérové povolanie

Z komparácie výsledkov výskumov ISSP 2002, 2012 a 2018 vyplýva, že v priebehu šiestnástich rokov na Slovensku nedošlo k oslabeniu vnímania roly muža ako žiteľa rodiny, práve naopak – podiel tých, podľa ktorých by mal byť muž žiteľom, sa v populácii mierne zvýšil zo 49 % v roku 2002 na 53 % v roku 2018, a to aj napriek tomu, že počas celého sledovaného obdobia sa viac ako 80 % obyvateľov Slovenska prikláňalo k názoru, že obaja – muž aj žena – by mali prispievať do príjmu domácnosti.¹⁹



Zdroj dát: Výskumy ISSP Slovensko

¹⁹ Vo výskume *Sociálna klíma a názory na rodinnú politiku* realizovanom Inštitútom pre výskum práce a rodiny v roku 2020 sa až 75 % všetkých respondentov sa priklonilo k názoru, že „starostlivosť o malé deti je záležitosťou matky, úlohou otca je ekonomicky zabezpečiť rodinu.“ Výskum bol realizovaný na reprezentatívnej vzorke obyvateľov.

Každý človek vykonáva počas dňa rôzne činnosti – od plnenia pracovných povinností, cez zabezpečovanie starostlivosti o deti a svojich blízkych, až po voľnočasové aktivity, nakupovanie či upratovanie svojej domácnosti. Aktivity vykonávané v priebehu dňa možno zaradiť do troch kategórií, ktorými sú platená práca, neplatená práca a „ne-práca“. ²⁰ Ako napovedajú samotné názvy, do prvej kategórie patria všetky aktivity, za vykonávanie ktorých dostáva človek finančnú odmenu na základe zmluvného vzťahu. Neplatená práca zahŕňa činnosti, ktoré síce je možné považovať za prácu, ale človek za ňu nie je finančne odmeňovaný. Do „ne-práce“ patrí napríklad relaxácia, voľnočasové aktivity alebo osobná starostlivosť.

Vo všeobecnosti zahŕňa neplatená práca širokú škálu činností vyžadujúcich rôznu úroveň zručnosti, od relatívne jednoduchej manuálnej práce, ktorú je možné vykonávať bez kvalifikácie (napríklad upratovanie), cez manuálnu prácu, ktorej vykonávanie vyžaduje vyššiu úroveň určitých schopností alebo zručností (napríklad varenie) a „emocionálnu prácu“ (napríklad starostlivosť o deti), aktivity súvisiace so službami (nakupovanie, návšteva banky) až po nemanuálne činnosti, ktoré kladú dôraz na administratívne a sociálne zručnosti. ²¹ Výsledky harmonizovaného zisťovania o využívaní voľného času ukazujú, že rozdiel v čase strávenom neplatenou prácou medzi mužmi a ženami je najmenší pri nakupovaní a využívaní služieb (napríklad návšteva banky alebo pošty) a naopak najvyšší pri vykonávaní „typických“ domácich prác, ako napríklad pranie, varenie či upratovanie. ²²

Asymetrické zaťaženie mužov a žien neplatenou prácou v domácnosti reflektujú aj údaje z výskumu ISSP Slovensko 2002, v ktorom sa viac ako 70 % žien vyjadrilo, že muži by sa mali podieľať na domácich prácach vo väčšej miere než sa podieľajú v súčasnosti. Rovnaký názor pritom zastávala iba približne tretina mužov. Podobnú diferenciáciu názorov medzi mužmi a ženami pozorujeme aj pri otázke týkajúcej sa starostlivosti o deti – 76 % žien a 42 % mužov súhlasilo s tvrdením, že muži by sa mali podieľať na starostlivosti o deti vo väčšej miere ako v súčasnosti. Zaťaženie žien neplatenou prácou v domácnosti potvrdzuje aj deklarovaný priemerný týždenný počet hodín strávený domácimi prácami: väčšina mužov uviedla, že domácimi prácami nestrávi v priebehu týždňa viac ako 10 hodín. Oproti tomu venovalo takmer 40 % žien domácim prácam týždenne

²⁰ KAŠČÁKOVÁ, A. Neplatená práca v domácnostiach na Slovensku. In: CHORVÁT, I., ĎZAMBAZOVIČ, R. (ed.) *Rodina na Slovensku v teórii a vo výskume*. Bratislava: STIMUL, 2015. ISBN 9788081271519.

²¹ EDGELL, S., GRANTER, E. *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. SAGE Publications, 2019. 9781526484581.

²² Zdroj údajov: Harmonised European Time Use Survey (HETUS).

viac ako 20 hodín a pätina žien 16 – 20 hodín. Aj napriek markantnému rozdielu v čase strávenom starostlivosťou o domácnosť medzi mužmi a ženami nebol rozdiel v podiele mužov a žien, ktorým často nezostane čas na všetky veci, ktoré treba v domácnosti urobiť veľký – časový problém so zvládnutím domácich prác mala takmer polovica opýtaných mužov a necelých 59 % žien. Veľké zaťaženie pracovnými povinnosťami – súhlas s výrokom „je toľko vecí, ktoré treba v práci urobiť, že mi na všetky často nezostane čas“ vyjadrila menej ako pätina opýtaných mužov a žien.

Približne 15 % mužov a žien v roku 2002 uviedlo, že z práce prichádza niekoľkokrát týždenne príliš unavený na to, aby urobili potrebné domáce Len 9 % mužov a žien niekoľkokrát týždenne pociťovalo, že je pre nich náročné plniť si rodinné povinnosti kvôli množstvu času, ktoré trávia v práci.

Dáta z výskumu ISSP Slovensko 2012 potvrdzujú, že aj po uplynutí dekády zostávajú ženy domácimi prácami zaťažené v podstatne väčšej miere ako muži. Tak ako aj predtým, väčšina mužov trávila domácimi prácami 1 – 5 , resp. 6 – 10 hodín týždenne. Podiel žien, ktoré deklarovali, že domácimi prácami strávia menej ako 11 hodín do týždňa sa zvýšil z 22 % na 28 % a podiel žien, ktoré prácam v domácnosti venujú viac ako 31 hodín týždenne klesol z 20 % na 16 %.²³ Variabilita distribúcie času stráveného prácou v domácnosti a starostlivosťou o deti je determinovaná aj (ne)prítomnosťou detí v rodine: vo všeobecnosti platí, že počet hodín strávených starostlivosťou o deti sa zvyšuje spoločne s počtom detí. Naopak, na priemerný čas strávený domácimi prácami počet detí nemá výraznejší vplyv.²⁴ Pokiaľ ide o podiel mužov a žien, ktoré prichádzajú z práce niekoľkokrát za týždeň príliš unavené na to, aby urobili potrebné domáce práce, nedošlo k žiadnej výraznej zmene a ich podiel sa naďalej pohyboval okolo 15 %, pričom najčastejšie na starostlivosť o domácnosť nezostávala po príchode z práce energia osobám s vysokoškolským vzdelaním.

²³ Tabuľka – zdroj: HOFREITER, R., CHORVÁT, I., KAŠČÁKOVÁ, A. *Rodina, práca a rodové roly. ISSP Slovensko 2012*. Pramenná publikácia. Banská Bystrica, 2012. ISBN 978-80-557-0637-5.

²⁴ FILADELFIOVÁ, J., GERBERY, D., ref. 3.

Riadkové %		Priemerne koľko hodín týždenne strávite domácimi prácami, ak do toho nepočítate starostlivosť o deti a aktivity vo voľnom čase? (O53)							
N= 1128 respondentov		0 hodín	1 - 5 hodín	6 - 10 hodín	11 - 15 hodín	16 - 20 hodín	21 - 25 hodín	26 - 30 hodín	31 a viac hodín
Celá vzorka		1,8	22,5	20,2	13,1	12,9	9,8	7,3	12,4
Pohlavie	muž	3,5	31,7	26,3	10,5	10,7	4,4	4,4	8,5
	žena	0,2	14,0	14,3	15,7	15,0	14,8	9,9	16,0
Vek	18-24 rokov	8,4	42,7	28,0	8,4	4,9	4,9	0,7	2,1
	25-34 rokov	-	29,6	18,7	14,8	13,9	9,6	3,0	10,4
	35-44 rokov	0,5	22,2	24,6	12,8	11,8	9,4	11,3	7,4
	45-54 rokov	0,5	14,8	21,4	15,8	15,3	15,8	6,6	9,7
	55-64 rokov	2,8	11,6	16,0	15,5	12,7	10,5	9,9	21,0
	65 a viac rokov	1,1	16,4	13,6	10,2	16,9	7,3	11,9	22,6
Najvyššie ukončené vzdelanie	základné	8,3	17,3	20,2	11,9	10,7	7,7	10,7	13,1
	stredné bez maturity	0,9	16,8	21,8	12,8	13,4	8,4	9,0	16,8
	stredné s maturitou	0,6	25,0	19,7	12,3	12,3	11,2	6,6	12,3
	vysokoškolské	0,6	31,1	18,0	17,4	16,2	11,4	2,4	3,0
Veľkosť miesta bydliska	do 1000	1,1	8,5	18,1	6,8	18,1	13,6	11,9	22,0
	1001 - 5000	1,5	14,9	22,9	14,2	14,9	8,0	9,0	14,6
	5 001 - 20 000	2,7	24,5	21,7	14,1	9,2	10,9	5,4	11,4
	20 001 - 100 000	1,0	30,3	20,4	14,8	10,9	6,9	6,6	9,2
	100 001 a viac	3,6	38,6	14,3	13,6	10,7	14,3	1,4	3,6
Kraje SR	Bratislavský	-	40,0	12,3	15,4	10,0	13,8	0,8	7,7
	Trnavský	4,2	16,0	26,9	19,3	9,2	8,4	7,6	8,4
	Trenčiansky	-	37,8	12,6	4,7	8,7	11,8	6,3	18,1
	Nitriansky	2,0	26,4	19,6	14,9	10,8	8,1	6,8	11,5
	Žilinský	-	24,5	32,2	13,3	7,7	7,7	7,7	7,0
	Banskobystrický	-	9,4	18,8	10,1	23,2	8,7	10,9	18,8
	Prešovský	1,9	21,6	24,1	9,9	13,6	9,9	7,4	11,7
	Košický	5,6	7,5	15,0	18,1	18,1	10,0	10,0	15,6

4 MOŽNOSTI ZOSÚLADENIA PRACOVNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

Povinnosť zamestnávateľa vytvárať podmienky na zosúladenie pracovného a rodinného života zamestnancov a zamestnankyň a potreba motivovať zamestnávateľov k vytváraniu variabilných foriem zamestnávania bola na Slovensku prvýkrát explicitne vyjadrená v roku 2001 v dokumente *Koncepcia*

*rovností príležitostí žien a mužov.*²⁵ V roku 2006 bol vládou Slovenskej republiky schválený *Návrh opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života*, pričom konkrétne opatrenia umožňujúce harmonizáciu rodinného a pracovného života boli súčasťou daňovej reformy (2004) a reformy v oblasti zamestnanosti a sociálnej politiky.²⁶ Cieľom návrhu bolo „podporiť zvýšenie zamestnateľnosti a zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami a zníženie rizika, že tieto osoby budú vystavené dileme práca verzus rodina alebo sa stanú objektom diskriminácie na trhu práce a v zamestnaní z dôvodu starostlivosti o rodinu a rozšíriť podporné a odľahčovacie služby pre rodiny tak, aby sa navrhnuté opatrenia stali nástrojom vytvárania priestoru pre vyrovnanie sa s nepriaznivými demografickými zmenami na Slovensku.“²⁷

K najčastejšie využívaným nástrojom na harmonizáciu pracovného a rodinného života patria:

1. Flexibilné formy práce

- práca na skrátený úväzok
- flexibilná (tzv. klzávä) pracovná doba, pri ktorej nie je striktné stanovený presná hodina začiatku a konca pracovného dňa
- pružný pracovný čas v rámci dňa, týždňa alebo mesiaca, teda možnosť odpracovať variabilný počet hodín v danom období
- flexibilita pracovného dňa – rozdelenie pracovného času na dve časti (napr. práca – prerušenie práce kvôli starostlivosti o deti, ich vyzdvihnutie zo škôlky – dokončenie práce vo večerných hodinách)
- flexibilita pri mieste výkonu práce, možnosť pracovať z domu (*home office*)
- „stlačenie“ pracovného týždňa na menej ako päť dní
- vykonávanie práce na základe splnenia stanovených úloh a nie podľa počtu odpracovaných hodín
- zdieľanie pracovného miesta (*job sharing*)

²⁵ PORUBÁNOVÁ, S. Problémy a výzvy zosúladienia pracovného, rodinného a súkromného života v Slovenskej republike. In: *Komparatívni analýza situácie v oblasti sľadováni rodinného a pracovného života. Minianalýzy situácie v oblasti harmonizácie práce a rodiny ve čtyřech partnerských zemích*. Gender Studies, o.p.s. 2011

²⁶ Návrh opatrení na zosúladienie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010. Materiál schválený vládou SR dňa 21. júna 2006 uzn. č. 560/2006. Dostupné: https://www.staremesto.sk/buxus/docs/socialna_pomoc_a_zdravotnictvo/KP/KP05_04.pdf

²⁷ Návrh opatrení..., ref. 23.

Rozlíšiť možno dve dimenzie flexibility – kvantitatívnu, ktorá súvisí s počtom pracovných hodín a umožňuje tak lepšiu časovú harmonizáciu pracovných a rodinných povinností (práca na skrátený úväzok, pružná, nepravidelná alebo nerovnomerná pracovná doba a pod.) a kvalitatívnu, ktorá sa viaže k pracovným podmienkam (napr. home office, MLM – *multi level marketing*).²⁸ Z výsledkov zahraničných výskumov vyplýva, že pre väčšinu žien je flexibilita práce dôležitá porovnateľne s výškou platu, alebo dokonca viac.

Napriek všetkým uvedeným benefitom plynúcim z využívania flexibilných foriem práce sa stretávame aj s prekážkami, ktoré bránia v ich uplatňovaní, ako napríklad:

- limitovaná znalosť legislatívy zo strany zamestnancov aj zamestnávateľov
- neochota zamestnávateľov
- znevýhodňovanie zamestnancov pracujúcich na čiastočný úväzok zamestnávateľmi, napríklad nižšou hodinovou mzdou, podmienenie získania nároku na firemné benefity plným úväzkom, znemožnenie kariérneho rastu a pod.
- finančná situácia domácnosti – potreba dvoch plných príjmov pre zabezpečenie životných potrieb
- bariéry súvisiace s vnímaním roly ženy a muža, dichotómia vnímania roly matky a roly zamestnankyne/pracovníčky

2. Pracovné voľno

- poskytnutie plateného voľna zamestnancom zabezpečujúcim starostlivosť o rodinných príslušníkov v prípade potreby aj nad rámec zákona
- možnosť čerpať neplatené a dlhodobé voľno (tzv. *sabbatical*)
- dovolenka nad rámce zákona

3. Finančné príspevky

- príspevok pri narodení dieťaťa, príspevok na starostlivosť o dieťa
- platené nadčasy

²⁸ HAŠKOVÁ, H., LINKOVÁ, M. Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In: ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v české republice*. 2002: Sociologický ústav AV ČR

- kompenzácia príjmu – plné hradenie PN, OČR zo strany zamestnávateľa

4. Ostatné benefity

- zabezpečenie dennej starostlivosti o deti zamestnancov zo strany zamestnávateľa („firemná škôlka“)
- podujatia organizované pre rodiny zamestnancov, tábory pre deti a pod.

5. Zariadenia predškolskej starostlivosti

- verejné a súkromné jasle a škôlky

6. Zmeny zaužívaných vzorov správania v domácnosti

- rovnomerná deľba neplatenej práce v domácnosti a starostlivosti o deti medzi oboch partnerov

Prorodinne orientovaná firemná politika, vrátane možnosti využívať flexibilné formy práce, prináša výhody nielen zamestnancom, ale aj samotným zamestnávateľom. Patrí k nim zvýšenie produktivity práce zamestnanca; nárast atraktivity pracovného miesta, vďaka čomu môže zamestnávateľ voľnú pozíciu obsadiť kvalifikovaným zamestnancom; zníženie nákladov súvisiacich s výberovým konaním a zaškolením nových zamestnancov; zníženie miery fluktuácie zamestnancov; predchádzanie absenciám v zamestnaní v dôsledku zabezpečovania starostlivosti o deti alebo iných rodinných príslušníkov a iné.

Problematikou zosúladenia pracovného a rodinného života sa aktívne zaoberá aj Európska komisia.²⁹ V praxi odporúča využívanie nasledujúcich nástrojov:

- a) Zabezpečenie ochrany pred diskrimináciou rodičov, vrátane tehotných žien a žien po ukončení rodičovskej dovolenky, na trhu práce
- b) Využívanie pracovného voľna súvisiaceho so zabezpečením starostlivosti o rodinných príslušníkov a využívanie flexibilných pracovných úväzkov rovnomernejšie medzi mužmi aj ženami
- c) Zvýšenie efektívnosti využívania fondov na zlepšenie zabezpečenia verejných služieb starostlivosti o deti a dlhodobej starostlivosti

²⁹ Work – life balance. Dostupné:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

- d) Odstránenie ekonomických prekážok pre druhé zarábajúce osoby (*second/secondary earners*)³⁰ v domácnosti, ktoré bránia ženám v prístupe na trh práce alebo v práci na plný úväzok
- e) Širšie využívanie otcovskej dovolenky – nárok na minimálne 10 platených pracovných dní voľna v čase narodenia dieťaťa pre mužov
- f) Posilnenie existujúceho štvormesačného práva na rodičovskú dovolenku³¹ a jej rozdelenie medzi matku a otca
- g) Nárok na flexibilné využívanie rodičovskej dovolenky (napríklad ako *part-time* alebo jej čerpanie po častiach)
- h) Zavedenie pracovného voľna pre zamestnancov, ktorí zabezpečujú starostlivosť o príbuzného alebo o osobu, s ktorou žijú v spoločnej domácnosti (5 dní do roka)
- i) Rozšírenie možnosti flexibilných pracovných foriem pre rodičov detí – redukovaný počet pracovných hodín, flexibilná pracovná doba, možnosť vykonávať prácu z rôznych miest...

Okrem uvedených spôsobov, prostredníctvom ktorých je možné prispieť k zvýšeniu zosúladenia pracovného a rodinného života, zohráva mimoriadne dôležitú funkciu spoločný dialóg a edukácia firiem (zamestnávateľov). Prax ukazuje, že aj malé a finančne nenáročné zmeny, ako napríklad flexibilný pracovný čas, plánovanie pracovných meetingov mimo hodín, kedy je potrebné vyzdvihnúť deti zo škôlky či možnosť pracovať z domu, môžu významne zmierniť stres vyplývajúci zo snahy o skĺbenie pracovných a rodinných povinností a uľahčiť ich vzájomné zosúladenie. Prostredníctvom vzdelávacích aktivít, poukázaním na prínos uplatňovania prorodinnej politiky a opatrení vo firmách a návrhom konkrétnych riešení je možné zásadne zlepšiť situáciu rodičov maloletých detí.

Význam realizácie výskumu orientovaného špecificky na rodičov s maloletými deťmi spočíva v získaní cennej spätnej väzby priamo od tých, ku ktorým sú smerované opatrenia. Hlbšia znalosť potrieb, postojov a názorov na podporu rodičovstva a vyváženosti pracovného a rodinného života rodín s deťmi je kľúčová pre nastavenie verejných politík. Z výsledkov výskumu³² zameraného na potreby rodín s malými deťmi vyplýva nasledovná preferencia opatrení umožňujúcich väčšiu harmonizáciu pracovného a rodinného života: flexibilná pracovná doba, lepší prístup k službám starostlivosti o deti, skrátený pracovný

³⁰ Ide o špecifickú skupinu osôb, ktoré pracujú a zarábajú menej ako ich partneri, pričom väčšinu tejto kategórie tvoria zosobašené alebo kohabitujuce ženy. K faktorom, ktorými sú determinované nižšie zárobky žien v porovnaní s mužmi, patrí aj materstvo, najmä ak ide o maloleté dieťa.

³¹ Platí pre krajiny, v ktorých majú rodičia v súčasnosti nárok na kratšiu rodičovskú dovolenku.

³² FILADELFOVÁ, J., GERBERY, D., ref. 3.

úväzok a možnosť pracovať z domu. Autorky výskumu realizovaného v Českej republike popisujú štyri špecifické stratégie, ktoré rodičom maloletých detí pomáhajú úspešne zvládať kombináciu pracovných a rodinných povinností.³³

Deľba práce a starostlivosti/ dohoda	Pomoc so starostlivosťou o deti	Využívanie iných osôb/služieb pri starostlivosti o chorých, seniorov a o domácnosť	Flexibilita v práci
Ochota partnera/partnerky rovnomerne si rozdeliť prácu v domácnosti	Ochota zamestnávateľa upraviť pracovné podmienky/nároky	Pomoc pri starostlivosti o starých alebo chorých členov rodiny zo strany iných osôb (rodinní príslušníci, súkromné služby)	Flexibilná pracovná doba
Ochota partnera/partnerky prevziať zodpovednosť za chod domácnosti	Zabezpečenie starostlivosti o deti na pracovisku	Využívanie verejných zariadení zabezpečujúcich starostlivosť	Možnosť pracovať z domu
Ochota partnera/partnerky zásadne pomôcť so starostlivosťou o deti a iných členov rodiny	Využívanie verejných zariadení starostlivosti o deti (jasle, materská škola, družina)	Využívanie osoby alebo služby, ktorá vykonáva zásadný podiel práce v domácnosti	Práca na skrátenej úväzok
Možnosť striedať sa pri ošetrovaní člena rodiny s partnerom/partnerkou	Pomoc so starostlivosťou o deti od iných osôb (rodinní príslušníci, súkromná služba)		

³³ Ide o výskum *Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnanecké politiky ČR*

Voľba stratégie zosúlad'ovania pracovnej a rodinnej sféry rodín s deťmi a uplatňovanie konkrétnej praxe deľby práce medzi partnerov nevzniká výhradne ako dôsledok individuálnej dohody partnerov. Proces rozhodovania ovplyvňujú aj externé sociálne, ekonomické, kultúrne a sociálne podmienky.³⁴ Mimoriadne dôležitú úlohu v podpore harmonizácie pracovného a rodinného života zohráva nastavenie rodinnej politiky štátu. Obidva spomínané výskumy potvrdili, že jedným z opatrení, ktoré rodičia maloletých detí považujú za efektívne pri zosúlad'ovaní ich pracovných a rodinných povinností, je možnosť pracovať na skrátenej úväzok a možnosť pracovať z domu. V roku 2019 pracovalo na čiastočný úväzok (*part time*) v členských štátoch EÚ 30 % žien v porovnaní s 8 % mužov, podiel mužov a žien vykonávajúcich prácu na skrátenej úväzok je však v členských štátoch značne variabilný: krajiny s najvyšším podielom žien so skrátenej úväzkom sú Holandsko (75 %), Rakúsko (47 %), Nemecko (47 %) a Belgicko (41 %), v prípade mužov ide o Holandsko (28 %), Dánsko (15 %) a Švédsko (13 %). Najnižší podiel zaznamenávame v Bulharsku – len 2 % mužov a 2 % žien. Slovensko sa v rebríčku umiestnilo s nízkym podielom osôb pracujúcich na skrátenej úväzkom na treťom najnižšom mieste (6,5 % žien a 2,9 % mužov).³⁵

³⁴ CHORVÁT, I. Ženy, muži a domáca práca na Slovensku: pretrvávajúce vzory alebo perspektíva zmeny? In: CHORVÁT, I., ĎZAMBAZOVIČ, R. (ed.), ref. 20.

³⁵ Zdroj dát: EUROSTAT

ZÁVER

Existuje široká škála nástrojov a opatrení, ktorých využívanie má silný potenciál uľahčiť zvládanie pracovných a rodinných povinností – od malých, finančne nenáročných zmien na úrovni zamestnávateľa či domácnosti až po komplexné legislatívne opatrenia nastavené v súlade s rodinnou politikou štátu. Nástroje, ktoré rodičom pomáhajú kombinovať každodenné pracovné a rodinné povinnosti, môžeme zaradiť do troch základných oblastí: prvou je oblasť pracovných podmienok, druhou oblasť starostlivosti o deti a treťou oblasť neplatennej práce v domácnosti.

V rámci pracovnej oblasti ide najmä o využívanie flexibilných foriem práce, predovšetkým práce na skrátený úväzok, kĺzavú pracovnú dobu a prácu z domu. K formám, ktoré sú na Slovensku menej rozšírené, patrí rozdelenie pracovného dňa na dve časti alebo stlačenie pracovného týždňa na menej ako päť dní. Dôležitosť pracovných podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života potvrdzuje zistenie, že tretina mužov a žien už niekedy zostala alebo by bola ochotná zostať v zamestnaní, ktoré ich neuspokojuje, ak by to bolo v prospech ich rodinného života.³⁶

Základným pilierom umožňujúcim rodičom plnohodnotnú participáciu na pracovnom trhu je dostupnosť služieb starostlivosti o deti. V dôsledku ich nedostatočnej kapacity sú na Slovensku mnohí rodičia nútení umiestniť deti do súkromných zariadení, v ktorých sa cena za poskytovanie starostlivosti pohybuje v stovkách eur mesačne, čo je pre nezanedbateľný podiel domácností finančne neúnosné, hoci sú výdavky čiastočne kompenzované štátnym príspevkom. Pri aktuálnych cenách je však táto kompenzácia nedostatočná. Z výsledkov realizovaných výskumov vyplýva, že okrem verejne dostupných služieb využívajú rodičia pri zabezpečovaní starostlivosti o deti aj pomoc rodinných príslušníkov alebo súkromných osôb.

Výskumy realizované na Slovensku aj v zahraničí dlhodobo opakovane potvrdzujú, že ženy sú neplatenou prácou v domácnosti zaťažené v oveľa väčšej miere ako muži. V tejto súvislosti hovoríme o dvojitom zaťažení žien, ktoré poukazuje na skutočnosť, že ženy vykonávajú dva druhy práce – platenú v zamestnaní a prácu domácnosti, ktorej vykonávanie je nielen časovo náročné, ale vzhľadom na plnenie ostatných povinností aj vyčerpávajúce. Neplatená práca

³⁶ 30 % mužov a 32 % žien na základe výsledkov výskumu ISSP Slovensko 2016

sa pritom netýka iba starostlivosti o domácnosť v zmysle vykonávania domácich prác, akými sú napríklad upratovanie, varenie, pranie či žehlenie, ale aj starostlivosti o deti či iných odkázaných členov rodiny.³⁷ Zmena smerom k rovnomernejšiemu rozdeleniu neplatennej práce v domácnosti medzi oboch partnerov vyžaduje nielen otvorenú diskusiu o tejto téme, ale zmenu vnímania domácich prác ako „typicky ženských“ činností.

³⁷ Výskumy taktiež ukazujú, že do starostlivosti o deti sa muži zapájajú vo väčšej miere ako do domácich prác.

ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v české republice*. 2002: Sociologický ústav AV ČR

EDGEELL, S., GRANTER, E. *The sociology of work: Continuity and change in paid and unpaid work*. SAGE Publications, 2019. 9781526484581

FILADELFIOVÁ, J., GERBERY, D. *Potreby rodín s maloletými deťmi. (Výsledky empirického výskumu)*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2014

GERBERY, D. Rodinná politika na Slovensku v komparatívnej perspektíve. In: *Slovenská štatistika a demografia*. 2016, roč. 26, č. 3

HOFREITER, R., CHORVÁT, I., KAŠČÁKOVÁ, A. *Rodina, práca a rodové roly*. ISSP Slovensko 2012. Pramenná publikácia. Banská Bystrica, 2012. ISBN 978-80-557-0637-5

CHORVÁT, I., ĎZAMBAZOVIČ, R. (ed.) *Rodina na Slovensku v teórii a vo výskume*. Bratislava: STIMUL, 2015. ISBN 9788081271519

KŘÍŽKOVÁ, A. (ed) a kol. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. ISBN 8073301121

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006. ISBN 808642958X

PORUBÄNOVÁ, S. Problémy a výzvy zosúladowania pracovného, rodinného a súkromného života v Slovenskej republike. In: *Komparatívni analýza situace v oblasti slad'ování rodinného a pracovního života. Minianalýzy situace voblasti harmonizace práce a rodiny ve čtyřech partnerských zemích*. Gender Studies, o.p.s. 2011

PORUBÄNOVÁ, S. Zosúladowanie pracovného, rodinného a osobného života – situácia a výzvy v Slovenskej republike. In: *Zosúladowanie pracovného*

a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami. Bratislava: Friedrich Ebert Stiftung, 2017

THEVENON, O. Family policies in Europe: available databases and initial comparisons. In: *Vienna yearbook of population*. 2008, vol. 6

Ostatné zdroje

Európska komisia. *Work – life balance*. Dostupné:
<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en>

Harmonised European Time Use Survey (HETUS)

Sociálna klíma a názory na rodinnú politiku. Zhrnutie výsledkov prieskumu verejnej mienky. Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2020

Webová stránka Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky dostupné: www.employment.gov.sk

Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010. Dostupné:
https://www.staremesto.sk/buxus/docs//socialna_pomoc_a_zdravotnictvo/KP/KP05_04.pdf

Zdroje dát

Eurostat

Slovenský archív sociálnych dát (výskumy ISSP Slovensko)

Ďalšie informácie o IVPR získate na webových stránkach
www.ivpr.gov.sk

Vydáva Inštitút pre výskum práce a rodiny,
Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava
ivpr@ivpr.gov.sk, www.ivpr.gov.sk
NEPREDAJNÉ