

# Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami.

Zborník zo seminárov



# Zosúladzovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami

Zborník zo seminárov

„Zosúladenie pracovného a rodinného života – prezentácia dobrej praxe z Nemecka“  
organizovaných FES v dňoch 26. – 27. 6. 2017 v Malackách a v Bratislave

Vydalo



Friedrich Ebert Stiftung, zastúpenie v SR  
Maróthyho 6  
811 06 Bratislava

v spolupráci s



© Friedrich Ebert Stiftung Bratislava  
Bratislava 2017

Preklad predslovu: Natália Kancelová  
Jazyková korektúra: Tatiana Žárjová

Slovenské texty E. A. Letochu a K. Mohrsovej boli vypracované Annou Klimáčkovou na základe prejavov tlmočených Simonou Španikovou a Christel Spanikovou v rámci dvoch seminárov, ktoré sa konali 26. 6. 2017 na Mestskom úrade v Malackách a 27. 6. 2017 v priestoroch Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny v Bratislave.

Grafická úprava a tlač: **pressitech** Plynárenská 2, 821 09 Bratislava

Názory vyjadrené v danej publikácii sa nemusia nevyhnutne zhodovať s názormi Friedrich Ebert Stiftung (FES). Komerčné využitie médií vydaných FES bez príslušného písomného súhlasu nie je povolené.

ISBN 978-80-89149-56-8

## Obsah

<b>Predslov</b> <b>Anne Seyfferth, Barbara Tiefenbacher-Jami .....</b>	<b>3</b>
<b>Úvodné slovo</b> <b>Oľga Pietruchová .....</b>	<b>5</b>
<b>Zosúladovanie pracovného, rodinného a osobného života</b> <b>– situácia a výzvy v Slovenskej republike</b> <b>Silvia Porubánová .....</b>	<b>8</b>
<b>Programy na zosúladenie pracovného</b> <b>a rodinného života v Nemecku</b> <b>Eike Alexander Letocha .....</b>	<b>11</b>
<b>Zosúladenie súkromného a pracovného života</b> <b>– osvedčené postupy z Wolfsburgu, Nemecko</b> <b>Kathrin Mohrs .....</b>	<b>15</b>
<b>Skúsenosti z Nemecka a možnosti realizácie programu</b> <b>zosúladovania pracovného</b> <b>a rodinného života na Slovensku</b> <b>Anna Klimáčková .....</b>	<b>20</b>

## Predslov

O rodinnej politike sa dlho diskutovalo predovšetkým v kontexte rodovej rovnosti. Okrem nej však rodinná politika zohráva ústrednú úlohu aj v hospodárskej prosperite a hospodárskom raste krajiny: Na jednej strane je rozdelenie rodinných a pracovných úloh ústredným faktorom, ktorý určuje ponuku pracovnej sily, a na druhej strane patrí v súčasnosti možnosť zosúladenia práce a rodiny pre oboch rodičov k hlavným predpokladom na založenie rodiny, čím vplýva na demografický vývoj a tiež na situáciu systémov sociálneho zabezpečenia.

Novodobá rodinná politika preto musí vyvinúť také nástroje, ktoré obom rodičom garantujú rovnaký prístup k zárobkovej činnosti a úspech v ich práci, ale aj také, ktoré podporujú podiel otcov na rodinnej práci. Medzinárodné porovnanie ukázali, že plnohodnotná zárobková integrácia žien vedie k zvýšenej pôrodnosti. Napríklad vo Švédsku je viac ako 70 % žien zárobkovo činných a zároveň patrí tamojšia pôrodnosť medzi najvyššie v Európskej únii. K tomu podstatne prispel aj dobre rozvinutý a kvalitatívne veľmi hodnotný systém starostlivosti o deti.<sup>1</sup>

Aj v Nemecku sa za posledných 15 rokov dostali témy zosúladenia práce a rodiny, ako aj rovnoprávnej účasti žien v zamestnaní a otcov v rodinnom živote do centra politického a verejného vnímania. To, že sa toho udialo veľa nielen na praktickej úrovni, ale aj v myšliach ľudí, potvrdzujú výsledky ankety na túto tému: v roku 2002 v západných spolkových krajinách 47 % opýtaných zastávalo názor, že matky detí v predškolskom veku nemajú byť zamestnané vôbec, o 10 rokov neskôr si to myslí už len 22 %. Zároveň 40 % opýtaných vyjadruje svoj súhlas so spravodlivým rozdelením času venovanému starostlivosti o dieťa v prvom roku jeho života, len 15 % zastáva názor, že by sa v tejto etape o dieťa mala starať výlučne matka.

Na Slovensku sa predstava o rozdelení úloh značne odlišuje: 65 % obyvateľstva vyjadrilo svoj súhlas s tým, že by v začiatkovej dobe po narodení dieťaťa na rodičovskú dovolenku mala nastúpiť výlučne matka, len 10 % sa vyslovilo za spravodlivé rozdelenie medzi pohlaviami.<sup>2</sup> V kontexte rastúcej profesionálnej kvalifikácie žien, nedostatku odborných pracovníkov, ako aj relatívne nízkej pôrodnosti sa aj na Slovensku zintenzívňuje debata o dôležitosti zosúladovania práce a rodiny. Pritom tu však chýbajú predovšetkým kvalifikované a dostatočné štruktúry starostlivosti o deti a flexibilné modely pracovného času.

Pre možnosť výmeny skúseností z Nemecka usporiadala kancelária Friedrich Ebert Stiftung v Bratislave spoločne s Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Národným centrom pre rovnosť príležitostí a Inštitútom pre výskum práce a rodiny v júni 2017 dva informačné semináre, na ktoré boli pozvaní odborníci z Nemecka. Hlavným cieľom týchto podujatí bolo predstavenie iniciatívy *Lokálne zdru-*

---

1 porov. BMFSFJ (2010): Wohlfahrtsstaatliche Einflussfaktoren auf die Geburtenrate in europäischen Ländern.

2 porov. OECD (2016): Dare to Share.

ženia pre rodinu, ktorú pred 13 rokmi založilo Spolkové ministerstvo pre rodinu, seniorov, ženy a mládež Nemecka. Táto iniciatíva spája na komunálnej úrovni rôznych spoločenských aktérov (okrem iného ekonomiku, rodičov, školy) s cieľom prijať konkrétne opatrenia, ktoré prispievajú k zlepšeniu ústretovosti k rodinám.

Eike Alexander Letocha, odborný referent tohto nemeckého ministerstva, v rámci podujatia predstavil hlavné nástroje nemeckej rodinnej politiky, ako aj štruktúru a koncept iniciatívy *Lokálnych združení*. O praktických aspektoch a problémoch pri konkrétnej implementácii informovala Kathrin Mohrs, vedúca oddelenia stratégie pre rodinu a poradenské služby pre mládež, ako aj konateľka danej iniciatívy v meste Wolfsburg.

Okrem skúseností z Nemecka obsahuje táto publikácia aj prehľad o situácii na Slovensku – a to v príspevku Silvie Porubánovej, vedúcej Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Úvodný príspevok napísala Oľga Pietruchová, riaditeľka odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Na ich základe Anna Klimáčková, riaditeľka Národného centra pre rovnosť príležitostí, odvodila odporúčania pre slovenský kontext.

Priali by sme si, aby táto brožúra bola užitočnou pomôckou na ceste k zlepšeniu situácie zosúladovania práce a rodiny.

Bratislava 26. 9. 2017

Anne Seyfferth  
vedúca zastúpenia  
Friedrich Ebert Stiftung

v Českej republike a v Slovenskej republike

Dr. Barbara Tiefenbacher-Jami  
Policy Officer  
Friedrich Ebert Stiftung Bratislava

## Úvodné slovo

Rovnosť žien a mužov je jedna z najdôležitejších hodnôt, na ktorých je založená Európska únia. V kontexte EÚ je však považovaná nielen za politický cieľ. Ukazuje sa totiž, že čím vyššia je emancipácia žien, ich účasť na rozhodovacích procesoch a spolupodieľaní sa na tvorbe štátnej politiky, čím lepšie podmienky sa vytvárajú na zamestnanosť žien aj na zosúladenie rodinného a pracovného života, tým zdravšie sa spoločnosť vyvíja nielen po demografickej, sociálnej, ale aj ekonomickej stránke.

V ostatných desaťročiach ženy v rozvinutých krajinách prispeli rozhodujúcim podielom k hospodárskemu rastu. Zvyšovanie zamestnanosti žien v minulých desaťročiach pomohlo k zvyšovaniu globálneho HDP v porovnateľnej miere ako nové technológie či globálne koncerny. Keby sme prirátali objem neplatenej práce v domácnosti, bol by ich prínos ešte omnoho vyšší. Rôzne správy hovoriace o pozitívnom vplyve rodovo vyvážených riadiacich tímov a pracovísk na efektivitu a ekonomické výsledky konkrétneho podniku, ako aj príspevku zamestnanosti žien na makroekonomickej úrovni potvrdzujú, že strata talentov a ľudského potenciálu žien je hazard, ktorý si nemôže dovoliť ani jedna spoločnosť, krajina, ba ani Európska únia ako celok. Nie je teda náhodou, že cieľom stratégie Európa 2020 je aj 75 % zamestnanosť mužov i žien.

Kľúčovým faktorom postavenia žien a mužov spoločnosti je ekonomická nezávislosť. To platí nielen na úrovni zabezpečenia rodiny ako celku, ale osobitne u žien, ktorých ekonomická nezávislosť podstatným spôsobom vplyva na schopnosť realizovať svoju osobnú slobodu. Ekonomická nezávislosť je pre väčšinu ľudí podmienená schopnosťou zapojiť sa do trhu práce a realizovať sa v pracovnom procese. Tu sa však ženy, najmä matky menších detí, stretávajú s výraznými bariérami.

V minulom roku preto Európska komisia predstavila iniciatívu *Nový začiatok v riešení výzev zosúladovania pracovného a súkromného života, ktorým čelia pracujúce rodiny* s cieľom reagovať na túto potrebu a umožniť rodičom s deťmi alebo závislými príbuznými lepšie zosúladiť starostlivosť a pracovné povinnosti. Platí to najmä v prípade žien, ktoré sa podieľajú na starostlivosti o deti a iných závislých členov domácnosti v nepomerne väčšej miere než muži.

Miera zamestnanosti žien aspoň s jedným dieťaťom je na Slovensku jedna z najnižších v rámci OECD. Jedným z hlavných dôvodov sú nesporne rodičovské povinnosti a starostlivosť o iných závislých členov a členky rodiny, spravidla starých, chorých alebo zdravotne postihnutých. V tejto súvislosti sa u žien vo veku okolo 40 rokov hovorí aj o „sendvičovej generácii“, pretože sú zodpovedné za starostlivosť o predchádzajúcu aj nasledujúcu generáciu, teda rodičov aj deti.

S prítomnosťou malého dieťaťa v rodine sa na Slovensku významne znižuje miera

zamestnanosti žien, ale zvyšuje sa zamestnanosť mužov. Následkom nerovnovážnej rodovej distribúcie neplatennej práce je výrazný rodový rozmer dosahu rodičovstva na zamestnanosť. Miera zamestnanosti 25- až 49-ročných žien s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, u mužov tej istej vekovej kategórie a v tej istej fáze rodičovstva však viac ako 83 %. Hoci v ranom veku dieťaťa je prirodzené, že starostlivosti o neho sa venuje predovšetkým matka, vylúčenie otcov zo starostlivosti o deti v predškolskom veku má svoje negatívne následky nielen na možnosti pracovného uplatnenia žien.

Ďalším faktorom sú služby; zamestnanosť žien a služby starostlivosti o deti majú charakter navzájom sa ovplyvňujúcich efektov a uzavretého kruhu v zmysle hádanky „Čo bolo skôr, vajce alebo sliepka?“. Zvyšujúca sa zamestnanosť žien vytvára dopyt po službách starostlivosti o deti a *vice versa*, dostatok kvalitných služieb starostlivosti o deti motivuje ženy zapojiť sa intenzívnejšie do trhu práce. Platí, samozrejme, aj opak; nedostatok služieb znemožňuje ženám vrátiť sa do zamestnania alebo sa mu venovať v takej miere, ako by si želali a potrebovali.

MPSVR SR cielene podporuje zosúladienie rodinného a pracovného života, čo bolo aj jednou z ústredných ministerských tém predsedníctva SR v Rade EÚ v roku 2016, najmä prostredníctvom tematickej konferencie v Bratislave. Za dôležitý úspech považujeme aj zvyšujúce sa zapájanie otcov do starostlivosti o malé deti, a to najmä formou čerpania „materskej dovolenky“ po dobu maximálne 28 týždňov a k tomu patriacemu príspevku vo výške 75 % predchádzajúcej mzdy na max. 1 350 eur pri mesiaci s 31 dňami, prípade prestriedania matky po ukončení jej materskej dovolenky. Počet otcov, čerpajúcich takúto formu starostlivosti o deti, sa každým rokom zdvojnásobuje a v minulom roku predstavovali otcovia 7 % zo všetkých čerpajúcich materskú dovolenku.

Osobitnou formou sú projekty, ktoré majú charakter dočasných vyrovnávacích opatrení. Konkrétne formy pomoci pri zamestnávaní matiek malých detí bol napríklad národný projekt *Rodina a práca*, podporujúci zosúladienie rodinného a pracovného života v podobe flexibilných foriem práce pre osoby s rodičovskými povinnosťami, ako aj vznikom špecifických flexibilných zariadení starostlivosti o deti (v rámci projektu ich vzniklo 33). Do pilotného projektu sa zapojilo 765 zamestnávateľov, pričom bolo podporených 1 406 pracovných miest pre matky malých detí, a to na flexibilné formy práce – kratší pracovný čas, delené pracovné miesto a domácku prácu. Podpora bola poskytovaná formou refundácie celkovej ceny práce zamestnankýň až do výšky 90 % celkovej ceny práce. Projekt podporoval nielen matky, ale aj otcov, ktorí boli na rodičovskej dovolenke (celkom ich bolo podporených 7).

Na základe vyhodnotenia tohto pilotného projektu pripravuje MPSVR SR v rámci OP Ľudské zdroje pokračovanie s rovnakým zameraním ako úspešný projekt *Rodina a práca*. Na rozdiel od predchádzajúceho obdobia bude podpora prebiehať formou dopytovo orientovaných projektov v rámci výzvy vyhlásenej v októbri 2017. Hlavným cieľom podpory bude zvýšiť zamestnanosť žien s rodičovskými povinnosťami zlepšením podmienok na zosúladienie pracovného a rodinného života. V rámci výzvy budú podporené flexibil-

né formy práce pre matky detí v predškolskom veku, a to príspevkom na novovytvorené flexibilné pracovné miesto vo výške celkovej ceny práce minimálnej mzdy po dobu 6 mesiacov, ako aj flexibilné formy starostlivosti o deti. V rámci uvedenej aktivity budú podporené nové alebo už existujúce zariadenia poskytujúce flexibilné formy starostlivosti o deti. Existujúce zariadenia musia splniť podmienku, že rozšíria svoje kapacity a minimálne 25 % rozšírenej kapacity bude obsadená deťmi so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami, teda deťmi so zdravotným znevýhodnením alebo zo sociálne znevýhodneného prostredia.

Skúsenosti rôznych krajín v tejto oblasti sú bohaté a je veľa možností, ako sa od seba navzájom učiť. Hlavným cieľom predkladanej brožúrky je preto reagovať na otázky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom v celej jeho komplexnosti, berúc do úvahy príklady dobrej praxe z Nemecka.

Napriek tomu, že úspechy EÚ pri presadzovaní rodovej rovnosti pomohli zmeniť k lepšiemu životy mnohých žien i mužov, na zabezpečenie skutočnej rovnosti máme pred sebou ešte dlhú cestu. Myslím si, že cieľom každého z nás je pokračovať v našich spoločných snahách zameraných na vytvorenie dostatočného priestoru pre každú ženu a každého muža tak, aby sa mohli realizovať vo svojom živote podľa svojich priání a schopností bez toho, aby boli obmedzovaní rodovými stereotypmi alebo nedostatkom dostupných služieb na zosúladenie rodiny a práce. Zahraničné príklady totiž ukazujú, že spoločnosť sa najzdravšie rozvíja tam, kde si ženy nemusia vyberať medzi rodinou a kariérou, pretože môžu mať oboje.

Ing. Oľga Pietruchová, M. A.  
riaditeľka

odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí  
Ministerstvo práce, sociálnych vecí  
a rodiny Slovenskej republiky



## **Zosúladovanie pracovného, rodinného a osobného života – situácia a výzvy v Slovenskej republike, PhDr. Silvia Porubánová**

Riaditeľka, Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

Ak hovoríme v kontexte Slovenskej republiky o situácii a výzvach v oblasti zosúladenia pracovného, rodinného a osobného života, treba spomenúť dôvody procesu začlenenia tejto agendy do „domácich“ verejných politík (nepochybný vplyv i „tlak“ v súvislosti s oficiálnym vstupom Slovenskej republiky do Európskej únie) aj relevantné verejnoprávne dokumenty, jednak legislatívne (Ústava SR, antidiskriminačný zákon, Zákonník práce), jednak deklaratívne či advokačné (programové vyhlásenie vlády SR, politické programy).

Zo strategických dokumentov má zásadný význam *Celoštátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019* a *Akčný plán rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019*, ktorého Strategická oblasť/priorita č. 1: Ekonomická nezávislosť a trh práce a Operačný cieľ 1.3. explicitne uvádzajú potrebu: „Vytvárať systémové predpoklady a opatrenia na zosúladovanie rodinného, osobného a pracovného života a tým zvýšenia zamestnanosti žien.“

Opatrenia prijímané na úrovni štátu majú charakter legislatívnych, inštitucionálnych a podporných aktivít, ktoré sa realizujú v rámci štátnej rodinnej politiky, politiky rodovej rovnosti, politiky trhu práce a politiky zamestnanosti a politiky sociálnej inklúzie.

Hodnotenie rodinnej politiky a politiky zamestnanosti z hľadiska harmonizácie pracovného a rodinného života možno rozčleniť do troch základných okruhov: 1) voľno na starostlivosť o malé deti; 2) regulácia práce a pracovného času na trhu práce; 3) poskytovanie veku primeraných verejných služieb starostlivosti o deti, prípadne služieb starostlivosti o iných členov rodiny – starých, chorých, so zdravotným postihnutím a podobne.

Pokiaľ ide o zlepšenie celkového rámca pre rovnováhu medzi pracovným, rodinným a súkromným životom, Slovensko v posledných rokoch urobilo nepochybný pokrok. Týka sa najmä podpory starostlivosti o dieťa a pracovnej legislatívy, ale aj sociálnych služieb.

Európskou ambíciou vo vzťahu k agende „zosúladovania“ je aj kvalita pracovných miest, dostupná starostlivosť nielen o deti, inovácie v organizáciách a v širšej perspektíve aj otázky efektívnej sociálnej inklúzie a boja s chudobou. V konečnom dôsledku a očakávaní ide aj o konkrétne demografické benefity, o samozrejmosť cieľovej hodnoty nediskriminácie ani nehovoriac! Na úrovni rodín ide o prekonanie modelu muž = živiteľ a žena = opatrovateľka, o deľbu opatrovateľských, výchovných povinností i prerušenia pracovného života.

Slovenskou realitou sú však dosiaľ ťažkosti s využívaním flexibilných foriem práce, nedostatok dostupných/kvalitných služieb starostlivosti o deti, dilema plného úväzku vs.

celodennej osobnej starostlivosti o deti, niekedy aj málo angažovaný prístup zamestnávateľov. Musíme spomenúť aj pretrvávajúce rodových stereotypov, ako aj delegovanie väčšiny „úloh dennej starostlivosti“ na ženy, dlhá doba prerušenia pracovnej kariéry, prevaha plných pracovných úväzkov, starostlivosť o deti a rodinu ako dôvod ekonomickej inaktivity žien a nízkej miery zamestnanosti žien.

Pre situáciu žien to znamená znásobenie dôsledkov, akými sú: menej kvalitné a stabilné pracovné pozície, nižšie zárobky, nedostatočné zastúpenie v rozhodujúcich pozíciách, „viac“ neplatennej práce, nižšie dôchodky... až po znehodnocovanie investícií do vzdelania a talentu žien, nevyužívanie ženského ľudského kapitálu a vyššie ohrozenie chudobou a sociálnym vylúčením.

Práve inšpirácia „nemeckým príkladom“ ovplyvnila aj vývoj zamestnávateľských priorít v tejto oblasti, presunutie dôrazu na náročnejšie, špecifickejšie, sofistikovanejšie opatrenia, firemne, rodinne aj osobne zacielennejšie aktivity. Inovatívne opatrenia majú ambíciu umožniť zosúladenie pracovného, rodinného a osobného života zamestnancov a zamestnankýň, integrovať pracovné, rodinné, vzdelávacie záujmy a záujmy osobného charakteru, podporovať vyvážený zdravý životný štýl zamestnancov a zamestnankýň.

Z aktuálne prioritizovaných oblastí uvedieme najmä výmenu a „posúvanie“ skúseností, informácií ohľadom prípravy na rodičovstvo, rodičovstva ako novej životnej situácie, starostlivosti a výchovy detí, predškolských zariadení, návratu po rodičovskej dovolenke, programov na podporu matiek, telepráce rodičov malých detí, podpory otcov a otcovstva vo firmách, podpory zdieľanej/delenej starostlivosti o rodinných príslušníkov...

Konkrétne sú to programy *Work Life Balance*, programy *Maternity leave and return programe*, dni rôznorodosti, kafetéria. Konkrétne príklady novších „zosúladovacích“ opatrení vo firmách: antidiskriminačné dohody, systém – voliteľné sociálne príspevky (relax, oddych, šport), firemné akčné plány rodovej rovnosti, školenia rodových rozdielov, etické poradne, interné etické kódexy, kódexy správania, nízkorozpočtové firemné projekty – typy a aktivity podporujúce rovnováhu osobného a pracovného života.

Hoci medzi povzbudivé trendy patrí vyšší počet žien na trhu práce a pokrok, ktorý ženy dosiahli pri získavaní lepšieho vzdelania a odbornej prípravy v posledných desaťročiach, rozdiely v postavení žien a mužov v mnohých oblastiach pretrvávajú: na trhu práce sú ženy ešte vždy nadmerne zastúpené v odvetviach s nižším zárobkom a zároveň sú nedostatočne zastúpené na rozhodovacích pozíciách. V dôsledku starostlivosti o deti je zamestnanosť žien stále nízka a v domácnosti ženy aj naďalej odpracujú viac neplatených hodín než muži, nevyvážené zaťaženie žien rodičovskými povinnosťami a iné štrukturálne bariéry znehodnocujú investovanie do vzdelania a talentu žien a znižujú využívanie ich ľudského kapitálu.

Zamestnanosť na Slovensku tak dosiaľ charakterizuje: pretrvávajúce nízkeho zastúpenia žien medzi pracujúcimi v súkromnom sektore; všeobecne nízke zastúpenie flexibilných

pracovných režimov a skrátených úväzkov; nízka priestorová flexibilita pracovnej sily s rodinnými povinnosťami, predovšetkým žien.

Rodičovstvo má na účasť žien a mužov na trhu práce naďalej veľmi rozdielny vplyv, keďže ženy ešte vždy nesú neúmerne veľký podiel zodpovednosti za fungovanie rodiny. Mnoho žien je naďalej presvedčených, že si musia zvoliť medzi kariérou a deťmi. S prehlbujúcim sa starnutím populácie k povinnostiam starostlivosti o deti pribúda starostlivosť o iné závislé osoby počas časovo neobmedzeného obdobia.

Hlavným faktorom, ktorý ovplyvňuje účasť žien na pracovnom trhu, je predovšetkým prístup k službám starostlivosti o deti, pričom zvýšenie verejných výdavkov na tieto služby sa spája so zvýšeným počtom miest na plný pracovný úväzok vykonávaných ženami.

Politiky zamerané na zosúladienie pracovného a súkromného života vo všeobecnosti a najmä ponuka služieb starostlivosti umožňujú ženám a mužom dosiahnuť ekonomickú nezávislosť a prispievať k napĺňaniu hlavného cieľa stratégie Európa 2020 – znížiť počet osôb, ktorým hrozí chudoba a sociálne vylúčenie. Prostredníctvom väčšej účasti rodičov a najmä žien na pracovnom trhu sa znižuje riziko chudoby počas celého životného cyklu, je možné sociálne začlenenie všetkých členov domácnosti a zlepšujú sa vyhliadky do budúcnosti pre deti.

V súlade s príslušnými aspiráciami a strategickými dokumentmi by agenda zosúladovania pracovného, súkromného a rodinného života mala mať komplexný a integrálny charakter. Prestupuje a zasahuje tak do iných agend, problémov a výzev verejných politík. Napriek tomu, že táto oblasť je rámcovaná európskymi záväzkami a odporúčaniami, pri reálnej implementácii do spoločenskej praxe, každodenného života, je nevyhnutná a vítaná aktivita a kreativita všetkých zainteresovaných aktérov a aktérok.

Predpokladá sa (aj očakáva), že činnosti v jednotlivých krajinách budú projektované a vykonávané aj so zreteľom na konkrétne štátne, regionálne, lokálne problémy a priority z hľadiska vecného, verejnopolitického i z hľadiska časovej naliehavosti prístupu k riešeniu jednotlivých sporných či problémových oblastí a tém rovnosti príležitostí.

Rovnosť príležitostí by tak mala byť nielen integrálnou agendou, ale aj takpovediac „paralelnou“ stratégiou, pokiaľ ide napríklad o investície do nových technológií a modernizáciu infraštruktúry. Samozrejme, reálna zmyslupnosť a efektivita podobného uvažovania i opatrení si vyžaduje kvalitné a senzitívne nastavené analýzy.

## **Programy na zosúladenie pracovného a rodinného života v Nemecku, Eike Alexander Letocha**

Referent, Spolkové ministerstvo pre rodinu, seniorov, ženy a mládež,  
Nemecko

Problematikou zosúladenia pracovného a rodinného života sa v Nemecku zaoberajú už od roku 2004, keď vtedajšia spolková ministerka pani Renate Schmidt iniciovala program *Rodina ako faktor úspechu*, ktorý sa sústreďuje na firmy. V tom čase vznikol aj projekt *Lokálne združenia pre rodinu*. Pani ministerka sa aktívne zúčastňovala všetkých iniciatív a osobne otvorila vyše 350 združení.

Súčasný program *Zosúladenie pracovného a rodinného života*, ktorý iniciovalo Spolkové ministerstvo pre rodinu, seniorov, ženy a mládež, pozostáva z dvoch programov:

### **Rodina ako faktor úspechu**

Je to program pre podniky. Jeho cieľom je zabezpečiť v nich ústretovosť k rodine a spraviť z nej znak kvality nemeckého hospodárstva.

Ciele programu:

- Presvedčiť podniky o prínosoch personálnej politiky, ktorá je ústretová k rodinám
- Etablovať ústretovosť k rodinám
- Vytvoriť z ústretovosti k rodinám znak kvality nemeckého hospodárstva

Komponenty podnikového programu sú:

- Služby pre zamestnávateľov: webová stránka, newsletter, praktické návody, podujatia
- Podniková sieť *Rodina ako faktor úspechu* v spolupráci s Nemeckou priemyselnou a obchodnou komorou
- Podniková súťaž *Rodina ako faktor úspechu*
- Pravidelné prieskumy na zistenie stavu ústretovosti k rodinám v Nemecku a identifikovanie možných nedostatkov

## Lokálne združenia pre rodinu

Tento program je zameraný na vytváranie lokálnych sietí s cieľom zlepšiť životné a pracovné podmienky rodín a umožniť zosúladienie ich pracovného a rodinného života v mieste bydliska.

Ciele programu:

- Zlepšenie kvality života rodín na lokálnej úrovni
- Zvýšenie atraktivity lokalít tvorbou programov, ktoré budú pre rodiny prínosom.
- Tvorba programov pre špecifické skupiny, ako sú osamelí rodičia, rodičia detí v školskom veku, rodiny prisťahovaleckého pôvodu, ako aj zlepšenie časového zosúladovania pracovného a rodinného života (komunálna politika rodinného času).
- Vytvorenie udržateľných sietí aktérov vystupujúcich v mene komún, komôr, podnikov, charitatívnych organizácií, pracovných agentúr, škôl, zväzov, iniciatív a občianskospoločenských aktivistov.

Iniciatíva je zameraná na ústretový prístup k rodine, na zosúladienie pracovného a rodinného života nielen v okresoch, mestách či dedinách, ale aj priamo v lokalite bydliska, napríklad na sídlisku, kde žijú rodiny s deťmi. Pretože práve tam, kde títo ľudia s deťmi žijú, potrebujú podporu. Cieľom je dosiahnuť konkrétne dohody na zlepšenie prarodinného prístupu a potom ich následne aj realizovať. Začiatočnú iniciatívu dalo ministerstvo do kompetencie politickým a cirkevným organizáciám, dobrovoľníkom, teda všetkým, ktorí sa nejakým spôsobom zúčastňujú na spoločenskom živote. Vyzvalo ich, aby sa angažovali v podpore rodín, aby sa dohodli na rámcových podmienkach, aby sa porozprávali o tom, čo rodiny priamo na mieste potrebujú, a na lokálnej úrovni vytvorili spolupracujúce siete.

Program sa začal v roku 2004 a v súčasnosti v Nemecku existuje približne 620 *Lokálnych združení pre rodinu*. Dlhodobu sa v nich z celého Nemecka angažuje viac ako 18 900 aktérov a viac ako 7 900 partnerov z hospodárstva – malé aj veľké podniky. Na činnosti združení sa podieľa asi 35 300 podporovateľov a organizácií, ako sú školy, mimovládne organizácie, rôzne združenia a zamestnávateľia, ktorí z týchto aktivít tiež profitujú. Podniky, väčšie či menšie, si uvedomujú, že je pre nich prospešné, ak pre rodičov vytvoria dobré pracovné podmienky, či zafinancujú napríklad prázdninové programy pre deti. Sú teda stabilnou súčasťou združení a finančne prispievajú na ich aktivity. Samotné združenia nedostávajú od štátu žiadne finančné prostriedky, ale podporu formou poradenstva či odbornej pomoci. Finančné zdroje združenia si generujú samostatne.

Partnerská spolupráca v rámci *Lokálnych združení pre rodinu* prispela k vzniku rôznych projektov. Napríklad sa združili mnohé malé podniky s myšlienkou „Sami to síce nedoká-

žeme, ale keď sa združíme viacerí, tak nám to pôjde celkom dobre“. Spoločne rozoberali rôzne situácie, v ktorých sa nachádzajú pracujúci rodičia. V združeníach riešili napríklad otázku, či časy, keď sú otvorené škôlky, sú v súlade s časmi, keď odchádzajú, resp. prichádzajú autobusy, ktorými rodičia cestujú za prácou. Podobne rozoberali aj iné problémy, s ktorými sa v rámci infraštruktúry služieb zamestnaní rodičia v mestách či obciach stretávajú. Cieľom bolo vytvoriť a posilniť infraštruktúru ústretovú k rodine. Aby sa novovzniknuté združenia vyhli začiatočným chybám a boli efektívne hneď od začiatku, spoločné ministerstvo zriadilo kontaktné pracoviská, ktoré s nimi spolupracujú a poskytujú im poradenstvo. Ďalej pomáha napríklad pri práci s verejnosťou, vypracúva rôzne tlačové oznámenia, správy, informačné materiály, pomôcky na argumentáciu, rôzne usmernenia. Tvorí databázu dobrých príkladov, ktoré sú inšpiráciou pre ďalších. Pre združenia vytvorili online portál, aby sa navzájom poznali a online si vymieňali skúsenosti. Na podporu ich aktivít vytvorili možnosť prezentácie svojich výsledkov. Za podpory ministerstva združenia každoročne, 15. mája, organizujú slávnosti, na ktorých verejnosti prezentujú svoje úspechy. Okrem toho ministerstvo ponúka aj odborné podujatia na rôzne témy, napríklad programy pre matky, ktoré samy vychovávajú deti, či programy pre školopovinné deti – čo všetko je možné pre ne organizovať, aby vyplnili svoj voľný čas a nepotulovali sa po uliciach. Tento program je dôležitý nielen pre rodičov, ktorí sa pokojne môžu venovať práci, ale súvisí aj s elimináciou kriminality mladých.

Ďalšou iniciatívou ministerstva je program pre mentorov, ktorí cestujú priamo do lokalít a združeniam poskytujú poradenskú činnosť. Sú to skúsení a dlhoročne angažovaní aktéri v rámci združení, ktorí spoločne s odborným poradenstvom podporujú *Lokálne združenia pre rodinu* pri zriaďovaní a vývoji ich miestnych združení. Sú vyškolení v technikách moderácie a prezentácie a disponujú rozsiahlymi vedomosťami o činnosti združenia, ako aj špeciálnymi odbornými poznatkami. V spolupráci s odborným poradenstvom sú aktívni na celom území Nemecka. Zainteresované lokálne združenia, ktoré majú záujem využiť poradenské služby mentorov a mentoriek, sa môžu obrátiť na odborné poradenstvo, ktoré im sprostredkuje kontakt na vhodného mentora alebo vhodnú mentorku. Mentori a mentorky pracujú bezodplatne, potrebné školenia však majú zabezpečené zadarmo a sú im hradené aj cestovné náklady spojené s ich účasťou na mentorských výjazdoch.

Od združení napríklad aj prostredníctvom mentorov ministerstvo často dostáva spätnú väzbu nielen o úspechoch, ale aj potrebách. V súčasnosti je v Nemecku napríklad veľkou témou digitalizácia. Združenia požadujú informácie a odborníkov, aby sa mohli v tejto oblasti zlepšiť. Okrem toho ministerstvo spolupracuje so združeniami na rôznych pilotných projektoch, spoločne vypracúvajú rôzne koncepty na zlepšenie rodinnej politiky. Každý pilotný projekt je realizovaný s testovacou fázou, v rámci ktorej získajú cenné poznatky o možnostiach jeho využitia a prínosu pre prax. Ak sú skutočným prínosom, združenia ich prevezmú. Napríklad, keď na úrovni ministerstva prijali nový zákon upravujúci rodinné vzťahy, prostredníctvom združení vytvorili bázu na diskusiu o ňom a získali cennú spätnú väzbu. Tento program je teda vynikajúca možnosť, ako niečo rozšíriť zo spolkovej úrovne, z úrovne ministerstva do terénu. Čoraz viac sa o tento program zaujíma aj verejnosť, ktorá

prispieva k udržateľnosti programu. Aj vďaka tomu združenia pretrvávajú a sú stabilnou súčasťou lokálnej rodinnej politiky. Polovica týchto združení pôsobí v mestách do 100 000 obyvateľov. Napríklad samotný Berlín má 8 združení, ktoré pôsobia v jednotlivých mestských častiach. No sú aj združenia, ktoré pôsobia v nielen rámci mesta, ale v rámci celého okresu a tiež na regionálnej úrovni. Neexistujú žiadne pokyny, ako sa majú organizovať. Rozhodujú potreby ľudí.

Nosným programom činnosti združení je starostlivosť o deti v predškolských zariadeniach, starostlivosť o školopovinné deti počas školských prázdnin aj počas školského roku. Od roku 2003 v Nemecku existuje právny nárok na umiestnenie dieťaťa do troch rokov do predškolského zariadenia, čo vytvorilo tlak na miestne samosprávy, zaoberať sa týmto problémom. Sú však aj okresy, v ktorých sa táto problematika netýka iba starostlivosti o deti, ale aj starostlivosti o rodinných príslušníkov a ich opateru. Zabezpečujú napríklad *pojazdné služby*, ktoré navštevujú osoby odkázané na opateru. Organizujú ich väčšinou na vidieku, kde nie je úplne dobrá infraštruktúra. Spolupracujú navzájom preto, aby zlepšili život aj staršej generácii a lepšie fungovalo viacgeneračné spolunažívanie.

Riadiacimi subjektmi združení sú vo väčšine prípadov radnice. Majú samostatnú organizačnú zložku, ktorá koordinuje ich činnosť. Uvedomujú si, že ústretovosť k rodine a proro-dinnej politike je ťažiskovou témou, keď sa snažia o vyšší počet obyvateľov a o to, aby sa u nich usadili. Štúdie dokazujú, že pre viac než 90 % mladých zamestnancov s deťmi je politika ústretovosti k rodine minimálne rovnako dôležitá ako výška mzdy. Nestačí len získať zamestnanca ako takého, ale treba si uvedomiť, že ten zamestnanec má aj rodinu a ak ho mesto chce udržať, je potrebné postarať sa o kvalitu jeho rodinného života, poskytnúť mu možnosti starostlivosti o deti a všetko, čo rodina potrebuje pre dobrý život. Ďalším veľmi dôležitým cieľom je vytvoriť u mladých ľudí chuť založiť si rodinu. Preto je dôležité, aby štát či lokality, v ktorých žijú, vytvárali pre svojich obyvateľov proro-dinnú atmosféru. Taký je zámer projektu zosúladovania pracovného a rodinného života, ktorý iniciovalo Spolko-vé ministerstvo pre rodinu, seniorov, ženy a mládež Nemecka. Na jeho realizáciu využíva peniaze z vlastných prostriedkov a prostriedkov Európskeho sociálneho fondu.

## Zosúladenie súkromného a pracovného života – osvedčené postupy z Wolfsburgu, Nemecko, Kathrin Mohrs

Vedúca oddelenia stratégie pre rodinu a poradenské služby pre mládež,  
predsedníčka Lokálneho združenia pre rodinu, Wolfsburg

Jedným z nosných programov zosúladovania pracovného a rodinného života vo Wolfsburgu sú *Lokálne združenia pre rodinu*. Sú súčasťou veľkého celoštátneho programu, ktorý iniciovala spolková vláda. Táto iniciatíva sa sústreďuje na miestne komunity, pretože práve v nich, na lokálnej úrovni, je možné tvoriť dohovory, konkrétne programy pre rodiny. Ak totiž rodiny nemajú príležitosti a možnosti zosúladiť starostlivosť o deti a odkázaných členov rodiny s prácou, odchádzajú inde. A to je pre každú komunitu zlým signálom.

### Ako je to vo Wolfsburgu?

Mesto má 125 000 obyvateľov v 68 000 domácnostiach. Je to mesto, ktoré sa rozvíja. Od roku 2011 má ročný prírastok asi 3 000 obyvateľov. Wolfsburg je sídlom Volkswagenu, ktorý má 120 000 zamestnancov. A za prácou sem prichádza 700 000 pracovníkov. Má 73 detských zariadení a 37 škôl. Nie sú to len komunálne zariadenia. Prevádzkovateľmi sú rôzne organizácie, napríklad aj cirkev. Pretože však za prácou do mesta prichádza čoraz viac ľudí a mladých rodín, buduje ďalších 9 predškolských zariadení, aby vyhoveli dopytu. Najmä u detí do 3 rokov. U detí vo veku 3 až 6 rokov má mesto 100 % pokrytie – teda každé dieťa má možnosť navštevovať predškolské alebo vzdelávacie zariadenie. Príprava dieťaťa na školu je veľmi dôležitý faktor, na ktorý mesto prihliada vo svojich rozvojových plánoch.

Program *Lokálne združenie pre rodiny* je ústrednou témou komunálnej stratégie. Jej zámerom je nielen ústretovosť k rodine a predškolská starostlivosť o deti, ale aj mnoho ďalších oblastí – bývanie, integrácia, spolunažívanie viacerých generácií a voľnočasové aktivity pre všetkých a pod. Rodina pre nich však nie je len otec a matka dieťaťa. Existuje celá paleta rôznych rodinných konštelácií – opatrovateľské rodiny, rodiny, ktoré sa starajú o starých rodičov a rôzne iné formy. Každému však musí byť umožnené, aby mohol zosúladiť potreby rodiny a prácu. Len tak v meste zostanú bývať, alebo sa do mesta prisťahujú. Témou dňa je aj problematika prisťahovalectva. Ako integrovať tých, ktorí prichádzajú z iných krajín? Vo Wolfsburgu je veľa rodín, ktoré prichádzajú z celého sveta. Majú deti, tie deti musia chodiť do školy. Je potrebné sa o ne postarať.

Jedným z dôležitých faktorov úspešnosti v starostlivosti o rodiny je vhodná infraštruktúra, možnosti zamestnania, aby rodiny neskázli pod hranicu chudoby. Komunita ústretová k rodine nie je preto len téma zosúladovania pracovného a rodinného života. Je to prierezová téma zameraná na rodinnú spravodlivosť. Zaoberajú sa napríklad starnutím a medzigeneračnými vzťahmi, podporou zdravotnej starostlivosti, voľným časom a kultúrou, ubytovaním, celoživotným vzdelávaním, včasným vzdelávaním, výchovou a starostlivosťou, podporou a pomocou rodinám. Problematikou zosúladovania pracovného a rodinného života sa zaoberá len jedno oddelenie.



## **Vývoj a ciele Združenia pre rodinu**

Združenie vzniklo v roku 2009, keď sa pripojili k štátnej iniciatíve. Zorganizovali úvodné podujatie, na ktoré prizvali vyše 100 aktérov z celého mesta a predstavili im, čo by mohli urobiť pre rodiny. Do programu sa hneď na začiatku pripojilo asi 60 účastníkov, za ktorými stáli organizácie. Spoločne s nimi sa dohodli na forme spolupráce a vytvorili pracovné skupiny. Záštitu nad programom prevzal primátor. Je dôležité, aby boli do programu zaangažované osoby, ktoré majú v komunite určité slovo a ktoré ho dokážu podporiť.

Cieľom programu je na prvom mieste zosúladienie rodinného a pracovného života, vzdelávanie a výchova a prorodinne zamerané prostredie. Okrem toho sa zameriava aj na prácu s verejnosťou. So všetkými, ktorí sa v združení angažujú, uzavreli dohodu o základných cieľoch a programoch, forme spolupráce a najmä stratégií, ako tieto ciele dosiahnu. Následne vyvinuli štruktúru, ktorá sa priebežne vyvíjala, aktualizovala podľa potrieb. So všetkými spolupracujúcimi organizáciami pravidelne konzultujú projekty, ktoré by mohli realizovať. Podľa ich skúseností vždy treba začať len s niekoľkými, aby bolo vidieť výsledky. To ľudí povzbudzuje. V súčasnosti sa napríklad venujú digitalizácii a jej prínosu pre rodiny. Na každú tému hľadajú prednášajúcich a vytvárajú prostredie, v ktorom sa môžu stretávať ľudia z rôznych oblastí, rôznych odvetví. Pre členov siete minimálne raz ročne organizujú podujatie, na ktorom majú príležitosť navzájom sa lepšie spoznať, prípadne získať nových partnerov, motivovať sa navzájom a motivovať ostatných.

V rámci združenia spolupracujú poskytovatelia služieb pre rodiny, subjekty, ktoré sa venujú vzdelávaniu rodín, či rôzne sociálne inštitúcie. Sú medzi nimi aj podnikatelia, cirkev, bytové spoločenstvá (majú na starosti bytové poriadky ústretové k rodinám a pod.), zamestnanci úradu práce, zástupcovia škôl, predškolských zariadení, zdravotníckych zariadení, ba dokonca aj ľudia s čestnou funkciou, ktorí svojím členstvom deklarujú, že súhlasia s cieľmi a chcú spolupracovať. Forma ich účasti je postavená na projektovej báze, pričom tieto subjekty možno využiť na poradenstvo, s organizáciou nejakého podujatia či sponzorstvom – vo Wolfsburgu je to napríklad banka, ktorá financuje honoráre prednášajúcich.

Štát združenie nepodporuje. Znamená to, že finančne prispieva komunita, ktorá sa snaží motivovať jednotlivých partnerov, aby ju finančne podporovali. V tomto roku napríklad mesto prispelo sumou 15 000 eur na podporu menších projektov.

## **Starostlivosť o deti**

V Nemecku existuje právny nárok na umiestnenie dieťaťa v predškolskom zariadení alebo opatrovateľskej starostlivosti hneď, ako dovŕši vek jedného roku, a rodičia pracujú. Čo sa týka predškolských zariadení, tie združenie priamo nevytvára, ale motivuje podnikateľov, aby sa pridali. Mesto vytvára priestory a miesta v predškolských zariadeniach a podnikatelia prispievajú na ich prevádzku. Môžu ich podporiť napríklad finančnou podporou na prevádzku alebo inou formou, napríklad prostredníctvom flexibilného pracovného času, prostredníctvom práce z domu.

Okrem predškolských zariadení je v Nemecku aj forma opatrovania detí súkromnými osobami. Sú to kvalifikované osoby, ktoré sa vo vlastnej domácnosti starajú o viacero detí. Môže to byť maximálne 5 detí. Potom existujú aj tzv. rodinné hniezda. Sú to zariadenia, kde sú zamestnané dve osoby, ktoré sa v tomto malom zariadení starajú až do 10 detí. Miestna samospráva je povinná zabezpečiť takéto zariadenia. Štát financuje tvorbu takýchto zariadení, ale miestna samospráva je tá, ktorá ich prevádzkuje. Ak sa rodičom nepodarí umiestniť dieťa do zariadenia a následkom toho stratia pracovné miesto, môžu samosprávu zažalovať.

Čo sa týka vzdelania súkromných opatrovateliek, každá musí prejsť vzdelávaním a získať certifikát. Napríklad v rodinných hniezdach musí byť vždy jeden človek s pedagogickým vzdelaním. Aj profesionálna matka, ktorá sa doma stará o deti, musí mať vzdelanie. Čo sa týka kvalifikácie, na tú sa vzťahujú spolkové zákony, ktoré musí dodržať každá obec či mesto. Vychovávateľky v predškolských zariadeniach musia mať štvorročné stredoškolské vzdelanie.

Na základných školách má Nemecko celoplošné pokrytie opatery o deti aj po vyučovaní do 17:00 hod. Združenie pre ne v tom čase organizuje voľnočasové aktivity, robenie si úloh a podobne. Počas školských prázdnin organizuje letné tábory pre deti.

V roku 2011 začali projekt so ženami, ktoré sa samy starajú o deti. Veľa z nich bolo nezamestnaných. Ich najväčším problémom bola starostlivosť o deti. Nevedeli nájsť osobu, ktorá by sa o ne starala, a zamestnávatelia tiež neboli naklonení vychádzať im v ústrety v dĺžke pracovného času. Preto úrad práce založil špeciálny tím pre matky, ktoré samy vychovávajú deti. Sú tam špeciálne školení pracovníci, ktorí im pomáhajú s riešením konkrétnych problémov.

## **Projekty realizované vo Wolfsburgu**

V rokoch 2015, 2016 a 2017sa realizovali tri projekty.

### **1. CALEO – núdzová linka**

Napriek tomu, že v Nemecku je dostatok predškolských zariadení, stáva sa, že rodič sa dostane do situácie, keď z pracovných alebo iných dôvodov nemôže dieťa vyzdvihnúť načas zo škôlky. Alebo sa stane, že matka je s dieťaťom sama doma (otec je napríklad na služobnej ceste) a musí ísť mimo domu. Pre takéto prípady je zriadená núdzová linka, prostredníctvom ktorej sa rodič obráti na organizáciu, ktorá zabezpečí starostlivosť o deti. V takom prípade sa kvalifikovaná osoba postará o deti priamo v domácnosti v maximálnej dĺžke dva dni. Napríklad tehotná matka s ďalším dieťaťom zostane doma sama – manžel je na služobnej ceste. V prípade, že musí ísť do pôrodnice, zavolá na linku a opatrovateľka príde aj v noci k nej domov a postará sa o dieťa, kým je v pôrodnici. Táto služba funguje 24 hodín denne po celý rok a je určená pre deti vo veku do 14 rokov. Všetky náklady na pohotovostný režim hradí združenie a firma Volkswagen. Rodičia platia za hodinu sta-

roslivosti o dieťa 10 eur. Ak niekto nezarába dosť, aby si to mohol dovoliť, máme nadáciu pre rodiny, ktorá im v takýchto prípadoch pomôže s financovaním.

## 2. Poradenský servis pre malé a stredné podniky

Je to iniciatíva Obchodnej a priemyselnej komory Wolfsburg a poskytovateľov služieb opatery. V podnikoch väčšinou majitelia nemajú dostatok informácií, v čom by mohli byť ústretoví k rodinám. Takéto poradenstvo im poskytuje združenie. Môže to byť flexibilná pracovná doba, podpora pri návrate do práce po materskej dovolenke a pod. Podľa vyjadrenia pani Mohrsovej „spolupráca s takýmito podnikmi nie je jednoduchá. Nestačí len v novinách uverejniť oznam, že niečo také robíme, či vydáme brožúru s konkrétnymi radami. Je potrebné ich priamo osloviť tak, aby sami zistili, že je to pre ne výhodné“.

## 3. Interkultúrna kancelária pre otcov

Pri tvorbe projektu vychádzali z požiadaviek mnohých mladých otcov, ktorí chcú viac času tráviť so svojimi deťmi a chcú umožniť svojim manželkám, aby sa vrátili do práce. Jeho cieľom je získať wolfsburských otcov všetkých národností pre väčšiu zodpovednosť vo výchove a pri vzdelávaní svojich detí a pre partnerské zosúladenie pracovného a rodinného života. Poskytujú im poradenstvo napríklad pri otcovskej dovolenke, rodičovských príspevkoch, ale aj pri rozvoze, výživnom, nároku na starostlivosť o deti, zosúladení pracovného a rodinného života. Veľký záujem je napríklad o úlohu otca v rodine – ako zvládnuť úlohu otca, výchovu detí, otázky vzťahu a pod. Pravidelne mesačne organizujú otvorené stretnutia otcov zamerané na vzdelávanie v oblastiach, ktoré ich zaujímajú. Okrem toho robia pravidelne spoločné aktivity otcov s deťmi. Idú napríklad na spoločný splav, športové aktivity alebo spolu varia. Je to príležitosť, ako pootvoriť dverka k tomu, aby mali muži väčší záujem o rodinné a výchovné otázky. Ponuka aktivít je vo forme brožúry *Bezplatné podujatia a výletné ciele vo Wolfsburgu*.

Posledné dva projekty sa realizujú v partnerstve so Spolkovým ministerstvom pre rodinu, seniorov, ženy a mládež Nemecka.

Dôležitou súčasťou činnosti združenia je aj organizovanie voľnočasových aktivít rodičov s deťmi a poradenstvo v oblasti výchovy detí.

## Faktory úspechu pri vytváraní sietí

*Združenie pre rodinu* je súčasťou veľkej siete, ktorá je organizovane riadená, má spoločné ciele, na ktorých sa všetci dohodli, ktoré sú pre všetkých aktérov záväzné. Samozrejme, musia vidieť prínos takejto spolupráce pre všetkých zainteresovaných. Týka sa to najmä podnikov napríklad tým, že si prorodinnými opatreniami udržia kvalifikované pracovné sily. Záujemcovia o prácu sa už nezaujímajú len o mzdu a pracovné podmienky, ale pýtajú sa aj na možnosti zosúladenia pracovného a rodinného života. Preto sú tieto programy pre zamestnávateľov zaujímavé a prospešné.

Dôležitá je však komunikácia – sústreďovať sa na cieľové skupiny a zisťovať, čo naozaj potrebujú. Nevymýšľať programy od stola. Každý člen siete je autonómny subjekt, ktorý sa snaží robiť niečo v prospech svojej organizácie, ale je dôležité, aby sa zapojil do spoločných aktivít. Treba rešpektovať názory a programy každého člena. Dôležité je vymieňať si skúsenosti s inými sieťami, aby sa programy neduplikovali, nezačínať veľa projektov naraz, pretože vzniknú problémy, ktoré môžu mnohých odradiť. Dôležitá je aj neustála propagácia aktivít v médiách, na internete, v tlači.

#### Riadenie siete:

Dôležitý stabilizujúci faktor je organizované riadenie:

- Prepájanie, súdržnosť, spolupráca
- Rokovanie a rozdelenie úloh, využitie zdrojov, koordinácia tém a obsahov
- Záväzné pravidlá, ako by sa v rámci siete malo správať.
- Komunikačné cesty
- Vzájomnosť, dávať a brať
- Dokumentácia, preverenie práce

#### Problémové body vytvárania sietí:

- Žiadne spoločné alebo nejednoznačne formulované ciele
- Nezáväzná dohoda
- Orientácia na ponuku, nie na potreby cieľovej skupiny
- Malá informovanosť o úlohách aktérov, zosilnenie predsudkov
- Nejednoznačne spoznatelný prínos sietí pre vlastnú prácu aktérov
- Nepoznanie budúcich (napr. časových) „zaťažení“
- Nevystačujúce zdroje
- Autonómia aktérov sa javí byť ohraničená („otázka moci“)
- Fluktuácia v rámci zúčastnených organizácií

## **Skúsenosti z Nemecka a možnosti realizácie programu zosúladovania pracovného a rodinného života na Slovensku, Mgr. Anna Klimáčková**

Riaditeľka, Národné centrum pre rovnosť príležitostí, Bratislava

Novelou zákona o sociálnych službách, účinnou od 1. marca 2017, sa do originálnej pôsobnosti odborov sociálnych vecí a rodiny dostala kategória poskytovania sociálnych služieb na podporu rodiny s deťmi. Jej súčasťou je poskytovanie služieb na podporu zosúladovania pracovného a rodinného života (§ 12 ods. 1 písm. b), bod 3. a 4 zákona č. 448/2008 Z. z. o sociálnych službách... v znení zákona č. 40/2017 Z. z.). Cieľom je predovšetkým podporiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami. Tento program má prispieť k tomu, aby najmä matky neboli diskriminované v prístupe k práci, aby si mohli prácu udržať, a u osamelých rodičov je to najmä potreba finančne zabezpečiť rodinu a predísť chudobe.

Oblasť zosúladovania pracovného a rodinného života je teda kľúčom k zvýšeniu zamestnanosti a zníženiu rizika chudoby u osôb s rodinnými povinnosťami. Zároveň však predstavujú základnú investíciu do rozvoja detí – prispievajú k boju proti predčasnému ukončeniu školy a ich obmedzenému prístupu na trh práce v dospelosti, či sprístupnením voľnočasových aktivít pre deti a mládež aj k prevencii kriminality. Existuje celospoločenský záujem podporovať rodiny, predovšetkým mladé rodiny, ktoré vychovávajú deti. Životné podmienky týchto rodín či podmienky ich pracovného uplatnenia určujú reprodukčné správanie obyvateľstva, ktoré má ďalekosiahle následky. Zatiaľ čo vo vyspelých krajinách majú tieto programy dlhoročnú tradíciu a dosahujú významné úspechy, na Slovensku stojíme na začiatku. V Nemecku s nimi pracujú už 13 rokov a dosiahli výsledky, z ktorých je možné sa poučiť.

### **Aká je situácia na Slovensku?**

Z analýzy existujúcich sociálnych služieb vyplýva, že medzi silné stránky patrí napríklad prispôsobivá pracovná sila – teda dobrý ľudský kapitál, potenciál dobrovoľných aktivít pri poskytovaní sociálnych služieb.

Slabými stránkami sú okrem iného aj:

- Nerozvinutá sieť sociálnych a zdravotných služieb pre deti
- Nedostatočné finančné zabezpečenie sociálnych služieb
- Nízka informovanosť obyvateľov o službách sociálnej starostlivosti
- Nízka úroveň partnerskej spolupráce medzi zamestnávateľmi, miestnou a štátnou správou a mimovládnyimi organizáciami v zabezpečovaní pomoci rodinám
- Izolácia žien s rodičovskými povinnosťami najmä na vidieku – nedostatok pracovných príležitostí v mieste bydliska, ktoré zabezpečia, aby matky bez problémov dokázali zosúladiť starostlivosť o deti a rodinu so zárobkovou činnosťou.

Muži dochádzajú za prácou a ženy sú nezamestnané, pretože im v mieste bydliska chýbajú predškolské zariadenia, voľnočasové programy pre školopovinné deti a vhodná, časovo zosúladená doprava do práce.

- Existujúce centrá voľného času, školské krúžky, športové aktivity pre deti nie sú systémovo riešené, pretože zamestnávajú deti len v niektoré dni a na krátky čas po skončení vyučovania.

Téma zosúladovania pracovného a rodinného života bola u nás doteraz len v deklaratívnej podobe a mnohí zástupcovia miestnych samospráv a štátnej správy nemali dostatočné informácie, ako by sa jej mali zhostiť.

Vo všeobecnosti u nás prevláda názor, že za prorodinné opatrenia sú zodpovední predovšetkým zamestnávateľia. Veľkí zamestnávateľia majú možnosť vytvárať prostredie ústretové k rodičom. Mnohí takéto programy majú a prezentujú ich napríklad v súťaži *Zamestnávateľ ústretový k rodine*, ktorú organizuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Prihlásených však každoročne býva len zlomok. Jedným z dôvodov je aj skutočnosť, že na Slovensku bolo v tejto oblasti veľmi nízke povedomie. Zamestnávateľia nemuseli „bojovať“ o kvalifikovanú pracovnú silu, o mladých ľudí, ktorí majú rodiny, deti. V súčasnosti sa však situácia mení a mladí odborníci si začínajú vyberať zamestnanie aj podľa toho, aké benefity pre rodinu zamestnávateľia poskytujú. Preto by iste aj zamestnávateľia uvítali iniciatívu, ktorá by im pomohla naštartovať takéto programy priamo v podnikoch.

Súčasný ekonomický problém malých firiem a štruktúra zamestnancov často neumožňujú vytvárať takéto služby pre svojich zamestnancov a ich deti samostatne. Aj z dôvodu nedostatku financií si nemôžu dovoliť také investície do sociálnych programov ako veľké firmy. Pre ne by bolo riešením spájanie sa – vytvorenie partnerskej spolupráce so všetkými dôležitými aktérmi na miestnej úrovni, s ktorými by na rozvoj takýchto programov združili finančné prostriedky, pracovné sily a pod.

Zamestnávateľia vo všeobecnosti však nemôžu niesť hlavé bremeno zodpovednosti za programy zamerané na starostlivosť o deti v predškolských zariadeniach, počas školského roku, školských prázdnin či starostlivosť o odkázaných členov rodiny pre svojich zamestnancov/zamestnankyne. Ide o problematiku, ktorá sa týka aktérov na všetkých úrovniach – štátnej, regionálnej, lokálnej, miestnej, podnikovej, vo sfére verejnej i súkromnej. Často sa zabúda na úlohu infraštruktúry v mieste bydliska a celkovej prorodinnnej klímy a na to, že všetky opatrenia prijímané na úrovni mestského či obecného zastupiteľstva by mali byť prehodnocované z aspektu ich prínosu pre občanov s rodinnými povinnosťami.

## Čo by mohli urobiť samosprávy?

Z programov realizovaných v Nemecku vyplýva, že samospráva je hybnou silou všetkých aktivít, ktoré sa na lokálnej úrovni realizujú. Tak ako je to v novele zákona o sociálnych službách, jej úlohou je vytvárať prostredie ústretové k rodine, zvyšovať kvalitu života ro-

dičov a eliminovať chudobu ohrozených rodín. Jednou z foriem je vytváranie partnerskej spolupráce všetkých organizácií, ktoré na jej území pôsobia, pretože na lokálnej úrovni je možné robiť dohovory, konkrétne programy pre rodiny zamerané na zosúladovanie pracovného, osobného a rodinného života. Tieto programy by mali byť zamerané na pokrytie všetkých aspektov, ktoré sa týkajú zamestnanosti rodičov a kvality života detí. Pri ich budovaní by mali úzko spolupracovať so zamestnávateľmi – nielen veľkými, ale aj malými či strednými firmami, ktoré samotné nedokážu zabezpečiť vhodné programy.

### **Programy ústretové k rodine by mali byť zamerané najmä na:**

- Rozširovanie siete cenovo dostupných predškolských zariadení pre rodiny s nízkymi príjmami, pre osamelých rodičov.
- Priestorovú dostupnosť predškolských zariadení v mestských aj vidieckych oblastiach. Napríklad zriaďovanie minijaslí/miniškôlok v areáli pracoviska alebo v jeho blízkosti tak, aby boli pre rodičov dostupné po ceste do/z práce.
- Zosúladenie otváracích a zatváracích hodín všetkých zariadení s mestskou a prímestskou dopravou, ktorú rodičia využívajú na cestu do práce a z nej.
- Vytvorenie zariadení pre voľný čas školopovinných detí tak, aby mohlo byť o ne postarané počas zamestnania rodičov.
- Zabezpečenie starostlivosti o deti počas prázdnin – letné tábory dostupné aj pre nízkopríjmové rodiny, denné tábory pre deti.
- Rozšírenie ponuky centier o minijasle, miniškôlky, kluby, záujmové krúžky, verejné športoviská pre deti, miestne kluby pre športovú a relaxačnú činnosť detí a detí a rodičov spoločne.
- Podpora sociálnych a zdravotných služieb aj pre odkázaných členov rodiny a zabezpečenie ich kvality a dostupnosti.
- Programy pre osamelých rodičov, najmä matky – pomoc so starostlivosťou o deti v čase, keď sú v práci (napríklad aj pre tie, ktoré pracujú na zmeny).
- Cenovo dostupné konzultačné centrá pre rodiny zamerané napríklad poradenstvo pre rodičov na zvládanie výchovných a rodinných problémov.
- Po dohode so zamestnávateľmi využitie ich areálov, športových a relaxačných priestorov pre deti zamestnancov (do 18 rokov). V partnerstve by sa tak mohli napríklad vytvoriť pracovné miesta pre vedúcich klubov.

Príklady dobrej praxe z Nemecka ukazujú, že vytvorenie komunikácie a siete spolupráce všetkých zainteresovaných subjektov (firiem, štátnych, miestnych, mimovládnych organizácií) v rámci lokalít mesta/regiónu vytvára možnosti vzájomnej koordinácie, spájania finančných nákladov na aktivity a kapacity na riešenie uvedených problémov. Spoločné podieľanie sa na rozvoji regiónu bude prospešné najmä pre obyvateľov.

Program zosúladenia pracovného a rodinného života osôb s rodinnými povinnosťami je na Slovensku nový. Verejná správa a samospráva, ktoré by mali byť jeho nositeľmi, potrebujú informácie a vzdelávanie, ako tvoriť efektívne partnerstvá. Ako zakomponovať tieto programy do miestnych politik a systému riadenia tak, aby dokázali zabezpečiť ich dostupnosť a udržateľnosť. Na to by mohli byť využité dlhoročné skúsenosti nemeckých partnerov, z ktorých časť nám predstavili na seminároch na Slovensku. V Nemecku pilotný program naštartovali z prostriedkov Európskej únie. Tieto zdroje by mohli byť na tento účel využité aj na Slovensku.







© Friedrich Ebert Stiftung Bratislava  
Bratislava 2017