



OPERAČNÝ PROGRAM
ĽUDSKÉ ZDROJE

Národný projekt

ZOSÚLADENIE RODINNÉHO A PRACOVNÉHO ŽIVOTA

Operačný program:	Ľudské zdroje
Žiadateľ:	Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny
Výška NFP:	11 055 163,39 EUR

Miesto realizácie projektu		
Štát	Región(NUTS II):	Vyšší územný celok (NUTS III):
SR	Západné Slovensko Stredné Slovensko Východné Slovensko	Trnavský kraj, Trenčiansky kraj, Nitriansky kraj, Banskobystrický kraj, Žilinský kraj, Prešovský kraj, Košický kraj

Stručný popis projektu
<p>Cieľom národného projektu je zlepšením podmienok pre zosúladenie pracovného a rodinného života zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, ako aj osamelých rodičov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa a ďalšie osoby, ktoré majú problémy pri zosúladení rodinného a pracovného života kvôli starostlivosti o závislých členov rodiny resp. domácnosti.</p> <p>Projekt sa zameriava na podporu zamestnávateľov, ktorí realizujú opatrenia pomoci zosúladenia pracovného a rodinného života osobám z cieľovej skupiny prostredníctvom možnosti návratu na trh práce formou zamestnania.</p> <p>Projekt je len jedným z celého radu opatrení podporujúcich zlepšenie podmienok pre zamestnanosť žien s opatrovateľskými povinnosťami. Iniciatíva Európskej komisie „Nový začiatok na riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny“ hovorí o niekoľkých pilieroch podpory zosúladenia rodinného a pracovného života, a to:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dostupné kvalitné služby starostlivosti o deti a závislých členov a členky rodiny. 2. Rovnovážnejšie rozdelenie zodpovedností za chod rodiny a vyššie zapájanie otcov do starostlivosti o deti. 3. Flexibilné formy práce. <p>Projekt bude realizovať Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a 43 úradov práce, sociálnych vecí a rodiny v rámci Západného, Stredného a Východného Slovenska.</p>

Popis východiskovej situácie
<p>Zamestnanosť žien úzko súvisí s rozdelením pracovných a rodinných povinností medzi ženami a mužmi, čo jasne dokazuje skutočnosť, že ženy majúce deti zvyčajne pracujú menej hodín v platenom zamestnaní, pričom trávajú viac času plnením neplatených povinností starostlivosti o deti, zatiaľ čo muži majú na platených pozíciách sklon pracovať vo väčšom rozsahu.</p> <p>Ženy - matky s malými deťmi patria podľa prieskumov spolu so staršími ženami medzi najviac znevýhodnené skupiny na trhu práce. V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené nerovné zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva, hlavne materstva. Zmena rodinného statusu zamestnancov a narodenie detí prináša v mnohých prípadoch aj zmenu správania zamestnávateľov. Veľká skupina z nich sleduje rodinnú situáciu svojich zamestnancov, robí problémy po návrate z rodičovskej dovolenky alebo má predsudky voči zamestnankyniam – matkám, ako i ženám najmä v rodovo netradičných oblastiach.</p> <p>V SR sa následne prejavuje výrazný rodový rozmer dopadu rodičovstva na zamestnanosť žien, ktorá variuje vo vyššej miere v závislosti od veku detí v rodine a veku odchodu do dôchodku, a v konečnom efekte sa nelíši od priemernej zamestnanosti žien v rámci EÚ, pričom v najproduktívnejšom veku je nad jej úrovňou.</p>

Napriek relatívne nízkej miere zamestnanosti matiek s deťmi vo veku do 6 rokov, v ostatných 6 rokoch táto narastala podstatne rýchlejšie ako v priemere EÚ, keď sa zvýšila o 5,3 p. b. z 36,8% v 2010 na 43,5% v 2017, pričom v roku 2018 opätovne poklesla o 0,9 p.b. . Napriek tomu je stály rozdiel v zamestnanosti v tejto skupine matiek stále výrazný, čo sa opakovane zdôrazňuje aj v Odporúčaniach Rady k národnému programu reforiem Slovenska. Konkrétne v roku 2018 Rada uviedla: „Rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov značne prevyšujú priemer EÚ. Na nízkej miere zamestnanosti žien v reprodukčnom veku sa podpisuje dlhá rodičovská dovolenka, ktorú si zriedkakedy berú muži, ako aj nedostatočné uplatňovanie pružných pracovných podmienok a obmedzená cenová a kapacitná dostupnosť zariadení starostlivosti o deti. Najmä u detí do troch rokov je dochádzka do takýchto zariadení extrémne nízka.“ Následne Rada odporučila SR podporovať zamestnanosť žien.

Na rozdiel od matiek malých detí sú matky detí vo veku nad 12 rokov zamestnané v SR v podstatne vyššej miere ako je priemer EÚ, v roku 2016 to bolo takmer 10 p. b. Dôvody efektu rodičovstva na zamestnanosť žien môžu byť rôzne, od nedostatku služieb starostlivosti o deti, resp. služieb požadovanej kvality a ich dostupnosti, cez nerovný prístup k ženám s malými deťmi, zlú celkovú situáciu na trhu práce, malých šancí na flexibilnú prácu alebo nevýhodnosť takéhoto riešenia, cez nastavenie podpory rodičom malých detí, až po hodnotové preferencie v otázke starostlivosti o deti.

Aj keď niektorí zamestnávateľia vypracúvajú zásady zohľadňujúce potreby rodín za účelom získania a udržania vysoko kvalifikovaných žien (a stále viac mužov), vo všeobecnosti platí, že postoje k organizácii práce sa zvyčajne nemenia a vyžadujú prítomnosť v práci a jej vykonávanie na plný úväzok alebo dlhšiu pracovnú dobu.

Podľa materiálu Iniciatíva Európskej komisie: Nový začiatok na riešenie problémov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ktorým čelia pracujúce rodiny, „Táto situácia vedie u žien k vysokému riziku chudoby a zároveň predstavuje plytvanie zdrojmi hospodárstva EÚ a neoptimálne rozdelenie zručností a schopností, ktoré ženy nadobudli počas vzdelávania. Existujú tu preto presvedčivé ekonomické dôvody na podporu účasti žien - opatrovateliek na trhu práce prostredníctvom ochranných opatrení aj politik na vyváženie pracovného a súkromného života. Tieto môžu prispieť k zvýšeniu zamestnanosti, pokiaľ sa na vyriešení vznikajúcich nedostatkov na trhu práce a riešení fiškálne problémy vyplývajúce z demografického starnutia, a to bez vnucovania akýchkoľvek konkrétnych priorit rodičom a osobám starajúcim sa o odkázaných príbuzných pri organizovaní ich rodinného života. Môžu prispieť aj k zníženiu rizika chudoby a sociálneho vylúčenia ľudí s opatrovateľskými povinnosťami. Koniec koncov by mali aj pracujúce ženy požívať primeranú úroveň ochrany pri práci, najmä za účelom zachovania svojho zdravia aj zdravia svojich detí, príp. za účelom ochrany proti nekorektným praktikám prepúšťania alebo iným diskriminačným prístupom.“

Predkladaný projekt je opatrením jedného z troch pilierov podporujúcich zlepšenie podmienok pre zamestnanosť žien s opatrovateľskými povinnosťami, a to:

1. Flexibilné formy práce – ide o pilier, ktorý sa zameriava na podporu dostupnosti flexibilných foriem práce a v ktorom doposiaľ v praxi nenastal podstatný posun. Prax ukazuje, že flexibilné formy práce sú rozhodujúcim mechanizmom tak pre skorší návrat žien na trh práce, ako aj pre udržanie kontaktu s pracoviskom počas materskej resp. rodičovskej dovolenky. Najmä skrátený pracovný úväzok alebo domácka práca sú medzi matkami obľúbené, pričom stále je na trhu nedostatok takýchto pracovných príležitostí.
2. Dostupné kvalitné služby starostlivosti o deti a závislých členov a členky rodiny - na

podporu tohto piliera sú implementované aktivity v rámci EŠIF ako aj mimo neho, a to napr. NP „Príspevok na starostlivosť o dieťa“ na podporu služieb starostlivosti o deti do 3 rokov, DOP v rámci výzvy „Zosúladenie rodinného a pracovného života“ na podporu flexibilných foriem starostlivosti o deti, ako aj výzvy z OP IROP na zvýšenie kapacít infraštruktúry materských škôl. Na podporu starostlivosti o závislých členov a členky rodiny je to napr. DOP „Podpora opatrovateľskej služby“.

3. Rovnovážnejšie rozdelenie zodpovedností za chod rodiny a vyššie zapájanie otcov do starostlivosti o deti - na podporu tohto piliera je v SR úspešne zavedená prax čerpania materskej dovolenky otcom, pričom trend otcov využívajúcich túto možnosť neustále narastá. V júni 2018 z celkového počtu cca 32 tisíc osôb na materskej dovolenke bolo 17% otcov, kým pred 2 rokmi to bolo iba 4,6% a pred 5 rokmi iba 0,5%.

Situácia na trhu práce z hľadiska nezamestnanosti:

Miera evidovanej nezamestnanosti (MEN) dosiahla v septembri 2018 úroveň 5,38 %. Medziročne poklesla o 1,04 p. b. Miera nezamestnanosti vypočítaná z celkového počtu uchádzačov o zamestnanie (UoZ) v septembri 2018 dosiahla úroveň 6,52 %, čo znamená medziročný pokles o 1,07 p. b. Stav celkového počtu UoZ ku koncu septembra 2018 bol 179 123 osôb. Medziročne poklesol o 27 764 osôb, t. j. pokles o 13,42 %. Z toho počet nezamestnaných žien v evidencii UoZ v septembri 2018 bol 102 205 osôb, čo predstavuje 57,06 % z celkového počtu UoZ. V porovnaní s rovnakým obdobím minulého roka, kedy bolo v evidencii 113 282 žien (t.j. 54,76 % zo všetkých UoZ) je to medziročný pokles o 11 077 osôb. Percentuálny podiel žien na celkovom počte UoZ medziročne vzrástol o 2,3 p. b. Počet UoZ s rodičovskými povinnosťami starajúcimi sa o dieťa/deti vo veku do 6 rokov k 10. októbru 2018 bol 7 089 osôb. Počet UoZ, ktorí žijú ako osamelé dospelé osoby s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na ich starostlivosť alebo starajúci sa aspoň o jedno dieťa pred skončení povinnej školskej dochádzky (§ 8 ods. 1 písm. g) zákona o službách zamestnanosti) ku koncu septembra 2018 bol 819 osôb.

Národný projekt nenadväzuje na iné národné projekty realizované Ústredím práce, sociálnych vecí a rodiny v predchádzajúcom období. Nepriamo však nadväzuje na pilotný projekt Rodina a práca, ktorý bol implementovaný v minulom programovom období z OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia. Prijímateľom NP bola Implementačná agentúra MPSVR SR. V priebehu necelého roka realizácie projektu (2016) bolo podporených 768 zamestnávateľov, ktorí vytvorili 1 395 pracovných miest na flexibilné formy práce. V danom roku nastal aj výraznejší nárast zamestnanosti žien s deťmi do 6 rokov o 3 p. b. (viď Tab. 1), čo bol najrýchlejší nárast za sledované obdobie od r. 2010. Na základe odporúčania EK bola podpora zamestnávania žien s malými deťmi v rokoch 2017-2018 riešená formou dopytovo orientovanej výzvy OP IZ DOP 2017/3.2.1/01, ktorá sa nestretla s očakávaným záujmom. Nastavenie výzvy a minimálnej výšky žiadaných finančných prostriedkov neumožňovalo zapojiť malé a stredné podniky, ak chceli obsadiť napr. iba jedno alebo dve pracovné miesta. Navyše, aj projekt s malým finančným objemom predstavoval pre žiadateľa neúmerne vysokú administratívnu záťaž a veľa ŽoNFP neprešlo ani administratívnou kontrolou..

Spôsob realizácie aktivít projektu

Podpora zamestnávateľov pri flexibilnom zamestnávaní UoZ s rodičovskými povinnosťami sa bude implementovať ako vybrané aktívne opatrenie na trhu práce podľa § 54 zákona o službách zamestnanosti v menej rozvinutých regiónoch SR, prostredníctvom úradov práce,

sociálnych vecí a rodiny.

Projekt realizuje ústredie a 43 úradov v rámci SR mimo BSK.

Projekt sa realizuje prostredníctvom hlavnej aktivity **Podpora zosúlad'ovania rodinného a pracovného života**

Aktivita je zameraná na poskytovanie finančných príspevkov zamestnávateľovi, ktorý vytvorí nasledovné flexibilné formy zamestnávania:

- Pracovný pomer na kratší pracovný čas (§ 49 Zákonníka práce),
- Delené pracovné miesto (§ 49a Zákonníka práce),
- Domácka práca a telepráca (§ 52 Zákonníka práce).

Úrad poskytne finančný príspevok zamestnávateľovi - užívateľovi¹, ktorý prijme do pracovného pomeru uchádzača o zamestnanie z oprávnenej cieľovej skupiny, po dobu **minimálne 3 mesiace a maximálne 12 mesiacov.**² Finančný príspevok poskytuje zamestnávateľovi úrad, v ktorého územnom obvode zamestnávateľ zamestná UoZ z cieľovej skupiny na základe uzatvorenej písomnej dohody.

Podmienka pre žiadateľov - užívateľov:

Zamestnávatelia - užívatelia, ktorí sa úspešne uchádzali o podporu v rámci výzvy s kódom OP IZ DOP 2017/3.2.1/01 a bola s nimi uzatvorená zmluva o NFP, sú oprávnení uchádzať sa o podporu z tohto NP iba v prípade, ak predložia žiadosť na iné pracovné miesto, s inou uchádzačkou/-om o zamestnanie.

Z dôvodu, aby nedošlo k duplicite financovania rovnakých výdavkov na toho istého UoZ v tom istom čase, finančné príspevky nemôžu byť poskytnuté zamestnávateľovi na úhradu tých nákladov, na ktoré mu už boli poskytnuté príspevky z iných verejných zdrojov alebo zdrojov EŠIF.

Oprávnené výdavky

Finančný príspevok sa poskytne zamestnávateľovi mesačne, na **úhradu 95 % celkovej ceny práce zamestnanca**, ktorý bol prijatý do pracovného pomeru, najviac však vo výške **1,2 násobku minimálnej celkovej ceny práce** vypočítanej z minimálnej mzdy ustanovenej na príslušný kalendárny rok, v ktorom sa príspevok poskytuje. Pre rok 2019 najviac vo výške **843,648 €**. Výška príspevku bude v priebehu implementácie projektu upravovaná v závislosti od výšky minimálnej mzdy platnej pre príslušný kalendárny rok.

Výška finančného príspevku zodpovedá pracovnému pomeru dohodnutému na **ustanovený týždenný pracovný čas**. Ak bude pracovný pomer dohodnutý v rozsahu menej ako je rozsah ustanoveného týždenného pracovného času, výška príspevku sa pomerne **kráti**.

Finančné príspevky na úhradu časti celkovej ceny práce zamestnanca poskytované zamestnávateľom, ktorí vykonávajú hospodársku činnosť sú buď minimálnou pomocou (de minimis), alebo štátnou pomocou. Hospodárskou činnosťou sa rozumie každá činnosť,

¹ podľa § 3 zákona č. 5/2004 Z.z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v z.n.p.; termín užívateľ je definovaný v § 3 ods. 2 písm. d) zákona o príspevku z EŠIF.

² Štandardná dĺžka podpory bude 12 mesiacov, ak o to zamestnávateľ požiada. Kratšia podpora je uvedená pre prípady, ak príde žiadosť pred ukončením projektu a nebude možné čerpať celú dĺžku podpory.

ktorá spočíva v ponuke tovaru alebo služieb alebo v ponuke tovaru a služieb na trhu. Na ich poskytovanie sa vzťahujú pravidlá podľa zákona č. 358/2015 Z. z. o úprave niektorých vzťahov v oblasti štátnej pomoci a minimálnej pomoci a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o štátnej pomoci), a to, že príjemcom je ten, kto vykonáva hospodársku činnosť bez ohľadu na právnu formu a spôsob financovania a v koho prospech bol vykonaný právny úkon, ktorý ho oprávňuje na získanie pomoci.

Finančné príspevky budú poskytované v súlade s príslušnými platnými schémami pomoci:

1. Schéma pomoci de minimis na podporu zamestnanosti (schéma DM č. 16/2014 v platnom znení),
2. Schéma pomoci de minimis na podporu zamestnanosti v odvetví poľnohospodárskej výroby (schéma DM č. 7/2015 v platnom znení),
3. Schéma štátnej pomoci na podporu vzdelávania a pomoci na prijímanie do zamestnania a zamestnávanie znevýhodnených zamestnancov a zamestnancov so zdravotným postihnutím SA. 40975 (2015/X) v platnom znení.

Oprávnení užívateľa vo vzťahu k ústrediu resp. úradu v zmysle projektu sú:

Pre účel projektu musia byť všetci uvedení uchádzači o zamestnanie vedení v evidencii úradu práce, sociálnych vecí a rodiny najmenej 3 mesiace a zároveň spĺňať aspoň jednu z nasledovných podmienok:

- UoZ, ženy s rodičovskými povinnosťami, ktoré sa starajú o deti vo veku do 6 rokov,
- UoZ, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky (§ 8 ods. 1 písm. g) zákona o službách zamestnanosti),
- zamestnávateľa, SZČO

Cieľová skupina (OP ĽZ, špecifický cieľ 3.2.1.):

- UoZ s rodičovskými povinnosťami,
- UoZ s dôrazom na osoby s problémami pri zosúladovaní pracovného a rodinného života,
- zamestnávateľa, SZČO

Hlavná aktivita

Podpora zosúladovania rodinného a pracovného života

Ciele aktivity:

- ✓ zlepšiť podmienky pre zosúladenie pracovného a rodinného života,
- ✓ zvýšiť zamestnanosť osôb s rodičovskými povinnosťami, najmä žien, ako aj osamelých rodičov starajúcich sa aspoň o jedno dieťa a ďalších osôb, ktoré majú problémy pri zosúladení rodinného a pracovného života kvôli starostlivosti o závislých členov rodiny resp. domácnosti.

Podporné aktivity projektu

Informovanosť a publicita

Publicita a informovanosť bude zabezpečená a realizovaná počas celého obdobia trvania realizácie projektu v súlade s Manuálom pre informovanie a komunikáciu pre prijímateľov v rámci EŠI (2014-2020) pre Operačný program Ľudské zdroje. Publicita a informovanosť bude realizovaná prostredníctvom propagačných materiálov. Prostredníctvom nich bude prijímateľ informovať účastníkov projektu ako aj širokú verejnosť, že aktivity, ktoré sa realizujú v rámci projektu sa uskutočňujú vďaka prostriedkom poskytnutým z ESF. Publicita bude zabezpečovaná taktiež samostatnou prezentáciou formou plagátov, letákov, alebo inou formou prezentácie, ktorú si zvolia prijímatelia príspevkov.

Počas celej doby realizácie projektu sa budú uplatňovať nepriame výdavky na základe Paušálnej sadzby na nepriame výdavky v rámci národných projektov zameraných na AOTP pre Programové obdobie 2014 – 2020 zo dňa 8. 8. 2017.

Situácia po realizácii projektu a udržateľnosť projektu

Národný projekt má výrazne napomôcť podpore zamestnávateľov k využívaniu flexibilných foriem práce pri zamestnávaní UoZ z oprávnenej cieľovej skupiny UoZ / ZUoZ a zároveň pomáha zamestnávateľom pri vytváraní prorodinne orientovaného pracovného prostredia. Dané cieľové skupiny UoZ / ZUoZ majú spravidla najvýraznejšie problémy pri zosúladení rodinného a pracovného života kvôli zvýšenej potrebe starostlivosti o deti, alebo osoby odkázané na ich starostlivosť a práve preto sú odkázané na flexibilné formy práce, ktoré im lepšie umožnia zosúladiť rodinný a pracovný život.

Projekt prispeje ku zmene postojov zamestnávateľov k matkám a pre nich vhodnej organizácii práce, kedy budú ochotnejší využívať flexibilné formy práce v súlade so Zákonníkom práce. Táto zmena postoja, kedy už rodičovstvo, a hlavne materstvo, už nebude znamenať znevýhodnenie, povedie k lepším podmienkam pre zamestnanosť matiek a osôb starajúcich sa o závislých členov a členky domácnosti. Projekt zároveň podporí rozvoj miestnej zamestnanosti a tiež prispeje k zníženiu regionálnych disparít na trhu práce.

Získaním, resp. obnovením zručností sa zvýšia šance UoZ u podporených zamestnávateľov na získanie trvalého zamestnania. Predpokladáme, že v dôsledku realizácie projektu sa zamestná minimálne 1 000 osôb s rodičovskými povinnosťami.

Očakávanými výsledkami projektu sú:

- Zvýšenie zamestnanosti matiek s deťmi do veku 6 rokov,
- Zmena postojov zamestnávateľov pri zamestnávaní matiek malých detí,
- Zníženie rodového rozdielu dopadu rodičovstva na zamestnanosť žien.

Projekt napomáha k dosiahnutiu výsledkov špecifického cieľa 3.2.1.

Cieľová skupina

- UoZ, ženy s rodičovskými povinnosťami, ktoré sa starajú o deti vo veku do 6 rokov,
- UoZ, ktorý žije ako osamelá dospelá osoba s jednou alebo viacerými osobami odkázanými na jeho starostlivosť alebo starajúca sa aspoň o jedno dieťa pred skončením povinnej školskej dochádzky (§ 8 ods. 1 písm. g) zákona o službách zamestnanosti),
- zamestnávatelia, SZČO

Harmonogram realizácie aktivít			
Celková dĺžka realizácie aktivít projektu (v mesiacoch):		36	
Hlavné aktivity projektu	Typ aktivity	Začiatok realizácie aktivity	Koniec realizácie aktivity
Poskytovanie príspevkov	Podpora zosúlad'ovania rodinného a pracovného života	01.09.2019	31.08.2022
Podporné aktivity		01.09.2019	31.08.2022