



# Skloubení profesního a rodinného života & ESF

Orsolya Kisgyörgy  
plánovač  
Odbor programů zaměstnanosti  
Ministerstvo národního hospodářství  
Maďarsko

## Situace na pracovním trhu v Maďarsku

Zaměstnanost: 60,7%  
Muži: 66,8%  
Ženy: 54,9%

Nezaměstnanost: 10,9%

Hlavním důvodem nízké průměrné zaměstnanosti je mimořádně nízká účast určitých skupin na pracovním trhu:

- s nízkou kvalifikací
- mládež
- ženy s malými dětmi
- starší lidé

Proto je hlavním cílem vlády zvýšit pracovní výkonnost těchto skupin.

## Zaměstnanost žen ve věkové skupině 20 – 49 let s dětmi mladšími 6 let a bez nich

|                             | 2008  | 2009  | 2010  |
|-----------------------------|-------|-------|-------|
| Celkem (s dětmi a bez nich) | 61,1% | 61,1% | 60,7% |
| S 1 dítětem                 | 39,4% | 38,0% | 37,0% |
| Se 2 dětmi                  | 35,4% | 35,9% | 37,6% |
| S 3 dětmi                   | 21,7% | 21,4% | 19,4% |



## **Komplexní programy pro pracovní trh (SROP 1.1.2)**

- **Jednou z cílových skupin jsou rodiče navracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání**
- **Realizují je územní pracovní střediska (PES)**
- **Komplexní pomoc šitá na míru potřebám jednotlivých uchazečů o zaměstnání**
  - školení
  - asistence
  - mzdové subvence

# Inovační projekty zaměstnanosti (SROP 1.4.3)

- Na základě zkušeností Iniciativy Společenství EQUAL
- Realizují je nevládní organizace a další instituce
- Podporují pilotní projekty v oblasti zaměstnávání rodičů s malými dětmi
- Flexibilní výzvy k podání nabídek pro zajištění prostoru pro inovace
- Nejlepší postupy se v budoucnu mohou stát součástí hlavního proudu

## Startovní bonus

- Příspěvek zaměstnavatelům přijímajícím zaměstnance po rodičovské dovolené
- Příspěvek ve výši 27% po dobu až 1 roku
- Jednoduchá administrativa: po uzavření pracovní smlouvy se zaměstnancem, který je držitelem „Bonusové karty START“, zaměstnavatel neplatí příspěvek
- Spolufinancování ze strany Evropského sociálního fondu

## Podpora flexibilního zaměstnání

**Příspěvek** pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají své dřívější zaměstnance po rodičovské dovolené, v podobě **částečného příspěvku ve výši 7%** po dobu 12 - 36 měsíců, financovaný ze státního rozpočtu.

Hlavní ideou **nového Zákoníku práce** je **flexibilita**.

Zavádí různé **formy flexibilního zaměstnání** (sdílení práce – job sharing, práce na dálku, částečné úvazky, práce na směny) a **pružnější pracovní dobu a pracovní podmínky**. Nabývá účinnosti 1. července 2012.

Od 1. dubna je jmenován **vysoký představitel** odpovídající za zaměstnávání žen.

## **Skloubení profesního a rodinného života (SROP 2.4.5)**

Zveřejněno v březnu 2012.

- Zlepšení zařízení poskytujících flexibilní dětskou péči
- Flexibilní pracoviště
- Místní iniciativy

Celkový rozpočet: 27,5 mil. € (spolufinancováno Evropským sociálním fondem)



# Skloubení profesního a rodinného života (SROP 2.4.5)

## 1. Podpora zařízení poskytujících flexibilní dětskou péči

Na pracovištích a na místní úrovni.

- Služby „rodinné denní péče“ (pro 5 - 7 dětí pod dohledem 1 – 2 opatrovnic)
- Ostatní flexibilní formy péče o děti

O podporu mohou požádat všichni zaměstnavatelé v podnikatelském, veřejném i nevládním sektoru. Velcí zaměstnavatelé zaměstnávají vysoké procento žen – například nemocnice – jsou obzvláště vítáni.

Na místní úrovni: obce, nevládní organizace, místní podniky apod.

## **SKloubeni profesního a rodinného života (SROP 2.4.5)**

### **Akce a činnosti s nárokem na podporu:**

- **Náklady na přípravu** (např. autorizaci)
- **Zavedení služeb**
  - nákup vybavení (nábytek, hračky apod.)
  - menší renovace a úpravy objektů
- **Školení**
- **Pracovní náklady na opatrovnice**
- **Provozní náklady**

Očekávané výsledky: zhruba 2000 nových míst pro děti a 400 nových pracovních míst

# **Skloubení profesního a rodinného života (SROP 2.4.5)**

## **2. Flexibilní pracoviště**

Cílová skupina: kromě rodičů s malými dětmi všichni zaměstnanci

- Průzkum mezi zaměstnanci, analýza potřeb a příležitostí
- Zavádění flexibilních forem práce (částečné úvazky, sdílení práce, práce na dálku apod.)
- Flexibilní organizace práce (směny, pracovní doba apod.)
- Uzavírání pracovních smluv s novými zaměstnanci
- Zvýšení nákladů v důsledku reorganizace (např. administrativní náklady, ale v případě potřeby i náklady na infrastrukturu)
- Personalistika přívětivá vůči zaměstnancům
- Školení
- Školení v empatii pro vedoucí pracovníky

# Skloubení profesního a rodinného života (SROP 2.4.5)

## 3. Inovační místní iniciativy

Pilotní projekty k usnadnění profesního a soukromého života na místní úrovni. Odpovídající místním potřebám, cílem je zapojit co nejvíce zainteresovaných subjektů.

- Reorganizace služeb, zavedení nových
- Zlepšení spolupráce mezi zainteresovanými subjekty, nové formy spolupráce
- Uvážení pracovní doby a dostupnosti služeb (obecní úřady, všeobecní lékaři, školy, školky, jesle apod.)
- Menší investice do infrastruktury (např. místnosti pro matky s malými dětmi)
- Jiné aktivity odpovídající místním potřebám a představám (v souladu s předpisy Evropského sociálního fondu)
- Vytvoření nových pracovních míst v důsledku reorganizace.



Děkuji vám za pozornost!

[orsolya.kisgyorgy@ngm.gov.hu](mailto:orsolya.kisgyorgy@ngm.gov.hu)