**Výbor**

**Národnej rady Slovenskej republiky**

 **pre zdravotníctvo**

 **89.** schôdza výboru

 Číslo: CRD-877/2023

**208**

**U z n e s e n i e**

**Výboru Národnej rady Slovenskej republiky**

**pre zdravotníctvo**

**z 13. júna 2023**

k**návrhu poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Moniky KAVECKEJ, Mareka ŠEFČÍKA a Jany MAJOROVEJ GARSTKOVEJ na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov** (tlač 1591)

 **Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo**

 prerokoval návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Moniky KAVECKEJ, Mareka ŠEFČÍKA a Jany MAJOROVEJ GARSTKOVEJ na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 1591);

**A. s ú h l a s í**

 s návrhom poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Moniky KAVECKEJ, Mareka ŠEFČÍKA a Jany MAJOROVEJ GARSTKOVEJ na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 1591);

**B. o d p o r ú č a**

**Národnej rade Slovenskej republiky**

 návrh poslancov Národnej rady Slovenskej republiky Moniky KAVECKEJ, Mareka ŠEFČÍKA a Jany MAJOROVEJ GARSTKOVEJ na vydanie zákona, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 578/2004 Z. z. o poskytovateľoch zdravotnej starostlivosti, zdravotníckych pracovníkoch, stavovských organizáciách v zdravotníctve a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony (tlač 1591) schváliť s pozmeňujúcimi a doplňujúcimi návrhmi:

1. **V čl. I sa za bod 2 vkladá nový bod 3**, ktorý znie:

„3. V § 80b ods. 8 sa vypúšťa bodkočiarka a slová: „na jedno dieťa možno započítať najviac tri roky a za všetky deti súhrnne najviac šesť rokov,“.“.

 Nasledujúci bod sa primerane prečísluje.

Cieľom návrhu zákona je zmena započítavania odpracovaných rokov výkonu zdravotníckeho povolania pre účely základnej zložky mzdy zdravotníckeho pracovníka uvedeného v zákone aj pre ženy, ktoré ostali na materskej dovolenke s tretím a ďalším dieťaťom.

Ekonomické analýzy viacerých odborných inštitúcií ukazujú, že problém nedostatku zdravotníckych pracovníkov a osobitne zdravotných sestier bude narastať. V čase keď ženy - matky zvažujú návrat do svojho povolania môže mať práve započítavanie každej materskej dovolenky pre účely výpočtu mzdy nezanedbateľný potenciál prilákať kvalifikovaných zdravotníckych pracovníkov naspäť do náročného zdravotníckeho povolania. Obmedzenie na šesť rokov a na dieťa maximálne tri roky naznačuje prežívanie prekonanej štátnej politiky podpory dvoch detí. Tento demografický model už spôsobil krízu dôchodkového ale aj zdravotného systému. Najmä je takto určené pravidlo osobitne nevhodné pre zdravotnícky sektor, ktorý čelí závažnému nedostatku pracovných síl.

Zároveň by sa dosiahlo zrovnoprávnenie zdravotníckych pracovníkoch pri započítavaní odpracovaných rokov výkonu zdravotníckeho povolania z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky.

1. **V čl. I bod 3** znie:

„3. V § 80b ods. 8 sa za slovami „najviac šesť rokov“ vypúšťa čiarka a slová: „ak zdravotnícky pracovník bezprostredne pred odchodom na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku, na ďalšiu materskú dovolenku alebo ďalšiu rodičovskú dovolenku vykonával odborné pracovné činnosti, špecializované pracovné činnosti alebo certifikované pracovné činnosti v zdravotníckom zariadení v rozsahu získaného vzdelania“.“.

Podmieňovanie započítania materskej a rodičovskej do započítateľnej praxe tým, že k nástupu na materskú či rodičovskú dovolenku musí dôjsť bezprostredne zo zamestnania v zdravotníckom zariadení sa navrhuje vypustiť. Ide o raritné zákonné ustanovenie, ktoré neobsahujú podobné zákony.

Takáto raritná a nespravodlivá podmienka nemá racionálny význam a môže byť vnímaná ako istá forma diskriminácie (i) základe výberu materstva v skoršom veku po škole, (ii) na základe statusu zamestnania ale aj (iii)  na základe pohlavia.

Keďže dôjde k vypusteniu celej úpravy úprava navrhovaná v pôvodnom bode 3 stráca význam.

Započítavanie materskej a rodičovskej dovolenky patrí k štandardným a racionálnym zákonným úpravám pri rôznych typoch povolaní, ktoré sú upravené zákonmi. V zásade existujú dva prístupy.

Niektoré zákonné úpravy započítavajú ako odbornú prax pre účely odmeňovania celú materskú a rodičovskú dovolenku bez ohľadu na počet rokov. Pri zákone č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o štátnej službe“) sa podľa § 101, ods. 1 za vykonávanie štátnej služby považuje aj čas prestávky na dojčenie, materskej dovolenky, otcovskej dovolenky a rodičovskej dovolenky. Podľa § 117 ods. 2 citovaného zákona o štátnej službe sa platová tarifa podľa odseku 1 písm. a) sa za každý rok služobnej praxe zvýši o 1 %.

Iné zákony ako napríklad zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme a o zmene a doplnení niektorých zákonov a aj niektoré ďalšie zákony poznajú obmedzenie započítateľnej praxe pri materskej a rodičovskej dovolenke na šesť rokov.

Započítavať iba tú materskú a rodičovskú dovolenku na ktorú zamestnanec nastúpil „bezprostredne“ zo zamestnania sa ani v jednom z citovaných zákonov nenachádza.

Takáto raritná a nespravodlivá podmienka nemá racionálny význam a môže byť vnímaná ako istá forma diskriminácie (i) základe výberu materstva v skoršom veku po škole, (ii) na základe statusu zamestnania ale aj (iii)  na základe pohlavia.

Žena - matka, ktorá sa rozhodla splniť si svoje materské povinnosti hneď po ukončení štúdia nemôže byť v horšej situácii, ako žena - matka, ktorá začala pracovať a následne išla na materskú a rodičovskú dovolenku. Ba skôr naopak, z medicínskeho, spoločenského a aj čisto pracovného hľadiska sa javí ako vhodnejšie povzbudzovať ženy, aby materstvo neodkladali na neskorší vek, pretože tehotenstvá v staršom veku sú viac rizikové. Niektoré štáty najmä z ekonomického hľadiska podporovali a to aj finančne študentské manželstvá (napr. Veľká Británia a pod.) z presvedčenia, že štúdium a rodičovstvo sa dá zvládnuť a zároveň, po prvotnej záťaži v mladšom veku, ktorý rodičovstvo vyžaduje, sa vytvára dlhší časový priestor na pracovný život.

Zákonom stanovená podmienka môže predstavovať aj neodôvodnenú diskrimináciu na základe racionálne bezvýznamného statusu zamestnania v čase nástupu na materskú dovolenku alebo rodičovskú dovolenku.

Možno uviesť príklad. Obe ženy - matky sú v čase posudzovania (i) rovnako zamestnané u poskytovateľa, ktorý prevádzkuje ústavné zdravotnícke zariadenie, (ii) sú v rovnakom pracovnom zaťažení, (iii) odpracovali rovnaký počet rokov odbornej praxe, (iv) boli rovnako dlho na materskej a rodičovskej dovolenke, avšak pri zápočte ich materskej a rodičovskej dovolenky sa posudzuje a rozhoduje aj po rokoch práce bezvýznamná skutočnosť zo začiatku ich pracovnej kariéry, t. j. či boli bezprostredne pred nástupom na materskú či rodičovskú dovolenku zamestnané v zdravotníckom zariadení alebo neboli. Teda jedna z nich (tá, ktorá materstvo neodkladala) môže mať až o šesť rokov menej započítanej praxe a z tohto dôvodu stabilne nižšiu mzdu oproti druhej žene matke počas nasledujúcej desaťročia trvajúcej pracovnej kariéry.

A nejde vždy o slobodné rozhodnutie zo strany zdravotníckeho pracovníka. Môžu napríklad nastávať prípady, že žene – matke vo vysokom štádiu tehotenstva skončí pracovný pomer na dobu určitú (zamestnávatelia pomerne často využívajú tento inštitút pracovného pomeru na dobu určitú pri nástupe nových zamestnancov) a zamestnávateľ nevidí dôvod na predĺženie pracovného pomeru na dobu neurčitú. Žena tak nenastúpi na materskú dovolenku bezprostredne zo zamestnania, čo by nepredstavovalo vzhľadom k blížiacemu sa pôrodu ani takú veľkú finančnú stratu, tú však budú predstavovať nezapočítané roky praxe z materskej a rodičovskej dovolenku počas následnej dlhoročnej pracovnej kariéry.

Existuje množstvo dôvodov, pre ktoré nemusí byť zdravotnícky pracovník bezprostredne pred odchodom na materskú dovolenku či rodičovskú dovolenku zamestnaný. Neexistuje však racionálny dôvod na tak závažný negatívny zásah t. j. nezapočítanie inak započítateľnej materskej a rodičovskej dovolenky len z dôvodu, že zdravotnícky pracovník nebol bezprostredne zamestnaný v zdravotníckom zariadení tesne pred materskou alebo rodičovskou dovolenkou.

Hoci súčasná právna úprava vyzerá navonok neutrálna, zároveň disproporcionálne viac postihuje ženy - matky ako mužov odchádzajúcich na rodičovskú dovolenku a teda predstavuje aj možnú diskrimináciu na základe pohlavia, pretože (i) rodičovská dovolenka mužov vo vzťahu k trvaniu pracovného pomeru sa dá jednoduchšie naplánovať ako materská a rodičovská dovolenka žien závisiaca od tehotenstva a tiež preto, (ii) lebo ženy tie sú častejšie nezamestnané v etape rodičovstva ako muži.

Podľa Národnej stratégie zamestnanosti Slovenskej republiky do roku 2020 matky malých detí, ktoré sa vracajú po rodičovskej dovolenke do práce alebo sa uchádzajú o zamestnanie, patria k najviac znevýhodneným skupinám na trhu práce. Miera zamestnanosti žien 25–49 ročných 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 %.

1. **p o v e r u j e**

**predsedu výboru**, aby spracoval výsledky rokovania Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre zdravotníctvo z 13. júna 2023 spolu s výsledkami rokovania výborov Národnej rady Slovenskej republiky do písomnej spoločnej správy výborov Národnej rady Slovenskej republiky a predložil ju na schválenie gestorskému výboru.

 **Marek K r a j č í**

 predseda výboru

**Zuzana Š e b o v á**

overovateľka výboru