

Znižovanie
sociálnych rozdielov
medzi mužmi a ženami
a podporovanie
pracovnej
desegregácie

Evalvácia ex-ante
európskej iniciatívy
EQUAL v Slovenskej
republike

ASPEKT 

Bratislava február 2003

AUTORSKÝ TÍM:

Jana Cviková (koordinácia)

Aspekt

Jarmila Filadelfiová (koordinácia)

Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny

Jana Juráňová (koordinácia)

Aspekt

Katarína Paľková

Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny

Oľga Gyárfášová

Inštitút pre verejné otázky

Bernardína Bodnárová

Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny

Lívia Bíziková

Aspekt

Henrietta Kollárová

AdvoCats – obhajkyne žien

Záujmové združenie žien ASPEKT

Mýtna 38, 811 07 Bratislava

www.aspekt.sk, aspekt@aspekt.sk

Obsah

I. Analýza súčasného stavu v SR	5
II. Analýza doterajších programov a opatrení pri presadzovaní rovnosti príležitostí na trhu práce	41
III. Závěry analýzy	59
IV. Návrh prioritných opatrení iniciatívy EQUAL	63
Literatúra	72

Kľúčové pojmy

pohlavie (sex) | rod (gender) | rodové
stereotypy, rodovo špecifická deľba
práce (rodová deľba práce) | rodová
diskriminácia, rodovo podmienená
segregácia povolání (rodová segregácia povolání)
| politika rovnosti príležitostí,
uplatňovanie rodového hľadiska
(gender mainstreaming)

I. Analýza súčasného stavu v SR

Demografické trendy významné z hľadiska dopadu na situáciu žien a mužov

Pre demografický vývoj populácie SR je príznačný dlhodobý pokles pôrodnosti a postupný posun pôrodov do vyššieho veku: priemerný vek matiek pri pôrode sa zvýšil u prvorodičiek na 24,1 roka a za všetky pôrody na 26,5 roka. Následne klesá prirodzený prírastok populácie, ktorý v roku 2001 dosiahol v SR po prvý raz záporné hodnoty. Pri úbytku celkového počtu narodených sa zvyšuje podiel detí narodených mimo manželstva (19,8 % zo všetkých narodených).

Sobášnosť vykazuje v priebehu 90. rokov postupný pokles, súčasne sa posúva do vyššieho veku: priemerný vek pri uzatvorení sobáša sa v prípade žien zvýšil na 25,6 roka a za prvé sobáše na 23,8 roka, v prípade mužov je to 28,6 roka za všetky sobáše a 26,3 roka za prvé sobáše. Zároveň mierne rastie rozvodovosť, pričom asi 7 z 10 rozvedených manželstiev má aspoň jedno nezaopatrené dieťa.

Napriek týmto trendom zostáva manželská rodina väčšinou vým spôsobom životnej dráhy: v štruktúre populácie podľa rodinného stavu prevažujú vydaté ženy a ženatí muži, mierne sa zvyšuje zastúpenie slobodných a rozvedených mužov a žien, výrazný je prírastok ovdovených žien.

Rozdiely vo vekovej štruktúre žien a mužov

V roku 2001 mala SR takmer 5,4 milióna obyvateľov a z toho bolo 51,4 % žien. V priemere na 1000 žien pripadalo 944 mužov, no u jednotlivých vekových skupín sa pomer medzi pohlaviami mení. U mladších vekových skupín mierne prevažujú muži, po veku 45 rokov začínajú prevažovať ženy. So zvyšujúcim sa vekom ich prevaha narastá a pri najstarších obyvateľoch je počet žien dvojnásobný (69,2 % žien z obyvateľov starších ako 85 rokov). Tieto

trendy sa prejavujú aj v priemernom veku, ktorý sa priebežne zvyšuje a dnes je za ženy o 3 roky vyšší ako za mužov. V perspektíve 50 rokov možno vo vývoji obyvateľstva SR pozorovať nielen postupný nárast počtu starších obyvateľov, ale hlavne postupný nárast podielu žien v rámci staršej populácie. Zloženie populácie a vývojové trendy naznačujú, že populácia SR starne a staroba na Slovensku sa feminizuje.

Tendencie vývoja podľa biologického veku predurčujú aj štruktúru populácie z hľadiska produktívneho veku, čo má pre zamestnanosť a jej rodový rozmer veľký význam. Pokles pôrodnosti a následný úbytok detskej zložky populácie sa za posledných 10 rokov odrážal v ďalšom náraste produktívnej populácie (z 57,6 % v roku 1990 na 63,1 % v roku 2001). Znamenalo to neustále zvyšovanie potenciálu pre ekonomickú aktivitu a zamestnanosť a silnejúci tlak na počet pracovných miest. Súčasne sa menila i pohlavná štruktúra populácie podľa produktívneho veku. Za posledné desaťročia sú v rámci predproduktívnych a produktívnych obyvateľov viac zastúpení muži, medzi poproduktívnymi prevažujú ženy. V roku 2001 tvorili ženy 48 % z celkového počtu produktívnych obyvateľov a až 66,1 % z poproduktívnych. Na 100 dievčat pripadalo 127,3 poproduktívnych žien, kým na 100 chlapcov iba 62,1 poproduktívnych mužov. Tu však treba upozorniť, že časť týchto diferencií je spôsobená odlišným štatistickým vymedzením produktívneho veku pre ženy a mužov (pre ženy je to 15 – 57 rokov a pre mužov o 5 rokov viac, t.j. 15 – 59 rokov).

Vzdelanostná štruktúra a rodová segregácia vzdelávania

Zloženie žien a mužov v SR je podľa vzdelania už niekoľko desaťročí pomerne vyrovnané. Podiel vysokoškolského vzdelania je u mužov i žien takmer úplne rovnaký. Za stredoškolské vzdelanie s maturitou vykazujú vyšší podiel ženy a za stredoškolské vzdelanie bez maturity zasa muži. Základné vzdelanie je viac zastúpené v skupine žien.

I keď je štruktúra populácie žien a mužov SR podľa stupňa vzdelania pomerne vyrovnaná, z hľadiska zamerania či typu vzdelania vykazujú značné rodové rozdiely. Rodovo podmienená

segregácia vo vzdelávaní sa prejavuje už na stredných školách. Dievčatá prevažujú na pedagogických, zdravotníckych a knihovníckych školách (80 % a viac), ale aj na ekonomických školách (vyše 70 %); chlapci majú výraznú prevahu na lesníckych (90 %) a priemyselných školách (70 %); približne vyrovnanú štruktúru podľa pohlavia majú poľnohospodárske školy, konzervatóriá a gymnáziá.

Špeciálny typ stredných škôl predstavujú v SR tzv. dievčenské odborné školy, na ktorých študujú takmer výlučne dievčatá (v roku 2000 na 52 takýchto školách študovalo 6884 dievčat a 70 chlapcov). V súvislosti s týmto typom škôl vyslovil Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien obavu, či svojím zameraním nepodporujú tradičné stereotypné chápanie postavenia žien v spoločnosti, a vyžiadali si informácie o postavení a zameraní týchto škôl. Správa tiež upozorňuje na potrebu motivovať dievčatá pre štúdium technických odborov. Dievčatá SR sa totiž už dlhodobo oveľa viac orientujú na humanitné odbory štúdiá, chlapci zasa na technické. Za posledných 5 rokov sa ešte prehĺbila prevaha chlapcov na priemyselných školách a u dievčat došlo k zvýšeniu podielu na ekonomických a pedagogických školách.

Rovnaké tendencie k rodovej segregácii sa prejavujú i na študijných odboroch univerzít a vysokých škôl: ženy častejšie študujú na humanitných odboroch (65 %), muži zasa na technických fakultách (takmer 75 %). Vyvážené zloženie podľa pohlavia majú ekonomické a umelecké, ale aj poľnohospodárske fakulty. Za posledné roky sa podiel žien na univerzitných a ekonomických fakultách ešte zvýšil, podobne muži si upevnili zastúpenie na technických fakultách.

Podľa stupňa vzdelania majú ženy a muži v SR rovnaký vzdelanostný potenciál, dokonca u žien sa dá hodnotiť ako vyšší, výrazné rozdiely sa však prejavujú v členení podľa zamerania. Rozloženie žien a mužov v rôznych študijných odboroch sa vo významnej miere prejavuje na zamestnaneckej segregácii.

Ekonomická aktivita žien a mužov

V roku 1989 ženy v SR pomerne vysokou mierou participovali na trhu práce. Trh práce sa pre ženy širšie otvoril ešte počas socializmu a nepredchádzal mu výraznejší zápas za toto právo. Účasť

žien na trhu práce si vyžiadala socialistická industrializácia, ktorá so sebou priniesla deficit pracovných síl. Ten sa postupne zaplňal ženami (aj nábor žien do zamestnania), najmä v ľahkom priemysle, službách a poľnohospodárstve. Vstup žien na trh práce neskôr posilňovala (okrem všeobecnej povinnosti pracovať) nutnosť dvoch príjmov pre zabezpečenie potrieb rodiny, ako aj rastúca vzdelanostná úroveň žien a z toho vyplývajúca potreba sebarealizácie v zamestnaní. Ženy sa postupne v masovom meradle zapájali do pracovnej činnosti vo verejnej sfére.

Nárast produktívnej populácie viedol v priebehu 90. rokov zákonite k tomu, že sa zároveň zväčšovala proporcia ekonomicke aktívnych obyvateľov (pracovná sila spoločnosti). Tento trend pokračoval až do roku 2001, keď bolo na Slovensku 2652,5 tisíc ekonomicke aktívnych ľudí (o 7,4 % viac než v roku 1995). Z nich reprezentovali ženy 45,4 % a muži 54,6 %. Ekonomicke neaktívnych, čiže mimo trhu práce, bolo 1713,7 tisíc obyvateľov. Boli to hlavne dôchodcovia so 61,7 %, študenti a učni s 25,6 % a zostávajúcích 12,7 % pripadalo na: osoby v domácnosti (5,1 %), práce neschopných (2,3 %), na rodičovskej dovolenke (3,2 %), tzv. „odradených“ – neveria, že si nájdu prácu (1,7 %) – a na osoby, ktoré nechcú alebo nepotrebujú pracovať (0,4 %). Miera ekonomickej aktivity obyvateľstva (podiel pracovnej sily na celku dospelých obyvateľov) je v SR od polovice 90. rokov stabilizovaná na úrovni okolo 60 % (v roku 2001 predstavovala 60,7 %). Znamená to, že z obyvateľov starších ako 14 rokov je ekonomicke aktívnych 6 z každých 10 obyvateľov. Miera ekonomickej aktivity mužov a žien sa významne líši: u mužov bol v roku 2001 podiel pracovnej sily na celku mužov starších ako 14 rokov 69,2 % a u žien 53 %. Pod tento rozdiel sa podpisuje fakt, že v rámci žien je viac dôchodkýň, ženy sa dlhšie pripravujú na povolanie, zostávajú na materskej dovolenke a častejšie aj na rodičovskej dovolenke a v domácnosti.

Ekonomicke aktívne obyvateľstvo sa ďalej člení na pracujúcich a nezamestnaných. Teda aj keď pribúda ekonomicke aktívnych obyvateľov, nemusí to znamenať zvýšenie celkového počtu pracujúcich. V polovici 90. rokov sa na Slovensku prírastok ekonomicke aktívnych obyvateľov prejavoval v raste počtu pracujúcich, v posledných rokoch sa premietal viac do rastu počtu nezamestnaných. Za rok 2001 tvoril priemerný počet pracujúcich v SR viac ako 2123,7 tisíc osôb, z čoho bolo 46 % žien. Rýchlejší

úbytok v počte pracujúcich mužov než v počte pracujúcich žien spôsobil, že od roku 1995 sa neustále zvyšovalo zastúpenie žien na celku pracujúcich (zo 41,5 % narástlo o 4,5 %).

Rodové rozdiely a zmeny vykazujú nielen vývoj celkového počtu pracujúcich, ale aj porovnanie ďalších, podrobnejších charakteristík. Väčšina pracujúcich v SR má stabilné zamestnanie na plný pracovný úväzok. Práca v nestabilných zamestnaniach (dočasná, príležitostná a sezónna práca) a na skrátený pracovný úväzok sa využíva zriedkavejšie a začiatkom 90. rokov tieto formy využívali oveľa častejšie ženy. Koncom desaťročia sa začal prejavovať určitý posun. U pracujúcich na skrátený pracovný úväzok mierne vzrástol podiel žien. Medzi pracujúcimi v nestabilných zamestnaniach sa prejavil opačný trend – podiel žien tu klesol na 45,1 %. Mohlo by to znamenať, že sa u žien posilňuje zastúpenie stálej práce – či však pôjde o trvalejší trend, alebo dočasnú odchýlku spôsobenú napr. častejším zamestnávaním mužov na verejnoprospešné práce, ukáže až ďalší vývoj.

Nezamestnanosť žien a mužov

Od roku 1989 vzrástol v SR podiel nezamestnaných z minimálnych 1,6 % na 20 % z celku ekonomicke aktívnych osôb. Podiel žien na celkovej nezamestnanosti v priebehu 90. rokov mierne kolísal. Až do roku 1997 prekročoval 50 % (okrem obdobia 1993 – 94), od roku 1998 tvoria ženy menej ako polovicu nezamestnaných. Najnižší podiel na priemernom mesačnom počte nezamestnaných získali ženy v roku 1999, keď tvorili 44,1 % zo všetkých evidovaných nezamestnaných. V roku 2001 sa ich podiel zvýšil na 44,7 % ku koncu roka a 45,3 % v priemernom mesačnom počte. Za posledných 5 rokov Slovensko patrí k tým európskym krajinám, kde je nezamestnanosť žien nižšia. Potvrďuje to aj porovnanie priemernej ročnej miery evidovanej nezamestnanosti v roku 2001 (u žien dosiahla hodnotu 18,8 a u mužov 19,7).

Od roku 1994 prevažuje v podmienkach SR dlhodobá nezamestnanosť, a to platí pre obidve pohlavia. Percentuálne podiely dlhodobu nezamestnaných postupne narastali a od roku 1995 sa udržiavali nad 40 % celkovej nezamestnanosti. Dlhodobá nezamestnanosť je vysoká u obidvoch pohlaví, ale ženy zasahuje viac. V roku 2001 tvorila u mužov 37,5 % (po dlhšej dobe sa po prvý

raz znížila na úroveň nižšiu ako spomínaných 40 %) a u žien 45,7 %.

Nezamestnaných mužov je viac v rámci mladších vekových kategórií, podiel nezamestnaných žien stúpa v strednom veku. Okrem príčin súvisiacich s materskými a rodičovskými úlohami žien tento fakt pravdepodobne súvisí aj s tým, že s pribúdajúcim vekom žien sa znižuje ich prispôsobivosť ako rodová (samozrejme, aj individuálne diferencovaná) charakteristika. Súvisí to nielen so zdanlivo nižšou flexibilitou pri osvojovaní si nových poznatkov (napr. práce s PC), ale aj so skutočnosťou, že od žien sa na pracovisku očakáva (v oveľa väčšej miere ako od mužov), že budú vykonávať akúkoľvek prácu bez ohľadu na svoju kvalifikáciu a prax.

Vekové rozdiely v skladbe nezamestnaných mužov a žien sa prejavujú podľa rodinného stavu. Kým medzi podielom slobodných a ženatých mužov je rozdiel o 8 % v prospech slobodných (49,8 % slobodných k 41,8 % ženatých), medzi nezamestnanými ženami je vyšší podiel vydatých, a to o viac ako 26 % (31,3 % slobodných a 57,7 % vydatých). Tento dvojnásobný podiel vydatých pravdepodobne vyplýva jednak z menšej motivácie vydatých žien zamestnať sa a z možnosti ostať v domácnosti, ako aj z odmietavejšieho postoja zo strany zamestnávateľov, ktorí automaticky počítajú s viacnásobným zaťažením vydatej ženy. Najťažšie zamestnateľná je nekvalifikovaná pracovná sila, a to rovnako v skupine mužov aj žien.

Nezamestnanosť mladých žien a mužov

Jedným z mnohých dôvodov nezamestnanosti mladých ľudí je nezosúladenie potreby pracovnej sily z hľadiska určitých odborností so štruktúrou odborov vyučovaných na školách. Rizikovým faktorom je aj nárast počtu nezamestnaných mladých ľudí bezprostredne po ukončení školy, ktorý sa cyklicky opakuje s koncom školského roka, a neschopnosť trhu práce absorbovať ich v danom období.

Ak sa pozrieme na štruktúru nezamestnaných absolventov z hľadiska pohlavia, vidíme, že podiel žien a mužov medzi nezamestnanými absolventmi je vcelku vyrovnaný. V radoch nezamestnaných absolventov však majú miernu prevahu ženy (51 %).

U žien je výraznejšie zastúpená krátkodobá nezamestnanosť do 3 mesiacov. Značná časť nezamestnaných absolventov sa presúva do kategórie dlhodobo nezamestnaných (13 až 18 mesiacov), ktorá sa tiež výraznejšie prejavuje v kategórii žien. Čo sa týka štruktúry evidovaných absolventov podľa vyštudovaného odboru, nezamestnané absolventky sú v prevažnej miere koncentrované v odboroch, ktoré sa profilujú ako „ženské“. Sú to napr. „spoločenské vedy, náuky a služby“ (59,3 % žien – z nich 70 % má stredoškolské a stredné odborné vzdelanie). Pomerne vysoká je koncentrácia žien s odborními v rámci kategórie „technické vedy a náuky“ (24,8 % žien). Najčastejšie ide o mladé ženy, ktoré majú ukončené SOU alebo SOŠ v odboroch ako „textil a odevníctvo“. K výrazným zmenám v medzioročných stavoch ani pri týchto údajoch nedochádza. Ženy koncentrované v týchto odboroch sa aj vo väčšej miere presúvajú do kategórie dlhodobo nezamestnaných. Absolventky, ktoré sú nezamestnané, majú v priemere vyššie vzdelanie ako absolventi: vysokoškolačky sú predovšetkým z radov budúcich učiteliek a ekonómok, stredoškolačky majú vyštudovanú najmä ekonomiku, v menšej miere majú medzi nimi zastúpenie odbory ako poľnohospodárstvo, zdravotníctvo, či špeciálne technické odbory. Zarážajúco vysoký podiel žien je medzi nezamestnanými absolventkami gymnázia (až 71 % spomedzi všetkých absolventov gymnázia). Nezamestnaní muži sa sústreďujú predovšetkým v technických odboroch.

Osobitne riziková a problematická je kategória mladistvých nezamestnaných, teda mladých ľudí pred dovŕšeným 18. rokom veku. Práve v ich prípade výrazne vystupujú do popredia také bariéry ako nedostatočná kvalifikácia, nedostatočné či neukončené vzdelanie. Väčšina z nich opustí školu bez ukončenia odbornej prípravy. Mnohí zamestnávateľia ich pre nízky vek a často i problémový postoj k práci a k získaniu vzdelania odmietajú akceptovať ako pracovnú silu. Preto sa veľká časť z nich presunie do dlhodobej nezamestnanosti. Podiel žien na celkovej nezamestnanosti mladistvých predstavuje 39 %. Podiel žien na dlhodobej nezamestnanosti mladistvých je 27,5 % žien oproti 23,2 % mužov.

Pokiaľ ide o rozloženie nezamestnaných absolventov a absolventiek, nezaznamenávame dramatické rozdiely medzi regiónmi. A nie sú výrazné rozdiely ani medzi mužmi a ženami. Ako regióny s najvyššou kumuláciou nezamestnanosti v tejto kategórii môžeme označiť Košický, Prešovský a Nitriansky kraj.

Najvyššiu mieru úspešnosti vykazujú absolventi vysokých škôl.

Najproblémovjším je umiestňovanie absolventov stredných škôl. Skutočnosť, že ženy majú vysoké zastúpenie medzi absolventmi stredných škôl (62 %), má vážne dôsledky práve na uplatňovanie mladých absolventiek na trhu práce. Otvárajú sa teda mnohé otázky ohľadom relevantnosti študijných odborov vzhľadom na požiadavky trhu práce, flexibility školského systému, otázky vhodnej prípravy vstupu žien do sveta práce.

Štruktúra pracujúcich podľa pohlavia

Porovnanie zastúpenia žien a mužov podľa spôsobu účasti na trhu práce (pracujúci či nezamestnaní) ukázalo, že za posledné obdobie je angažovanosť žien mierne vyššia. Podiel žien na celkovej počte pracujúcich je vyšší ako na celkovej počte nezamestnaných, aj vzájomný pomer pracujúcich a nezamestnaných je za ženy mierne priaznivejší. Z celku ženskej pracovnej sily podľa priemerných mesačných prepočtov za rok 2001 pracovalo 81,2 % a nezamestnaných bolo 18,8 %. Za mužskú pracovnú silu bol tento pomer 80,3 % ku 19,7 %.

Najväčšie rodové rozdiely sa však skrývajú v rámci skupiny pracujúcich. Podobne ako v iných krajinách, aj na Slovensku niektoré odvetvia a pozície obsadzujú viac ženy, v iných dominujú muži. Muži a ženy sa koncentrujú v určitých sektoroch, odvetviach či typoch povolání, ktoré sa potom následne začínú vnímať ako typicky „mužské“ a typicky „ženské“.

A/ Horizontálna segregácia

Štruktúra pracujúcich žien a mužov sa líši podľa sektora vlastníctva. Súkromný sektor bol od začiatku (v SR vznikol po roku 1990) viac satureovaný mužskou časťou populácie. I keď sa postupne zastúpenie žien zamestnaných v rámci súkromného sektora zvyšuje, tvoria stále iba menšiu časť tejto skupiny (41,5 %). Medzi zamestnancami verejného sektora je podiel žien 50,5 %.

Medzi podnikateľmi zastúpenie žien dosahuje iba jednu štvrtinu (25,5 %). V roku 2000 bolo v SR 42,4 tisíc podnikateľiek,

z čoho 27,6 tisíc boli podnikateľky bez zamestnancov a 14,8 tisíc podnikateľky so zamestnancami. Z podnikateľov bez zamestnancov tvorili ženy 24,5 % (v roku 1998 to ešte bolo 26,8 %) a z podnikateľov so zamestnancami 28,5 % (v roku 1998 len 25,5 %). Z údajov vyplýva, že zastúpenie žien sa v rámci podnikateľského sektora mierne zvýšilo, ale súkromný sektor celkovo zostáva zatiaľ v SR doménou mužov.

Za posledné obdobie sa dá pozorovať výraznejší celkový rast malého a stredného podnikania (MSP), čo súvisí predovšetkým so stabilizovaním podmienok pre MSP zo strany vlády. Rok 2001 bol v tomto smere prelomovým, počas neho došlo k najvýraznejšiemu rastu: zvýšil sa podiel MSP na hrubej produkcii a zvýšila sa v ňom aj zamestnanosť. V roku 2001 sa evidovalo 303 506 fyzických osôb v malom a strednom podnikaní, z čoho bolo 279 597 živnostníkov a živnostníčok, 12 187 osôb podnikajúcich v slobodných povolaniach a 11 722 samostatne hospodáriacich roľníkov. Z regionálneho hľadiska sa prejavuje typická koncentrácia MSP v Bratislavskom kraji, kde je podiel živnostníkov približne trojnásobne vyšší ako v ostatných regiónoch. Štatistické údaje o účasti žien v podnikateľskom sektore sú však veľmi nedostatočné – všetky štatistiky sa orientujú len na skupinu „podnikatelia“ (bez rodovej špecifikácie).

U vypomáhajúcich členov domácnosti v rodinnom podniku dlhodobo prevažujú ženy (vyše 70 %). V roku 2001 v celoslovenskom meradle ženy tvorili 75 % vypomáhajúcich členov v MSP, teda aj tu sa zachováva typická segregácia žien a mužov na trhu práce.

Rodové rozdiely sa prejavujú aj v prípade porovnávania *sektorov ekonomickej činnosti*. Vo všeobecnosti dochádza v ekonomike SR k poklesu podielu pracujúcich v primárnom sektore (na 6,1 % v roku 2001) a v sekundárnom sektore (na 37,6 %), oproti tomu v terciárnom sektore celkový počet pracujúcich vzrástol (na 56,2 %). Účasť jednotlivých pohlaví na troch základných hospodárskych sektoroch je na Slovensku značne diferencovaná. Sektorom žien je terciárny sektor, v ktorom sa pracovne angažuje 70,5 % pracujúcich žien. V sekundárnom sektore je podiel žien iba 25,5 % a v porovnaní s podielom mužov je nižší takmer o polovicu (z pracujúcich mužov sa v sekundárnom sektore angažuje 47,2 %). V primárnom sektore pracuje iba 4 % žien, z pracujúcich mužov je to 8,9 %. Aj keď sa u oboch podsúborov preja-

vuje spoločná tendencia k vyprázdňovaniu primárneho a posilňovaniu terciárneho sektora, u žien je oveľa silnejšia. Ženy prevládajú v sektore služieb, muži sú približne rovnako rozdelení medzi priemysel a služby.

Sektorová segregácia sa prenáša aj do štruktúry pracujúcich podľa odvetví národného hospodárstva. Muži výrazne prevažujú v stavebníctve (takmer 92 % pracovníkov v stavebníctve), v ťažbe nerastných surovín (87,5 %) a vo výrobe a rozvoде elektriny, plynu a vody (82,4 %). Prevalu si udržiavajú tiež v poľnohospodárstve (3/4 pracujúcich). Muži prevažujú v doprave a telekomunikáciách (70 %), pri práci s nehnuteľnosťami a vo vývoji (vyše 60 %). Ide teda zväčša o odvetvia, ktoré si vyžadujú vzdelanie a profesionálnu prípravu technického smeru.

Z klasických kategórií ekonomickej činnosti získali ženy na Slovensku prevahu najmä v ľahkom priemysle, v obchode a reštauračných službách (okolo 60 %). Najvýraznejšie však prevažujú v školstve (takmer 80 %), zdravotníctve a sociálnej starostlivosti (vyše 82 %), v peňažníctve a poisťovníctve (takmer 70 %). V týchto odvetviach sa podiel žien priblížil k trom štvrtinám alebo túto hranicu prekročil, čím sa z nich stali feminizované odvetvia. Okrem peňažníctva a poisťovníctva sú to odvetvia, ktoré vykazujú najnižšiu priemernú mzdu.

Najväčším feminizovaným odborom v SR je zdravotníctvo a sociálna starostlivosť a školstvo. V školstve okrem vysokých škôl a univerzít prevažujú ženy vo všetkých typoch škôl (materské školy sú výlučnou záležitosťou žien, podobne na špeciálnych a základných školách tvoria ženy vyše 80 % z celkového počtu učiteľov). Medzi učiteľmi gymnázií sa zastúpenie žien blíži k trom štvrtinám a preva ha žien sa posilnila i na stredných odborných školách a učilištiach (blíži sa k 70 %). Postupný odliv mužov zo školstva, ktorý sa prejavuje už dlhšiu dobu, spôsobujú do značnej miery nízke mzdy. V najbližšom období sa táto tendencia pravdepodobne nezmení, o čom svedčí i to, že na pedagogických školách výrazne prevažujú dievčatá.

B/ Vertikálna segregácia

Výrazné rodové rozdiely sa prejavujú aj podľa typu zamestnania. V rámci 9 hlavných tried podľa klasifikácie zamestnaní je preva-

ha mužov na Slovensku typická u skupiny remeselníkov a kvalifikovaných robotníkov a u zamestnaní, ktoré súvisia s obsluhou strojov a zariadení. V týchto robotníckych profesiách muži dosahujú 80 %. Ale dominujú aj v najvyššej triede zamestnaní, medzi *zákonodarcami, vedúcimi a riadiacimi pracovníkmi*. Tu sa ich preva ha pohybuje na úrovni okolo 70 %. Pri zohľadnení vyrovnanej vzdelanostnej štruktúry mužov a žien na Slovensku je takáto vysoká diferencia v najvyššej triede zamestnaní v neprospech žien pomerne prekvapujúca. Takáto slabá účasť žien na riadení pravdepodobne nie je výsledkom úrovne vzdelania, ale iných bariér.

Opačný pomer, preva ha žien, je typická u nižších administratívnych zamestnancov (77,3 % žien) a prevádzkových pracovníkov v službách a obchode (66,5 %). Zvýšenie vzdelanostnej úrovne žien SR viedlo postupne k tomu, že ženy získali väčšinové zastúpenie aj medzi vedeckými a odbornými duševnými zamestnancami (62,1 %) a medzi technickými a zdravotníckymi zamestnancami (61,2 %).

Vyrovnané zastúpenie mužov a žien majú iba dve zamestnanecké kategórie: pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci a poľnohospodárski robotníci.

Najvyššiu úroveň riadenia a rozhodovania v krajine predstavuje vláda a parlament. Rodová segregácia týchto pozícií je na Slovensku dlhodobo priam priepastná.

Súčasný stav vo vláde, v ktorej nie je ani jedna žena, a v parlamente, v ktorom je 29 žien, čo predstavuje 19,3 % zo všetkých 150 poslancov, svedčí o veľmi nepriaznivom trende v SR. Z pohľadu EÚ je takýto stav neštandardný, pretože vo väčšine členských štátov EÚ zastúpenie žien vo vláde predstavuje jednu tretinu, v mnohých sa približuje k paritnému. Z toho vyplýva, že v účasti žien a mužov na moci sa na Slovensku prejavuje výrazná rodová priepasť, a to tak vo sfére zákonodarnej, ako i výkonnej. Podobná situácia je na regionálnej úrovni samosprávy a štátnej správy. Ani jedna žena nezastáva post predsedníčky vyššieho územného celku ani primátorky krajského mesta, spolu v mestách sú iba 3 ženy primátorkami a v obciach je 20,3 % starostiek. Väčšina slovenskej verejnosti, a to nielen ženskej, ale aj mužskej, je presvedčená o znevýhodnení žien pri moci a rozhodovaní a je otvorená aj praktickým opatreniam na zvýšenie zastúpenia žien v politike.

Rodová segregácia, horizontálna i vertikálna, sa prejavuje i v takom odvetví, ako je poľnohospodárstvo. Toto odvetvie NH

prešlo po roku 1989 výraznými zmenami a súčasnú situáciu ešte stále nemožno považovať za stabilizovanú. Počet zamestnancov od roku 1989 do roku 2000 klesal a v súčasnosti dochádza k stagnácii alebo k miernemu rastu. Z pracujúcich v poľnohospodárstve približne 32 % tvoria ženy, pričom najsilnejšie zastúpenie v tomto sektore majú ženy v Banskobystrickom a Bratislavskom kraji (v EÚ zamestnanosť žien v poľnohospodárstve dosahuje asi 37 %).

Rodovo podmienená segregácia v tomto odvetví je veľmi výrazná najmä na vedúcich postoch (vertikálna), na ktorých ženy tvoria len 1,8 %. (V EÚ je to medzi 20 – 25 %, aj nižšia miera zastúpenia žien presahuje 10 %.)

Segregáciu môžeme pozorovať aj z hľadiska vekovej štruktúry. U mužov sú približne v rovnakej miere zastúpené všetky kategórie od 35 rokov, pričom aj interval do 29 rokov je pomerne významne zastúpený. U žien prevláda kategória nad 65 rokov, z ostatných kategórií je pomerne silno zastúpený interval 40 – 54 rokov. Zastúpenie mladších žien (25 – 40 rokov) je minimálne, niekoľkonásobne nižšie ako u mužov. A to napriek tomu, že v ostatných 10 rokoch ustavične narastá počet absolventiek VŠ poľnohospodárskeho zamerania.

V minulosti sa v poľnohospodárstve zamestnávali najmä ženy s nižším vzdelaním, pri transformácii poľnohospodárstva boli práve tieto ženy prepúšťané najskôr. Zmenila sa tým celková štruktúra pracovníkov v tomto odvetví – vzrástol počet vyučených pracovníkov a pracovníkov s úplným stredoškolským vzdelaním, na úkor pracovníkov bez SŠ vzdelania (najmä žien). Zastúpenie vysokoškolsky vzdelaných žien v poľnohospodárstve je približne 9,5 %, zastúpenie vysokoškolsky vzdelaných mužov je 15,5 %.

Najväčšie rodové rozdiely sa v poľnohospodárstve prejavujú u fariem fyzických osôb, ktoré sú najčastejšie v spoločnom vlastníctve manželov. Vo viac ako 95 % týchto prípadov manžel vystupuje v role vlastníka farmy a jej manažéra. Na malých farmách to vedie k tomu, že manželka je okrem manžela jedinou pracovnou silou, pričom túto prácu často vykonáva ešte popri ďalšom zamestnaní. Vek manželky sa v 75 % týchto prípadov pohybuje v intervale od 35 do 55 rokov. Vo vlastníctve žien je len okolo 5 % fariem, pričom ide o rozlohou menšie farmy než tie, ktoré vlastní muži.

Ako vidieť z uvedených analýz, rodová segregácia odvetví či povolání zasahuje predovšetkým postavenie žien na trhu práce: slabšie zastúpenie žien v lepšie platených profesiách, nižšia participácia žien v rozhodovacích a riadiacich pozíciách. Absencia žien v určitých typoch zamestnaní svedčí nielen o rigidite trhu práce a jeho ekonomickej neefektívnosti (nedostatočné využitie ľudského kapitálu spoločnosti), ale v konečnom dôsledku pôsobí negatívne aj na pretrvávajúce rodových stereotypov, ako aj na status a sebahodnotenie žien.

Príjmové nerovnosti medzi ženami a mužmi

Zamestnanecká segregácia podľa pohlavia sa významným spôsobom premieta do rozdielov v mzdách mužov a žien, nie je to však príčina jediná. Nižšia mzda je v SR charakteristická práve pre odvetvia a profesie, v ktorých prevažujú ženy. Vo feminizovaných odvetviach sa mzdy pohybujú na úrovni alebo pod úrovňou priemernej mzdy v hospodárstve SR. Kým priemerná mesačná mzda za rok 2001 predstavovala 12 365 Sk, vo feminizovaných odvetviach (zdravotníctvo, sociálna starostlivosť, školstvo) nedosahovala ani 10 000 Sk, v troch odvetviach bola dokonca nižšia ako 9000 Sk. V celkovom vyjadrení tvorí za posledné roky priemerná mzda žien okolo 75 % priemernej mzdy mužov (konkrétne v roku 2001 to bolo 74,2 %). Táto mzdová disproporcía podľa pohlavia má v SR trvalejší charakter a s menšími odchýlkami pretrvávajú po celé 90. roky. Rozdiel v priemernej mesačnej mzde mužov a žien za posledné roky prekročil hranicu 3000 Sk, v roku 2001 dosiahol v priemere 3709 Sk.

Pretrvávajúcu disproporciu, napriek jednotným tarifným a mzdovým predpisom, potvrdzuje i porovnanie mzdy žien a mužov v rámci rovnakých vekových, zamestnaneckých či vzdelanostných kategórií. Rovnaká vzdelanostná úroveň mužov a žien nezabezpečuje rovnakú odmenu za prácu. Ženy mali nižšiu mzdu v každej vzdelanostnej kategórii a rozdiel sa pohyboval od 35 % do 22 % podielu mzdy mužov. S rastom vzdelania sa disproporcía neznižuje, naopak – za posledné dva roky sa práve v skupine vysokoškolákov prejavuje medzi ženami a mužmi najväčší rozdiel. V roku 2000 tvorili mzdy žien v tejto vzdelanostnej kategórii iba 65,4 % mzdy mužov. Rozdiely tu môžu byť ovplyv-

nené iným pracovným zaradením mužov a žien (viac mužov v riadiacích pozíciách a v súkromnom sektore, kde sú mzdy všeobecne vyššie), a môže sa tu tiež odrážať vyššia ochota žien pracovať na miestach s nižšou kvalifikáciou, čo v neposlednom rade súvisí s tradičnou ženskou socializáciou v našej spoločnosti. Druhý najväčší rozdiel je u stredného odborného vzdelania, kde môže byť príčinou odlišný podiel nadčasovej a nočnej práce medzi ženami a mužmi, ale najmä rozdiely medzi odmenami v ľahkom priemysle (väčšinou ženy) a ťažkom priemysle (väčšinou muži). Na príklade ochranných opatrení týkajúcich sa nočnej práce žien a „ženského“ ľahkého a „mužského“ ťažkého priemyslu jasne vidno, ako trh práce inštrumentalizuje ženy podľa aktuálnej potreby, využíva ich ako vždy dostupnú rezervu (napr. nárast platenej práce žien v čase industrializácie a pokus o presunutie žien do domácnosti v začiatkoch transformácie ekonomiky SR), pričom sa tu jednak vychádza z predstavy muža ako žiteľa rodiny, a teda z nerešpektovania autonómie ženy, ako aj všetkých alternatívnych foriem života, a jednak túto falošnú predstavu muža ako žiteľa rodiny reprodukuje. To sa prejavuje aj v skutočnosti, že i keď existoval zákaz nočnej práce pre ženy, bola z neho vždy možná výnimka, keď to trh práce, resp. spoločnosť potrebovala (napr. zdravotníctvo vo verejnej sfére, ale aj starostlivosť o deti v súkromnej sfére). Hoci je iste z hľadiska kvality života mužov i žien žiaduce, aby sa nutný rozsah nočnej práce minimalizoval, zákaz nočnej práce pre ženy v niektorých odvetviach predstavoval finančnú diskrimináciu. Zákaz nočnej práce pre ženy síce bol ako diskriminačný zrušený pred 2 rokmi, ale dôsledky na pracovnom trhu ešte pretrvávajú.

Z porovnania v rámci rovnakých skupín zamestnania vyplýva, že rozdiely sa prejavili vo všetkých kategóriách a neznižovali sa ani s rastúcou pozíciou. Dokonca u zákonodarcov a riadiacich pracovníkov bolo zaostávanie miezd žien najvyššie (takmer o 40 %). Najmenší rozdiel bol v mzdách kvalifikovaných robotníkov v poľnohospodárstve a nižších úradníkov (menej ako 20 %). Tieto tendencie sa opakujú s malými odchýlkami viacero rokov. Jednou z príčin môže byť fakt, že verejný sektor, ktorý pri odmeňovaní postupuje podľa jednotných tabuliek, je práve tým sektorom, kde sa ženy ľahšie presadia do vedúcich funkcií. V súkromnom sektore, kde je výška odmeny voľnejšia, prevažujú muži. Ďalším diferencujúcim činiteľom môže byť vzdelávacía

história mužov a žien (muži SR dosiahli vyššiu vzdelanostnú úroveň skôr než ženy) a rozdiely v dĺžke praxe (prerušenie pracovnej kariéry žien z dôvodu materstva, opatrovania či ošetrovania člena rodiny a pod).

Nároky a očakávania kladené na ženy v súkromí pravdepodobne ovplyvňujú kariéru žien, ako aj mzdové rozdiely medzi jednotlivými vekovými kategóriami. Rozdiely sa síce prejavujú u každej vzdelanostnej kategórie, aj u najmladších (o 12 %), ale intenzívnejšie začínajú byť po 25. roku (o 30 %). So zvyšujúcim sa vekom sa muži dokážu ľahšie prepracovať do vyšších pozícií a k lepším plateným zamestnaniam. S rastúcim vekom sa rozdiely ešte prehĺbujú (v kategórii 45 – 49 rokov na viac ako 30 %).

Celkové porovnanie vzdelanostných, zamestnaneckých a vekových skupín mužov a žien ukazuje, že v SR je diskriminácia v ocenení práce žien prítomná. Slovenská republika prijala do svojho právneho poriadku všetky smernice EÚ, týkajúce sa rovnosti príležitostí žien a mužov, vrátane Smernice rady č. 75/117/EHS (z 10. februára 1975), ktorá sa týka zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy. Problémom však zostáva uplatňovanie tejto zásady a absencia kontrolných a inštitucionálnych mechanizmov na rôznych úrovniach.

Za túto oblasť chýbajú aj údaje pre hlbšie analýzy príjmov. Dostupné údaje za SR v súčasnosti neumožňujú viacnásobné triedenia, hoci sú potrebné pre dôkladnú analýzu ako predpoklad zmeny existujúceho stavu, obmedzujúceho v profesijnej orientácii a v súkromnom živote ženy i mužov.

Stav spoločenského vedomia o rovnosti príležitostí

Aj názory verejnosti na Slovensku prezrádzajú, že od rovnosti príležitostí žien a mužov má naša krajina ďaleko. Súvisí to okrem iného aj s dlhou absenciou týchto tém v spoločenskej diskusii. Väčšina ľudí vníma postavenie žien ako horšie. Spomedzi mužov si to myslí 56 %, kým spomedzi žien až 82 %. Názor, že ženy majú rovnaké postavenie ako muži, zastáva iba 15 % žien a 34 % mužov. Porovnanie s výskumom IVO z marca 2000 ukazuje, že pohľad žien na svoje postavenie v spoločnosti sa za posledné dva roky nezmenil, ale medzi mužmi mierne pribudli zástan-

covia kritického názoru. Prevažuje názor, že na pracovisku sú uprednostňovaní muži, a to z viacerých aspektov – od výšky finančnej odmeny za prácu cez možnosť získať vyššiu riadiacu funkciu až po šancu získať prácu a udržať sa v zamestnaní pri prepúšťaní.

Podobne je väčšina ľudí presvedčených, že ženy sú znevýhodnené, keď sa chcú dostať na kandidačnú listinu politickej strany a byť zvolené do funkcie. Dôležitá je skutočnosť, že znevýhodnenie žien oproti mužom v oblasti práce i politiky konštatuje nielen výrazná väčšina žien, ale aj väčšina mužov, hoci v porovnaní so ženami menej početná.

Porovnanie s výsledkami podobného výskumu z marca 2000 ukazuje, že za posledné dva roky sa výrazne (o vyše 10 %) rozšíril okruh žien i mužov, ktorí konštatujú nižšie šance postupu žien v riadiacej hierarchii na pracovisku, ako aj v rámci straníckych štruktúr. Znamená to, že koncept „skleneného stropu“ zapúšťa vo vedomí slovenskej populácie korene.

Až 63 % žien je presvedčených, že so znevýhodnením žien sa nemožno zmieriť, ale naopak, treba ho odstrániť. U mužov je síce výrazne menej zástancov tohto názoru (40 %), je to však ešte vždy najvýznamnejšie zastúpená skupina mužov. Ďalšia štvrtina žien i mužov (25 %, resp. 24 %) síce neschvaľuje zvýhodňovanie mužov, berie ho však ako „odjakživa“ dané, a preto nemenné. A napokon iba 12 % mužov a zanedbateľné 3 % žien pokladajú uprednostňovanie mužov v zamestnaní za odôvodnené a nepociťujú potrebu nápravy.

Postoje k uprednostňovaniu mužov v zamestnaní nie sú v populácii rovnomerne rozložené. Za odstránenie nerovnosti príležitostí sa častejšie prihovárajú mladšie ženy; ženy i muži s vyšším vzdelaním; ženy i muži vykonávajúci tvorivú duševnú prácu, študentky a študentky; ženy i muži hlásiaci sa k strednej vrstve; obyvatelky a obyvatelia najväčších miest; najmä Bratislavského kraja.

Sociálne dôsledky segregácie a nerovností v odmeňovaní

V súvislosti s rodovými rozdielmi v mzdách treba upozorniť na skutočnosť, že tieto nerovnosti majú významné sociálne dopady. Premietajú sa do výrazných sociálnych rozdielov medzi ženami a mužmi v priebehu pracovnej aktivity alebo po jej ukončení. Nižšie priemerné mzdy žien sa prenášajú do výšky poberaného dôchodku a do možností zabezpečenia si služieb nevyhnutných pre starších ľudí. Pre veľkú skupinu žien, ktoré celý život pracovali za nízke platy, to môže v dôchodkovom veku prinášať značné ekonomické a sociálne problémy. V súvislosti s výraznou feminizáciou staroby na Slovensku to môže viesť aj k rastu chudoby žien v staršom veku, čo je jeden z najvýraznejších faktorov feminizácie chudoby. Počas ekonomickej aktivity rozdiely v mzdách ovplyvňujú napr. profit žien z nemocenského či sociálneho poistenia či dostupnosť úverov a hypoték.

A/ Rodové rozdiely v dôchodkoch

Rozdiely, ktoré majú korene v pracovnom živote mužov a žien, sa s nástupom do dôchodku premietajú do sociálnych dôsledkov. Výška starobného dôchodku, ktorý je najčastejšie jediným príjmom dôchodcov na Slovensku, sa odvíja od miesta muža či ženy na trhu práce, predovšetkým od odmeňovania za vykonanú prácu a od dĺžky zapojenia sa do trhu práce.

Ako ukázala analýza trhu práce, ženy v SR v súčasnosti častejšie pracujú v profesiách, ktoré sú tradične horšie platené, ale aj v rovnakej profesii majú často nižší plat ako muži. Tie ženy, ktoré sú dnes dôchodkyňami, mali ešte v porovnaní s mužmi nižšie vzdelanie, a aj preto boli ich platy nižšie. Mali tiež nižšie šance na kariérový postup ako muži – jednak v dôsledku prevahy starostlivosti o deti a rodinu, častejších výpadkov z práce kvôli starostlivosti o deti či iných členov rodiny, a jednak do zamestnania nastupovali v odvetviach, ktoré neboli spoločensky preferované (hlavne služby a odvetvia ľahkého priemyslu s nižšími platmi).

Všetky takéto znevýhodnenia žien v pracovnom procese sa premietajú do poberaného dôchodku. Príčiny nižšieho dôchodku žien nespočívajú v zákone o sociálnom zabezpečení, ale v od-

meňovaní za prácu počas ekonomicky aktívneho života. Dôchodkový vek je na Slovensku stanovený na 60 rokov pre mužov a 57 rokov pre ženy (u žien sa táto hranica znižuje podľa počtu vychovaných detí až na hranicu 53 rokov – čo istým spôsobom zohľadňuje, a teda aj uznáva spoločenský význam neplatenej práce pri starostlivosti o deti.

Počet poberateľov starobných dôchodkov k 31. 12. 2001 bol 772 341 (z tohto celkového počtu bolo 275 269 mužov a 497 072 žien). Najviac žien poberá dôchodky okolo hodnoty priemerného starobného dôchodku alebo pod ňou (k 31. 12. 2001 predstavovala priemerná výška vyplácaného starobného dôchodku 5782 Sk). S rastúcou výškou dôchodku počet poberateľiek v jednotlivých intervaloch klesá. Podstatne väčší počet mužov poberá vyššie dôchodky, než je priemerný dôchodok.

Príčiny takéhoto rozloženia spočívajú v nerovnostiach z pracovného života. Medzi bariérami profesijno-kariérového postupu, ale i odmeňovania práce žien zohrávajú najvýznamnejšie miesto: delba profesií na typicky ženské a typicky mužské, prerušovanie pracovnej dráhy z dôvodu materstva, sťažený kvalifikačný postup v dôsledku materstva a starostlivosti o deti a rodinu či domácnosť, opatrovanie starších príbuzných, skoršie ukončenie pracovnej aktivity, sťažený postup do riadiacich funkcií, rodové stereotypy.

Z demografických dát vyplýva, že ženy v SR žijú v priemere dlhšie, a teda aj dlhšie poberajú starobný dôchodok. Keďže so zvyšujúcim sa vekom sa potreby ľudí významným spôsobom menia (vyššie nároky na zdravotnícku či sociálnu starostlivosť, opatrovanie a i.) a na ich pokrytie sú potrebné dostatočné zdroje, nízke dôchodky sú nedostačujúce. V minulosti zabezpečovala opateru seniorov rodina, prevažne ženy v nej, teraz treba často zabezpečiť opateru mimo rodiny či špeciálnu opateru, ktorá buď nie je dostatočne rozvinutá, alebo je často finančne a regionálne nedostupná.

Demografická nerovnováha v skladbe populácie podľa pohlavia sa prejavuje i podľa veľkosti sídiel. Na vidieku majú staršie ženy oproti mužom výraznú početnú prevahu. Z hľadiska pokračujúceho procesu starnutia obyvateľstva treba konštatovať, že domy na vidieku nie sú dostatočne vybavené technickou infraštruktúrou, čo môže byť prekážkou aj pri poskytovaní vhodnej starostlivosti starším ľuďom vo vidieckych oblastiach.

V dôsledku starnutia populácie SR sa mení pomer medzi ekonomicky aktívnou a ekonomicky neaktívnou časťou populácie. V dohľadnej dobe Slovensko čaká zmena dôchodkového systému. Jedným z nástrojov riešenia problémov verejného financovania starobných dôchodkov je zvýšenie veku odchodu do dôchodku pre mužov a ženy. Predĺženie doby ekonomickej aktivity do vyššieho veku si vyžiada i zmeny na trhu práce. Keďže zmena sa dotkne vo vyššej miere žien (vyrovnanie veku odchodu do dôchodku s mužmi, a tým aj predĺženie ich zapojenia do trhu práce), veľmi dôležité je v súvislosti s pripravovanou dôchodkovou reformou zohľadniť situáciu žien.

Keďže sa má predlžovať dôchodkový vek, práca musí byť dostupná aj pre starších ľudí. U niektorých profesií sa so zvyšujúcim vekom znižuje produktivita, u niektorých sa otvára možnosť v zvýšenej miere využívať celoživotné skúsenosti. Nízka miera zamestnanosti starších pracovníkov je významným impulzom pre prijatie opatrení zameraných na udržanie ich pracovných kapacít, podporu celoživotného vzdelávania a flexibilných pracovných podmienok, ako aj na úpravu dôchodkového a daňového systému v tom zmysle, aby boli väčšmi zainteresovaní na prijatí ponúkaných možností zamestnania a preškolenia. Bude potrebné vypracovať programy na zotrvanie mužov a žien na trhu práce, a to so zohľadnením postupného ubúdania fyzických síl v dôsledku biologického starnutia, vytvárať pracovné miesta so skráteným alebo čiastočným pracovným úväzkom, pripraviť re-kvalifikačné programy aj pre starších pracovníkov (podpora celoživotného vzdelávania či učenie sa „celoživotnému starnutiu“). V tejto súvislosti bude potrebné zmapovať, o aké profesie budú mať záujem zamestnávateľia a za akých podmienok zamestnajú pracovníkov. Rozhodne bude treba venovať viac pozornosti dodržiavaniu antidiskriminačných postupov voči starším zamestnancom a vypracovaniu návrhov, ktoré prinesú nové riešenia v oblasti odstraňovania diskriminácie žien na pracoviskách z dôvodu veku. Bude potrebné rozvinúť nové programy poradenstva.

Nakoľko je málo informácií o rodových rozdieloch v spoločenských a kultúrnych aktivitách, o životnej úrovni mužov a žien, o rozdieloch vo výdavkoch medzi mužmi a ženami vo vyššom veku, ktoré by boli reprezentatívne, ucelené a systematické, použiteľné na tvorbu vhodných programov, bude treba rozvíjať aj výskumné programy.

B/ Rodové rozdiely podľa ďalších znakov, kumulácia nerovností

Je všeobecne známe, že ženy sa ťažko uplatňujú na trhu práce po nástupe po materskom a rodičovskom voľne. Ale ťažkosti majú aj v strednom veku, v staršom strednom veku a v pred dôchodkovom veku (problémy v súvislosti s touto skupinou v budúcnosti narastú). Preto je potrebné v rôznych projektoch a programoch počítať so všetkými týmito skupinami.

Predpokladom úspešnosti akýchkoľvek opatrení je však rodovo citlivá analýza príčin sťaženého uplatnenia jednotlivých skupín žien, ktorá umožní nielen krátkodobé ponuky riešení aktuálnej situácie, ale poskytne aj predpoklady na perspektívnu preventívnu prácu. Zatiaľ môžeme iba konštatovať nedostatok potrebných údajových databáz pre takéto analýzy. Stále chýbajú dôležité údaje o rodovej diferenciacii poberateľov sociálnych dávok v rozlíšení muži/ženy, o ženách samoživiteľkách (v SR zo všetkých jednorodičovských rodín približne 10 % bolo s otcom a 90 % s matkou), o matkách bez participácie otca na výžive dieťaťa a podobne.

Z hľadiska situácie občanov a občianok so zníženou pracovnou schopnosťou (ZPS) sa v súčasnosti javí otázka rodovej rovnosti na pozadí ostatných problémov a bariér, s ktorými zápasia, ako nepodstatná. To ale neznamená, že na ňu treba rezignovať, pretože sa týka aj tejto skupiny občanov. Tu je – najmä v prípade ťažkého postihu – kľúčovým slovom starostlivosť. Opatera a starostlivosť o ťažko postihnutých je stále prevažne saturovaná individuálnymi riešeniami, čo znamená, že z dôvodu tradičnej deľby práce nesú ťarchu tejto zodpovednosti predovšetkým ženy. Podľa skúseností MVO pracujúcich v tejto oblasti je napr. situácia v rodine, kde je postihnutý muž alebo dieťa, podstatne lepšia, pretože ťarcha starostlivosti sa v súlade s rodovo stereotypnými očakávaniami automaticky presúva na ženu, zatiaľ čo v rodinách, kde je postihnutá žena, žiadne takéto automatické naplnenie očakávania voči mužovi neexistuje.

Násilie páchané na ženách je významným faktorom oslabovania žien – ekonomického aj zdravotného. K špecifickým problémom patrí aj kumulovaná diskriminácia lesbických žien ako žien i ako príslušníčok sexuálnej minority (v SR nie je prijatý tzv. antidiskriminačný zákon). Ďalšie faktory feminizácie chudoby predstavuje i regionálny a národnostný aspekt.

Rómske ženy

Všetky problémy popísané pri zamestnanosti a nezamestnanosti žien sa znásobujú v prípade rómskej populácie. Veľmi vysoký počet žiakov rómskej národnosti po skončení povinnej školskej dochádzky nepokračuje v štúdiu, a tým sa dostáva do evidencie úradov práce vo veku 14 – 15 rokov bez akéhokoľvek vzdelania, pričom mnohí z nich nemajú ukončenú ani základnú školu. Dlhodobá nezamestnanosť Rómov už nesie pečať špecifickosti, ktorej črty sa prejavujú najmä: v regionálnom rozložení nezamestnanosti a jej štruktúry; v neefektívnom smerovaní uplatňovania nástrojov politiky trhu práce a nevytvorení podmienok pre rovnosť príležitostí; v marginalizovanom statuse minority; v nemotivujúcom sociálnom prostredí; uzatvorenosťou oficiálneho trhu práce, čo je v rozpore s princípom rovnakého prístupu k zamestnaniu, nízkou vzdelanostnou úrovňou; komunitnou uzatvorenosťou; v pretrvávajúcom vysokého stupňa negatívnych postojov voči Rómom vo väčšej časti majoritnej populácie; vo vysokom podiele na celkovom počte evidovaných nezamestnaných a na dlhodobej nezamestnanosti; v absencii pozitívnej stimulácie, ktorá by umožňovala hľadať si aj platenú prácu na úrovni minimálnej mzdy.

Problém rómskej menšiny nemožno riešiť samostatne – bez súvislosti s majoritou a bez súvislosti s celým komplexom ostatných problémov. Je veľmi dôležité zakomponovať do všetkých projektov a programov rodovo citlivý prístup k tejto problematike na základe poznania životného štýlu, hierarchie hodnôt tejto časti obyvateľstva. Ako pozitívny príklad možno uviesť programy, ktoré sa pokúšajú využiť potenciál rómskych žien, ich vplyv na ďalšie generácie (napríklad program pre rómske líderky, realizovaný NOS – OSF). Prípad rómskej menšiny je dobrým príkladom na to, ako sa rodová problematika premieťa do všetkých problémov spoločnosti. Ak sa poskytne dievčatám a ženám dostatok príležitostí, vzdelania, osvetu a zdravotnej starostlivosti, posilní to ich postavenie v rámci komunity, a perspektívne to môže znamenať aj zlepšenie situácie rómskej minority ako celku. Väčšia vyhranenosť rodových rolí zvyšuje potrebu rodovo špecifického prístupu ku všetkým stratégiám riešenia. V mimoriadne vyhranene rodovo segregovanom prostredí sa na základe dlhodobých skúseností zo zahraničia osvedčuje komunikácia a prá-

ca s rodovo homogénnymi skupinami, napr. v oblasti vzdelávania, a to aj dospelej populácie. Doterajšie pokusy na Slovensku svedčia o tom, že schodná cesta je posilňovať ženy, ktoré sú veľmi aktívne. Pritom treba zohľadniť osobitné postavenie ženy, ktorá je tu hodnotená predovšetkým ako (biologická) matka, treba zohľadňovať rolu materstva v hierarchii hodnôt tejto minority a pokúsiť sa ju produktívne využívať v prospech zlepšenia spolunažívania majoritnej a minoritnej spoločnosti.

Rozdiely medzi jednotlivými regiónmi

Od roku 1989 dochádza k postupnému prehlbovaniu regionálnych rozdielov. Vysoký podiel na ich vzniku malo aj centrálnne vyrovnávanie regionálnych rozdielov počas socialistického Československa. V rámci neho sa v chudobnejších regiónoch výrazne podporilo poľnohospodárstvo a vytvorilo sa niekoľko koncentrovaných výrobných centier. Dôležité regionálne ekonomické subjekty, orientované predovšetkým na výrobu produktov s nízkou pridanou hodnotou, sa nedokázali adaptovať na nové trhové podmienky a po roku 1989 postupne krachovali.

Na regióny mala negatívny dopad aj nedokončená reštrukturalizácia v poľnohospodárstve, spojená s privatizáciou pôdy, reprivatizáciou lesov. Veľkú rolu tu zohráva aj častá neschopnosť či neochota subjektov v regiónoch vyrovnáť sa s chýbajúcim štátnym paternalizmom a súťažiť medzi sebou pri získavaní zahraničných investorov, ako aj odvaha samostatne hospodáriť a absencia vhodných štruktúrnych podmienok. V dôsledku všetkých týchto faktorov došlo aj k výraznému poklesu v živočíšnej výrobe, čím sa ešte väčšmi zvýšil počet nezamestnaných (od roku 1989 do roku 2002 klesla zamestnanosť v tomto sektore o 32 %). V oblastiach orientovaných na poľnohospodárstvo je vysoká, trvalo rastúca nezamestnanosť, uskutočňovanie štruktúrnych zmien je pomalé a málo efektívne. Celkový rast HDP v rámci krajiny sa neprejavuje v jednotlivých regiónoch rovnako, naopak, v niektorých regiónoch dochádza k jeho poklesu alebo k stagnácii.

K negatívnym faktorom z oblasti priemyslu a poľnohospodárstva sa ešte pripájajú výrazné regionálne disparity vo vybavenosti infraštruktúry.

V rozdieloch medzi mzdami mužov a žien dôležitú úlohu zohráva aj regionálne hľadisko, pričom aj tu chýbajú konkrétne rodovo diferencované údaje. Priemerné mzdové rozdiely medzi bratislavským a prešovským regiónom sa pohybujú okolo 40 % v neprospech miezd v Prešovskom kraji. Priemerné rozdiely medzi priemernými mzdami Bratislavského kraja a ostatných krajov sú okolo 30 %. V období 1998 – 2001 priemerné mzdy kontinuálne narastajú vo všetkých krajoch, ale dynamika rastu je najsilnejšia práve v Bratislavskom kraji.

V roku 2001 regionálne rozdiely mali klesajúce tendencie nielen medzi okresmi, ale i medzi kraji. Koncom apríla roku 2001 rozdiel miery medzi okresmi s najvyššou (Rimavská Sobota 35,59 %) a najnižšou (Bratislava IV 4,43 %) mierou evidovanej nezamestnanosti predstavoval 31,2 % (koncom januára 2001 to bolo 32,8 %). V krajoch medzi najvyššou (Košícky kraj 25,03 %) a najnižšou (Bratislavský kraj 6,09 %) mierou evidovanej nezamestnanosti koncom apríla 2001 bol rozdiel 18,9 % (koncom januára 2001 to bolo 20,4 %).

Z hľadiska vývoja nezamestnanosti v dlhšom časovom horizonte 1997 – 2000 môžeme zreteľne odlišiť dve tendencie. Do roku 1999 nezamestnanosť rástla vo všetkých regiónoch. Po tomto období však v Bratislavskom kraji dochádza k znižovaniu počtu nezamestnaných. Táto tendencia platí aj v Trnavskom, Trenčianskom a čiastočne aj v Košickom kraji, ale už nie je taká výrazná. V ostatných krajoch miera nezamestnanosti po roku 1999 klesla len dočasne a v roku 2001 znovu narástla takmer na úroveň z roku 1999.

Rodovo špecifická deľba práce a rodové stereotypy

Analyzovať situáciu z hľadiska rozdelenia práce a zodpovednosti medzi mužov a ženy v rámci súkromnej sféry nie je dosť dobre možné, nakoľko chýbajú adekvátne a dlhodobé údaje. Špeciálne prieskumy využívania času (time use survey) sa v SR za túto oblasť neuskutočnili už vyše dvoch desaťročí. Realizovalo sa iba niekoľko parciálnych výskumov (napr. na MSŠR, VÚPSVR a podobne), z ktorých sa nedá usudzovať na situáciu v SR. Dá sa oprieť iba o prieskumy verejnej mienky (pravidelnejšie ich za tú-

to oblasť realizuje IVO). Prieskumy zachytávajú jednak predstavu o role muža a ženy, ako aj hodnotenie reálnej deľby práce v domácnosti.

A/ Predstavy o rolách muža a ženy

Na Slovensku pretrváva tradičný model muža ako dominantného živiteľa rodiny a ženy ako udržiavateľky rodinného kozubu. V júni 2002 až 80 % ľudí pokladalo za veľmi dôležitú vlastnosť správneho muža schopnosť finančne zabezpečiť rodinu a 76 % ľudí zase pokladá za veľmi dôležitý atribút ideálnej ženy schopnosť postarať sa o domácnosť. Samozrejme, komplex rodových očakávaní voči ženám a mužom je oveľa mnohorozmernejší. Tak napríklad, pokiaľ ide o ideálneho muža, až 44 % ľudí pokladá za veľmi dôležité, aby sa vedel postarať o domácnosť. Na druhej strane schopnosť finančne zabezpečiť rodinu očakáva od ženy 23 % respondentov. Dôraz na autoritu muža i ženy v rodine síce za posledné roky poklesol, predsa je však vo verejnosti značne rozšírené presvedčenie, že by to mala byť veľmi dôležitá charakteristika správneho muža (36 %) i správnej ženy (29 %).

Tieto čiastkové zistenia naznačujú, že ľudia na Slovensku sa nehlásia k tvrdo patriarchálnemu modelu rodiny. Skôr naopak: v ich predstavách o ideálnych vzťahoch v rodine prevažuje príklon k modelu partnerskému, a to vo výraznejšej miere u žien ako u mužov. Väčšina ľudí (62 %) pokladá za ideálne, keď sa obaja manželia podieľajú na výchove detí a na práci v domácnosti. K tejto predstave sa prikláňa viac žien ako mužov (68 % : 55 %). Opačná predstava – aby žena niesla všetku ťarchu starostlivosti o rodinu na vlastných pleciach – je, naopak, častejšia medzi mužmi (27 % mužov : 16 % žien).

Pri posudzovaní všetkých troch aspektov spolužitia členov rodiny sa ženy prejavujú ako silnejšie prívržienkyne partnerského modelu. Významné rozdiely sa však prejavujú aj vo vnútri kategórie žien a mužov. Patriarchálny model vyhovuje skôr ľuďom s nízkym vzdelaním; manuálnym nekvalifikovaným pracovníkom. Nadštandardnou inklináciou k partnerskému modelu rodiny sa vyznačujú ľudia, ktorí sami seba a svoju rodinu zaraďujú do strednej vrstvy. Najsilnejším faktorom je však vzdelanie žien i mužov: čím je vyššie, tým väčší sa odkláňajú od patriarchál-

neho modelu rodiny vyznačujúceho sa sústredením rozhodovania do rúk „hlavy rodiny“, malou participáciou manžela na starostlivosti o deti a domácnosť a autoritatívnou výchovou detí.

Vo všetkých vzdelanostných kategóriách sa reprodukovujú rozdiely v postojoch mužov a žien. Napríklad rozloženie názorov u vysokoškolsky vzdelaných mužov je podobné ako u žien s nižším – učňovským, resp. stredoškolským vzdelaním. Podobné rodové rozdiely sa prejavujú aj v iných kategóriách. Tak napríklad najmladší muži menej inklinujú k partnerskému modelu rodiny ako najmladšie ženy. Prejavujú sa tu následky rodovo špecifickej výchovy, ktorá vedie k reprodukcii rodových stereotypov.

B/ Hodnotenie reálnej deľby práce medzi mužom a ženou

Väčšina žien i mužov na Slovensku sa zhoduje na predstave, že v ideálnej rodine sa obaja manželia podieľajú na výchove detí a na práci v domácnosti. V praxi však ťarcha každodennej zodpovednosti za chod domácnosti leží predovšetkým na ženách. Zo spoločných odpovedí respondentiek a respondentov vyplýva, že v 86 % rodín žena prevažne alebo zásadne varí; v 78 % rodín jej leží na pleciach bežné upratovanie, v 61 % rodín sa stará o deti; v 60 % rodín nakupuje potraviny. Pokiaľ ide o starostlivosť o deti, v 61 % rodín ju zabezpečujú prevažne alebo výlučne ženy, ale v 38 % rodín sa deťom venujú rovnako ženy i muži. Najčastejšie sa obaja partneri podieľajú na vybavovaní na úradoch (okolo bytu, domácnosti, rodiny): v 44 % rodín sa tieto povinnosti delia rovnomerne, v 28 % ich skôr vykonávajú muži a v 29 % skôr ženy. Opravy v domácnosti sú v 88 % rodín zásadne alebo prevažne v kompetencii mužov.

C/ Pohľad na rovnosť príležitostí žien a mužov

Problémy v práci a zamestnaní pokladajú za najzávažnejšie tie ženy (78 %), ktoré plnia rolu živiteľky či spoluživiteľky rodiny. Trápi ich predovšetkým znevýhodnenie v odmeňovaní za prácu (27 %); nezamestnanosť (16 %) a s tým súvisiace znevýhodnenie pri získavaní zamestnania, resp. pri prepúšťaní z práce, a to najmä matiek po materskej dovolenke a žien v strednom a staršom

veku – po štyridsiatke (15 %). Nevhodný pracovný režim a podmienky pre ženy pokladá za závažný problém 12 % žien. V tomto kontexte ich trápi najmä nočná práca, dvojsmenná prevádzka, absencia pružného pracovného času alebo prídlhý pracovný čas či práca v rizikovitom prostredí. Ďalších 8 % respondentiek konštatovalo celkovú diskrimináciu žien v práci (vrátane podnikania a niektorých profesií).

Druhý najdôležitejší balík problémov žien bezprostredne súvisí s tým, že najmä ony sa starajú o deti a rodinu (44 %). Ženy predovšetkým kriticky hodnotia sociálnu politiku a starostlivosť štátu o rodiny s deťmi (31 %), ktorá sa premieťa do nízkej životnej úrovne rodín s deťmi (najmä viacdetných a neúplných rodín, ako aj rodín so zdravotne postihnutými deťmi). Ponosujú sa na ekonomické prekážky, ktoré bránia ženám venovať sa naplno materskej role. Ďalších 10 % percent respondentiek uviedlo ako problém dvojité zaťaženie žien v zamestnaní a v domácnosti (preťaženosť žien, nedostatok voľného času na sebarealizáciu, kultúru; nedostupnosť predškolských zariadení a služieb). Iba 3 % respondentiek uviedlo medzi najzávažnejšími problémami nerovnoprávnosť žien v rodinách, patriarchálne vzťahy v manželstve, nespravodlivé rozdelenie zodpovednosti za chod domácnosti a starostlivosť o deti. Iba málokto žena si teda interpretuje problémy, ktoré pociťuje ako „opatrovatelka rodinného kozubu“, v kontexte svojho znevýhodnenia či diskriminácie v rodine.

Na tretiu a štvrtú priečku naliehavosti respondentky zaradili problémy násillia na ženách vrátane obchodu so ženami a ich sexuálneho obťažovania, ako aj celkovú diskrimináciu žien v spoločnosti (14 %). Piate miesto zaujali obavy žien z posunutia veku ich odchodu do dôchodku (13 %).

Nízke zastúpenie žien vo vedúcich a verejných funkciách a ich nerovnoprávnosť či diskrimináciu v politike označilo za najnaliehavejší problém 9 % respondentiek, čím ich zaradili na 6. priečku naliehavosti. Toto umiestnenie je na prvý pohľad v rozpore so skutočnosťou, že v odpovediach na iné otázky významná časť žien kritizuje nedostatočnú participáciu žien na politickom rozhodovaní a konštatuje sťažené podmienky pre ženy s politickými ambíciami v rámci politických strán. Tento zdanlivý paradox signalizuje, ako málo si ženy na Slovensku zatiaľ uvedomujú, že nevyhnutnou podmienkou riešenia problémov je ich aktívnejšia účasť na moci.

Porovnanie s výsledkami prieskumu z roku 2000 však ukazuje, že za dva roky sa toto vedomie výrazne zvýšilo. Okruh žien, ktoré pokladajú problémy žien v práci a zamestnaní za akútne, vzrástol zo 41 % v roku 2000 na 78 % v roku 2002; problémy starostlivosti o deti a rodinu z 22 % na 44 %; problém domáceho násillia zo 4 % na 14 %; problém celkovej diskriminácie žien v spoločnosti zo 7 % na 14 %; obavy z posunutia veku odchodu do dôchodku z 2 % na 13 %; problém diskriminácie žien v politike zo 4 % na 9 %.

Okruh ľudí registrujúcich diskrimináciu žien v spoločnosti sa za posledné roky výrazne rozšíril. Medzi ženami vzrástol o 44 bodov – z 32 % na 76 %, medzi mužmi o 27 bodov – zo 14 % na 41 %. Domnievame sa, že tento výrazný posun je predovšetkým výsledkom intenzívnejšieho verejného diskurzu o postavení žien v spoločnosti. Prispela k nemu aktivizácia činnosti ženských MVO na Slovensku, ktoré vynaložili veľké úsilie na zvýšenie rodovej citlivosti verejnosti, ako aj otváranie sa Slovenska voči Západu a približovanie k EÚ.

Spôsoby monitoringu, merania, hodnotenia a kontroly

Monitorovanie, meranie, hodnotenie a kontrola rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce nenadobudli v SR zatiaľ systémový charakter, majú skôr podobu jednotlivých čiastkových pokusov. Situácia sa dá charakterizovať ako štádium hľadania a budovania inštitucionálnych štruktúr a nástrojov pre realizáciu týchto činností. Národné plány zamestnanosti (rok 2000 a 2002–2003) vo svojich opatreniach kladú veľký dôraz na monitorovanie a kontrolu rovnosti príležitostí v praxi, na druhej strane správy o plnení týchto opatrení (Súhrnná správa o plnení opatrení Národného plánu zamestnanosti z roku 2002 a Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR v rámci Partnerstva pre vstup z roku 2001) konštatujú pretrvávajúce problémy v tejto oblasti. Aj pravidelné správy o plnení Národného akčného plánu pre ženy a Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov, aj

keď ich rezorty robia iba formálne, opakovane konštatujú pretrvávajúce problémy pri meraní a monitorovaní.

Do roku 2000 sa rovnosť príležitostí žien a mužov na trhu práce špeciálne nesledovala, a neboli vytvorené ani nevyhnutné mechanizmy a postupy.

Národný plán zamestnanosti z roku 2000 už opatreniam na monitorovanie a kontrolu v rámci IV. piliera zamestnanosti venoval dosť veľkú pozornosť – kontrolné a monitorovacie úlohy sa spomínajú vo viacerých opatreniach, dokonca nadobudli podobu samostatného opatrenia (č. 2). Pri ich vyhodnotení v Súhrnnej správe o plnení NPZ sa práve pri týchto úlohách konštatujú pretrvávajúce nedostatky.

Príklady:

Národný úrad práce zvýšil v roku 2001 počet kontrolných akcií (na 2755), avšak išlo prevažne o kontrolu dodržiavania ustanovení Zákona o zamestnanosti vo vzťahu k občanom so ZPS a pracovných podmienok, nie o rovnosť príležitostí žien a mužov na pracovisku.

V rámci opatrenia č. 2, ktoré bolo špeciálne zamerané na monitorovanie stavu uplatňovania práva na zamestnanie podľa skupín občanov ohrozených diskrimináciou, mali byť v rámci úseku sociálnej prevencie úradov práce realizované dve úlohy: široký monitoring vo vybraných okresoch SR a realizácia rozhovorov so zameraním na monitorovanie priamej a nepriamej diskriminácie. Pri hodnotení plnenia opatrenia sa konštatovalo, že monitoring nebol uskutočnený v určenom rozsahu (len 3 krajské úrady a 6 okresných úradov).

Od januára 2001 sa pripravovala metodika monitorovania a obsahové zameranie dotazníkov osobitného monitoringu na zistenie prejavov diskriminácie, ktorý sa realizoval v roku 2002. Jeho výsledky však nie sú zatiaľ známe, navyše je otáznne, či je dotazníkový prieskum vhodným nástrojom na monitorovanie diskriminácie.

Inštitucionálne predpoklady kontrolnej a monitorovacej činnosti

Na kontrolu dodržiavania princípu rovnosti žien a mužov v zamestnaní sa má využiť kapacita Národného inšpektorátu práce, no ten si žiada špeciálne metodické usmernenie pre túto činnosť od MPSVR SR. Nie je teda na túto úlohu pripravený, nemá pre plnenie tejto úlohy vypracovanú metodiku.

Monitorovanie uplatňovania princípu na podporu rovnosti príležitostí v praxi by malo každoročne uskutočňovať Centrum pre rovnaké zaobchádzanie. Toto centrum však nebolo ešte zriadené (malo začať fungovať od roku 2003), dokonca nebol v parlamente schválený zákon o jeho zriadení (bol súčasťou tzv. anti-diskriminačného zákona, ktorý z iniciatívy poslancov KDH nebol v roku 2002 zaradený ani do programu rokovania NR SR). Aký bude jeho osud v tomto roku, ukáže najbližšie obdobie.

Úloha vytvorenia ďalších inštitucionálnych a vecných predpokladov na prehĺbenie uplatňovania rovnosti príležitostí v zamestnaní sa preto stala obsahom Národného akčného plánu zamestnanosti na roky 2002–2003.

Monitorovaniu za túto oblasť sa ojedinelo venujú niektoré medzinárodné inštitúcie (napr. Národná správa UNDP o ľudskom rozvoji z roku 2000 bola venovaná špeciálne rodovému aspektu ľudského rozvoja v SR). Možno spomenúť tiež izolované výskumné aktivity niektorých domácich inštitúcií (napr. Výskumný ústav práce, sociálnych vecí a rodiny, Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, S.P.A.C.E. a pod., príklady publikácií: Rodové štatistiky na Slovensku, Ženy v politike, Nerovné cesty k rovnosti).

V SR sa projekty neposudzujú podľa toho, či uplatňujú rodové hľadisko, neprechádzajú rodovým auditom. Pre takýto typ hodnotenia projektov nie sú zatiaľ ani dostatočne vyškolení odborníci a odborníčky.

Meranie

Nevyhnutným predpokladom pre hodnotenie je dostatok údajov. Úloha systematicky sledovať stav z hľadiska rovnosti príležitostí sa pravidelne opakuje medzi prioritami NPZ. V súvislosti

s horizontálnou a vertikálnou zamestnaneckou segregáciou a odmeňovaním žien a mužov sa v dokumentoch pravidelne opakuje požiadavka dôsledne viesť štatistiky v členení na mužov a ženy.

Štruktúra zamestnanosti v jednotlivých odvetviach podľa pohlavia je súčasťou rezortných štatistických zisťovaní a výkazníctva vykonávaného Štatistickým úradom SR.

Jednotlivé ministerstvá si v rámci svojej pôsobnosti majú viesť štatistiku o postavení žien v zamestnaní.

Úloha sledovať priemerné mzdy v triedení podľa pohlavia je zaradená v rámci rezortného štatistického zisťovania „Informačný systém o cene práce“. V roku 2001 sa v rámci realizácie osobitného projektu pomoci TAIEX a v rámci spolupráce s francúzskym štatistickým úradom INSEE overovali možné prístupy k vypracovaniu metodiky merania rovnosti v odmeňovaní žien a mužov.

Výsledky SR v oblasti zamestnanosti sa majú od roku 2002 začať hodnotiť podľa ukazovateľov, ktoré sa používajú v štátoch EÚ (vypracované Európskou komisiou v období 1998–2000). Pre rovnosť príležitostí je to 9 ukazovateľov:

EQ1 = Rozdiel medzi mierami nezamestnanosti podľa pohlavia v absolútnych hodnotách

EQ2 = Rozdiel medzi mierami zamestnanosti podľa pohlavia v absolútnych hodnotách

EQ3 = Index odvetvovej/profesijnej rodovej segregácie

EQ4 = Index sektorovej rodovej segregácie

EQ5 = Rozdiel v mzdovej oblasti medzi pohlaviami

EQ6 = Rozdiel v oblasti príjmov mužov a žien

EQ7 = Zníženie zamestnanosti z dôvodu rodičovstva

EQ8 = Rozdiel zníženia zamestnanosti mužov a žien z dôvodu rodičovstva

EQ9 = Podiel mužov a žien na nedobrovoľnej zamestnanosti na čiastočný úväzok

Štyri ukazovatele sa dajú rekonštruovať zo súčasných dostupných štatistík, ostatné sa v SR doteraz nesledovali. V súčasnosti teda na to, aby sa dala rovnosť príležitostí žien a mužov v zamestnaní vyhodnotiť, chýbajú mnohé základné dáta. V pravidelných štatistických prehľadoch a správach sa prejavuje nedostatok rodovo odlišných a triedených štatistík. Údaje za via-

ceré sféry zamestnanosti sa buď nezaradia do ročných výkazov, alebo sa triedenia vôbec nerealizujú cez znak pohlavia, alebo sa dané údaje ani nezisťujú. Platí to tak pre Štatistický úrad SR, Národný úrad práce, ako aj pre MPSVR SR (pravidelné správy o sociálnej situácii obyvateľov SR neuvádzajú rodovo odlišné štatistiky).

Chýbajú hlavne dáta za špecifické oblasti alebo špecifické skupiny (prístup žien a mužov k úverom, poberanie sociálnych dávok podľa pohlavia a pod.). Problematické je aj to, že sa údaje neposkytujú vo vyšších stupňoch triedenia (napr. pri mzdách v kombinácii 3 znakov: pohlavie, profesia a zároveň pozícia v riadení a pod.).

Nedostatočné sú štatistické údaje o účasti žien v podnikateľskom sektore, keďže všetky štatistiky sa orientujú len na skupinu „podnikatelia“ – bez rodovej špecifikácie. Cenzus z roku 2002 síce poskytuje rodovo špecifické údaje, tie sú však vo vzťahu k pracovnému zaradeniu nepresné. V súčasnosti prebieha Cenzus malých a stredných podnikov, takže po jeho ukončení budú k dispozícii presnejšie informácie.

Existujúci stav sa dá zhrnúť tak, že sa zisťovaniu stavu v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov síce začala venovať pozornosť, ale zatiaľ sa nepodarilo uviesť ho do praxe pomocou konkrétnych a účinných nástrojov. Najdôležitejšia úloha spočíva v zavádzaní rodovo špecifického prístupu do všetkých postupov. Postupne sa dopĺňajú a identifikujú nástroje umožňujúce rodové analýzy, stále však máme nedostatok rodovo odlišných údajov – buď sa vôbec nezbierajú, alebo ostávajú vzhľadom na neprítomnosť rodovej citlivosti skryté. Rovnosť žien a mužov sa zatiaľ systémovým spôsobom nemonitoruje.

Prevažujúce trendy

V SR naďalej pretrváva výrazná rodovo špecifická pracovná segregácia. V období ostatných rokov sa vo väčšine oblastí prejavuje tendencia k posilneniu segregácie, a nie k jej prekonávaniu. Rodová pracovná segregácia sa prejavuje tak v horizontálnej, ako aj vo vertikálnej rovine.

V horizontálnej rovine ide o viaceré typy segregácie.

Podľa vlastníckeho sektora národného hospodárstva: Od vzniku súkromného sektora v SR (má o 20 % vyššiu priemernú mzdu) v ňom prevažujú muži, zamestnanosť vo verejnom sektore je viac satureovaná ženami. Zastúpenie žien zamestnaných v rámci súkromného sektora sa postupne zvyšovalo, ale ani v roku 2001 sa rodovú priepasť nepodarilo prekonať (41,5 % žien).

Podľa typu ekonomickej aktivity: Spomedzi podnikateľov tvoria ženy iba 25,5 % a prevažujú medzi nimi podnikateľky bez zamestnancov (dvojnásobne). Zastúpenie žien sa v rámci podnikateľskej sféry mierne zvyšuje, napriek tomu táto sféra zostáva zatiaľ v SR doménou mužov a stav v rámci vypomáhajúcich členov domácnosti v rodinnom podniku je prechýlený na stranu žien – ženy tu tvoria väčšinu (70 %).

Podľa typu úväzku: Pre SR je typická práca na plný pracovný úväzok, podiel práce na skrátenej úväzku je minimálny (2,3 %) a prevažne si ho zamestnanci nevolia dobrovoľne. Medzi pracujúcimi so stálym zamestnaním ženy nemajú paritné zastúpenie (46 %); podiel žien medzi pracujúcimi na skrátenej úväzku je vyšší a v posledných rokoch má rastúcu tendenciu. Podiel žien v nestabilných zamestnaniach poklesol z polovičného na 45,1 %. Zdá sa, akoby sa u žien posilňovalo zastúpenie stálej práce.

Podľa sektora ekonomickej činnosti: V ekonomike SR sa prejavuje všeobecná tendencia nárastu terciárneho sektora (služby) na úkor primárneho (poľnohospodárstvo) a sekundárneho (priemysel). Väčšina zamestnaných žien pracuje v terciárnom sektore (70 %), mužská pracovná sila je približne rovnako rozdelená medzi sekundárny a terciárny sektor.

Podľa odvetvia, odboru alebo profesie: Niektoré odvetvia, odbory či profesie sú feminizované, v iných prevažujú muži; feminizácia či maskulinizácia niektorých profesií sa začala pred desiatkami rokov (ľahký priemysel, služby, zariadenia pre deti predškolského veku, zdravotné sestry), iných iba v posledných rokoch (stredné školstvo, nižšia administratíva, sociálne pracovníčky). Feminizované sú takmer výlučne tie odvetvia či profesie, ktoré vykazujú najnižšie priemerné mzdy. V poslednom období sa dominancia jedného z pohlaví u viacerých odvetví ešte prehĺbuje.

Podľa účasti na trhu práce: Z ekonomicky aktívnych osôb tvoria ženy menej ako polovicu (45,8 %). K hlavným príčinám nižšieho zastúpenia žien patrí ich dlhšia príprava na povolanie

a nižší vek pri odchode do dôchodku. V porovnaní s touto celkovou proporciou je podiel žien v rámci pracujúcich mierne zvýšený (46 %), no v rámci nezamestnaných je nižší (44,6 %). Podiel žien poberajúcich podporu v nezamestnanosti je ešte nižší (42,6 %) a vzhľadom na nižšie mzdy žien (o 25 %) je aj podpora v nezamestnanosti nižšia. Na konci roka 2001 bolo z ekonomicke aktívnych žien 80,9 % pracujúcich a 19,1 % nezamestnaných, za mužov bol tento podiel 79,6 % a 20,4 %.

Vo vertikálnej rovine ide o segregáciu v rámci hierarchickej štruktúry. Podiel žien na vedúcich a riadiacich pozíciách je menší ako jedna tretina (30,4 %) a takáto proporcia pretrváva už dlhšie obdobie.

V SR sú medzi ženami a mužmi značné nerovnosti v odmeňovaní za prácu. Priemerný zárobok žien je za posledné roky o približne 25 % nižší ako zárobok mužov. Jednou z príčin je práve zamestnanecká segregácia.

Ženy v SR vykonávajú nielen väčšinu neplatennej práce v súkromnej sfére, t. j. v domácnosti, ale aj väčšinu menej platennej práce vo verejnej sfére.

Jedným z nástrojov udržania inflácie je kontrola plátov v rozpočtovej a príspevkovej oblasti a tieto sféry sú prevažne zastúpené ženami, ženy tak vo vyššej miere znášajú dôsledky ekonomickej transformácie.

Situácia v jednotlivých regiónoch SR je značne diferencovaná.

Identifikácia hlavných problémov, charakteristika bariér a rizík

Z údajov vyplýva, že participácia ekonomicke aktívnych žien na trhu práce je s výnimkou rokov 1995 – 1997 mierne vyššia ako participácia mužov, ale čerpanie z verejných fondov je na strane žien nižšie. Z nákladov na pasívnu politiku trhu práce (vyplácanie podpory v nezamestnanosti) čerpajú ženy v oveľa nižšej miere (približne o 30 %).

Rodová segregácia a následné rozdiely v odmeňovaní vedú k veľkým sociálnym rozdielom. Za súčasného dôchodkového

systému sa rozdiely v mzdách premietajú do nižších dôchodkov žien. V súvislosti s pripravovanou zmenou dôchodkového systému (zavedenie kapitalizačného piliera) to povedie k tomu, že ženy si z nižších zárobkov naakumulujú menej finančných prostriedkov. Nižšie zárobky žien znižujú aj ich profit z nemocenského a sociálneho poistenia, a obmedzujú aj ich možnosti profitovať napr. zo stavebného či životného sporenia.

Nižší príjem vedie k nedostupnosti úverov a hypoték pre ženy.

Všetky tieto sociálne rozdiely zvyšujú na strane žien ohrozenie sociálnou odkázanosťou a sociálnym vylúčením.

Sociálne ohrozenie žien sa zvyšuje, ak sa k týmto všeobecným rizikám pridružia ďalšie rizikové faktory: skutočnosť, že väčšina jednorodičovských rodín v SR má na čele ženu (často otec na výživu detí neprispieva), zdravotný handicap, národnosť, región a podobne.

Hlavné príčiny rodovo špecifickej pracovnej segregácie sa dajú zhrnúť do nasledovných bodov:

- prežívanie rodových stereotypov o primárnom určení ženy pre súkromnú sféru, čiže domácnosť, u istej časti verejnosti i zamestnávateľov;
- rodovo stereotypná socializácia;
- rodovo segregované odbory vzdelávania;
- pochybnosti o schopnostiach žien pre určité práce (napr. pre riadiace funkcie);
- obavy zamestnávateľov z materstva žien;
- spájanie zodpovednosti za starostlivosť o deti a domácnosť s rolou ženy;
- prežívajúce stereotypy o typicky mužskej a ženskej práci/profesií;
- následky socialistickej industrializácie;
- obsah a charakter niektorých druhov práce (práca vnímaná ako nevhodná pre ženy);
- vyššia ochota žien pracovať v menej platených zamestnaniach či v zamestnaniach vyžadujúcich nižšiu kvalifikáciu;
- nedostatočné ocenenie niektorých prác.

Medzi hlavné príčiny rodovo podmienených rozdielov v odmeňovaní možno v SR zaradiť nasledovné skutočnosti:

- zamestnanecká segregácia – horizontálna i vertikálna;
- prežívajúce stereotypy o mužovi ako živiteľovi rodiny;
- väčšia zodpovednosť žien za starostlivosť o deti a iné závislé osoby, a s tým súvisiace častejšie výpadky z práce, čo je obzvlášť závažné pri osamelých ženách s deťmi a dvojkarierových rodinách;
- materstvo žien a z toho vyplývajúce nevýhody vo vzťahu k zamestnaniu a kariére, najmä v dôsledku splývania biologického a sociálneho materstva a nedocenenia rodičovstva.

Faktory vplyvu

Absencia rodového vedomia v celej spoločnosti sa prejavuje jednak tým, že zodpovední aktéri nemôžu účinne konať v zmysle pracovnej desegregácie a znižovania sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami, z čoho vyplýva nekonceptnosť prijímaných opatrení, ako aj ich častá formálnosť. Chýbajú účinné nástroje a inštitúcie na nastoľovanie rodovej rovnosti. Vedomie o nerovnosti sa v spoločnosti síce zvyšuje, no ako vyplýva z výskumu IVO, ešte stále veľká skupina žien a mužov si neuvedomuje rozsah, intenzitu a skutočný význam rodovej nerovnosti. Z tohto dôvodu ani občianky a občania neuplatňujú svoje nároky na zmenu. Je príznačné, že u žien ako u znevýhodnenej skupiny je vedomie nerovnosti vyššie ako u mužov.

Navrhované spôsoby riešenia v rámci

iniciatívy EQUAL

Spôsoby riešenia sú dlhodobé a krátkodobé, zameriavajú sa na kultiváciu rodového vedomia. Pre vytváranie štruktúrnych podmienok na realizáciu rodovej rovnosti však zohrávajú rozhodujúcu

júcu úlohu práve dlhodobé riešenia. Kladieme dôraz na systémový prístup, ktorý sa bude prednostne zameriavať na odstránenie príčin vzniku rodovej nerovnosti. Vzhľadom na to, že na Slovensku ide o novú problematiku, je potrebné pripraviť personálny kapitál, expertné tímy, ako aj vytvoriť podmienky pre špecializáciu už existujúcich inštitúcií.

Analýza programov ukázala, že čiastkové a nesystémové riešenia nevedú k zmene daného stavu.

Iniciatíva EQUAL môže významným spôsobom napomôcť, aby sa postavenie rodovej problematiky upevnilo, a to vytváraním sietí organizácií a jednotlivcov, prípravou multiplikátorov a aktérov vo všetkých oblastiach, zlepšením informovanosti – prioritne najmä vo vzdelávaní. Každé opatrenie realizované v rámci iniciatívy EQUAL predpokladá dvojstupňový spôsob realizácie:

1. Príprava aktérov navrhovaného opatrenia – mobilizáciou zdrojov existujúcich v SR a využitím zahraničných skúseností. 2. Vlastná realizácia opatrenia – v podobe pilotného, resp. modelového projektu.

Pre túto tému považujeme za obzvlášť dôležité opierať sa o zahraničné skúsenosti.

II. Analýza doterajších programov a opatrení pri presadzovaní rovnosti príležitostí na trhu práce

Základné postuláty a východiská politickej agendy OSN a krajín EÚ, týkajúcej sa rodovej rovnosti, by sa dali zhrnúť nasledovne: „Nemožno hovoriť o dodržiavaní ľudských práv, ak práva žien netvorí ich integrálnu súčasť“ a „Nemožno hovoriť o demokratickej spoločnosti, ak je z jej riadenia trvalo vylúčená alebo je hlboko poddimenzovaná jedna skupina obyvateľov z dôvodu pohlavia.“ Politika zameraná na odstránenie deformácií v uplatňovaní práv žien patrí k tzv. reformným politikám a podľa V. Jalušić predstavuje „politiku alebo snahu o zavedenie opatrení a nástrojov na odstránenie štrukturálne podmienenej diskriminácie žien alebo úsilie o zmenu neadekvátnej legislatívy, ktorá produkuje prvky inštitucionálnej a štrukturálnej diskriminácie“.

SR podpísala všetky relevantné medzinárodné dokumenty všeobecnej i špecifickej povahy, ktoré sa týkajú rovnosti príležitostí, čím na seba prevzala množstvo záväzkov v oblasti ľudských práv žien i mužov.

V mnohých aspektoch ich však neplní. Napr. význam rovnosti príležitostí žien a mužov vo sfére politiky a riadenia sa hlboko podceňuje. Pred štyrmi rokmi to konštatoval aj Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien vo svojom vyhodnotení Východiskovej správy SR pre CEDAW, keď zdôraznil, že „špecifické opatrenia načrtnuté v Dohovore boli Vládou SR nesprávne pochopené a následne i nesprávne interpretované (...) Prijaté právne úpravy nie sú dostatočnou zábezpekou proti pretrvávajúcemu zvyhodňovaniu mužov v zamestnaní i v politike.“

Vybrané aspekty legislatívy SR

Ústava SR zaručuje rovnaké práva a slobody všetkým občanom. Podľa čl. 7 ods. 5 medzinárodné zmluvy o ľudských právach a základných slobodách, medzinárodné zmluvy, na ktorých vykona-

nie nie je potrebný zákon, a medzinárodné zmluvy, ktoré priamo zakladajú práva a povinnosti fyzických osôb alebo právnických osôb a ktoré boli ratifikované a vyhlásené spôsobom ustanoveným zákonom, majú prednosť pred zákonmi SR.

Jednou zo základných právnych myšlienok pracovného práva je princíp rovnosti účastníkov pracovného pomeru, ktorý by sa mal prejavovať nielen medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ale aj medzi zamestnancami navzájom. Táto základná zásada spolu so zásadou zmluvnosti, prelínajúca sa jednotlivými ustanoveniami Zákonníka práce, transformuje ustanovenia článkov 12, 35, 36, 38 a 41 Ústavy SR.

Článok 12 Ústavy SR zaručuje základné práva a slobody na území SR všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru, náboženstvo, politické či iné zamýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať. V článku 35 Ústavy SR sa ustanovuje, že každý má právo na slobodnú voľbu povolania a prípravu naň, ako aj právo podnikat' a uskutočňovať inú zárobkovú činnosť. Občania majú právo na prácu. Štát v primeranom rozsahu hmotne zabezpečuje občanov, ktorí nie z vlastnej viny nemôžu toto právo vykonávať. Preto právo na spravodlivé a uspokojujúce podmienky pre všetkých zamestnancov zakotvuje čl. 36 Ústavy SR. Podľa článkov 38 a 41 Ústavy SR ženy majú právo na zvýšenú ochranu zdravia pri práci a osobitné pracovné podmienky. Žene v tehotenstve sa zaručuje osobitná starostlivosť, ochrana v pracovných vzťahoch a zodpovedajúce pracovné podmienky.

Zákonník práce v čl. 1 základných zásad uvádza, že fyzické osoby majú právo na prácu a slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak to ustanovuje zákon alebo ak je na výkon prác vecný dôvod, ktorý

spočíva v predpokladoch alebo požiadavkách a v povahe práce, ktorú má zamestnanec vykonávať.

Zákonník práce v čl. 6 garantuje ženám právo na rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a pracovné podmienky. Ženám sa zabezpečujú pracovné podmienky umožňujúce im účasť na práci s ohľadom na ich fyziologické predpoklady a s ohľadom na ich spoločenskú funkciu v materstve a ženám a mužom s ohľadom na ich rodinné povinnosti pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Pôvodne tento článok hovoril iba o ženách a priamo v zákonníku im pripisoval starostlivosť o deti a ich výchovu. Išlo o priamu diskrimináciu žien a mužov v oblasti rodinných povinností pri výchove detí a starostlivosti o ne.

Článok 8 základných zásad Zákonníka práce ustanovuje, že pracovnoprávne vzťahy sú v dobe neschopnosti zamestnancov z dôvodov choroby, úrazu, tehotenstva alebo materstva a rodičovstva chránené zákonom vo zvýšenej miere.

Zákaz diskriminácie § 13 opätovne deklaruje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov pre všetkých zamestnancov bez obmedzenia, priamej či nepriamej diskriminácie, rovnako ako v čl. 1 základných zásad (zamestnancom je fyzická osoba, čiže žena alebo muž).

V odseku 2 je po prvýkrát definovaná nepriama diskriminácia ako prekážka rovnakého zaobchádzania, ako navonok neutrálny pokyn, rozhodnutie alebo prax, znevýhodňujúce podstatne väčšiu skupinu fyzických osôb, ak tento pokyn, rozhodnutie alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu sa ospravedlniť objektívnymi skutočnosťami.

Táto definícia kopíruje definíciu nepriamej diskriminácie z Direktívy EÚ o dôkaznom bremene. Chýba tu definícia priamej diskriminácie a sexuálneho obťažovania (definície týchto skutkov a ich potrestanie by mali byť skôr súčasťou trestného zákona, či minimálne na úrovni priestupku našej legislatívy).

V pripravovanej novele Zákonníka práce (ZP), ktorú navrhujú s účinnosťou od 1. júla 2003, sa tento paragraf rozširuje aj o definíciu priamej diskriminácie, obťažovania. Priamou diskrimináciou sa rozumie, ak sa so zamestnancom zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo, alebo by sa mohlo

zaobchádzať s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii. Obťažovanie sa považuje za formu diskriminácie vtedy, ak ide o nežiaduce správanie s úmyslom porušenia ľudskej dôstojnosti, ktoré vytvára pre zamestnanca nepriateľské, zastrášujúce, zahanbujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie.

Tu sa môže po prvýkrát zahrnúť do definície obťažovania aj sexuálne obťažovanie, aj keď sa explicitne o ňom nehovorí. Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť a zamestnávateľ sa ňou musí zaoberať a vykonať nápravu, upustiť od takého konania alebo odstrániť jeho následky. Taktiež sa zamestnanec môže domáhať na súde svojich práv a žiadať primeranú náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Zvýšená ochrana sa venuje osamelému zamestnancovi, za ktorého sa považuje zamestnanec, ktorý žije sám a je slobodný, ovdovený alebo rozvedený muž, slobodná, ovdovená alebo rozvedená žena. V pripravovanej novele ZP sa rozširuje definícia aj o tehotnú zamestnankyňu, za ktorú sa považuje zamestnankyňa, ktorá svojho zamestnávateľa písomne informovala o svojom stave, čo je problematický predpoklad.

Zamestnávateľ v zmysle § 41 môže od fyzickej osoby, ktorá sa uchádza o prvé zamestnanie, vyžadovať iba informácie, ktoré súvisia s prácou, ktorú má vykonávať. Zamestnávateľ môže od fyzickej osoby, ktorá už bola zamestnaná, žiadať predloženie pracovného posudku a potvrdenia o zamestnaní. Zamestnávateľ nesmie požadovať od fyzickej osoby informácie o tehotenstve, s výnimkou, ak ide o prácu, ktorá je zakázaná tehotným ženám, o rodinných pomeroch atď. Zamestnávateľ pri prijímaní do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu. V prípade porušenia týchto povinností zo strany zamestnávateľa má zamestnanec právo na primeranú peňažnú náhradu v sume dvojnásobku mesačnej mzdy. V spomínanej novele je výška náhrady neobmedzená (uvádza sa „primeraná“ výška náhrady).

Mzdové podmienky v zmysle § 119 ZP musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.

O nerovnakých mzdách za prácu rovnakej hodnoty a výkon-

nosť sa síce často hovorí, ale každoročne sa tieto nerovnosti zväčšujú; zodpovedné orgány to skonštatujú a nerovnaké odmeňovanie pokračuje. Chýbajú opatrenia na odstránenie týchto nerovností a ich adekvátna kontrola. Neexistuje žiadna motivácia pre zamestnávateľov, aby urobili nápravu, neexistuje napríklad verejný zoznam inštitúcií, ktoré porušujú toto pravidlo, či v prípade opakovaného nerovnakého odmeňovania pokutový systém.

Zákon č. 387/1996 Z.z. o zamestnanosti v platnom znení ustanovuje v § 112 Povinnosti zamestnávateľa, že zamestnávateľ nesmie zverejňovať ponuky o zamestnaní, ktoré obsahujú akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu podľa rasy, farby pleti, jazyka, pohlavia, sociálneho pôvodu, veku, náboženstva, politických alebo iných názorov, politickej príslušnosti, odborovej činnosti, príslušnosti k národnosti alebo k etnickej skupine alebo iného postavenia. Podľa § 125 Zákona o zamestnanosti je možné uložiť kontrolovaným subjektom za zavinené porušenie povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov a predpisov o zamestnanosti pokutu až do výšky 500 000,- Sk a pri opätovnom porušení povinností, za ktorých porušenie už pokuta bola uložená, pokutu až do výšky 1 000 000,- Sk. Pokutu možno uložiť v lehote jedného roku odo dňa, keď sa orgán kontroly dozvedel o porušení týchto povinností, najneskôr však do troch rokov, keď došlo k porušeniu.

V zásade pretrváva priepasť medzi znením zákona a realitou, preto je vhodné zamerať projekty na monitoring účinnosti a uplatňovania zákonov týkajúcich sa rodovej rovnosti, ktorý sa môže stať základom pre opatrenia na zmenu.

Rovnosť príležitostí ako súčasť verejnej politiky

Presadzovanie politickej agendy rovnosti príležitostí žien a mužov je pomerne zdĺhavý a vôbec nie bezproblémový proces. Na Slovensku sa v porovnaní s krajinami EÚ táto politická agenda vyznačuje okrem časového zaostávania aj tým, že sa jej ešte stále neprikladá dostatočná vážnosť, tematika sa často oklieštuje, u politických aktérov prevažuje nepochopenie problému a redukcionizmus. Podobne ako v iných krajinách strednej a východnej Európy, aj v SR sa táto problematika stala otázkou ve-

rejného záujmu iba v dôsledku začlenenia SR do medzinárodných štruktúr a do prístupového procesu k EÚ, preto je postoj oficiálnych aktérov často poznačený formalizmom.

Problematika rovnosti príležitostí mužov a žien sa stala súčasťou spoločenského diskurzu na Slovensku iba v polovici 90. rokov. Pred rokom 1989 sa táto problematika zredukovala na otázky zapojenia žien do pracovného procesu a neprezentovala sa v kontexte ľudských práv, a v porevolučnom období bola dokonca z verejnej agendy celkom vytlačená údajne „prioritnejšími“ úlohami a témami (celková politická a ekonomická transformácia). Dôvodom, prečo sa jej od roku 1995 začala venovať istá pozornosť, bol tlak zo strany medzinárodného spoločenstva (zväzky zo svetových konferencií OSN o ženách či politická agenda EÚ). V súvislosti s týmto vonkajším tlakom vznikol pre SR záväzok vytvárať národné inštitúcie a programy na podporu rodovej rovnosti (prispôsobenie legislatívy smerniciam EÚ o rovnakom odmeňovaní, rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a rovnosti v sociálnom zabezpečení žien a mužov).

Rovnosť príležitostí v spoločenskom diskurze

Otázky a témy rovnosti príležitostí žien a mužov sa síce do spoločenského diskurzu dostali, spravidla im však chýbal ľudskoprávny rozmer, a to tak na oficiálnych úrovniach (diskusie v parlamente či v rôznych komisiách a expertných skupinách), ako aj vo verejných debatách (konferencie či diskusie v médiách). S ľudskoprávnym prístupom k tejto problematike prichádzali iba niektoré MVO (od roku 1993 ZZZ Aspekt, neskôr aj Aliancia žien Slovenska, Fenestra, Pro Familia a niektoré ďalšie), spočiatku však nenachádzali v spoločnosti náležitú podporu. V ostatných štyroch rokoch sa okruh diskutovaných tém v tejto oblasti rozšíril a intenzita diskusií sa zvýšila. Rozšíril sa počet organizácií a odborníkov a odbornícok, ktoré sa problematike venujú. Zďaleka nie všetci aktéri však vo svojej činnosti uplatňujú ľudskoprávny prístup. Koncom 90. rokov sa začali rozvíjať aj výskumné aktivity v tejto oblasti, väčšina z nich sa však prioritne zameriavala na deskripciu situácie žien a len zriedka smerovali k odhaľovaniu príčin a podstaty rodových rozdielov. Významným médiátorom ženských tém sa stali odborné a popularizačné publi-

kácie (Aspekt, univerzitné a iné výskumné pracoviská alebo nadácie). Viaceré médiá začali otvárať témy násillia, rodových stereotypov, rodovej pracovnej segregácie a nerovnosti v odmeňovaní. Novým zdrojom šírenia informácií sa stal internet. Široká verejná diskusia na rodové témy sa často otvárala aj na tému pripravovaných a prerokovaných zákonov, ktoré sa dotýkali situácie žien. Patrili k nim napríklad *Základná zmluva medzi Svätou stolicou a SR* (november 2001), návrh KDĽ na doplnenie *Ústavy SR* o paragraf o ochrane života od počatia (február 2002), *Zákon o náhradnom výživnom a fonde náhradného výživného* (apríl 2002), *Zákon o rodičovskom príspevku* (máj 2002), *Zákonník práce* (september 2002), návrh poslankyne Evy Rusnákovej na zavedenie tretinovej kvóty pre ženy na kandidačné listiny do regionálnych volieb (september 2001), návrh *Zákona o rovnakom zaobchádzaní*, tzv. anti-diskriminačný zákon (jún 2002), séria noviel viacerých zákonov za účelom legislatívnej úpravy domáceho násillia (jún 2002).

Prístup politických strán

Parlamentné voľby 2002 neprinesli v oblasti rovnosti príležitostí žiadnu kvalitatívnu zmenu, táto téma sa nestala volebnou témou v pravom zmysle slova, nestala sa súčasťou politického boja a voličky a voliči sa nerozhodovali na základe postojov politických strán k týmto otázkam. Táto problematika nepatrila ani medzi ťažiskové témy volebných programov. Väčšina politických strán ju zaradila pod hlavičku rodinnej politiky alebo sociálnej politiky.

Rovnosť príležitostí žien a mužov ako súčasť verejnej politiky nie je na Slovensku ešte ani po roku 2002 dostatočne rozvinutá. Žiadna politická garnitúra zatiaľ verejne neprislúbila systematické riešenie tejto problematiky. Ani politické strany neformulovali svoju politickú agendu vzhľadom na problematiku rodovej rovnosti (konkrétne nástroje, opatrenia, zmena konkrétnych zákonov). Táto problematika teda stále nemá v slovenskom kontexte náležité miesto. Kým v polovici 90. rokov táto agenda prichádzala prevažne zvonku (OSN a EÚ), dnes už sčasti „zdomácela“, ale predkladajú ju zväčša MVO a odborné kruhy, a len zriedkavo aj politickí aktéri.

Programové vládne dokumenty

Programové vyhlásenie vlády na roky 2002–2006

V programových vyhláseniach vlád SR až do roku 2002 nie je ani zmienka o rovnosti príležitostí žien a mužov. Tieto otázky sú po prvý raz nastolené až v programovom vyhlásení vlády SR na obdobie 2002 – 2006. V rámci programových východísk sa vláda zaväzuje, že „podporí rovnosť šancí v našej spoločnosti, vrátane zvýšenia uplatnenia sa žien vo verejnom živote“.

Vláda sa v tomto dokumente vracia k tejto otázke v rámci sociálnej politiky a zaväzuje sa „pokračovať v presadzovaní zásady nediskriminácie a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v praktickom živote, a to najmä pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornú prípravu, postup, pracovné podmienky a odmeňovanie“. Oblasť platenej práce a zamestnania je v podstate jedinou sférou celej problematiky rovnosti príležitostí žien a mužov, ktorej sa programové vyhlásenie venuje explicitne. Cieľ je formulovaný bez konkretizovania ďalších opatrení a nástrojov.

Národný akčný plán pre ženy SR z roku 1997

Je hlavným programovým dokumentom vlády SR s cieľom zlepšenia postavenia žien v Slovenskej republike v časovom horizonte 10 rokov. Podnetom pre jeho vytvorenie bola 4. svetová konferencia o ženách (Peking 1995) a jej záverečné materiály: *Pekinská deklarácia* a *Pekinská akčná platforma*. Priority vlády SR sú formulované v 8 oblastiach, pričom v každej sú ďalej rozpracované podrobnejšie opatrenia na ich riešenie. V oblasti zamestnanosti sa formulované úlohy týkajú najmä zosúladovania pracovných a rodinných povinností a antidiskriminácie na trhu práce, pričom monitorovaniu rozdielov v odmeňovaní je venovaná iba jedna úloha, a jedna sa zaoberá podporou podnikania žien.

Plnenie *Národného akčného plánu pre ženy v SR* sa ročne vyhodnocuje a správa o plnení sa predkladá vláde. Negatívom je značná formálnosť v prístupe k plneniu uvedených opatrení a nedostatok politickej vôle podporovať a presadzovať reálne zmeny.

Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov

Na vládnej úrovni bola prijatá *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov* v roku 2001, ktorá definuje ciele a stanovuje základné princípy a úlohy pre túto oblasť. Pre oblasť rovnosti príležitostí na trhu práce je definovaných 10 opatrení a odporúčaní. Dve sú venované dodržiavaniu a kontrole dodržiavania rovnosti v odmeňovaní; tri sú zamerané na zosúladovanie práce a rodinného života; jedno opatrenie je venované ochrane žien a tehotných žien pred ťažkou prácou; jedno opatrenie sa venuje pripravovanej dôchodkovej reforme; jedno vidieckym ženám; jedno inštitúcii ombudsmana. Problematike rodovej pracovnej segregácie je venované opatrenie č. 4, ktoré sa zameriava na vertikálnu segregáciu a je formulované ako úloha: „Rozširovať možnosti uplatnenia žien vo vedúcich funkciách a pravidelne ich kontrolovať.“ Čiastočne sa na túto tému vzťahuje aj opatrenie č. 9, ktoré odporúča, aby kolektívne zmluvy „obsahovali opatrenia na zabezpečenie rovnosti príležitostí v zamestnaní“.

Plnenie koncepcie sa však zatiaľ pohybuje skôr v rovine legislatívnej než výkonnej. Chýba jej štrukturálne zabezpečenie a inštitucionálne pokrytie na všetkých úrovniach štátnej správy a samosprávy, ako aj kontrolné mechanizmy.

Obidva dokumenty navrhujú síce niektoré konkrétne ciele a priority, ako dosahovať rovnosť príležitostí mužov a žien v zamestnaní, nenavrhujú však už prostriedky a spôsoby riešenia. Ani jeden z týchto programových dokumentov nie je finančne zabezpečený špeciálnym rozpočtom. Koordináciu aktivít z oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov zabezpečuje MPSVR SR, v rámci ktorého bol zriadený Odbor rovnosti príležitostí a KVPŽ. V týchto dokumentoch sú formulované aj opatrenia, ktorých plnenie sa v pravidelných intervaloch vyhodnocuje. Väčšina rezortov však nepovažuje rovnosť príležitostí žien a mužov za záležitosť, ktorá by si vyžadovala špeciálny prístup, preto aj k odpočtu plnenia formulovaných úloh pristupujú skôr iba formálne. Hlavným problémom prístupu oficiálnych štruktúr je nedostatočné uvedomenie si významu tejto problematiky. Nie je vypracovaná špeciálna metodika presadzovania prístupu rovnosti príležitostí (uplatňovanie rodového hľadiska, čiže gender mainstreaming), neuskutočňujú sa ani systematické školenia pracovníkov štátnej správy v tejto oblasti. Problémom je aj fakt, že neexistujú vzdelá-

vacie odborné kapacity pre túto oblasť. V súčasnosti prevažuje skôr formálny prístup k tejto politike a pretrvávajú problémy s jej implementáciou.

V budúcnosti bude potrebné dobudovať pre túto politiku inštitucionálne pokrytie s presne definovanou zodpovednosťou a právomocami (špeciálny vládny výkonný orgán pre politiku rovnosti príležitostí, samostatný parlamentný výbor), presadzovať otázku financovania tejto agendy, zvýšiť uvedomenie vládnych činiteľov o týchto otázkach a povedomie spoločnosti o ľudských právach žien.

Politika zamestnanosti a rovnosť príležitostí žien a mužov

Aktívna politika trhu práce je financovaná z prostriedkov základného fondu NÚP. Spadá do kompetencie okresných ÚP a do značnej miery závisí od prístupu jednotlivých úradov. Všeobecne sa rovnosti príležitostí žien a mužov explicitne nevenuje. Neobsahuje opatrenia špeciálne zamerané na ženy. Účasť žien a mužov sa v rámci jednotlivých programov aktívnej politiky trhu práce špeciálne nesleduje. Štatisticky sa vykazuje len účasť žien na rekvalifikačných kurzoch, v ktorých je miera účasti žien dlhodobo vyššia (okolo 70 %). Poradenské programy NÚP nemajú definovaný špeciálny prístup k potrebám zamestnávania žien a mužov. Z rodovo špecifického hľadiska sa nedajú posúdiť ani programy podpory tvorby a udržania pracovných miest či podnikania. Všetky definované nástroje aktívnej politiky trhu práce sa môžu týkať rovnako mužov aj žien, no nevykazujú sa z rodového hľadiska.

Národné stratégie zamestnanosti

Národný plán zamestnanosti (2000)

V rámci *Národného plánu zamestnanosti* bolo v roku 2000 celkovo formulovaných 41 opatrení, z toho v rámci piliera IV (posilnenie politiky rovnosti príležitostí) bolo vytýčených 7 opatrení. Všetky úlohy boli formulované ako trvalé a zodpovednou inštitúciou

bolo MPSVR SR v spolupráci s AZZZ SR, KOZ SR, prípadne NÚP a MŠ SR.

K 7. 1. 2002 bola publikovaná *Súhrnná správa o plnení opatrení Národného plánu zamestnanosti*, ktorá opisuje aktivity vykonané za účelom plnenia NPZ. V súvislosti s opatreniami zameranými na rovnosť príležitostí žien a mužov sa v nej konštatuje, že rozdiely sa nepodarilo odstrániť, a navrhuje sa dané opatrenia sledovať ďalej.

V novembri 2001 bol vypracovaný dokument *Spoločné hodnotenie priorít zamestnanosti v SR*. V tomto dokumente sa konštatuje, že „koncentrácia žien v niektorých povolaniach, najmä menej platených, je naďalej hlavným pretrvávajúcim zdrojom nerovnosti medzi mužmi a ženami na trhu práce“ a že „aj v ďalšom období musí zostať hlavným cieľom účinná realizácia politiky rovnosti príležitostí v prístupe k zamestnaniu a v zamestnaní, za výraznejšej účasti sociálnych partnerov na dosahovaní tohto cieľa“.

Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2002 a 2003

Tento dokument sa hlási k cieľom politiky zamestnanosti EÚ. Jeho štruktúra zodpovedá 4 základným pilierom *Zásad zamestnanosti EÚ* a formulované opatrenia vychádzajú zo záverov *Spoločného hodnotenia priorít zamestnanosti v SR* (v roku 2001 podpísané ministrom PSVR SR a Európskou komisárkou pre zamestnanosť a sociálne veci). V rámci tohto dokumentu bolo celkovo navrhnutých 34 opatrení, z toho 6 (28 – 34) v zmysle politiky posilnenia rovnosti príležitostí. Iba jedno opatrenie – č. 30. – sa týkalo problematiky rodovej segregácie v zamestnaní a rovnosti odmeňovania. V rámci tohto opatrenia bolo naformulovaných 20 úloh, z toho 15 pre rok 2002 a 5 pre rok 2003. Zostávajúce opatrenia boli formulované všeobecnejšie ako antidiskriminačné opatrenia a zväčša sa týkali buď všetkých, alebo iných ohrozených skupín. S témou zamestnaneckej segregácie najužšie súvisí opatrenie o zosúladení pracovných a rodinných povinností.

V rámci tohto dokumentu je opatrenie zamerané na reformu školského systému „s prihliadnutím na rešpektovanie rodových špecifik“, pričom nie je jasné, či ide o chápanie rodových špecifik v zmysle stereotypných predstáv o mužskej a ženskej role, resp. v zmysle udržiavania a ďalšieho reprodukovania rodovo podmie-

nenej pracovnej segregácie, alebo v zmysle uplatňovania rovnosti príležitostí žien a mužov, odbúravania rodovo podmienených bariér pre ženy aj pre mužov, odstraňovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami. Súčasne je z hľadiska trvalého rozvoja spoločnosti dôležité – ako na to upozorňuje aj koncepcia reformy vzdelávania – nechápať vzdelávanie a najmä celoživotné vzdelávanie len čisto inštrumentalizovane vo vzťahu k aktuálnemu uplatneniu na trhu práce.

Prvá stratégia z roku 2000 sa viac dotýkala dodržiavania rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v oblasti pracovnoprávných vzťahov (antidiskriminácia). Praktickým opatreniam zameraným na desegregáciu zamestnanosti a nerovnakému odmeňovaniu sa venovala minimálne (po jednom opatrení), a aj tie kládli dôraz na monitorovanie stavu a kontrolu dodržiavania rovnosti v odmeňovaní. Vyhodnotenie NAP zamestnanosti z roku 2001 ukázalo, že k plneniu opatrení sa pristupovalo formálne a nesystematicky. Konštatovalo sa tiež, že sa nezmenil stav segregácie zamestnaní – ani v horizontálnej, ani vo vertikálnej rovine. Takisto do štatistického vykazovania sa nepodarilo konštantne zaradiť mnohé dôležité rodové štatistiky. V rámci zvyšovania povedomia o rovnosti príležitostí, podpory podnikania žien a pomoci nezamestnaným ženám sa uskutočnili iba ojedinelé semináre či projekty, ktoré nemali širší efekt.

Novšia stratégia na roky 2002 až 2003 sa snaží vychádzať dôslednejšie z priorít zamestnaneckej politiky EÚ, a to svojím obsahovým zameraním a formou 4 pilierov. Napriek tomu je zrejme, že takto naformulovaná stratégia akoby sa nevedela rozhodnúť, či rovnosť príležitostí žien a mužov upravovať ako samostatnú agendu, alebo v rámci všeobecnej antidiskriminácie či rovnosti zaobchádzania. Doterajšia prax ukazuje, že viaceré úlohy prechádzajú z jednej stratégie do druhej bez toho, aby sa konštatoval nejaký pokrok. Situácia sa prakticky nemení. Už aj monitorovanie súčasného stavu je problém.

Politika štátu vo vzťahu k zamestnanosti žien a mužov je príliš všeobecná. Vo vzťahu k znižovaniu zamestnaneckej segregácie a nerovností zostáva vo všeobecnej rovine.

Programy MVO

O parciálne zmeny sa snaží aj MVO prostredníctvom rôznych špeciálne zameraných programov. Sústreďujú sa predovšetkým na podporu podnikania žien, na tréningy a posilňovanie žien pre riadiace funkcie, na vzdelávanie žien a na uľahčenie návratu žien po materskej a rodičovskej dovolenke do pracovného procesu. Menej programov smeruje k hlavným príčinám rodovej segregácie na trhu práce a nerovností v odmeňovaní, t. j. na narúšanie rodových stereotypov.

Podpora MVO prichádza predovšetkým zvonku (hlavnými donormi pre túto oblasť je ženský program Nadácie otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation, Kanadské veľvyslanectvo, Holandské veľvyslanectvo a ďalší zahraniční donori). Len veľmi zriedkavo sú MVO podporované cez granty zo štátneho rozpočtu, aj to spravidla len na obdobie jedného roka. Takýto spôsob financovania predstavuje nezaručenú podporu a v praxi sa premieňa do problémov s trvalejším udržaním programov. Ponúkané aktivity majú preto iba obmedzený účinok. Nedostatočné je tiež informačné a organizačné prepojenie medzi jednotlivými aktérmi (MVO, štátna správa, samospráva).

Čiastkové projekty realizované v období 2001 – 2002

Národná agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania realizovala štátny podporný program vzdelávania, školení a poradenstva pre vybrané skupiny záujemcov o podnikanie.

Regionálne poradenské a informačné centrum Martin vypracovalo projekt vzdelávania nezamestnaných žien – uskutočnilo sa 6 kurzov „Podnikanie pre ženy“.

OZ Profesionálne ženy založilo Demokratický inštitút žien, ktorý v roku 2000 uskutočnil v spolupráci s MPSVR SR kurzy „Manažérske zručnosti ženy v politike“ a „Manažérske zručnosti ženy v podnikaní“.

Na podporu realizácie Koncepcie rovnosti príležitostí bol v spolupráci s Holandskom v rámci predvstupového programu MATRA v roku 2001 vypracovaný projekt „Rovnosť príležitostí v SR“.

Prístup zamestnávateľov k rovnosti príležitostí žien a mužov

Väčšina organizácií kladie väčší dôraz na politiku zameranú na zamestnanosť než na politiku zameranú na pracovný postup mužov a žien. Len málo organizácií sa pokúša o zmenu neformálnej internej kultúry, ktorá môže v organizácii udržiavať klímu nepriaznivú voči rovnosti príležitostí. V organizáciách sa musí meniť nielen správanie, ale aj postoje.

O prístupe organizácií/zamestnávateľov k rovnosti príležitostí žien a mužov v SR nie je takmer nič známe. Nie je formulovaná v explicitnej podobe (až na ojedinelé výnimky, ako napr. Whirlpool Slovakia, s. r. o.). Podniky majú definovanú skôr sociálnu, prípadne rodinnú politiku, nie však samostatnú politiku rovnosti príležitostí.

Jedným z prvých pokusov implementovať politiku ústretovú k rodine a k rovnosti príležitostí na zamestnávateľskú úroveň predstavuje sociálny audit „Rodina a práca“, ktorý v SR prebieha od roku 2000, tento aspekt je však témou parciálnej štúdie 7, týkajúcej sa rovnosti žien a mužov.

Národný plán regionálneho rozvoja Slovenskej republiky, schválený Uznesením vlády SR č. 240 z 15. marca 2001

Národný plán regionálneho rozvoja SR je základným strednodobým programovým dokumentom uskutočňovania regionálnej politiky Slovenskej republiky do roku 2006. Vypracovanie tohto dokumentu je základnou podmienkou pre získanie finančných prostriedkov z predvstupových fondov a po integrácii Slovenska do Európskej únie zo štrukturálnych fondov EÚ. Národný plán regionálneho rozvoja SR poskytuje komplexný pohľad na súčasný stav hospodárskeho a sociálneho rozvoja Slovenska a jeho regiónov, na bariéry ďalšieho rozvoja i návrhy na ich prekonanie prostredníctvom stanovenia rozvojových priorít a stratégií. Zohľadňuje vládou už schválené dokumenty. Určuje cieľov, priorít a voľbu stratégií Národného plánu regionálneho rozvoja SR vychádza zo sektorových a regionálnych operačných programov (SOP a ROP). SOP obsahujú komplexné riešenie regionálneho

rozvoja z hľadiska jednotlivých sektorov. Boli vypracované pod záštitou kompetentných ministerstiev. ROP obsahujú návrhy regionálnych rozvojových stratégií, vypracovaných na úrovni regiónov vymedzených *Integrovaným plánom regionálneho a sociálneho rozvoja SR v spolupráci s jednotlivými krajskými úradmi* a schvaľovaných regionálnymi riadiacimi a monitorovacími výborami. Jednotlivé dokumenty sú vzájomne previazané. Celý dokument je však vypracovaný bez rodovo špecifického pohľadu.

V analýze SWOT pre ľudské zdroje, druhej kapitole o rozboře súčasnej hospodárskej situácie, sa ako silná stránka udáva vysoká zamestnanosť žien aj mužov, je to však jediná rodovo špecifická zmienka. V prípade slabých stránok, ohrození a príležitostí sa problémy nerovnosti medzi mužmi a ženami neuvádzajú, ľudské zdroje sa hodnotia z hľadiska vekového, vzdelanostného, priestorovej mobility atď., no nie z rodového hľadiska. O prehľbovaní chudoby sa hovorí bez zmienky o jej feminizácii.

Dokument formuluje 6 globálnych cieľov, pričom rodový aspekt by určite nemal chýbať minimálne v dvoch z nich: tvorba efektívnych pracovných miest a zníženie nezamestnanosti, a rozvoj vidieka a multifunkčného poľnohospodárstva.

V prípade špecifických cieľov v rámci spomínaných globálnych cieľov, ako sú rozvoj malého a stredného podnikania, cestovného ruchu a poľnohospodárstva, sa zdôrazňuje aj rozvoj ľudského kapitálu, tvorba pracovných miest, chýba tu však opäť rodové hľadisko, pričom práve v týchto odvetviach dochádza k výraznej rodovo podmienenej segregácii. Rodové hľadisko chýba aj pri stanovovaní indikátorov, pomocou ktorých je možné sledovať úspešnosť plnenia cieľov.

V dokumente sú uvedené ako príklad aj indikátory podľa metodológie EÚ, kde sú už v prípade programov z oblasti ľudských zdrojov a rozvoja vidieka zaradené aj rodovo špecifické indikátory. Napríklad: rozdiel miery zamestnanosti muži – ženy i vekovej skupiny 50 – 64 rokov, nezamestnanosti mládeže, rozdiel miery nezamestnanosti muži – ženy, počet mužov a žien (konečných užívateľov) zo znevýhodnených skupín, zaradených do projektov podporujúcich zamestnateľnosť (odborná príprava, poradenstvo pre trh práce), miera umiestnenia konečných užívateľov, mužov a žien aj užívateľov zo znevýhodnených skupín, na trhu práce 1 rok po ukončení odbornej prípravy, počet realizovaných pilotných projektov zameraných na inováciu odborného

vzdelávania a prípravy, počet mladých odborníkov (aj rodovo špecificky). Po týchto indikátoroch sú uvedené indikátory, ktoré boli zvolené na meranie špecifických cieľov v rámci Slovenska. Pri týchto indikátoroch rodovo špecifické hľadisko opäť úplne vymizlo.

Národný rozvojový plán

Ide o pracovnú verziu Národného rozvojového plánu, ktorý bude platiť po schválení vládou asi od 2004. Tento dokument obsahuje aj kapitolu *Rovnosť príležitostí mužov a žien a znevýhodnených skupín*, ktorá už ani vzhľadom na svoj rozsah (6 strán, pričom celý dokument má 185 strán) nemôže dostatočne pokryť potreby tejto problematiky. V celom dokumente sa rodové hľadisko objavuje výlučne v tejto kapitole.

Podľa uznesenia vlády SR č. 133/2002 Národný rozvojový plán obsahuje päť sektorových operačných programov: ekonomický rozvoj; ľudské zdroje; poľnohospodárstvo, vidiecky rozvoj a rybnárstvo; doprava; životné prostredie. Operačný plán zameraný na ľudské zdroje sa opiera o prijaté dokumenty v oblasti práce a vzdelávania, pričom napríklad *Akčný plán pre ženy* sa tu vôbec nespomína. V rámci tohto plánu sú vymedzené štyri priority, ktoré vychádzajú z Európskej stratégie zamestnanosti. Druhou z nich je rovnosť príležitostí a podpora sociálnej inklúzie. Aj keď je potešiteľné, že tieto problémy boli do dokumentu zaradené, obmedzili sa na jedinú prioritu, pričom z ostatných programov a priorít sa rodové hľadisko úplne vytratilo. Pritom všetky ostatné časti tohto plánu, napríklad rozvoj aktívnej politiky na trhu práce, podpora prispôsobivosti a podnikania, rozvoj cestovného ruchu, podnikania a služieb, rozvoj vidieka, vzdelávacie aktivity, sú zdrojom rodových nerovností a každé opatrenie zavedené v týchto oblastiach by malo poskytovať rovnaké príležitosti pre mužov a ženy.

Program štátnej pomoci na rozvoj okresov s vysokou mierou nezamestnanosti

Podľa § 5 ods. 4 Zákona č. 231/1999 Z. z. o štátnej pomoci schválila vláda *Program štátnej pomoci na rozvoj okresov s vysokou mierou nezamestnanosti*, ktorý sa bude realizovať na základe integrovaného plánu regionálneho a sociálneho rozvoja SR. Účelom programu bolo poskytnutie štátnej pomoci formou dotácie na hospodársky rozvoj pre štrukturálne postihnuté a ekonomicky slabé okresy s vysokou mierou nezamestnanosti. Program mal pomáhať malým podnikateľom najmä pri vzniku a rozvoji malých podnikov, zmene a rozširovaní podnikateľských aktivít malých podnikov, zvyšovaní objemu produkcie malých podnikov, zvyšovaní konkurencieschopnosti malých podnikov, pri vytváraní nových pracovných miest a zmene štruktúry hospodárstva okresu. Celkové zdroje sú pre regióny stanovené podľa miery nezamestnanosti, HDP na obyvateľa a počtu obyvateľov, teda reflektujú regionálne disparity. Žiadne z kritérií pridelenia grantov ani ich vyhodnocovania nie je rodovo špecifické, preto je pomerne náročné určiť distribúciu grantov. V roku 2000 sa udelilo približne 127 grantov, v roku 2001 to bolo 130 grantov. Podľa nášho prieskumu tvorili ženy (firmy riadené ženami) v roku 2002 14,5 % a v roku 2000 12,9 % zo všetkých žiadateľov.

Podpora malého a stredného podnikania

Významné aktivity pre rozvoj malého a stredného podnikania realizovala Slovenská agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania, ale v jej kritériách, žiaľ, úplne chýba rodové hľadisko, preto z databázy podporovaných projektov môžeme vybrať len jeden, ktorý mal ako cieľovú skupinu mladé ženy. V roku 2001 bol financovaný regionálny projekt pre mladé ženy na podporu podnikania na troch stredných školách v rámci podpory rozvoja malého a stredného podnikania. Agentúra pre rozvoj malého a stredného podnikania od roku 2001 udeľuje cenu pre najúspešnejšiu podnikateľku roka, žiaľ, je to jeden z mála nástrojov na podporu podnikateliek.

Predvstupová pomoc z fondov EÚ

Slovensko čerpá predvstupovú pomoc z programov PHARE, SAPARD a ISPA. Národný program PHARE predstavoval 32 % z celkovej poskytnutej pomoci, ISPA 13 % a SAPARD 32 %. Celková alokovaná suma v rámci programu PHARE v rokoch 1997 – 2001 bola 275,4 mil. eur. V prvom období, teda v rokoch 1998 – 1999, nebol rozvoj ľudských zdrojov predmetom financovania z programu PHARE. Pri poskytovaní tejto predvstupovej pomoci neboli pri výbere projektov zaradené rodovo špecifické indikátory, preto je ťažké určiť, ako boli projekty distribuované v ohľadom na rod. Rodovo špecifické indikátory boli zavedené pri poskytovaní projektov čerpajúcich zo štrukturálnych fondov. V roku 2001 bol financovaný regionálny projekt pre mladé ženy na podporu podnikania na troch stredných školách v rámci podpory rozvoja malého a stredného podnikania.

Prioritami pre udeľovanie týchto grantov sú preventívne a aktivizačné prístupy zamerané na špecifické potreby nezamestnaných pri predchádzaní dlhodobej nezamestnanosti. Jednou z mnohých cieľových skupín sú aj ženy, ktoré sa vracajú na trh práce. Tento výber je však veľmi zúžený, postihuje len jednu oblasť v komplexe problémov v zamestnaneckej segregácii žien.

III. Závery analýzy

Analýzy z ostatných rokov ukazujú, že v SR existujú medzi mužmi a ženami viaceré sociálne rozdiely. Súčasťou sociálnych nerovností medzi ženami a mužmi sú okrem iného aj výrazné príjmové rozdiely. Priemerná mzda žien za ostatné roky dosahuje v SR približne 75 % priemernej mzdy mužov, pričom ženy dosahujú nižšiu mzdu v každej vzdelanostnej kategórii. Práca vykonávaná ženami sa našej spoločnosti v každej oblasti považuje zväčša za menej hodnotnú; práca žien vo verejnej sfére je v zásade podhodnocovaná, práca v súkromnej sfére zostáva nielen neplatenou, ale aj nepovšimnutou.

Z tradičného rozdelenia práce na tzv. mužskú a tzv. ženskú vyplýva, že ženy aj na verejnosti plnia vo všeobecnosti najmä tzv. servisné úlohy, ktoré súvisia s ich prácou v domácnosti. V dôsledku tejto skutočnosti je rodovo podmienená segregácia na trhu práce na Slovensku veľmi výrazná. Celé oblasti sú do veľkej miery feminizované, ako napríklad školstvo, zdravotníctvo, služby, z čoho potom vyplýva, že práve v týchto oblastiach je práca hodnotená slabšie a má aj nižší spoločenský status. Ženy majú vysoký podiel na trhu práce, ale ich úloha v riadení je minoritná.

Mimoriadne závažná je situácia žien v znevýhodnených regiónoch. Dôležitými prvkami na oživenie ekonomickej aktivity v regiónoch je predovšetkým rozvoj malého a stredného podnikania. V prípade kľúčových regionálnych rozvojových prvkov dochádza k výraznej rodovej segregácii, ktorá podstatne obmedzuje, resp. jednostranne vymedzuje možnosti žien. Aktivizácia vnútorného potenciálu regiónov je veľmi dôležitým krokom k ich sociálno-ekonomickému rozvoju. Bez výraznej podpory či už domácich alebo zahraničných zdrojov nie je možné očakávať pozitívny výsledok. Z hľadiska žien je tento problém ešte naliehavejší, keďže ich postavenie v rámci regiónov nepodporuje adretná vládna politika. Potenciálne možnosti zníženia regionálnej nezamestnanosti sú v prechode určitej časti uchádzačov o zamestnanie do sféry súkromného podnikania, najmä v oblasti živnostenského podnikania. Túto schopnosť možno vyjadriť ukazovateľom tzv. absorpčných možností. Ten dosahuje najvyššiu

hodnotu v okresoch s najnižšou mierou nezamestnanosti. Táto opačná súvislosť signalizuje, že najproblémovjšie regióny nie sú v stave pomôcť si vlastnými silami, preto je nevyhnutné na úrovni vládnej politiky prijať také opatrenia, ktoré budú stimulovať podnikateľskú aktivitu v týchto regiónoch.

Slovensko, podobne ako ostatné krajiny strednej a východnej Európy, v ktorých sa pred trinástimi rokmi skončil komunistický režim, síce prešlo násilnou emancipáciou žien, nikdy však nepoznalo ženské hnutie ako politické a uvedomovacie hnutie, ktoré by zmenilo chápanie rodových rolí žien a mužov v spoločnosti. Ženy na Slovensku už v minulých desaťročiach vo veľkej miere vstupovali do verejnej sféry, v rokoch socializmu bol aj pomerne dobre rozvinutý systém inštitucionálnej starostlivosti o deti, či už v predškolskom alebo v školskom veku, ženy mali možnosť čerpať tzv. materskú dovolenku a podobne, no na druhej strane Slovensko, podobne ako aj ďalšie postkomunistické štáty, zaostáva za západnými krajinami v zmene vedomia, v procesoch odstraňovania rodových stereotypov v myslení i v praxi. Preto je v súčasnosti veľmi dôležité sústrediť sa práve na túto oblasť, či už prostredníctvom pôsobenia masmédií, prostredníctvom vzdelávacích programov, alebo aj praktickými krokmi, ako je napríklad uplatňovanie rodového hľadiska v praxi, čiže gender mainstreaming.

Ako vyplynulo z tejto štúdie, na Slovensku je vysoká miera rodovo podmienenej pracovnej segregácie, ktorá súvisí práve s absenciou uvedomovacieho procesu v tejto oblasti. Odstraňovanie tejto segregácie nebude ľahkým ani krátkodobým procesom, je však nanajvýš žiaduce a potrebné tento proces aspoň naštartovať. Medzi riziká súčasného stavu patrí aj formalizácia problému rovnosti príležitostí a nepochopenie princípov uplatňovania rodového hľadiska.

Problémom na Slovensku je najmä skrytá diskriminácia žien, ktorú spoločnosť často nevidí. Ešte stále sa však stretávame aj s priamou diskrimináciou žien, ktorá sa zasa obvykle chápe ako čosi prirodzené. Všetky tieto problémy veľmi úzko súvisia s rodovými stereotypmi, ktoré sú vo vedomí spoločnosti na Slovensku hlboko zakorenené. Rodové stereotypy sa často vyskytujú v jazyku a v zobrazovaní, teda v ideologickej rovine. A práve tu sú prítomné v oveľa väčšej miere ako v každodennej praxi (napr. reklamy, bulvárne médiá, ale aj učebnice). Stereotypný obraz mu-

ža a ženy sa s realitou prekrýva v minimálnej miere, ale významne reprodukuje a potvrdzuje rodové stereotypy a ovplyvňuje najmä mladých ľudí.

Za jednu z najzávažnejších bariér riešenia týchto problémov považujeme slabú citlivosť na rodové stereotypy. V našej štúdií preto kladieme veľký dôraz práve na zmenu vedomia spoločnosti, a to najmä prostredníctvom vzdelávacích, výchovných a osvetových programov, pôsobením masových médií, no i prostredníctvom legislatívnych zmien, ako i zavádzaním požiadaviek, ktoré vyplývajú z prístupových procesov k Európskej únii.

Závěry a odporúčania

Z predloženého materiálu vyplýva, že existuje niekoľko závažných dôvodov, prečo je v SR nutná problematika rodovo podmienenej pracovnej segregácie a sociálnych rozdielov riešiť, a využiť pritom možnosti vytvorenia východísk pre naštartovanie dlhodobých procesov riešenia v rámci iniciatívy EQUAL:

- dôvodom pre riešenie je reálny stav: trh práce v SR je silne rodovo segregovaný a dlhodobo pretrvávajú nerovnosti v odmeňovaní;
- situácia sa doteraz vôbec systematicky neriešila a čiastočné stratégie a postupy nevedli k pozitívnej zmene daného stavu;
- problém je potrebné riešiť preto, že rodová segregácia a nerovnosti v odmeňovaní sú porušovaním ľudských práv žien;
- skutočnosť, že tento stav je potrebné zmeniť, dokladá o. i. postoj EÚ, ako i to, že väčšina krajín EÚ sa do úlohy H „Znižovanie sociálnych rozdielov medzi ženami a mužmi a podporovanie pracovnej desegregácie“ zapojila (spolu 13 krajín; len 4 krajiny túto úlohu vynechali, ale tie sa prihlásili do úlohy G; 6 krajín je zapojených zároveň do úlohy H aj G; ani jedna krajina nevynechala súčasne úlohu H aj G);
- súčasná situácia má za následok nedostatočné využitie ľudského kapitálu žien a mužov.

Jedno z najdôležitejších odporúčaní sa týka uplatňovania rodového hľadiska (gender mainstreaming). Táto stratégia EÚ významným spôsobom zasahuje všetky súčasti opatrení na odstraňovanie rodovej pracovnej segregácie, a to tak vertikálnej, ako aj

horizontálnej, opatrení na znižovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami, ako aj všetkých opatrení smerujúcich k rovnosti príležitostí na trhu práce, ktoré môžu byť potenciálne realizované v rámci iniciatívy EQUAL. Z tohto dôvodu zdôrazňujeme význam správneho pochopenia a aplikácie gender mainstreamingu. Rodové hľadisko by sa malo uplatňovať vo všetkých sférach a na všetkých stupňoch riadenia, tak ako sa vždy a všade uplatňuje hľadisko princípu hospodárnosti. Princíp uplatňovania rodového hľadiska vychádza z myšlienky komplexnej politiky zasahujúcej všetky rezorty. Tento princíp je usporiadaný pre organizácie, ktoré robia politiku a doteraz takmer alebo vôbec neuplatňovali rodový aspekt. Platí to predovšetkým pre orgány verejnej správy, ale týka sa to aj firiem, podnikov atď. Rodová politika zdôrazňuje, že ide o oba rody, ženy aj mužov. Nielen ženy majú svoj sociálny rod, ale aj muži. Je dôležité uvedomiť si, že rodové otázky hrajú dôležitú úlohu a že tie isté veci sa dotýkajú mužov a žien rôznym spôsobom. Rozdelenie na ženy a mužov je často príliš všeobecné. Nedostatky nevyplývajú z pohlavia, ale zo spoločensky definovanej roly, čo platí rovnako pre ženy aj pre mužov.

Veľký význam majú analýzy a výsledky žensky špecifického a rodovo špecifického výskumu. Tento výskum v SR zatiaľ prebieha len sporadicky, ale už aj tieto čiastkové výsledky – ako to dokladá časť 1. – dokazujú, že rodové pomery podstatne určujú spoločenské pomery, rozhodujú o deľbe práce, financií a moci. Vyplýva z nich, že postavenie a charakteristiky prisudzované a pridelené ženám majú menšiu hodnotu, sú menej atraktívne a spojené s menšími príležitosťami než postavenie a charakteristiky mužov. Práca a činnosť žien je v našej spoločnosti zásadne druhotná, nehrá vo verejnej sfére takú významnú úlohu. Predovšetkým rozdelenie spoločensky potrebnej práce na platenú a neplatenú, verejnú a súkromnú, ako aj rodovo špecifická deľba práce sú jedným z mechanizmov, ktorými sa tvoria súčasné rodové pomery. Pri navrhovaní prioritných opatrení iniciatívy EQUAL sme vychádzali z týchto zistení zahraničného a domáceho interdisciplinárneho výskumu.

IV. Návrh prioritných opatrení iniciatívy EQUAL

Návrh tém

Východiskom rodovej desegregácie trhu práce a znižovania sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami v SR sú v súčasnosti tieto témy:

- kultivácia, resp. senzibilizácia rodového vedomia;
- rodovo špecifický prístup: prednostne na všetkých úrovniach a vo všetkých úlohách a funkciách verejnej správy, na všetkých typoch škôl a v celom systéme ďalšieho vzdelávania, vo výskume (najmä v humanitných odboroch), ako aj v oblasti monitoringu, merania, hodnotenia a kontroly rovnosti príležitostí mužov a žien;
- narúšanie rodových stereotypov vo všetkých oblastiach života spoločnosti, najmä však vo vzdelávaní, verejnoprávnych médiách, verejnej správe, výskume, ako aj v oblasti monitoringu, merania, hodnotenia a kontroly rovnosti príležitostí mužov a žien;
- odbúravanie predsudkov o rodovo špecifickej deľbe práce v súkromnej a verejnej sfére.

Návrhy opatrení

Opatrenia s dlhodobým účinkom

Gender mainstreaming – uplatňovanie rodového hľadiska

Nástroj na dosiahnutie rodovej demokracie a rovnosti príležitostí. Stratégia *gender mainstreamingu* spočíva v reorganizácii, zlepšení, rozpracovaní a vyhodnocovaní rozhodovacích procesov vo všetkých oblastiach politiky a práce danej organizácie. Cieľom

uplatňovania rodového hľadiska je zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých rozhodovacích procesov a využívanie každého rozhodovacieho procesu v prospech dosiahnutia rodovej rovnosti.

Stratégia uplatňovania rodového hľadiska vošla do povedomia spoločnosti prostredníctvom politiky Európskej únie. Korene tejto politiky však siahajú do celosvetového ženského hnutia a jeho skúseností s presadzovaním požiadaviek voči vládam (v roku 1995 4. svetová konferencia žien v Pekingu zaviedla názov stratégie gender mainstreaming). V kontexte svetovej ženskej politiky to znamená, že vlády vo všetkých oblastiach politiky a v každom jednotlivom prípade preskúmajú, aký dopad má ich politika na situáciu žien a akým spôsobom plánované opatrenia zlepšia špecifickú situáciu žien v zmysle cieľov zakotvených v medzinárodných dokumentoch. Princíp gender mainstreamingu ešte väčšmi posilnila Amsterdamská zmluva z roku 1996. Všetky štáty EÚ sa v tejto zmluve zaviazali uplatňovať vo svojej politike rodové hľadisko. Uplatňovanie rodového hľadiska konkretizovali a diferencovali na úrovni EÚ aktuálne rezolúcie Rady z roku 1999, týkajúce sa politiky zamestnanosti. V dokumentoch EÚ sa presadzuje taká koncepcia rodovej politiky, ktorá vychádza z rovného rozdelenia platenej práce medzi mužmi a ženami a zo zrovnoprávnenia ich práce. Zodpovednosť za nápravu rodovo podmienenej diskriminácie pri uplatňovaní gender mainstreamingu nesú rovnako ženy aj muži. V záujme eliminácie rodovej nerovnosti sa táto stratégia musí uplatňovať v súčinnosti so špecifickými programami na podporu žien a ženských projektov.

Cieľová skupina:

Pracovníci a pracovníčky MPSVR SR, NÚP a kooperujúcich výskumných pracovísk (postupne pracovníci a pracovníčky verejnej správy – smerom od najvyšších úrovní štátnej správy a samospráv nadol; GM je stratégia realizovaná spôsobom top-down; je vhodné vyčleniť konkrétneho pracovníka alebo pracovníčku, poverenú rodovými otázkami, aby sa mohla v tejto oblasti dostatočne vzdeláť a plniť následne multiplikátorskú funkciu voči svojim spolupracovníckam a spolupracovníkom, ako aj smerom k nižším úrovniam štátnej správy, resp. samosprávy), zamestnávateľia (v prvom slede je vhodné orientovať sa na veľké

spoločnosti so zahraničnou účasťou, kde sú spravidla už prítomné aspoň minimálne predpoklady pre akceptovanie tejto stratégie).

Príklady výstupov a typy realizačných inštitúcií:

Cieľom je dosiahnutie kompetencie príslušných pracovníkov a pracovníčok v uplatňovaní prierezovej stratégie EÚ v rozhodovacích procesoch a pri realizácii úloh a opatrení.

Jedným z možných spôsobov realizácie je tzv. gender tréning, resp. rodový tréning. Dôležitú rolu zohrávajú aj informačné materiály, konkrétne rozpracovanie uplatňovania tejto stratégie v danej oblasti pôsobenia pracovníka či pracovníčky, vytváranie medziodborových tímov na uplatňovanie rodového hľadiska.

Zatiaľ sú v SR vytvorené len čiastočné kapacity na zabezpečenie takejto formy vzdelávania, preto je dôležité v prvom kroku v spolupráci so zahraničnými partnermi a s organizáciami, ktoré sa môžu zo strany SR stať odbornými garantmi tohto opatrenia, vyškoliť tímy multiplikátoriek a multiplikátorov, resp. vyskúšať model takéhoto vzdelávania v rámci iniciatívy EQUAL.

Potenciálnymi odbornými garantmi sú organizácie so skúsenosťou z oblasti rodovo špecifického vzdelávania a zo vzdelávania v oblasti ľudských práv, najmä ľudských práv žien, MVO a vzdelávacie inštitúcie (napr. Občan a demokracia, Aspekt, Centrum rodových štúdií na FiFUK, Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, S.P.A.C.E.). Pre úspešný priebeh realizácie je potrebná podpora, resp. aktívna spolupráca orgánov verejnej správy.

Navrhujeme, aby sa získavanie kompetencie v uplatňovaní stratégie EÚ gender mainstreaming stalo ťažiskovou aktivitou iniciatívy EQUAL, a to v spojení s vytváraním štruktúr pre realizáciu gender mainstreamingu a v súvislosti so špeciálnymi podpornými opatreniami zameranými na odstránenie znevýhodnenia žien na trhu práce.

Koordinujúci orgán

Na presadzovanie rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce, ktorej súčasťou je aj horizontálna a vertikálna desegregácia, je

potrebný koordinujúci orgán s rozsiahlymi kompetenciami (mimoriadny význam má najmä kontrolná funkcia), ako aj s adekvátnym personálnym a finančným zázemím, napríklad ministerstvo pre záležitosti žien alebo úrad podpredsedníčky vlády pre problematiku žien a pod. Tento orgán formuluje náplň politiky rovnosti príležitostí žien a mužov, politiky špeciálnych podporných opatrení na odstránenie znevýhodnenia žien, politiky uplatňovania rodového hľadiska, pričom spolupracuje so všetkými rezortmi, prednostne s rezortom MPSVR SR a MŠ SR. Je dôležité, aby bolo postavenie takéhoto koordinujúceho orgánu posilnené aj ďalšími nástrojmi, ako sú napr. komisie pre rodovo špecifickú problematiku v jednotlivých rezortoch, osobitný parlamentný výbor pre rovnosť žien a mužov a pod. Je potrebné presadiť chápanie ženskej politiky ako prierezovej a nadrezortnej úlohy, teda ako komplexnej úlohy, čo predpokladá adekvátne inštitucionálne zabezpečenie.

Cielová skupina: obyvatelia a obyvateľky SR

Príklady výstupov a typy realizačných inštitúcií:

Žiaducim výstupom je fungujúci koordinačný orgán pre problematiku rovnosti príležitostí žien a mužov, ktorý doteraz absentuje, čo je hlavná prekážka uplatňovania politiky rodovej rovnosti. Má o. i. aj dôležitú symbolickú funkciu tak smerom k obyvateľstvu, ako aj smerom k pracovníkom a pracovníčkam verejnej správy a ď., pretože jeho existencia poukazuje na závažnosť tejto problematiky a skutočnú snahu o jej riešenie.

Vrcholní politickí predstavitelia, Úrad vlády, Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR, Odbor pre rovnosť príležitostí na MPSVR, Koordinačný výbor pre problematiku žien a jeho sekretariát, NÚP, Ministerstvo školstva SR, výskumné a vzdelávacie inštitúcie, odborové organizácie, MVO.

Vzdelávanie

- narúšanie rodových stereotypov a kultivovanie rodovej citlivosti na všetkých typoch škôl, v ďalšom vzdelávaní; so špeciálnym dôrazom na podporu dievčat a chlapcov pri profesijnej príprave na rodovo netradičné povolanie — napr. podpora

dievčat v technických odboroch, podpora chlapcov v príprave na pedagogické povolanie.

Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov, ktorú schválila Vláda SR, obsahuje konkrétne opatrenia, za realizáciu ktorých zodpovedá MŠ, napr. navrhnuť doplnenie učebných osnov o problematiku rodovej rovnosti a nediskriminácie na základe pohlavia, odstrániť používanie rodových stereotypov zo školských osnov, podporovať programy celoživotného vzdelávania o rodovej problematike a rovnosti príležitostí. Odstránenie všetkých rodových stereotypov na všetkých úrovniach a vo všetkých formách vzdelávania, a to najmä revíziou učebníc a školských programov a prispôbením vyučovacích metód požiadavkám rodovej rovnosti vyžaduje aj Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. Kultivovanie rodového vedomia je neoddeliteľnou súčasťou výchovy a vzdelávania k ľudským právam a aktívnemu občianstvu a je nevyhnutné aj z hľadiska rodovej desegregácie na trhu práce.

- vypracovanie nových modelov poradenstva pri výbere povolania a študijného odboru a pri ďalšom vzdelávaní, ktoré budú zamerané špeciálne na dievčatá a chlapcov, resp. na ženy a mužov, s dôrazom na orientáciu na rodovo netradičné povolania;
- senzibilizácia zamestnávateľov a zamestnávateľiek na politiku rovnosti príležitostí a na zisk plynúci z využitia potenciálu žien a mužov, ako aj senzibilizácia zamestnancov a zamestnankyň na výhody plynúce z rodovej diverzity organizácií a firiem; aktivity na redukciu horizontálnej segregácie, zamerané na senzibilizáciu zamestnávateľov, môžu byť zamerané na vytváranie ústretovejšieho pracovného prostredia voči ženám, najmä v profesiách dominovaných mužmi; s tým súvisia aj aktivity zamerané na otváranie tradičných oblastí dominovaných mužmi a nových konjunkturálnych odvetví ženám;
- senzibilizácia politických aktérov a aktérok a multiplikátorov a multiplikátoriek v oblasti uplatňovania rodového hľadiska, narúšania rodových stereotypov a v oblasti uplatňovania ďalších nástrojov vedúcich k desegregácii trhu práce.

Cielová skupina: pedagogickí pracovníci a pracovníčky, žiaci a žiačky, študenti a študentky, zamestnávateľia a zamestnávateľky,

zamestnanci a zamestnankyne, politici a političky, multiplikátori a multiplikátorky

Príklady výstupov a typy realizačných inštitúcií:

Cielený lobbying, mentoring a vytváranie sietí. Tréningové programy založené na koncepcii „managing gender and diversity“, využívajúce produktívny potenciál žien a mužov v konkrétnych organizáciách. Rodové tréningy. Rodovo špecifické vzdelávanie v rámci ďalšieho vzdelávania učiteliek a učiteľov a pod. Rozvíjanie a podpora inštitucionalizácie rodových štúdií na vysokých školách.

Vzdelávacie inštitúcie, najmä pedagogické školy, metodické centrá, MŠ SR, MVO, NÚP, úrady práce, poradenské organizácie.

Rodový audit (monitoring, meranie, hodnotenie a kontrola), rodovo špecifický výskum

Rodový audit je jedným zo základných nástrojov na realizáciu gender mainstreamingu. V prvom rade ho treba začať uplatňovať v štátnej správe a samospráve, a to tak v jej štruktúre, ako aj v jej činnosti. Je dôležité vytvárať expertné tímy interdisciplinárneho charakteru. Príkladom pre nutnosť využitia rodového auditu je dôchodková reforma. Jeho výsledky pomôžu identifikovať rodovo špecifické riziká, čo umožní vytvoriť dočasné podporné opatrenia pre mimoriadne znevýhodnené skupiny.

Premietanie rodového hľadiska do výskumu, analýz, štatistík atď. je nevyhnutné na získanie rodovo diferencovanejších poznatkov o situácii v oblasti rovnosti žien a mužov v SR, čo umožní vytváranie adresnejších programov a opatrení.

Navrhujeme, aby sa sociologický, resp. interdisciplinárny výskum prednostne realizoval ako sprievodný výskum konkrétnych projektov, ktoré budú zamerané na rodovú desegregáciu trhu práce a znižovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami, čo zvýši tak kvalitu projektov, kvalitu ich evaluácie a úlohy ako modelových pokusov, ako aj kvalitu výskumu. Dôležité je budovanie databáz za jednotlivé oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov a založenie dlhodobých výskumov (napr. time use survey).

Cielová skupina: v závislosti od typu projektu a opatrenia

Príklady výstupov a typy realizačných inštitúcií:

Rodovo diferencované údaje z rôznych oblastí.

Výskumné inštitúcie (v spolupráci s realizátormi konkrétnych projektov), napr. Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny, Inštitút pre verejné otázky, MVO a d. Prednostne treba spresniť viaceré údaje o sociálnej situácii niektorých zvlášť znevýhodnených skupín žien.

Opatrenia s krátkodobým účinkom

Mediálne:

- uvedomovacie a informačné kampane zamerané na verejnosť;
- projekty zamerané na verejnoprávne médiá;
- projekty zamerané na reklamu;
- rodovo citlivý monitoring médií.

Cielová skupina: obyvateľstvo SR, mediálni pracovníci a pracovníčky a i.

Príklady výstupov a typy realizačných inštitúcií:

Mediálna kampaň zameraná napríklad na odstraňovanie predsudkov o rodovo špecifickej deľbe práce. Projekty zamerané na podporu rešpektovania princípu rovnosti žien a mužov v obsahu a forme vysielania verejnoprávnych médií. Je dôležité podporiť najmä také projekty, ktoré sa zamerajú na vytvorenie samoregulačných mechanizmov, kontrolujúcich princíp narušania rodových stereotypov a zabezpečenia rovnosti žien a mužov.

Tvorcov reklamy možno podnietiť k narúšaniu rodových stereotypov a stereotypnej predstavy o deľbe práce napr. vyhlásením súťaže. (V reklame by sa malo dbať na to, že ženy a muži vykonávajú široké spektrum zamestnaní, majú mnoho záujmov a rekreačných aktivít, rovnakou mierou rozhodujú o nákupoch, rovnakou mierou sa majú podieľať na prácach v domácnosti.)

MVO, reklamné agentúry, vzdelávacie a výskumné inštitúcie.

Špeciálne:

- programy zamerané na ženy pracujúce v rodinných podnikoch, podnecujúce ženy k zakladaniu vlastných podnikov, najmä s využitím princípov svojpomoci a mentoringu;
- programy zamerané na podporu senioriek a iných skupín žien a mužov, ktorí neparticipujú na trhu práce (zdravotné, osvetové a pod.); je dôležité, aby boli postavené na rešpektovaní života a hodnoty človeka, ktorý nie je zapojený do trhu práce;
- programy zamerané na skupinu starších žien, ktoré budú konfrontované s predlžovaním veku odchodu do dôchodku a budú vyžadovať špeciálnu starostlivosť na trhu práce.

(Vzhľadom na charakter iniciatívy EQUAL navrhujeme, aby sa na ďalšie špeciálne podporné programy a projekty našli iné možnosti zdrojov, pretože vzhľadom na ciele formulované v tejto iniciatíve sú prioritné predovšetkým opatrenia, ktoré v sebe nesú potenciál naštartovania dlhodobej perspektívnej zmeny.)

Cielová skupina: podnikateľky, seniorky, ženy z regiónov s vysokou nezamestnanosťou a pod.

Príklady výstupov a typy realizačných inštitúcií:

poradenské inštitúcie, vzdelávacie inštitúcie, MVO, úrady práce

Všetky navrhované opatrenia by sa mali – predovšetkým v oblasti verejnej správy – poučiť zo základných bodov metódy, ktorú vypracovala Európska komisia na presadzovanie rovnosti žien a mužov. Požiadavka rovnosti žien a mužov je právne založená na článku 2 Zakladacej zmluvy EÚ „Podporovanie rovnosti mužov a žien je jednou z úloh Európskeho spoločenstva“ a článku 3 „Pri všetkých činnostiach pôsobí Spoločenstvo v záujme odstránovania nerovností a podpory rovnosti mužov a žien“. Metóda Komisie: dvojité nasadenie, teda uplatňovanie rodového hľadiska a špecifické opatrenia; hodnotenie rodovo špecifických dôsledkov a preskúmavanie aspektu rovnosti; mobilizácia všetkých pracovísk Komisie; ukotvenie a stanovenie zodpovednosti; tréning a poznatky z oblasti problematiky rovnosti u zodpovedných pracovníkov a pracovníčok; monitoring, benchmarking a získavanie štatistických údajov podľa pohlavia, teda rodovo di-

ferencované dáta. Komisia pri realizácii využíva predovšetkým tieto špeciálne štruktúry: Skupina komisárov pre rovnosť príležitostí, Skupina zástupcov a zástupkýň všetkých pracovísk Komisie pre problematiku rovnosti, Poradný výbor pre rovnosť príležitostí žien a mužov.

Opatrenia na podporu rovnosti príležitostí na trhu práce musia zahŕňať tak gender mainstreaming, ako aj špecifické aktivity zamerané na podporu žien. Je dôležité realizovať predovšetkým také opatrenia, ktoré prispejú k vytváraniu nových koncepcií rozvoja politiky a praxe v oblasti vzdelávania a zamestnanosti z hľadiska rovnosti príležitostí žien a mužov, a súčasne umožnia ich otestovanie. Potreba podpory žien ako špecifická súčasť iniciatívy EQUAL vyplýva zo skutočnosti, že ženy sú spoločensky a sociálne znevýhodnené. Na zabezpečenie rovnosti žien a mužov na trhu práce sú potrebné predovšetkým také aktivity, ktoré smerujú k zmenšovaniu štruktúrnych nerovností.

Najdôležitejšiu úlohu majú programy, ktoré môžu postupne meniť vedomie spoločnosti, najmä vzdelávacie programy. Vzhľadom na nedostatočnú rozvinutosť rodového výskumu a vzdelávania, ako aj na absenciu rodového vedomia v spoločnosti a vzhľadom na len pomaly sa rozvíjajúci verejný diskurz o rodovo špecifickej problematike by mali v rámci iniciatívy EQUAL získať prioritu také opatrenia, ktoré pripraví odborné zázemie, ako aj multiplikátorov a multiplikátorky pre túto oblasť. V tejto súvislosti – predovšetkým vzhľadom na nedostatočnú rozvinutosť rodovej problematiky v SR – hrá významnú úlohu najmä vytváranie interdisciplinárnych expertných tímov.

Literatúra

- ASPEKT (časopis): *Ženy a moc*, č. 2 – 3/95; *Ludské práva*, 1/97; *Osobné je politické* 2/99; *Nerodíme sa ako ženy, stávame sa nimi* 1/2000; *Patriarchát* 2/2000 – 2/2001.
- Allroggen, U. – Berger, T. – Erbe, B.: *Was bringt Europa den Frauen? Feministische Beiträge zu Chancen und Defiziten der Europäischen Union*. Argument, Hamburg 2002.
- Barošová, M.: *Ženy a trh práce*. In: E. Kvapilová, S. – Porubänová (ed.): *Nerovné cesty k rovnosti. Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. MŠSR, Bratislava 2001.
- Bosá, M.: *Ženy a muži podľa učebníc*. Bratislava, Eset 2002 (rukopis).
- Bútorová, Z. – Filadelfiová, J. – Guráň, P. – Gyárfášová, O. – Farkašová, K.: *Rodová problematika na Slovensku*. In: Mesežnikov, G. – Ivantýšyn, M. (ed.): *Slovensko 1998–1999. Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, Inštitút pre verejné otázky 1999.
- Bútorová, Z. – Filadelfiová, J. – Cviková, J. – Gyárfášová, O. – Farkašová, K.: *Ženy, muži a rovnosť príležitostí*. In: Kollár, M. – Mesežnikov, G. (ed.): *Slovensko 2002. Súhrnná správa o stave spoločnosti II*. IVO, Bratislava 2002.
- Bútorová, Z. – Gyárfášová, O.: *Public discourse on gender issues in Slovakia*. Prepared for the workshop „Perspective for equal opportunity politics in Central and Eastern Europe“, Slovenia, Ljubljana 19. – 20. 5. 2000.
- Bútorová, Z. (ed.): *Ona a on na Slovensku. Ženský údel očami verejnej mienky*. FOCUS, Bratislava 1996.
- Cviková, J. – Juráňová, J. (ed.): *Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky*. Aspekt, Bratislava 2002.
- Havelková Hana: *Ženy v politice a ženská politika*. In: Vodrážka, M. (ed.): *Feministické rozhovory o „tajných službách“*. Nadace Gender Studies, Praha 1996.
- Heise, L. L. – Pitanguy, J. – Germain, A.: *Násilie páchané na ženách. Skrytá ujma na zdraví*. (Študijný materiál vypracovaný pre Svetovú banku.) Aspekt a Pro Familia, Bratislava a Humenné 1998.
- Historická štatistická ročenka ČSSR*. FSÚ, Praha 1985.
- Jalušič, V.: *Public Agenda, Women's Groups and Equal Opportunity Politics in Slovenia*. Príspevok pripravený pre medzinárodný workshop „Perspectives for Gender Equality Politics in Central and Eastern Europe“. The Peace Institute, Ljubljana, máj 2000.
- Kočan, R.: *Nezamestnanosť absolventov stredných a vysokých škôl v období január–august 2002*. In: *Personalistika, mzda, práca*, č. 11, 2000, s. 26–52.
- Kočan, R.: *Úspešnosť umiestňovania absolventov škôl na trhu práce*. In: *Personalistika, mzda, práca*, č. 9–10, 2001, s. 56–63.
- Kvapilová, E.: *Sociálne práva žien*. In: Kvapilová, E. – Porubänová, S. (ed.): *Nerovné cesty k rovnosti. Pohľady na ľudské a občianske práva žien na Slovensku*. MŠSR, Bratislava 2001.
- Mesežnikov, G. (ed.): *Voľby 1998. Analýza volebných programov politických strán a hnutí*. Bratislava, IVO 1998.
- Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2002 a 2003*. www.employment.gov.sk
- Participation of Women in Political Life*. Series „Reports and Documents“ No 35, Inter-Parliamentary Union, Ženeva 1999.
- Pateman, C.: *Sexuálna zmluva*. Aspekt, Bratislava 2000.
- Rámcový program Spoločenstva o rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami pre roky 2001–2005*. Európska komisia, jún 2000.
- Projekcia vývoja obyvateľstva v Slovenskej republike do roku 2015*. ŠÚ SR, Bratislava 1993.
- Regional Alternative Report for the European Union BEIJING+5*. European Women's Lobby, Brusel, február 2000.
- Sčítania obyvateľstva v SR v rokoch 1950, 1961, 1980*. ŠÚ SR, Bratislava.
- Sčítanie obyvateľov, domov a bytov*. www.statistics.sk
- Senderáková, L.: *Úspešnosť umiestnenia absolventov škôl na trhu práce*. In: *Personalistika, mzda, práca*, č. 5, 2000, s. 27–32.
- Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR v roku 2001*. MPSVR SR, Bratislava 2002.
- Stiegler, Barbara: *Ako uplatňovať rodové hladisko. Aspekty stratégie Európskej únie*. Aspekt, Bratislava 2002.
- Štatistická ročenka Slovenskej republiky 2000*. ŠÚ SR, Bratislava 2000.
- Štatistická ročenka z oblasti dôchodkového zabezpečenia 2001*. Sociálna poisťovňa, Bratislava 2001.
- Štatistické ročenky SR 1990–2000*. ŠÚ SR, Bratislava 1990–2000.
- Vašečka, M. (ed.): *Čačipen pal o Roma*. Súhrnná správa o Rómoch na Slovensku. IVO, marec 2003.
- Výberové zisťovanie pracovných síl*. In: *Štatistická ročenka SR 2001*. ŠÚ SR, Bratislava 2001.
- Výročná správa NÚP, 2001*. www.employment.gov.sk
- Women in transition. Regional monitoring report No. 6, UNICEF – ICHDC, Florencia 1999*. www.employment.gov.sk
www.nadsme.sk
www.statistics.sk