

UNIVERZITA KOMENSKÉHO V BRATISLAVE

Prírodovedecká fakulta

**Feminizácia chudoby. Rodové aspekty
chudoby na Slovensku.**

Bakalárska práca

Erika NÉMETHOVÁ

Študijný program: Geografia v administratíve

Študijný odbor: 4.1.35 Geografia

Vedúci bakalárskej práce: Mgr. Alena Rochovská, PhD.

Školiace pracovisko: Katedra humánnej geografie a demogeografie

BRATISLAVA 2010

Prehlásenie

Čestne prehlasujem, že som predloženú bakalársku prácu spracovala samostatne s použitím uvedenej literatúry a ďalších informačných zdrojov.

V Bratislave, 21. 7. 2010

.....
podpis autora práce

Pod'akovanie

Týmto by som sa chcela poďakovať mojej vedúcej bakalárskej práce pani Mgr. Alene Rochovskej, PhD. za odborné vedenie pri vypracovaní tejto práce a poskytnutie študijnej literatúry. Osobitné poďakovanie patrí mojej rodine a najbližším za ich morálnu podporu.

ABSTRAKT

Erika Némethová: Feminizácia chudoby. Rodové aspekty chudoby na Slovensku.

Univerzita Komenského v Bratislave, Prírodovedecká fakulta, Katedra humánnej geografie a demogeografie

Bakalárska práca, 29 strán, 5 príloh, 2010

Touto prácou som popísala jav, ktorý má svoje historické príčiny, podoby a dôsledky pre jednotlivca, rodinu, miestne spoločenstvo a celú spoločnosť. Volá sa chudoba.

Všeobecným cieľom spracovania bakalárskej práce bolo objasniť, popísať osobitosti tohto neželaného javu na Slovensku. A základným cieľom práce bolo zistiť, či sú na Slovensku ženy viac ohrozené chudobou a ak áno, prečo je tomu tak. Je zameraná tiež na hodnotenie rodových aspektov chudoby na Slovensku.

Bakalárska práca je rozdelená na šesť častí vrátane úvodu a záveru. Jadro práce tvoria kapitoly o definovaní a charakterizovaní pojmu chudoba, tiež o vymedzovaní jej hraníc. Práca je deskriptívno-analytická, doplnená zoznamom použitej literatúry. Štatistickými údajmi dokladujem niekoľko faktov a výsledky mojej analýzy uvádzam formou charakteristiky. Zároveň popíšem niekoľko opatrení aktívnej politiky na trhu práce.

Práca je pre obmedzený rozsah iba veľmi stručným úvodom do problematiky.

Kľúčové slová.

Feminizácia. Chudoba. Ženy. Rod. Odmeňovanie. Segregácia.

ABSTRACT

Erika Némethová: Feminisation of poverty. Patronomic aspects of poverty in Slovakia.

Comenius University in Bratislava, Faculty of Natural Sciences, Department of Human Geography and Demogeography

Bachelor Work, 29 pages, 5 supplements, 2010

In this bachelor work I have described the phenomenon that has its historical reasons, forms and implications for an individual, a family, local community and whole society. It is called poverty. The general target of the work is to illustrate and describe particularities of this undesirable phenomenon in Slovakia. Its primary target is to find out whether women are more endangered with poverty and if yes, for what reason. It also aims at evaluating gender aspects of poverty in Slovakia.

The bachelor work is divided into six parts including introduction and conclusion. The core of this work defines and characterises the concept of poverty and its boundaries too. The character of the work is descriptive and analytical and it includes bibliography. Facts are supported with statistical data and the results of analysis are introduced in the form of characteristics.

Some measures of active labour market policy have been described as well.

Because of limited dimension this piece of work is only a concise introduction to the topic.

Key words:

Feminisation. Poverty. Women. Gender. Remuneration. Segregation.

OBSAH

	ÚVOD	8
1	ZHODNOTENIE LITERATÚRY A METODIKA PRÁCE.....	9
1.1	ZHODNOTENIE LITERATÚRY.....	9
1.2	METODIKA PRÁCE.....	9
2	CHUDOBA.....	10
2.1	CHARAKTERISTIKA CHUDOBY.....	11
2.1.1	HRANICA CHUDOBY	11
2.1.2	KONCEPTY MERANIA CHUDOBY	12
2.1.3	REGIÓN Y CHUDOBY NA SLOVENSKU	14
2.1.4	FEMINIZÁCIA CHUDOBY	15
2.2	VYBRANÉ UKAZOVATELE CHUDOBY	17
3	PROBLEMATIKA RODOVEJ ROVNOSTI NA SLOVENSKU.....	18
3.1	ZMENY POSTAVENIA V SPOLOČNOSTI	19
3.2	TRH PRÁCE	20
3.2.1	SITUÁCIA ŽIEN NA PRACOVNOM TRHU	21
3.2.2	FEMINIZOVANÉ ODVETVIA NÁRODNÉHO HOSPODÁRSTVA	22
3.2.3	PRACOVNÁ KARIÉRA ŽIEN A MUŽOV	23
3.2.4	OHROZENÉ SKUPINY ŽIEN NA PRACOVNOM TRHU	23
3.2.4.1	VEKOVÁ SKUPINA 45+	24
3.2.4.2	SLOBODNÉ MATKY NA SLOVENSKU Z POHĽADU PRÍJMOV	24
3.2.4.3	ŽENY PO MATERSKEJ DOVOLENKE	25
3.3	NEROVNOMERNÉ ODMEŇOVANIE ŽIEN A MUŽOV	26
3.3.1	ODMEŇOVANIE PODĽA VEKU	27

4	RODOVÁ SEGREGÁCIA NA TRHU PRÁCE	29
4.1	OPATRENIA NA ZLEPŠENIE SITUÁCIE	30
4.1.1	LEGISLATÍVNE OPATRENIA	32
4.1.2	OPATRENIA AKTÍVNEJ POLITIKY TRHU PRÁCE	33
	ZÁVER	34
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	35
	PRÍLOHY	37

ÚVOD

Veľké množstvo ľudí v Európe žije v nedostatku bez možnosti prístupu k základným službám ako je napríklad zdravotná starostlivosť. Takmer 80 miliónov Európanov žije pod prahom chudoby, čo je v rozpore s princípmi EÚ o solidarite a sociálnej spravodlivosti. V SR pojem „chudoba“ nie je legislatívne ukotveným pojmom.

V celosvetovom meradle žije viac žien ako mužov v chudobe a bohužiaľ táto nerovnosť neustále rastie a má vážne dôsledky pre ženy a ich deti. Na ženy sa kladie neproporcionálne viac problémov súvisiacich s prekonávaním chudoby, sociálnou dezintegráciou, nezamestnanosťou a z iných dôvodov. Táto problematika je v dnešných dňoch čoraz frekventovanejšie diskutovaná.

Ku koncipovaniu tejto bakalárskej práce ma viedla zaujímavosť práve tejto témy. A tiež skutočnosť, že na Slovensku sú ženy viac ohrozené chudobou ako muži. Prečo je tomu tak? V práci hľadáme odpovede, ktoré sa zameriavajú na problematiku a hodnotenie rodových aspektov chudoby na Slovensku.

Pokúsime sa stručne objasniť základné aspekty chudoby, jej hranice a ukazovatele, koncepty merania. Popíšeme znevýhodnené, chudobné regióny a poskytneme prehľad o feminizovaných odvetviach národného hospodárstva.

Ako pre poslankyňu tohto rodu bola teda táto práca určitou výzvou. Uvedomujeme si, že spracovanie tejto problematiky je náročné, ale téma si to svojou aktuálnosťou určite zaslúži.

1 ZHODNOTENIE LITERATÚRY A METODIKA PRÁCE

1.1 Zhodnotenie literatúry

Pri vypracovaní bakalárskej práce som vychádzala z kvantitatívne skromného, avšak kvalitatívne bohatého zdroja literatúry. Pramene ako citáty, citácie a definície som čerpala z odborných publikácií, z prípadových štúdií, príručiek vydaných Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny alebo rôznych monitoringov z dielne Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Ďalšími zdrojmi boli hlavne internetové stránky, resp. články venované danej problematike, články z časopisov Slovenský národopis, Hospodárske noviny alebo geografický časopis Geo. Všeobecné informácie o chudobe, jej charakteristike a ukazovateľoch mi poskytli najmä publikácie Kniha o chudobe alebo Medzigeneračná reprodukcia chudoby, či odborný článok Rozsah a profil chudoby na Slovensku od 90. rokov po súčasnosť.

Štatistické údaje som čerpala z webovej stránky Štatistického úradu SR. Pomerne veľa autorov sa zaoberá problematikou rodovej rovnosti – z nich spomenieme napríklad práce Slovensko na ceste k rodovej rovnosti a Realita a výzvy rodovej rovnosti na Slovensku. Túto tému často „skloňujú“ aj ďalšie práce ako Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009-2013 alebo Príručka pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí. Neodmysliteľný zdroj pri skúmaní ohrozených skupín žien – hlavne žien po 45. veku a slobodných matiek mi poskytli internetové stránky s množstvom užitočných príspevkov na danú tému.

1.2 Metodika práce

Metodika tejto práce spočívala v štúdiu príslušnej literatúry, zhromažďovaní údajov o danej problematike, ich analýze a následnom výbere konkrétnych citácií a citátov pre vytváranú prácu. Na začiatku bolo dôležité oboznámiť sa so základnými termínmi a získať prehľad o dostupnej literatúre. Neoddeliteľnou súčasťou zberu údajov bola aj návšteva knižnice a obstaranie odbornej literatúry a jej dôsledné preštudovanie. Pri vyhľadávaní zdrojov boli východiskové kľúčové slová ako feminizácia, rod, chudoba a ďalšie.

Pre lepšie znázornenie niektorých štatistických ukazovateľov je textová časť práce doplnená aj niekoľkými tabuľkami, resp. dvoma grafmi v samostatnej Prílohe. Tieto informácie som získala z dostupných údajov databázy Štatistického úradu SR Slovstat a RegDat .

2 CHUDOBA

„Chudoba je jav, ktorý má svoje historické príčiny, podoby a dôsledky pre jednotlivca, rodinu, miestne spoločenstvo a celú spoločnosť. Chudoba sa často chápe staticky alebo fatalisticky: za jej príčinu sa označuje pasivita a nezáujem jednotlivca o „normálny život“. Zástancovia takéhoto chápania príčin chudoby vidia jedinú možnú nápravu v zmene správania sa jednotlivca, v jeho „aktivácii“, často výrazne podporenej donucovacími opatreniami verejnej politiky (napríklad vyplácaním sociálnych dávok podmieneným účasťou na verejných či tzv. aktivačných prácach, pravidelnou úhradou nájomného, plnením si rodičovských povinností a pod.).

Tí, ktorí nehľadajú primárne príčiny chudoby v pasivite či osobnom zlyhaní jednotlivca, ale považujú za hlavnú príčinu chudoby štrukturálne faktory, najmä pretrvávajúcu vysokú nezamestnanosť a nedostatok pracovných príležitostí, zastávajú názor, že vymaniť sa z chudoby je oveľa problematickejšie – nestačí iba snaha a dobrá vôľa jednotlivca aktívne pristúpiť k riešeniu svojej nepriaznivej situácie podporená donucovacími opatreniami zo strany štátu.

Títo teoretici a tvorcovia politiky rovnako ako prvá skupina síce veria v to, že platená práca je najlepšou prevenciou vzniku, prehĺbovania a reprodukcie chudoby, ale namiesto reštriktívnych a donucovacích opatrení dávajú prednosť pozitívnym opatreniam a presne zacieleným nástrojom na podporu zamestnanosti a tvorby trvalých pracovných príležitostí“ (Gerbery, Lesay, Škobla, 2007).

Lesay vo svojom príspevku *O Spoločnosti* (2007) uvádza, že „chudoba sa dá chápať ako problém ekonomický, ako jav potenciálne ohrozujúci stabilitu štátneho zriadenia, ako problém morálny – ako zlyhanie jednotlivca, ako problém charity a milosrdenstva atď. Tieto rozdielne optiky však často bránia vidieť problém chudoby ako problém ľudských práv. Ako práv človeka na dôstojný život a práv nebyť chudobný. Prvý krok k tomu, aby sme chudobu mohli chápať aj takto, je vyjasniť si niektoré pojmy a definície a kriticky sa pozrieť na poverby, ktoré sprevádzajú diskusie o chudobe“.

2.1 Charakteristika chudoby

„Chudobu možno chápať ako jeden z limitov ľudského rozvoja. V slovenskej legislatíve chudoba nie je definovaná a za jej synonymum pokladáme hmotnú núdzu. V Európskej únii sa používa definícia chudoby podľa Rady Európy. Podľa tejto definície sa pokladá nízky príjem za indikátor chudoby, s čím súvisí možná sociálna exklúzia chudobných“ (http://www.cphr.sk/undp2000sl_06_cast3.pdf).

Lesay (2007) pri charakteristike chudoby vychádzal z definície OSN, podľa ktorej je „chudobný ten človek, ktorý trpí hladom a podvýživou, nemá prístup k pitnej vode, hygienickým zariadeniam ani k zdravotnej starostlivosti, má obmedzený alebo nijaký prístup k vzdelaniu a informáciám. Okrem toho býva v neadekvátnych podmienkach, navyše v nezdravom životnom prostredí a v rámci jeho sociálnej skupiny rastie úmrtnosť. Ak život jednotlivca spĺňa uvedené atribúty, je sociálna diskriminácia a vylúčenie už iba ich logickým dôsledkom. Hranicu chudoby teda neurčuje len disponibilný príjem, ale napríklad aj prístup k sociálnym službám“.

Džambazovič (2006) má na definíciu chudoby iný pohľad: „Chudoba má mnoho dimenzií a vymyká sa úzkym definíciám založeným iba na nedostatku hmotných zdrojov či spotreby. Sociálne dimenzie chudoby, akými sú napríklad nedostatok kultúrnych, sociálnych a politických zdrojov či prístupov k nim, sú príčinou vylúčenia z minimálne akceptovaného životného štýlu. Chudoba sa prejavuje v pocite zraniteľnosti vonkajšími udalosťami, v pocite bezmocnosti voči štátnym a spoločenským inštitúciám, v psychickej záťaž, pocite zahanbenia a pod. Údaje o týchto dimenziách chudoby sú na Slovensku ojedinelé“.

2.1.1 Hranica chudoby

Národná správa o ľudskom rozvoji Slovenská republika 2000 uvádza, že „v súčasnosti za hranicu chudoby pokladáme životné minimum; počty chudobných možno zistiť na základe štatistických údajov o poberateľoch sociálnych dávok. Životné minimum bolo určené ešte v rámci Československa federálnym zákonom č. 463/1991 a vyjadrovalo spoločensky uznanú minimálnu hranicu príjmu občana, pod ktorou nastáva stav jeho hmotnej núdze. V rámci životného minima sa diferencovali jeho dve úrovne – existenčné a sociálne minimum, ktoré sa používajú aj v súčasnej slovenskej legislatíve. Existenčné minimum vyjadruje minimálne náklady na základné, existenčné potreby človeka a myslí sa tým strava, nevyhnutný odev a prístrešie a z hľadiska relatívnej metódy predstavovalo 42 % priemerného príjmu.

Existenčné minimum je vždy nižšie ako sociálne minimum a vyjadruje hranicu chudoby, pre ktorú sa používa tiež výraz absolútnej alebo extrémnej chudoby, z tradičných pojmov sa môže použiť skôr výraz bieda. Sociálne minimum vyjadruje spoločensky minimálnu úroveň životného štandardu a zaručuje na minimálne spoločensky prijateľnej úrovni a s minimálnymi nákladmi uspokojovanie životných potrieb bežných v danej spoločnosti na určitom dosiahnutom stupni hospodárskeho a spoločenského vývoja. Chudoba určená na základe sociálneho minima sa označuje tiež ako relatívna chudoba“.

Okrem týchto definícií hraníc chudoby existuje názor skupiny autorov Gerbery, Lesay a Škobla (2007), ktorí tvrdia, že „expanzia práce na čiastkový úväzok a neisté pracovné zmluvy, spolu s nárastom mzdových rozdielov, prispievajú k vytváraniu skupiny tzv. pracujúcich chudobných, ktorých príjem nedosahuje spoločensky uznanú hranicu chudoby“.

2.1.2 Koncepty merania chudoby

Viacerí autori upozorňujú na fakt, že kým na jednej strane je chudoba určovaná zvonka, t. j. štatistickými metódami, expertízou, na druhej strane sa vyjadrenie o vlastnej chudobe prenecháva ľuďom samotným – sami si určujú, či ich príjem pokrýva základné potreby a či sa chudobnými cítia alebo nie. (http://www.cphr.sk/undp2000sl_06_cast3.pdf). „V zásade možno rozlíšiť dva prístupy k vymedzeniu chudoby – objektívny a subjektívny. Objektívny prístup definuje chudobu prostredníctvom určitých kritérií, týkajúcich sa väčšinou príjmu alebo majetku človeka. Subjektívny prístup zisťuje, či sa človek sám cíti chudobný, pociťuje príznaky chudoby respektíve sám seba zaraďuje do kategórie chudobných. V rámci objektívneho prístupu k zisťovaniu chudoby treba potom rozlišovať prístupy absolútne a relatívne. Absolútne prístupy definujú chudobu cez určitú pevne stanovenú hodnotu, relatívne cez pomer k niečomu inému – priemernému príjmu, mediánu príjmu, rozloženiu príjmových skupín. Veľmi malú výpovednú hodnotu má aj definovanie chudoby prostredníctvom percentuálneho vyjadrenia vo vzťahu k priemernému príjmu alebo mediánu, teda stredovej hodnote čistého príjmu. V jednej krajine totiž ľudia nachádzajúci sa pod takto stanovenou hranicou chudoby môžu vcelku slušne žiť, kým v inej krajine môžu trpieť hladom alebo nedostatkom aj ľudia, ktorí majú štatisticky priemerný príjem“ (<http://www.konzervativizmus.sk/article.php?723>).

„Význam sociálneho kontextu na tematizovanie chudoby zdôrazňuje definícia prijatá Európskou komisiou v roku 1984. Podľa nej za chudobných možno považovať osoby, rodiny a skupiny osôb, ktorých zdroje (materiálne, kultúrne a sociálne) sú také obmedzené, že ich

vylučujú z minimálne akceptovateľného spôsobu života členských štátov, v ktorých žijú. Zvolené nástroje na meranie chudoby vyplývajú z toho, akým spôsobom ju definujeme. Možno ju pritom merať prostredníctvom výšky príjmov, výdavkov na spotrebu, životného či existenčného minima alebo aj pomocou subjektívnych výpovedí. Na Slovensku sa chudoba meria podľa štandardov prijatých Európskou radou. Tie pokrývajú viacero oblastí života ako napríklad úroveň vzdelania, zdravotný stav či nezamestnanosť. Prednostne sa však zameriavajú na príjem. Chudoba sa tu definuje ako podiel ľudí žijúcich v domácnostiach, ktorých príjem je menší ako 60 % mediánu. Medián je, zjednodušene povedané, taká výška príjmu, pri ktorej presná polovica obyvateľstva zarába viac a druhá polovica menej. Podľa tohto ukazovateľa je u nás miera chudoby 13,3 %“ (Lesay, 2007). Mieru rizika chudoby podľa pohlavia a veku nám zobrazuje Tabuľka 1:

Tabuľka 1

Miera rizika chudoby podľa pohlavia a vekových skupín v %

	2005	2006	2007	2008
Muži a ženy spolu				
0-17	17	17	17	17
18-24	16	13	12	12
25-49	14	12	10	10
50-64	8	8	7	8
65+	7	8	8	10
Muži				
0-17
18-24	13	13	10	11
25-49	13	11	9	10
50-64	8	8	7	8
65+	3	4	3	4
Ženy				
0-17
18-24	16	12	13	13
25-49	15	12	10	10
50-64	8	7	7	8
65+	10	11	11	13

Zdroj: ŠÚ SR (podľa metodiky EU-SILC)

O tom, že chudoba má aj subjektívne ponímanie, svedčí aj charakteristika podľa Džambazoviča (2006): „Subjektívne vymedzenie chudoby je založené na jej pociťovaní, na hodnotení vlastnej situácie a skúsenosti jednotlivých domácností. Vychádza z názorov a pocitov osôb, ktorých sa týka. Do subjektívnych konceptov chudoby sa premietajú nielen skúsenosti tých, ktorí sa za chudobných považujú, ale aj ich ašpirácie. Subjektívna mienka býva korelovaná s objektívnymi charakteristikami a je vhodnou „doplnkovou“ metódou

k objektívnym mieram chudoby. O finančnej situácii domácnosti a o dostatočnosti príjmu poskytuje veľmi zaujímavé informácie štandardná otázka, využívaná na meranie rozsahu subjektívnej chudoby. Za chudobné sa považujú domácnosti, ktoré zo škály výrobkov (obsahuje šesť stupňov) odpovedali kladne na tvrdenie, že ich príjmy postačujú len na nákup základných potravín (piaty stupeň škály) alebo nemajú v domácnosti dosť peňazí ani na nákup týchto základných potravín (šiesty stupeň škály)“.

O potrebe posilnenia informácií o chudobe sa zmieňuje v štúdií Medzigeneračná reprodukcia chudoby (2005): „Štatistické úrady a ďalšie inštitúcie, ktoré patria k národným štatistickým systémom sú dnes pod tlakom rastúcich požiadaviek na meranie chudoby. Väčšina meraní sa robí na existujúcich zdrojoch dát, ale rastúce požiadavky vedú k potrebe zaradiť do existujúcich zisťovaní nové okruhy a otázky, či zaviesť nové prieskumy, ako aj viac združovať administratívne a finančné zdroje.

Mnohé krajiny musia revidovať svoj informačný systém, aby sa adaptovali na nové požiadavky - to je aj prípad SR v súvislosti s jej vstupom do EÚ“.

2.1.3 Regióny chudoby na Slovensku

„Na Slovensku ešte stále pretrvávajú výrazné regionálne rozdiely, ktoré sa pretavujú do nerovnakých životných podmienok a šancí. Existujú u nás celé marginalizované územia, ktoré sú znevýhodnené vo viacerých aspektoch (geografický, sociálny, priemyselný a pod.). Sú to regióny, ktoré v minulosti dlhodobo stáli mimo hlavných procesov modernizácie. A tak je nepriaznivá situácia v niektorých častiach Slovenska výsledkom kombinácie minulých znevýhodnení a súčasných nedostatkov pri riešení ich situácie“ (Lesay, 2007).

„Ohrozenie chudobou z regionálneho hľadiska postupuje v smere západ – východ, kým v minulosti medzi chudobné regióny z dôvodu zaostávania industrializácie patrili regióny Kysúc, Oravy, Severného Spiša, Zemplína, južnej časti Gemera, Hontu a Novohradu“ (http://www.cphr.sk/undp2000sl_06_cast3.pdf). Z pohľadu krajov najvyššiu mieru chudoby dosahuje Košický, Prešovský a Banskobystrický kraj. Výrazne lepšie je na tom Bratislava a okolie (Lesay, 2007).

Podľa Džambazoviča (2006) existuje v jednotlivých okresoch Slovenska z pohľadu chudoby značná priestorová diferenciácia: „Najnižšiu hodnotu dosiahla Bratislava a najvyššiu okres Kežmarok. Za okresy s najvyššou úrovňou chudoby môžeme považovať 16 okresov. Prevažná časť týchto okresov (10) leží na východe republiky, pričom okresy Kežmarok, Sabinov, Vranov nad Topľou, Gelnica, Spišská Nová Ves, Snina a Košice-okolie sú najviac postihnuté

chudobou. Medzi okresy s vysokou úrovňou chudoby možno zaradiť aj 4 okresy južnej časti stredného Slovenska, a to Revúcu, Rimavskú Sobotu, Veľký Krtíš a Krupinu. Za chudobné možno považovať aj dva susediace okresy – Zlaté Moravce a Žarnovicu.

Prevažná časť týchto okresov sa vyznačuje poddimenzovanou ekonomickou situáciou. Ich hospodárska základňa je zväčša monofunkčná, budovaná na báze len jedného väčšieho priemyselného alebo poľnohospodárskeho podniku, čo v súčasných pomeroch znamená značnú hospodársku rizikovosť a zraniteľnosť. Dlhodobá horizontálna stratifikácia chudoby viedla ku zrúteniu, resp. poklesu kvality infraštruktúry a k pokračujúcemu chátraniu týchto území. Chudobou postihnuté územia Slovenska v súčasnosti predstavujú deprivované oblasti osídlené deprivovaným obyvateľstvom“.

2.1.4 Feminizácia chudoby

„Výrazne chudobou ohrozenou časťou populácie sú ženy. Možno povedať, že v celosvetovom meradle žije viac žien ako mužov v absolútnej chudobe a táto nerovnosť neustále rastie a má vážne dôsledky pre ženy a ich deti. Na ženy sa kladie neproporcionálne viac problémov zviazaných s prekonávaním chudoby, sociálnou dezintegráciou, nezamestnanosťou. K feminizácii chudoby dochádza aj na Slovensku, ako to vyplýva z viacerých výskumov, a jej najdôležitejšou príčinou je nerovné až diskriminačné postavenie žien na trhu práce. Aj keď je na Slovensku diskriminácia žien na legislatívnej úrovni zakázaná, jej existenciu v rôznych formách a rozsahu nemožno poprieť. Na trhu práce sa nerovné postavenie prejavuje najčastejšie formou segregácie podľa zamestnania (ženy prevažujú v „nízkopríjmových“ odvetviach ako školstvo, zdravotníctvo, štátna správa a pod.) a segregácie v rámci profesií (keď sa v rámci určitého zamestnania vyčleňujú skupiny málo platených žien na rozdiel od lepšie platených mužov). Mzdové rodové rozdiely, podobne ako segregácia, sú s rôznymi odchýlkami charakteristické pre väčšinu krajín sveta. Nižšie príjmy žien majú najzávažnejší vplyv na feminizáciu chudoby, čo sa prejavuje napríklad tým, že chudobou sú ohrozené osamelé staršie ženy a ženy slobodné. Z hľadiska monetárnej chudoby sú osamelé ženy najchudobnejšie, čo sa dá interpretovať ako dôsledok príjmovej nerovnosti žien.

K príjmovej nerovnosti žien prispieva nemalou mierou sexuálne obťažovanie na pracoviskách, ktoré sa na Slovensku v minimálnej miere odtabuizováva, na rozdiel od západných krajín, kde je právne postihnutelné. Sexuálne obťažovanie sa stáva často

podmienkou pracovného postupu ženy, lepšieho platového ohodnotenia, získania alebo tiež udržania si pracovného miesta. Ženy zvyčajne pracujú v nižších pracovných pozíciách (vertikálna segregácia žien), čo je predpokladom pre ich sexuálne zneužívanie mužmi–nadriadenými. Dôsledkom môže byť strata záujmu o prácu, zníženie výkonnosti a koncentrácie v práci až odchod zo zamestnania. Okrem platenej práce, ktorá je u žien nižšie ohodnotená, je to aj prehliadaná a nedocenená oblasť neplatenej práce, ktorá je taktiež výrazom nerovnosti žien v spoločnosti. Práca v domácnostiach je pritom rozhodujúca pre ekonomické prežitie rodín“ (Národná správa o ľudskom rozvoji Slovenská republika 2000).

Eurostat publikuje komparatívnu štatistiku o využívaní času, ktorá zahŕňa krajiny, kde sú tieto údaje dostupné. Táto štatistika potvrdzuje, že „ženy majú vo všeobecnosti menej voľného času ako muži, menej času venujú štúdiu alebo osobnému rozvoju, zato výraznejšie viac času ako muži trávajú pri domácich prácach a starostlivosti o členov rodiny. Ženy sú aj menej spokojné s tým, ako je neplatená práca rozdelená medzi ne a mužov, a s tým, koľko času im táto práca zaberie. Táto nerovnováha v rozdelení neplatenej práce je sčasti výsledkom prevažujúcich tradícií a rodových stereotypov v spoločnosti, kde sa od muža očakáva, že bude živiteľom rodiny, teda bude zarábať, kým úlohou ženy je zabezpečiť chod domácnosti a starať sa o deti či iných nezarábajúcich členov domácnosti resp. rodiny. V skutočnosti však mnoho žien je dnes už zamestnaných rovnako ako muži, zato pohľad na rozdelenie ich úloh v rodine sa zmenil len veľmi málo“ (Gerbery, Lesay, Škobla, 2007).

Podľa Džambazoviča (2006) súvisí chudoba žien s horšou, aj keď zlepšujúcou sa pozíciou na trhu práce: „Ženy dosahujú vyššiu mieru nezamestnanosti, vyššiu závislosť od sociálnych dávok, vysokú zamestnanosť v málo platenom sekundárnom trhu práce často sezónneho charakteru, vysoký podiel na pracovných miestach s čiastočným úväzkom a stále malý a pretrvávajúci podiel v kvalifikovaných a dobre platených pozíciách a pod.).

Ďalšou príčinou feminizácie chudoby na Slovensku je fakt, že sa ženy dožívajú vyššieho veku a v dôsledku vyššie uvedeného (vyššej nezamestnanosti a nižšieho príjmu) dosahujú nižšie dôchodky ako muži.

Feminizácia chudoby však nepostihuje len osamelé ženy, či už staršie (nižší dôchodok) alebo slobodné (nižší príjem), ale aj a najmä neúplné rodiny. Situácia neúplných rodín tvorených matkou a dieťaťom (deťmi) je primárne závislá od dostupnosti a možnosti výberu pracovných príležitostí. Do hry však vstupuje starostlivosť o dieťa (deti), ktorá spôsobuje, že žena má zmenšenú možnosť výberu, zväčša z horšie platených pracovných miest sekundárneho trhu práce. To, že na Slovensku nesie chudoba aj znaky rodového (gender) charakteru, dokazuje aj zvýšené zastúpenie dospelých žien v identifikovaných chudobných obciach“.

Podľa zisťovaní v Národnej správe o ľudskom vývoji Slovenská republika 2000 „k feminizácii chudoby dochádza na základe viacerých príčin. Jednou z nich je patriarchát, ako historicky vytvorený konštrukt správania sa, založený na mocenskom vzťahu muža a ženy. Aj keď tento fenomén nepredstavuje slovenské špecifikum, je prítomný vo všetkých oblastiach života slovenskej spoločnosti, tak vo verejnej ako aj privátnej sfére. Ako inšpiráciu pre Slovensko možno uviesť hnutie „new fathers“, ktoré prekonáva patriarchálne rolové správanie muža vo výchove detí, a vytvára nové vzory rodičovstva, pričom tu nejde o výmenu rolí so ženami, ale o ich zmenu“.

2.2 Vybrané ukazovatele chudoby

„V priebehu 90. rokov 20. storočia až do súčasnosti dochádza k postupnému nárastu podielu chudobných (nárastu rozsahu chudoby) a prehĺbeniu chudoby na Slovensku. V súčasnosti dosahuje miera rizika chudoby na Slovensku jednu z najvyšších hodnôt v rámci krajín Európskej únie“ (Džambazovič, 2006).

Vo svojej práci vybrali Gerbery, Lesay a Školba (2007) na meranie úrovne chudoby indikátory, ktoré „silne korelujú s chudobou: nezamestnanosť, nízka úroveň vzdelania, viacdetné rodiny, jednorodičovské rodiny, preplnenosť bytu, absencia kúpeľne a auta“. Porovnanie jednotlivých mier evidovanej nezamestnanosti podľa krajov nám zobrazuje Tabuľka 3 (Príloha).

Záverečná správa Monitoring národných indikátorov chudoby a sociálneho vylúčenia (http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Gerbery/Narodne_indikatory.pdf) prináša rôzne ukazovatele týkajúce sa chudoby. V rámci nich uvedieme iba niekoľko. Jedným z nich je miera rizika pracujúcich, čo predstavuje „podiel počtu jednotlivcov, ktorí sú klasifikovaní ako zamestnaní podľa definície najčastejšieho statusu ekonomickej aktivity a ktorí sú v riziku chudoby na celkovom počte zamestnaných“. Rozhodujúcim je teda status ekonomickej aktivity a výška ekvivalentného disponibilného príjmu. Chudoba pracujúcich môže mať dve príčiny: sú to osoby s príliš nízkym príjmom, nachádzajúcim sa pod hranicou chudoby, alebo osoby, ktorých príjem nie je príliš nízky, avšak štruktúra domácnosti (veľa závislých členov) tento príjem po prepočítaní „tlačí“ pod hranicu chudoby. Tento ukazovateľ má na Slovensku v porovnaní s osobami s iným ekonomickým statusom stále nízke hodnoty. V roku 2008 to bolo na úrovni 6 % (EU SILC). Ďalším ukazovateľom je Podiel osôb v extrémnej príjmovej chudobe z celového počtu osôb. Extrémna príjmová chudoba je definovaná ako „situácia jednotlivca, v ktorej je jeho ekvivalentný disponibilný príjem nižší než 30 % mediánu

ekvivalentného príjmu za celú krajinu“. Podiel extrémne chudobných osôb je na veľmi nízkej úrovni – predstavuje 1,8 % (EU SILC 2008). Indikátor Nepriaznivé podmienky bývania pokrýva identifikáciu tzv. vnútorných a vonkajších podmienok bývania (napr. primerané teplo, hygienické zariadenia, vlhkosť, absenciu svetla, charakter okolia). „Nepriaznivé podmienky bývania nastávajú podľa prijatej definície vtedy, ak domácnosť čelí najmenej trom nepriaznivým vnútorným podmienkam bývania z piatich sledovaných alebo minimálne dvom nepriaznivým vonkajším podmienkam bývania z troch, ktoré sa sledujú“. Podiel takýchto domácností na celkovom počte domácností v SR predstavoval v roku 2008 hodnotu 14,6 % (EU SILC).

3 PROBLEMATIKA RODOVEJ ROVNOSTI NA SLOVENSKU

V Národnej stratégii rodovej rovnosti na roky 2009-2013 je rod definovaný nasledovne: „Rod je sociálnou konštrukciou, ku ktorej sa viažu pripisované alebo očakávané sociálne roly, správanie, ale aj predsudky, stereotypy, hodnotenia a sebahodnotenia, predstavy o tom, čo je a čo nie je pre ženu alebo muža správne a vhodné“. Príručka pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority (2007) charakterizuje rod ako „sociálne, resp. kultúrne pohlavie, vzťahujúce sa na spoločenské predstavy o tom, čo znamená byť (alebo nebyť) mužom a ženou, definuje sociálne rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sú naučené, menia sa v čase a významne sa odlišujú, tak v rámci jednej kultúry, ako i medzi jednotlivými kultúrami navzájom“. Čo sa týka rodovej rovnosti, na jej definíciu existuje hneď niekoľko druhov:

„Rodová rovnosť je základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Predstavuje jeden z dôležitých ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie a uplatňovania demokratických princípov v danej spoločnosti. Na druhej strane je rodová rovnosť spojená s výzvami ďalšieho rozvoja a trvalého ekonomického rastu“ (Bahna a kol., 2006). Rodová rovnosť v Národnej stratégii rodovej rovnosti je zadaná ako „spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností“.

Porubánová (2005) charakterizuje rodovú rovnosť ako rovnakú viditeľnosť, rovnaké postavenie a rovnakú účasť oboch pohlaví vo všetkých sférach verejného a súkromného života s cieľom plnohodnotného spoločenského uplatnenia mužov a žien. Rovnosť príležitostí

v sebe zahŕňa nielen otázky súvisiace s postavením žien, ale tiež otázky postavenia mužov spoločnosti a vzájomných vzťahov oboch pohlaví“. Veľmi výstižne definuje aj rovnosť príležitostí, a to nasledovne: „Rovnosť príležitostí mužov a žien: eliminácia akýchkoľvek foriem diskriminácie, ktoré vznikajú na základe rodových rozdielov vo všetkých oblastiach života“. V jej podaní je to „koncept, podľa ktorého môžu všetky ľudské bytosti slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote bez obmedzenia rodovými rolami“.

Porubánová (2005) zároveň upozorňuje na fakt, že „pre našu realitu je „typická“ história a tradícia rodovej nerovnosti so zodpovedajúcimi nerovnými vzťahmi mužov a žien“.

3.1 Zmeny postavenia žien v spoločnosti

„Ak v histórii ľudstva hľadáme obdobie, v ktorom „otázka pohlavia“ rezonuje najvýraznejšie, v ktorom sa muži a ženy veľmi dôsledne vnímajú ako dve rozdielne kategórie, dostávame sa práve do obdobia moderných dejín“ (Geo, 2010).

Bahna a kol. (2006) nám poskytuje na problematiku zmien postavenia žien v spoločnosti takýto pohľad: Spoločenské postavenie žien v uplynulých storočiach určovalo hlavne ich stavovskou príslušnosťou a prirodzenou funkciou matky. Pre ženu v tom čase neexistovala okrem kláštora iná možnosť žiť mimo rodiny. Ďalšími determinantmi viac alebo menej obmedzujúcimi slobodné činnosti boli kultúra, právne pomery a rodinný stav. Nakoľko teórie o matriarcháte nie sú historicky úplne spoľahlivé, dejiny stoja na rodinnej sústave na čele s mužom, teda na patriarcháte. Mimoriadne dôležitým krokom sa stalo dosiahnutie volebného práva žien, avšak ich presadenie sa v politike či mnohých iných povolaniach je náročný proces. Generácia vzdelaných žien, ktoré našli profesionálne uplatnenie v platených zamestnaniach, nastúpila až po roku 1918. Neskôr sa síce prijímali zákony riešiace rovnoprávne postavenie žien, realita sa však nie vždy zhodovala s predpismi. Naďalej sú veľké medzery v ich dodržiavaní, ktoré spôsobujú jednak pretrvávajúce tradičné názory na úlohu žien, neznalosťou svojich práv týchto žien, ako aj nedostatočnou odvahou žien dožadovať sa svojich práv. Mnohokrát prevláda diskriminačný predpoklad, že muži sú lepší pracovníci ako ženy, majú lepšie rozhodovacie schopnosti a ľahšie znášajú riziko. Toto sa premieta do ich miezd a možností na kariérny postup. Muži sú mnohokrát stále vnímaní ako živitelia rodiny, ktorí majú väčšiu zodpovednosť za zabezpečenie rodiny.

„Rodové stereotypy sú súčasťou širšieho spektra predstáv o fungovaní rodových vzťahov (vzťahov medzi mužmi a ženami) v spoločnosti, a ovplyvňujú nielen to, ako mužov a ženy

vníame, ale aj to, čo od mužov a žien očakávame, resp. neočakávame v rôznych oblastiach verejného, spoločenského, ale aj súkromného života“ (Príručka pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority, 2007).

V Národnej stratégii rodovej rovnosti je rodový stereotyp zadefinovaný ako „predstava o údajne typicky mužských a ženských vlastnostiach a o údajných typických rolách a pozíciách mužov a žien v spoločnosti. Tradičná deľba rolí označuje očakávané správanie a prijatie správania a činností, ktoré súvisia so sociálnou pozíciou, tak ako sa vyvinuli v čase v danej kultúre“. V projekte Rod, práca a priestor (2005) sa uvádza, že kým muži dominovali verejnému priestoru, predstavujúci pre nich miesto reprezentácie a cieľotvorných aktivít a získavania zdrojov, privátny priestor domácnosti vyhradený pre ženy sa spájal s činnosťami považovanými za samozrejmé (a neviditeľné) a tvorili predpoklad pre mužské aktivity. Porubánová (2005) postrehla, že od začiatku 90-tych rokov nastala na Slovensku akcelerácia spoločenských zmien, avšak zároveň sa začali objavovať nové (alebo dosiaľ skryté) problémy, ktoré reálne dopadajú na život žien. Sú to napríklad dlhodobá nezamestnanosť, feminizácia chudoby a znevýhodňovanie starších, vidieckych alebo rómskych žien tak sociálne, ako aj ekonomicky.

Podľa Národnej stratégie rodovej rovnosti predstavujú hlavnú bariéru pokroku rodové stereotypy a rodová segregácia, preto je veľkou výzvou ich eliminácia predovšetkým vo výchove a vzdelávaní. „Stratégiou na ceste ku konečnému cieľu rodovej rovnosti je gender mainstreaming (uplatňovanie rodového hľadiska), ktorý zahŕňa integrovanie (zapojenie) rodového hľadiska do bežných, každodenných záležitostí na všetkých úrovniach a vo všetkých oblastiach politiky“ (Príručka pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority, 2007).

3.2 Trh práce

„Jednou z oblastí, v ktorej sa rodové nerovnosti prejavujú najmarkantnejšie a preto sa jej venuje najväčšia politická pozornosť, je oblasť trhu práce a zamestnanosti. Ukazuje sa, že problémom nie je len to, že rodová diskriminácia pretrváva, ale i to, že sa objavuje v nových formách a podobách“ (Projekt Rod, práca a priestor, 2005). Podľa Filadelfiovej (2007) najvýznamnejším faktorom na uplatnenie na trhu práce je stupeň dosiahnutého vzdelania a taktiež jeho zameranie. Za posledných tridsať rokov sa výrazne zvýšila celková úroveň vzdelania na Slovensku. Cenzus z roku 2005 zistil výrazné zvýšenie najmä vzdelanostnej úrovne žien – predovšetkým narástol podiel žien so stredoškolským vzdelaním s maturitou,

ktorý je oproti mužom u žien vyšší. Rozdiely medzi ženami a mužmi v neprospech žien pretrvávajú hlavne v zastúpení základného a vysokoškolského vzdelania. Filadelfiová ďalej uvádza, že „v účasti žien a mužov na trhu práce na Slovensku sa dlhodobo prejavujú výrazné rozdiely, čo potvrdzujú mnohé štatistické analýzy a výskumné zistenia (napríklad Správy o sociálnej situácii obyvateľstva SR, Rodové štatistiky na Slovensku, Analýza ex ante k programu EQUAL). Taktiež prieskumy verejnej mienky opakovane prinášajú zistenia o znevýhodnenom postavení žien na trhu práce a o uprednostňovaní mužov na pracoviskách“. Tabuľka 5 (Príloha) nám znázorňuje štruktúru žien a mužov podľa vzdelania.

3.2.1 Situácia žien na pracovnom trhu

„Vo využívaní ľudského kapitálu žien sa v posledných rokoch dosiahlo nemálo pozitívnych zmien. Predovšetkým v dôsledku zmien legislatívy sa začalo utvárať vhodné prostredie na presadzovanie rodovej rovnosti aj v bežnom živote. Napriek týmto pozitívnym zmenám však stále existuje veľa nerovností medzi ženami a mužmi pri uplatnení sa v spoločenskom živote.

Oblasť práce je jednou z tých oblastí, v ktorej sa potreba posilňovania rodovej rovnosti prejavuje hľadám najvýraznejšie. Stačí spomenúť, že miera zamestnanosti žien sa pohybuje výrazne pod úrovňou miery zamestnanosti mužov, že ženy majú vyššiu nezamestnanosť a trpia najmä vyššou dlhodobou nezamestnanosťou, že majú v porovnaní s mužmi nezdôvodniteľne nižšie mzdy a sú neprimerane málo zastúpené v riadiacich pozíciách“ (Bahna a kol., 2006).

Filadelfiová (2007) vníma vývoj situácie žien na pracovnom trhu nasledovne: „Participácia slovenských žien na trhu práce bola pred rokom 1989 pomerne vysoká. Do značnej miery to bol výsledok potrieb predchádzajúceho režimu, ktorý z dôvodu nedostatku pracovných síl v 50. a 60. rokoch minulého storočia otvoril pre ženy možnosti širšieho vstupu na trh práce. Vytvoril sa systém založený na všeobecnej povinnosti pracovať, ku ktorému prispievala aj potreba dvoch príjmov na zabezpečenie rodiny“. V časopise Ľudský kapitál sa skúmali názory žien na otázku „Majú ženy strach z tradičnej roly?“. Podľa respondentky Eleny Kohútikovej „na jednej strane spoločnosť ešte vždy vníma ženu viac v úlohe matky a udržiavateľky domáceho ohňa, čo sa však začína postupne meniť, a to aj tým, že sa krajina integruje do veľkého ekonomického, spoločenského a sociálneho priestoru. Na druhej strane je dilema ženy ako zladať úlohu matky a funkciu. K tomu sa mnohokrát pridáva strach, že sa v prevažne mužskej spoločnosti nepresadí, že zlyhá. Ďalší názor Alexandry Lichvárovej hovorí, že „ak sa

nejaká organizácia pri obsadzovaní voľného miesta rozhoduje medzi dvoma rovnako kvalitnými a rovnako skúsenými uchádzačmi rozdielneho pohlavia, obvykle skôr víťazí muž“. Ak sa pozrieme na účasť pracujúcich žien a mužov na trhu práce podľa ekonomického sektora, zistíme značnú diferenciaciu: „Vo všetkých rozvinutých krajinách sa posúva štruktúra hospodárstva od vysokého podielu poľnohospodárstva a dominancie priemyselnej výroby k prevahe služieb“ (Filadelfiová, 2007). Väčšina krajín tiež vykazuje výrazné rozdiely v zamestnanosti žien a mužov podľa ekonomického sektora. Ani Slovensko nie je v tejto oblasti výnimkou.

3.2.2 Feminizované odvetvia národného hospodárstva

„Ženská a mužská pracovná sila je rozmiestnená do iných segmentov trhu práce, v dôsledku čoho možno konštatovať ich značnú feminizáciu či maskulinizáciu. Niektoré disproporcie nemožno vysvetliť rozdielmi vo vzdelávaní. Takou je napríklad nízky podiel žien v rámci najvyššej triedy zamestnaní, ktorý sa nezvyšuje napriek tomu, že sa vzdelanostná úroveň žien zlepšuje. Odstránenie rodovej segregácie zamestnaní preto predpokladá nielen zmenu v orientáciách žien a mužov z hľadiska odborného zamerania prípravy na povolanie, ale aj identifikáciu a odstraňovanie štruktúrnych bariér“ (Filadelfiová, 2007).

Najlepší prehľad o feminizovaných odvetviach národného hospodárstva nám vo svojej práci poskytuje Filadelfiová (2007):

Z klasických kategórií získali na Slovensku prevahu ženy najmä v obchode a reštauračných službách, výraznejšiu prevahu však majú v zdravotníctve a sociálnej starostlivosti, v školstve, v peňažníctve a v poisťovníctve. Podiel žien v týchto odvetviach dosiahol takmer tri štvrtiny – tak sa z nich stali feminizované odvetvia. Ženy-zamestnanci sú v prevahe na všetkých typoch škôl, s výnimkou vysokých. V materských školách pracujú výlučne ženy. Tieto feminizované odvetvia sa však zaraďujú medzi tie s najnižšou priemernou mzdou – okrem peňažníctva a poisťovníctva. Rodové rozdiely výrazne badať aj v jednotlivých typoch zamestnania. Muži prevažujú v najvyšších triedach zamestnaní – napr. zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci. Ich podiel predstavuje vyše 70 %. Napriek tomu, že ženy dosahujú rovnakú vzdelanostnú úroveň ako muži, oveľa nižšia účasť žien na riadení je zrejme dôsledkom iných bariér. Ženy prevažujú hlavne v nižších administratívnych zamestnaniach (úradníčky), taktiež v službách a obchode ako prevádzkovi pracovníci, ďalej ako vedeckí a odborní zamestnanci a technickí, zdravotnícki a pedagogickí pracovníci. Najvyrovnanejšie zastúpenie žien a mužov je v kategórii nekvalifikovaných a pomocných zamestnancov.

3.2.3 Pracovná kariéra žien a mužov

V projekte Rod, práca a priestor (2005) sa rozlišujú dva základné spôsoby účasti žien na trhu práce. Prvým spôsobom je prerušovaná pracovná kariéra, keď ženy dočasne opúšťajú trh práce kvôli narodeniu dieťaťa a starostlivosti oň. Druhým spôsobom je kontinuálna pracovná kariéra podobná kariére mužov, prerušovaná iba v prípade menšieho počtu detí či ich absencie. Táto kariéra je znevýhodnením pre ženy jednak tým, že do nej investujú menej času a teda návratnosť investícií a celoživotný príjem je nižší. Okrem toho časté alebo dlhotrvajúce prerušenie kariéry má za následok stratu pracovných zručností a stagnáciu rastu kvalifikácie. Následný návrat na trh práce môže byť len doplnkom rodinného rozpočtu. Kontinuálnej pracovnej kariéry sa tieto problémy netýkajú, avšak prináša iné, a to v závislosti od životného cyklu rodiny. „Inak bude vnímať ponuku programov (a ich vhodnosť) rodina s dvoma rodičmi na vrchole kariérneho rastu a inak mladý pár stojaci pred rozhodnutím o založení rodiny, nehovoriac o rodine s jedným rodičom. Napriek bohatým medzinárodným skúsenostiam s politikami zosúladenia práce a rodinného života je táto oblasť na Slovensku stále málo preskúmaná“ (Projekt Rod, práca a priestor, 2005).

Filadelfiová (2007) tvrdí, že napriek približne rovnakému počtu pracujúcich mužov a žien existuje rozdiel v ich počte na začiatku kariéry, ktorý je spôsobený rozdielnou povinnosťou starostlivosti o malé deti. Veľa žien už na začiatku svojej kariéry ju prerušuje kvôli materským povinnostiam. „Veľká skupina žien sa v strednom vekovom období vracia na trh práce. Tento návrat však môže byť po dlhšom prerušení problematický a môže znamenať zaradenie do takého segmentu trhu práce, ktorý je marginalizovaný či inak znevýhodnený. Pri predlžujúcom sa produktívnom veku žien však bude mať toto obdobie po návrate matiek na trh práce stále dlhšie trvanie. Aj preto je potrebné venovať tejto skupine žien zvýšenú výskumnícku a politickú pozornosť“ (Filadelfiová, 2007).

3.2.4 Ohrozené skupiny žien na pracovnom trhu

Podľa Porubänovej (2005) sa na Slovensku o závislých členov rodiny starajú prevažne ženy, čo je podmienené tradičným chápaním deľby práce v rodine, ako aj obmedzeným prístupom k sociálnym službám a na trh práce. Podľa prieskumu Inštitútu pre verejné otázky v spolupráci s agentúrou Focus (Ľudský kapitál, 2007) sa „ešte častejšie ako znevýhodňovanie žien na trhu práce deje diskriminácia ľudí na základe veku. Aj keď sa väčšina ľudí navonok hlási k princípu rovnosti príležitostí pre ľudí každého veku,

v skutočnosti sú v ľuďoch hlboko zakorenené predstavy o rôznej miere atraktívnosti žien a mužov rozdielneho veku na trhu práce. Ženy v strednom veku sú síce považované podľa verejnej mienky za celkom atraktívne, avšak prístup zamestnávateľov k nim tomu nezodpovedá“.

3.2.4.1 Veková skupina 45+

„V podmienkach Slovenska ide o generáciu žien s dobrými pracovnými návykmi, ktoré hneď po ukončení štúdia boli vo väčšine prípadov zaradené do pracovného procesu na pozície, ktoré viac – menej zodpovedali dosiahnutému vzdelaniu. Ide najmä o skupinu žien, ktoré už majú splnené materské povinnosti a zároveň majú dostatočné praktické skúsenosti. Handicapom môžu byť nedostatočné jazykové schopnosti či počítačové znalosti.“ (<http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100323/407070/Fenomen-Slovenska---problem-zamestnavania-zien-po-styridsiatke>).

Filadelfiová (2007) zdôrazňuje, že „potreba venovať špeciálnu pozornosť ženám vo veku 45 – 64 rokov sa znásobuje ich špecifickým postavením na trhu práce. Práve táto veková skupina je totiž najväčšmi zasiahnutá úpravami v dôchodkovom veku, ktoré so sebou priniesla dôchodková reforma“. Skupina žien vo veku 45 – 64 rokov má v sebe mnoho ohrození, ktoré ich môžu ohrozovať v rámci prístupu na trh práce. Predlžovanie veku odchodu do dôchodku a zblížovanie dôchodkového veku oboch pohlaví sa v ich zamestnanosti zatiaľ výraznejšie neprejavilo. Filadelfiová (2007) ale tvrdí: „V budúcnosti sa však dá očakávať výraznejší rast zamestnanosti tejto vekovej skupiny populácie, pričom podstatnejšiu zmenu možno predpokladať u žien“. Podľa projektu Plus pre ženy 45+ predstavuje závažnú bariéru v zamestnanosti žien po 45. roku je nevhodný prístup zamestnávateľa k nim, ako aj zvýšené časové nároky pri starostlivosti o rodinu týchto žien (Ľudský kapitál, 2007).

3.2.4.2 Slobodné matky na Slovensku z pohľadu príjmov

Dvojpríjmová domácnosť sa na Slovensku javí ako nevyhnutnosť pre finančné zabezpečenie rodiny. Ako to však vyzerá so slobodnými matkami? Slobodné (alebo osamelé) matky sú nevydaté, rozvedené alebo ovdovené matky starajúce sa o dieťa/deti. Legislatíva (zákon o sociálnej pomoci či rodičovskom príspevku) dnes používa termíny „osamelý rodič“ alebo „nevydatá matka“, pričom nerozlišuje, či s dieťaťom žije iba otec, alebo iba matka.

Mieru rizika chudoby podľa typu domácnosti nám zobrazuje Graf 1 (Príloha). „Z rodového hľadiska je dôležité, že ženy tvoria podstatnú časť nízkopríjmových domácností, ktorými sú najmä domácnosti osamelých jednotlivcov a jednorodičovské rodiny. Podľa sčítania obyvateľstva v roku 2001 žili ženy dvojnásobne častejšie v domácnostiach osamelých jednotlivcov než muži. Práve ženy z jednorodičovských rodín patria medzi skupiny najväčšmi ohrozené chudobou“ (Bútorová a kol., 2008).

V tom lepšom prípade je slobodná matka plne zamestnaná, avšak jeden plat – väčšinou bez možnosti vyjednávania so zamestnávateľom o výške mzdy - určite nepostačuje na pokrytie všetkých potrebných výdavkov rodiny. Počas materskej dovolenky sú osamelé matky plne finančne odkázané na štátne dávky. Okrem práva požadovať od otca dieťaťa výživné, má nárok na mesačné dávky sociálneho zabezpečenia – príspevok pri narodení dieťaťa (151,370 EUR), rodičovský príspevok (164,22 EUR alebo 256 EUR) a prídavok na dieťa (21,99 EUR). K ďalším zdrojom patria dávky z nemocenského poistenia – vyrovnávací príspevok v tehotenstve (ak je počas tehotenstva preradená na inú prácu, pri ktorej dosahuje bez svojho zavinenia nižší príjem) a tzv. materské (ak v posledných dvoch rokoch pred pôrodom bola nemocensky poistená najmenej 270 dní). Matka v zlej finančnej situácii môže požiadať aj o sociálnu výpomoc. Pomocnú „ruku“ taktiež poskytujú aj mimovládne organizácie.

3.2.4.3 Ženy po materskej dovolenke

Problematike žien po materskej dovolenke sa venuje vo svojej práci Bahna a kol. (2006) – podľa neho sa práve znevýhodnené postavenie týchto žien na trhu práce prejavuje najvýraznejšie. Pre zamestnávateľa znamenajú ženy po materskej dovolenke riziko vo forme potenciálnych absencií, malej časovej flexibility a iba výnimočnej možnosti práce na zmeny. Ich šance na pracovnom trhu sú z dôvodu absencie praxe počas materskej alebo rodičovskej dovolenky oslabené – čím je žena s deťmi dlhšie doma, tým má väčší problém pri návrate na trh práce. „Potvrzuje sa, že ženy nezamestnané viac ako 12 mesiacov oprávnené patria medzi rizikové skupiny pri umiestňovaní na trh práce.“ (Bahna a kol., 2006)

Ďalej sa v jeho publikácii uvádza, že ženy približne do 34 rokov často čelia voľbe práca/kariéra alebo rodina. Z pohľadu vzdelania sú ženy so základným vzdelaním alebo bez vzdelania možno menej vystavené tejto dileme v porovnaní so ženami so stredoškolským a vysokoškolským vzdelaním, nakoľko nekvalifikovaných pracovných ponúk je menej a ani z osobnostnej stránky nepovažujú takýto typ zamestnania za sebarealizáciu. Práve naopak, stredoškolsky alebo vysokoškolsky vzdelané ženy môžu považovať problémy s rodičovstvom

za prekážku pracovnej realizácie. Skoro všetky ženy s deťmi sa v živote stretli s prístupom, keď materstvo predstavovalo pre zamestnávateľa, prípadne potenciálneho zamestnávateľa akýsi hendikep. „Aj keď legislatíva zakazuje zisťovať pri uchádzaní sa o prácu rodinný stav a počet detí, napriek tomu je to bežnou praxou“ (Bahna a kol, 2006).

3.3 Nerovnomerné odmeňovanie žien a mužov

Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu bola obsiahnutá už v tzv. „Rímskej zmluve“ z roku 1957. Napriek tomu správy Európskej komisie stále hlásajú zaostávanie zárobkov žien za zárobkami mužov, a to vo všetkých členských štátoch EÚ.

„Aj na Slovensku sa priemerné mzdy mužov a žien dlhodobo odlišujú, a to tak v globálnom vyjadrení, ako aj v rámci vekových, vzdelanostných a zamestnaneckých kategórií“ (Filadelfiová, 2007).

Autorka ďalej uvádza, že toto zaostávanie je porovnateľné pri hodinových aj mesačných mzdách. „Disproporcie v odmeňovaní žien a mužov na Slovensku sa udržiavajú v poslednom období na približne rovnakej úrovni a o stieraní rodových rozdielov nemožno zatiaľ hovoriť. Zaostávanie priemerných hodinových i mesačných miezd žien je charakteristické pre všetky vekové a vzdelanostné stupne, ako aj pre rôzne triedy zamestnaní“. V Príručke pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority (2007) sa dozvedáme o základnej príčine feminizácie chudoby: „Rozdiely v platovom ohodnotení sa prenášajú aj do rozdielov zabezpečení mužov a žien v dôchodkovom veku. Životný štandard žien v penzijnom veku sa výrazne znižuje a vzhľadom na to, že ich dĺžka života je vyššia ako u mužov, posilňuje to aj feminizáciu chudoby v tejto vekovej kategórii“. V štúdií Monitoring rodovej segregácie na trhu práce (2006) sa rozlišujú pojmy „rovnaká odmena za rovnakú prácu“ a „rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty“. V prvom prípade ide o odmeňovanie „práce rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa vykonáva v rovnakých alebo porovnateľných podmienkach, pri rovnakých alebo porovnateľných pracovných schopnostiach a pracovnej spôsobilosti zamestnanca, pri rovnakej alebo porovnateľnej pracovnej výkonnosti a výsledkoch práce, a to v pracovnom pomere u rovnakého zamestnávateľa“. Na druhej strane však upozorňuje, že „pod pojmom rovnaká odmena pre muža a ženu za prácu, ktorej je v porovnaní s inou prácou pripisovaná rovnaká hodnota (napríklad podľa metód ohodnotenia práce) sa spravidla chápe práca odlišná od práce, ku ktorej sa prirovnáva, ktorá však ale má napríklad podľa metód ohodnotenia práce rovnakú hodnotu ako práca, ku ktorej sa prirovnáva“. Dôkazom toho, že ženy zarábajú v primere

menej ako muži, nám poskytuje prehľad (podľa jednotlivých krajov Slovenska) Graf 2 (Príloha).

3.3.1 Odmeňovanie podľa veku

„Z hľadiska veku dosahovali ženy najvyššiu priemernú mesačnú mzdu v podnikateľskej sfére medzi 30 až 34 rokom (21 987 Sk) a v nepodnikateľskej sfére vo veku od 55 do 59 rokov (19 839 Sk). Muži poberali najvyššiu priemernú mesačnú mzdu v podnikateľskej sfére vo veku od 35 do 39 rokov (29 902 Sk) a v nepodnikateľskej sfére vo veku od 40 do 44 rokov (23 617 Sk). Najnižšie priemerné mesačné mzdy poberali zamestnanci v podnikateľskej aj nepodnikateľskej sfére vo veku do 20 rokov. Najvyšší rozdiel medzi mužmi bol vo vekovej kategórii od 30 do 34 rokov, kde muži v podnikateľskej sfére zarábali o 38 % viac ako muži v nepodnikateľskej sfére. Najvyšší rozdiel v zárobkoch žien bol vo vekovej kategórii 25 – 29 rokov, kde ženy v podnikateľskej sfére zarábali o 23 % viac“ (Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2008). Porovnanie výšky priemerného platu mužov a žien podľa veku zobrazuje Tabuľka 2:

Tabuľka 2

Porovnanie priemerného platu mužov a žien podľa veku

Veková kategória	Priemerný hrubý mesačný plat		M/Ž	M-Ž (EUR)
	Muži	Ženy		
17-24 rokov	646	541	119%	105
25-34 rokov	983	766	128%	217
35-44 rokov	1 009	672	150%	337
45-54 rokov	901	688	131%	213
nad 55 rokov	849	714	119%	135

Zdroj: Merces.sk

Filadelfiová (2007) uvádza, že jeden z faktorov vyššej výšky priemerných miezd mužov v porovnaní so ženami môže byť práca nadčas – tá je podľa štatistických zisťovaní takmer dvojnásobne častejšia v skupine pracujúcich mužov ako žien. Rozdiely v objeme nadčasov však samy nemôžu spôsobiť celú diferenciáciu v mzdách – môže ju vnášať aj práca v noci alebo počas víkendových dní, ktorá sa odmeňuje odlišne od bežných pracovných hodín. Oveľa výraznejšie sú rodové rozdiely v mzdách v podnikateľskej sfére. Tá sa vyznačuje tak nižším zastúpením žien (viď Tabuľku 4 v Prílohe), ako aj väčším zaostávaním odmien žien za odmenami mužov. Autorka si vo svojej publikácii ďalej konštatuje: „Jednou z príčin je, že

odmeňovanie sa tu riadi voľnejšími pravidlami ako vo sfére nepodnikateľskej, kde do značnej miery platia tabuľky vzťahujúce sa k dosiahnutému vzdelaniu a dĺžke praxe.

Rodový rozdiel v hodinových mzdách podľa veku a vzdelania však nie je charakteristický iba pre podnikateľskú sféru, ale prejavuje sa vo všetkých sektoroch hospodárstva. Pritom v nepodnikateľskej sfére je tento rozdiel o čosi menší. Stojí za pozornosť, že mzdy žien najmenej zaostávajú za mzdami mužov práve v tých odvetviach, kde medzi pracovníkmi dominujú muži. Priemerné hodinové mzdy mužov sú vyššie vo všetkých zamestnaniach. Vo všeobecnosti platí, že rodový rozdiel v odmeňovaní za prácu sa väčšmi prejavuje pri porovnávaní mesačnej mzdy ako hodinovej mzdy. Jednou z príčin je fakt, že ženy v priemere pracujú menej hodín ako muži, čo sa odráža na mesačnej mzde, hoci na hodinovú mzdu to nemá vplyv. Aj na Slovensku je rozdiel v mesačných mzdách žien a mužov o niečo vyšší ako v hodinových zárobkoch. Mzdový rozdiel medzi ženami a mužmi sa prejavuje už v najmladších skupinách pracujúcich, pričom s rastúcim vekom sa prehľbuje. V kategórii ekonomicky aktívnych je najvýraznejší vo vekovom intervale 30 až 44 rokov“.

V projekte Rod, práca a priestor (2005) sa odvoláva na analýzy so záverom, že „mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami sú menšie tam, kde ženy pracujú v „mužskom“ a horšie platenom sektore, a väčšie tam, kde ženy pracujú v „ženskom sektore“, kde výška priemernej mzdy je vyššia ako v predchádzajúcich dvoch sektoroch“. Hovorí sa však o sektoroch (nie povolaniach), takže „ženský“ sektor znamená sektor služieb.

Ďalej nás upozorňuje na to, že „táto skutočnosť nemá jednoduché, lineárne vysvetlenie, ale že je potrebné brať do úvahy kombináciu viacerých faktorov, medzi ktoré zaraďuje nerovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, existenciu vnútornej horizontálnej segregácie sektorov a vertikálnej rodovej segregácie“. Konkrétne údaje o odmeňovaní nám poskytuje Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR za rok 2008: „Priemerná hrubá mesačná mzda mužov bola 26 281 Sk (v podnikateľskej sfére 26 867 Sk a v nepodnikateľskej sfére 22 392 Sk) a žien 19 950 Sk (v podnikateľskej sfére 20 516 Sk a v nepodnikateľskej sfére 18 853 Sk). Priemerná hrubá mesačná mzda žien teda predstavovala 75,9 % priemernej hrubej mesačnej mzdy mužov. Rodové členenie pri vykazovaní priemerných hodinových zárobkoch poukázalo na rozdiely medzi ženami a mužmi aj v tejto kategórii údajov – priemerný hodinový zárobok mužov bol 154,25 Sk/hod. a žien 121,41 Sk/hod., t. j. zárobok žien predstavoval 78,7 % zárobku mužov“.

4 RODOVÁ SEGREGÁCIA NA TRHU PRÁCE

Základnú definíciu rodovej segregácie na trhu práce nájdeme v štúdií Monitoring rodovej segregácie (2006): „Segregácia na trhu práce je oddeľovanie (separácia) ľudí podľa pohlavia/rodu v rámci jednotlivých aspektov trhu práce (v oblasti zamestnávania, rekvalifikácie, pracovných podmienok a pod.)“. Rodová segregácia na trhu práce je na celom svete jednou z najzávažnejších a stále pretrvávajúcich aspektov trhu práce, a to tak v priemyselne vyspelých krajinách, ako aj v bývalých komunistických a rozvojových krajinách. Vo veľkej miere je dôsledkom existujúcich vzorcov správania na trhu práce – v niektorých povolaniach, odvetviach a pracovných podmienkach sú ženy podprezentované (vysoká prevaha alebo dominancia mužov) a v iných nadprezentované (vysoká prevaha alebo dominancia žien). Rodovú segregáciu na trhu práce nemôžeme stotožniť len s rodovou segregáciou povolání. Je možné ju považovať za „jeden z indikátorov stupňa rodových mzdových rozdielov a kvality pracovného života mužov a žien“. Dôvod, prečo sa tejto problematike venuje zvýšená pozornosť je, že je považovaná za „jednu zo závažných príčin rodovej nerovnosti na trhu práce, za jeden z dôvodov jeho rigidity a nevyužívania všetkého ľudského potenciálu, a v neposlednom rade aj za jednu z príčin rodovej diskriminácie na trhu práce“ (Monitoring rodovej segregácie na trhu práce, 2006).

Poznáme viacero typov segregácií na trhu práce, ktoré akoby „rozmiestňovali“ mužov a ženy do sektorov a povolání. Horizontálna rodová segregácia sa prejavuje v „preferenciách“ mužov a žien pracovať v odlišných povolaniach, odvetviach, prípadne sektoroch. Distribúcia mužov a žien do odlišných povolání súvisí aj s charakteristikami pracovných miest v jednotlivých sektoroch, odvetviach a povolaniach (časová flexibilita, možnosť prerušenia povolania), pričom táto distribúcia môže podporovať stereotypné vnímanie niektorých zamestnaní ako typicky „ženských“ a „mužských“.

„Horizontálna rodová segregácia povolání ako koncentrácia mužov a žien v odlišných povolaniach je jedným (ale nie postačujúcim) zo základných faktorov, ktoré vysvetľujú mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami. Koncentrácia mužov a žien do odlišných pozícií v pracovnej hierarchii (a koncentrácia mužov do lepšie platených pracovných miest) sa nazýva vertikálna segregácia. Horizontálna a vertikálna segregácia majú viaceré spoločné príčiny i dôsledky, avšak pri analýzach postavenia mužov a žien na trhu práce je potrebné ich odlišovať“ (Projekt Rod, práca a priestor, 2005).

Názor autorky Filadelfiovej (2007) je nasledovný: „Štatistické údaje naznačujú, že v rámci pracujúcich majú ženy vyššiu vzdelanostnú úroveň. Ich vzdelanie sa však dlhodobo orientuje na iné študijné odbory ako vzdelanie mužov. Už na stredných školách sa teda prejavujú výrazné rodové rozdiely, ktoré sa netýkajú len druhu navštevovanej strednej školy. Celkovo možno konštatovať, že ženy a muži v SR majú približne rovnaký vzdelanostný potenciál, rozloženie záujmu žien a mužov o rôzne študijné odbory sa však značne líši. Rodová segregácia na trhu práce má teda korene už pri výbere školy a študijného odboru, keďže o výbere profesie sa často rozhoduje už pri voľbe strednej alebo vysokej školy. Dostupné komparatívne správy o postavení žien a mužov na trhu práce empiricky potvrdzujú feminizáciu mnohých odvetví či profesií a dokumentujú spätosť pracovných miest s prevahou žien s nízkym ohodnotením a menšími príležitosťami – či už na kariérny rast alebo pre ďalšie vzdelávanie. Aj na Slovensku štatistické údaje z deväťdesiatych rokov 20. storočia a zo začiatku dvadsiateho prvého storočia dokladajú pretrvávanie, resp. aj rast koncentrácie mužov a žien v určitých sektoroch, odvetviach či profesiách“.

Podľa Národnej stratégie rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013 patrí Slovenská republika ku krajinám s pomerne vysokým zastúpením žien na komunálnej úrovni. Uvádza, že vo voľbách do orgánov miestnej samosprávy v decembri 2006 získali ženy 20,7 % z celkového počtu 2 905 zvolených starostov obcí a mestských častí a primátorov miest.

4.1 Opatrenia na zlepšenie situácie

„Slovenská republika je súčasťou európskych štruktúr, nepochybne ju očakávajú nové výzvy. Pre európske spoločenstvo ostáva otázka rovnakých, resp. nerovnakých životných príležitostí v centre záujmu“ (Porubánová, 2005).

V projekte Rod, práca a priestor autori nesúhlasia s tým, že by rodová analýza bola len jednoduchým rozdelením štatistík na mužov a ženy. Tvrdia, že „kategória „rodu“ upozorňuje na sociálne a kultúrne utvárané roly a očakávania žien a mužov, na ich formovanie v konkrétnom socializačnom prostredí (na makro i mikro rovine), ktoré je zdrojom špecifických významov a vzorov. Rod so sebou nesie potrebu orientovať sa na „pozadie“, z ktorého vyrastajú existujúce asymetrie a rozdiely“.

Nasledujúce názory a návrhy vyplynuli z kvalitatívneho výskumu v rámci publikácie Slovensko na ceste k rodovej rovnosti (2006), kde sa špecifické informácie o uplatňovaní rodovej rovnosti na trhu práce získali z pohľadu ľudí, ktorí sa profesionálne zaoberajú implementáciou politiky zamestnávania. Podľa týchto expertov „možnosti zlepšovania

situácie v zamestnanosti žien je potrebné vidieť v kontexte celkovej zamestnanosti a situácie trhu práce. Opatrenia cielené na ženy možno s prípustnou mierou zjednodušenia označiť ako vyrovnávacie opatrenia. Tie by mali existovať najmä vo veľmi špecifických situáciách“. Experti za takéto situácie považovali situáciu žien po materskej dovolenke a situáciu žien s malými deťmi, resp. s deťmi do 10 rokov veku. Navrhované opatrenia pre túto skupinu žien boli definované nasledovne:

- „umožniť takýmto ženám pracovať na skrátenej pracovnej úväzok s tým, že by dostávali (od štátu) doplatený rozdiel v mzde,
- neviazať podporu pre zamestnávateľa iba na vytvorenie nového pracovného miesta, ale aj na obsadenie už existujúceho pracovného miesta ženou po materskej dovolenke (poskytovať zamestnávateľovi nejakú formu bonusu),
- vytvárať miesta na skrátenej pracovnej úväzok pre matky s deťmi, motivovať zamestnávateľov vytvárať takéto pracovné miesta“.

Cieľom ďalších navrhovaných opatrení boli všetky ženy, nielen matky s malými deťmi, avšak hlavným zámerom opatrení je lepšie zosúladienie práce a rodiny. Išlo o nasledovné návrhy:

- „vytvárať pracovné príležitosti pre prácu doma, podporovať najmä možnosť práce formou „teleworking“-u,
- vytvoriť legislatívne priaznivejšie prostredie pre ženu, ktorá sa chce zamestnať ako SZČO, a to tak, aby sa posunula veková hranica smerom nadol, ktorá by ženám umožnila skôr získať príspevok na podnikanie“.

Upozorňujú, že existujú veľké rezervy v zlepšovaní podmienok zosúladovania práce a rodiny, nakoľko zamestnávateľov, ochotných vychádzať v ústrety rodinám, je veľmi málo. Takáto zamestnávateľská politika je častejšia u zahraničných zamestnávateľov.

„Všeobecným nedostatkom je nedostatočná štatistická databáza, ktorá by poskytovala systematické údaje o postavení mužov a žien v rôznych oblastiach života. Chýbajú údaje, na základe ktorých by bolo možné napríklad sledovať vývoj v oblasti segregácie povolání (horizontálnej a vertikálnej), nemáme dostatočné údaje o odmeňovaní žien a mužov, najmä z privátneho sektora, pomerne ťažko dostupné sú údaje o rozdelení vyšších manažérskych pozícií medzi mužov a ženy, ešte stále sú limitované poznatky o prípadoch a konkrétnych formách diskriminácie na základe pohlavia. Bez kvalitnej databázy je prakticky nemožné merať progres v odstraňovaní neopodstatnených rozdielov v postavení mužov a žien na trhu práce a v zamestnaní, analyzovať príčiny, navrhovať riešenia a prijímať opatrenia na zlepšenie situácie.“ (Bahna a kol., 2006).

4.1.1 Legislatívne opatrenia

K najdôležitejším legislatívnym opatreniam na podporu rovnakých príležitostí mužov a žien na trhu práce patria:

- legislatívne dokumenty: Zákon č. 460/1992 Zb. (Ústava SR), Zákon č.365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a Zákon č. 311/2001 Z. z. (Zákonník práce)

- akčné plány a koncepcie – patrí sem v prvom rade Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov (2000), vládny dokument, ktorý sa stal základom na vypracúvanie akčných plánov v tejto oblasti, ale tiež referenčným rámcom pre implementáciu rovnosti príležitostí žien a mužov v iných vládnych dokumentoch. Dokument napríklad odporúča pravidelné monitorovanie a zabezpečenie dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, či vytvorenie rovnakých podmienok pre zamestnávanie mužov a žien s rodinnými povinnosťami (Bahna a kol., 2006).

„Koniec 90-tych rokov je pre rovnosť rodov prelomový aj z európskeho hľadiska: počnúc Amsterdamskou zmluvou, ktorá vstúpila do platnosti v roku 1999 sa podpora rodovej rovnosti stala jednou z explicitne definovaných úloh Európskej únie a integrálnou súčasťou všetkých jej opatrení a programov“ (Porubánová, 2005).

Napríklad v Článku 137 sa jedná o podporu rovnosti medzi mužmi a ženami špecificky na trhu práce, článok 141 zase garantuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny mužom a ženám za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Taktiež umožňuje prijímať dočasné podporné opatrenia poskytujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu v rámci prevencie či kompenzácie nevýhod v profesijnej kariére (Projekt Rod, práca a priestor, 2005).

„V Medzinárodnom pakte o hospodárskych sociálnych a kultúrnych právach (1966) sú práva žien vo vzťahu k trhu práce rozšírené v čl.7, ktorý upravuje právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Tieto podmienky majú zabezpečovať najmä spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu.

Prelomovým dokumentom v oblasti ľudských práv žien je nesporne Pekinská deklarácia a Pekinská akčná platforma (1995), ktorá formuluje nový medzinárodný záväzok k vytýčeným cieľom rovnoprávneho postavenia, rozvoja a mieru pre ženy na celom svete“ (Projekt Rod, práca a priestor, 2005).

4.1.2 Opatrenia aktívnej politiky trhu práce

Veľkú úlohu tu zohráva zmena a odbúravanie postojov a rodových stereotypov, a hlavne reálne zrovnoprávnenie žien vo vzdelaní, odstránenie napätia medzi prácou a rodinou prostredníctvom služieb uľahčujúcich návrat na trh práce a väčšou variabilitou zo strany zamestnávateľov. Aktívnu politiku trhu práce formuje Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti – opatrenia sú formulované rodovo neutrálne, avšak obsahuje aj definície, ktoré sú významné pre riešenie aj takých špecifických situácií, ktorým sú častejšie vystavené ženy ako muži. Takouto je napríklad definícia znevýhodneného uchádzača o prácu, ktorým je „občan, ktorý je rodič...starajúci sa o tri a viac detí, alebo osamelý občan starajúci sa o dieťa“. Zastúpenie žien medzi takýmito občanmi je oveľa väčšie ako u mužov.

Medzi opatrenia aktívnej politiky trhu práce patria podľa zákona aj programy a iniciatívy financované z prostriedkov EÚ. Významná je iniciatíva EQUAL, ktorá podporuje zamestnávanie znevýhodnených skupín. Takéto programy je možné považovať skôr za podporné a pilotné projekty, slúžiace ako návod na tvorbu štátom podporovaných systémových opatrení aktívnej politiky trhu práce (Bahna a kol., 2006).

Ďalší návrh nám podáva vo svojej publikácii Porubänová (2005): „Práca na čiastočný úväzok môže aj v súčasnej situácii Slovenska na jednej strane znamenať východisko z rodovej segregácie na trhu práce, dlhodobej ženskej nezamestnanosti a pod. Najmä pre ženy-matky malých detí môže byť šancou na udržanie pracovných návykov, zručností, etapou, ktorá im po odznení najväčšej záťaže rodinných povinností umožní plynulejšie prejsť medzi zamestnaných na plný úväzok. Na druhej strane práca na čiastočný úväzok predstavuje možnosť rizika nižšieho ohodnotenia, obmedzeného pracovného postupu, vylúčenia z participácie na zamestnaneckom vzdelávaní a iných výhodách. Nové formy organizácie práce a pracovného času by preto (v optimálnom prípade) mali byť sprevádzané širokou škálou sociálnych a prorodinných opatrení, podporujúcich ženy i mužov“.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny pripravilo v roku 2000 pre zviditeľnenie v oblasti rodovej rovnosti pilotný projekt – ocenenie „Zamestnávateľ ústretový k rodine“. Odvtedy sa každoročne koná súťaž, kde „k základným cieľom súťaže patrí motivácia zamestnávateľov k vytváraniu takých podmienok, ktoré sú citlivé k rodinným povinnostiam zamestnancov a verejné ocenenie tých zamestnávateľov, ktorí venujú systematickú pozornosť harmonizácii pracovného a rodinného života, ako aj vytváraniu rovnosti príležitostí žien a mužov“ (<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=795>).

ZÁVER

Odstránenie chudoby s cieľom zaistenia súdržnejšej spoločnosti je prínosom pre všetkých. Pre dosiahnutie tohto cieľa je potrebné zaangažovanie všetkých vrstiev spoločnosti. Na odstránenie chudoby Európska komisia vyhlásila rok 2010 za Európsky rok boja proti chudobe a sociálnemu vylúčeniu.

Slovensko je jednou z posledných európskych krajín, ktorá doposiaľ nemá oficiálne stanovenú hranicu chudoby, ani jasne stanovené kritériá a spôsoby jej merania. Z tohto dôvodu je problematické exaktne zmerať jej úroveň podľa priestorových jednotiek, teda identifikovať lokálne, resp. regionálne centrá chudoby. Preto je potrebné aj na Slovensku rozvíjať geografický smer výskumu chudoby zameraný na čisto priestorové aspekty chudoby, cieľom ktorého by bolo možné presne určiť úroveň chudoby v rôznych teritoriálnych jednotkách, resp. územiach a identifikovať regióny či lokality s vysokou koncentráciou chudoby .

Ďalší problém vidíme v rodovej nerovnosti, t.j. priemerné mzdy mužov a žien sa dlhodobo odlišujú, a to tak v globálnom vyjadrení, ako aj v rámci vekových, vzdelanostných a zamestnaneckých kategórií. Napriek tomu, že ženy dosahujú rovnakú vzdelanostnú úroveň ako muži, oveľa nižšia účasť žien na riadení je zrejme dôsledkom iných bariér.

Žena si omnoho citlivejšie uvedomuje svoju zodpovednosť za rodinu a výchovu detí a aj to, že zvládnuť obe „povolania“ je fyzicky a psychicky veľmi náročné.

Na základe našej stručnej analýzy môžeme konštatovať, že na Slovensku sa venuje len malá pozornosť štúdiu tejto problematiky, aj keď je táto téma veľmi dôležitá. Podľa môjho názoru otázka rodovej rovnosti sa netýka len dodržiavania legislatívy, ale hlavne odstraňovania bariér.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

Literatúra

- Bahna, M. a kol., Slovensko na ceste k rodovej rovnosti, ERPA a Sociologický ústav SAV, 2006
- Barošová, M., Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2006
- Bodnárová, B. a kol., Medzigeneračná reprodukcia chudoby, Stredisko pre štúdium práce a rodiny, 2005 (http://www.esfem.sk/subory/vyskum/rod_praca_priestor_sprava_1faza.pdf - 5.2.2010)
- Bosá, M. a kol., Rod, práca a priestor: Regionálna typológia, Európsky sociálny fond, 2005
- Bútorová, Z. a kol., Ona a on na Slovensku, Inštitút pre verejné otázky, 2008
- Džambazovič, R., Rozsah a profil chudoby na Slovensku od 90. rokov po súčasnosť. In: Slovenský národopis, 54, 2, 2006
- Filadelfiová, J., Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce, Inštitút pre verejné otázky, 2007
- Geo, časopis, Motor-Press Slovakia, s.r.o., č. 3/2010
- Gerbery, D. - Lesay, I. - Škobla, D., Kniha o chudobe, Priatelia Zeme-CEPA, 2007
- Gerbery, D. a kol., Monitoring národných indikátorov chudoby a sociálneho vylúčenia, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2008 (http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Gerbery/Narodne_indikatory.pdf - 29.6.2010)
- Ľudský kapitál, komerčná príloha denníka Hospodárske noviny, Ecopress, č. 1/2007
- MPSVR SR, Príručka pre uplatňovanie princípu rovnosti príležitostí ako horizontálnej priority pri čerpaní štrukturálnej pomoci v programovacom období 2007-2013, Odbor Rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, 2007
- MPSVR SR, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2008, MPSVR SR, 2009 (<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=247> - 29.6.2010)
- Národná správa o ľudskom rozvoji Slovenská republika 2000 (http://www.cphr.sk/undp2000sl_06_cast3.pdf - 14.11.2009)
- Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009-2013 (www.nrsr.sk/Dynamic/Download.aspx?DocID=333744 - 5.2.2010)
- Porubánová, S., Ebert Stiftung, F., Realita a výzvy rodovej rovnosti na Slovensku, Bratislava, 2005

<http://portal.statistics.sk/> - 13.11.2009

<http://www.rozvojovevzdelavanie.sk/pojmy/feminizacia-chudoby-feminisation-of-poverty.html> -13.11.2009

<http://cd.fundacop.org/sl/slovník.html> - 13.11.2009

<http://www.rozvojovevzdelavanie.sk/pojmy/hranica-chudoby-poverty-line.html> - 14.11.2009

<http://www.konzervativizmus.sk/article.php?723> 5.2.2010

<http://www.noveslovo.sk/clanok.asp?id=15117> 5.2.2010

<http://www.employment.gov.sk/index.php?SMC=1&id=795> – 15.6.2010

<http://kariera.zoznam.sk/sk/cl/100323/407070/Fenomen-Slovenska---problem-zamestnavania-zien-po-styridsiatke> - 15.6.2010

http://www.femme.sk/index.php?option=com_content&view=article&id=1168:slobodna_matka&catid=46:zena_a_pravo&Itemid=56 – 29.6.2010

<http://www.employment.gov.sk/DIS/dis/index.php?SMC=1&id=109> – 29.6.2010

<http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kocke/odchadzam-z-prace/materska-dovolenka/materska-a-rodicovska-dovolenka/40026?detail=1>– 29.6.2010

<http://www.rodinka.sk/index.php?id=ako-sa-maju-osamele-matky> – 30.6.2010

<http://baby-web.topky.sk/Clanky/a2122-Slobodna-matka.aspx>- 30.6.2010

http://www.merces.sk/analyzy?cms_id=41914&detail=1 - 11.7.2010

PRÍLOHY

Tabuľka 3

Miera evidovanej nezamestnanosti podľa územia a pohlavia

	2008	
	Muži	Ženy
Bratislavský kraj	2,14	2,4
Trnavský kraj	3,62	5,15
Trenčiansky kraj	4,38	5,64
Nitriansky kraj	6,23	8,86
Žilinský kraj	5,11	7,66
Banskobystrický kraj	12,49	16,36
Prešovský kraj	11,34	14,86
Košický kraj	12,28	15,01

Zdroj: ŠÚ SR

Tabuľka 4

Pracujúci podľa postavenia v zamestnaní a pohlavia v tis. osobách

	2005	2006	2007	2008	2009
Muži					
Verejný sektor	340,5	308,2	283,2	266,3	261
Súkromný sektor	680	765,4	808,2	845,2	796,2
Ženy					
Verejný sektor	413,9	390,1	385,8	383,3	366,9
Súkromný sektor	494,7	539	566,4	599,4	570,7

Zdroj: ŠÚ SR (podľa metodiky VZPS)

Tabuľka 5

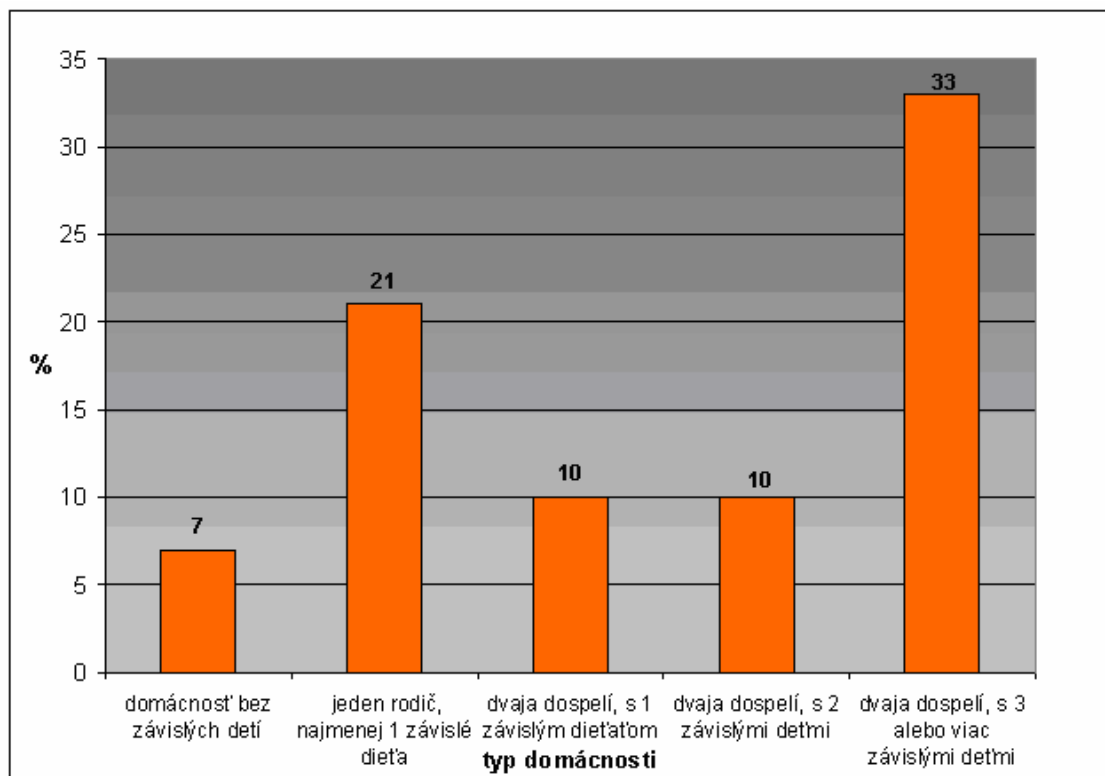
Pracujúci podľa vzdelania a pohlavia v tis. osobách

	2005	2006	2007	2008	2009
Muži					
Základné	43,8	45,5	48	51,1	46,8
Učňovské bez maturity	464,3	492,6	505,3	508,5	493,1
Úplné stredné odborné	380,4	387,4	410,5	433,2	427,8
Vyššie odborné	6,5	7,9	5,8	5,7	7,8
Vysokoškolské - 1. stupeň	6,4	6,3	7,5	9,1	13,1
Vysokoškolské - 2. stupeň	182	194,5	181,3	190,5	187,8
Vysokoškolské - 3. stupeň	3,4	4	4	4,8	4,9
Ženy					
Základné	58,8	61,5	57,9	58,8	46
Učňovské bez maturity	236,3	246,2	251,3	261	246,6
Úplné stredné odborné	398,1	401,1	411,9	424,2	414,6
Vyššie odborné	14,6	14,8	12,5	13,7	12,3
Vysokoškolské - 1. stupeň	6,1	9	12,7	15,7	23,2
Vysokoškolské - 2. stupeň	144,9	151,2	160,5	165,6	174,9
Vysokoškolské - 3. stupeň	1,8	1,9	1,7	1,8	3,3

Zdroj: ŠÚ SR (podľa metodiky VZPS)

Graf 1

Miera rizika chudoby podľa typu domácnosti



Zdroj: ŠÚ SR

Graf 2

Priemerná hrubá mesačná mzda podľa pohlavia a krajov za rok 2009 (v EUR)



Zdroj: ŠÚ SR