

**SÚHRNNÁ SPRÁVA
O STAVE RODOVEJ ROVNOSTI NA SLOVENSKU
ZA ROK 2015**

RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL

Predkladá: Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

Jún 2016

Obsah

I.	Pokrok v uplatňovaní rodovej rovnosti v roku 2015.....	3
	Vývoj v oblasti rodovej rovnosti za rok 2015	3
	Projekty v roku 2015	6
	Aktivity a kampane.....	12
	Príprava predsedníctva SR v Rade EÚ	14
	Publikácie.....	16
	Participatívne mechanizmy a otvorené vládnutie	17
II.	RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL.....	23
1.	Historický pohľad.....	23
2.	Legislatíva o rovnosti v odmeňovaní.....	26
	Európska únia.....	28
3.	Rodový mzdový rozdiel v číslach	32
	Situácia na Slovensku v roku 2015	32
4.	Príčiny rodového mzdového rozdielu	38
	Teória ľudského kapitálu alebo „teória voľby“	38
	Teória inštitucionalizovanej ekonomiky	39
	Teória diskriminácie.....	40
5.	Závery a odporúčania	43
	Prínosy odstránenia rodových rozdielov v odmeňovaní.....	43
	Dobré praxe.....	45
	Odporúčania.....	49
	Použitá literatúra a zdroje.....	51

I. POKROK V UPLATŇOVANÍ RODOVEJ ROVNOSTI V ROKU 2015

Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti za rok 2015 (ďalej len „správa“) je zameraná na hodnotenie vývoja v oblasti rodovej rovnosti resp. rovnosti žien a mužov a venuje sa konkrétne rodovému mzdovému rozdielu.

Predkladaná správa prináša základný prehľad o udalostiach a vývoji v oblasti rodovej rovnosti v roku 2015 a uvádza aj porovnanie situácie SR v rámci Európskej únie a pomenováva a analyzuje najväčšie rodové rozdiely a nerovnosti.

VÝVOJ V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI ZA ROK 2015

Novelou tzv. kompetenčného zákona bolo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky (ďalej len „MPSVR SR“) ustanovené od 1. 10. 2012 za ústredný orgán štátnej správy pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí a koordináciu štátnej politiky v danej oblasti. Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR (ďalej len „ORRRP MPSVR SR“) bol s účinnosťou od 1.1.2015 začlenený pod priamu riadiacu pôsobnosť ministra práce, sociálnych vecí a rodiny, čím sa posilnilo jeho postavenie.

Po viac ako troch rokoch intenzívneho a systematického pôsobenia naplnil rezort zahraničných vecí a európskych záležitostí svoj mandát v oblasti vnútroštátnej koordinácie agendy ľudských práv. Zásadným míľnikom sa stalo prijatie *Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv* - komplexného dokumentu, ktorý tvorí základ pre ďalšiu tvorbu ľudskoprávných politík.

Od 1.9.2015 kompetencie v oblasti tvorby a koordinácie ľudskoprávných politík z Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky (ďalej len „MZVaEZ SR“) prešli na Ministerstvo spravodlivosti Slovenskej republiky (ďalej len „MS SR“). Vďaka tomuto systémovému riešeniu, ktoré podporila aj občianska spoločnosť, bolo možné kontinuálne pokračovať v efektívnom naplňaní úloh a priorít stanovených stratégiou ľudských práv. Pri prechode kompetencií bolo potvrdené, že vláda Slovenskej republiky dôrazne odmieta akékoľvek aktivity vedúce k neznášanlivosti v spoločnosti a odsudzuje všetky prejavy nenávisťi, extrémizmu, rasizmu a xenofóbie. Súčasťou prechodu kompetencií v oblasti ľudských práv bol aj prechod gescie poradného orgánu vlády SR, ktorým je *Rada vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť* (ďalej len „Rada“), pod gesciu ministra spravodlivosti. Tento viedol prvýkrát zasadnutie 15. Októbra 2015.

Výbor pre rodovú rovnosť, ktorého predsedom je minister práce, sociálnych vecí a rodiny a odborným gestorom je ORRRP MPSVR SR, zasadal v roku 2015 tri razy. Organizačno-

technické zabezpečenie práce výboru vykonáva spoločný sekretariát ustanovený aj pre ostatné výbory Rady.

V roku 2015 sa zintenzívnila koordinácia agendy rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí predovšetkým pri implementácii *Celoštátnej stratégie rodovej rovnosti a Akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2014 – 2019* (ďalej len „Stratégia“). Prostredníctvom Stratégie sa vytvárajú podmienky, aby si matky aj otcovia mohli zosúladiť rodinný a pracovný život, teda aby sa vytvárali flexibilné pracovné miesta, dostupné a kvalitné služby starostlivosti o deti vrátane ich inovatívnych foriem a aby rodičia, väčšinou matky, nemuseli riešiť dilemu práca alebo rodina. Stratégia identifikuje viaceré faktory, ktoré ovplyvňujú a vytvárajú rodové nerovnosti, ako napríklad tradičné rozdelenie rodových rolí, nízku znalosť práva, nedostatok sociálnych služieb atď. Ciele stratégie odrážajú najmarkantnejšie problémy a rodové rozdiely, ktoré dokument pomenováva a navrhuje riešenia.

V roku 2015 sa implementoval *Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách na roky 2014 – 2019* a bol pripravený návrh zákona o prevencii rodovo podmieneného násilia a domáceho násilia a ochrane pred rodovo podmieneným násilím a domácim násilím a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon o násilí na ženách), ktorý bol MPSVR SR, ORRRP v roku 2015 predložený na verejnú diskusiu dňa 7.7.2015 v sále Kina Lumière v Bratislave.

ORRRP MPSVR SR naďalej v roku 2015 vytváral podmienky pre ratifikáciu a následnú implementáciu *Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu* (2011) (ďalej len „Istanbulský Dohovor“), a to v kontexte *Národného akčného plánu na prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách na roky 2014 až 2019* a dopracovania, prijatia a prezentácie *Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v SR*. Zároveň v súlade s aktivitami Rady Európy k Istanbulskému dohovoru, ako aj v súčinnosti s predstaviteľmi akademického a MVO sektora, informoval odbor o záväzkoch vyplývajúcich z plnenia Dohovoru, nových trestných činov, ktoré Dohovor zavádza či o osobitných monitorovacích mechanizmoch zabezpečujúcich jeho efektívne uplatňovanie v praxi.

Nové programové obdobie 2014-2020

Významným aspektom pri podpore rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v roku 2015 boli aktivity **programového obdobia 2014-2020** pre čerpanie európskych štrukturálnych a investičných fondov (ďalej len „EŠIF“) vychádzajúce z posilneného dôrazu na uplatňovanie nediskriminácie a rovnosti mužov a žien v *Partnerskej dohode*, ako aj vo všetkých schválených operačných programoch.

Dôležitú úlohu pre posilnenie agendy rodovej rovnosti zohrala povinnosť uplatňovania tzv. ex-ante podmienok „rodová rovnosť“ a „nediskriminácia“, ktoré podmieňujú čerpanie EŠIF pre členské štáty vytvorením adekvátneho inštitucionálneho mechanizmu pre uplatňovanie rodovej rovnosti a vzdelávania hlavných aktérov. Odstraňovanie rodových rozdielov najmä so zameraním na trh práce a vzdelávanie je integrálnou súčasťou nového operačného programu *Ľudské zdroje*.

Hlavné ciele pre **horizontálny princíp rovnosť medzi mužmi a ženami** sú zadefinované v závislosti od operačného programu (ďalej len „OP“). Hlavným cieľom pre

programy ESF je zabezpečiť rovnosť mužov a žien na trhu práce a v príprave naň a cieľom pre ostatné programy EŠIF je zníženie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie v odvetviach hospodárstva. Hlavným cieľom **horizontálneho princípu nediskriminácia** pre programy ESF je zabezpečiť rovnosť príležitostí na trhu práce a v príprave naň a pre ostatné programy EŠIF je zabezpečiť rovnosť príležitostí v prístupe a využívaní infraštruktúry a služieb. Za účelom predchádzania diskriminácie, podpory prístupnosti a rovnosti mužov a žien sa budú tieto princípy uplatňovať vo všetkých OP, a to prostredníctvom zavádzania vyrovnávacích opatrení a aktivít cielených na podporu znevýhodnených skupín pri zohľadnení špecifík Európskeho námorného a rybárskeho fondu (ENRF). Popis aktivít zameraných na zavádzanie dočasných vyrovnávacích opatrení, dodržiavanie zásad nediskriminácie, podpory prístupnosti a rovnosti medzi mužmi a ženami budú povinnou prílohou žiadosti o finančný príspevok. Pre identifikáciu prioritných oblastí a cieľov na uplatňovanie princípu predchádzania diskriminácie, podpory prístupnosti a rodovej rovnosti je základným rámcom národný strategický dokument, prostredníctvom ktorého sa zabezpečí jeho aplikácia v OP v rámci EŠIF. Pre účinné uplatňovanie horizontálneho princípu rodová rovnosť, nediskriminácia a prístupnosť bude v hodnotiacom a výberovom procese žiadostí o finančný príspevok stanovené diskvalifikačné kritérium v rámci prioritných osí OP. Zároveň bude povinnou prílohou o príspevok z EŠIF aj povolenie v prípadoch činností, na ktoré sa povinnosť jeho vydania vzťahuje.

Proces monitorovania plnenia horizontálnych princípov bude na projektovej úrovni sledovaný prostredníctvom monitorovacích správ, ktorých súčasťou bude samostatný výstup obsahujúci informácie o horizontálnych princípoch (t. j. popisom vykonaných aktivít, ich výsledkov a vyhodnotením ich príspevku k dosahovaniu stanovených cieľov horizontálnych princípov), ako aj kontrolou na mieste realizácie projektov a následne hodnotením príspevku k cieľom horizontálnych princípov. Analytickú, hodnotiacu, strategickú a legislatívnu činnosť pre uplatňovanie horizontálnych princípov podpory rovnosti mužov a žien, nediskriminácia a prístupnosť zabezpečuje MPSVR SR, ktoré je zodpovedné za definovanie podmienok poskytnutia pomoci súvisiacej so zabezpečením aplikovania týchto horizontálnych princípov a spôsobu ich overovania, a to prostredníctvom ORRRP MPSVR SR.

PROJEKTY V ROKU 2015

Progress

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v priebehu roka 2015 aktívnejšie podporovalo vyvážené zastúpenie žien a mužov v rozhodovaní, a to prostredníctvom rovnomenného projektu *“Podpora vyváženého zastúpenia žien a mužov vo vedúcich pozíciách v organizáciách verejnej a súkromnej sféry”* financovaného z dotačnej schémy Európskej komisie Progress. ORRRP MPSVR SR aj prostredníctvom projektu reaguje na existujúce rodové nerovnosti v zastúpení na týchto pozíciách, pretrvávajúcich aj napriek tomu, že podiel žien absolventiek vysokých škôl je v súčasnosti vyšší než 50 percent.

Podľa posledných údajov zverejnených Európskou komisiou v rámci pravidelného prieskumu *“Ženy a muži v rozhodovaní”* tvoria ženy v SR v dozorných radách len 18 %. Ešte nižšie je ich zastúpenie vo výkonných pozíciách, kde tvoria 13 % podiel v predstavenstve; na najvyššej pozícii max. 10 %. Cieľom projektu, ktorý v súčasnosti úspešne implementuje aj susedné Rakúsko a Česká republika, je preto aktívna podpora vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov vo vedení, a to prostredníctvom viacerých aktivít. Tieto majú upozorniť a zvýšiť citlivosť verejnosti a najmä zamestnávateľov na pretrvávajúce nerovnosti a poukázať na pozitívny vplyv vyrovnaniejšieho zastúpenia oboch pohlaví vo vedení, v neposlednom rade tiež motivovať ženy k sieťovaniu a zdieľaniu skúseností medzi sebou. Medzi špecifické ciele projektu patrí:

- Získanie informácií a identifikovanie prekážok a dobrej praxe z hľadiska uplatnenia žien v rozhodovacích pozíciách;
- Zvyšovanie povedomia ohľadom súčasného stavu v problematike a zároveň nutnosti podpory vyrovnaného zastúpenia žien a mužov v rozhodovacích pozíciách;
- Vytvorenie nástrojov pre zvýšenie rodovej rovnosti v rozhodovacích pozíciách na rôznych úrovniach hierarchie v súkromných a verejných organizáciách.

V zmysle dosiahnutia uvedených cieľov MPSVR SR podporilo výmenu skúseností zamestnávateľov a iných kľúčových aktérov prostredníctvom troch konferencií s medzinárodnou účasťou. Zamestnávateľov ďalej motivuje aj v rámci súťaže *“Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí”*, ktorá sa realizuje pravidelne. Za rok 2015 sú zamestnávatelia hodnotení aj z hľadiska podpory vyváženejšieho zastúpenia žien a mužov v rozhodovacích pozíciách vo svojich spoločnostiach.

Jedným z výstupov projektu je aj príručka pre zamestnávateľské organizácie, ktorú vypracuje *Inštitút pre výskum práce a rodiny* (ďalej len „IVPR“), zameraná na zvýšenie informovanosti a vytváranie podmienok pre vyvážené zastúpenie žien a mužov v organizáciách. Príručka umožní každému zamestnávateľovi so záujmom o túto problematiku, aby vo svojej organizácii riešil/a otázky rovnosti príležitostí a spravodlivejšieho ohodnocovania práce žien a mužov vo svojej organizácii.

Regionálna konferencia v Košiciach: Cieľom konferencie *„Výmena skúseností a osvedčených postupov v podpore žien vo vedúcich pozíciách organizácie“*, ktorá sa uskutočnila 2. decembra 2015, bola podpora uplatňovania žien v riadiacich pozíciách, zdieľanie skúseností, informovanie o výhodách, nástrojoch a osvedčených postupoch

používaných v štátnych inštitúciách, súkromných firmách aj mimovládnych organizáciách, ako aj prínos nových podnetov na konkrétne aktivity pre efektívnejšie zapojenie žien do riadenia hospodárskeho života. V rámci panelovej diskusia na tému „*Praktické skúsenosti pri presadzovaní sa žien do líderských pozícií*“ v ktorej diskutovali Andrej Tatarka, CEO Artweger, s. r. o., Elena Petrášková, Viceprezidentka Subsidiaries and External Services, U. S. Steel Košice, s. r. o., Oľga Pietruchová, riaditeľka ORRRP MPSVR SR, Silvia Porubánová, riaditeľka IVPR, Miriam Letašiová, prezidentka Srdce Slovenska, n. o., vrchná riaditeľka, EXIMBANKA SR, Matej Šuriansky, general manager a partner ZENITU, Natália Banduričová, predsedníčka predstavenstva SPRABYTKOMFORT, a. s. Prešov.

Projekty s podporou Európskeho sociálneho fondu

V roku 2015 pokračovala realizácia národných projektov v rámci operačného programu **Zamestnanosť a sociálna inklúzia: Prevencia a eliminácia násilia na ženách** (PPEN1). Národný projekt bol zameraný na priamu podporu špecializovaných sociálnych služieb pre ženy zažívajúce násilie. Prostredníctvom 9 partnerov projektu a podporou ich odborných personálnych kapacít sa špecializované sociálne služby stabilizovali a rozšírili. V rámci projektu bola zriadená aj *Národná nonstop bezplatná linka pre ženy* zažívajúce násilie s číslom 0800 212 212, ako aj a špecializované dištančné internetové poradenstvo. Linka pracuje v nepretržitom režime, je dôverná a poskytuje krízovú pomoc, priestor pre prvý kontakt a bezpečný rozhovor, asistenciu a delegovanie, ako aj informácie o problematike násilia na ženách. Cieľovou skupinou sú primárne ženy zažívajúce násilie, sekundárnou cieľovou skupinou sú osoby z okolia ženy.

Dňa 19.3.2015 minister práce, sociálnych vecí a rodiny Ján Richter informoval na tlačovej besede o spustení národnej linky pre ženy zažívajúce násilie. Počas roku 2015 poradkyne na linke vybavili celkovo 6 073 hovorov, z toho 2829 zo ženami zažívajúcimi násilie. Celkovo pomohli 495 klientkam, z ktorých na základe odhadu nebezpečenstva bolo 199 rizikových, 336 zažilo fyzické násilie, 80 sexualizované, 223 ekonomické, 133 sociálne násilie a 482 psychické násilie. Poradkyne na linke asistovali ženám pri zásahu polície alebo volali Záchrannú zdravotnú službu, za priamej asistencie poradkýň bolo 37 volajúcich žien umiestnených v bezpečných ženských domoch alebo iných ubytovacích zariadeniach, všetkým ženám boli odporúčané osobné poradenské služby, podľa možnosti špecializované na násilie páchané na ženách.

Podpora prevencie a eliminácie násilia na ženách (PPEN2) (v období od júna 2014 do decembra 2015, miesto realizácie Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné nám. 5-6, 812 41 Bratislava). Tento národný projekt bol komplementárny k PPEN1 a bol zameraný na tvorbu kľúčových strategických a metodických dokumentov, s cieľom zjednotiť a štandardizovať sociálne služby pre ženy zažívajúce násilie. V rámci projektu sa vypracovali aj štúdie o osobitných skupinách žien ohrozených násilím, napr. o rómskych a vidieckych ženách, so zámerom identifikovať prekážky a osobitosti v poskytovaní pomoci. V rámci projektu bolo vyvzdelaných 120 odborníkov a odborníčok a vytvorili sa pracovné skupiny multiinštitucionálnej spolupráce pre včasné a efektívne riešenie prípadov násilia páchaného na ženách.

Národný pilotný projekt Rodina a práca

V roku 2015 sa realizoval pilotný národný projekt „*Rodina a práca*“, ktorý bol predstavený na tlačovej besede 19. januára 2015 premiérom SR Robertom Ficcom spolu s ministrom práce, sociálnych vecí a rodiny SR Jánom Richterom.

Prostredníctvom projektu boli podporené pracovné miesta formou flexibilných foriem práce v súlade s §49, §49a, a §52 Zákonníka práce.

Podmienkou projektu bolo, že pracovné miesta budú obsadené buď osobami na rodičovskej dovolenke, alebo matkou s dieťaťom pred nástupom do školy (cca do veku 6 rokov), ktoré boli dotované vo výške 90 percent reálnej celkovej ceny práce, maximálne však do výšky priemernej mzdy v národnom hospodárstve. V druhom prípade – pri zamestnávaní matiek s deťmi vo veku 6-10 rokov – bola forma podpory vo výške 50 percent z celkovej ceny práce.

Projekt sa zameriaval aj na oblasť vytvárania vhodných prorodinných podmienok a starostlivosti o deti v rodinách zamestnaných rodičov. Cieľom projektu bolo zlepšenie podmienok pre zosúladenie rodinného a pracovného života podporou tzv. kútikov dočasnej starostlivosti. Kútiky dočasnej starostlivosti mohli vytvárať buď priamo zamestnávateľia alebo spolupracujúce organizácie poskytujúce služby starostlivosti o deti. Preplatené boli náklady celkovej ceny práce odborného pedagogického personálu (vychovateľky či vychovávateľa), najviac však vo výške celkovej ceny práce vypočítanej z mediánu mesačnej hrubej mzdy na tejto pracovnej pozícii (ide o cca 700 EUR hrubej mzdy).

Do projektu sa zapojilo 765 zamestnávateľov pričom bolo podporených 1406 pracovných miest pre osoby s rodičovskými povinnosťami a to na flexibilné formy práce – kratší pracovný čas, delené pracovné miesto a domácku prácu. Z týchto miest boli 4 obsadené mužmi, ktorí sa vrátili na trh práce po čerpaní rodičovskej dovolenky. Ostatné miesta boli obsadené ženami. Podpora bola poskytovaná formou refundácie celkovej ceny práce zamestnankýň až do výšky 90 % celkovej ceny práce, priemerne išlo 880 EUR mesačne. Podporené boli všetky regióny, okrem Bratislavského, pričom najväčší záujem sme zaznamenali v Žilinskom, Banskobystrickom a Prešovskom kraji.

Najširšie uplatnenie v rámci projektu našla telepráca resp. domácka práca v zmysle §52 Zákonníka práce; na túto formu bolo zamestnaných 732 žien. 650 osôb malo vytvorené podmienky na kratší pracovný čas a 13 žien bolo zamestnaných na zdieľanom pracovnom mieste v zmysle §49a Zákonníka práce. Podrobnejšie informácie sa dozviete v nasledujúcich príspevkoch.

V rámci projektu bolo vytvorených 33 kútikov dočasnej starostlivosti o deti, v ktorých bolo zamestnaných 58 vychovateľiek. Celkovo využili takéto služby 90 zamestnávateľov, ktorí v 10 prípadoch buď priamo zriadili tzv. detský kútik v ostatných prípadoch zazmluvnili externú organizáciu.

Na základe dotazníkového prieskumu medzi zriaďovateľmi resp. prevádzkovateľmi kútikov dočasnej starostlivosti o deti boli vyhodnotené rôzne parametre využívania kútikov. Dotazníkový prieskum sa konal v októbri 2015 a zapojilo sa do neho 33 prevádzkovateľov kútikov, t.j. návratnosť dotazníka bola 100 %,

Na základe odpovedí môžeme konštatovať:

- Až 76,5 % detí v detských kútikoch bolo vo veku medzi 2 až 4 roky. Kútiky teda poskytli alternatívu pre deti pred nástupom do materskej školy. Práve vo veku od dovŕšenia 3 rokov dieťaťa, kedy sa prestáva poskytovať príspevok k starostlivosti o dieťa, až do nástupu do materskej školy, existuje najväčší dopyt po alternatívnych formách starostlivosti o deti, ktoré by boli flexibilné a cenovo dostupné.

- Až 80 % detí strávilo v detskom kútiku viac ako 4 hodiny, takmer polovica viac ako 6 hodín. Detské kútiky teda poskytovali reálnu alternatívu k štandardným formám starostlivosti o deti ako sú materské školy a umožňovali matkám plnohodnotne sa zapojiť do pracovného procesu.
- Počet detí v detských kútikoch sa rôznili, od malých skupín až po skupiny s 15 a viac deťmi, pričom v tretine kútikov sa prestriedalo viac ako 50 detí.
- Všetci prevádzkovatelia kútikov vyslovili záujem na pokračovaní poskytovania služby v detskom kútiku, pričom pre dve tretiny bola podpora z projektu pre jeho zriadenie rozhodujúca.

Nórsky finančný mechanizmus

V rámci programu SK09: *Domáce a rodovo podmienené násilie* prebieha implementácia projektu *Koordinačno-metodického centra pre rodovo podmienené a domáce násilie* (ďalej len „KMC“), ktorý je financovaný z grantu Nórskeho kráľovstva prostredníctvom Nórskeho finančného mechanizmu a spolufinancovaný zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky grantom vo výške 2.000.000 Eur. Projekt KMC implementuje MPSVR SR v partnerstve s Inštitútom pre výskum práce a rodiny, Radou Európy a Nórskeho centrom pre násilie a traumatické stresové štúdie. Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR zabezpečuje odbornú garanciu projektu. Poslaním KMC je v súlade s *Národným akčným plánom na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách na roky 2014-2019* vytvoriť, implementovať a koordinovať komplexnú celoštátnu politiku pre danú oblasť.

Zriadenie KMC naplňa článok 10 *Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilliu na ženách a domácejmu násilliu a boji proti nemu* (Istanbulský dohovor), ktorý zmluvným stranám ukladá povinnosť koordinačný orgán v danej oblasti zriadiť. Projekt bol oficiálne zahájený otváracou konferenciou v apríli 2015 za účasti veľvyslankyne Nórskeho kráľovstva, ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR, riaditeľa sekcie rovnosti a ľudskej dôstojnosti Rady Európy, generálneho riaditeľa sekcie bilaterálnych finančných nástrojov Úradu vlády SR a zástupcov a zástupkyň Nórskeho centra pre násilie a traumatické stresové štúdie. Na konferencii sa zúčastnilo približne sto osôb z relevantných ministerstiev, iných verejných inštitúcií a mimovládnych organizácií.

KMC bolo zriadené v rámci Inštitútu pre výskum práce a rodiny a svoje úlohy plní prierezovo cez všetky relevantné rezorty. V roku 2015 bola nadviazaná spolupráca s Justičnou akadémiou a Policajnou akadémiou, ako kľúčovými inštitúciami v oblasti vzdelávania polície a právnických profesií - prokuratúry a súdov, ako aj vzdelávania v oblasti znaleckej činnosti. Rovnako prebehli stretnutia s Ministerstvom vnútra, Ministerstvom spravodlivosti, Ministerstvom zdravotníctva, Metodicko-pedagogickým centrom a Štátnym pedagogickým ústavom o možnostiach budúcej spolupráce.

V rámci KMC bol vytvorený expertný tím zodpovedný za odbornú koordináciu a supervíziu systémovej prevencie a intervencie na podporu obetí a poskytovania služieb v oblasti násillia páchaného na ženách a domáceho násillia. Do expertnej činnosti KMC bolo zapojených 25 osôb do konca roka 2015 (interne: 5, externe: 20).

Expertný tím KMC vytvára podmienky pre multi-inštitucionálnu spoluprácu pomáhajúcich profesií a zabezpečuje systém vzdelávania týchto profesií. Projekt KMC nadväzuje na aktivity a výsledky národného projektu: Prevencia a eliminácia násilia na ženách, v rámci ktorého boli vytvorené pracovné skupiny multi-inštitucionálnej spolupráce v ôsmich samosprávnych krajoch. Prebieha príprava Metodiky fungovania partnerstiev multi-inštitucionálnej spolupráce v oblasti násilia na ženách a to na základe realizovaného hodnotenia činnosti doterajších 8 pracovných skupín. Dňa 22.10.2015 sa uskutočnil workshop pre relevantné subjekty: Multi-inštitucionálna spolupráca ako predpoklad účinného boja proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu.

S cieľom zaistiť presné nastavenie vzdelávania polície a právnických profesií - prokuratúry a súdov SR a vypracovanie tréningu pre trénerov uvedených profesií bola zorganizovaná „*Fact Finding Mission*“ s expertkami z Rady Európy a s tromi cieľovými skupinami: polícia, MVO, prokuratúra a súdnictvo (29.6., 30.6. a 1.7.). Na základe zistení z daných stretnutí vypracovali expertky z Rady Európy Manuál tréningu pre trénerov pre políciu, prokuratúru a súdy, ktorý bude využitý na vytrénovanie multiplikátorov a multiplikátoriek danej témy. Plánovaný termín pre uskutočnenie tréningu je 23.-24.jún 2016. Účastníkmi a účastníčkami tréningu budú zástupcovia a zástupkyne Policajného zboru SR, prokuratúry, advokáti a advokátky, najmä už so skúsenosťami v danej problematike. S ponukou na daný tréning oslovíme aj sudcov a sudkyne.

Expertný tím KMC rovnako spolupracuje s Policajným zborom SR na aktualizácii Metodiky postupov polície v prípadoch domáceho násilia.

V oblasti znalectva bol vypracovaný materiál *Vybrané aspekty znaleckého posudzovania prípadov násilia na ženách*, ktorý pomenúva problémové oblasti znaleckého posudzovania v daných prípadoch a ponúka možnosti riešenia, aby nedochádzalo k sekundárnej viktimizácii žien.

Expertný tím KMC zorganizoval dva tréningy pre multiplikátorov a multiplikátorky v oblasti terénnej sociálnej práce v MRK (21.-22.9, 5.-6.10, 19.-20.10.). Cieľom bolo nielen vzdelat' koordinátorov a koordinátorky terénnej sociálnej práce v MRK, ale aj identifikovať niekoľkých budúcich lektorov a lektorky v téme rodovo podmieneného a domáceho násilia pri vzdelávaní terénnych sociálnych pracovníčok a pracovníkov, preto bol tréning navrhnutý a realizovaný aj s komponentom trénerských zručností. Realizácii tréningu predchádzalo vytvorenie osobitného tréningového manuálu a príručky pre účastníkov a účastníčky. Celkový počet účastníkov a účastníčok tréningov bol 24 a bolo odtrénovaných 102 hodín.

V oblasti domáceho násilia bol zrealizovaný workshop na tému *Domáce násilie LGBTI ľudí* s expertkami a expertmi, ktorí sa venujú ľudským právam LGBTI ľudí (20.11.2015). Boli identifikované potreby spracovania návrhu špecializovaných postupov a to vo forme metodiky ako zo strany pomáhajúcich profesií riešiť domáce násilie na LGBTI ľuďoch v rodinách.

V novembri 2015 sa uskutočnili stretnutia s expertkami a expertmi v problematike programov pre páchatel'ov násilia na ženách. Výstupom stretnutí bolo nadviazanie spolupráce v rámci vypracovania *Štandardov a postupov zavedenia sociálno-intervenčných programov pre páchatel'ov násilia na ženách*, ktoré budú obsahovať odporúčania najmä pre prax súdov ohľadom možnosti udeľovania ochranných opatrení

páchateľom násilia páchaného na ženách a domáceho násilia v prípadoch podmieneného odsúdenia na trest odňatia slobody alebo v prípade podmieneného prepustenia z výkonu trestu odňatia slobody v týchto prípadoch.

V oblasti primárnej prevencie sa projekt KMC venuje prevencii násilia prostredníctvom informovania mladých ľudí, najmä študentov a študentiek, a organizovaním besied o násilí. Spoluprácou s *Olympiádou ľudských práv*, ktorú organizuje *Helsinský výbor na Slovensku*, KMC otvorilo svoju ponuku aktivít v oblasti prevencie v októbri 2015. Učitelia a učiteľky stredných škôl mali príležitosť zúčastniť sa prednášok o problematike násilia na ženách a domáceho násilia z pohľadu ľudských práv ako aj workshopu na tému „*Domáce a rodovo podmienené násilie*“. V súčasnej dobe sú na stredných školách organizované individuálne workshopy. Expertky a experti z KMC oslovili vyše 700 ľudí (študentov a študentiek a ich pedagógov a pedagogičky) v rámci primárnej prevencie.

KMC rovnako uskutočňuje výskumy a monitoring, konkrétne v súčasnosti prebiehajú štyri výskumné projekty: *Prevalencia a charakter domáceho násilia na Slovensku*, *Prevalencia a charakter sexuálneho násilia páchaného na ženách*, *Mapovania postupov a postojov vyšetrovateľov PZ SR v prípadoch násilia páchaného na ženách*, *Vzťah matka – dieťa v kontexte partnerského násilia páchaného na ženách*.

Na požiadanie Správcu programu SK09, Úradu vlády SR, expertný tím KMC realizoval *Monitoring a hodnotenie súladu poskytovania služieb ženám zažívajúcim násilie a ich deťom so Štandardami Rady Európy organizáciami*, ktoré sú prijímateľmi a garantmi projektov v rámci I. výzvy programu SK09 DGV01 programu Domáce a rodovo podmienené násilie I. kola grantov (11 poskytovateľov).

AKTIVITY A KAMPANE

Obhajoba piatej a šiestej periodickej správy SR k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien pred Výborom OSN pre odstránenie diskriminácie žien

SR je zmluvnou stranou *Dohovoru OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* a (ďalej len „CEDAW“) jeho Opčného protokolu. ORRRP MPSVR SR gestoroval prípravu *Piatej a šiestej periodickej správy SR k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* a vypracovanie odpovedí na dodatočné otázky a zabezpečil úspešnú obhajobu pred Výborom OSN pre odstránenie diskriminácie žien dňa 12.11.2015.

Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien (CEDAW) je jedným zo zmluvných orgánov v systéme OSN, ktorý tvorí 23 nezávislých expertov volených členskými krajinami OSN. SR ako zmluvná strana Dohovoru pravidelne informuje výbor o opatreniach prijímaných na plnenie ustanovení dohovoru v podmienkach SR. Interaktívne dialógy s hodnotenými krajinami sú zverejnené na www.treatybodywebcast.org. V úvodnom vystúpení členovia a členky delegácie SR informovali o opatreniach prijatých v oblastiach definovaných v CEDAW, o zmenách antidiskriminačného zákona (ADZ) a prijatých stratégiách a akčných plánov a načrtli inštitucionálne posilnenie agendy rodovej rovnosti a podčiarkli význam vytvorenia *Koordinačno-metodického centra pre oblasť rodovo podmieneného a domáceho násillia* v apríli 2015.

Výbor CEDAW nastolil otázku prístupu žien k spravodlivosti a postoj slovenských súdov k prípadom diskriminácie. Delegácia SR odpovedala na otázky týkajúce sa implementácie legislatívneho rámca na podporu rodovej rovnosti, opatrení na odstraňovanie diskriminácie žien s dôrazom na aplikáciu a dopad ADZ /DVO), prístup žien k spravodlivosti, kroky na podporu rodovej rovnosti v oblasti zamestnávania a v rodinnom živote a opatrenia na boj proti domácej násilliu. Výbor CEDAW osobitne privítal a ocenil záväzok SR ratifikovať Istanbulský dohovor do júna 2016 (Uznesenie vlády č. 297 zo 4. mája 2011) a odporučil, aby všetky plánované legislatívne opatrenia SR boli v súlade s terminológiou Istanbulskeho dohovoru.

Výbor sa okrem iného zaujímal aj o zastúpenie žien v politike, diplomacii na vedúcich pozíciách a na seniorských postoch v ústredí. Otázka účasti žien v politickom a verejnom živote je podľa výboru oblasť, v ktorej SR nedosiahla dostatočný pokrok. Výbor CEDAW načrtol otázku zavedenia kvót, prípadne iných motivujúcich opatrení osobitne pre politické strany (incentives) a ďalšie otázky.

SR poskytla doplňujúce informácie na predložené otázky a dodatočné odpovede do 48 hodín po skončení prerokovania správy v komplexnej podobe. Je potrebné upozorniť, že Výbor CEDAW sa do veľkej miery stotožnil s pohľadom slovenských MVO na situáciu na Slovensku. Komentáre a otázky členov CEDAW v podstate kopírovali témy, ktoré MVO označili ako problematické vo vzťahu k SR. Prerokovania správy sa zúčastnili tri MVO: Občan, demokracia a zodpovednosť, Poradňa pre ľudské a občianske práva a Centrum pre reprodukčné práva z USA. Viac informácií na <http://www.gender.gov.sk/?p=3788>, kde sú uverejnené aj *Záverečné odporúčania Výboru CEDAW pre SR*, zápis priebehu dialógu ako aj tzv. tieňové správy MVO.

Zasadnutie Komisie pre postavenie žien OSN

V dňoch 9.3. až 20.3. sa konalo v sídle OSN v New Yorku 59. zasadnutie Komisie pre postavenie žien pri OSN. Rok 2015 bol kľúčovým momentom pre napredovanie úsilia o dosiahnutie rodovej rovnosti. Uplynuli dve dekády od konferencie v Pekingu, kde bola prijatá stratégia pod názvom Akčná platforma (Platform for Action, 1995) a 15 rokov oslávila aj rezolúcia Bezpečnostnej Rady OSN 1325 o ženách, mieri a bezpečnosti. Príspevky najvyšších predstaviteľov OSN ako aj delegátov jednotlivých členských štátov mali spoločného menovateľa – presvedčenie, že ženy musia byť stredobodom rozvojových intervencií v rámci agendy post-2015. Disproporcionálne trpia dopadmi finančnej krízy, environmentálnej degradácie a sú terčom útokov a násilia. Určitý pozitívny posun je badateľný, progres je však pomalý a ženy stále čelia mnohým bariéram v ekonomickej a politickej sfére, diskriminačným zákonom a kultúrnym praktikám. Medzinárodná komunita musí budovať na základoch Pekinskej deklarácie a spojiť sily na dosiahnutie cieľa rodovej rovnosti “50/50” do 2030. Tento rok predstavuje míľnik a je potrebné využiť tento moment pre napredovanie agendy rodovej rovnosti a mobilizovanie relevantných aktérov (štátna správa, MVO, privátny sektor atď.) V septembri sa bude finalizovať návrh SDGs a vytvorenie samostatného “stand-alone” cieľa je nevyhnutné, takisto ako začlenenie rodovej perspektívy aj naprieč ostatnými cieľmi.

V rámci generálnej diskusie zástupkyňa SR Oľga Pietruchová, riaditeľka ORRRP MPSVR SR, predniesla príspevok o pokroku, ktorý Slovensko za 20 rokov dosiahlo a o ostatných aktivitách. V príspevku zvýraznila najmä posilnenie inštitucionálneho zabezpečenia rodovej rovnosti na MPSVR SR a vytvorenie participatívnych mechanizmov ako je Rada vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a jej Výbor pre rodovú rovnosť; prijatie strategických materiálov ako je Celoštátna stratégia rodovej rovnosti a Akčný plán rodovej rovnosti na roky 2014-2019, ako aj Národný akčný plán pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách 2014-2019; pokrok dosiahnutý v niektorých oblastiach, najmä zníženie rodového mzdového rozdielu; opatrenia na prevenciu a elimináciu násilia na ženách, najmä spustenie národnej bezplatnej non-stop linky, podpora služieb a príprava špecifického zákona; existujúce výzvy ako je nízke zastúpenie žien vo verejnom živote alebo stereotypné ponímanie tradičných úloh v domácnosti.

25. marec – Deň rovnosti v odmeňovaní

Deň rovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami pripadol v roku 2015 na Slovensku na 25. marca a organizoval sa už štvrtýkrát. Táto celoeurópska udalosť vyznačuje v kalendárnom roku deň, od ktorého začnú byť v danej krajine ženy v porovnaní s mužmi za svoju prácu skutočne platené. To znamená, že Slovenky museli v danom roku pracovať takmer o 3 mesiace dlhšie, aby zarobili rovnakú mzdu ako muži za rok 2014.

Kampaň OSN proti násiliu na ženách “Oranžový svet”

25. november bol v roku 1999 vyhlásený OSN za *Medzinárodný deň eliminácie násilia páchaného na ženách*. V tento deň začínajú celosvetové aktivity v rámci kampane *16 dní aktivizmu proti násiliu páchanom na ženách*, ktorá trvá do 10. decembra, *Medzinárodného dňa ľudských práv*. Cieľom každoročnej kampane je upozorniť na skutočnosť, že napriek dlhodobému úsiliu občianskej spoločnosti a medzinárodných i národných inštitúcií je násilie páchané na ženách stále jednou z najrozšírejších foriem porušovania ich ľudských práv a zásahu do ľudskej dôstojnosti.

V roku 2015 OSN organizovala počas 16 dní aktivizmu proti násiliu na ženách celosvetovú kampaň “Oranžový svet”, ktorej cieľom bolo symbolikou oranžovej farby vyjadriť podporu prevencii násilia na ženách. Oranžová farba bola zvolená ako symbol kvôli kampani generálneho sekretára OSN UNiTE (spojenie v boji proti násiliu na ženách).

Ku kampani sa pridali aj MVO na Slovensku podporené aj z dotačných prostriedkov MPSVR SR a v rámci Medzinárodného dňa eliminácie násilia na ženách - 25. november s aktivitami v rámci kampane *16 dní aktivizmu proti násiliu páchanému na ženách*, ktorá trvá do 10. decembra, *Medzinárodného dňa ľudských práv*. Cieľom každoročnej kampane je upozorniť na skutočnosť, že napriek dlhodobému úsiliu občianskej spoločnosti a medzinárodných i národných inštitúcií je násilie páchané na ženách stále jednou z najrozšírejších foriem porušovania ich ľudských práv a zásahu do ľudskej dôstojnosti.

Informácie k problematike rodovo podmieneného násilia a domáceho násilia sú k dispozícii na stránke www.zastavmenasilie.sk

PRÍPRAVA PREDSEDNÍCTVA SR V RADE EÚ

Deklarácia pre oblasť rodovej rovnosti

7. decembra 2015 podpísalo predsednícke trio **Deklaráciu pre oblasť rodovej rovnosti**. Holandsko, Slovensko a Malta, ako členské štáty, ktoré v priebehu 18 – mesačného obdobia od januára 2016 do júla 2017 budú predsedat' Rade Európskej únie, počas Rady EPSCO predstavili svoj program a pre oblasť rodovej rovnosti. Dokument, podpísaný príslušným politickým zástupcom z uvedených členských štátov, dal na vedomie názory a plány predmetných krajín pre nadchádzajúce predsedníctvo. V Deklarácii sa dosiahnutie rodovej rovnosti uznáva za jeden z cieľov a úloh Európskej únie. Medzi všeobecné ciele Európskej únie patrí aj zapojenie rodovo špecifickej perspektívy do všetkých jej činností. Rodová rovnosť je totiž nevyhnutným predpokladom pre zabezpečenie rastu, prosperity, blahobytu a sociálne začlenenie.

Deklarácia sa zameriava na posilnenie ekonomickej aktivity žien a ich účasti na trhu práce. Zvýšenie zamestnanosti žien totiž napomáha k znižovaniu rizika chudoby a sociálneho vylúčenia. Ďalej sa v Deklarácii uvádza, že “*rast chudoby a sociálneho vylúčenia v dôsledku krízy zasiahol mužov aj ženy. Avšak, všeobecne, ženy čelia oveľa vyššiemu riziku sociálneho vylúčenia a chudoby, než muži. Preto je nutné systematicky*

pracovať na zabezpečení ekonomickej nezávislosti žien." Deklaráciu podporuje zoznam konkrétnych aktivít v oblasti rodovej rovnosti, ktoré majú byť vykonané. Slovensko sa zaviazalo, že slovenské predsedníctvo bude pokračovať v práci a rokovaní, ktoré sa začali počas predchádzajúcich predsedníctiev a bude podporovať diskusie, aktivity a výmenu osvedčených postupov vo vzťahu k rodovej rovnosti a uplatňovaniu rodového hľadiska; ďalej sa zaviazalo, že v spolupráci s EIGE zrealizuje slovenské predsedníctvo monitorovanie implementácie *Pekinskej akčnej platformy* členskými štátmi EÚ v oblasti *"Ženy a chudoba"*. Správa sa zameria na celý rad negatívnych faktorov, ktoré ovplyvňujú životy žien, ich pracovné podmienky a ich miesto v spoločnosti. Dôraz sa bude klásť na monitorovanie situácie najviac znevýhodnených skupín žien a identifikáciu viacrozmerných problémov a príčiny chudoby žien (napr. vek, imigračný status, osamelí rodičia, zdravotné postihnutie, etnická príslušnosť vrátane Rómov a pod.). Súčasťou bude aj vyhodnotenie možného vplyvu ekonomickej krízy na chudobu žien, najmä v najviac znevýhodnených skupinách v rámci EÚ.

V rámci SK PRES sa bude konať zasadnutie *Skupiny na vysokej úrovni pre gender mainstreaming* v Bratislave dňa 7. a 8. septembra 2016 s cieľom zabezpečiť účinnú spoluprácu medzi členskými štátmi a Európskou komisiou v oblasti rodovej rovnosti a uplatňovania rodového hľadiska v EÚ. Zosúladenie pracovného, rodinného a súkromného života je predpokladom pre vyššiu účasť žien na trhu práce a ich ekonomickú nezávislosť; s ohľadom na túto skutočnosť sa bude v Bratislave konať *konferencia venovaná zosúladeniu pracovného, rodinného a súkromného života v meniacej sa spoločnosti*.

V prípade predloženia iniciatívy Komisie *"Nový začiatok riešenia úloh v oblasti zosúladenia rodinného, súkromného a pracovného života, ktorým čelia pracujúci rodičia"* zabezpečí slovenské predsedníctvo efektívne rokovania v rámci Rady.

Rodová rovnosť je rozhodujúca pre zabezpečenie rovnoprávnej a spravodlivej spoločnosti, ktorá je schopná zvyšovať rast a znižovať chudobu; Slovensko bude preto podporovať Európsku komisiu pri odstraňovaní niektorých zostávajúcich rodových rozdielov v zmysle stratégie pre rodovú rovnosť, ako aj na napĺňanie cieľov rodovej rovnosti po roku 2015. Slovenské predsedníctvo bude spolupracovať s Európskou službou pre vonkajšiu činnosť (EEAS) s cieľom zabezpečiť koordinovanú účasť EÚ na 61. zasadnutí Komisie OSN pre postavenie žien v marci 2017.

Text deklarácie je dostupný v preklade na webovom sídle <http://www.gender.gov.sk/?p=3808>.

PUBLIKÁCIE

Rodová rovnosť 2015



V novembri 2015 Štatistický úrad SR vydal pravidelnú štatistickú publikáciu *Rodová rovnosť 2015*. Štatistický úrad Slovenskej republiky dlhodobo zisťuje, spracováva a poskytuje štatistické informácie v členení podľa pohlavia. Tým umožňuje opísať javy ovplyvňujúce postavenie žien a mužov v spoločnosti a napomáha pri tvorbe a prijímaní opatrení na zvýšenie úrovne podpory, ochrany a dodržiavania rovnosti práv a príležitostí medzi pohlaviami.

Publikácia *Rodová rovnosť 2015* prezentuje štatistické údaje rozčlenené podľa pohlavia a nadväzuje na obdobné publikácie o rodovej rovnosti, ktoré boli vydané v posledných rokoch. Cieľom publikácie je v prehľadnej forme poskytnúť užívateľom dostupné informácie charakterizujúce postavenie žien v našej spoločnosti a prispieť k poznaniu rovnosti príležitostí na Slovensku, aj v ostatných štátoch Európskej únie.

Problematikou postavenia žien sa Štatistický úrad Slovenskej republiky zaoberá vo viacerých oblastiach. Vykonáva štatistické zisťovania, šíri relevantné štatistické informácie všetkými dostupnými formami a vykonáva v danej oblasti publikačnú činnosť. Aktívne spolupracuje a zúčastňuje sa činnosti Rady Vlády SR pre rodovú rovnosť za oblasť štatistiky. V súvislosti s Národným akčným plánom pre rodovú rovnosť plní úlohy v oblasti posilňovania rodového aspektu v prierezových štatistikách. Publikáciu je možné stiahnuť na webovom sídle Štatistického úradu SR www.statistics.sk alebo www.susr.sk. Jej súčasťou je metodika, definície k novým ukazovateľom a tiež grafická príloha.

Všetky informácie ohľadom rodovej rovnosti sú uvádzané na webovom sídle MPSVR SR www.gender.gov.sk, ktoré zabezpečuje odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR.

PARTICIPATÍVNE MECHANIZMY A OTVORENÉ VLÁDNUTIE

Výbor pre rodovú rovnosť, ktorý je odborným výborom *Rady vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť*, zasadal počas roku 2015 trikrát. Prvé zasadnutie sa konalo 24.2.2015, druhé 3.6.2015 a tretie 13.10.2015.

Zasadnutie výboru 24. 2. 2015: Výbor vzal na vedomie správu z rokovania Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť a schvaľovania *Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike*, informáciu o prebiehajúcich projektoch v oblasti riešenia násilia na ženách a nonstop informačnej linke pre ženy ohrozené násilím, správu o schválení *Operačného programu Ľudské zdroje* a prioritách v oblasti rodovej rovnosti, informáciu o príprave predsedníctva SR v Rade EÚ a vytýčení priorít v oblasti rodovej rovnosti a informáciu o uskutočnených aktivitách v rámci Medzinárodného roka rodiny 2014.

Zasadnutie výboru 3. 6. 2015: Výbor vzal na vedomie informáciu zo zasadnutia *Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť* a schválil *Súhrnnú správu o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2014*. Výbor vzal na vedomie informáciu k pripravovanému návrhu zákona o eliminácii a prevencii násilia na ženách a domáceho násilia, informáciu o príprave predsedníctva SR v Rade EÚ, informáciu o národných projektoch v oblasti rodovej rovnosti. Výbor diskutoval o podpore *Otvorenej výzvy na urýchlenie ratifikácie a implementácie Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácomu násiliu a o boji proti nemu* (tzv. Istanbulského dohovoru) a o podpore s ňou súvisiacej kampane o. z. Možnosť voľby „*Odzvoňme násiliu na ženách – Podporme Istanbulský dohovor*“. Výbor vzal na vedomie informáciu člena výboru Stanislava Trnovca ku kampani Európskej ženskej loby k náhradnému materstvu.

Zasadnutie výboru 13. 10. 2015: Výbor vzal na vedomie informáciu zo zasadnutia *Rady vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť* a o prechode kompetencií v oblasti ľudských práv na Ministerstvo spravodlivosti SR, informáciu o *Akčnom pláne predchádzania všetkým formám diskriminácie*, informáciu o národnom projekte *Prevencia a eliminácia násilia na ženách*, informáciu o obhajobe 5. a 6. periodickej správy *Slovenskej republiky k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*. Výbor v bode Rôzne prediskutoval na návrh členky výboru Šarloty Pufflerovej body týkajúce sa pripravovanej novelizácie zákona o SNSLP a ustanovenia Celoštátnej komisie pre výchovu a vzdelávanie k ľudským právam a demokratickému občianstvu. Výbor vzal na vedomie informáciu o vyjadrení *Vysokého komisára pre ľudské práva Rady Európy k odstráneniu prekážok v práci ochrankýň a ochrancov ľudských práv žien*.

Rada vlády pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť

zasadala v roku 2015 štyrikrát, a to v termínoch 11.3.2015, 26.6.2015, 15.10.2015 a 14.12.2015.

Hlavným zámerom rady vlády v sledovanom období bolo posilňovanie komunikácie medzi kľúčovými aktérmi ľudsko-právneho dialógu, zabezpečenie koordinácie a rešpektovanie kontinuity v činnosti rady. Rada sa stala hlavným fórom a autoritou v agende ľudských práv na Slovensku a potvrdila svoju pozíciu kľúčového inštitútu v tejto oblasti.

Intenzívna celospoločenská diskusia o ľudských právach viedla k posilneniu a kultivovaniu dialógu medzi vládnymi inštitúciami, mimovládny sektorom a akademickou obcou, čo prispelo k zvýšeniu kultúry ľudských práv v každodennom živote našej spoločnosti.

Dvadsiate zasadnutie rady vlády pod vedením podpredsedu vlády a ministra zahraničných vecí a európskych záležitostí SR Miroslava Lajčáka sa uskutočnilo 11. marca 2015 v Presscentre Úradu vlády SR. V rámci programu boli prerokované informácie o záveroch zasadnutí výborov rady (prezentovali podpredsedovia a podpredsedníčky výborov); návrh *Plánu činnosti rady vlády na rok 2015* (predložil podpredseda vlády a minister zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky); štvrtá správa o implementácii *Európskej charty regionálnych alebo menšinových jazykov v Slovenskej republike* (predložil podpredseda vlády a minister zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky a predseda rady); štvrtá správa o implementácii *Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach v Slovenskej republike* (predložil podpredseda vlády a minister zahraničných vecí a európskych záležitostí Slovenskej republiky a predseda rady); odpočet za rok 2014 a návrh na aktualizáciu *Národného akčného plánu pre deti na roky 2013 - 2017* (predložil minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky); návrh zákona o komisárovi pre deti a komisárovi pre osoby so zdravotným postihnutím a o zmene a doplnení niektorých zákonov (predložil minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky); návrh *Koncepcie boja proti extrémizmu na roky 2015 - 2019* (predložil štátny tajomník Ministerstva vnútra Slovenskej republiky); podnety členov rady za občiansku spoločnosť a rôzne.

Dvadsiate prvé zasadnutie rady vlády sa uskutočnilo dňa 26. júna 2015 v Presscentre Úradu vlády SR. Na zasadnutí bola prerokovaná *Informácia o záveroch zasadnutí výborov rady* (prezentovali podpredsedovia a podpredsedníčky výborov); informácia o napĺňaní strategických cieľov *Národnej stratégie na ochranu detí pred násilím a o činnosti Národného koordinačného strediska pre riešenie problematiky násilia na deťoch* (predložil minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky); *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2014* a iniciatívy MPSVR SR v oblasti odstraňovania násilia na ženách (predložil minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky); návrh na uznanie ruského jazyka a srbského jazyka za menšinové jazyky v Slovenskej republike v zmysle *Európskej charty regionálnych alebo menšinových jazykov* (predložil podpredseda Výboru pre národnostné menšiny a etnické skupiny); vysvetlenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky, či je *Nariadenie Ministerstva vnútra Slovenskej republiky o udeľovaní štátneho občianstva Slovenskej republiky z*

osobitných dôvodov z 9. januára 2015 v súlade s princípom právnej istoty a s princípom nediskriminácie (predložil podpredseda vlády a minister vnútra Slovenskej republiky); informácia o zohľadnení priorít *Celoštátnej stratégie ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike* v operačných programoch Ľudské zdroje a Efektívna verejná správa (predložil podpredseda vlády a minister vnútra Slovenskej republiky a minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky); informácia o plnení úloh vyplývajúcich z uznesenia vlády Slovenskej republiky č. 71/2015 k *Celoštátnej stratégii ochrany a podpory ľudských práv v Slovenskej republike* (na základe podnetu členov rady za občiansku spoločnosť zastúpených podpredsedom rady Kálmánom Petőczom informovali gestori úloh vyplývajúcich z predmetného uznesenia); informácia o *Návrhu zákona o tvorbe právnych predpisov* a o Zbierke zákonov Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov (na základe podnetu členov rady za občiansku spoločnosť zastúpených podpredsedom rady Kálmánom Petőczom informoval minister spravodlivosti Slovenskej republiky);

Dvadsiate druhé zasadnutie rady vlády a prvé mimoriadne zasadnutie na tému utečeneckej krízy v Európe sa konalo 15.10.2015 pod vedením ministra spravodlivosti Tomáša Boreca. Rada na svojom zasadnutí schválila materiál Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR. *Návrh na uznanie ruského jazyka a srbského jazyka za menšinové jazyky v Slovenskej republike v zmysle časti II Európskej charty regionálnych alebo menšinových jazykov*. Rada ďalej schválila *Hodnotiacu správu o podpore kultúr národnostných menšín za rok 2014, Správu o stave národnostného školstva za rok 2014 a Správu o používaní jazykov národnostných menšín za rok 2014*, ktoré vypracoval Výbor pre národnostné menšiny a etnické skupiny. Rada prijala uznesenie, ktorým odporučila predsedovi rady pripraviť do ďalšieho zasadnutia v spolupráci s Ministerstvom školstva, vedy, výskumu a športu SR návrh zriadenia *Celoštátnej komisie pre výchovu a vzdelávanie k ľudským právam a demokratickému občianstvu* a vzala na vedomie informácie ministerstva školstva k ľudsko-právnym dosahom novely školského zákona a informáciu o vyjadrení *Vysokého komisára pre ľudské práva Rady Európy k odstráneniu prekážok v práci ochrankýň a ochrancov ľudských práv žien*. Na svojom mimoriadnom zasadnutí informoval predseda rady o rozhodnutí Rady EÚ z 22. septembra 2015 o zavedení dočasných opatrení v oblasti medzinárodnej ochrany v prospech Talianska a Grécka, ako aj o materiáli prerokovanom na ostatnom rokovaní vlády SR v súvislosti s vyčlenením prostriedkov na podporu organizácií poskytujúcich humanitárnu pomoc.

Rada na mimoriadnom zasadnutí schválila zriadenie pracovnej skupiny pre utečencov a migrantov, ktorá bude v gescii Ministerstva vnútra SR a jednomyselne prijala, v ktorom vyzvala všetkých aktérov verejnej diskusie o utečencoch, migrantoch a o aktuálnej utečeneckej kríze, menovite vládu, Národnú radu Slovenskej republiky, politické strany a hnutia, mimovládne organizácie a občianske spoločnosti, cirkvi a náboženské spoločnosti a verejnoprávne ako aj súkromné médiá, aby svojimi verejnými vystúpeniami aktívne prispievali k väčšej tolerancii v spoločnosti a to kultúrnej aj náboženskej, rešpektovaniu ľudskej dôstojnosti všetkých osôb, vrátane utečencov a migrantov. Dialóg je potrebné viesť aj s príslušníkmi tzv. nových menšín žijúcich na Slovensku spomedzi utečencov a migrantov, aby sa zabezpečila vyrovnaná a participatívna diskusia. Osobitne sa rada obrátila na politické strany a ich predstaviteľov a požiadala ich, aby utrpenie utečencov a migrantov nezneužívali na politické ciele a predvolebnú kampaň, pričom za týmto účelom odporúča politickým stranám, aby sa k tomuto pred voľbami verejne zaviazali.

Dvadsiate tretie zasadnutie rady vlády sa konalo dňa 14. 12. 2015 pod vedením štátnej tajomníčky Ministerstva spravodlivosti Slovenskej republiky Moniky Jankovskej. Rada vlády na svojom zasadnutí zobrala na vedomie závery zasadnutí výborov rady vlády, prerokovala a vzala na vedomie *Správu komisára Rady Európy pre ľudské práva* a odporučila vecne príslušným rezortom Slovenskej republiky oboznámiť sa s odporúčaniami komisára Rady Európy pre ľudské práva adresovanými Slovenskej republike v nadväznosti na jeho návštevu Slovenskej republiky v dňoch 15. – 19. júna 2015 a využiť a zohľadniť ich vo svojej ďalšej činnosti. Rada vlády ďalej schválila *Akčný plán predchádzania všetkým formám diskriminácie na roky 2016-2019* a odporučila vláde Slovenskej republiky jeho schválenie a *Akčný plán predchádzania a eliminácie rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatných foriem intolerancie na roky 2016 -2018* a odporučila vláde Slovenskej republiky jeho schválenie. Rada vlády prijala uznesenie, ktorým zobrala na vedomie uznesenie Výboru pre výskum, vzdelávanie a výchovu v oblasti ľudských práv a rozvojového vzdelávania a zriadila pracovnú skupinu ako expertný orgán rady vlády, ktorej úlohou bude pripraviť ustanovenie *Celoštátnej komisie pre výchovu a vzdelávanie k ľudským právam a demokratickému občianstvu*. Na zasadnutí rady vlády bola predložená Informácia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny o obhajobe 5. a 6. periodickej správy Slovenskej republiky k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien, Informáciu o poskytovaní ľudskoprávných dotácií a podpredsedníčka rady informovala o tzv. protiteroristickom balíku.

Podpora občianskych aktivít

Na podporu aktivít občianskych združení a neziskových organizácií bola vytvorená **dotáčna schéma MPSVR SR na podporu rodovej rovnosti**. Dotácie sa poskytujú podľa zákona č. 544/2010 Z. z. o dotáciách v pôsobnosti MPSVR SR, ktorý bol novelizovaný v novembri 2012. V zmysle novely zákona (§ 9a), dotáciu na podporu rodovej rovnosti možno poskytnúť na aktivity alebo činnosti zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti a podporu uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia alebo rodu, a to na vzdelávacie aktivity, poradenskú činnosť, osvetovú činnosť, edičnú činnosť a analytickú činnosť.

Dotácie na podporu rodovej rovnosti boli v roku 2014 schválené vo výške 93 300 Eur. Podporené boli projekty občianskych združení a neziskových organizácií: *Fenestra, In Minorita, Národné centrum pre rovnosť príležitostí, NOMANTINELS, Občan, demokracia a zodpovednosť, Občianske združenie NOVÁ CESTA, Občianske združenie Savore, Občianske združenie Vidiecky parlament na Slovensku, OZ HANA, PROGRESFEM, Únia materských centier, Záujmové združenie žien ASPEKT, Záujmové združenie žien MYMAMY, Združenie lesníčok, Striedavá starostlivosť o deti, slovensko-česká spoločnosť, Klub mnohohdetných rodín, Komunitné centrum menších.*

INDIKÁTORY RODOVEJ ROVNOSTI

TABUĽKA 1 SÚHRN INDIKÁTOROV RODOVEJ ROVNOSTI ZA ROK 2015 (ALEBO NAJBĽIŽŠÍ DOSTUPNÝ ROK)

Indikátor	Ženy		Muži		Rodový rozdiel	
	SK	EÚ-28	SK	EÚ-28	SK	EÚ-28
Miera zamestnanosti (v %; 20-64 rokov; SK/2015, ŠÚ SR a EÚ/2014, Eurostat)	60,3	63,5	75,0	75,0	14,7	11,5
Miera zamestnanosti (v %; 15-64 rokov; SK/2015, ŠÚ SR a EÚ/2014, Eurostat)	55,9	59,6	69,5	70,1	13,5	10,5
Miera zamestnanosti mladých (v %; 15-24 rokov; SK/2015, ŠÚ SR a EÚ/2014, Eurostat)	18,0	30,6	28,4	34,4	10,4	3,8
Miera zamestnanosti starších (v %; 55-64 rokov; 2013, EK)	37,2	45,2	53,1	58,8	15,9	13,6
Miera nezamestnanosti (v %, všetky vekové skupiny; 2015, ŠÚ SR a Eurostat)	12,9	9,5	10,3	9,3	-2,6	-0,2
Miera nezamestnanosti mladých (v %; 15-24 rokov, SK/2015, ŠÚ SR a EÚ/2014, Eurostat)	27,5	21,2	25,8	22,6	-1,7	1,4
Index rodovej segregácie v zamestnaniach (index z intervalu 0-50 v %; 2014, GR)					30,8	24,4
Index rodovej segregácie v sektoroch (index z intervalu 0-50 v %; 2014, GR)					23,9	18,9
Rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme (priemerná hodinová mzda v %, 2014, GR)					21,1	16,2
Priemerná hrubá mesačná mzda v neupravenej forme (v EUR, RMR v %; 4.Q/2015, Trexima)	861	n.a.	1 108	n.a.	22,3 %	n.a.
Priemerná hodinová mzda v nepodnikateľskej sfére (v EUR, 2014, Trexima)	5,34	n.a.	5,85	n.a.		n.a.
Priemerná hodinová mzda v podnikateľskej sfére (v EUR, RMR v %; 4.Q/2015, Trexima)	5,24	n.a.	6,50	n.a.	19,4 %	n.a.
Rodová distribúcia neplatenej práce rodičov detí do 6 rokov (v hod./týždeň, ISSP 2012)	59,8	n.a.	27,9	n.a.	-31,9	n.a.
Celková dotácia platenej a neplatenej práce rodičov detí do 6 rokov (v hod./týždeň, ISSP 2012)	99,3	n.a.	74,6	n.a.	-24,7	n.a.
Rozdiel v mierach zamestnanosti 20-49-ročných žien s deťmi vo veku 0-6 rokov a bez detí (v p. b., 2012, EC)					-31,8	-9,7
Rozdiel v mierach zamestnanosti 20-49-ročných mužov s deťmi vo veku 0-6 rokov a bez detí (v p. b., 2012, EC)					12,2	11,4
Podiel populácie vo veku 30-34 rokov s vysokoškolským vzdelaním (v %; ISCED 5-8; 2015, Eurostat)	33,7	43,1	22,3	33,8	-11,4	-9,3
Skorý odchod zo vzdelávania (% populácie vo veku 18-24 rokov s nižším ako SŠ vzdelaním; 2015, Eurostat)	7,0	9,5	7,2	12,3	0,2	2,8
Mladí ľudia vo veku 15-24 rokov mimo zamestnania i vzdelávania – NEET (v %; 2014, EIGE)	12,8	12,7	12,8	12,3	0	-0,4
Miera rizika príjmovej chudoby (v %; 2014, EU SILC, Eurostat)	12,6	17,7	12,7	16,7	0,1	-1,0
Miera rizika príjmovej chudoby starších (v %; 65 a viac rokov; 2014, EU SILC, Eurostat)	7,5	15,8	4,1	11,2	-3,4	-4,6
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia 1-rodičovských rodín (v %; najmenej 1 dieťa; 2014, EU SILC, Eurostat)					39,0	48,2
Miera rizika príjmovej chudoby jednočlennej domácnosti vo veku do 65 rokov (v %; 2014, EU SILC, Eurostat)	16,5	27,1	25,2	27,6	8,7	0,5
Miera rizika príjmovej chudoby jednočlennej domácnosti vo veku 65+ rokov (v %; 2014, EU SILC, Eurostat)	11,0	22,7	11,4	15,5	0,4	-7,2
Podiel ľudí žijúcich v domácnostiach s nízkou intenzitou práce (v %; populácia 0-59 rokov, 2014, EU SILC, Eurostat)	7,0	11,6	7,2	10,7	0,2	-0,9
Miera pretrvávajúcej príjmovej chudoby (v %; 2014; EU SILC, Eurostat)	7,4	10,8	6,7	10,0	-0,7	-0,8
Miera vyhranenej materiálnej deprivácie (v %; 4 a viac položiek; 2014, EU SILC, Eurostat)	10,0	9,0	9,7	8,8	-0,3	-0,2
Miera rizika chudoby alebo sociálneho vylúčenia (v %; 2014, EU SILC, Eurostat)	18,7	25,2	18,1	23,6	-0,6	-1,6
Miera rizika chudoby a/alebo sociálneho vylúčenia starších (v	16,7	23,0	14,7	18,5	-2,0	-4,5

%; 55+ rokov; 2014; EU SILC, Eurostat)						
Priemerná mesačná výška sólo starobných dôchodkov (v EUR a rozdiel v %, 2013, Sociálna poisťovňa)		n.a.		n.a.		n.a.
Priemerný rodový rozdiel v dôchodkoch (v %; veková skupina 65-74 rokov; 2014, EU-SILC, GR)	8,3					40,2
Stredná dĺžka života pri narodení (v rokoch; 2014, ŠÚ SR a Eurostat)	80,0	83,6	73,2	78,1	-6,8	-5,5
Stredná dĺžka života pri narodení – v zdraví (v rokoch; 2014, EK)	54,3	61,5	54,5	61,4	0,2	-0,1
Samovraždy na 100 000 obyvateľov (2012, EIGE)	2,7	4,9	21,1	19,4	18,4	14,5
Politická participácia na európskej úrovni (v %; Európsky parlament; 12/2015, GR)	30,8	37,0	69,2	63,0	38,4	26,0
Politická participácia na národnej úrovni (v %; národné parlamenty; 12/2015, GR)	20,0	29,0	80,0	71,0	60,0	42,0
Politická participácia v národných vládach (v %; 12/2015, GR)	0	28,0	100,0	72,0	100,0	44,0
Politická participácia vo vedení regionálnych zastupiteľstiev (v %; 12/2015, GR)	0	11,0	100,0	89,0	100,0	78,0
Politická participácia na regionálnej úrovni (v %; regionálne zastupiteľstvá; 12/2015, EC)	15,0	33,0	85,0	67,0	70,0	34,0
Politická participácia na úrovni miest a obcí – primátori/-ky a starostovia/-tky (v %; 12/2015, EIGE)	23,0	15,0	77,0	85,0	54,0	70,0
Politická participácia – vedenie politických strán s najmenej 5 % miest v národných parlamentoch (v %; 12/2015, EIGE)	0	17,0	100,0	83,0	100,0	66,0
Miera participácie na riadení v najväčších firmách kótovaných na burze (v %; 10/2015, EC)	12,7	22,7	87,3	77,3	-65,0	-54,6
Rodová skladba najvyššieho súdu (v %; 12/2015, EIGE)	55,0	39,0	45,0	61,0	-10,0	22,0
INDEX RODOVEJ ROVNOSTI (v %; 2012/ 2010/ 2005, EIGE)	36,5/ 39,8/ 41,5					52,8

Poznámky:

Rodový rozdiel = hodnoty mužov mínus hodnoty žien v percentuálnych bodoch.

n.a. = nedostupný údaj

ISSP = International Social Survey Programme, Slovensko 2012.

** rozdiel v percentuálnych bodoch medzi ženami/mužmi s deťmi a ženami/mužmi bez detí.

Riziko príjmovej chudoby = príjem pod hranicou 60 % mediánu národného disponibilného príjmu po sociálnych transferoch.

EC = Databáza Európskej komisie *Muži a ženy v riadiacich pozíciách*. Dostupné na:

http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm.

GR = Výročná správa o rodovej rovnosti: *Report on Equality between Women and Men 2015*. Dostupné na:

http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/2016_annual_report_2015_web_en.pdf.

EK = Výročná správa Európskej komisie: *Employment and Social Development in Europe 2015*. Dostupné na:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7859&furtherPubs=yes>.

EIGE: <http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta>.

Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>.

Štatistický úrad SR - Slovstat:

<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo.explorer?cmd=go&s=1002&sso=2&so=15>.

II. RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL

Princíp rovnakého odmeňovania z pohľadu rodovej rovnosti patrí medzi najfrekvencovanejšie zásady v medzinárodnom pracovnom práve, ako aj v pracovnom práve Európskej únie. V tejto oblasti bolo na úrovni Európskej únie prijatých niekoľko smerníc, predovšetkým pokiaľ ide o zásadu rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu a zásadu rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami z roku 1975.

Európska únia už pri svojom zrode 1957 zakotvila v Rímskej zmluve princíp rovnakého odmeňovania pre mužov a ženy. Napriek obrovskému pokroku, ktoré ženské emancipačné hnutie prekonalo od roku 1957, rapídneho nárastu zamestnanosti žien a úrovne ich vzdelania, dobrému legislatívnemu zázemiu ako i napriek úplne rozdielnym podmienkam na pracovnom trhu v roku 1957 a dnes, záruky dané ženám pred 50 rokmi ohľadom rovnakej odmeny za rovnakú prácu ostávajú stále v rovine nesplnených očakávaní.

1. HISTORICKÝ POHĽAD^{1,1}

Od začiatku moderných dejín ľudstva sa ženská reprodukčná práca považovala (a stále ešte považuje) za menejcennú a vďaka obmedzeniu na súkromnú sféru za neviditeľnú. Nástupom osvietenstva a ženského hnutia v 18. a 19. storočí sa ženy postupne vymaňujú z privátnej sféry a začínajú byť ekonomicky aktívne. Prístup k vzdelaniu im začínajú otvárať aj obzory odbornej práce, hoci odborne vzdelané ženy stále ostávajú výnimkou.

Priemyselná revolúcia už od začiatku 18. storočia vo Veľkej Británii a neskôr i v ostatných krajinách prináša so sebou masový nástup žien do výrobnnej sféry. Stále sú však typy prác, ktoré ženy môžu dostať, veľmi obmedzené. Razantne sa potvrdzuje rozdelenie práce na mužskú a ženskú. Dominantná úloha žien ostáva samozrejme v domácnosti a v oblasti starostlivosti, teda v reprodukčnej privátnej sfére. Dochádza k stále intenzívnejšiemu rozdeľovaniu pracovných štruktúr a prisudzovaniu hodnôt, pričom mužská práca je principiálne považovaná za hodnotnejšiu. Industrializácia, rozvoj priemyselného trhu práce a ideológia domáceho krbu ženám vytvára nové a rozdielne podmienky zamestnania, pričom ich podriaďuje mužským živiteľom rodiny, znevažuje ich schopnosti a ženskú prácu „proletarizuje“ a vytláča na

¹ Text je s úpravami prevzatý z článku Ol'gy Pietruchovej „Nedocenená práca žien“, zverejnenom v publikácii „Aká práca, taká pláca?“, vydavateľstvo Aspekt, 2007

okraj.² V Európe sa počas priemyselnej revolúcie vytvárajú hlavne dva druhy ženskej práce: slúžka v domácnosti a továrenská robotníčka. Práca v priemysle vyčlenená pre ženy je spravidla menej platená a sústredená v určitých odvetviach. Napr. vo Veľkej Británii pracuje v roku 1891 asi 80 % všetkých pracujúcich žien ako robotníčky v textilnom priemysle alebo slúžky v domácnosti.³

Ženský trh práce je charakteristický zamestnávaním slobodných alebo ovdovelých žien. V priemysle a službách pracujú predovšetkým mladé a slobodné ženy; po vydaji svoju prácu spravidla opúšťajú. Manželský stav nadobúda novej dôležitosti ako protektívna legislatíva, kult rodinnej mzdy a ideológie domáceho krbu sa spojili, aby podtrhli nerovnosť sociálnych pohlaví na pracovnom trhu a aby ustanovili hierarchickú štruktúru zamestnanosti.⁴

Aj v Československu zamestnané ženy dostávajú za rovnakú prácu nižšiu odmenu ako muži. Ich platy sa často považujú za „hladové mzdy“. V roku 1929 predstavuje priemerná pláca žien len 62 % v porovnaní z mužmi. Hlavná príčina rodových mzdových rozdielov spočíva v tom, že muži spravidla zastávajú vedúce miesta a ženy miesta druhoradé. Avšak aj pri porovnateľnom veku a pri rovnakej a podobnej práci sú ženy horšie platené ako muži. Najlepšie mzdové podmienky majú ženy v peňažníctve a najhoršie v obchode. Mzdové tarify sú stanovené osobitne pre mužov a osobitne pre ženy, pričom mzdové tarify žien sú neporovnateľne nižšie (aj o 40 – 50 % a viac).⁵

Filozofia považujúca ženskú prácu za dočasnú (do vydaja), respektíve u vydatých žien za „prilepšenie k príjmom manžela - živila“, napomáha k zakotveniu ženy ako lacnej pracovnej sily. „*Ideológia cnosti spečatila chudobu pracujúcich žien a umožnila víťazstvo priemyselnej revolúcie.*“⁶ Priemyselná revolúcia by totiž bez pracujúcich žien nikdy nemohla prebehnúť tak, ako ju poznáme.

Socializmus a práca žien

Rozdiely v zárobkoch mužov a žien sa vyskytujú aj v rovnostárskej socialistickej spoločnosti. Hoci po Októbrovej revolúcii v roku 1917 nasledujú veľké kroky smerom k oslobodeniu žien, nástupom stalinizmu sa všetko mení. Aj keď režim aplauduje traktoristkám, chváli vzorné pracovníčky, vyhlasuje matky za hrdinky a ženskú otázku za vyriešenú, zároveň neustále zdôrazňuje del'ba rolí medzi pracujúcimi mužmi a ženami. Sexizmus vo výchove a prísna del'ba práce je bežnou normou. Dievčatá a ženy sú nabádané, aby sa angažovali v sociálno-pomocných resp. nekvalifikovaných povolaniach. Možnosť preniknúť do povolání ovládaných mužmi je vyhradená „vzorným robotníckam“, ktoré majú ukázať svetu, ako „rovnosť“ žien vyzerá. Pre väčšinu žien platí norma sexizmu, nedostatok rešpektu a ocenenia ich schopností, ako aj odsúdenie na domácu prácu nezávisle od toho, či mimo domu pracujú alebo nie.⁷

V čase zrútenia sa stalinizmu existuje priepasť medzi príjmami mužov a žien, keď ženy zarábajú v priemere o 25-30 % menej ako muži.⁸ Tieto rozdiely v príjmoch z rovnakej pracovnej činnosti sú zvlášť silné v priemysle, a to aj v sektoroch, kde pracujú predovšetkým ženy (napr. textilný priemysel). Príjmový rozdiel je najmenší v sektore služieb na úrovni 10-15 %.⁹

Do určitých lukratívnych služieb - ako finančný sektor - začínajú vo zvýšenej miere prenikať muži, čo spôsobuje nárast platov. Takto sa v Maďarsku, ktoré rozhodujúci bod

kapitalistickej reštaurácie už prekročilo, ženy v oblastiach finančných služieb zarábajú o 36,7 % menej ako muži. Oproti tomu v Rumunsku, ešte nie úplne zreštaurovanom, je tento rozdiel iba 10 %.¹⁰

V čase pádu berlínskeho múru vládne v krajinách východnej Európy plná zamestnanosť. Nezamestnanosť sa rovná nule a ženy predstavujú 47-50 % všetkých pracujúcich. V sektoroch, kde pracuje veľa žien, nachádzame zreteľne nižšie platy: ľahký priemysel, služby, verejná správa, poľnohospodárstvo. Aj vo feminizovaných odvetviach existuje platová priepasť; napr. v zdravotníctve sú lepšie platené prevažne mužsky obsadené oblasti (chirurgia), kým ženy sa musia zväčša uspokojiť s horšie odmeňovanými pozíciami praktických lekárov. Rozdelenie kategórie technicko-hospodárskych pracovníkov na inžiniersko-technických pracovníkov a úradníkov v platových sústavách vedie k platovému zvýhodneniu mužov pred ženami; ženy sa sústreďujú v kategórii úradníckej a muži vo výhodnejšej platovej kategórii inžiniersko-technických pracovníkov. Pokiaľ sú v nej výnimočne zaradené aj ženy, ide prevažne o funkcie zaradené do najnižších tarifných tried. Naopak, u mužov pracujúcich v administratívnych funkciách ide o funkcie zaradené v najvyšších tarifných triedach. Ani v jednom priemyselnom odbore nie je priemerná mzda žien rovnaká alebo vyššia ako mali muži. Dokonca priemerné zárobky žien sú často nižšie od zárobkov mužov aj v rovnakom podniku a v rovnakom platovom zatriedení. Nemalé rozdiely v mzdách mužov a žien sú niekedy aj v tých prípadoch, keď ženy pracujú na rovnakých prácach ako muži.¹¹

V Československu v roku 1946 predstavuje priemerná mesačná mzda žien 64,6 % zo mzdy mužov. V máji 1966 je tento pomer o niečo vyšší, keď ženy na Slovensku zarábajú 68,5 % zo mzdy mužov. Podľa údajov Ministerstva práce a sociálnych vecí (1985) je v roku 1984 priemerná mesačná mzda žien v ČSSR za celé národné hospodárstvo 68,9 % z priemerných zárobkov mužov, na Slovensku „až“ 69,20 %.¹²

Ekonomický rast západných krajín a globalizácia

Platená práca žien zohráva dôležitú úlohu v ekonomickom raste v krajinách západnej Európy a Severnej Ameriky v 90. rokoch. Medzi rokmi 1991 a 1996 stúpa zamestnanosť žien v 18 z 24 západných krajín, pričom nárast je najzreteľnejší v krajinách s nízkou ekonomickou aktivitou žien ako je Grécko, Írsko, Španielsko a Švajčiarsko. Vo Švédsku a Fínsku dosahuje zamestnanosť žien rovnaké čísla ako u mužov. Pokračujúca feminizácia pracovného trhu sa očakáva aj vzhľadom na demografický vývoj, ako aj motiváciu vďaka legislatívnej a politickej podpore.

Začiatkom 21. storočia už 75 % novovytvorených pracovných miest v EÚ obsadzujú ženy.¹³ Štatistiky hovoria, že v EÚ je počet žien s vysokoškolským vzdelaním vyšší ako počet rovnako kvalifikovaných mužov. Aj napriek tomu však ženy zarábajú v priemere o 15 % menej ako muži.

Na druhej strane, vplyvom globalizácie sa situácia na trhu práce v rozvojových krajinách veľmi podobá tej počas priemyselnej revolúcie. Nadnárodné spoločnosti najímajú na monotónnu prácu hlavne ženy, pretože majú „väčšiu trpezlivosť a šikovnejšie prsty“. Vďaka nižšiemu statusu žien v týchto krajinách je im možné platiť menej ako mužom, pričom sú výkonnejšie a efektívnejšie ako muži. Rovnako sa predpokladá, že sú poslušnejšie a nebudú sa organizovať v odborových organizáciách.¹⁴

2. LEGISLATÍVA O ROVNOSTI V ODMEŇOVANÍ

S nástupom ľudsko-právneho prístupu vyvolaného zverstvami II. Svetovej vojny a schválením Všeobecnej deklarácie ľudských práv sa začína nesmelo hovoriť aj o rovnosti žien a mužov. Medzinárodná organizácia práce (ILO) prijíma už v roku 1951 **Dohovor o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100** (Equal Remuneration Convention, No. 100), ktorý postupne ratifikovalo 146 členských krajín, medzi nimi všetky krajiny Európy. Už tu sa hovorí o princípe rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, čo je oveľa širší pojem. Pojem „rovnaké odmeňovanie pre pracujúcich mužov a ženy za prácu rovnakej hodnoty“ v ods. 2 sa vzťahuje „na tarify odmeny určené bez rozlišovania založeného na pohlaví.“ Presadzovanie zásady rovnakého odmeňovania žien a mužov za prácu rovnakej hodnoty zo strany členského štátu je možné realizovať prostredníctvom vnútroštátneho zákonodarstva, zákonne zavedenými alebo uznávanými metódami určenia miezd, kolektívnymi zmluvami alebo kombináciou týchto rôznych prostriedkov. Štát by mal rozvíjať a implementovať národné politiky, ktoré zabezpečujú rovnaké príležitosti a rovnaký prístup k vzdelávaniu, kariérnemu postupu a zamestnaniu pre mužov a ženy vrátane rovnakého odmeňovania žien a mužov za prácu rovnakej hodnoty a eliminovať platové rozdiely založené na pohlaví a rode a tiež pravidelne vypracovávať, zverejňovať a rozširovať rodovo členené dáta o indikátoroch trhu práce s prihliadnutím na ďalšie formy diskriminácie.

V nasledujúcom texte je uvedený vývoj legislatívy vo vybraných štátoch, vrátane pozície k Dohovoru ILO.

Francúzsko

Priekopníkom v princípe rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu bolo Francúzsko, ktoré pre učiteľky a učiteľov majúcich kvalifikáciu zakotvilo "égalité de rémunération" zákonom už v roku 1927¹⁵. Preambula francúzskej ústavy z roku 1946 zaručuje ženám rovnaké práva s mužskými vo všetkých oblastiach. **Zákon o rovnakom odmeňovaní**, ktorý bol prijatý v roku 1972 hovorí: „každý zamestnávateľ musí zabezpečiť rovnaké odmeňovanie pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty“. ¹⁶ Francúzsko ratifikovalo Dohovor ILO o rovnakom odmeňovaní v roku 1953. Práve ono zohráva v tejto oblasti dôležitú úlohu aj na úrovni Európskej únie (viď kapitola o EÚ).

USA

V USA bol v roku 1963 federálnou vládou schválený tzv. **United States Equal Pay Act**, ktorý zakazoval rozdielne odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu, vyžadujúcu rovnaké vlastnosti, kvalifikáciu a zodpovednosť a vykonávanú za porovnateľných pracovných podmienok. V roku 1964 bol zakotvený aj princíp rovnakej práce za prácu porovnateľnej hodnoty. USA však neratifikovali Dohovor ILO o rovnakom odmeňovaní.¹⁷

Veľká Británia

V roku 1968 štrajkovali ženské sústružníčky¹⁸ vo Veľkej Británii proti stereotypnej hierarchii založenej na diskriminácii podľa pohlavia. Zakrátko nato, v roku 1970 bol schválený **Equal Pay Act**, ktorý vstúpil do účinnosti v roku 1975 a doplnený ďalším predpisom **Sex Discrimination Act** (1975). Vo Veľkej Británii sa používa pojem "*equal pay for work of equal value*" (rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty). Veľká Británia ratifikovala Dohovor ILO o rovnakom odmeňovaní v roku 1971.

Nemecko

Článok 3 nemeckého Základného zákona (ústavy) zakotvuje v roku 1949 rovnoprávnosť mužov a žien a hovorí, že nikto nesmie byť znevýhodňovaný alebo zvýhodňovaný na základe pohlavia. Zákoník práce z roku 1972 vyžaduje, aby každý zamestnávateľ zabezpečil rovnaké zaobchádzanie pre každú osobu so zvláštnym dôrazom na pohlavie.¹⁹ V Nemecku sa používa termín "*Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit*", teda rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty. Nemecko ratifikovalo Dohovor ILO o rovnakom odmeňovaní v roku 1956.

Fínsko

Ústava Fínska z roku 1919 zaručuje v článku 5 rovnosť všetkých občanov pred právom. Zákon o zamestnaneckých zmluvách²⁰ z roku 1970 zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia v zamestnaneckom pomere. Zákon o rovnoprávnosti žien a mužov vstupuje do platnosti v roku 1987 a zakotvuje princíp rovnakého odmeňovania ("*samapalkkaisuus*"). Fínsko ratifikovalo Dohovor ILO o rovnakom odmeňovaní v roku 1963.

Československo

Po skončení vojny, v novej Československej republike bola „v júli 1945 oficiálne vyhlásená mzdová rovnoprávnosť medzi mužmi a ženami.“²¹ Mzdové sadzby po tomto vyhlásení neboli už stanovené osobitne pre mužov a osobitne pre ženy. Existujúce mzdové skupiny mali aj napriek tomu ešte znaky predchádzajúceho rozlišovania mužov a žien. Bolo to zrejmé z vytvorenia skupiny robotníkov pre ťažšie práce a pre ľahšie práce, pričom ťažšie práce vykonávali výhradne muži (boli lepšie platené). Až po zavedení tarifno-kvalifikačných katalógov v rokoch 1958 - 1960 boli priznané robotníkom kvalifikačné triedy na základe kvalifikačných skúšok.

EURÓPSKA ÚNIA

Už **Rímska zmluva** (1957) o založení Európskeho spoločenstva zakotvila v článku 119 (teraz článok 141) princíp rovnakého odmeňovania medzi mužmi a ženami za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Článok 119 hovorí:

„V priebehu prvej etapy každý členský štát zabezpečí uplatňovanie a ďalšie dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu. V zmysle tohto článku „odmena“ znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky ďalšie plnenia, či už v peňažnej forme alebo v naturáliách, ktoré zamestnávateľ vypláca priamo alebo nepriamo, pracovníkovi v pracovnom pomere. Rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia znamená:

- že odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,*
- že odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.“²²*

Treba však poznamenať, že motiváciou pre zakotvenie tohto článku nebola ani tak snaha o zrovnoprávnenie žien a odstránenie ich diskriminácie, ako tlak Francúzska. Francúzi sa totiž princíp rovnakého odmeňovania snažili uplatňovať už 50. rokoch a obávali sa, že im to oproti ostatným štátom prinesie konkurenčné znevýhodnenie vyššími nákladmi na pracovnú silu.²³

Až do roku 1976 bol tento princíp považovaný za ekonomický cieľ (a nie sociálny alebo ľudsko-právny), a to menovite vyhnúť sa rozdielom v nákladoch na prácu zamestnávaním ženskej pracovnej sily menej platenej za rovnakú prácu ako u muža. V roku 1976 Európsky súdny dvor v prelomovom prípade **Defrenne v. Sabena**²⁴ odmietol tento prístup deklarujúc, že článok 119 má dvojitý cieľ „predísť konkurenčnému zvýhodňovaniu niektorých členských štátov, pričom súčasne patrí aj k sociálnym cieľom spoločenstva, ktorá je nielen čisto ekonomickou úniou.“

Členské štáty princíp rovnakého odmeňovania žien a mužov aplikovali do svojej legislatívy a o jeho uplatňovaní v praxi existuje množstvo rozsudkov súdnych dvorov vrátane Európskeho súdneho dvora. **Zmluva z Amsterdamu**, prijatá 2. októbra 1997, už zaväzuje všetky členské štáty zabezpečiť princíp rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty²⁵.

Smernica o rovnakej odmene za rovnakú prácu

Princíp rovnakej pláce za rovnakú prácu sa v roku 1975 premietol do **Smernice o rovnakom odmeňovaní (Equal Pay Directive)**²⁶. Podľa tejto smernice zásada rovnakej odmeny „znamená odstránenie akejkoľvek diskriminácie z dôvodu pohlavia v súvislosti so všetkými aspektmi a podmienkami odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota“.

Sedem smerníc týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania so ženami aj mužmi v zamestnaní vrátane Smernice o rovnakom odmeňovaní bolo zlúčených do jedinej smernice 2006/54/ES, prijatej v roku 2006. Tá prináša viac jasnosti do práva Spoločenstva v oblasti rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi.

Jednou z priorít Európskej komisie je aj monitorovanie riadneho uplatňovania a presadzovania ustanovení o rovnakej odmene uvedených v smernici 2006/54/ES a poskytovanie podporu a usmernenia zamestnancom a zamestnankyniam, členským štátom a ďalším zainteresovaným stranám pri presadzovaní a uplatňovaní existujúcich pravidiel. V tejto súvislosti Komisia vydala v decembri roku 2013 **Správu o uplatňovaní smernice 2006/54/ES**. Táto správa sa zameriava najmä na posúdenie toho, ako sa ustanovenia smernice týkajúce sa rovnakej odmeny uplatňujú v praxi. Obsahuje prehľad kľúčovej judikatúry EÚ o rovnosti odmeňovania a takisto nezáväzné usmernenia o systémoch klasifikácie pracovných miest.

Lisabonská stratégia zaviazala členské štáty znížiť do roku 2010 rodový rozdiel v odmeňovaní na polovicu. Iniciatívu v mene Európskej komisie viedol vtedajší komisár EÚ pre zamestnanosť, sociálne záležitosti a rovnaké príležitosti²⁷ Vladimír Špidla. „Napriek tomu, že dievčatá dosahujú v škole lepšie výsledky ako chlapci a na trh práce vstupuje viac žien s vysokoškolským vzdelaním ako mužov, naďalej pretrváva 15 % rozdiel v odmeňovaní. Takáto situácia je absurdná a vyžaduje si zmenu,“ uviedol komisár.

„Rozdiel v odmeňovaní je zložitým problémom spôsobeným mnohorakými príčinami. Niekedy sme svedkami jednoznačnej diskriminácie. Dôvody sú však často skryté: ženy vykonávajú viac neplatennej práce ako napr. starostlivosť o domácnosť a závislé osoby; viac žien pracuje na čiastočný úväzok a odvetvia, ktoré sú doménou žien, sú často horšie platené. Je načas, aby sme vystupňovali úsilie o nápravu tejto situácie. Jedinou možnou cestou k úspechu je komplexné riešenie tohto problému na všetkých úrovniach zapojením mužov, žien, mimovládnych organizácií, sociálnych partnerov a jednotlivých vlád.“²⁸ hovorí ďalej Špidla. V záujme riešenia tejto problematiky vytýčila komisia štyri priority:

- Zabezpečiť lepšie uplatňovanie súčasných právnych predpisov;
- Zahrnúť boj proti rozdielom v odmeňovaní ako neoddeliteľnú súčasť do politík zamestnanosti jednotlivých členských štátov;
- Presadzovať zásadu rovnakej odmeny u zamestnávateľov najmä prostredníctvom koncepcie sociálnej zodpovednosti;
- Podporovať výmenu osvedčených postupov v celej EÚ a zapájať sociálnych partnerov.

Rada EÚ súčasne požiadala Európsku komisiu o vypracovanie štúdie o príčinách tohto rozdielu. „Fenomén rozdielu v odmeňovaní mužov a žien presahuje rámec problematiky rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Jednou z hlavných príčin tohto problému je spôsob, akým sa ohodnocujú schopnosti žien v porovnaní so schopnosťami mužov. Zamestnania, v ktorých sa vyžadujú podobné kvalifikácie alebo skúsenosti, sú platené horšie, ak v nich prevažujú ženy nad mužmi. V niektorých krajinách napríklad zarábajú opatrovatel'ky detí menej ako automechanici, pokladníci v supermarketoch menej ako skladníci, zdravotné sestry menej ako policajti.“²⁹

Správa ďalej konštatuje, že „rozdiel v odmeňovaní je tiež vyjadrením nerovnosti na trhu práce, ktorá postihuje prevažne ženy. Ide najmä o ťažkosti spojené s vyvažovaním pracovného a súkromného života. Ženy vo väčšej miere využívajú možnosť pracovať na čiastočný úväzok a majú častejšie prestávky v zamestnaní, čo má negatívne následky na ich profesionálny rozvoj. Aj naďalej zaostávajú, pokiaľ ide o zastúpenie na manažérskych

*postoch, a pri svojom kariérnom postupe narážajú na viac prekážok a väčší odpor. V dôsledku toho je kariérny postup žien častejšie prerušovaný, pomalší a kratší a tým aj menej ohodnotený ako v prípade mužov. Zo štatistík vyplýva, že rozdiely v odmeňovaní sa prehlbujú vekom, úrovňou dosiahnutého vzdelania a počtom odpracovaných rokov. Kým vo vekovej skupine do 30 rokov sú rozdiely medzi zárobkami na úrovni 7 %, vo vekovej skupine 50 až 59 rokov presahujú 30 %. Podobne v prípade vysokoškolsky vzdelaných ľudí presahujú tieto rozdiely 30 %, pričom u ľudí s nižším vzdelaním sú na úrovni 13 %.*³⁰

Opatrenia EÚ však idú nad rámec právnych predpisov. EÚ sa tiež usiluje o zmenu postojov k typickým rolám muža a ženy – v školách, doma, na pracovisku a v celej spoločnosti. Rovnosť mužov a žien a lepšie využitie talentu a zručností žien sú kľúčové faktory pri odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a dosahovaní cieľov stratégie **Európa 2020**, stratégie rozvoja EÚ v nasledujúcom desaťročí. Cieľom tejto stratégie je do roku 2020 vytvoriť viac a kvalitnejších pracovných miest, dosiahnuť vyššiu úroveň zamestnanosti žien ako súčasť plánu na dosiahnutie celkovej zamestnanosti 75 % pre vekovú skupinu 20-64 rokov a zabezpečiť, aby o 20 miliónov menej ľudí čelilo hrozbe chudoby a sociálneho vylúčenia. Zmenšovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov je prioritou v rôznych oblastiach politiky. Príkladom sú:

- **Európsky pakt pre rodovú rovnosť**, ktorý vedúci predstavitelia EÚ prijali v roku 2011.
- **Akčný rámec pre rodovú rovnosť**, ktorý európski sociálni partneri prijali v roku 2005.
- **Oznámenie o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov z roku 2007**. Oznámenie Európskej komisie z roku 2007 o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov navrhuje súbor opatrení na boj proti tomuto problému. Patria sem účinnejšie uplatňovanie existujúcich právnych predpisov, začlenenie boja proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov do politík zamestnanosti, propagovanie rovnakého platu medzi zamestnávateľmi a prostredníctvom sociálneho partnerstva a podporovanie výmeny osvedčených postupov v celej Európe.
- **Stratégia uplatňovania rovnosti medzi mužmi a ženami na obdobie rokov 2010-2015**. Odstraňovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov prostredníctvom legislatívnych aj nelegislatívnych opatrení je hlavným cieľom oznámenia Európskej komisie pod názvom Stratégia rovnosti žien a mužov (2010-2015). Stratégia vytyčuje kroky v piatich oblastiach: hospodárstvo a trh práce, rovnaké odmeňovanie, rovnosť na vyšších postoch, riešenie problematiky násilia založeného na rodovej príslušnosti, a podpora rovnosti žien a mužov mimo EÚ.
- Komisia vydala v marci 2014 **odporúčanie v rámci mzdovej transparentnosti**. Jeho cieľom je ponúknuť opatrenia pre členské štáty na lepšiu mzdovú transparentnosť v spoločnostiach, ako napríklad zlepšenie podmienok pre zamestnancov na získanie informácií o mzdách alebo zavedenie systému správ miezd a rodovo neutrálnych systémov klasifikácie pracovných miest spoločností.
- **Rovnosť sa vypláca**. Európska komisia v rámci podpory zamestnávateľov v ich úsilí riešiť rozdiel v odmeňovaní medzi ženami a mužmi zorganizovala v rokoch

2012 a 2013 projekt **Rovnosť sa vypláca**. Jeho cieľom bolo zvýšiť povedomie spoločností o rodovej rovnosti a rovnosti odmeňovania, t.j. lepší prístup k potenciálu pracovnej sily, ktorý predstavujú ženy, v kontexte demografických zmien a nedostatku kvalifikácií.

- **Európsky deň rovnosti odmeňovania.** Dňa 5. marca 2011 usporiadala Európska komisia prvý **Európsky deň rovnosti v odmeňovaní (European Equal Pay Day)**, ktorý sa odvtedy koná pravidelne každý rok. Deň rovnosti odmeňovania sa koná každoročne s cieľom zvýšiť povedomie o skutočnosti, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov naďalej existuje a že ženy musia pracovať dlhšie ako muži, aby zarobili rovnako. Dátum tejto udalosti je každý rok iný v závislosti od priemerného rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v EÚ. Zmena dátumu konania Európskeho dňa rovnosti odmeňovania predstavuje mierne zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov.

3. RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL V ČÍSLACH

Rodový mzdový rozdiel patrí k najviac sledovaným a diskutovaným prejavom rodovej nerovnosti resp. diskriminácie na trhu práce. Napriek spomínaným prístupom je rodový rozdiel v zárobkoch stále výrazný a patríme ku krajinám EÚ s jeho najvyššou hodnotou.

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa znázorňujú ako percento zárobku žien zo mzdy mužov a predstavujú rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým príjmom zamestnaných mužov a žien. Hrubý príjem predstavuje mzdu alebo plat vyplatený priamo zamestnancovi pred odrátaním dane z príjmu a príspevkov do systému sociálneho zabezpečenia. V EÚ sa údaje o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov zakladajú na metodike zisťovania o štruktúre príjmov (tzv. SES – *Structure of Earnings Survey*). V krajinách EÚ sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov oficiálne nazývajú pojmom „*neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov*“, pretože neberú do úvahy všetky faktory, ktoré ovplyvňujú príslušné rozdiely, napríklad rozdiely vo vzdelaní, skúsenosti na trhu práce, počet odpracovaných hodín, typ práce atď. Používanie hodinového zárobku na výpočet rozdielov v odmeňovaní žien a mužov tiež môže zasiahnuť špecifické rozdiely v odmeňovaní, ktoré sa nezaznamenávajú, napríklad vyplácanie bonusov, výkonnostných odmien alebo sezónnych príplatkov.

Rodový mzdový rozdiel v neočistenej forme (*The unadjusted Gender Pay Gap (GPG)*) predstavuje podľa definície Eurostatu **rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužského plateného zamestnanca a ženskou platenou zamestnankyňou ako percento hrubej hodinovej mzdy mužského zamestnanca.**

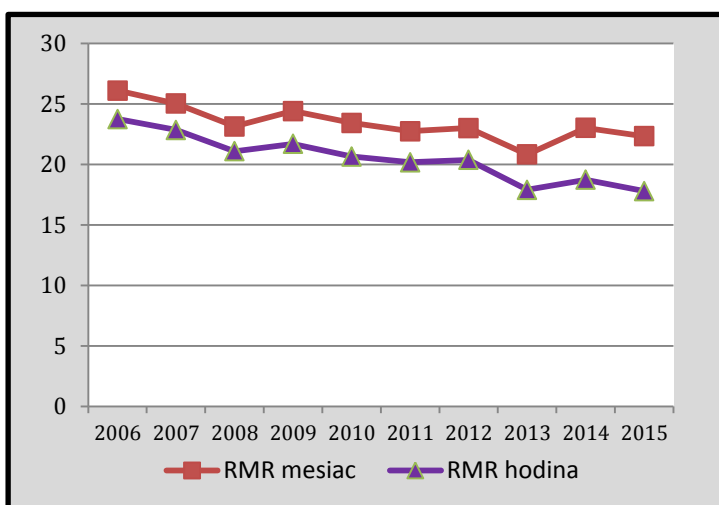
SITUÁCIA NA SLOVENSKU V ROKU 2015

Z hľadiska legislatívnej úpravy napĺňa SR očakávané požiadavky stanovené EÚ; v roku 2007 bol v rámci novelizácie Zákonníka práce doplnený dôležitý paragraf § 119a, ktorý v slovenskej legislatíve zakotvuje rovnakú mzdu za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty pre ženy a mužov. Napriek vyhovujúcej legislatíve je však nutné konštatovať, že na Slovensku pretrvávajú značné rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Aj keď sa v posledných rokoch na Slovensku rodový mzdový rozdiel pomaly znižuje, v súčasnosti predstavuje stále okolo 18 %. Inými slovami, **priemerný hodinový zárobok žien tvorí iba 82 % z mužskej priemernej mzdy**. V členských krajinách EÚ sa priemer už dlhodobo pohybuje na úrovni medzi 16 a 17 %.

Pozitívnu správou je, že sa rodový mzdový rozdiel na Slovensku postupne znižuje, ako ilustruje nadchádzajúca tabuľka

TABUĽKA 2 + GRAF 1 VÝVOJ RMZ V HODINOVEJ A MESAČNEJ MZDE ZA ROKY 2005 – 2015, V % A PRÍSLUŠNÝ GRAF.

Rok	RMR mesiac	RMR hodina
2005	27,66	26,66
2006	26,10	23,74
2007	25,03	22,85
2008	23,13	21,09
2009	24,41	21,70
2010	23,42	20,65
2011	22,74	20,17
2012	23,00	20,37
2013	20,82	17,90
2014	23,02	18,73
2015	22,33	17,80



ZDROJ: TREXIMA

Rodový mzdový rozdiel na základe hrubej mesačnej mzdy v roku 2015 dosiahol úroveň 22,33 % v neprospech žien (v roku 2014 to bolo 23,02 %); rozdiel v mediáne bol v rovnakom období 18,69 %. Už tradične je rozdiel vyšší v podnikateľskej sfére, kde predstavoval v roku 2015 hodnotu 22,68 % (medián 23,25 %), kým v nepodnikateľskej sfére bol tento rozdiel nižší – 11,38 % (medián 2,67 %).

TABUĽKA 3 RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL ZA ROK 2015

	hospodárstvo spolu		nepodnikateľská sféra		podnikateľská sféra	
Pohlavie	priemer	medián	priemer	medián	priemer	medián
Muži – mesiac	1 108,29	880,48	941,58	805,54	1 131,93	890,40
hodina	6,42	5,39	5,85	5,29	6,50	5,41
Ženy – mesiac	860,77	715,91	834,41	784,04	875,23	683,35
hodina	5,28	4,55	5,34	5,18	5,24	4,25
RMR	22,33 %	18,69 %	11,38 %	2,67 %	22,68 %	23,25 %
RMR h	17,77 %	15,68 %	8,68 %	2,10 %	19,30 %	21,36 %

ZDROJ: TREXIMA

Rodová štruktúra zamestnancov v oboch sektoroch vykazuje značné rozdiely, keď v nepodnikateľskom sektore predstavuje podiel žien 71 %, kým v podnikateľskom iba 42 %.

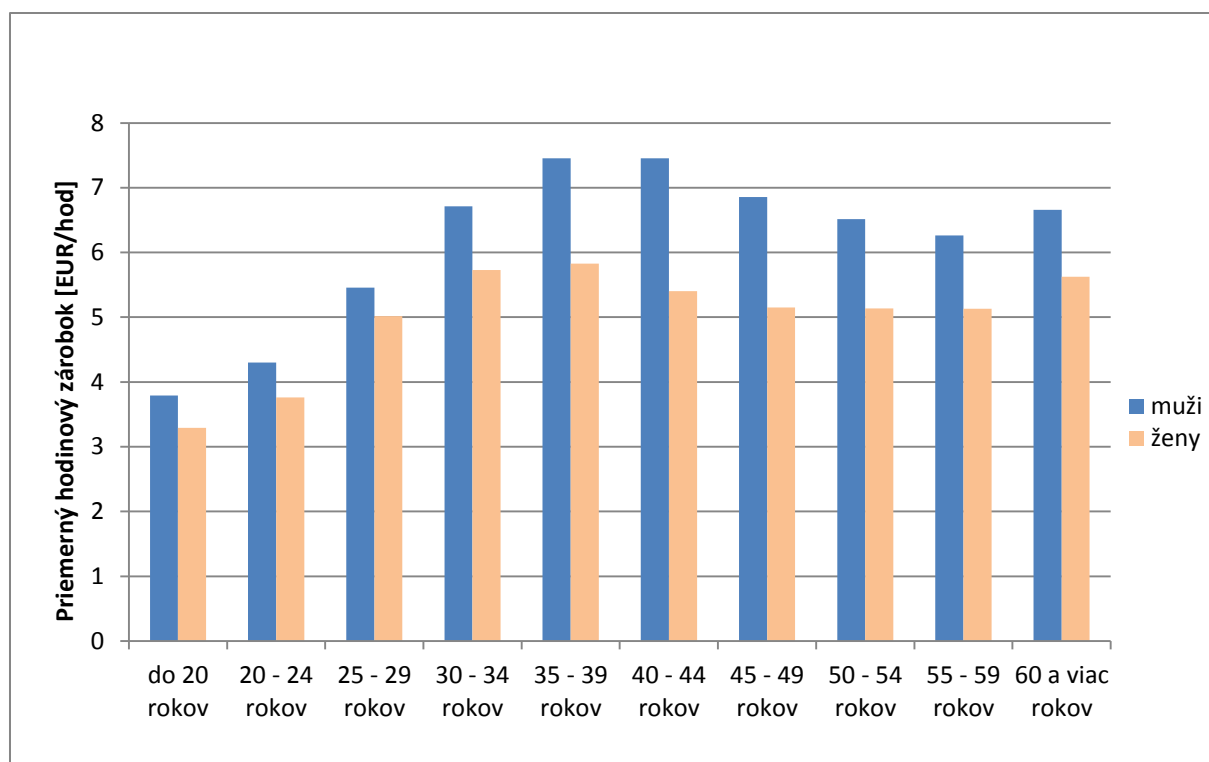
TABUĽKA 4 MEDIÁN, PRIEMER HRUBEJ MESAČNEJ MZDY A VYBRANÉ ZLOŽKY MZDY PODĽA POHLAVIA

	Medián mesačnej hrubej mzdy	Priemerná mesačná hrubá mzda	z toho zložky priemernej mesačnej hrubej mzdy					Náhrady za prac. pohotovosť	Priemer. mesačná čistá mzda	Úhrada poistenia a daní
			základná mzda	prémie a odmeny	příplatky a doplatky	náhrady mzdy	ostatné mzdové zložky			
Spolu	765	987	656	113	67	117	32	3	758	230
Muži	826	1 108	723	145	72	127	39	3	844	264
Ženy	706	861	586	80	62	107	24	2	667	194

ZDROJ: TREXIMA INFORMAČNÝ SYSTÉM CENY PRÁCE (ĎALEJ LEN „ISCP“) - ISPZ 4. ŠTVRŤROK 2015

Rodový mzdový rozdiel sa začína prejavovať zhruba v 25 roku života a pretrváva až do dôchodku. Je teda zjavné, že niekoľko mesačný resp. ročný výpadok žien kvôli materskej a rodičovskej dovolenke predstavuje pre ženy znevýhodnenie, ktoré ovplyvňuje ich príjem počas celej kariéry a zákonite aj na dôchodku.

GRAF 2 RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL PODĽA VEKOVÝCH SKUPÍN



ZDROJ: TREXIMA ISCP - ISPZ 4. ŠTVRŤROK 2015

Tu sa výrazne prejavujú **nerovnosti v zodpovednosti za chod domácnosti a rodiny** – ženy trávajú nepomerne viac času v neplatenej (ale i platenej) práci zameranej na starostlivosť o deti, členov rodiny a domácnosť.

Štúdie ďalej dokazujú, že vydaj sa pre ženy prejavuje negatívne na zárobkoch. Kým ženatí muži zarábajú v priemere o 4,5 % viac ako ich slobodní kolegovia, u vydatých žien je to naopak - zarábajú 3,7 % menej ako slobodné. To jasne poukazuje na predsudky zamestnávateľov voči vydatým ženám (matkám) a naopak, na vyzdvihovanie ženatých mužov, otcov rodín, od ktorých sa očakáva väčšia stabilita.

Z hľadiska vzdelania prevláda na Slovensku lepšia vzdelanostná úroveň žien. Táto sa však neodráža v úrovni ich zárobkov, naopak. Najvyšší rodový mzdový rozdiel sa prejavuje pri vysokoškolsky vzdelaných mužoch a ženách, a to hlavne v podnikateľskej sfére, kde tento rozdiel predstavuje o štvrtinu nižší priemerný zárobok pre ženy. Tento rozdiel poukazuje na fakt, že investícia do vzdelania - ľudského kapitálu sa lepšie vypláca a zhodnocuje u mužov ako u žien. Rodový mzdový rozdiel u vysokoškolsky vzdelaných odráža najmä horizontálnu segregáciu sektorov založenú na stereotypných predstavách o „práci vhodnej pre ženy“, ktoré sa odrážajú pri výbere študijných odborov. Vychádzajúc z historického vývoja a stereotypného prístupu, práca vykonávaná ženami sa spravidla považuje za prácu nižšej hodnoty, čo sa odráža na výške zárobkov v dominantne feminizovaných odvetviach. Napriek teda veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien nevedie táto k vyrovnávaniu zárobkov, respektíve len k veľmi pomalému poklesu tohto rozdielu.

Nasledujúca tabuľka uvádza najvyššie rodové mzdové rozdiely a potvrdzuje predchádzajúce zistenia, že najvyšší rozdiel je pri vysoko kvalifikovaných prácach s vysokoškolským vzdelaním. Najväčšie rozdiely sú už dlhodobo vo finančnom a poisťovacom sektore, ale i v silne feminizovanej oblasti ako je zdravotníctvo a sociálna pomoc.

TABUĽKA 5 PRIEMERNÝ HODINOVÝ ZÁROBOK PODĽA POHLAVIA A HLAVNEJ TRIEDY ISCO V PODNIKATELSKEJ SFÉRE V EUR/HOD

Hlavná trieda SK ISCO-08	Spolu		Pohlavie				Podiel
	priemer	medián	muži		ženy		ženy/ muži
			priemer	medián	priemer	medián	
	[EUR/hod]		[EUR/hod]		[EUR/hod]		
Spolu	5,97	4,70	6,50	5,08	5,24	4,22	0,81
1 Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci	13,96	9,65	15,32	10,59	11,16	7,90	0,73
2 Špecialisti	9,49	8,13	10,62	9,13	8,23	7,19	0,77
3 Technici a odborní pracovníci	6,95	6,17	7,65	6,74	6,23	5,61	0,81
4 Administratívni pracovníci	5,01	4,47	5,33	4,71	4,86	4,36	0,91
5 Pracovníci v službách a obchode	3,87	3,41	4,20	3,61	3,66	3,34	0,87
6 Kvalifikovaní prac. v poľnohosp., lesníctve a rybárst.	3,99	3,74	4,25	4,00	3,57	3,41	0,84
7 Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci	5,20	4,80	5,49	5,08	4,04	3,71	0,74
8 Operátori a montéri strojov a zariadení	4,78	4,43	5,04	4,68	4,08	3,86	0,81
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	3,63	3,29	3,94	3,68	3,28	2,99	0,83

ZDROJ: TREXIMA ISCP - ISPZ 4. ŠTVRŤROK 2015

Sekcia SK NACE Rev. 2	Spolu		Pohlavie				Podiel
	priemer	medián	muži		ženy		priemeru ženy/ muži
			priemer	medián	priemer	medián	
	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	
Spolu	5,97	4,70	6,50	5,08	5,24	4,22	0,81
A Poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov	4,65	4,12	4,81	4,26	4,24	3,70	0,88
B Ťažba a dobývanie	6,52	5,71	6,68	5,83	5,58	4,90	0,84
C Priemyselná výroba	5,99	4,95	6,66	5,55	4,83	4,11	0,72
D Dodávka elektriny, plynu, pary a studeného vzduchu	9,02	7,79	9,14	7,87	8,63	7,51	0,94
E Dodávka vody; odvod odpad. vôd, odstraň. odpadov	5,56	4,77	5,47	4,68	5,87	5,23	1,07
F Stavebníctvo	5,28	4,53	5,29	4,53	5,24	4,52	0,99
G Veľkoobchod a maloobchod; oprava motor. vozidiel	5,58	4,34	6,50	4,99	4,81	3,88	0,74
H Doprava a skladovanie	5,35	4,65	5,39	4,68	5,25	4,60	0,97
I Ubytovacie a stravovacie služby	3,58	2,93	3,85	2,94	3,38	2,93	0,88
J Informácie a komunikácia	10,70	8,36	11,76	9,32	8,48	6,89	0,72
K Finančné a poisťovacie činnosti	10,36	7,84	14,34	10,47	8,67	7,09	0,60
L Činnosti v oblasti nehnuteľností	5,93	4,61	6,82	4,88	5,10	4,39	0,75
M Odborné, vedecké a technické činnosti	7,49	5,79	8,15	6,09	6,80	5,58	0,83
N Administratívne a podporné služby	4,31	3,40	4,42	3,42	4,14	3,38	0,94
O Verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezp.	8,42	7,04	8,74	6,72	8,26	7,11	0,94
P Vzdelávanie	4,92	4,15	5,23	4,18	4,68	4,13	0,90
Q Zdravotníctvo a sociálna pomoc	6,08	4,61	7,78	4,66	5,56	4,59	0,71
R Umenie, zábava a rekreácia	4,69	3,48	5,89	4,35	3,97	3,27	0,67
S Ostatné činnosti	4,93	4,31	5,13	4,34	4,74	4,31	0,92

ZDROJ: TREXIMA ISCP - ISPZ 4. ŠTVRŤROK 2015

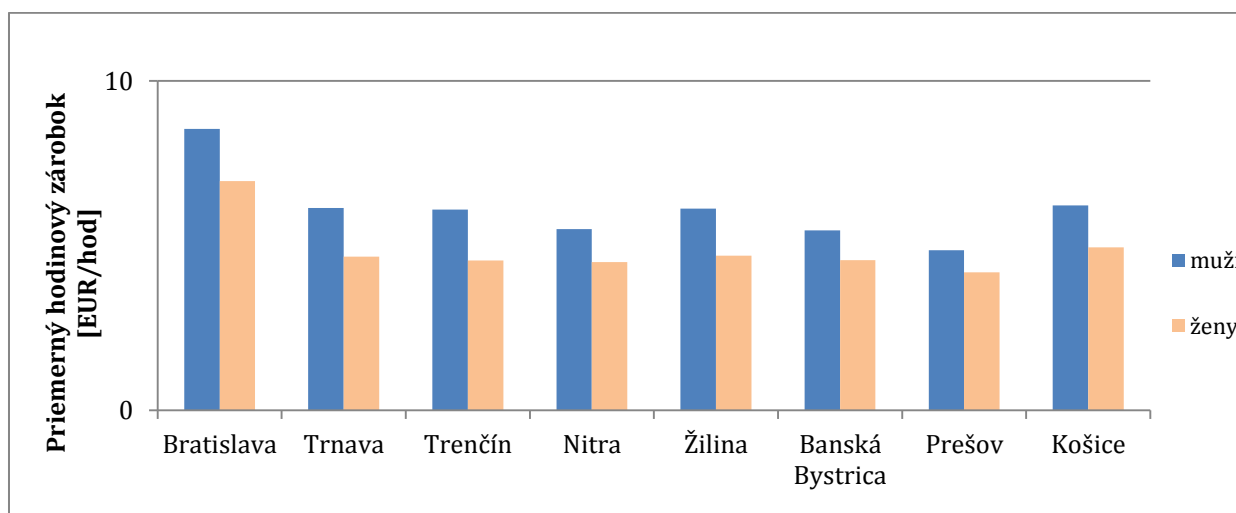
Regionálne rozdiely pri rodovom mzdovom zárobku naznačujú, že najmenší rozdiel je v regiónoch najnižšími priemernými mzdami. Hoci nemáme bližšiu analýzu podľa sektorov zamestnanosti v jednotlivých regiónoch, je zjavné, že najvyšší rozdiel vykazujú samosprávne kraje s priemyselnou štruktúrou najmä automobilového a strojárkeho priemyslu, ktorý na seba viaže typicky mužské pracovné miesta. Rodový mzdový rozdiel v Bratislavskom regióne je v podstate rovnaký ako priemer z celého Slovenska, pričom priemerné mzdy v absolútnej hodnote sú podstatne vyššie.

TABULKA 5 PRIEMERNÝ HODINOVÝ ZÁROBOK PODĽA POHLAVIA A KRAJA V PODNIKATELSKEJ SFÉRE

Kraj	Spolu		Pohlavie				Podiel
			muži		ženy		priemer u
	priemer	medián	priemer	medián	priemer	medián	ženy/ muži
	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	[EUR/hod]	
Spolu	5,97	4,70	6,50	5,08	5,24	4,22	0,81
1 Bratislavský	7,85	5,91	8,55	6,25	6,96	5,58	0,81
2 Trnavský	5,53	4,64	6,14	5,14	4,67	3,97	0,76
3 Trenčiansky	5,44	4,54	6,09	5,10	4,55	3,94	0,75
4 Nitriansky	5,10	4,21	5,51	4,53	4,50	3,83	0,82
5 Žilinský	5,53	4,65	6,13	5,13	4,70	4,03	0,77
6 Banskobystrický	5,10	4,36	5,46	4,64	4,56	3,86	0,83
7 Prešovský	4,58	3,86	4,86	4,10	4,19	3,56	0,86
8 Košický	5,72	4,64	6,22	5,07	4,95	4,10	0,80

ZDROJ: TREXIMA ISCP - ISPZ 4. ŠTVRŤROK 2015

GRAF 2 PRIEMERNÝ HODINOVÝ ZÁROBOK PODĽA POHLAVIA A KRAJA V PODNIKATELSKEJ SFÉRE



ZDROJ: TREXIMA ISCP - ISPZ 4. ŠTVRŤROK 2015

4. PRÍČINY RODOVÉHO MZDOVÉHO ROZDIELU

TEÓRIA ĽUDSKÉHO KAPITÁLU ALEBO „TEÓRIA VOĽBY“

Teóriu ľudského kapitálu (Human Capital Theory) vypracoval nositeľ Nobelovej ceny za ekonómiu Gary Becker. *"Analýza ľudského kapitálu vychádza z predpokladu, že sa jednotlivci rozhodujú o svojom vzdelaní, pracovnej príprave, lekárskej starostlivosti a o ostatných doplňujúcich vedomostiach a zdraví na základe porovnania výnosov a nákladov. Výnosy zahrnujú vedľa zlepšenia zárobkov a zamestnania kultúrne i ostatné zisky, zatiaľ čo náklady obvykle závisia na ušlej hodnote času stráveného získavaním týchto investícií."*³¹

Podľa tejto teórie je nižší zárobok žien výsledkom ich voľby, podmienenej rôznymi prioritami žien a mužov pri výbere povolania a zamestnania. Ženy okrem toho investujú do ľudského kapitálu – vzdelania a skúseností – v oblastiach, ktoré ich uspokojujú, ale nevyznačujú vysokou návratnosťou investície, kým muži uvažujú opačne. Becker argumentuje, že záujem žien je primárne venovať sa rodine a domácnosti a preto si vyberajú nenáročné povolania, ktoré vyžadujú menšie investície do vzdelania a schopností.³² Podľa neho je na konkurenčnom pracovnom trhu samotná diskriminácia iracionálna a preto nepravdepodobná.

Hoci samotný autor uznáva, že teória ľudského kapitálu nemusí vysvetliť celý rozdiel v zárobku a diskriminácia môže hrať svoju rolu,³³ mnoho teoretikov používa teóriu ľudského kapitálu ako univerzálne vysvetlenie a argument proti akýmkoľvek štátnym zásahom.

Iné akademické výskumy (Blau a Kahn 1997³⁴, Wood 1993³⁵) však zistili, že i pri zarátaní faktorov ako rodinný stav či materstvo, vzdelanie, skúsenosť a iné **stále zostáva signifikantný rozdiel v prospech mužov**. Pri konceptualizácii rodového mzdového rozdielu došiel výskumný tím z Veľkej Británie³⁶ k záveru, že dichotómia ľudský kapitál/diskriminácia je prekonaná, pretože ženy sú znevýhodňované aj pri získavaní samotného ľudského kapitálu (prístup k vzdelaniu, ďalšie tréningy a získavanie praktických skúseností v závislosti na pracovnej pozícii atď.)

Štatistické dáta aj v SR dokazujú, že podstatná časť rozdielu v platoch sa nedá vysvetliť pomocou teórie ľudského kapitálu. Podobné závery vyplynuli aj z porovnávajúcej štúdie o situácii vo Švédsku a USA³⁷.

Nakoniec, k obdobným záverom situácie na Slovensku dospela aj analýza Svetovej banky³⁸: *„Existuje signifikantný hrubý rodový rozdiel v zárobkoch 24 až 27 percent, ktorý ostáva stabilný počas analyzovanej doby.... Ak zvážime vysvetliteľné okolnosti, hrubý rodový rozdiel sa zníži na 18 %.“*, píše autorka štúdie. Teória ľudského kapitálu so zohľadnením veku, vzdelania a skúseností ako i charakteristika vykonávanej práce síce vysvetľuje časť rozdielu, ale len nepodstatnú. „Nevysvetliteľný podiel rodového rozdielu v zárobkoch je následkom diskriminácie, čo je okolo 21 % v domácych i zahraničných súkromných spoločnostiach a 9 % v štátnych podnikoch“, hovorí analýza Svetovej banky. Zhruba tri štvrtiny výšky rodového rozdielu je teda možné pripísať diskriminácii žien. Je pritom nutné povedať, že rozdiel vo vzdelaní by hovoril v prospech žien, nakoľko ich vzdelanostná úroveň je na Slovensku vyššia.

TEÓRIA INŠTITUCIONALIZOVANEJ EKONOMIKY

Táto teória bola vypracovaná americkými antropológmi Davidom Colanderom a Joannou Wayland Woos³⁹ ako opozícia voči teórii ľudského kapitálu, vysvetľujúceho rodové rozdiely v zárobkoch. Autori tvrdia, že teória voľby vylučuje akékoľvek úvahy o inštitucionálnej diskriminácii a zjednodušuje produktívne systémy. Tie majú ale množstvo inštitucionalizovaných podmienok a štruktúr, ktoré ich vedú určitým smerom určeným na mocenských pozíciách. V ekonomických procesoch majú „insideri“ na vedúcich priečkach (spravidla muži) možnosť voliť pracovné techniky a metódy, ktoré ich samotných uprednostňujú a preferujú ich vlastný ľudský kapitál ako ten správny a nevyhnutný. Takto je jednoducho možné vytvárať predsudky voči práci žien. Muži sa na ochranu vlastných pozícií kolektívne zasadujú za organizáciu či reorganizáciu práce, jej evaluáciu a kritériá ohodnotenia alebo zavádzanie nových technológií tak, aby vytvorené podmienky vyhovovali práve im. V ekonomickom žargóne sa hovorí, že si vytvárajú „insiderskú rentu“.

Príkladom takéhoto prístupu môže byť evaluácia práce na základe odpracovaného času. Muži, ktorí spravidla vykonávajú len málo prác v domácnosti a v starostlivosti o deti si môžu dovoliť tráviť v práci nadčasy. Oproti tomu ženy, ktoré sú nútené hľadať všetky možnosti pre zosúladenie rodinného a pracovného života, sa snažia o čo najhospodárnejšie a najefektívnejšie využitie času vrátane toho pracovného. Ak sa teda pri evaluácii práce berie do úvahy len počet odpracovaných hodín a nadčasy a neberú sa v úvahu individuálne rozdiely v efektivite a produktivite práce, toto môže znevýhodňovať ženy. Zo slovenskej reality však poznáme príklady, keď ženy, prijaté na polovičný pracovný úväzok, vykonávajú náplň práce stanovenú pre úväzok plný. Samozrejme, za polovičnú mzdu.

Množstvo odpracovaného času (samozrejme, v platenom zamestnaní) ako prirodzené vysvetlenie rodových rozdielov v zárobkoch býva najčastejší argument odporcov teórie diskriminácie, pretože „ženy pracujú menej“. Je zrejmé, že sa jedná o výpoveď v rovine kvantitatívnej a nie kvalitatívnej. Paradoxne, samotní zástancovia teórie voľby⁴⁰ hovoria, že 13 % viac odpracovaného času prináša až 44 % vyššiu mzdu, bez ohľadu na skutočnú produktivitu. Bude preto zaujímavé sledovať, ako sa moderné formy práce ako teleworking odrazia na rodových rozdieloch v odmeňovaní. Tu sa totiž posudzuje len kvalita a splnenie úlohy a nie odpracovaný čas.

Stiegler v súlade s touto teóriou hovorí: *„Pracovné procesy sú formované podľa mužského životného cyklu. Predpokladajú bezhraničné disponovanie časom, priestorovú flexibilitu a mužskú kultúru správania. Ženy síce nie sú a priori vylúčené kvôli svojmu pohlaviu, ale to sa stáva často dôvodom na ich vytlačanie. Ženy, ktoré vykonávajú im priradené domáce práce, nie sú - podľa ich rozsahu – schopné prispôbovať sa normám pracovného trhu v požiadavkách času a dostupnosti.“*⁴¹

TEÓRIA DISKRIMINÁCIE

Teória diskriminácia považuje za podstatný dôvod rozdielov v zárobkoch mužov a žien podceňovanie práce žien a diskriminačný prístup zamestnávateľov. Podceňovanie ženskej práce sa odohráva v dvoch rovinách: nižšie ohodnotenie pri výkone rovnakej práce ako muži a podhodnotenie feminizovaných sektorov ako takých.⁴² Britský výskumný tím dospel k výsledkom, podľa ktorých najdôležitejšie faktory rodových rozdielov v zárobkoch sú: diskriminácia (38 %) a rodová segregácia na trhu práce (10 %), skúsenosť v práci na plný úväzok (18 %), prerušenie práce kvôli starostlivosti o deti a iných členov domácnosti (14 %), vzdelanie (8 %), veľkosť firmy (4 %), čas odpracovaný na polovičný úväzok (3 %).⁴³

Teória ľudského kapitálu so zohľadnením veku, vzdelania a skúseností ako i charakteristika vykonávanej práce síce vysvetľuje časť rozdielu, ale len nepodstatnú. „Nevysvetliteľný podiel rodového rozdielu v zárobkoch je následkom diskriminácie, čo je okolo 21 % v domácych i zahraničných súkromných spoločnostiach a 9 % v štátnych podnikoch“, hovorí analýza Svetovej banky⁴⁴.

Diskrimináciu ako hlavný faktor rodových rozdielov vďaka silnému vplyvu ženského hnutia osvojila aj Európska únia. Rodové expertky a experti v štúdií vypracovanej pre Európsku komisiu pomenovávajú dôvody existencie rodového rozdielu v odmeňovaní.

Európska komisia považuje za hlavné príčiny rodového mzdového rozdielu nasledujúce faktory⁴⁵:

- **Diskriminácia na pracovisku**

V niektorých prípadoch sa ženám a mužom nevyplácajú rovnaké mzdy, hoci vykonávajú tú istú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Príčinou môže byť takzvaná **priama diskriminácia**, pri ktorej sa so ženami jednoducho zaobchádza menej priaznivo než s mužmi. Alebo to môže byť v dôsledku istej politiky alebo postupu, ktorý, hoci nebol vytvorený s cieľom diskriminovať, spôsobuje nespravodlivé zaobchádzanie s mužmi a ženami, teda tzv. **nepriama diskriminácia**. Oba typy diskriminácie právne predpisy EÚ zakazujú, nanešťastie sú však na niektorých pracoviskách stále prítomné.

- **Odlišné pracovné miesta, odlišné odvetvia (rodová segregácia na trhu práce)**

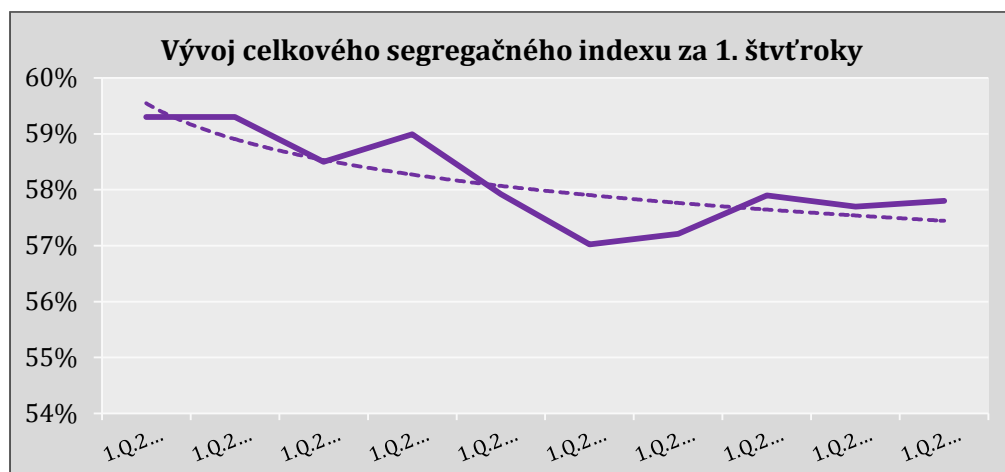
K udržiavaniu rodového mzdového rozdielu prispieva niekoľko faktorov, medzi inými je to **horizontálna segregácia na pracovnom trhu**; zamestnanosť žien najmä vo feminizovaných oblastiach národného hospodárstva s nízkou mzdovou úrovňou a sektorová segregácia najmä v súkromnom sektore.

Ženy a muži pracujú na odlišných pracovných miestach a často aj v odlišných odvetviach. Len v sektore zdravotníctva tvoria ženy 80 % všetkých pracujúcich. Odvetvia, v ktorých pracujú väčšinou ženy, sa vyznačujú nižšími mzdami ako odvetvia, kde prevládajú muži. Keďže ženy vykonávajú neplatenú prácu a starajú sa o deti, zvyčajne majú skrátený pracovný čas. Zároveň pracujú zväčša v odvetviach s takými pracovnými miestami, ktoré sú zlučiteľné s ich rodinnými povinnosťami. V dôsledku

toho ženy s väčšou pravdepodobnosťou pracujú na čiastočný úväzok, na horšie platených pracovných miestach a nezastávajú manažérske funkcie.

Ďalším dôvodom je **vertikálna segregácia** – tzv. sklený strop, determinujúci množstvo žien dosahujúcich najvyššie (a najlepšie odmeňované) pozície i v inak prefeminizovaných oblastiach.

GRAF 3 SEGREGAČNÝ INDEX



ZDROJ: TREXIMA

- **Postupy na pracovisku a mzdové systémy**

Ženy a mužov ovplyvňujú odlišné postupy na pracovisku, napríklad v prípade možností kariérneho postupu a vzdelávania. Odlišné spôsoby odmeňovania zamestnancov (napr. prostredníctvom bonusov, príplatkov a výkonnostných odmien), ako aj aktuálna štruktúra mzdových systémov môžu mať za následok rozdielne zárobky zamestnaných žien a mužov. Táto diskriminácia je často dôsledkom historických a kultúrnych faktorov, ktoré vplyvajú na spôsob stanovenia miezd. Tento takzvaný „sklený strop“ bráni ženám, aby získali najlepšie platené pracovné miesta.

Samotná **štruktúra odmeňovania** môže mať vplyv na udržiavanie rozdielu; platobné systémy pozostávajú z rôznych zložiek, vyjednávaných na individuálnej úrovni, pričom ich úroveň sa považuje za dôveryhodnú informáciu osobného charakteru. V týchto vyjednávaniach sú spravidla menej úspešné a často znevýhodnené, najmä ak sa evaluácia práce zakladá čisto na počte odpracovaných hodín, pričom ženy si spravidla kvôli rodinným povinnostiam nemôžu dovoliť pracovať nadčasy.

Z hľadiska nastavenia pracovného trhu prevláda „mužský model“ pracovného trhu a jeho systému odmeňovania, prispôbený typickému mužskému životnému cyklu a potrebám. Legislatívne snahy o zrovnoprávnenie ženskej práce nútia ženy prispôbovať sa „mužským pracovným modelom“, ktoré napr. nezohľadňujú skúsenosti a kvalifikáciu získanú mimo plateného pracovného procesu (starostlivosť o členov rodiny a domácnosť, mikro - manažment na úrovni domácnosti atď.) Systémy kolektívneho vyjednávania, ktoré môžu mať rozhodujúci vplyv na znižovanie rodového rozdielu v zárobkoch, sú charakterizované minimálnym zastúpením žien a tým absentujúcimi špecifickými požiadavkami napr. na odstraňovanie rozdielov v zárobkoch

a podporu zosúladienia pracovného a rodinného života, ktoré je pre ženy rozhodujúcim faktorom pri uplatnení sa na trhu práce.

- **Podceňovanie práce žien a ich zručností**

Zručnosti a schopnosti žien sú často podceňované najmä v povolaniach, kde prevládajú ženy. To je príčinou nižších sadzieb v odmeňovaní žien. Fyzická práca, ktorú zvyčajne vykonávajú muži, je často odmeňovaná lepšie ako práca žien. Napríklad v supermarkete zarábajú ženy – pokladníčky obvykle menej ako muži – skladníci. Ak ženy prevládajú v určitých málopočetných odvetviach, väčšinou dostávajú nižšie mzdy. Čo sa týka mužov, tu platí opak. Čím viac v danom odvetví prevláda mužov, tým lepšie zarábajú. Na ilustráciu: keď sú ženy združované v zamestnaniach, v ktorých prevládajú ženy, napríklad upratovacie služby, zvyčajne zarábajú menej ako muži, ktorí majú porovnateľné zručnosti v zamestnaniach, v ktorých prevládajú muži, napríklad odvoz odpadu. Zručnosti žien sú často podceňované, pretože sa na ne nazerá ako na „typické ženské vlastnosti“ a nie ako na nadobudnuté zručnosti a schopnosti. Zdravotná sestra napríklad zarába menej v porovnaní so zdravotníckym technikom (označenia povolání uvádzané v zmysle ISCP), aj napriek tomu, že majú porovnateľnú úroveň kvalifikácie. Výsledkom môžu byť rodové predsudky pri stanovení plátov a hodnotení práce, ktorú ženy vykonávajú.

- **Málo žien na vedúcich a manažérskych miestach**

Zastúpenie žien v politike a hospodárstve je nedostatočné. Ženy predstavujú len tretinu vedcov a inžinierov v celej Európe. Dokonca aj v odvetviach, v ktorých prevládajú ženy, je ich zastúpenie na vedúcich pozíciách, a najmä vo vrcholovom manažmente, veľmi nízke. V roku 2013 ženy tvorili len 17,8 % členov predstavenstiev najväčších verejne kótovaných spoločností v EÚ a iba 4,8 % je v predsedníckej funkcii týchto predstavenstiev. Podiel žien v pozícii generálneho riaditeľa bol ešte nižší, a to na úrovni 2,8 %.

- **Stereotypné roly a tradície**

Typické roly a tradície formujú úlohy žien a mužov v spoločnosti už od veľmi skorého veku. Tradície a typické roly môžu ovplyvniť napríklad voľbu vzdelania mladého muža alebo mladej ženy. Tieto rozhodnutia ovplyvňujú tradičné hodnoty a predpokladané pracovné modely. Na základe výskumu možno konštatovať, že ženy vo vedúcich pozíciách v „typicky ženských“ zamestnaniach zarábajú podstatne menej ako ženy vo vedúcich pozíciách „typicky mužských“ zamestnaní.

- **Vyváženie pracovných a rodinných povinností**

Ženy mávajú skrátený pracovný čas a často pracujú na čiastočný úväzok, aby mohli lepšie skombinovať rodinné povinnosti s platenou prácou. Príležitosti žien na postup v povolání a na vyšší plat sú taktiež ovplyvnené ich rodinnými povinnosťami. Rozdiel v mzdách mužov a žien je ešte markantnejší, keď majú ženy deti a pracujú na čiastočný úväzok. Ženy trávia viac času domácimi prácami a starostlivosťou o rodinu. Len veľmi málo mužov nastúpi na rodičovskú dovolenku alebo pracuje na čiastočný úväzok. Hoci muži trávia na pracovisku viac hodín, spočítaním platených a neplatených pracovných

hodín ženy možno zistiť, že v porovnaní s mužmi odpracujú ženy výrazne vyšší počet hodín.

5. ZÁVERY A ODPORÚČANIA

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov predstavujú teda komplexný problém zapríčinený viacerými navzájom súvisiacimi faktormi. Rozdiely v mzde medzi mužmi a ženami majú komplexné a hlboko zakorenené príčiny, napriek tomu je možné niektoré z nich vysvetliť vplyvom niekoľkých faktorov ako sú osobné charakteristiky- vek a prax zamestnanca/kyne, investície do ľudského kapitálu – vzdelanie, charakteristiky na trhu práce (úväzok, typ zmluvy), firemné charakteristiky (odvetvie, veľkosť, región, vlastníctvo) a s nimi súvisiaca horizontálna segregácia (podiel žien v: podniku, odvetví, zamestnaní).

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov zapríčiňujú, že ženy majú nižšie celoživotné zárobky. V dôsledku toho dostávajú nižšie dôchodky a existuje u nich vyššie riziko chudoby v starobe. V roku 2012 bola podľa zisťovaní EU SILC miera rizika chudoby 21,7 % u žien vo veku 65 a viac rokov v porovnaní so 16,3 % u mužov, na Slovensku bol tento nepomer ešte vyšší (19 % u žien oproti 11,9 % u mužov).

PRÍNOSY ODSTRÁNENIA RODOVÝCH ROZDIELOV V ODMEŇOVANÍ

Európska komisia vo svojom materiáli *„Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii“* ⁴⁶ uvádza najdôležitejšie argumenty v prospech politik na odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní.

- **Vytvorenie spravodlivejšej a rovnocennejšej spoločnosti**

Väčšia miera rovnosti mužov a žien by priniesla výhody pre hospodárstvo i celkovo pre spoločnosť. Odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov môže znížiť úroveň chudoby a zvýšiť zárobky žien počas ich života. Tak možno predísť riziku, že ženy upadnú do chudoby počas produktívneho veku, ako aj znížiť nebezpečenstvo ich chudoby na dôchodku.

- **Poskytovanie kvalitných pracovných miest**

Ženy majú vo svojom pracovnom živote narastajúce očakávania. Ak chcú spoločnosti prilákať najtalentovanejších pracovníkov, rovnosť na pracovisku je nevyhnutná. Veľmi dôležité je vytváranie kvalitných pracovných miest a motivačného pracovného prostredia. Kvalitné pracovné miesta zasa zohrávajú kľúčovú úlohu pri vytváraní pozitívneho pracovného prostredia, v ktorom sa práca každého zamestnanca cení.

- **Plus pre firmy, pracovníkov aj hospodárstvo**

Zamestnávateľia môžu účinnejšie využiť talent a zručnosti žien, napríklad ohodnotením ich zručností a presadením politik na vyváženie pracovného a súkromného života,

poskytovanie vzdelania a rozvoj kariéry. Ženy majú zručnosti a nadanie, ktoré sa na pracoviskách mnohokrát nedostatočne využívajú. Keby ich spoločnosti odhalili, pomohlo by im to vyriešiť problémy s nedostatkom pracovníkov s požadovanými zručnosťami. Ocenenie práce, ktorú ženy vykonávajú, a spravodlivé ohodnotenie ich zručností a potenciálu môže zlepšiť výkonnosť a efektívnosť v podnikaní spoločnosti, napríklad získaním a udržaním najlepších a najtalentovanejších zamestnancov a vytváraním pozitívneho imidžu u zákazníkov. Spoločnosti, ktoré na svojich pracoviskách uplatňujú plány a stratégie na zabezpečenie rovnosti, vytvárajú ideálne pracoviská pre všetkých, či už mužov alebo ženy. Pozitívne pracovné prostredie pomáha spoločnostiam priťahovať pozornosť zákazníkov, zlepšiť výkonnosť a zvýšiť konkurencieschopnosť. U pracovníkov, ktorí sa cítia sebaistejšie a sú ohodnotení za prácu, ktorú vykonávajú, je pravdepodobná vyššia miera inovácie a produktivity v práci.

- **Predchádzanie sporom a sťažnostiam**

Zabezpečením rovnakého platu za prácu rovnakej hodnoty sa zamestnávatelia vyhnú sťažnostiam zamestnancov v súvislosti s diskrimináciou a nespravodlivými postupmi na pracovisku. Ušetrí tak čas i peniaze vynaložené na riešenie sťažností a následných súdnych sporov.

- **Základ hospodárskeho rastu a obnovy**

Počas ekonomickej a finančnej krízy sa zvýšila účasť žien v ekonomike a rovnako aj ich príspevok do rodinného financovania. Nemožno teda zabúdať na rovnosť pohlaví a odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, pretože tieto faktory prispievajú k dosahovaniu rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti a hospodárskej obnovy.

Európska komisia v menovanom materiáli dokladá zaujímavé politiky a príklady dobrej praxe z členských štátov. Riešenie odstránenia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov je predovšetkým v rukách vlád členských štátov a sociálnych partnerov. Národné vlády a sociálni partneri prijali množstvo opatrení na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Nižšie uvádzame niekoľko príkladov.

- **Stratégie pre rodovú rovnosť a rovnosť odmeňovania**

Niektoré krajiny prijali stratégie zamerané na dosiahnutie rodovej rovnosti, ktoré zahŕňajú opatrenia napomáhajúce pri odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Napríklad: ☐

Estónsko: V Estónsku bol v roku 2012 schválený **akčný plán na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov**. Obsahuje päť hlavných oblastí činnosti:

- 1) zlepšenie vykonávania existujúceho zákona o rodovej rovnosti (napr. zlepšenie zhromažďovania štatistických údajov, zvyšovanie povedomia, podpora práce komisára pre rodovú rovnosť a rovnaké zaobchádzanie atď.);
- 2) zlepšenie súladu medzi pracovným a rodinným životom (napr. spolupráca so zamestnávateľmi);
- 3) podpora uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti, najmä v oblasti vzdelávania;
- 4) znižovanie rodovej segregácie;
- 5) analýza organizačných postupov a systémov odmeňovania vo verejnom sektore a zlepšenie situácie v prípade potreby.

Zdôrazňuje sa, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov predstavuje komplexný problém, a je preto potrebné zaviesť súbežné opatrenia vo všetkých príslušných oblastiach. ☐

Fínsko: Vo Fínsku existuje tripartitný **Program rovnosti v odmeňovaní na roky 2006-2015**, ktorého cieľom je znížiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov z 20 % na 15 % a presadzovať zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty. Tento program zahŕňa činnosti týkajúce sa odstránenia segregácie, rozvoja systémov odmeňovania a opatrenia na podporu profesijnej kariéry žien a vyzýva sociálnych partnerov, aby uzavreli dohody, ktorými sa znížia rozdiely v odmeňovaní. ☐

Portugalsko: V Portugalsku ciele **4. plánu rodovej rovnosti** zahŕňajú zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a zavedenie plánov rodovej rovnosti v podnikoch.

Litva: V Litve sú politiky rodovej rovnosti stanovené v **národnom programe pre rovnosť príležitostí pre ženy a mužov na obdobie rokov 2010-2014**. Značný počet opatrení je zameraný na zlepšenie situácie žien a mužov na trhu práce. Jednou z priorít je zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, čo zahŕňa opatrenia na zvýšenie plátov v sektoroch, v ktorých sú prevažne zastúpené ženy, ako je vzdelávanie, umenie a kultúra a sociálna práca.

- **Správy o rodovej rovnosti**

Niektoré krajiny zaviedli správy o prieskume rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Napríklad: ☐

Belgicko: Belgická vláda od roku 2007 uverejňuje výročnú správu „**Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v Belgicku**“, ktorú vypracúva Inštitút pre rodovú rovnosť a ktorá prezentuje štatistické údaje v súlade s oficiálnymi európskymi ukazovateľmi.

- **Plány rovnosti pohlaví v spoločnostiach a audity zamerané na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov**


Plány rovnosti pohlaví a audity umožňujú spoločnostiam merať pokrok v implementovaní opatrení na dosiahnutie rovnosti pohlaví a odmeňovania. V niektorých prípadoch je zavádzanie plánov zákonnou požiadavkou, v iných prípadoch ide o dobrovoľnú aktivitu. Napríklad: ☐


Švédsko: Vo Švédsku zákon o rovnosti z roku 2009 vyžaduje, aby sa zamestnávateľia a zamestnanci zasadzovali za rovnosť žien a mužov a predchádzali rozdielom v odmeňovaní a v iných podmienkach zamestnania žien a mužov, ktorí vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Takisto sa majú podporovať rovnaké príležitosti platového rastu pre ženy a mužov. Zákon ďalej vyžaduje, aby zamestnávateľia viac ako 25 zamestnancov vykonávali každé tri roky prieskum miezd s cieľom odhaliť a napraviť neodôvodnené rodové rozdiely v odmeňovaní a v podmienkach zamestnania a aby predchádzali takýmto rozdielom a vypracovali akčný plán na dosiahnutie rovnakých platov za rovnakú prácu v rovnakých pracovných podmienkach. ☐

Rakúsko: V Rakúsku národný akčný plán pre rovnosť žien a mužov na trhu práce ukladá podnikom povinnosť uverejňovať správy o rovnosti odmeňovania. Podniky musia každé dva roky vypracovať správy o príjmoch zamestnancov. V týchto správach sa musí uviesť počet mužov a žien v jednotlivých kategóriách, ako aj priemerný alebo mediánový príjem mužov a žien v príslušnej kategórii upravený s ohľadom na pracovný čas. Cieľom je zlepšiť transparentnosť príjmov a prijať opatrenia na zníženie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Správy o rovnosti odmeňovania sú od roku 2011 povinné pre podniky s viac ako 1000 zamestnancami za rok 2010, od roku 2012 pre podniky s viac ako 500 zamestnancami, od roku 2013 pre podniky s viac ako 250 zamestnancami a od roku 2014 pre podniky s viac ako 150 zamestnancami. ☐

Belgicko prijalo 22. apríla 2012 zákon o znižovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Podľa tohto zákona by sa rodové rozdiely v odmeňovaní a nákladoch na pracovnú silu mali uvádzať vo výročnom audite podnikov („bilan social“). Tieto výročné audity sa budú predkladať národnej banke a príslušné informácie budú verejne dostupné. Okrem toho zákon stanovuje, že podniky s viac ako 50 zamestnancami by mali každé dva roky vypracovať porovnávaciu analýzu štruktúry odmeňovania zamestnaných žien a mužov. Ak táto analýza ukáže, že ženy zarábajú menej, podnik bude povinný vypracovať akčný plán. Pri podozrení na diskrimináciu sa ženy môžu obrátiť na podnikového mediátora, ktorý stanoví, či skutočne existuje rozdiel v odmeňovaní, a ako áno, pokúsi sa dosiahnuť kompromis so zamestnávateľom.


- **Osobitné právne predpisy a kolektívne zmluvy**


Niektoré krajiny zaviedli ustanovenia týkajúce sa transparentnosti alebo kolektívnych zmlúv a rovnosti v odmeňovaní. Napríklad: 

Portugalsko: V Portugalsku sú takmer všetci zamestnávateľia povinní každoročne poskytovať ministerstvu práce a zamestnanosti informácie o osobných záznamoch podniku týkajúcich sa viacerých aspektov podmienok zamestnania vrátane odmeňovania. Osobné záznamy sa predkladajú orgánom inšpekcie práce (ACT), odborovým organizáciám alebo výborom zamestnancov (na základe včasnej žiadosti) a zástupcom zamestnávateľov, ktorí sú členmi Stáleho výboru pre sociálny dialóg (CPSC). Predtým sa však tieto osobné záznamy musia sprístupniť zamestnancom. 8. marca 2013 schválila Rada ministrov Uznesenie, kde sa rozhodlo o schválení niektorých opatrení na zabezpečenie a podporu rovnosti príležitostí a výsledkov medzi ženami a mužmi na pracovnom trhu vrátane vecí, ktoré súvisia s odstraňovaním rozdielu v platoch. Medzi tieto opatrenia patrí vytváranie a distribúcia správy o rozdieloch v platoch mužov a žien v rámci konkrétneho priemyselného odvetvia. 

Francúzsko: Vo Francúzsku obsahuje zákon o rovnosti v odmeňovaní žien a mužov z roku 2006 ustanovenie, na základe ktorého je povinné kolektívne vyjednávanie o rovnosti pohlaví a od spoločností vyžaduje, aby poskytovali správy o platoch a plánoch na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov. Francúzska vláda sprísnila existujúce sankcie proti firmám s minimálne 50 zamestnancami, ktoré nerešpektovali záväzky v rámci rodovej rovnosti. V apríli 2013 boli prvýkrát odsúdené dve firmy za nesplnenie legislatívy o platovej rovnosti.


- **Nástroje na zabezpečenie transparentnosti mzdových systémov a identifikovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov**

Transparentný mzdový systém je zásadným faktorom pri implementovaní rovnosti v odmeňovaní. K dispozícii sú rôzne nástroje. Napríklad: 

Online nástroj Logib vyvinutý v Nemecku, Luxembursku a Švédsku umožňuje spoločnostiam analyzovať štruktúru plátov a zamestnancov a overiť, či je dodržaná rovnosť v odmeňovaní zamestnancov a zamestnankýň. V rámci tohto nástroja sa počíta aj so správami zameranými na analýzu príčin rozdielov v odmeňovaní žien a mužov a s návrhmi opatrení na ich odstránenie. 

Rakúsko: V Rakúsku bola zavedená „mzdová a platová kalkulačka“, ktorá poskytuje aktuálne a ľahko dostupné informácie o obvyklej úrovni odmeňovania v určitom sektore alebo mieste. Funguje od októbra 2011. Mzdová a platová kalkulačka je súčasťou národného akčného plánu pre rovnosť medzi ženami a mužmi na trhu práce.

- **Dni rovnosti odmeňovania**

Mnoho krajín pravidelne organizuje **Deň rovnosti odmeňovania**. Mnohé z nich organizuje združenie podnikateliek a pracujúcich žien. Súvisiace činnosti zahŕňajú distribúciu informácií o rozdieloch v odmeňovaní žien a mužov, organizovanie podujatí a usporadúvanie stretnutí s predstaviteľmi vlády. Niekoľko príkladov: 

Belgicko: Prvou európskou krajinou, ktorá zorganizovala Deň rovnosti odmeňovania, bolo Belgicko v roku 2005. V týchto rokoch organizovali Dni rovnosti odmeňovania tri najväčšie odborové zväzy. Využili vtipné reklamy na plagátoch, v rádiu a televízii, pútače, tlačidlá, letáky špecializované webové stránky, sociálne siete, videoklipy atď. V roku 2015 sa Deň rovnosti odmeňovania uskutočnil už jedenásty raz. ☐

ČR: V Českej republike organizuje združenie podnikateliek a pracujúcich žien Deň rovnosti odmeňovania od roku 2010. Na odbornej konferencii a mentorských činnostiach v roku 2013 odovzdalo 31 podnikateľov a manažérov svoje skúsenosti približne 600 mladým ženám. Počas celého dňa sa rozdávala tradičná červená taška s logom podujatia.

Estónsko: V Estónsku sa v roku 2013 národný Deň rovnosti odmeňovania uskutočnil 11. apríla. Jeho hlavným organizátorom je estónske združenie podnikateliek a pracujúcich žien. Tradičným hlavným bodom tohto podujatia, ktoré sa zameriava najmä na mladých ľudí a zamestnávateľov, je ponuka jedál z lososa s kôprom alebo bez neho za rôzne ceny, ktoré majú poukázať na rodovú platovú nerovnosť v Estónsku. Združenie podnikateliek a pracujúcich žien chce takisto pokračovať v zhromažďovaní názorov a skúseností ľudí s osobitným dôrazom na transparentné a spravodlivé systémy odmeňovania, ktoré boli hlavným odkazom kampane v roku 2013. ☐

Španielsko: V Španielsku sa Deň rovnosti odmeňovania koná 22. februára. Ministerstvo zodpovedné za politiky rovnosti a nediskriminácie vytvorilo pre toto podujatie vlastné logo. Pri príležitosti tohto dňa sa vydávajú napríklad lósy s týmto logom. Na podporu národného Dňa rovnosti odmeňovania boli 22. februára uvedené do obehu aj špeciálne poštové známky.

- **Hodnotenie práce a metódy klasifikácie práce bez rodových predsudkov.**

Hodnotenie práce bez rodových predsudkov na základe pohlavia je veľmi dôležité na zabezpečenie rovnocennosti práce žien a mužov. Napríklad: ☐

Portugalsko: V Portugalsku bola pre sektor hotelierstva a reštauračných služieb vypracovaná metóda hodnotenia práce bez predsudkov na základe pohlavia ako súčasť projektu „*Prehodnotenie práce v záujme podpory rodovej rovnosti*“. To umožnilo hodnotiť a porovnávať povolania, v ktorých prevažujú muži a povolania, v ktorých prevažujú ženy, s cieľom určiť, či sú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov dôsledkom nespravodlivého hodnotenia ženskej práce a diskriminácie. Vypracovali sa takisto pokyny na hodnotenie práce bez rodových predsudkov a vzdelávacia príručka. ☐

Spojené kráľovstvo uverejnilo v roku 2011 vnútroštátny kódex postupov týkajúcich sa rovnosti odmeňovania, čo je technická príručka ilustrujúca, kde a ako je možné v konkrétnych situáciách uplatniť právne predpisy v tejto oblasti. Tento nástroj je určený najmä právnikom, pracovníkom v oblasti ľudských zdrojov a súdom.

- **Certifikáty rovnosti, charty a ocenenia**

Európska komisia v roku 2010 uverejnila štúdiu obsahujúcu prehľad týchto nelegislatívnych nástrojov na podporu rodovej rovnosti v európskych podnikoch. Niektoré z týchto nástrojov zohľadňujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov ako faktor. **Švajčiarsko** poskytuje najlepší príklad špecifického certifikátu udeľovaného podnikom

v tejto súvislosti: ☐ Vo Švajčiarsku môžu spoločnosti získať logo rovnosti v odmeňovaní, ak preukážu, že implementovali politiku spravodlivých miezd pre ženy a mužov.

ODPORÚČANIA

MPSVR SR prijíma neustále opatrenia na znižovanie rozdielu v zárobkoch medzi mužmi a ženami. K najvýznamnejším bola osvetová kampaň, ktorá nielen upozorňovala na stále nižšie ohodnotenie práce žien, ale aj ponúkala na stránke www.kedvyrastiem.sk konkrétne rady, ako sa brániť diskriminácii na trhu práce.

Ďalším významným opatrením pre znižovanie mzdového rodového rozdielu je postupné zvyšovanie minimálnej mzdy, keďže ženy pracujú častejšie v nízko príjmových skupinách ako muži.

Rovnako dôležitým nástrojom pre zvýšenie zamestnanosti a príjmovej úrovne žien bol národný projekt Rodina a práca, ktorý je zameraný na podporu zosúladenia rodinného a pracovného života a možnosť pracovného uplatnenia matiek s malými deťmi. Výpadok z pracovného procesu z dôvodov materstva je totiž jedným z faktorov, ktoré sa dlhodobo odráža na nižšej príjmovej úrovni žien. MPSVR SR bude aj v novom programovom období v rámci OP Ľudské zdroje podporovať flexibilné formy práce a flexibilné formy starostlivosti o deti, ako aj ďalšie opatrenia vedúce k odstraňovaniu diskriminácie na trhu práce.

V záujme riešenia tejto problematiky vytýčila Európska komisia už v roku 2007 štyri priority:

- Zabezpečiť lepšie uplatňovanie súčasných právnych predpisov;
- Zahrnúť boj proti rozdielom v odmeňovaní ako neoddeliteľnú súčasť do politík zamestnanosti jednotlivých členských štátov;
- Presadzovať zásadu rovnakej odmeny u zamestnávateľov najmä prostredníctvom koncepcie sociálnej zodpovednosti;
- Podporovať výmenu osvedčených postupov v celej EÚ a zapájať sociálnych partnerov.

Z pohľadu boja proti diskriminácii zohrávajú dôležitú a nezastupiteľnú úlohu sociálni partneri, a to podporou rovnakého zaobchádzania, napríklad monitorovaním praxe na pracovisku, prístupu k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu, ako aj monitorovaním kolektívnych zmlúv, pravidiel správania, výskumom alebo výmenou skúseností a osvedčenej praxe.

Z hľadiska praxe na slovenskom trhu práce možno priority Európskej komisie doplniť o nasledujúce odporúčania:

- Umožniť inšpektorátom práce kontrolovať dodržiavanie zásady rovnosti v odmeňovaní a vytvoriť na to príslušnú metodiku;

- Podporovať zavádzanie objektívnych kritérií pre evaluáciu práce a z nej vyplývajúcich transparentne stanovovaných osobných ohodnotení a iných pohyblivých zložiek mzdy;
- Podporovať rodové audity na pracoviskách minimálne vo verejnej sfére;
- Podporovať právne uvedomenie žien a uplatňovanie práva – Zákonníka práce – v praxi;
- Vyvinúť systémové nástroje na motivovanie zamestnávateľov pri uplatňovaní flexibilných foriem práce pre lepšie umožnenie zosúladenia rodinného a pracovného života;
- Podporiť výskum v oblasti vyčíslenia neplatenej práce, ako aj projekty a riešenia v oblasti ohodnotenia výchovnej a opatrovateľskej starostlivosti o členov rodiny vrátane možnosti adekvátneho ohodnotenia rodinných opatrovateľov/iek;
- Zaviesť kritérium rovnosti v odmeňovaní ako podmienku uchádzania sa o verejné zákazky (tento princíp je zavedený napr. vo Švajčiarsku);
- Každoročne vyhodnocovať a mediálne propagovať tzv. deň rovnosti v odmeňovaní.

POUŽITÁ LITERATÚRA A ZDROJE

¹ O.Pietruchová: Nedocenená práca žien. IN: Aká práca, taká pláca? Aspekt, 2007, ISBN 978-80-85549-76-8 (2007) <http://www.aspekt.sk/content/knizna-edicia/aka-praca-taka-placa>

² Abrams, Lynn: Zrozenie modernej ženy, Europe 1789-1918 (Pearson Education 2002) preklad do češtiny Eva Lajkepová (vydalo Centrum pro studium demokracie a kultúry, 2005)

³ Tamtiež

⁴ K.Honeyman and J. Goodma: Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500-1900, *Economic History Review* 44 (1991)

⁵ Glos, B. (1937): *Práce a mzdy žen*. Sociální ústav, Praha.

⁶ Bonnie Smith, *Changing Lives: Women in European History Since 1700* (D. C. Heath, 1989)

⁷ Bauer, Margit: Ženy vo východnej Európe: z blata do kaluže, in: *Revolutionärer Marxismus* č.28, 1999, český preklad Kajo Spurný

⁸ Eberhardt, Eva ; Jacqueline Heinen. - Genf : Internat. Union der Lebens- und Genussmitelarbeiter-Gewerkschaften, 1993. - 47 S. : Ill.. - (Fragen der Arbeit ; 8)

⁹ Tamtiež

¹⁰ Bauer, vid' para 7

¹¹ Barošová, Margita: Postavenie slovenských žien na trhu práce, Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava, Prednáška na konferencii (sympóziu) „Rodové perspektívy v rozšírenej Európskej únii. Situácia žien v rakúsko – maďarsko - slovenskej pohraničnej oblasti“. 10.5.2004, Konferenčné centrum Burg Schlaining (Stadtschlaining, Burgenlandsko - Rakúsko)

¹² Tamtiež

¹³ European Commission: *Gender Equality: a step ahead A Roadmap for the future*, Report from the conference organised by the European Commission on 4 and 5 May 2006, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Manuscript completed in July 2006

¹⁴ Webster, J.: *Shaping women's work: gender, employment and information technology*, Longman, New York, 1996

¹⁵ Pettiti, Christophe, *Equal Pay in France*. F. Eyraud et al., Equal Pay Protection in Industrialised Market Economies: In Search of Greater Effectiveness. ILO, Geneva 1993

¹⁶ Määttä, Paula: *Equal pay policies: International review of selected developing and developed countries*, ILO

¹⁷ Tamtiež

¹⁸ <http://www.nosweat.org.uk/node/525>

-
- ¹⁹ Works Constitution Act. Federal Republic of Germany. Bundesgesetzblatt, Part I, 18 Jan.1972
- ²⁰ Act respecting contracts of employment. 30 April 1970. Finland
- ²¹ Novacký, A. (1969): *Rozdiely vo mzdách mužov a žien v ČSSR*. Československý výskumný ústav práce, Bratislava
- ²² Zmluva o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (1957), tzv. Rímska zmluva
- ²³ European Citizen Action Service: 50 Question and Answers on Citizens and the Treaty of Rome
- ²⁴ Defrenne v Sabena case 43/75; [1976] ECR 1365
- ²⁵ Treaty establishing the European Communities (as amended by the Amsterdam Treaty), 1997, Art. 141
- ²⁶ Equal Pay Directive 75/117/EEC
- ²⁷ Komisia podniká kroky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien, tlačová správa, IP/07/1115, Brusel, 18. júla 2007
- ²⁸ Tamtiež
- ²⁹ Tlačová správa komisára Špidlu, vid' para 27
- ³⁰ Tlačová správa komisára Špidlu, vid' para 27
- ³¹ Becker, Gary S.: *Teorie preferencií*. Praha: Grada Publishing, Liberální institut 1997
- ³² Becker, Gary S.: *The Economic Way of Looking at Life*, Nobel Lecture, December 9, 1992, Department of Economics, University of Chicago, Chicago, IL. 60637, USA
- ³³ Tamtiež
- ³⁴ Blau, Francine and Lawrence Kahn (1997). "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s." *Journal of Labor Economics*, volume 15 (1), part 1, January 1997
- ³⁵ Wood, Robert, Mary Corcoran, and Paul Courant (1993). "Pay Differences Among the Highly Paid: the male-female earnings gap in lawyers' salaries." *Journal of Labor Economics*, volume 11 (3),
- ³⁶ Olsen, Wendy (University of Manchester) and Walby, Sylvia (University of Leeds): *Modelling gender pay gaps*, UK Equal Opportunities Commission, London, 2004
- ³⁷ Flückiger Yves, Ramirez José: *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996*. Mandat du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'office fédéral de la statistique, Genf. Observatoire Universitaire de l'Emploi. Mai 2000
- ³⁸ Pierella Pacci: *The Quest For Equitable Growth In The Slovak Republic*, Svetová banka, 2005, preklad autorky
- ³⁹ Colander David, Wayland Woos Joanna: „*Institutional Demand-Side Discrimination Against Women and the Human Capital Model*“, in: *Feminist Economics*, Vol. 3, Nr. 1/97, preklad autorky

⁴⁰ FARRELL, W. 2005. Why Men Earn More (The Startling Truth Behind the Pay Gap - and What Women Can Do About It, Amacom, ISBN- 978-0814472101

⁴¹ Stiegler., Barbara: *Welcher Lohn für welche Arbeit? : Über die Aufwertung der Frauenarbeit* / (Expertisen zur Frauenforschung, Electronic ed.: Bonn : FES Library, 2000 , preklad autorky

⁴² Grimshaw, Damian and Rubery, Jill: *Undervaluing women's work*. European Work and Employment Research Centre University of Manchester, 2007

⁴³ Olsen a Walby, vid' para 36

⁴⁴ Pacci, vid' para 38

⁴⁵ Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii, Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2014 ISBN 978-92-79-36084-8 doi:10.2838/45829

⁴⁶ Tamtiež

⁴⁷ Tamtiež