

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

**Súhrnná správa
o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2009**

Bratislava máj 2010

Obsah

Úvod -----	3
1. Rodová rovnosť a ekonomický vývoj -----	4
1.1. Participácia žien a mužov na trhu práce v roku 2008-----	4
1.2. Ekonomická nezávislosť žien v roku 2008-----	7
1.3. Trendy rodovej rovnosti počas hospodárskej krízy-----	10
2. Vybrané oblasti rodových nerovností -----	13
2.1. Sociálne vylúčenie a ohrozenie chudobou-----	13
2.2. Nevyrovnaná účasť žien a mužov na rozhodovaní-----	15
2.3. Participácia otcov a matiek na starostlivosti o deti-----	17
2.4. Inštitucionálne zabezpečenie rodovej rovnosti a činnosť Rady vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť-----	21
Zhrnutie-----	25
Zoznam referencií-----	27

Úvod

Slovensko je v celoeurópskom porovnaní krajinou s výraznou rodovou deľbou práce v rodinách aj na trhu práce, s historicky pretrvávajúcou vertikálnou aj horizontálnou rodovou segregáciou v ekonomických sektoroch a triedach povolání, s nízkym zastúpením žien na všetkých úrovniach riadenia.

Viacúrovňové, komplexné a vzájomne previazané príčiny rodových nerovností si vyžadujú komplexné riešenia na legislatívnej, sociálnej, ekonomickej a kultúrnej úrovni. Vzhľadom na dostupnosť údajov sa správa zameriava predovšetkým na zhodnotenie roku 2008, ale poukazuje aj na niektoré rizikové faktory ohrozujúce rodovú rovnosť v dôsledku globálnej hospodárskej krízy vyplývajúce z predbežných analýz vývoja v roku 2009. Správa mapuje vybrané oblasti rodových nerovností a poukazuje na regresívny a progresívny vývoj hlavných ukazovateľov ¹.

¹ Súhrn vybraných a dostupných údajov o rodovej (ne)rovnosti na Slovensku s dôrazom na indikátory umožňujúce celoeurópske porovnanie spracovaný Inštitútom pre výskum práce a rodiny.

1. Rodová rovnosť a ekonomický vývoj

Rodová rovnosť má okrem neodmysliteľnej morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie. Viaceré štúdie² dokazujú, že rodová rovnosť je nevyhnutnou ekonomickou investíciou do budúcnosti a prispieva k ekonomickému rastu vo viacerých smeroch. Podporou zamestnanosti žien sa zvyšuje ich participácia na trhu práce a investície do ich ľudského kapitálu sa tak efektívnejšie zúčujú. Ekonomickou nezávislosťou žien sa zvyšuje ich spotreba tovarov a služieb, čím prispievajú k ekonomickému rastu. Zaradenie žien do fiškálneho systému zvyšuje počet prispievateľov do sociálneho systému štátu. Rodovou rovnosťou sa zakladá udržateľný systém sociálnej reprodukcie ako predpoklad ekonomického rastu, disponibilnej pracovnej sily a udržateľných verejných financií. V neposlednom rade má rodová rovnosť aj neekonomické prínosy, akými sú redukcia detskej chudoby a rast osobnej slobody (Smith, M., Bettio, F., 2008, s. 2).

Odsúvanie opatrení na vyrovnávanie rodových nerovností, ako niečo nepotrebné a vedľajšie najmä počas ekonomickej a politickej transformácie a ekonomických prepádov, výrazne zvyšuje náklady rodových nerovností v budúcnosti a môže pôsobiť ako prekážka ekonomického rastu.³ Na druhej strane podpora rodovej rovnosti môže byť súčasťou pozitívnej korelácie medzi fertilitou a zamestnanosťou žien v ekonomicky rozvinutých krajinách (Smith, M., Bettio, F., 2008, s. 13 – 15). Zisk z dosahovania rovnosti žien a mužov sa môže pozitívne odzrkadliť na raste HDP.⁴

Krátky a neúplný výpočet reálnych a potenciálnych ziskov z presadzovania rodovej rovnosti je úvodom do popisu situácie na trhu práce v roku 2008 a vybraných aspektov súvisiacich s pretrvávajúcimi rodovými rozdielmi. Vzhľadom na zmeny v ekonomickom vývoji a dosahy na rodovú rovnosť v dôsledku globálnej hospodárskej krízy správa mapuje vývoj počas prvých troch štvrtrokov v roku 2009.

1.1. Participácia žien a mužov na trhu práce v roku 2008

Napriek miernemu rastu zamestnanosti žien aj mužov od roku 2005 sa rodový rozdiel mier zamestnanosti prehlboval a v rokoch 2007 a 2008 sa „ustálil“ na -15,4 p. b. v neprospech žien. V celkovom poradí EÚ-27 za Slovenskom nasleduje Česká republika, Taliansko, Grécko a Malta. Zatiaľ čo počas ostatných piatich rokov sa rodový rozdiel v zamestnanosti vo väčšine členských štátoch znižoval, na Slovensku rástol. Ak do mier zamestnanosti zarátame aj

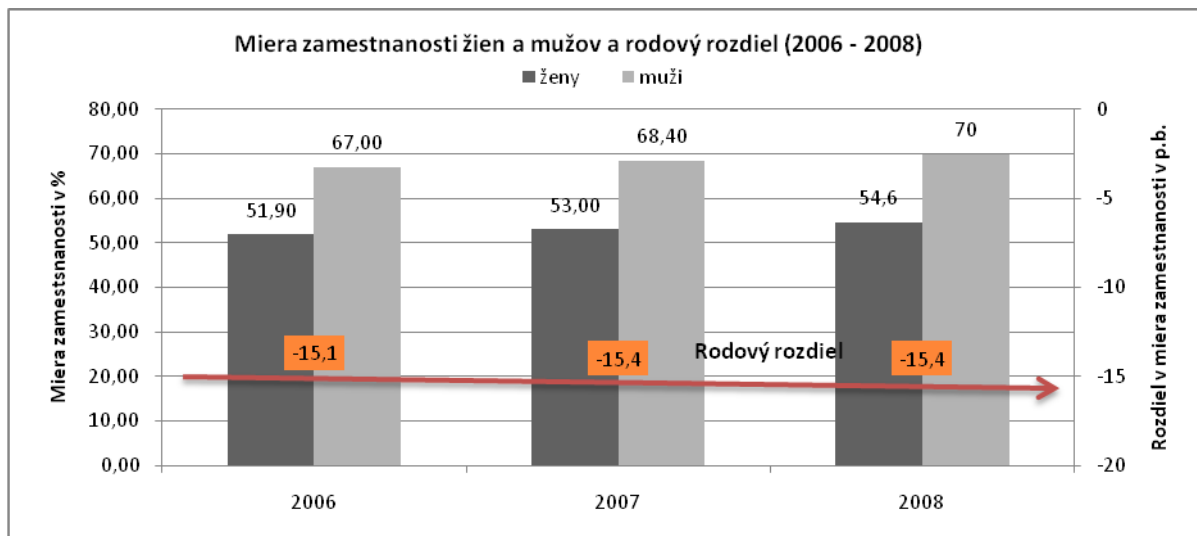
²Napríklad Rubery, J., Humphries, J., Fagan, C., Grimshaw, D. and Smith, M., 2003., Pollert, A. 2005, Löffström, A., 2009 a mnohé iné.

³A. Pollert ukázala ako niektoré krajiny stredovýchodnej Európy počas tranzície k voľnému trhu klesli v rankingu indexu rodovej rovnosti (GDI) na úroveň svojich indexov ľudského vývoja (HDI), hoci pred rokom 1991 to bolo naopak. Počas centrálne plánovaného hospodárstva bolo podľa Pollert postavenie žien limitované, zatiaľ čo počas nasledujúceho obdobia došlo k jeho zhoršeniu (Pollert, A., v Smith, M., Bettio, F., 2008, s. 4).

⁴ Löffström, A., 2009, Gender equality, economic growth and employment. Správa prezentovaná na konferencii v rámci švédskeho predsedníctva v októbri 2009.

krátené pracovné úväzky žien a mužov ako ekvivalent plného pracovného úväzku, rodový rozdiel sa zvýši na -16,1 p. b.⁵

Miera zamestnanosti žien vo veku od 15 – 64 rokov dosiahla v roku 2008 hodnotu 54,6 %, čím sa dosiahnutie vytýčeného Lisabonského cieľa (60 % v roku 2010) stáva nereálnym. V porovnaní s priemernou hodnotou EÚ-27 (59,1 %) bola v roku 2008 priemerná miera zamestnanosti žien o 4,5 p. b. nižšia, zatiaľ čo miera zamestnanosti mužov v porovnaní s EÚ-27 (72,8 %) bola nižšia o 2,8 p. b.



Zdroje údajov: Eurostat, LFS

Poznámka: ženy a muži vo veku 15 – 64 rokov, negatívny rodový rozdiel indikuje nižšiu zamestnanosť žien v porovnaní s mužmi, zatiaľ čo pozitívny rozdiel znamená opak.

Zamestnanosť žien a mužov vo veku 25 – 49 rokov s deťmi do 12 rokov potvrdzuje naďalej pretrvávajúce rodovo nespravodlivé rozloženie rodičovskej starostlivosti. Zamestnanosť žien v tejto vekovej kategórii s deťmi dosiahla v roku 2008 priemernú hodnotu 59,9 %, zatiaľ čo u mužov to bolo až 91 %.⁶ Pritom v niektorých členských krajinách dosahuje zamestnanosť žien tejto kategórie až 70 – 80 % (napr. Slovinsko, Holandsko, Lotyšsko). Oproti roku 2006 však na Slovensku došlo k zlepšeniu, keď sa zamestnanosť tejto kategórie žien zvýšila o 5,7 p. b., ale aj zamestnanosť mužov o 2,8 p. b. (Eurostat, LSF).⁷

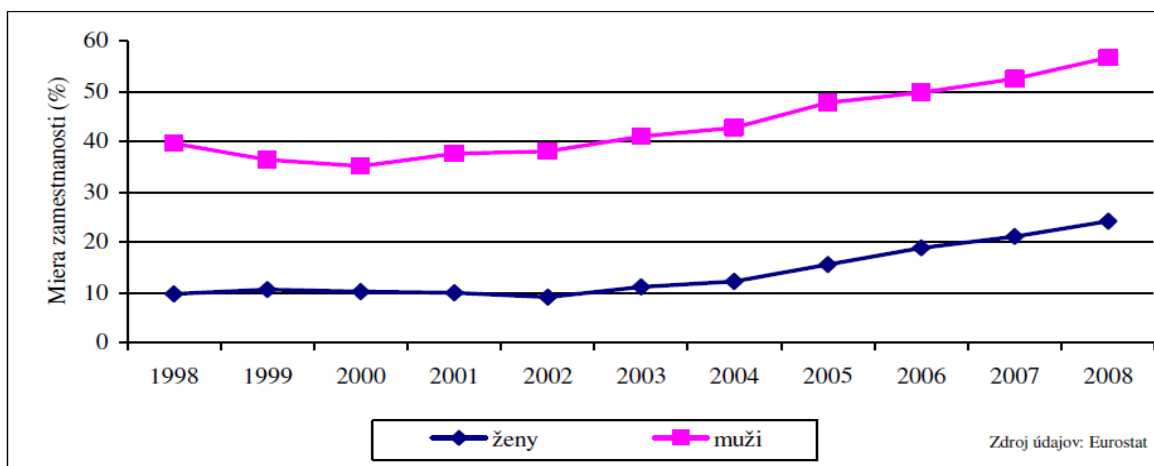
Pod európskym priemerom EÚ-27 (36,8 % v roku 2008) je stále nízka miera zamestnanosti žien vo veku 55 – 64 rokov, aj keď od roku 2005 mierne stúpa. V roku 2008 dosiahla na Slovensku 24,2 %, čo je o 32,5 p. b. menej ako u mužov tej istej vekovej kategórie. **Rodový rozdiel mier zamestnanosti starších žien a mužov dlhodobo narastá** a oproti roku 2003 sa prehĺbil o 2,7 p. b. (Eurostat, LSF).

⁵ Správa Európskej komisie o rovnosti žien a mužov, 2010 (EK, 2009c, s. 3 – 4).

⁶ Podiel pracujúcich žien/mužov vo veku 25 – 49 rokov s deťmi do 12 rokov veku z celkovej zamestnanosti žien/mužov príslušnej vekovej skupiny.

⁷ V tejto súvislosti dopĺňame postoj slovenskej populácie, že „muži by mali mať rovnakú zodpovednosť za deti a domácnosť ako ženy“, ktorý zastáva takmer 93 % (Európsky výskum hodnôt, SAV, 2008).

Vývoj mier zamestnanosti starších žien a mužov (v %, 55 – 64 ročných)⁸



Súvisiacim ukazovateľom nízkej miery zamestnanosti žien je aj pomerne **vysoká ekonomická neaktivita** vo forme čerpania rodičovskej „dovolenky“ či starostlivosti o iných závislých členov rodiny a nedostatočné využívanie flexibilných foriem práce. S tým súvisí nielen dostupná a kvalitná infraštruktúra predškolských zariadení⁹ a zariadení dlhodobej sociálnej starostlivosti či služieb, ale aj nastavenie opatrení rodičovskej starostlivosti, ktoré svojou zdanlivo rodovou neutralitou za situácie výrazných rodových mzdových rozdielov a diskriminačného pracovného prostredia ženy znevýhodňujú. V roku 2008 podiel žien, ktoré boli ekonomicky neaktívne alebo pracovali na kratší pracovný čas v dôsledku nedostatočnej siete zariadení pre deti a iných závislých osôb, dosiahol na Slovensku 10,2 %.¹⁰

Ďalšou príčinou zaostávania naplnenia Lisabonského cieľa zamestnanosti najmä starších žien, bolo nastavenie ich odchodu do starobného dôchodku ešte podľa zákona č. 100/1988 o sociálnom zabezpečení, ale aj pomerne horší zdravotný stav starších žien v porovnaní s mužmi.¹¹ V tejto súvislosti je prekvapujúce zistenie, že napriek výrazne nižšej zamestnanosti žien, resp. výrazne vyššej ekonomickej neaktivity žien v porovnaní s mužmi, **intervencie trhu práce** v podobe rôznych aktívnych opatrení zamestnanosti boli viac poskytované mužom ako ženám. Podľa Eurostatu v roku 2007 zo všetkých účastníkov intervencií trhu práce tvorili ženy 48,3 %, v roku 2006 iba 46 % a v roku 2005 len 45,3 %, v roku 2004 dokonca iba 41,6 % (Eurostat, databáza LMP¹²).

Positívom je, že od 1. mája 2008 vstúpila do platnosti novela zákon o službách zamestnanosti, kde medzi znevýhodnené skupiny patria okrem iného matky s deťmi po čerpaní rodičovskej dovolenky. Sleduje sa podiel žien zo všetkých uchádzačov o zamestnanie využívajúcich

⁸ Graf prevzatý z Kešelová, D., 2009, s. 35.

⁹ Podľa štatistických údajov za rok 2009 je v Slovenskej republike 210 731 detí vo veku od 3 do 6 rokov, z ktorých 71 656 nenavštevuje materskú školu. Z detí, ktoré navštevujú materskú školu, 133 749 je umiestnených v štátnych zariadeniach, 2 364 v súkromných, 2 073 v cirkevných a 889 v špeciálnych zariadeniach (Ústav informácií a prognóz školstva, 2009, dostupné: <http://www.uips.sk/>).

¹⁰ Zo všetkých žien starajúcich sa o závislé osoby (EK, 2009c, s. 25.).

¹¹ Očakávaná dĺžka zdravého života bola u žien v roku 2008 približne 55,9 rokov.

¹² Databáza LMP poskytuje informácie o intervenciách na trhu práce zo strany štátu na pomoc a podporu nezamestnaných a iných znevýhodnených skupín v prechode z nezamestnanosti alebo neaktivity do práce.

aktívne opatrenia trhu práce. Informačné a poradenské služby, ako aj príspevok na vykonávanie absolventskej praxe bol v roku 2008 v porovnaní s rokom 2007 poskytnutý menšiemu počtu žien. Absolventskú prax však v roku 2008 ukončilo 69,9 % žien.

Podiel žien na vybraných opatreniach trhu práce v roku 2008 (v %)

Vybrané aktívne opatrenia trhu práce	Podiel žien z počtu UoZ
Poskytnutie náhrady časti cestovných výdavkov uchádzačom o zamestnanie podľa § 32	53,5
Informačné a poradenské služby (§ 42)	54,27
Príspevok na vykonávanie absolventskej praxe (§ 51)	38,51 ¹³

Zdroj: ÚPSVR

Celková priemerná **miera nezamestnanosti** na Slovensku dosiahla v roku 2008 hodnotu 9,5 %, u žien 11,1 % a u mužov 8,4 % (ŠÚ SR, VZPS), čím rodový rozdiel nadobudol hodnotu 2,7 p. b. (rovnakú ako v roku 2007, v roku 2006 bola hodnota 2,5 b. p.).

Špecifická miera nezamestnanosti mladých 15 až 24-ročných mužov a žien sa medziročne znížila, avšak iba u mužov (o 2,1 p. b.), u žien zostala rovnaká na úrovni 18,2 %. Rodový rozdiel dosiahol 1,7 p. b. V nezamestnanosti starších osôb 55 – 64 rokov došlo tiež k výraznejšiemu zlepšeniu u mužov, a to o 2,2 p. b, u žien o 0,6 p. b. Rodový rozdiel mier nezamestnanosti starších mužov (5,5 %) a starších žien (8,5 %) tak v roku 2008 dosiahol úroveň 3 p. b.

1.2. Ekonomická nezávislosť žien v roku 2008

Príčiny vysokého rodového mzdového rozdielu sú na Slovensku najviac pripisované sektorovej rodovej segregácii tzn., že ženy pracujú v sektoroch s výrazne nižším finančným ohodnotením. Rodový mzdový rozdiel je dôsledkom pretrvávajúcej diskriminácie a nerovností na trhu práce. Súvisí s množstvom sociálnych a ekonomických faktorov, ktoré presahujú princíp rovnosti odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

K dispozícii sú viaceré ukazovatele rodových mzdových rozdielov. Výpočet rozdielu je totiž citlivý na viaceré parametre, napr. či sa vypočítava z priemernej hodinovej alebo mesačnej mzdy, či sa do úvahy berú sektory, pracovná pozícia, celková alebo tarifná mzda, či je základom pre percentá mzda muža alebo ženy a pod.

Komparatívnym ukazovateľom je v rámci EU-27 **neupravená¹⁴ miera rodového mzdového rozdielu**. V roku 2008 dosiahla 20,9 % v neprospech žien. Oproti predchádzajúcemu roku došlo k zníženiu rozdielu o 2,7 p. b. Inú hodnotu rodovej mzdovej priepasti však poskytuje relatívny mzdový rozdiel, vypočítaný z hrubej mesačnej mzdy. Podľa tohto ukazovateľa zarábali ženy v priemere o 24,1 % menej ako muži, v porovnaní s rokom 2007 však aj tu

¹³ Podiel žien z počtu všetkých zaradených uchádzačov o zamestnanie na vykonávanie absolventskej praxe v sledovanom období.

¹⁴ Neupravený rodový mzdový rozdiel znamená, že rozdiel neodzrkadľuje individuálne charakteristiky, ktoré môžu do rozdielu intervenovať, predstavuje celkový obraz o rodových nerovnostiach na trhu práce.

došlo k zníženiu. Podiel žien na zárobku mužov sa teda zvyšuje, aj keď stále predstavuje necelých 76 % z mužskej priemernej mzdy.

Rodový mzdový rozdiel (v %, 2006 – 2008)	2006	2007	2008
Neupravený rodový mzdový rozdiel ¹⁵	25,8	23,6	20,9
Rodový mzdový rozdiel ¹⁶	26,9	25,8	24,1
Zárobok žien na zárobku mužov ¹⁷	73,1	74,2	75,9

Zdroj: Eurostat, Štatistický úrad SR

Rodový mzdový rozdiel je vyšší v podnikateľskej sfére v porovnaní s nepodnikateľskou, ako aj na vyšších triedach pracovných pozícií (sklenený strop) a vo vekovej kategórii 35 – 40 rokov. Rodový mzdový rozdiel netvorí ani tak základná mzda (najmä v nepodnikateľskej sfére) ako prémie a odmeny, ktoré nepodliehajú prísny, transparentným pravidlám a zakladajú sa na subjektívnom posudzovaní väčšinou nadriadeného pracovníka či pracovníčky. Z priemernej mzdy žien tvorili odmeny a prémie 10,3 %, zatiaľ čo u mužov 13,9 % (viac podrobnosti sa nachádza v štatistickej prílohe).

Na základe správy Národného inšpektorátu práce z roku 2008 však treba skonštatovať, že počet podnetov, ako aj zistených nedostatkov v rovnosti odmeňovania žien a mužov¹⁸ bol veľmi nízky (23 podnetov, 4 zistené porušenia) a oproti roku 2007 ešte klesol. Tento stav však nie je spôsobený znižovaním rodového mzdového rozdielu, ale celkovo nízkym povedomím o diskriminácii v odmeňovaní, ako aj metódami dokazovania porušení v tejto oblasti. Je sprevádzaný netransparentnosťou odmeňovania, nízkou informovanosťou o problematike a vnímaním problematiky rodovej rovnosti ako okrajovej v porovnaní s problémami nevyplatených miezd a hroziacej nezamestnanosti.

V tejto súvislosti je potrebné spomenúť, že Národný program reforiem 2008 – 2010 neobsahuje špecifické rodové politiky. Pojem „rodový mzdový rozdiel“ je v dokumente spomenutý dvakrát. Širšia a odbornejšia diskusia na tému rodového mzdového rozdielu však nie je nastoľovaná (EGGE, 2009, s. 109). Napriek klesajúcemu trendu je rodový mzdový rozdiel na Slovensku stále výrazný.

Jedným z najintenzívnejšie pôsobiacich faktorov intervenujúcich do rodového mzdového rozdielu je na Slovensku horizontálna a vertikálna segregácie trhu práce. Zatiaľ čo v iných krajinách rodové rozdiely v platoch sú spôsobené pomernej nízkou zamestnanosťou žien alebo vysokým podielom žien pracujúcich na kratší pracovný čas, na Slovensku ide o fakt, že ženy pracujú v nízko ohodnotených ekonomických sektoroch a zastávajú nižšie pracovné pozície v porovnaní s mužmi. **V celoeurópskom porovnaní patrí trh práce na Slovensku medzi štyri výrazne rodovo segregované spolu s Fínskom, Estónskom a Lotyšskom (EK, 2009 d).**

¹⁵ Predstavuje rozdiel medzi priemernou hrubou hodinou mzdou mužov a priemernou hrubou hodinovou mzdou žien ako percento z priemernej hodinovej hrubej mzdy mužov. Podľa metodológie Structure of Earnings Survey, a neharmonizovaných zdrojoch dát (Eurostat).

¹⁶ Predstavuje rozdiel medzi priemernou hrubou mesačnou mzdou mužov a priemernou hrubou hodinovou mzdou žien ako percento z priemernej hrubej mesačnej mzdy mužov.

¹⁷ Na základe ŠÚ SR o priemerných mesačných zárobkoch v 4. štvrtroku 2008, priemerný hodinový zárobok mužov bol 154,25 Sk/hod. a žien 121,41 Sk/hod., t. j. zárobok žien predstavoval 78,7 % zárobku mužov.

¹⁸ Zákon 311/2001 § 119 a) o rovnosti odmeňovania a žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

Viac ako tridsaťročný výskum príčin rodovej segregácie trhu práce sa dnes už odkláňa od biologizujúcich a schopnostných atribútov rodovej segregácie a zameriava sa na štyri hlavné skupiny faktorov: výber odboru štúdia; rodové stereotypy; dopyt po kratších pracovných úväzkoch v dôsledku nespravodlivého zaťaženia starostlivosťou o závislých členov rodiny a odlišných príjmových rolí; skryté bariéry a predpojatosť podnikových praktík vrátane procedúr kolektívneho vyjednávania (EK, 2009d, s. 8).

Vertikála a horizontálna rodová segregácia trhu práce na Slovensku v roku 2003 a 2008

	2003	2008
Vertikálna segregácia podľa tried povolání	30,5	30,5
Horizontálna sektorová segregácia	22,7	23,5

Poznámka: Vertikálna rodová segregácia: suma absolútnych rozdielov distribúcií mužov a žien v jednotlivých zamestnaniach (klasifikácia KZAM) vyjadrená ako % na celkovom počte zamestnaných.

Horizontálna rodová segregácia: suma absolútnych rozdielov distribúcií mužov a žien v jednotlivých odvetviach (klasifikácia NACE) vyjadrená ako % na celkovom počte zamestnaných v týchto odvetviach.

Zdroj: Eurostat, LFS – spring data

Podobne ako v prípade rodového mzdového rozdielu nie je rodová vertikálna ani horizontálna segregácia široko diskutovaným a nastoľovaným politickým ani akademickým problémom. Povedomie verejnej mienky je tiež značne nízke a prehlušované inými nerovnosťami, napríklad regionálnymi disparitami.

Vzťah výberu študijného odboru na rodovú trhovú desegregáciu nie je jednoznačný, pretože sa vzťahuje iba asi na 10 % povolání, ktoré sú závislé od získania odbornej licencie na základe vzdelania, ako sú napr. lekárky, právničky, účtovníčky a pod. (EK, 2009d., 8).

Prorodová reforma vzdelávacích inštitúcií a obsahu vzdelávania by mala pozitívny vplyv nielen na výber zamestnania a zníženie rodovej segregácie trhu práce, ale aj na ostatné oblasti s výraznou rodovou stereotypizáciou.¹⁹ Rodové stereotypy vo vzdelávaní neboli zo strany oficiálnych a kompetentných miest významnejšie reflektované. Mimovládne organizácie (ESFEM, ASPEKT, Centrum rodových štúdií) odкрývajú vysokú mieru reprodukcie tradičných rodových modelov správania.

Monitoring politik v tejto oblasti je neúčinný a nezaručuje reálnu implementáciu rodovej rovnosti na trhu práce. Hlavné odporúčania sú nasmerované na:

- a) zvyšovanie povedomia o segregácii medzi zamestnancami a zamestnankyňami a v širokej verejnosti;
- b) vybudovanie organizácie zodpovednej za implementáciu rodovej politiky;

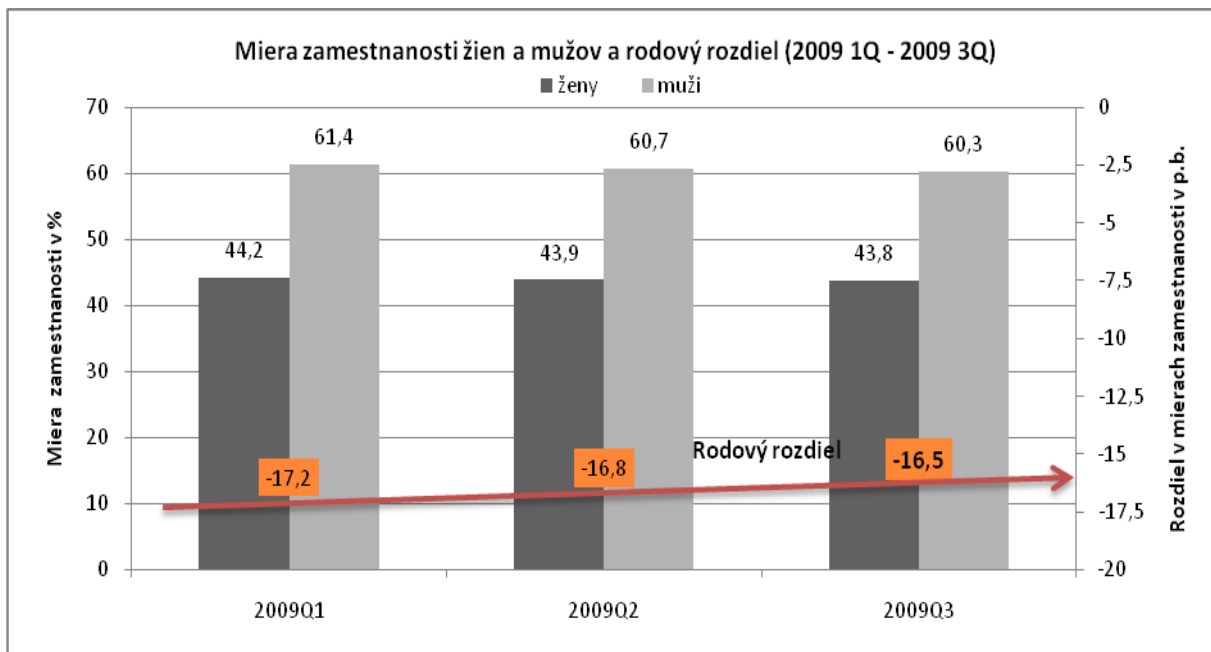
¹⁹ V tomto smere napr. v Nórsku v roku 2008 Ministerstvo vzdelávania a výskumu pripravilo Akčný plán pre rovnosť v ranom vzdelávaní detí a základnom vzdelávaní do roku 2010. Plán navrhuje zlepšenia v rodovej rovnováhe pri výbere študijného odboru, ako aj zamestnávateľov v rámci sektorov (Regional review progress, 2009, Being +15 meeting, UNECE).

c) posilnenie kapacít inštitúcií zodpovedných za monitoring vývoja na trhu práce z rodovej perspektívy (EK, 2009d, s. 102)²⁰.

Pozitívom je zavedenie projektu jednotnej metodiky na posudzovanie vplyvov pri prijímaní legislatívnych a nelegislatívnych materiálov vládou Slovenskej republiky a vyhodnocovanie dosahov na rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí. V tejto súvislosti je potrebné dôsledne využívať postupy navrhované Európskou komisiou.²¹

1.3. Trendy rodovej rovnosti počas hospodárskej krízy

So zhoršovaním ekonomickej situácie v roku 2009 sa ženy stali na trhu práce rizikovejšou skupinou vzhľadom na svoje dvojité zaťaženie neplatenou prácou v domácnosti a starostlivosťou o závislých členov rodiny. V súvislosti s riešením dosahov hospodárskej a finančnej krízy na obyvateľstvo EK odporučila zohľadňovať rodové hľadisko.²² Na udržanie zamestnanosti sa však prijímali väčšinou rodovo neutrálne opatrenia, ktoré nijako osobitne nepodporili zamestnanosť žien, hoci by si zasluhovala výraznejšiu podporu vyrovnávajúcu rodové rozdiely.



Zdroj údajov: ŠÚ SR VZPS

Poznámka: ženy a muži vo veku 15 – 64 rokov, negatívny rodový rozdiel indikuje nižšiu zamestnanosť žien v porovnaní s mužmi, zatiaľ čo pozitívny rozdiel znamená opak.

Slovensko zaznamenalo už medzi 4. štvrťrokom a 1. štvrťrokom 2009 druhý najvýraznejší pokles zamestnanosti žien spomedzi štátov EÚ-27 (Kešelová, D., 2009, s. 12). Vývoj mier zamestnanosti za prvé tri štvrťroky v roku 2009 na Slovensku klesá u žien aj u mužov.

²⁰ Správa Európskej komisie a EGGSI – expertnej skupiny pre rodovú rovnosť, zamestnanosť a sociálnu inklúziu zastupovaná M. Piscovou (viac pozri Piscova, M. (2008), ‘Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Slovakia’.

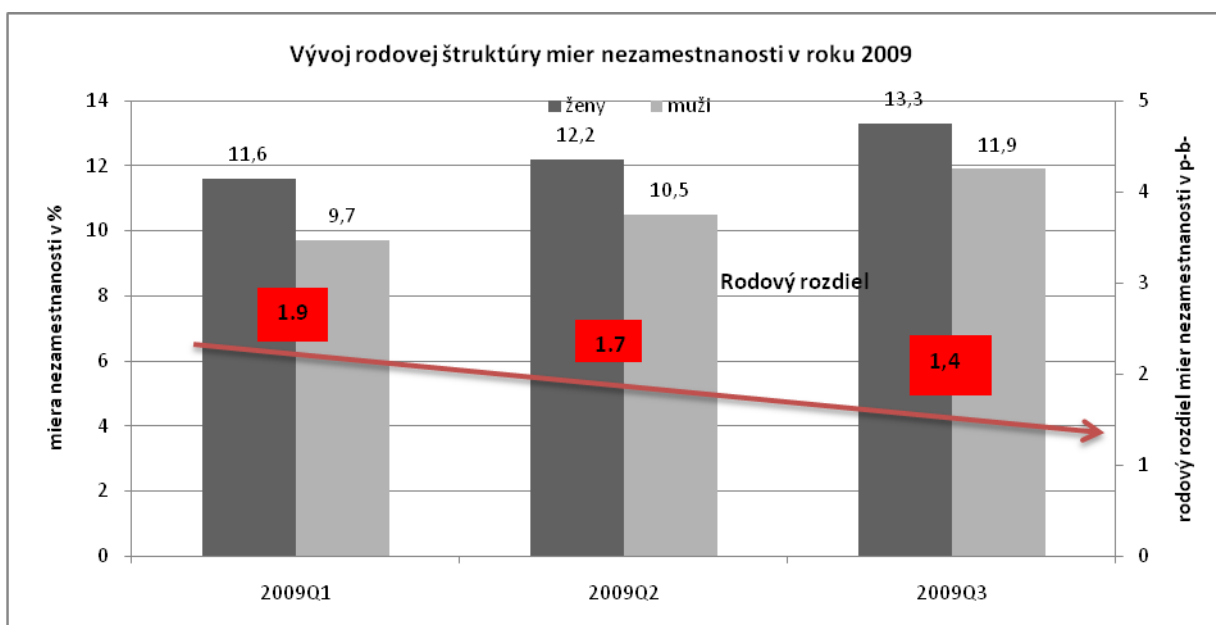
²¹ Postupy Európskej komisie A Guide to Gender Impact Assessment, dostupné online 28. 1. 2010: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4376&langId=en>

²² Odporúčania mohli byť zamerané napríklad na dostupnú a kvalitnú starostlivosť o deti, reformu rodičovskej „dovolenky“ a znižovanie rodových mzdových rozdielov.

U mužov o niečo rýchlejšie, čo spôsobuje mierne znižovanie rodového rozdielu. Ani ďalší vývoj, ani opatrenia na podporu zamestnanosti však nenasvedčujú tomu, že dôjde k výraznému zníženiu rodového rozdielu. K 3. štvrťroku 2009 bolo pracujúcich vo vekovej skupine 15 – 24 rokov 112 tis. mladých mužov a 74, 2 tis. mladých žien (Slovstat, ŠÚ SR), do čoho môže intervenovať aj vyššia participácia žien v terciálnom vzdelávaní v porovnaní s mladými mužmi.

Jeden z hlavných rozdielov hospodárskej krízy v porovnaní s predchádzajúcimi recesiami je v tom, že **negatívne dopady doliehajú na ženy, ako aj na mužov**. Vyššia participácia žien na trhu práce spôsobuje, že zasiahnutých krízou bude viac domácností spoliehajúcich sa na dva príjmy. Výsledkom je, že strata zamestnania u žien má výrazný reťazový efekt na príjem domácnosti, či už v prípade osamelej matky alebo dvojpríjmovej domácnosti. Strata zamestnania u mužov v dvojpríjmovej domácnosti vytvára zo žien výhradné živiteľky a dopady pociťujú nielen jednotlivé ženy, ale aj celá domácnosť (Smith, M, 2009, s. 2). Pritom aj Európska komisia upozorňuje na rozdielny dopad krízy na ženy a na mužov a sekundárne aj na priame a nepriame dopady na rodovú rovnosť vrátane krátenia verejných výdavkov.²³

Miera nezamestnanosti žien dosiahla v SR v 4. štvrťroku 2008 tretiu najvyššiu hodnotu spomedzi EÚ-27 (10 %). Podobný stav bol zaznamenaný aj v 1. štvrťroku 2009. K 1. štvrťroku 2009 miera nezamestnanosti žien podľa LFS vzrástla takmer vo všetkých štátoch EÚ, s výnimkou Malty a Rakúska. Slovensko sa v uvedenom období zaradilo medzi krajiny s piatym najvyšším nárastom nezamestnanosti žien (o 1,4 %). V priebehu prvých dvoch štvrťrokov roku 2009 narastá miera nezamestnanosti u žien aj u mužov približne rovnako dynamicky, v 3. štvrťroku o niečo rýchlejšie u mužov, v dôsledku čoho sa rodový rozdiel znižuje na hodnotu 1,4 p. b.



Zdroje údajov: ŠÚ SR VZPS

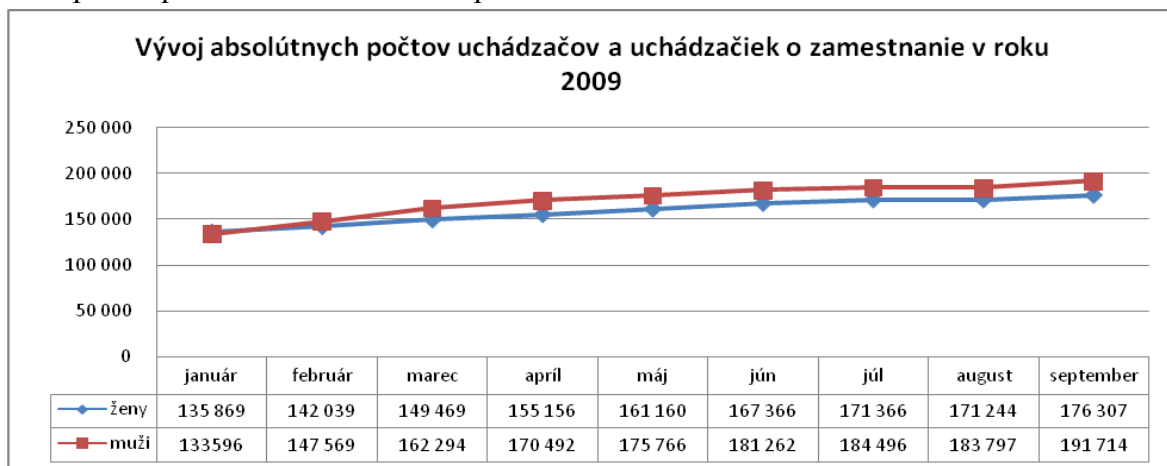
Poznámka: ženy a muži vo veku 15 – 74 rokov, rodový rozdiel je výsledok nezamestnanosti žien mínus nezamestnanosť mužov

²³ Opinion on the gender perspective on the response to the Economic and financial crisis (EK, 2009b, s. 2)

Podobný je aj vývoj v takmer celej Európe, keď **nezamestnanosť mužov „dobieha“ nezamestnanosť žien, miera nezamestnanosti žien však zostáva vyššia**. Popri dominantne mužských odvetviach priemyselnej výroby a stavebníctva boli zasiahnuté aj oblasti, ktoré sú rodovo zmiešané a indikujú rozšírenie krízy aj iné na sektory.²⁴ Na Slovensku v druhom štvrtroku 2009 bolo nezamestnaných z priemyselnej výroby 52 tis. mužov, ale aj 41,9 tis. žien, z veľkoobchodu a maloobchodu 16,9 tis. žien a 8 tis. mužov (Barošová, M., 2009).

Podobne čo do rodovej štruktúry je to aj u často spomínanej nezamestnanosti absolventov, ktorá sa medziročne zvýšila o 30 %. Podľa VZPS ku koncu 2. štvrtroku 2009 bolo 27,7 tisíca mužov, ale aj 26,1 tisíc žien. Dôležité je prijímať opatrenia reflektujúce „rovnosť“ dopadov, hoci najaktuálnejšie výhľady mier nezamestnanosti reflektujú najväčší prepád v mužsky dominantných odvetviach.²⁵

Vývoj **evidovanej nezamestnanosti** (počet uchádzačov/čiek o zamestnanie UoZ) od januára ku koncu septembra 2009 naznačuje, že strata zamestnania postihovala aj ženy. Vývoj absolútneho počtu žien – UoZ v roku 2009 mal rastúci trend. V dôsledku nárastu celkového počtu UoZ podiel počtu žien na celkovom počte UoZ klesal.



Zdroj: ÚPSVR

Do rodových rozdielov intervenujú aj regionálne disparity, kde v nezamestnanosťou najviac skúšaných krajoch je viac ako 30 tis. žien bez zamestnania a v mnohých krajoch sú absolútne počty žien a mužov hľadajúcich zamestnanie rovnaké (viac v štatistickej prílohe).

²⁴ Správa Európskej komisie o rovnosti žien a mužov – 2010 (EK, 2009c, s. 4).

²⁵ EU employment situation and social outlook, January 2010, Monthly monitor, <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4387&langId=en>

2. Vybrané oblasti rodových nerovností

2.1. Sociálne vylúčenie a ohrozenie chudobou

Rodové nerovnosti na trhu práce, rodové mzdové rozdiely v dôsledku vertikálnej a horizontálnej rodovej segregácie v súčinnosti s ostatnými diskriminačnými faktormi vo vzťahu k neplatenj práci v domácnosti a v starostlivosti o závislých členov rodiny, ako aj demografickými faktormi, majú vplyv na rodové charakteristiky sociálneho vylúčenia a ohrozenia chudobou, a to najmä vo vyššom veku.

K 31. 12. 2008 bol starobný dôchodok žien nižší o 19,5 % v porovnaní so starobným dôchodkom mužov, oproti predchádzajúcemu roku sa rodový rozdiel zvýšil o 0,7 p. b. Predčasný starobný dôchodok žien je nižší o 18,4 % a takisto došlo medziročne k jeho zvýšeniu o 0,7 p. b.

Rodový rozdiel vo výške sólo dávky starobného a predčasného dôchodku (2007 a 2008)

	2007			2008		
	Ženy	Muži	Rozdiel (v %)	Ženy	Muži	Rozdiel (v %)
Starobný dôchodok (SKK)	8 081	9 968	18,9	8 542	10 623	19,6
Predčasný starobný dôchodok (SKK)	8 125	9 883	17,8	8 460	10 371	18,4

Zdroj: na základe údajov Sociálne poisťovne, k 31.12.

Poberateľov dávky v nezamestnanosti – mužov bolo v roku 2008 celkovo o 4 821 menej ako žien, t. j. o 10,7 %. Veková štruktúra poberateľov a poberateľiek vypovedá o rodových špecifikách. Zatiaľ čo u mužov je najviac poberateľov v nižších vekových kategóriách (25 – 34 rokov), u žien poberanie dávok v nezamestnanosti rastie postupne s vekom a kulminuje vo vekovej kategórii 45 – 49 rokov.

Počet poberateľov dávky v nezamestnanosti podľa veku a rodu za rok 2008

Poberatelia dávky v nezamestnanosti rok 2008			
Vekové pásma	Muži	Ženy	Spolu
do 19 rokov	1	4	5
20 - 24 rokov	1 861	1 663	3 524
25 - 29 rokov	6 660	5 223	11 883
30 - 34 rokov	6 712	5 995	12 707
35 - 39 rokov	5 115	6 774	11 889
40 - 44 rokov	4 833	7 542	12 375
45 - 49 rokov	5 115	8 044	13 159
50 - 54 rokov	5 643	7 994	13 637
55 - 59 rokov	3 753	1 683	5 436
nad 60 rokov	417	9	426
Spolu	40 110	44 931	85 041

Zdroj: Sociálna poisťovňa

Vek intervenuje, samozrejme, výrazne aj v zamestnanosti a nezamestnanosti mužov. Vek má nepomerne výraznejší vplyv u žien, ktorých zamestnanosť sa, napriek vyššiemu veku dožitia, po dosiahnutí 50 rokov rapídne znižuje v porovnaní s mužmi tej istej vekovej kategórie. Aj keď vývoj od roku 2006 naznačuje mierne zlepšenie pre všetky vekové kategórie starších žien a mužov, výraznejšie sa vzťahuje na mužov ako na ženy, čím sa rodové rozdiely iba prehlbujú.

Miera zamestnanosti a nezamestnanosti podľa rodovej príslušnosti a vekovej skupiny v %, priemer za obdobie								
	2006		2007		2008		2009 Q2	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Miera zamestnanosti starších podľa rodovej príslušnosti a vekovej skupiny								
50-54	79,0	71,1	79,6	71,9	81,9	74,9	81,5	73,4
55-59	68,7	28,8	70,7	31,9	74,1	37,3	73,6	40,7
60-64	22,7	6,5	25,8	7,1	30,6	6,8	28,8	6,1
65 +	1,9	0,7	1,5	1,0	2,8	0,9	2,6	0,9
Miera nezamestnanosti starších podľa rodovej príslušnosti a vekovej skupiny								
50-54	10,5	13,5	7,9	12,5	7,1	10,3	8,3	10,6
55-59	10,6	9,4	8,3	9,1	6,3	8,7	6,1	9,6
60-64	6,5	9,6	5,0	9,4	2,6	7,2	3,1	9,6
65 +	1,6	1,4	7,2	3,5	2,2	3,4	1,5	-

Poznámka Q2 priemer za obdobie 1Q-2Q,

Zdroj: ŠU SR VZPS, Kostolná, Z., 2009, s. 39)

Miera dlhodobej nezamestnanosti je v porovnaní s priemerom EÚ-27 stále výrazne nadpriemerná a v roku 2008 dosiahla celkový ročný priemer 6,6 % z ekonomicky aktívneho obyvateľstva, u žien 7,6 %, u mužov 5,8 %. Z celkovej nezamestnanosti však nie je rodový rozdiel dlhodobej nezamestnanosti výrazne markantný, zo žien bolo nepretržite viac ako 12 mesiacov nezamestnaných 70 %, z mužov 69,1 %.

Podobne je to aj s **veľmi dlhodobou nezamestnanosťou**, tzn. viac ako 24 mesiacov. Vysoko nadpriemerný podiel žien (5,8 %) aj mužov (4,6 %) z ekonomicky aktívneho obyvateľstva v porovnaní s EÚ-27 (1,6 % u žien a 1,4 % u mužov) je už stálym problémom slovenského trhu práce.

V systéme pomoci v hmotnej núdzi bolo v roku 2007 celkovo 47,5 % mužov a 52,6 % žien (aktuálnejšie údaje triedené z rodového hľadiska nie sú dostupné). Výrazný je podiel žien 60 a viacročných, ktoré tvorili v roku 2007 až 72 % podiel zo všetkých poberateľiek žien, mužov tejto vekovej kategórií bolo iba 28 % (MPSVR SR, 2008).

Vyššia a dlhšia nezamestnanosť a nižšie dôchodky žien spôsobujú, že **rizikom chudoby je aj po sociálnych transferoch** v roku 2008 ohrozených 12 % žien a 10 % mužov. Zatiaľ čo mužov v porovnaní s predchádzajúcim rokom nepribudlo, podiel žien sa zvýšil, čím sa rodový rozdiel dostal na 2 p. b.

Výrazný rozdiel je v **ohrození chudobou osôb 65 a viacročných**. Zatiaľ čo mužov v tejto vekovej kategórii v roku 2007 boli 3 %, žien 11 %, v roku 2008 podiel mužov aj žien stúpol

na 4 %, resp. 13 %. Rodový rozdiel mier ohrozenia chudobou 65 a viacročných dosahoval 8 p. b. v roku 2007, v roku 2008 sa zvýšil na 9 p. b. (Eurostat, ilc_pnp1). V tejto súvislosti možno hovoriť nielen o feminizácii staroby, ale aj o feminizácii chudoby na Slovensku.

2.2. Nevyrovnaná účasť žien a mužov na rozhodovaní

Znovuoprotvrdzovanie a v niektorých prípadoch prehlbovanie mocenskej asymetrie medzi ženami a mužmi v politickej reprezentácii počas ostatných 20 rokov sa odzrkadľuje v nerefektovaní problémov rodovej rovnosti vo viacerých verejných politikách a legislatíve, pretrvávajú rodovej stereotypizácie a odmietaní ráznejších opatrení na nápravu.

Problém nízkej úrovne reprezentácie žien v politických a rozhodovacích orgánoch a absencia výraznejšej verejnej diskusie o tomto probléme sa prejavovali aj počas roka 2008. Ani volebný rok 2009 nepriniesol výrazné zlepšenie oproti predchádzajúcemu obdobiu. Už koncom roku 2008 sa rozhodovalo o kandidatúrach na **post prezidenta či prezidentky**. Príležitosť kandidovať využili tri ženy.

Voľby do Európalamentu boli poznačené pomerne vysokým počtom kandidujúcich žien. Zo všetkých 184 kandidátov bolo 52 žien, t. z. 28,3 %. Napokon sa od Európskeho parlamentu dostalo 5 žien aj napriek nepriaznivému poradiu na hlasovacích lístkoch, teda „prekrúžkovaním“ samotnými voličkami a voličmi. Výsledkom je **38 % zastúpenie Sloveniek v EU parlamente**, čo je v porovnaní s celkovým zastúpením žien v tejto inštitúcii dokonca najviac.²⁶

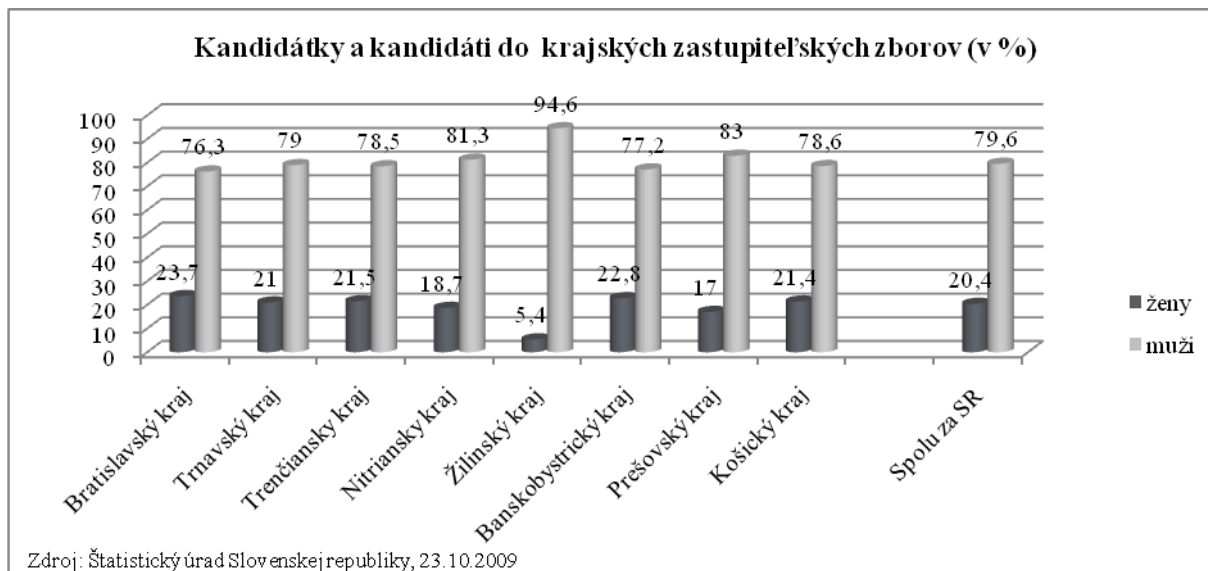
V novembri 2009 sa uskutočnili voľby **do orgánov samosprávnych krajov**. Na post predsedov a predsedníčok samosprávnych krajov kandidovalo celkovo **iba 5 žien**, čo netvorilo ani 9 % zo všetkých 57 kandidátov. Oproti predchádzajúcim voľbám je to zhoršenie o 2 percentuálne body. **V štyroch z 8 krajov nekandidovala ani jedna žena.**

Počet žien a mužov kandidujúcich na predsedov a predsedníčky samosprávnych krajov v roku 2009		
Samosprávny kraj	Ženy	Muži
Bratislavský kraj	1	10
Trnavský kraj	0	4
Trenčiansky kraj	1	5
Nitriansky kraj	1	4
Žilinský kraj	0	4
Banskobystrický kraj	0	9
Prešovský kraj	2	8
Košický kraj	0	8
Spolu za SR	5	52

Zdroj: Štatistický úrad Slovenskej republiky, október 2009

²⁶ V súčasnom Európskom parlamente je 31,46 % žien, z 22 predsedov parlamentných výborov je 6 žien (27,3 %), na postoch podpredsedníčok výborov je z 86 postov 29 žien, t. j. 33,7 % zastúpenie.

Napriek tomu, že ženy tvoria viac ako 50 % obyvateľov vo všetkých vyšších územných celkoch, ich zastúpenie v zastupiteľstvách samosprávnych krajov to nezohľadňuje. Kandidátky na miesta poslankýň tvorili **celkovo iba 20,4 %, zvyšných takmer 80 % tvorili mužskí kandidáti**. Najviac žien kandidovalo v Bratislavskom kraji – takmer 24 %, najmenej v Žilinskom – 5,4 %.

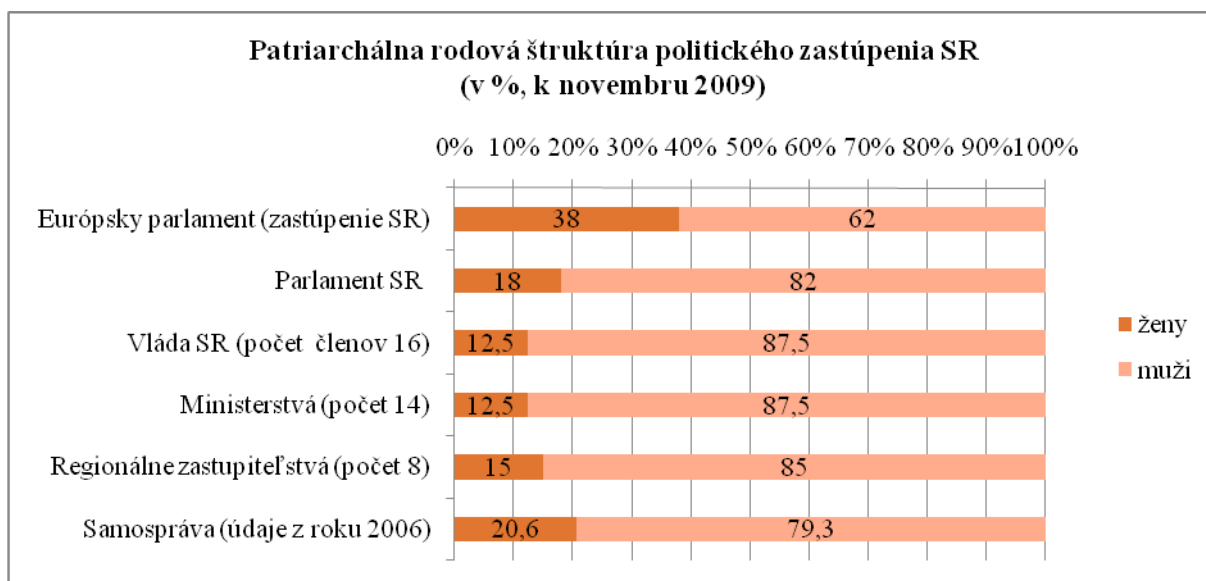


Aktuálne politické zastúpenie na najvyšších miestach parlamentnej, regionálnej a miestnej úrovne je naďalej, s výnimkou zastúpenia v Európskom parlamente, výrazne pod minimálnou kritickou hranicou 30 %. O paritnom zastúpení žien vzhľadom na ich 51,4 % podiel v populácii Slovenska nemožno vôbec hovoriť.

Rodová štruktúra politického zastúpenia (údaje k novembru 2009)	Predsedníčka /predseda (Ž = žena; M = muž)	Členky – členovia				
		Celkový počet členov	Ženy (počet)	Muži (počet)	Ženy (%)	Muži (%)
Európsky parlament (zastúpenie SR)	-	13	5	8	38	62
Parlament SR	M	150	27	123	18	82
Vláda SR (počet členov 16)	M	16	2	14	12,5	87,5
Ministerstvá (počet ministrov/riek 14)	Ž = 2, M = 12	24*	3	21	12,5	87,5
Zastupiteľstvá samosprávnych krajov (počet 8)	Ž = 0, M = 8	408	63	345	15	85
Samospráva (údaje z roku 2006)	-	2905	601	2304	20,6	79,3

*počet štátnych tajomníčok/tajomníkov v celkovom počte 24; na samosprávnej úrovni sa sleduje počet starostov a starostiek, primárov a primátoriek miestnych zastupiteľstiev.

Zdroje: Databáza Európskej komisie [Database on women and men in decision-making](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en), dostupné online: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en>, oficiálne webové stránky Národnej rady SR, vlády SR a ministerstiev, ŠU SR – volebná štatistika



Poznámka: na ministerskej úrovni je uvedený počet štátnych tajomníčok /tajomníkov; na samosprávnej úrovni počet starostov a starostiek, primárov a primátoriek miestnych zastupiteľstiev.

Zdroje: Databáza Európskej komisie Database on women and men in decision-making , dostupné online: [positionshttp://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=764&langId=en), oficiálne stránky ministerstiev, ŠU SR – volebná štatistika.

V súvislosti s občas sa objavujúcimi úvahami o zmenách (zjednotení) volieb do všetkých zastupiteľských orgánov sa otázka parity zastúpenia žien na moci, na rozdiel od niektorých krajín, vôbec netematizovala.²⁷

2.3. Participácia otcov a matiek na starostlivosti o deti

Napriek zákonom stanovenej rovnovej povinnosti manželov/partnerov spoločne sa starať o deti (§ 18 zákona o rodine č. 36/2005 Z. z. v znení neskorších predpisov) preberá väčšinou celodennú starostlivosť o novorodenca takmer výlučne matka dieťaťa a nastúpením na materské a rodičovské voľno. Tento fakt má oporu v argumentácii „prirodzene“ lepšej emočnej, fyziologickej a psychickej vybavenosti žien oproti mužom na starostlivosť o deti, pričom sa schopnosť rodiť deti zamieňa, resp. rovná schopnosti sa o dieťa aj postarať a vychovávať ho.

Najpresnejšie údaje o počte rodičov na rodičovskej dovolenke poskytujú administratívne údaje o poberateľoch rodičovského príspevku. Za ostatné roky sa ich celkový počet zvyšuje vzhľadom na mierne stúpajúcu pôrodnosť a v priemere ide 120 – 130 tis. ľudí . V roku 2008 to bolo celkom 134 050 poberateľov (Správa o sociálnej situácii obyvateľstva SR, 2008, s. 73). Z takmer 98 % ide o matky detí, pričom otcovia tvoria od 2,1 – 2,6 % zo všetkých poberateľov rodičovského príspevku. Aktuálny údaj o priemernom mesačnom počte poberateľov za rok 2009 je 135 374. Za sledované obdobie od roku 2004 – 2007 najviac otcov

²⁷ Vo Francúzsku sú napr. politické strany povinné prezentovať (na kandidátnych listinách) rovnaký počet žien a mužov do lokálnych, regionálnych, senátnych aj európskych volieb pod hrozbou finančného sankcionovania. V dôsledku toho je takmer 50 % regionálnej politickej reprezentácie tvorenej ženami (na rozdiel od 18,5 % zastúpenia žien v národnom zhromaždení, kde dané opatrenie neplatí (Správa Regional review progress, Being +15 meeting, 2009, ECE).

na rodičovskej dovolenke bolo v roku 2005 (3 435). V roku 2009 bol počet otcov na rodičovskej dovolenke 2 424.

Vývoj počtu osôb čerpajúcich rodičovskú dovolenku (rok 2000 - 2008, v tis.)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Ženy	55,1	54,1	49,5	48	53,6	64	66,2	64,4	68,3
Muži	1,1	0,8	0,4	0,4	0,1	0,4	0,6	0,2	0,1

Zdroj: ŠÚ SR, podľa metodiky VZPS (http://www.statistics.sk/pls/elisw/casovy_Rad.procDlg)

Nepomer otcov a matiek na starostlivosti o deti sa prejavuje aj na zamestnanosti žien a mužov s aspoň jedným dieťaťom do 6 rokov. Na Slovensku bola v roku 2007 u takýchto žien zamestnanosť 36,2 %, u mužov až 80, 9 %. (Demography report, 2008, s. 206) Niektoré výskumy hovoria dokonca o zvýšení počtu hodín strávených mužmi v práci po narodení dieťaťa, resp. do 12 rokov veku dieťaťa (EK 2008, Eurostat, Fthetakis, W., ed., 2006), pričom k tomu otcovia môžu mať viacero racionálnych dôvodov. Môže ísť o snahu nahradiť rodine ušlý príjem matky zvýšením práce nadčas spojený s budovaním lepšej pozície v práci a možnosti kariérneho a príjmového postupu, alebo/a vyhýbanie sa rodičovským povinnostiam so zamýšľaným či nezamýšľaným dôsledkom reprodukcie tradičnej deľby starostlivosti o deti. Glorifikácia matky ako primárnej opatrovateľky odrádza otcov v ich v úsilí zaujať angažovanejšiu pozíciu v starostlivosti o malé deti. **Rodovo neutrálna formulovaná opatrenia nepodporujú otcov v ich aktívnejšej účasti na starostlivosti o deti a nevytvárajú časový priestor pre ich otcovstvo.**

Pritom určitý generačný posun v podieľaní sa otcov na starostlivosti o deti bol zaznamenaný, nie však univerzálne. Participatívny model, t. z. účasť otcov približne rovným dielom na väčšine aktivít starostlivosti o dieťa, ani zďaleka nie je rozšíreným modelom v slovenských rodinách a vzťahuje sa stále iba na niektoré, najmä voľnočasové činnosti. Nízka participácia mužov-otcov na rodičovskej starostlivosti sa nevzťahuje iba na prvé roky života dieťaťa, také dôležité pre jeho vývin a vytváranie vzťahu rodič - dieťa. Mala by pokračovať aj počas ostatného obdobia vývinu dieťaťa.

O participácii otcov vypovedajú údaje **o priemerných časových dotáciách na jednotlivé druhy neplatenj práce** ako starostlivosť o deti, domácnosť a pod. Pre korektnosť treba uviesť, že Slovensko nepatrí medzi krajiny s najväčšími rodovými rozdielmi v časovej distribúcii v starostlivosti o deti a domácnosť. Podobné rozdiely sú aj v krajinách, ktoré majú významnú podporu aktívnej participácie otcov na starostlivosti. Rozdiely v časovej distribúcii sú podmienené mierou zamestnanosti žien na kratší pracovný čas (často využívaný ženami - matkami v západných krajinách) ako potenciálne vyššej disponibility času na starostlivosť o deti, ale aj rôznej časovej dotácii zamestnaných žien (napr. vo Fínsku venujú ženy deťom priemerne 17 hodín, zatiaľ čo v Estónsku 44 hodín).

Priemerný týždenný počet hodín, venovaný vybraným činnostiam neplatenej práce (pracujúce osoby 18 + rokov, v hodinách)

	Staranie sa o deti a učenie sa s nimi	Varenie a domáce práce
Ženy	22	17
Muži	11	9

Zdroj: Second European Quality of Life Survey, 2009 s. 26

Pritom výskumy potvrdzujú pozitívne dopady účasti otcov v raných vývinových štádiách dieťaťa na samotné dieťa, manželský pár, ako aj mužov-otcov. Otcovstvo a ich starostlivosť o deti a rodinu sa považuje **za osobný prostriedok začlenenia mužov do širších sociálnych štruktúr a politických inštitúcií s výrazným vplyvom na to, ako sa muži správajú, cítia a akými sa stávajú**. Táto otázka sa stáva dôležitou nielen v dlhodobých manželských alebo partnerských vzťahoch, ale aj v dôsledku rastúceho počtu mužov žijúcich oddelene od rodiny, rozvedených, zakladajúcich si druhé či inak rekonštituované rodiny. Otázkou zostáva, ako chlapcov a mladých mužov naučiť starostlivosti o druhých bez toho, aby to viedlo k ďalšej dominancii (Hearn, 1999 v Walby, 1999).

Postoje slovenskej verejnosti k rovnakej účasti mužov na starostlivosti o deti a ich rodičovské schopnosti sú v celku pozitívne.

Názory na schopnosť a mieru zodpovednosti o deti a domácnosť (1999 : 2008, v %)	Úplne súhlasím	Skôr súhlasím	Skôr nesúhlasím	Vôbec nesúhlasím	nevie
Vo všeobecnosti platí, že otcovia sa vedú rovnako dobre postarať o deti ako matky	27,5 : 18,7	36,7 : 46,5	27,3 : 20,4	4,1: 5,5	3,7: 5,4
Muži by mali mať rovnakú zodpovednosť za deti a domácnosť ako ženy (2008)	47,2	45,4	3,8	0,5	3,1

Zdroj: European Values Study 1999, 2008, SAV Bratislava

V schopnosti otcov postarať sa o svoje deti vyjadriло dôveru viac ako 64 % obyvateľov, hoci v priebehu rokov sa úplný súhlas oslabil. Pritom platí, že viac si dôverujú muži v porovnaní so ženami. V roku 2008 úplne a skôr súhlasilo 70,5 % mužov a „len“ 60,3 % žien. Pritom o rovnakej zodpovednosti za deti a domácnosť nepochybuje takmer 93 % Slovákov a Sloveniek. Nesúhlasiacich je pritom viac mužov (5,9 %) v porovnaní s 3 % žien.

Medzi možné a vzájomné pôsobiace **príčiny nečerpania rodičovskej dovolenky otcami** patria:

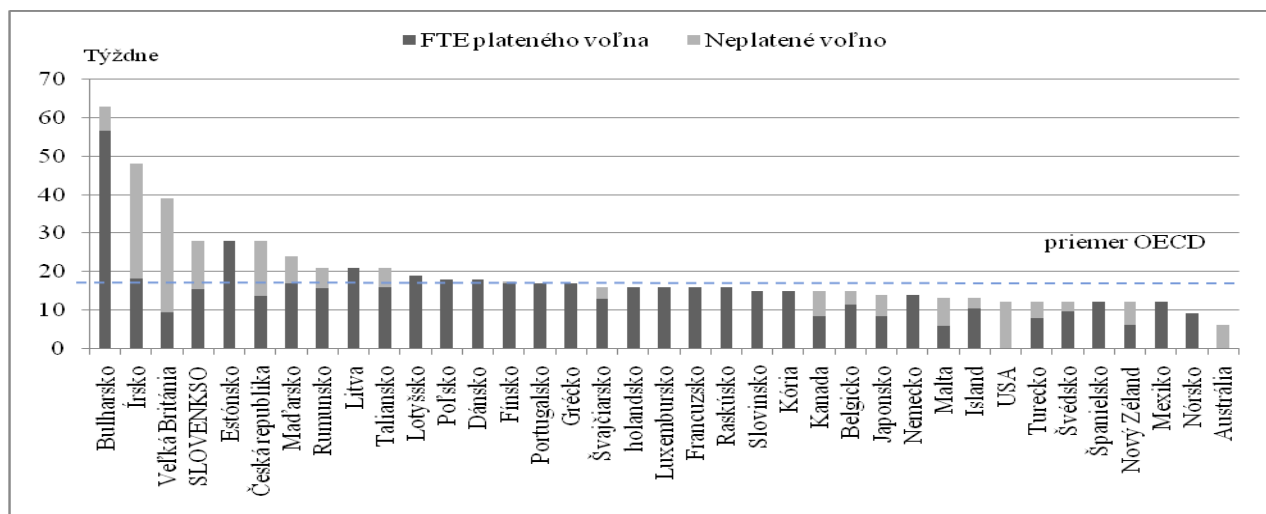
- a) tradičné rodové identity a predstavy o náplni ženy a mužov v rodičovských rolách (muž živiteľ, žena opatrovatelka;
- b) neochota žien uvoľniť miesto v priestore, ktoré sa tradične pokladá za mocenský priestor žien a udržiavanie sociálnej kontroly nad výchovou a riadením domácnosti - fenomén feminizácie domesticity;
- c) nižšie obetované náklady v prípade dočasnej straty príjmu ženy v dôsledku rodového príjmového rozdielu a pre ženy diskriminačného pracovného trhu;

d) muži nečerpajú rodičovskú dovolenku z dôvodu väčšej moci pri rozhodovaní o rozsahu a náplni starostlivosti - patriarchálna dividenda;

e) nastavenie rodinnej politiky a systému podpory otcovstva.²⁸

Pre nastavenia podpory otcovstva cez nástroje rodinnej politiky boli zistené uplatnením komparatívnej metódy v krajinách OECD v roku 2007 nasledovné poznatky. Priemerná platená materská dovolenka v krajinách OECD bola v trvaní 17,7 mesiacov, z toho FTE²⁹ plateného voľna tvorilo 12,8 týždňa a neplatené voľno 4,9 týždňa.

Nárok na materskú dovolenku v týždňoch a ekvivalentné voľno ako % z príjmu plného pracovného úväzku (FTE, 2007)



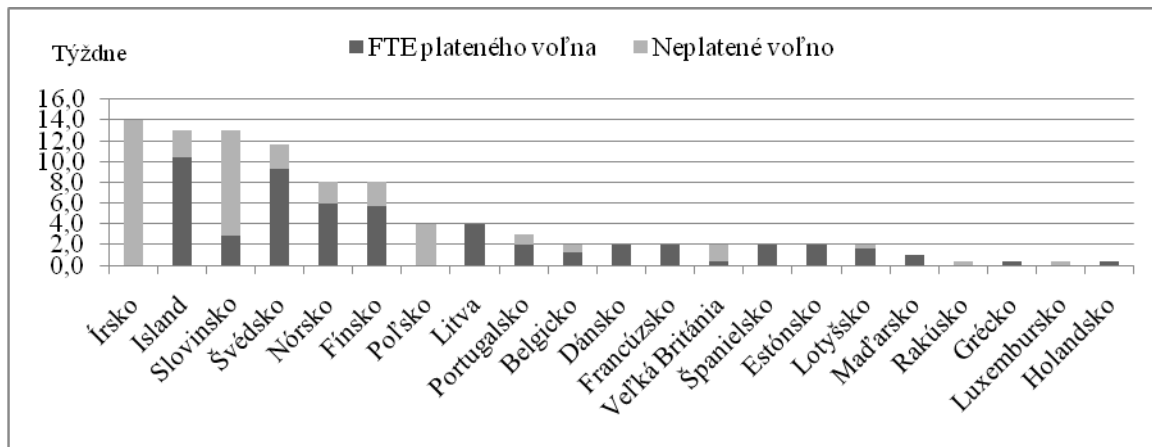
Zdroj: OECD Family Database

Dĺžka materskej dovolenky a výška príspevku/ % náhrady mzdy sú však veľmi rôznorodé. Väčšina krajín uprednostňuje kratšiu materskú dovolenku do 18 týždňov a s plným hradením ušlej mzdy. **Slovensko v rámci OECD patrí medzi krajiny s dlhou, 28-týždňovou materskou dovolenkou s 55 % mierou príspevku, resp. s 15,4 FTE plateného voľna a 12,6 neplateného voľna.** Osobitné otcovské voľno (otcovské kvóty) malo v roku 2007 vyčlenených 20 zo všetkých 30 sledovaných krajín OECD na princípe „užiť, alebo stratit“. Pritom dĺžka vymedzeného voľna je od 2 dní po 14 týždňov, v priemere ide o takmer 10 týždňov otcovského voľna. 100 % miera príspevku počas otcovského voľna je v 11 krajinách (v 55 % krajín s otcovským voľnom) a spravidla má 100 % aj matka počas materskej dovolenky.

²⁸ Doterajšie zistenia potvrdzujú fakt, že neutralita a nezdôrazňovanie roly mužov ako rodičov vo využívaní pojmov rodičovstvo (parenting, nurturing - živiť telesne a citovo) v rodinnej politike sice stiera rodové rozdiely a upozorňuje, že rodičovstvo nemá pohlavie. V spoločnosti s výraznou rodovou deľbou práce v rodinách a na trhu práce, horizontálnou a vertikálnou mocenskou rodovou segregáciou má však zastierací účinok. Ak sa čerpanie rodičovského voľna nechá na dobrovoľnú dohodu medzi otcom a matkou, väčšinou si voľno vyberá matka, aj keď väčšina ľudí deklaruje želanie mať viac vybalancovanú situáciu (Hearn, Pringleová, 2006, s. 377).

²⁹ Pre získanie lepšieho komparatívneho obrazu národných systémov s rôznou dĺžkou a výškou príspevkov, nárokovateľné platené voľno je udávané ako ekvivalent plného príjmu z celkového obdobia plateného voľna, keby bolo vyplatených 100 % príjmu z plného pracovného úväzku. Ekvivalent plného príjmu (FTE) je definovaný ako: dĺžka voľna v týždňoch * príjem (ako percento z priemernej mzdy) získané oprávnenou osobou (OECD, Family Database, 2009a).

Nárok na otcovské voľno v týždňoch a ekvivalentné voľno ako % z príjmu plného pracovného úväzku (FTE, 2007)



Zdroj: OECD Family Database

Väčšina krajín má možnosť ďalšieho rodičovského voľna a ponecháva sa na rodičoch, kto z nich dvoch bude voľno čerpať a uplatní si nárok na príspevok. V praxi to znamená, že rodičovské voľno väčšinou čerpajú opäť matky. Slovensko patrí medzi štáty s najdlhšou rodičovskou dovolenkou (156 týždňov), z ktorých však iba 30,7 týždňa je platených (FTE) a zvyšok, viac ako 2/3 sú „neplatené“ v porovnaní s príjmom z plného pracovného úväzku.³⁰

Systémy rodičovských „dovoleniek“ poskytujú tvorcom a tvorkyniam politikov možnosť sledovať nielen cieľ rovnosti medzi mužmi a ženami per se, ale aj rastúcu potrebu riešenia problému nízkej fertility a znižovanie podielu ľudí v produktívnom veku (starnutie obyvateľstva). Matky tak potrebujú podporu starostlivosti zo strany ich partnerov, aby mohli participovať na trhu práce a zároveň mať deti. Na **prijímanie rodičovskej dovolenky vyhradenej pre otcov sa nazerá v optike ďalších dôsledkov**: a) ženy majú čerpaním rodičovskej dovolenky ťažkosti pri zvyšovaní kariérneho statusu; b) pretrvávanie významných príjmových rozdielov medzi mužmi a ženami (OECD, 2007, s. 115).

2.4. Inštitucionálne zabezpečenie rodovej rovnosti a činnosť Rady vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť

Inštitucionálne zabezpečenie problematiky rodovej rovnosti na parlamentnej úrovni zastrešuje Výbor Národnej rady Slovenskej republiky (NR SR) pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien, ktorý je iniciatívnym a kontrolným orgánom NR SR. V súčasnosti má iniciačnú a konzultačnú funkciu pri Výbore NR SR pre sociálne veci a bývanie Stála komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí.

Na úrovni výkonnej moci bol v roku 2006 vytvorený post **podpredsedu vlády SR pre vedomostnú spoločnosť, európske záležitosti, ľudské práva a menšiny**, ktorý sa v rámci

³⁰ V tejto súvislosti treba uviesť, že najnovšie zmeny, ktoré sa chystajú od januára 2010 v súvislosti so zvýšením rodičovského príspevku na 256 eur, ale zároveň iba pre rodičov, ktorí prispievali do sociálnej poisťovne, nezarábajú najdlhšie 2 roky, sú pozitívne nielen v zmysle šetrenia verejnými financiami, ale aj priblížením ocenenia rodičovskej starostlivosti aspoň k minimálnej mzde.

svojich kompetencií zaoberá problematikou ľudských práv, ako aj diskrimináciou okrem iných dôvodov aj z dôvodu pohlavia. Na Úrade vlády SR pôsobí sekcia ľudských práv a menšín.

V roku 2008 začala fungovať **Rada vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť** ako poradný, koordinačný, konzultatívny a iniciatívny orgán vlády Slovenskej republiky. Rada vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť (ďalej iba „rada“) má dva orgány, ktorými sú exekutívny výbor a konzultačný výbor. Konzultačný výbor je zložený zo zástupcov a zástupkyň mimovládnych organizácií a expertov a expertiek pre problematiku rodovej rovnosti, ktorí sa zaoberajú problematikou v rámci organizácií a inštitúcií, ktoré ich nominovali. Konzultačný výbor je platformou pre rozvoj deliberatívnej demokracie. Mechanizmus práce rady spočíva v nastolení tém, ktoré si vyžadujú prioritnú pozornosť. K témam sa pripravujú písomné materiály, ku ktorým sa rokuje najskôr v konzultačnom výbore. Materiály sa následne predkladajú na rokovanie exekutívneho výboru, ktorý je tvorený predovšetkým tzv. focal point jednotlivých rezortov a ďalších organizácií a inštitúcií verejnej správy, ako sú napríklad úrady samosprávnych krajov. Exekutívnemu výboru sa predkladajú aj závery z rokovania konzultačného výboru. Následne materiály prerokúva rada a oboznamuje sa so závermi obidvoch orgánov a zaujíma ku nim stanovisko. V priebehu rokov 2008 a 2009 sa zasadnutia rady konali pravidelne dvakrát ročne.

Rada nemá vlastný sekretariát. V záujme šetrenia finančnými prostriedkami úlohy sekretariátu plní odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR. Témami zasadnutí rady v roku 2009 boli: Zabezpečenie plnenia Národného akčného plánu na prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách na roky 2009 – 2012; informácia o národných a pilotných projektoch operačného programu Zamestnanosť a sociálna inklúzia, zameraných na problematiku rodovej rovnosti a prevenciu a elimináciu násillia páchaného na ženách; Informácia o Národnom programe starostlivosti o ženy, bezpečné materstvo a reprodukčné zdravie; Vyhlásenie Fóra žien Krajskej organizácie Únie žien Slovenska Košice pri príležitosti Medzinárodného dňa rodiny; Správa o výsledkoch inšpekcie práce pre oblasť „Opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010“, Správa o výsledkoch inšpekcie práce v oblasti „Posilnenie rovnosti príležitostí – rovnosť v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty“ za rok 2008; Informácia o 98. zasadnutí Generálnej konferencie práce Medzinárodnej organizácie práce, Ženeva, jún 2009; Informácia o Návrhu memoranda o spolupráci medzi vládou SR a KOZ SR pri uplatňovaní rodovej rovnosti; Návrh národného akčného plánu rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013.

V rámci štruktúry MPSVR SR sa rodovou rovnosťou a rovnosťou príležitostí zaoberá od 15. marca 2007 odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí v priamej riadiacej a kontrolnej pôsobnosti ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Viac ako desaťročná história odboru začala v roku 1999, keď bol na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR zriadený odbor rovnosti príležitostí v riadení sekcie rodinnej politiky. Kompetencie odboru boli v roku 2003 rozšírené aj na oblasť antidiskriminácie a odbor pracoval pod názvom odbor rovnosti príležitostí a antidiskriminácie. V roku 2005 odbor zmenil v rámci transformácie

štruktúry Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR svoju náplň v zmysle nového názvu odboru rodinnej a rodovej politiky. Pri odbore rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí pôsobí od roku 2007 podporné stredisko pre rovnosť príležitostí, ktorého hlavným cieľom je koordinácia a implementácia horizontálnej priority Rovnosti príležitostí, jej monitorovanie a hodnotenie na úrovni operačných programov, metodické vedenie, poradenstvo a konzultácie, ako aj zabezpečovanie publicity a informovanosti o využívaní štrukturálnej pomoci vo vzťahu k horizontálnej prioritě Rovnosť príležitostí.

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR bol v roku 2008 gestorom prípravy *Správy o prerokovaní Druhej, tretej a štvrtej periodickej správy Slovenskej republiky k Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* vo Výbore OSN pre odstránenie diskriminácie žien. Záverečné zistenia Výboru pre odstránenie diskriminácie žien boli doručené Slovenskej republike v auguste 2008 a boli významne ovplyvnené tieňovou správou, vypracovanou slovenskými mimovládnyimi organizáciami v oblasti rodovej rovnosti a ochrany ľudských práv žien, ktorá v mnohom doplnila správu Slovenskej republiky. Výbor uznal niektoré zlepšenia v odstraňovaní všetkých foriem diskriminácie žien, zároveň však zistil aj nedostatky:

- prekážky v prístupe mnohých žien k právnej ochrane pred diskrimináciou
- neochota štátu uplatňovať dočasné vyrovnávacie opatrenia aj na základe pohlavia
- nízke zastúpenie žien v rozhodovacích procesoch a politických orgánoch
- obmedzený prístup žien a dospievajúcich dievčat k službám sexuálneho a reprodukčného zdravia
- neriešená viacnásobná diskriminácia rómskych žien a násilie páchané na ženách

Záverečné zistenia Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien aj so stanoviskom jednotlivých štátnych a verejných orgánov k odporúčaniam prerokovala vláda Slovenskej republiky a zobrala na vedomie dňa 14. októbra 2009 uznesením č. 727/2009 s konštatovaním nekorešpondencie časti odporúčaní s postojmi vlády Slovenskej republiky.

V priebehu roku 2009 boli v oblasti rodovej rovnosti schválené vládou Slovenskej republiky viaceré strategické dokumenty, ktorých gestorom prípravy bol odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR:

- *Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013, schválená vládou Slovenskej republiky SR dňa 8. apríla 2009 SR uznesením č. 279/2009*

Vypracovanie stratégie bolo jedným z hlavných odporúčaní komisie CEDAW, ktorá napadla neexistenciu takéhoto dokumentu vzhľadom na neaktuálnosť predchádzajúcich materiálov v tejto oblasti. Materiál sa vytváral niekoľko mesiacov v spolupráci s členkami a členmi Rady vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť a jej exekutívneho a konzultačného výboru. „Cieľom stratégie je začleniť rodové hľadisko do tvorby a realizácie politik na všetkých úrovniach a stupňoch riadenia a vo všetkých procesoch ich prípravy a realizácie ako právne záväzný prístup vyplývajúci z článku 29 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) a vytváranie novej architektúry rodových vzťahov“.

- *Národný akčný plán na prevenciu a elimináciu násilia na ženách na roky 2009 – 2012, schválený vládou Slovenskej republiky dňa 17. júna 2009 uznesením č. 438/2009*

Akčný plán je už druhým akčným plánom v tejto oblasti a nadväzuje na predchádzajúce programové obdobie. Aj keď mnohé úlohy z prvého plánu boli vykázané ako formálne splnené, viaceré sa presunuli do druhého a pridané boli aj nové oblasti. Za najviac kritizované zo strany MVO, ale aj Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien bola neexistencia komplexnej právnej úpravy rodovo podmieneného násilia, nedostatočné sociálne služby podľa špecifických potrieb žien zažívajúcich násilie vrátane intervenčných tímov. Príprava, ako aj schvaľovanie akčného plánu, bola sprevádzaná medializovaným sporom medzi odborom rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí MPSVR SR a mimovládnyimi organizáciami a ich pripomienkou verejnosti vzťahujúcou sa na ignorovanie a nezpracovanie návrhov mimovládnych organizácií.³¹

- *Memorandum o spolupráci medzi vládou SR a KOZ SR pre uplatňovaní rodovej rovnosti schválené vládou Slovenskej republiky dňa 30. septembra 2009*

Účelom memoranda je zníženie rodových mzdových rozdielov na všetkých úrovniach pôsobnosti signatárov memoranda a prispieva tak k plneniu Plánu rovnosti žien a mužov Európskej komisie na roky 2006 – 2010, ktorého cieľom je posilniť rodový rozmer Lisabonskej stratégie a prínosom Slovenskej republiky ku kampani Európskej komisie k rodovým mzdovým rozdielom „Rovnaký plat za rovnocennú prácu“. Impulzom pre vypracovanie návrhu boli závery seminára organizovaného Komisiou pre rovnosť príležitostí žien a mužov KOZ SR v dňoch 28. - 29. 5. 2009 v Piešťanoch. KOZ doplnil memorandum o monitorovací mechanizmus.

MPSVR SR, odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí zorganizovali konferencie „Manažment prorodových a prorodinných vzťahov“ (2008), Rodová rovnosť - nové otázky, nové výzvy (2008) a „Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách“ (2009). Okrem MPSVR SR, odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí od roku 2000 organizuje každoročne súťaž Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Od roku 2008 nastala zmena v názve súťaže na Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí. Inštitút pre výskum práce a rodiny, ktorý vyhodnocuje súťaž, pripravil pre súťaž nový dotazník a komentár k dotazníku. Odbor v roku 2009 participoval na príprave dvoch národných projektov „Inštitútu rodovej rovnosti“ a „Systémová podpora prevencie a eliminácie násilia v oblasti koordinácie a výkonu služieb krízových intervenčných centier a tímov“.

V rámci inštitucionálneho zabezpečenia problematiky rodovej rovnosti má významnú úlohu Slovenské národné stredisko pre ľudské práva ako nezávislá právnická osoba plniaca nezastupiteľné úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv

³¹ Akčný plán bol tvorený v spolupráci s Expertnou skupinou pre prevenciu a elimináciu násilia páchaného na ženách a v rodinách pri Rade vlády SR pre prevenciu kriminality. Od schválenia dokumentu sa však expertná skupina počas roka 2009 už nezvolala, pritom niektoré úlohy vyplývajúce z plánu si vyžadovali už plnenie. Navyše činnosť Rady vlády SR pre prevenciu kriminality neinformuje ostatných aktérov a aktérky z oblasti násilia páchaného na ženách o svojej činnosti; dokladom toho je realizácia prieskumu obetí kriminality MS SR, pričom Štatistický úrad SR realizoval pilotný viktimitizačný prieskum bez vzájomnej kooperácie.

dieťaťa a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Antidiskriminačný zákon ustanovil stredisko za jedinú slovenskú inštitúciu pre posudzovanie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Osobitne sa zaoberá otázkami diskriminácie na základe pohlavia v pracovných vzťahoch.

Komisia pre rovnosť žien a mužov pri Konfederácii odborových zväzov bola konštituovaná v rámci Konfederácie odborových zväzov SR na presadzovanie rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi v rámci sociálneho dialógu a kolektívneho vyjednávania. Komisia vyvíja snahu o celkové zlepšenie postavenia žien a mužov v praxi odborových zväzov a v celej spoločnosti.

Verejný ochranca práv / ombudsman nezávislý orgán, oprávnený chrániť občanov, ak boli nezákonným alebo nesprávnym úradným postupom alebo nečinnosťou orgánov verejnej správy porušené alebo ohrozené ich základné práva a slobody. Takto chápaný ombudsman však svoju činnosť nevykonáva len v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov, ale v celom komplexe základných ľudských práv a slobôd.

Najväčšie nedostatky v inštitucionálnom zabezpečení:

- závažným nedostatkom inštitucionálneho zabezpečenia politiky rodovej rovnosti na Slovensku je často formálne plnenie úloh v rámci rôznych stratégií, akčných plánov, často bez adekvátneho finančného krytia, len ako súčasť už i tak napätých rozpočtových kapitol viacerých rezortov či samospráv,
- nerealizovalo sa zvyšovanie personálnych kapacít v jednotlivých rezortoch s cieľom presadzovania rodového prístupu a vytváranie systemizovaných miest v tejto oblasti je vzhľadom na šetrenie vo verejnej sfére ohrozené,
- chýba systematické, kvalitné a úplné vzdelávanie v oblasti rodovej rovnosti, ako aj akreditovaný študijný odbor, ktorý by saturoval personálne a poznatkové potreby štátnej aj verejnej sféry v tejto oblasti.

Zhrnutie

V Slovenskej republike počas ostatných piatich rokov pokračoval pozitívny vývoj v mierach zamestnanosti, ekonomickej aktivity a raste miezd. Z pozitívneho vývoja však prosperovali viac muži ako ženy, čím sa rodové rozdiely ešte viac prehĺbovali alebo stagnovali. Takýto vývoj má napr. miera zamestnanosti s rodovým rozdielom 15,4 p. b., zamestnanosť žien a mužov s deťmi do 12 rokov – 31,1 p. b., miera zamestnanosti starších osôb 32,5 p. b. Vždy v neprospech žien.

Ženy na Slovensku zarábajú o 20 – 25 % menej ako muži, napriek tomu, že podiel žien študujúcich na vysokých školách už niekoľko rokov prevyšuje počet študujúcich mužov. V roku 2008 dosiahol rodový mzdový rozdiel v neupravenej forme 20,9 %, rozdiel vypočítaný z hrubej mesačnej mzdy 24,1 %. Veľký podiel na rodových mzdových rozdieloch má horizontálna rodová segregácia ekonomických sektorov, ktorá sa od roku 2003 do roku 2008 prehĺbila. To znamená, že ženy pracujú v porovnaní s mužmi v ekonomických sektorov so spravidla nižším ekonomickým ohodnotením. Vertikálna segregácia zostala za sledované

ročné obdobie rovnaká, t. z. ženy pracujú stále v nižších triedach zamestnaní v porovnaní s mužmi, napriek už spomínanému zvyšujúcemu sa podielu vysokoškolsky vzdelaných žien v populácii. Rodová rigidita trhu práce na Slovensku pretrváva.

Pritom aktuálne štúdie potvrdzujú výrazné ekonomické zisky z presadzovania rodovej rovnosti a vyrovnávania rodových rozdielov. Zároveň sa podporou vyššej ekonomickej aktivity žien znižuje detská chudoba, zvyšuje sa fertilita a vzhľadom na starnutie populácie sa stabilizuje aj dôchodkový a sociálny systém krajiny.

Na Slovensku sa do konca roka 2008 darilo celkovú aj dlhodobú nezamestnanosť znižovať úspešnejšie u mužov. Rodové rozdiely sa však prehĺbovali a za tejto situácie dochádza k ruptúre v ekonomickom vývoji, zamestnanosti a nezamestnanosti. Už koncom roka 2008 sa dosah ekonomickej krízy začína prejavovať u žien aj mužov. Ženy sa na trhu práce stávajú ešte rizikovejšou skupinou, ako boli predtým a vzhľadom na väčšinový dvojpríjmový model rodinných domácností sa v prípade straty zamestnania partnera stávajú výhradnými žiteľkami rodín, o jednorodičovských rodinách spravidla na čele s matkou ani nehovoriac.

V situácii výrazných rodových rozdielov, nezamestnanosť mužov počas prvých troch štvrtrokov 2009 dobieha nezamestnanosť žien, miera nezamestnanosti žien zostáva však stále vyššia. Aj keď sú krízou zasiahnuté mužsky dominantné sektory viac, kríza zasahuje aj rodovo zmiešané odvetvia. Na Slovensku v druhom štvrtroku 2009 bolo nezamestnaných z priemyselnej výroby 52 tis. mužov, ale aj 41,9 tis. žien, z veľkoobchodu a z maloobchodu 16, 9 tis. žien a 8 tis. mužov. Proti krízové opatrenia sú pritom väčšinou rodovo neutrálne a len veľmi málo prihliadajú na už aj tak rodovo rigidný a pre ženy diskriminačný pracovný trh.

Pretrvávajúce rodové nerovnosti sa odzrkadľujú aj v parametroch sociálneho vylúčenia a rizika chudoby. Zatiaľ čo miera rizika chudoby pred sociálnymi transfermi vykázala v roku 2008 rodový rozdiel 1 p. b., po transferoch sa zvyšuje už na 2 p. b. Starobný dôchodok dosahuje takmer 20 % rozdiel, čo má zrejme dopad aj na veľmi vysoký podiel 60 a viac ročných žien v systéme hmotnej núdze (72 % zo všetkých žien v systéme DHN). V súčinnosti s vekom, ako ďalším výrazným faktorom rodovej diskriminácie, sa u žien po dosiahnutí 55 rokov v porovnaní s mužmi výrazne znižuje zamestnanosť a vylúčenie z trhu práce, čo sa odzrkadľuje na 13 % podiel žien 65 a viacročných v riziku chudoby (u mužov 4 %) s rastúcou tendenciou rodového rozdielu. V tejto súvislosti možno hovoriť nielen o feminizácii staroby, ale aj o feminizácii chudoby.

Nedostatočne reflektované a s nízkou efektívnosťou riešené problémy rodovej rovnosti vo verejných politikách sú dôsledkom alebo aj príčinou výraznej rodovej mocenskej asymetrie, kedy v národnom parlamente je 18 % žien, na regionálnej úrovni 15 % a na samosprávnej úrovni 20,6 %, a to pri 51,4 % žien v populácii.

Na základe výskumov Inštitútu pre výskum práce a rodiny je rodová stereotypizácia navyše utvrdzovaná aj glorifikáciou materstva a vylučovaním otcov zo starostlivosti o vlastné deti rodovo neutrálne nastavenými opatreniami starostlivosti o deti, ako aj dĺžkou či filozofiou rodičovskej „dovolenky“. Premietnutím miery príspevkov do priemerného plného príjmu

ženy sa z 28-týždňov materskej stáva iba 15,4 týždňa plne plateného voľna a z 156 týždňovej rodičovskej dovolenky iba 30,7 týždňov plného príjmu. Materstvo je tak výrazne diskriminačným faktorom, ktorý v súčinnosti s následnou dvojnásobne vyššou distribúciou neplatenej práce žien, zakladá ďalšie prehlbovanie znevýhodnenia žien a zvyšuje riziko ich závislosti od sociálneho systému, a teda budúcich nákladov štátu v dôsledku rodových nerovností.

V situácii výrazných rodových nerovností nebude už postačujúce deklarovanie podpory rodovej rovnosti. Rozhodnutie v záujme sociálnej kohézie, sociálnej spravodlivosti a využitia autentického potenciálu žien aj mužov by mali smerovať k odstraňovaniu príčin vzniknutej situácie aj za cenu dočasných vyrovnávacích opatrení.

Zoznam referencií

- Barošová, M., 2009, Tabuľky o nezamestnanosti mužov a žien, spracované pre potreby Koordinačnej pracovnej skupiny pre otázky znižovania dlhodobej nezamestnanosti žien a zvyšovania miery zamestnanosti starších žien podporou podnikania a samostatnej zárobkovej činnosti (poradný orgán pôsobiaci pri ÚPSVR SR), nepublikované
- Demography report 2008, Meeting Social Needs in an Ageing Society, Európska komisia, ISBN 978-92-79-10172-4
- EGGE, 2009, The National Reform Programmes 2008 and the gender aspects of the European Employment Strategy Final Report, dostupne online 23. 1. 2010: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2479&langId=en>
- EK, 2008: Equality between women and men – 2008, Commission of the European Communities, Brussels
- EK, 2009, Report from the Commision to the Council, the European Parliament, the EESC and the Commitee of the Regions, Equality between women and men – 2010
- EK, 2009a, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men: Opinion on the effectiveness of the current legal framework on equal pay for equal work or work of equal value in tackling the gender pay gap, dostupné online 23. 1. 2010: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3176&langId=en>
- EK, 2009b, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men: Opinion on the gender perspective on the response to the Economic and financial crisis, dostupné online 21. 1. 2010: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>
- EK, 2009c, Report from the Commision to the Council, the European Parliament, the EESC and the Commitee of the Regions, Equality between women and men – 2010/statistical annex
- EK, 2009d, Gender segregation in the labour market Root causes, implications and policy responses in the EU, ISBN 978-92-79-12435-8
- Fthenakis, W. E., ed., 2006: Facetten der Vaterschaft. Perspektiven einer innovativen Väterpolitik, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin, dostupné online 14. 9. 2009: http://www.vaeter-aktuell.de/haeusliche_gewalt/BMFSFJ_Facetten_der_Vaterschaft.pdf
- Hearn, J., 1999: A Crisis in Masculinity, or New Agendas for Men?, in Walby, s.(ed): New Agendas for Women, Macmillian, London
- Hearn, J., Pringle, K., 2006: *Men, masculinities and Children: some European perspectives*, Critical Social Policy, Vol. 26 (2) 365 – 389
- Kešelová, D., 2009, Príčiny zaostávania SR v plnení lisabonských cieľov v oblasti zamestnanosti – hĺbková analýza miery zamestnanosti a postavenia na trhu práce osobitných skupín IVPR, dostupné online 20. 1. 2010: http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Keselova/Priciny_Keselova.pdf
- Kostolná, Z., 2009, Podpora zamestnávania starších ľudí, IVPR, dostupné online 20.1.2010: <http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2009/Kostolna/Kostolna.pdf>

- Löfström, A., 2009, Gender equality, economic growth and employment, dostupné 20.10. 2009: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4030&langId=en>
- MPSVR SR, 2008, Správa o sociálnej situácii obyvateľstva Slovenskej republiky za rok 2008, dostupné online 21.1.2010: <http://www.employment.gov.sk/index.php?id=17233>
- MPSVR SR, ORRRP, 2009, Systém koordinácie implementácie horizontálnej priority Rovnosť príležitostí pre programové obdobie 2007 – 2013, Verzia 4.1, dostupné online 6. 1. 2010: http://www.gender.gov.sk/get_file.php?sID=4e41b1b7410414ba59507010f2b1a53c&SMC=1&id=680
- MPSVR SR, 2009, Nová architektúra rodových vzťahov v organizáciách a inštitúciách, ISBN 978-80-89125-14-2
- MPSVR SR, 2008, Rodová rovnosť - nové otázky, nové výzvy, ISBN 978-80-970103-9-3
- Odpočet plnenia úloh vyplývajúcich pre Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky z Programového vyhlásenia vlády Slovenskej republiky za obdobie od 7. júla 2006 do 30. júna 2009, dostupné online 28.1.2010: <http://www.employment.gov.sk/index.php?id=17190>
- OECD, 2007: Babies and Bosses. Reconciling Work and Family Life, ISBN 978-92-64-03244-6
- OECD, Family Database, 2009 a, *Key characteristics of parental leave system*, dostupné online 18. 9. 2009: <http://www.oecd.org/dataoecd/45/26/37864482.pdf>
- Pollert, A. 2005, Gender, Transformation and Employment in Central Eastern Europe, in *European Journal of Industrial Relations* 11(2) 213–230
- Regional review progress, 2009, Being +15 meeting, UNECE, dostupné online 6. 1. 2010, http://www.unece.org/gender/documents/Beijing+15/Item3_Regional%20synthesis-English.pdf
- Rubery, J., Humphries, J., Fagan, C., Grimshaw, D. and Smith, M. 2003, “Equality as a Productive Factor” in Burchell, B., Deakin, S., Michie, M. and Rubery, J. (eds.) *Systems of Production: markets, organisations and performance*, Routledge
- Second European Quality of Life Survey, 2009, Eurofond, Luxemburg, ISBN 978-92-897-0847-0
- Smith, M., 2009, Analysis Note: Gender Equality and Recession, Grenoble Ecole de Management, for EGGE – European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues – Fondazine Giacomo Brodolini, dostupné online 20. 1. 2010: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2839&langId=en>
- Stanovisko orgánov verejnej správy a iných organizácií k odporúčaniam obsiahnutým v Záverečných zisťeniach Výboru pre odstránenie diskriminácie žien, dostupné online 25.1.2010: [http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/2082D590A0DBBADBC1257642004242C1/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/2082D590A0DBBADBC1257642004242C1/$FILE/Zdroj.html)
- Smith, M., Bettio, F., 2008, Analysis Note: the Economic Case for Gender Equality, dostupné online 13. 1. 2010: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3971&langId=en>
- Záverečné zistenia Výboru pre odstránenie diskriminácie žien: Slovenská republika, dostupné online 20. 1. 2010: [http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/D794613233797D5AC125764300291B54/\\$FILE/Zdroj.html](http://www.rokovania.sk/appl/material.nsf/0/D794613233797D5AC125764300291B54/$FILE/Zdroj.html)