

**Podkladová analýza prioritných oblastí
pre prípravu Národnej stratégie rodovej rovnosti**

Spracovala: Jarmila Filadelfiová

Podľa požiadavky zadávateľa (MPSVR SR - ORRRP) sa analýza člení do nasledovných štyroch častí: oblasť ekonomická, hospodárska, sociálna a zdravotníctva; oblasť rodiny; oblasť verejného a politického života; oblasť výskumu, vzdelávania, školstva, médií a kultúry. Jednotlivé oblasti sa ďalej členia do užších tematických okruhov.

1. Oblasť ekonomická, hospodárska, sociálna a oblasť zdravotníctva

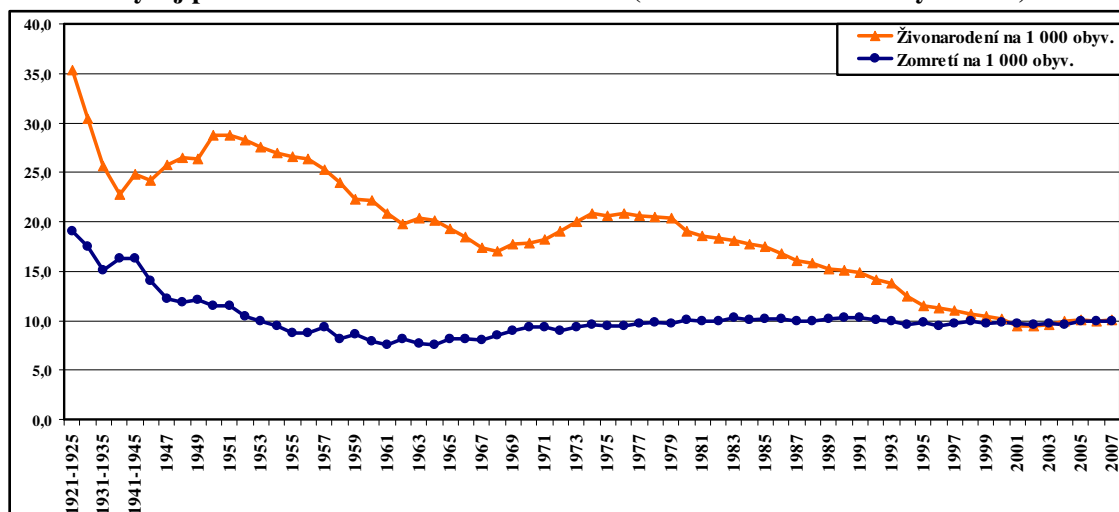
1.1. **RODOVÉ ROZDIELY NA TRHU PRÁCE A V (NE)ZAMESTNANOSTI**

✓ **Starnutie populácie a pracovnej sily – rýchlejšie a intenzívnejšie za ženy**¹

Veková skladba každej populácie je v rozhodujúcej miere priamym odrazom dlhodobých trendov v najzákladnejších demografických procesoch. Ako sa v krajine vyvíja pôrodnosť a úmrtnosť a ako sa darí predlžovať strednú dĺžku života, to sú tie základné demografické faktory, ktoré rozhodujú o tom, či daná populácia starne alebo sa posúva k prevahe mladších vekových skupín (Vaňo 2003, 2005, 2007; Jurčová 2006; Pilinská 2005; Filadelfiová 2004, 2005a, 2005b).

Čo sa týka pôrodnosti, Slovensko v priebehu minulého storočia zažilo tri obdobia jej poklesu: prvý sa odohrával od začiatku 20. rokov (do konca druhej svetovej vojny), druhý od začiatku 50. (do konca rokov 60-tych), tretí od konca 70. rokov – a trvá prakticky až dodnes. Vôbec najnižšia pôrodnosť sa zaznamenala v roku 2001 a 2002, kedy sa narodilo 9,5 živých detí na 1 000 obyvateľov. Od roku 2002 sa hrubá miera pôrodnosti zvýšila, ale iba veľmi mierne: za rok 2007 to bolo 10 živonarodených na 1 000 obyvateľov, čo predstavovalo 54 424 narodených detí.

Vývoj pôrodnosti a úmrtnosti na Slovensku (1921 - 2007 na 1 000 obyvateľov)



Zdroj: Stav a pohyb obyvateľstva v SR v r. 1920-2003. Bratislava, ŠÚ SR 1950-2004. Informácia o demografickom vývoji v roku 2007. ŠÚ SR (portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8435).

¹ Táto časť je spracovaná na základe prác autorky publikovaných ako: Filadelfiová, J.: *Populačný vývoj a štruktúra rodín*. In: M. Kollár, G. Mesežnikov (ed.): *Slovensko 2004: Súhrnná správa o stave spoločnosti*. Bratislava, IVO 2004; Filadelfiová, J.: *Demografický vývoj a rodina*. In: S. Szomolányi (ed.): *Spoločnosť a politika na Slovensku: Cesty k stabilite 1989-2004*. Bratislava, Univerzita Komenského 2005; Filadelfiová, J.: *Demografická situácia a správanie rodín vz. verejná politika*. *Sociológia* 37, č. 5, 2005; Filadelfiová, J. – Bútorová, Z. (ed.): *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, IVO 2007.

Úplne iný trend vykazuje úmrtnosť: jej hrubá miera postupne klesala do začiatku 60. rokov, zatým nasledovalo desaťročné rastu a od začiatku 70. rokov sa ustálila okolo úrovne 10 zomretých na 1 000 obyvateľov. V roku 2007 zomrelo 53 856 ľudí (na 1 000 obyvateľov to bolo rovnakých 10 úmrtí).

Vybrané charakteristiky úmrtnosti žien a mužov SR (rok 2006)

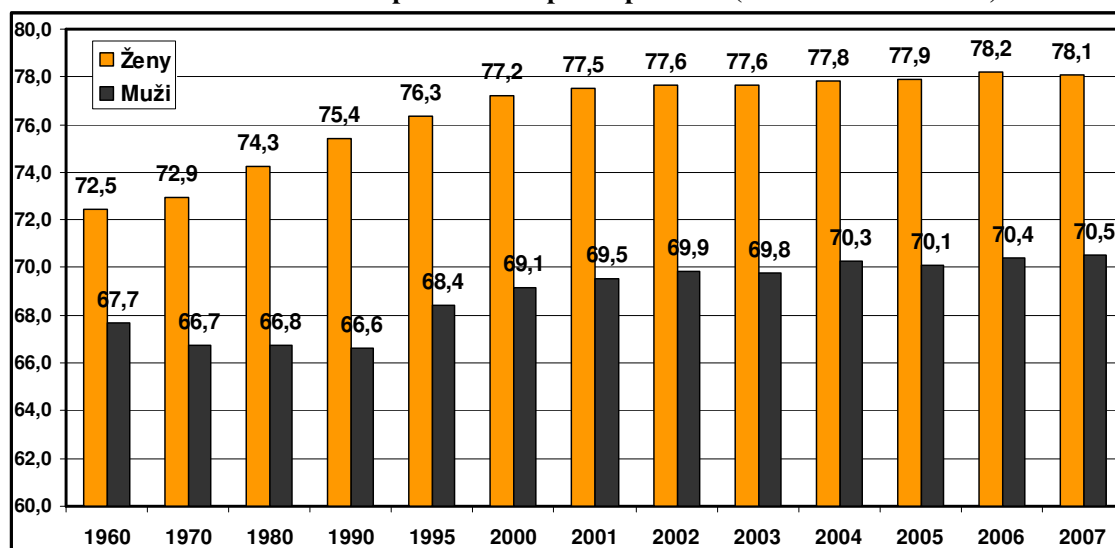
	Muži	Ženy
Počet zomretých (abs. počty)	28 091	25 210
Priemerný vek zomretých (v rokoch)	67,1	75,5
Podiel zomretých v predproduktívnom a produktívnom veku na celku zomretých (v %)	29,7	8,9

Zdroj: Ženy a muži SR v EÚ. ŠÚ SR, Bratislava 2007.

Výraznou črtou úmrtnosti na Slovensku je veľký rodový rozdiel – **úmrtnosť mužov je dlhodobo podstatne vyššia ako úmrtnosť žien**. Každoročne zomiera asi o 3 tisíc mužov viac ako žien, a muži zomierajú v skoršom veku ako ženy. Kým priemerný vek zomretých mužov v roku 2006 predstavoval 67,1 rokov, za ženy 75,5 rokov (o 7,4 roka viac). Líši sa i podiel zomretých v predproduktívnom a produktívnom veku na celku zomretých: za mužov tvoril 29,7 % a za ženy ani 9 %.

Rozdiely v úmrtnosti žien a mužov sa podpisujú aj na strednej dĺžke života pri narodení, ktorá je za mužov SR omnoho nižšia. Za polstoročie sa zvýšila v prípade mužov iba o 2,70 roka, za ženy o 5,73 roka. V roku 2007 dosiahla na Slovensku stredná dĺžka života pri narodení pre mužov 70,5 rokov a pre ženy 78,1 rokov. Rozdiel medzi mužmi a ženami sa od roku 2002 pohybuje okolo 8 rokov.

Stredná dĺžka života pri narodení podľa pohlavia (1960 – 2007 v rokoch)



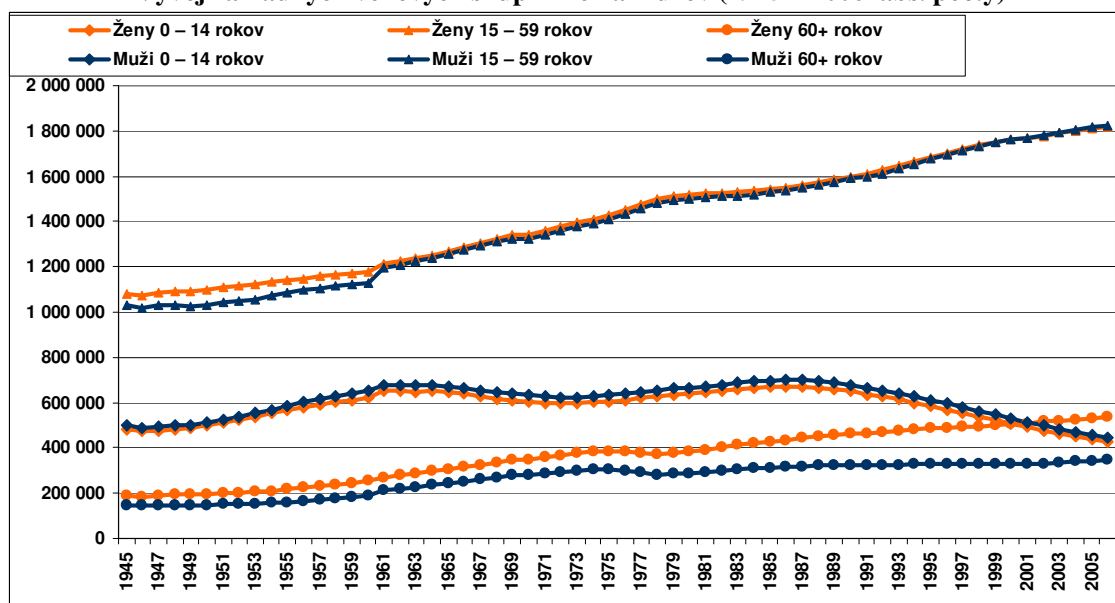
Zdroj: Stav a pohyb obyvateľstva v SR v r. 1920-2003. Bratislava, ŠÚ SR 1950-2004. Informácia o demografickom vývoji v roku 2006. ŠÚ SR (portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8435).

Pokles pôrodnosti so sebou prináša úbytok detskej zložky obyvateľstva a **celkové starnutie populácie**. Predlžovanie strednej dĺžky života tento proces ešte zintenzívňuje, rodový rozdiel v úmrtnosti ho zasa posúva viac do populácie žien. Hoci Slovensko v porovnaní s mnohými inými krajinami pôvodnej EÚ-15 z hľadiska uvedených troch ukazovateľov dosť výrazne zaostáva² a dopady

² Hrubá miera pôrodnosti sa za rok 2006 v krajinách EÚ-27 pohybovala od 15,1 (Írsko) do 8,2 (Grécko) živonarodených na 1 000 obyvateľov: vyššie hodnoty než Slovensko dosiahlo 15 krajín (okrem Írska napr. Francúzsko, Veľká Británia, severné štáty, Nemecko, Luxembursko či Holandsko), za Slovenskom zostali výlučne krajiny východnej a južnej Európy. Rovnako 15 krajín malo podstatne nižšiu úmrtnosť ako SR: hrubá miera úmrtnosti sa za EÚ-27 pohybovala od 14,7 úmrtí na 1 000 obyvateľov za Bulharsko po 6,3 za Írsko. Podobnú pozíciu v strede rebríčka krajín dosahuje SR aj na základe strednej dĺžky života žien pri narodení, pri

na vekovú štruktúru populácie nie sú zatiaľ také výrazné ako tam, napriek tomu sú viaceré zmeny zreteľné. Starnutie populácie sa postupne stáva veľkou výzvou aj pre Slovensko: najnovší vývoj predznamenáva prehĺbenie zmien vo vekovej štruktúre – nie len celkovej, ale aj jej produktívnej časti. **Pracovná sila na Slovensku starne**, čo bude pre trh práce znamenať **rastúci vplyv pracovných vzorov staršej generácie**.

Vývoj základných vekových skupín žien a mužov (1945 – 2006 abs. počty)



Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Dlhodobý pokles pôrodnosti sa začal prejavovať na úbytku najmladšej generácie – od konca 80. rokov pretrváva až do súčasnosti. Len od roku 1990 klesol podiel detí na celku populácie z 25 % na 16 % v roku 2006 (o 9 %). Na Slovensku sa takmer celý tento úbytok populácie detí posúval do nárastu strednej generácie. Zastúpenie najstaršej skupiny vymedzenej vekom 60+ rokov sa zatiaľ zvyšovalo iba mierne: o 1,5 % od roku 1990; podiel mužov vo veku 60 a viac rokov tvoril v roku 2006 len 6,4 % a podiel žien 9,9 % z celkovej populácie³.

porovnávaní strednej dĺžky života mužov je to ešte o niekoľko priečok horšie: viacero krajín dosiahlo alebo sa priblížilo k hranici v prípade žien 80 rokov a v prípade mužov 75 rokov (napríklad Fínsko, Švédsko, Veľká Británia či Rakúsko) (*Statistics in Focus – Population and Social Condition 41/2007*. Eurostat 2007).

³ Stav, keď sa úbytok detí ešte neprelieva do rastu najstarších, dostal názov demografický bonus či okno príležitostí: situácia poskytuje krajine čas pripraviť sa na skutočné starnutie – na rýchly prírastok poproduktívnych obyvateľov.

Priemerný vek populácie SR a indexy starnutia podľa pohlavia (1999 - 2006, relatívne údaje)

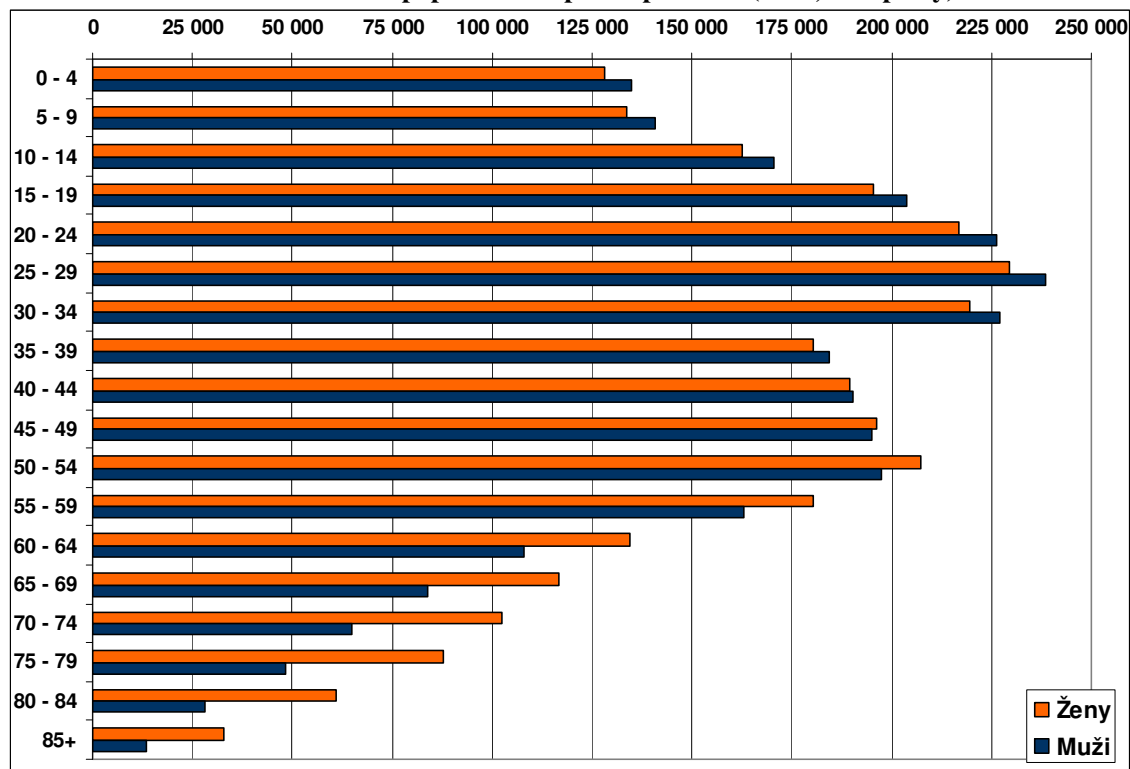
	1990	1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Priemerný vek									
Ženy	34,9	36,0	37,5	37,7	38,0	38,4	38,4	39,0	39,3
Muži	32,1	33,0	34,4	34,6	34,9	35,2	35,5	35,8	36,1
Index starnutia									
Ženy	51,0	61,5	75,8	77,5	80,8	84,2	87,5	90,8	94,5
Muži	32,3	37,3	44,5	44,9	46,5	48,1	49,7	51,6	53,5
Ekonomické zaťaženie									
Index celkového zaťaženia	54,9	49,7	44,2	43,1	42,0	41,0	40,2	39,5	38,9
Index závislosti mladých	38,8	33,3	27,7	26,8	25,7	24,8	23,9	23,2	22,4
Index závislosti starých	16,1	16,4	16,5	16,3	16,3	16,3	16,3	16,4	16,5

Poznámka: Index starnutia = počet obyvateľov 65+ na 100 detí 0 – 14 rokov. Index celkového zaťaženia = počet závislých osôb (0 – 14 rokov a 65 a viac rokov) na 100 osôb v produktívnom veku (15 – 64 rokov).

Zdroj: Vaňo, 2003, 2007.

Pre SR je zrejماً rozdielna rýchlosť nárastu najstaršej generácie podľa pohlavia. V dôsledku spomínanej vyššej a skoršej úmrtnosti mužov je **starnutie podstatne intenzívnejšie v rámci žien SR**. Časové rady o vekovej a pohlavnej štruktúre populácie svedčia nielen o jej starnutí, ale naznačujú tiež postupujúcu **feminizáciu staroby** na Slovensku. Tú potvrdzujú aj iné ukazovatele vekovej štruktúry populácie: priemerný vek žien je o 3 roky vyšší ako priemerný vek mužov (v porovnaní s rokom 1999 vzrástol priemerný vek za obidve pohlavia o celé 2 roky); taktiež index starnutia populácie vyjadrujúci vzájomný pomer najstaršej a najmladšej generácie je výrazne vyšší za ženy (a u oboch pohlaví tento index za obidve pohlavia rýchlo narastá).

Veková štruktúra populácie SR podľa pohlavia (2006, abs. počty)



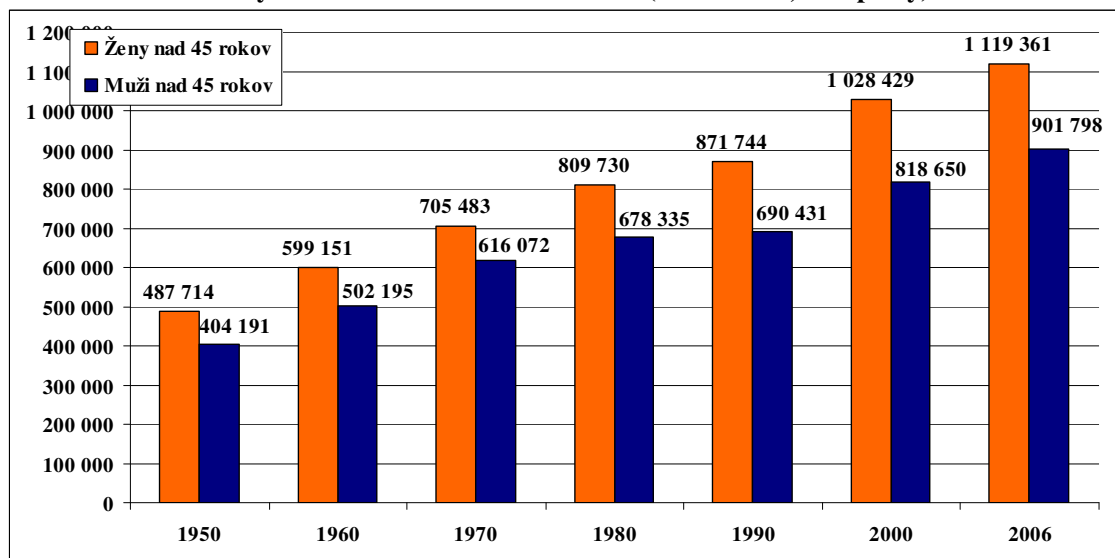
Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Výsledná veková štruktúra žien a mužov Slovenska poukazuje na **zlomové postavenie vekovej kategórie 45 rokov**. Práve táto veková skupina totiž „obracia“ vzájomný pomer v početnosti mužov a žien: v mladších vekových skupinách ako 45 rokov mierne prevažujú muži, po veku 45 rokov dochádza k početnej prevahe žien.

Porovnanie jednotlivých vekových skupín mužov a žien ukazuje ešte ďalší príznačný rys. Pre vekovú štruktúru SR platí, že **čím je veková skupina staršia, tým je prevaha žien vyššia**. Zatiaľ čo napríklad vo vekovej kategórii 45-49 rokov bol podiel žien 50,1 % z celkového počtu obyvateľov tohto veku, u kategórie 65-69 rokov to už bolo 58,2 % a za skupinu obyvateľov 85-ročných a starších dosiahol podiel žien 70,9 % – to na druhej strane znamená, že v tejto najstaršej vekovej skupine populácie Slovenska sú muži zastúpení menej ako 30 %. Z celku populácie predstavujú ženy počas posledných rokov viac ako 51 %, konkrétne v roku 2006 tvorili 51,5 %.

Pozrime sa bližšie na vekovú skupinu 45 a viac rokov – a z hľadiska trhu práce. Rozhodne sa o nej nedá hovoriť ako o nejakej zanedbateľnej časti populácie Slovenska. V roku 2006 tvorili ženy a muži vo veku 45 a viac rokov 37,4 % všetkých obyvateľov (ženy 20,7 % a muži 16,7 %). Tiež je pre túto časť populácie charakteristický rýchly rast – za dva roky vzrástol jej podiel o celé jedno percento. O dynamickom raste tejto skupiny svedčia aj absolútne počty žien a mužov v porovnaní desaťročí.

Ženy a muži vo veku 45 a viac rokov (1950 - 2006, abs. počty)



Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Kým v roku 1950 nedosahovala početnosť žien a mužov nad 45 rokov ani 900 tisíc, o polstoročie neskôr to už bolo viac ako 2 milióny. Počet žien sa za toto obdobie zvýšil zo 487,7 tisíc na 1 119,4 tisíc, v prípade mužov išlo o prírastok zo 404,2 tisíc na 901,8 tisíc. Tak ako rástla veľkosť tejto vekovej skupiny, zároveň sa tiež zvyšoval rozdiel medzi mužmi a ženami: v 50. rokoch bolo mužov tejto vekovej kategórie približne o 83 tisíc menej ako žien, v roku 1960 už počet žien prevyšoval počet mužov o viac ako 217 tisíc.

Žien starších ako 45 rokov je teda viac ako mužov toho istého veku a ich počet tiež rastie rýchlejšie. No a z údajov o ich vekomom zložení vyplývajú i ďalšie súvislosti. Okrem toho, že opätovne potvrdzujú rýchly početný nárast tejto skupiny žien ukazujú na vývoj jednotlivých vekových skupín v cykloch, predstavujú aktuálne vnútorné zloženie skupiny a dá sa z nich odhadnúť najbližší vývoj.

Ženy nad 45 rokov podľa vekových intervalov (1950 - 2006, abs. počty)

Veková skupina	1950	1960	1970	1980	1990	2000	2006
45-49	112 527	118 507	152 761	139 674	144 004	209 533	196 078
50-54	102 052	120 809	86 982	143 133	131 821	174 569	207 162

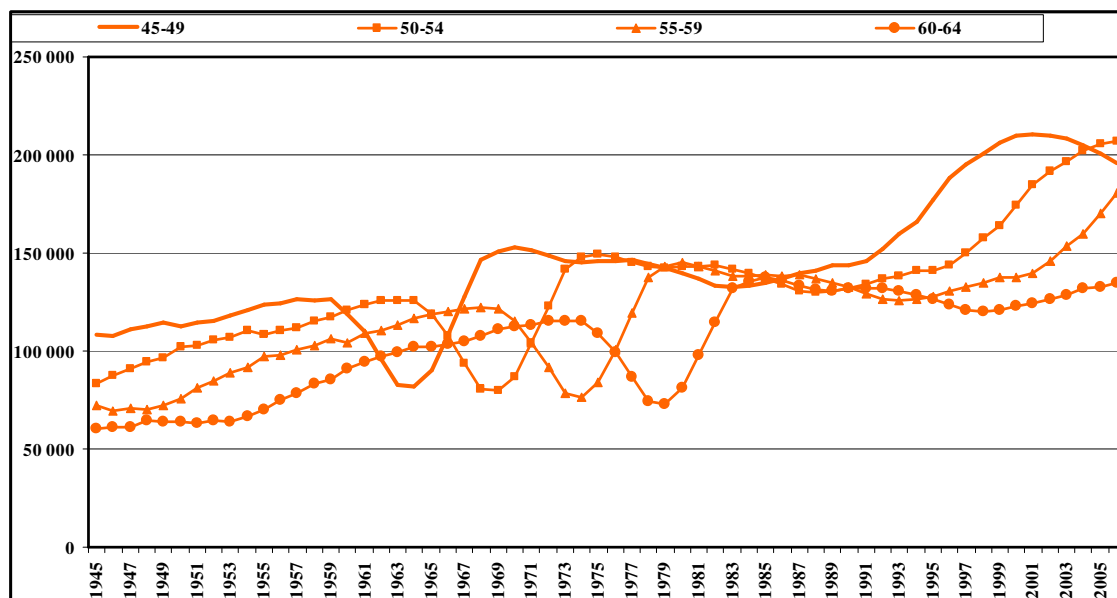
55-59	75 564	104 349	115 238	144 893	132 406	137 764	180 437
60-64	63 857	91 170	112 363	81 025	131 732	122 736	134 606
65-69	51 297	62 636	92 782	99 869	126 257	117 342	116 678
70-74	36 397	46 694	71 851	89 374	65 097	107 822	102 301
75-79	25 920	29 789	42 286	61 465	67 785	88 400	88 011
80-84	13 557	14 151	20 965	34 525	45 682	35 869	61 096
85+	6 543	11 046	10 255	15 772	26 960	34 394	32 992
Spolu 45+	487 714	599 151	705 483	809 730	871 744	1 028 429	1 119 361
Spolu 45-64	354 000	434 835	467 344	508 725	539 963	644 602	718 283

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Zatiaľ čo napr. v roku 1950 prekročili hranicu 100 tisíc iba dve najmladšie vekové skupiny týchto žien, v roku 1990 už bolo skupín s takouto početnosťou až päť, a v roku 2000 sa počet „nadstotísícových“ skupín rozšíril na šesť (všetky päťročné vekové pásma žien od 45 do 74 rokov). Zároveň jedna z kategórií veku dokonca prekročila hranicu 200 tisíc: v roku 2000 to bola najmladšia veková skupina, v roku 2006 to bol **vekový interval 50-54 rokov – ten je v súčasnosti najsilnejším ročníkom v rámci žien 45+.**

O cyklickom vývoji hovorí postupné prelievanie početnosti medzi jednotlivými vekovými intervalmi – najpočetnejšia skupina týchto žien sa približne v 20-ročnom cykle vymení v rámci troch až štyroch najmladších kategórií a vracia sa k prvej. Momentálne sa Slovensko nachádza v štádiu, kedy prestala byť najpočetnejšou najmladšia kategória týchto žien (vek 45 - 49 rokov) a stala sa ňou skupina vo veku 50 - 54 rokov. V priebehu najbližšieho obdobia sa najpočetnejšie ročníky presunú ešte do vyššieho veku – **skupinou s najvyšším zastúpením budú ženy 55 - 59 rokov, t. j. tesne pred dôchodkom.** Zatiaľ čo dve mladšie skupiny dosiahli svoj vrchol a sú na početnom ústupe, vekové skupiny z intervalu 55 - 64 rokov majú tendenciu rásť.

Vekové skupiny žien 45-64 rokov podľa vekových intervalov (1945 - 2006, abs. počty)



Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Uvedený náčrt najnovšieho demografického vývoja na Slovensku preukázal celkové starnutie populácie: v dôsledku poklesu pôrodnosti sa zvyšuje podiel starších ľudí a v dôsledku predĺžovania očakávaného veku dožitia narastá podiel populácie, ktorá sa dožíva dlhšieho veku. **Zvyšovanie zastúpenia obyvateľov vo veku 60 a viac rokov bude v najbližších rokoch jednou z kľúčových charakteristík nášho demografického vývoja.** A starnutie sa na Slovensku odohráva v prostredí, kde sa poskytovanie starostlivosti starším stále vníma ako primárna zodpovednosť rodiny a kde sú to práve

ženy, ktoré poskytujú väčšinu podpory a starostlivosti v prípade odkázanosti svojim starším členom⁴. Toto spolu s pretrvávajúcim nerovnakým del'by domácich prác a starostlivosti medzi ženami a mužmi⁵ znamená, že **nárast starších závislých ľudí dopadá neproporčne viac na ženy.**

Demografické sily majú **vplyv aj na rodinné roly starostlivosti a kapacitu rodín plniť tieto úlohy.** Zvyšujúca sa dlhovekosť z tohto pohľadu znamená, že **poskytovanie starostlivosti starším príbuzným je stále dlhodobejšie** (dlhšie trvajúce). A **znižovanie plodnosti zároveň znižuje rodinný potenciál pre starostlivosť o starších** – menšie rodiny môžu znamenať problémy z hľadiska počtu súrodencov a príbuzných, s ktorými sa ženy môžu podeliť o svoju úlohu poskytovateľiek starostlivosti. Bude narastať počet dvojíc starajúcich sa či podporujúcich až štyroch závislých starších členov (rodičov oboch partnerov), nakoľko sú obaja jedinákmi, pričom sa budú zároveň starať o vlastné dieťa. Tiež rastúca migrácia – domáca alebo zahraničná – uberá z potenciálu rodín poskytovať starostlivosť starším členom⁶.

Ako upozorňujú správy UNFPA, znižovanie plodnosti môže mať v súvislosti s rastúcou potrebou starostlivosti o starších ešte jeden rozmer - politický. Pokles pôrodnosti môže znamenať, že **požiadavka starostlivosti o starších koliduje s potrebou starostlivosti o deti.** Zatiaľ čo aspirácie vo vzťahu k deťom rastú (potreba zastaviť pokles pôrodnosti), obmedzené zdroje nemusia postačovať na zabezpečenie potrieb staršej generácie (UNFPA 2000).

Mnohí autori a autorky upozorňujú na výrazný **rodový aspekt starnutia populácie** (Randel – German – Ewing 1999; Bertola – Blau – Kahn 2002; McNay 2003). **Staršie ženy sa často považujú za jednu z najzraniteľnejších skupín populácie:** v období, keď sa ich schopnosť pracovať môže znižovať, staršie ženy majú naakumulovaných **menej zdrojov, na ktoré by sa mohli v starobe spoliehať.** Dnes ešte v SR platí, že je medzi nimi viac žien so základným vzdelaním, ktoré v priebehu svojho pracovného života vykonávali menej kvalifikovanú, a teda aj menej ohodnotenú prácu.

A ešte jeden aspekt: v porovnaní s mužmi majú ženy väčší podiel v staršej populácii (v dôsledku nižšej úmrtnosti žien danej biologickými faktormi i zodpovednejším správaním), preto je u nich podstatne vyššia pravdepodobnosť, že ovdovedia. Ich šance na ovdovenie posilňuje aj prevažujúci „sobášny“ model – vydať sa za staršieho muža, tiež ich šance na opätovné manželstvo po smrti partnera sú výrazne nižšie. Podiel ovdovených žien je výrazne vyšší ako u mužov. Status ovdovenej sa teda zaraďuje k znevýhodneniam žien previazaným na vek a pohlavie. **Veľmi často je ovdovenie signálom začínajúceho sa zhoršovania ich ekonomického postavenia a životných podmienok.** Vdovy tiež často **čelia životu v osamelosti** – podľa štatistík tvorí oveľa viac žien ako mužov „domácnosť osamelého jednotlivca“ (*Sčítanie...*, 2001). Viacerí zahraniční autori na základe výsledkov výskumov upozorňujú, že vdovy majú častejšie skúsenosť s izoláciou, sú bez prístupu k aktivitám svojho bývalého manžela či k tradičným podporným sieťam (Randel – German – Ewing 1999; Heslop – Gorman 2002; Malhotra – Kabeer 2002).

Nakoľko väčšina zodpovednosti za starostlivosť o závislých členov rodiny pripadá na Slovensku stále ženám, ich rastúca úloha v svete platenej práce znamená, že **sú stále viac konfrontované s dvojitým bremenom.** A **mnohé ženy poskytujú starostlivosť starším členom rodiny bez zodpovedajúceho vybavenia alebo dostupných služieb.** Hoci demografická zmena sama

⁴ V domovoch dôchodcov a penziónoch žije na Slovensku len necelých 15 000 starších ľudí, všetci ostatní žijú samostatne alebo u svojich detí alebo iných príbuzných (*Správa...*, 2007). Viacero výskumov tiež opakovane dokázalo, že obyvatelia SR starostlivosť v rámci rodiny uprednostňujú: Na otázku „*Ktorý spôsob starostlivosti by ste Vy konkrétne uprednostnili v prípade nepriaznivého zdravotného stavu?*“ zvolilo v reprezentatívnom výskume Strediska pre štúdium práce a rodiny z roku 2005 až 57,7 % obyvateľov SR možnosť „starostlivosť vo vlastnom byte za pomoci rodiny“ (Bodnárová – Filadelfiová – Gerbery 2005). Z toho istého výskumu tiež vyplynulo, že väčšinu starostlivosti poskytujú svojim členom v rodinách ženy.

⁵ Napríklad podľa prieskumu Slovenského národného strediska pre ľudské práva z roku 2006 sa ukázalo, že sa síce postupne prejavuje tendencia rastu delenej starostlivosti (participatívny model), dokonca sa objavila malá skupina rodín, kde starostlivosť zabezpečujú výlučne otcovia. Stále však platí, že väčší diel zodpovednosti za starostlivosť o rodinu zostáva na pleciach matiek. Participatívny model rodinnej starostlivosti sa stal prevažujúcim len v prípade tých činností, ktoré majú charakter voľnočasových aktivít, u ostatných druhov starostlivosti (každodenné povinnosti) zostáva naďalej iba v menšinovej pozícii (*Úloha...*, 2006, http://www.snslp.sk/rs/snslp_rs.nsf/0/1BF2229F7C4E9001C125722700633CF5?OpenDocument).

⁶ Vzťah migrácie za prácou a poskytovania starostlivosti reflektuje napr. publikácia *Tu a teraz: Sondy do života žien 45+*, ktorá vyšla v rámci projektu IS EQUAL Plus pre ženy 45+ (Bútorová (ed.), 2007).

o sebe sa môže zdať pre ženy pozitívna, treba brať do úvahy aj jej dopady: dôležité sú faktory životného cyklu, sociálno-ekonomické a kultúrne podmienky, v ktorých sa odohráva.

Slovenská **diskusia o dôsledkoch demografického vývoja** (hlavne starnutia populácie) doteraz prakticky **ignorovala jeho dopady na pracovnú kariéru žien a na úlohu žien ako poskytovateľiek starostlivosti** o starších závislých členov rodiny.

- *Starnutie populácie bude znamenať v najbližších rokoch z hľadiska trhu práce ďalšie starnutie pracovnej sily Slovenska, čo prinesie rastúci vplyv pracovných vzorov staršej generácie – najmä žien, keďže za ženy má proces starnutia rýchlejší priebeh. Je preto potrebné venovať vyššiu pozornosť jednak konceptu aktívneho starnutia (active ageing), ale aj opatreniam a politikám zameraným na udržanie pracovnej schopnosti (work ability) starších mužov, ale predovšetkým starších žien.*
- *Starnutie populácie bude zároveň znamenať nárast potreby starostlivosti o starších ľuď, čo z hľadiska existujúcej rodovej deľby domácich povinností môže znamenať vyššie zaťaženie žien. Je preto potrebné vytvárať a zavádzať také politiky a opatrenia, ktoré ďalšie zaťaženie žien starostlivosťou o členov rodiny obmedzia.*

- ✓ **Miera ekonomickej aktivity žien je v porovnaní s mužmi nižšia - mimo trhu práce je viac žien ako mužov⁷**

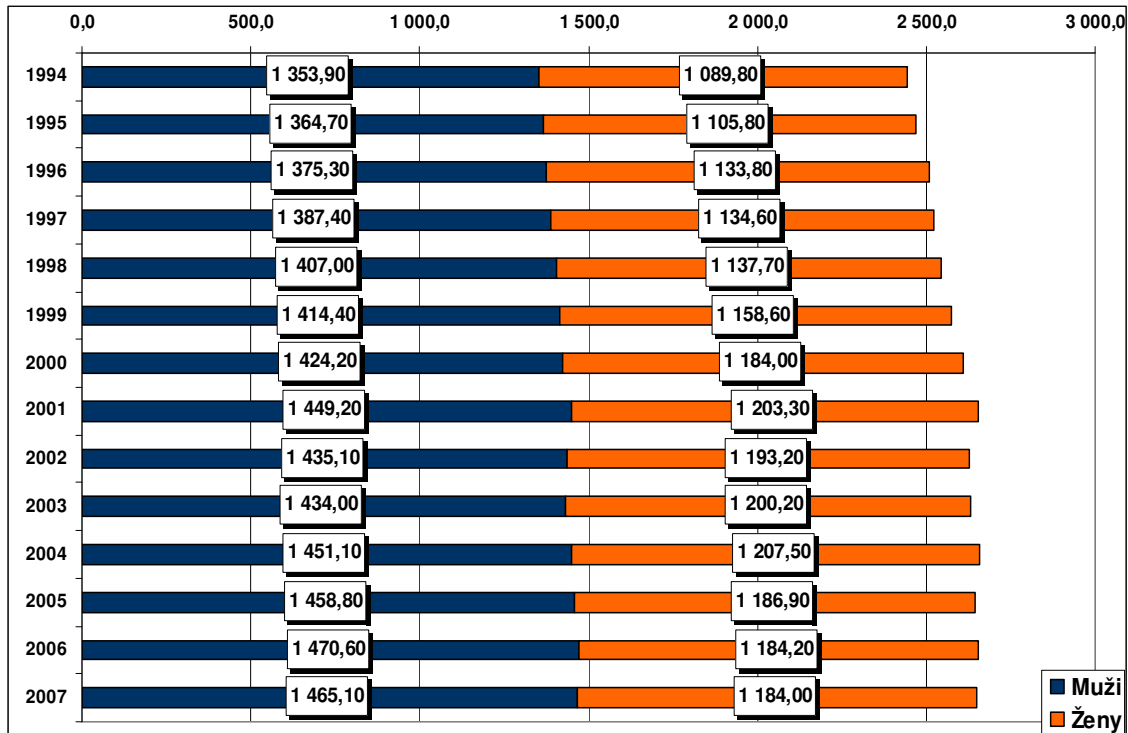
Výskumy a analýzy z posledných rokov dokumentujú, že slovenský trh práce sa vyznačuje veľkými diferenciami medzi ženami a mužmi tak v ekonomickej aktivite a (ne)zamestnanosti, ako aj z hľadiska rozloženia do jednotlivých segmentov trhu práce a z hľadiska odmeňovania za prácu.

Z vyššie uvedenej demografickej analýzy vyplýva, že súčasný vývoj má svoje dopady aj na trh práce: mení sa zloženie pracovnej sily spoločnosti a úroveň a štruktúra zamestnanosti; pracovná sila Slovenska starne a starnutie je intenzívnejšie v rámci populácie žien.

Ako sa v priebehu posledných 14 rokov vyvíjala početnosť ženskej a mužskej pracovnej sily Slovenska – ekonomicky aktívnych ľudí?

⁷ Spracované podľa Filadelfiová, J. – Bútorová, Z. (ed.): *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava, IVO 2007.

Vývoj počtu ekonomicky aktívnych žien a mužov (1994 – 2007, abs. počty)



Poznámka: Ekonomicky aktívne obyvateľstvo – vlastne pracovná sila spoločnosti – je súhrnom počtu pracujúcich a nezamestnaných z celku populácie vo veku 15+ rokov.

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Kým v roku 1994 počet ekonomicky aktívnych žien a mužov dosahoval 2 443,7 tisíc osôb, v roku 2007 to už bolo 2 649,2 tisíc. V tomto období teda Slovensko patrilo ku krajinám s narastajúcou pracovnou silou. A na pracovnej sile spoločnosti sa v širšom rozsahu podieľajú muži – početnosť ekonomicky aktívnych mužov bola za jednotlivé roky približne o 300 tisíc vyššia ako početnosť ekonomicky aktívnych žien.

Je pomerne **veľký rodový rozdiel v zastúpení ekonomicky aktívnych a neaktívnych**. U mužov vo veku 15 a viac rokov sa podiel ekonomicky aktívnych pohyboval za posledných 14 rokov tesne pod hranicou 70 %, u žien tento podiel sotva prekročoval polovicu (50,5 %).

V oboch častiach populácie je tiež zreteľný **trend k znižovaniu ekonomickej aktivity**. V roku 2007 sa miera ekonomickej aktivity mužov znížila po prvý raz pod hodnotu 68 % (na 67,7 % ekonomicky aktívnych mužov ku 32,3 % neaktívnych), pomer ekonomicky aktívnych a neaktívnych žien dosiahol spomínaných 50,5 % ku 49,5 %. Celková miera ekonomickej aktivity obyvateľstva Slovenska mala v roku 2007 úroveň 58,8 %.

Ženy a muži SR starší ako 15 rokov podľa ekonomickej aktivity (1994 – 2007, ekonomicky aktívni : ekonomicky neaktívni, v %)

Rok	Muži	Ženy	Spolu
1994	69,1 : 30,9	51,4 : 48,6	59,9 : 40,1
1995	68,9 : 31,1	51,5 : 48,5	59,8 : 40,2
1996	68,7 : 31,3	52,3 : 47,7	60,1 : 39,9
1997	68,6 : 31,4	51,8 : 48,2	59,9 : 40,1
1998	68,9 : 31,1	51,5 : 48,5	59,9 : 40,1
1999	68,7 : 31,3	52,0 : 48,0	60,0 : 40,0
2000	68,6 : 31,4	52,6 : 47,4	60,3 : 39,7
2001	69,2 : 30,8	53,0 : 47,0	60,7 : 39,3
2002	68,5 : 31,5	52,6 : 47,4	60,2 : 39,8

2003	68,4 : 31,6	52,9 : 47,1	60,3 : 39,7
2004	68,5 : 31,5	52,5 : 47,5	60,2 : 39,8
2005	68,4 : 31,6	51,3 : 48,7	59,5 : 40,5
2006	68,2 : 31,8	50,7 : 49,3	59,1 : 40,9
2007	67,7 : 32,3	50,5 : 49,5	58,8 : 41,2

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Aké skupiny ekonomicky neaktívnych žien a mužov sa za posledné roky na Slovensku posilnili, ktoré skupiny odčerpávajú z pracovnej sily spoločnosti najviac? Štatistika ekonomicky neaktívnych člení do viacerých skupín, ktoré zodpovedajú jednotlivým etapám života. Sú to študujúci na stredných a vysokých školách, na druhej strane ľudia na dôchodku, ale aj osoby v domácnosti, na rodičovskej dovolenke, ľudia „čo nechcú pracovať“ alebo „odradení“, ďalej práceneschopní či rekvalifikujúci sa.

Ekonomicky neaktívne obyvateľstvo podľa typu a pohlavia v porovnaní rokov (1995 : 2000 : 2005 : 2007, v tis.)

Skupiny ekon. neaktívnych	Muži	Ženy
Študenti a študentky	210,0 : 219,1 : 259,3 : 259,2	200,2 : 215,9 : 254,6 : 263,1
Dôchodcovia a dôchodkyne	364,8 : 395,6 : 369,2 : 379,2	619,4 : 671,0 : 656,3 : 659,7
V domácnosti	2,4 : 2,5 : 2,9 : 8,4	102,8 : 90,3 : 109,0 : 117,1
Na rodičovskej dovolenke	0,9 : 1,1 : 0,4 : 0,2	70,2 : 55,1 : 64,0 : 64,4
Práceneschopní/é	25,4 : 19,5 : 23,2 : 30,6	37,8 : 21,9 : 30,5 : 33,7
Nechcú pracovať a odradení/é	4,4 : 10,5 : 5,9 : 8,4	3,4 : 7,1 : 5,9 : 6,7
V rekvalifikačných kurzoch	0,4 : 0,7 : 0,1 : 0,1	0,4 : 1,4 : 0,7 : 0,0
Ostatné druhy neaktívnych	9,5 : 5,2 : 15,6 : 13,9	8,0 : 4,5 : 7,8 : 15,2
Spolu	617,6 : 654,0 : 674,4 : 699,9	1 042,2 : 1 067,1 : 1 128,7 : 1 160,0

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

V prvom rade je zrejмый postupný nárast celkového počtu ekonomicky neaktívnych, a to za obidve skupiny pohlavia. Počet ekonomicky neaktívnych mužov sa zvýšil zo 617,6 tisíc v roku 1995 na 699,9 tisíc v roku 2007 (o 82,3 tisíc), počet ekonomicky neaktívnych žien z 1 042,2 tisíc na 1 160,0 tisíc (o 117,8 tisíc). **Žien mimo ekonomickej aktivity je teda výrazne viac ako mužov** (rozdiel v celkovom počte predstavoval v roku 2007 takmer 500 tisíc v prospech žien) a **aj nárast bol za ženy rýchlejší**.

Najsilnejšie zastúpenými skupinami sú medzi ekonomicky neaktívnymi ľudia na dôchodku a potom študujúci na stredných a vysokých školách, pričom obidve tieto skupiny sú početnejšie za ženy. V roku 2007 počet mužov na dôchodku dosiahol 379,2 tisíc a počet žien 659,7 tisíc (o 280 tisíc viac dôchodkýň ako dôchodcov), počet mužov študujúcich na strednej alebo vysokej škole predstavoval v tom istom roku 259,2 tisíc a študentiek bolo 263,1 tisíc (približne o 4 tisíc viac).

Ďalšie dve kategórie ekonomicky neaktívnych sú menej početné, ale prejavuje sa u nich obrovský rozdiel medzi mužmi a ženami. Ide o jednotlivcov so statusom „v domácnosti“ a „na rodičovskej dovolenke“. **Žien v domácnosti bolo v roku 2007 až 14-krát viac ako mužov**: 117,1 tisíc žien ku 8,4 tisíc mužov. Pri rodičovskej dovolenke bol rodový rozdiel ešte výraznejší – **v roku 2007 čerpalo rodičovskú dovolenku 64,4 tisíc žien a iba 200 mužov**. Takéto obrovské rozdiely medzi ženami a mužmi potvrdzujú, že **starostlivosť o deti a domácnosť je na Slovensku stále primárna kompetencia žien**.

U zostávajúcich štyroch druhov ekonomickej neaktivity neboli rodové rozdiely až také veľké ako u predchádzajúcich, ale majú trvalejší charakter. Počet práceneschopných je v každom roku vyšší na strane žien, roku 2007 bolo na PN 30,6 tisíc mužov a 33,7 tisíc žien. Takých, čo nechcú pracovať alebo sú odradení od práce, býva viac na strane mužov: v roku 2007 to konkrétne bolo 8,4 tisíc mužov a 6,7 tisíc žien. Osôb v rekvalifikácii je v posledných rokoch len minimálne, ide len o stovky žien a mužov. Do „ostatných neaktívnych“ sa v poslednom roku zaradilo mierne viac žien ako mužov (13,9 tisíc mužov : 15,2 tisíc žien), v predchádzajúcom období však bola prevaha u mužov.

Ako vyplýva z uvedených údajov, **mimo trhu práce zostávajú na Slovensku výrazne viac ženy**. Je to jednak v dôsledku ich častejších dôchodkov (rýchlejšie starnutie populácie žien a možnosť skoršieho odchodu žien do dôchodku, ktorá sa iba postupne odbúrava), ale aj v dôsledku toho, že ženy častejšie študujú, výrazne viac čerpajú rodičovskú dovolenku a častejšie zostávajú v domácnosti.

Vráťme sa k ekonomicky aktívnej populácii – k pracovnej sile spoločnosti. Ako sa uvádza vyššie, tá je viac reprezentovaná mužmi (cca o 300 tisíc mužov viac ako žien). Ako je to z hľadiska veku?

**Ekonomicky aktívne obyvateľstvo podľa pohlavia a vekovej hranice 45 rokov
(1994 – 2007, vek do 45 rokov : vek nad 45 rokov, v %)**

	Muži	Ženy	Populácia SR spolu
1994	74,6 : 25,4	76,4 : 23,6	75,4 : 24,6
1995	74,2 : 25,8	76,0 : 24,0	75,0 : 25,0
1996	73,5 : 26,5	75,1 : 24,9	74,2 : 25,8
1997	73,4 : 26,6	74,5 : 25,5	73,9 : 26,1
1998	72,5 : 27,5	73,3 : 26,7	72,9 : 27,1
1999	72,0 : 28,0	72,7 : 27,3	72,3 : 27,7
2000	71,0 : 29,0	71,9 : 28,1	71,4 : 28,6
2001	70,0 : 30,0	70,8 : 29,2	70,4 : 29,6
2002	69,5 : 30,5	70,1 : 29,9	69,8 : 30,2
2003	69,1 : 30,9	69,5 : 30,5	69,3 : 30,7
2004	67,3 : 32,7	67,7 : 32,3	67,4 : 32,6
2005	66,2 : 33,8	65,9 : 34,1	66,1 : 33,9
2006	65,7 : 34,3	65,3 : 34,7	65,5 : 34,5
2007	65,5 : 34,5	64,8 : 35,2	65,2 : 34,8

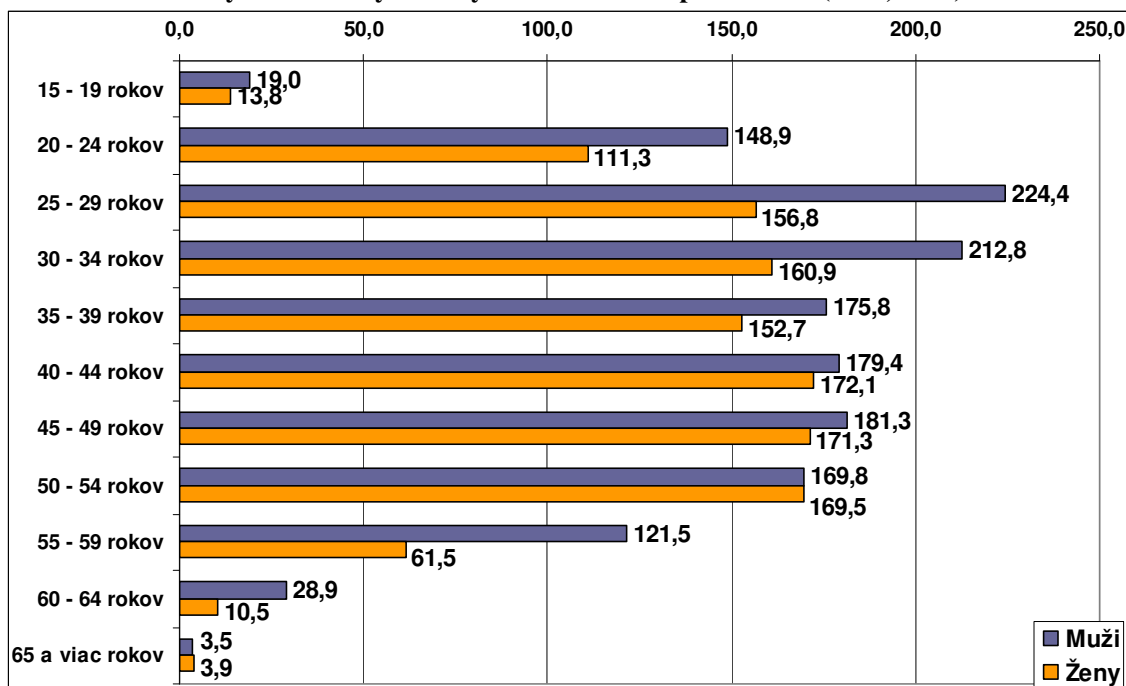
Poznámka: Percentuálny podiel ekonomicky aktívnych z populácie vo veku 15+ rokov je vyjadrením miery ekonomickej aktivity.

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Aj pri takomto triedení je z porovnania rokov 1994 až 2007 zrejmé postupné starnutie pracovnej sily Slovenska. Kým v roku 1994 podiel vekovej skupiny 45+ rokov nedosahoval ani jednu štvrtinu, roku 2007 to už bola viac ako tretina. Podiel 45-ročných a starších stúpol za posledných 14 rokov v rámci ekonomicky aktívnej populácie z 24,6 % na 34,8 %. Starnutie sa prejavuje tak u mužskej, ako aj u ženskej pracovnej sily, intenzívnejšie je ale u žien. Zastúpenie vekovej skupiny 45+ rokov vzrástlo u ekonomicky aktívnych žien z 23,6 % na 35,2 %, zatiaľ čo u mužov to bolo z 25,4 % na 34,5 %. Ako z tabuľky vidieť, podiel 45-ročných a starších bol v roku 1994 vyšší u mužov, no v roku 2007 je už vyšší u žien. Z ekonomicky aktívnych žien bolo 35,2 % starších ako 45 rokov a 64,8 % reprezentovalo skupinu mladších ako 45 rokov, u ekonomicky aktívnych mužov bol uvedený pomer 34,5 % ku 65,5 %. Slovensko sa nachádza v období, keď pracovná sila starne, starnutie sa prejavuje v jej mužskej i ženskej časti, ale rýchlejšie je za tú ženskú časť.

Ktoré vekové skupiny mužov a žien sú **v rámci pracovnej sily Slovenska najpočetnejšie? U mužov sú najpočetnejšími vekové skupiny na začiatku pracovnej kariéry (25-24 a 25-34 rokov), u žien za polovicou pracovnej kariéry (40-44 a 45-49 rokov)**. Počet ekonomicky aktívnych mužov dosiahol za vekovú skupinu 25 až 29 rokov 224,4 tisíc a za vekovú skupinu 30 až 34 rokov 212,8 tisíc. U žien je to v týchto vekových intervaloch podstatne menej, a to napriek tomu, že celkové počty žien a mužov sú tu približne rovnaké. Najvyššie počty ekonomicky aktívnych žien majú vekové skupiny 40 až 44 rokov a potom 45 až 49 rokov a 50 až 54 rokov. V týchto vekových skupinách sa počet ekonomicky aktívnych mužov a žien vyrovnáva. U starších vekových kategórií – vek 55 a viac rokov – začínajú opäť výrazne početne prevažovať muži.

Počty ekonomicky aktívnych žien a mužov podľa veku (2007, v tis.)



Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Čo spôsobuje tieto početné rozdiely medzi mužmi a ženami názorne naznačuje porovnanie zloženia základných skupín mužov a žien z hľadiska trhu práce (pracujúcich, nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych) podľa päťročných vekových skupín.

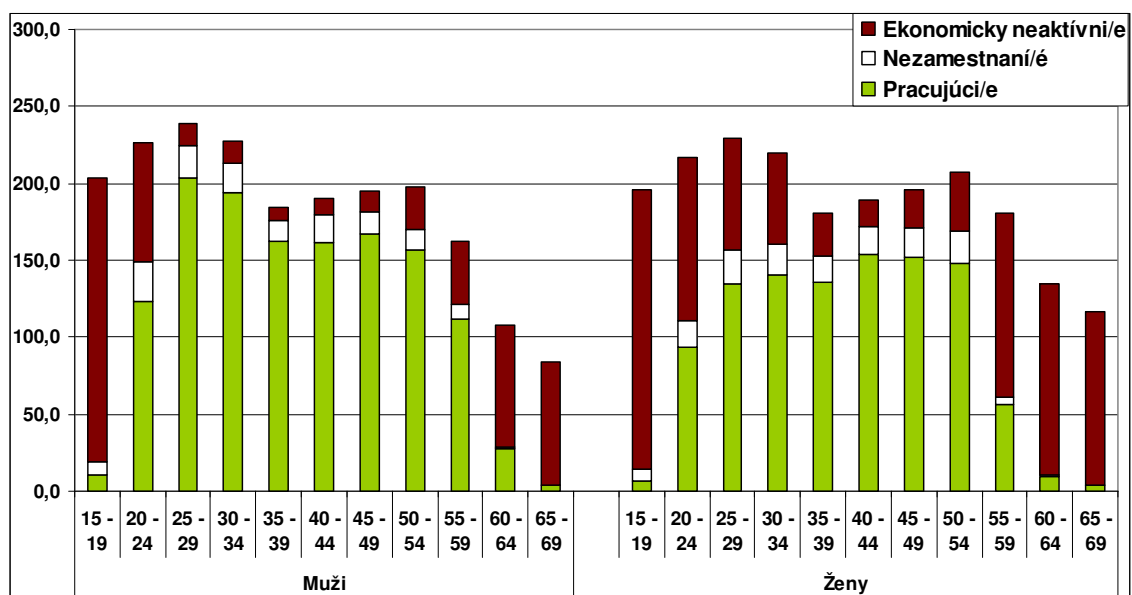
Počty pracujúcich, nezamestnaných a ekonomicky neaktívnych podľa pohlavia a vekovej skupiny (2007, v tis.)

Veková skupina	Muži			Ženy		
	Pracujúci	Nezamestnaní	Ekonomicky neaktívni	Pracujúce	Nezamestnané	Ekonomicky neaktívne
15 - 19	10,9	8,1	184,9	6,9	7,0	181,8
20 - 24	123,0	25,9	77,2	93,3	17,9	105,6
25 - 29	203,4	21,0	14,1	135,1	21,7	72,7
30 - 34	194,4	18,4	14,4	140,9	20,0	58,8
35 - 39	162,5	13,3	8,7	136,0	16,7	27,6
40 - 44	161,8	17,6	10,7	153,7	18,3	17,4
45 - 49	167,1	14,2	13,7	152,3	19,0	24,8
50 - 54	156,4	13,4	27,5	148,4	21,1	37,7
55 - 59	111,4	10,1	41,0	55,9	5,5	118,9
60 - 64	27,5	1,5	79,2	9,5	1,0	124,1
65 - 69	3,4	0,1	80,4	3,8	0,1	112,8
15-44	856,0	104,3	310,0	665,9	101,6	463,9
45-64	462,4	39,2	161,4	366,1	46,6	418,3
v %	69,8	5,9	24,3	44,1	5,6	50,3

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Hoci sa jednotlivé vekové skupiny žien a mužov čo do celkového počtu príliš nelíšia⁸ (s výnimkou najstarších, poproduktívnych ročníkov, kde ženy výrazne dominujú), ich **zloženie z hľadiska ekonomickej aktivity je odlišné** – okrem najmladšej a najstaršej vekovej skupiny. Za najmladšiu vekovú skupinu 15-19 rokov sa štruktúra žien a mužov podobá: charakterizuje ju nízky počet ekonomicky aktívnych (pracujúcich a nezamestnaných) a prevažne študujúcich. Z chlapcov tohto veku v roku 2007 pracovalo 10,9 tisíc (čo je 5 % chlapcov danej vekovej skupiny) a nezamestnaných bolo 8,1 tisíc (4 % týchto chlapcov), zostávajúci 91 % tvorili ekonomicky neaktívni (prevažne študenti učňovských alebo iných stredných a vysokých škôl). Z dievčat vo veku 15 - 19 rokov pracovalo alebo bolo nezamestnaných spolu 13,9 tisíc (7,1 %) a ekonomicky neaktívnych bolo 93 % dievčat (prevažne študentky, ale aj matky na rodičovskej dovolenke). Ako vidieť, rozdiely medzi ženami a mužmi sú u tejto vekovej skupiny malé, hneď v nasledujúcom veku však dochádza k výraznému rodovému rozdielu.

Porovnanie počtu ekonomicky aktívnych (pracujúcich a nezamestnaných) a neaktívnych žien a mužov podľa vekových skupín (2007, v tis.)



Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

V skupine 20 až 24-ročných mužov je podiel ekonomicky aktívnych podstatne vyšší ako u žien rovnakého veku. Ekonomicky aktívnych bolo dve tretiny z nich (54,4 % pracovalo a 11,5 % bolo nezamestnaných), neaktívni tvorili jednu tretinu (77,2 tisíc). U žien tejto vekovej skupiny bol pomer aktívnych a neaktívnych približne polovičný: 51,2 % ku 48,8 %. Mimo trhu práce je v tejto vekovej skupine tretina mužov (prevažne študenti), ale až polovica žien (študentky, ale aj ženy čerpajúce rodičovskú dovolenku a v domácnosti).

Nožnice, ktoré sa medzi ženami a mužmi otvorili vo veku 20-24 rokov zostávajú otvorené aj v nasledujúcich dvoch skupinách. Vo vekovej skupine 25 - 29-ročných je podiel ekonomicky neaktívnych mužov len 5,9 % a u žien až 31,7 %; vo vekovej skupine 30 - 34-ročných 6,3 % mužov a 26,8 % žien. Ako vidno, podiel ekonomicky neaktívnych je v týchto vekových skupinách niekoľko násobne vyšší u žien, poväčšine ide o ženy na rodičovskej dovolenke a v domácnosti. **Pracovná kariéra mnohých žien sa práve v tejto etape života prerušuje alebo posúva do vyššieho veku.**

Rovnaký rodový rozdiel (hoci menej výrazný) pretrváva ešte i u veku 35 - 39 rokov (4,7 % ekonomicky neaktívnych mužov a 15,3 % ekonomicky neaktívnych žien), v nasledujúcich troch

⁸ Pre vekovú štruktúru populácie Slovenska je typická mierna prevažnosť mužov v mladších vekových ročníkoch, postupné vyrovnanie počtu žien a mužov okolo veku 45 rokov a mierna prevažnosť žien vo vekových skupinách nad 45 rokov, ktorá sa v najstarších ročníkoch stáva výraznou.

vekových skupinách dochádza viac-menej k vyrovnaniu. Vo veku 40 až 54 rokov je štruktúra žien a mužov približne rovnaká: absolútne prevažujú ekonomicky aktívni a aktívne, podiel ekonomicky neaktívnych je nízky a trochu vyšší za ženy. V týchto ročníkoch je zloženie neaktívnych žien rôznorodé, môžu byť medzi nimi ešte aj ženy na rodičovskej dovolenke, ženy v domácnosti, ale objavujú sa už aj dôchodkyne.

Pri vekovej skupine 55 - 59 rokov rozdiel medzi mužmi a ženami opäť narastá: ekonomicky neaktívnych je u mužov 25,2 % a u žien 65,9 %. V tomto prípade je rozdiel spôsobený tým, že v tomto veku sú ženy častejšie v dôchodku (dôsledok nerovnakého veku odchodu do dôchodku, ktorý by sa ale mal s postupným vyrovnávaním dôchodkového veku žien a mužov stierať). V najstaršej vekovej skupine opäť dochádza k vyrovnaniu štruktúry, nakoľko väčšina žien i mužov je na dôchodku.

Do vnútornej štruktúry ekonomicky neaktívnych žien a mužov podľa veku umožňujú nahliadnuť len reprezentatívne výskumy, pravidelné štatistické publikácie a verejné databázy takéto triedenie dát bežne neobsahujú. Reprezentatívny výskum IVO z roku 2006, ktorý sa realizoval v rámci projektu IS EQUAL *Plus pre ženy 45+*, priniesol nasledovný obraz zastúpenia jednotlivých druhov ekonomickej neaktivity v rôznych vekových skupinách.

Štruktúra ekonomicky neaktívnych podľa pohlavia a vekovej skupiny (2006, v %)

Veková skupina	Muži				Ženy			
	Študent	V dom.	RD	Dôchodca	Študentka	V dom.	RD	Dôchodkyňa
15 - 19	95	-	-	1	92	1	2	-
20 - 24	32	-	-	2	26	-	15	-
25 - 29	3	-	2	-	3	-	22	-
30 - 34	-	-	-	4	-	2	25	-
35 - 39	-	-	-	2	-	4	10	1
40 - 44	-	-	-	6	-	1	7	4
45 - 49	-	-	-	5	-	-	-	3
50 - 54	-	-	-	13	-	-	-	16
55 - 59	-	2	-	29	-	1	-	67
60 - 64	-	-	-	97	-	-	-	100
65+	-	-	-	100	-	-	-	100

Poznámka: Uvádzajú sa riadkové percentá za ženy a mužov, zvyšok do 100 % predstavujú pracujúci/e a nezamestnaní/é.

Zdroj: IVO, august 2006.

Rovnako ako štatistické dáta, aj výskumné údaje odhalili pomerne veľké rodové rozdiely. Potvrdilo sa rodovo vyrovnané zastúpenie ekonomicky neaktívnych v okrajových kategóriách veku (najmladšia a najstaršia veková skupina) a rozdiely v stredných vekových kategóriách (viac neaktívnych žien). Je tiež zjavné, že rodičovskú dovolenku čerpajú častejšie ženy a ženy tiež častejšie uvádzajú status „v domácnosti“ (u mužov sa takéto zaradenie objavilo len výnimočne).

Výskumné údaje navyše potvrdili jasnú **súvislosť jednotlivých druhov ekonomickej neaktivity so životným cyklom**. Táto súvislosť má ale pri rôznych dôvodoch neúčasti na trhu práce inú silu. Kým napr. štúdiom na strednej alebo vysokej škole sa, logicky, viaže výlučne na najmladší vek (v podstate na dve najmladšie vekové kategórie), ostatné druhy ekonomickej neaktivity sa objavujú v širšom vekovom intervale.

Odchod na dôchodok je na druhej strane spojený predovšetkým so staršími ročníkmi (u žien prevažuje od skupiny 55-59 rokov, u mužov od veku 60-64 rokov), no objavuje sa i v strednom a mladšom veku (invalidní dôchodcovia a dôchodkyne).

Rodičovská dovolenka, ktorú čerpajú prevažne ženy, sa vyskytla už v najmladšej skupine 15 - 19 rokov a objavila sa i u veku 40 - 44 rokov (čo znamená šesť päťročných intervalov alebo takmer tri desaťročia). Hoci je rodičovská dovolenka najfrekvencovanejšia v skupine vymedzenej vekom 25 - 29 a 30 - 34 rokov, čo plne zodpovedá parametrom pôrodnosti a plodnosti u nás⁹, neprislúcha len týmto

⁹ V súvislosti s výrazným posunom veku žien pri narodení prvého dieťaťa, ktorý sa na Slovensku odohráva od začiatku 90. rokov, sa skupinami s najvyššou mierou pôrodnosti stali ženy vo veku 25-29 rokov a 30-34 rokov.

dvom kategóriám veku. Osoby v domácnosti (hlavne ženy) boli z najmladších, stredných i starších vekových skupín.

Rozptyl dôvodov ekonomickej neaktivity do širšieho vekového spektra naznačuje odklon od striktného lineárneho sledu životných udalostí a posun k individualizácii životných dráh. Na tento trend poukazujú viacerí autori a autorky¹⁰. V rôznych súvislostiach konštatujú rovnaký trend: na rozdiel od minulosti, kedy sa život jednotlivcov odohrával vo viac-menej priamom slede (narodenie, vzdelávanie, práca, manželstvo, rodina, dôchodok, smrť), sa dnes stále viac posilňuje cyklický prístup k životu. Rôzne etapy a aktivity – či už sa týkajú vzdelávania, práce alebo rodiny – sa v priebehu života opakujú: mnohí sa vracajú k vzdelávaniu aj vo vyššom veku či po nástupe na trh práce; zakladajú si rodinu podstatne neskôr; zopakujú manželstvo aj v dôchodkovom veku alebo vôbec nevstúpia do manželstva a nemajú deti; predlžuje sa vek dožitia, atď. Život sa stal komplexnejším, lineárny sled životných udalostí nahradili nové životné cykly. Hovorí sa i o výrazných zmenách v zamestnaneckých vzoroch: narastá počet ľudí, ktorí sa zároveň vzdelávajú i pracujú, kombinujú prácu a rodinnú starostlivosť, pracujú ako zamestnanec i samozamestnaný (Bodnárová 2004, 2006).

Posun „behu života“ od lineárneho k cyklickému sa v poslednom období prejavuje aj na Slovensku. Mladé rodiny s deťmi prestávajú byť prevažujúcim typom domácnosti, narastajúca stredná dĺžka života a posúvajúci sa vek narodenia dieťaťa mení koncept rodičovstva (Vaňo 2003, 2007; Szomolányi (ed.), 2005). Posun nastal nielen v rodinných, ale aj v pracovných kariérach. V minulosti silne zastúpené jednokariérové modely rodiny (muž živiť – žena v domácnosti) sa dnes stali menšinovými, v posledných rokoch sa dynamicky mení aj predstava a priebeh úspešnej pracovnej kariéry (od jedného typu zamestnania či práce u jedného zamestnávateľa k striedaniu zamestnaní).

Cyklický beh života poskytuje ženám a mužom trvalú príležitosť na zmenu alebo novú (pracovnú či rodinnú) kariéru: opustenie práce a opätovný návrat do nej, možnosť začínať v strednom či vyššom veku, flexibilný pracovný čas, migráciu a podobne. Niektorí muži a ženy zmenu vyberajú slobodne, u iných môže byť nový životný cyklus vynútený rôznorodými životnými udalosťami na individuálnej, komunálnej alebo celospoločenskej úrovni (napr. smrť či choroba člena rodiny, rodičovstvo, strata práce, transformačné zmeny v spoločnosti a pod.). Každý **nový životný cyklus prináša výzvy, ale aj riziká – pre jednotlivcov i pre členov ich domácností** (Filadelfiová 2007, s. 9-10). Dobrá verejná politika by ich mala nie len sledovať, ale mala by na ne reagovať.

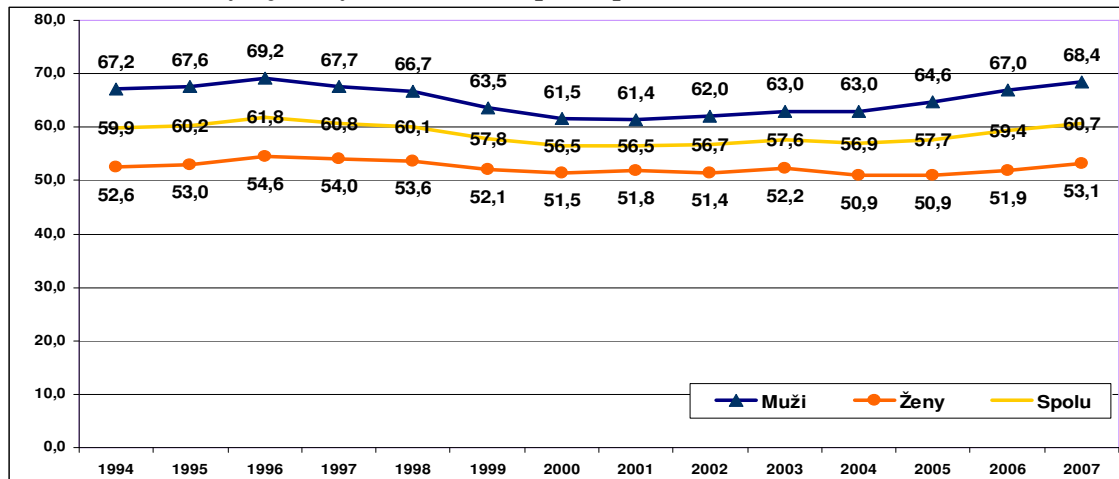
- *Mimo trhu práce zostávajú na Slovensku výrazne viac ženy ako muži. Je to jednak v dôsledku ich častejších dôchodkov (rýchlejšie starnutie populácie žien a možnosť skoršieho odchodu žien do dôchodku, ktorá sa iba postupne odbúrava), ale aj v dôsledku toho, že ženy častejšie študujú, výrazne viac čerpajú rodičovskú dovolenku a častejšie zostávajú v domácnosti.*
- *Verejná politika by mali hľadať cesty, ako ženám napomôcť pri návrate medzi pracovnú silu spoločnosti:*
 - *čo sa týka rodičovskej dovolenky - jej koncept treba spružniť, aby poskytoval lepšie možnosti výberu či kombinácie starostlivosti a práce; koncept treba spružniť aj z hľadiska striedania rodičov pri jej čerpaní (viac zaangažovať mužov do starostlivosti o deti)*
 - *čo sa týka žien v domácnosti – treba sledovať motivácie u týchto žien (dobrovoľnosť – nedobrovoľnosť rozhodnutia), ich pokrytie systémom sociálnej ochrany, informovať o rizikách takéhoto rozhodnutia v budúcnosti (čo to znamená pre ich dôchodok)*
 - *čo sa týka žien na dôchodku – tu sa už vek s mužmi vyrovnal, ale verejná politika by mala usilovať o rodové vyrovnanie v ďalších oblastiach (počas pracovnej kariéry), ako je prerušenie pracovnej kariéry z dôvodu starostlivosti o deti či rozvoj a dostupnosť služieb.*

¹⁰ Zo zahraničných spomeňme napríklad expertov Medzinárodnej organizácie práce A. B. Garcíu a J. V. Gruata, nemeckých autorov W. R. Heinza a H. Krügera, holandských autorov M. van der Meer a F. Leijnsa, ale aj U. Becka, Z. Baumana, alebo z Českej republiky I. Kellera. Na Slovensku na tieto trendy upozornila napr. publikácia *Kniha o chudobe: Spoločenské súvislosti a verejná politika* (Gerbery – Lesay – Škobla (ed.), 2007).

✓ **Zamestnanosť žien je dlhodobo v porovnaní s mužmi nižšia¹¹**

Už vývoj počtu a vnútorná štruktúra ekonomicky aktívnych žien a mužov predznamovali viaceré charakteristiky zamestnanosti na Slovensku. Prvou je pomerne **veľký rozdiel v zamestnanosti mužov a žien – zamestnanosť žien je trvalo výrazne nižšia ako zamestnanosť mužov**. V roku 2007 sa rozdiel priblížil k 15 %: miera zamestnanosti mužov dosiahla 68,4 % a miera zamestnanosti žien len 53,1 %. Za mužov dosahovala najnižšie hodnoty v období rokov 2000 až 2001 a odvtedy plynulo a pomerne rýchlo narastá (o 7 percentuálnych bodov), ženy mali minimálnu zamestnanosť v roku 2004 až 2005, k miernemu rastu došlo len za posledné dva roky (o 2,2 percentuálnych bodov).

Vývoj miery zamestnanosti podľa pohlavia (1994 - 2007, v %)



Poznámka: Miera zamestnanosti na základe Výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Celková zamestnanosť na Slovensku prekročila v roku 2007 konečne po dlhšej dobe 60 %, čím sa dostala na úroveň spred 10 rokov. **Napriek zvýšeniu zamestnanosti Slovensko stále zaostáva za cieľmi, ktoré máme spoločné s ostatnými krajinami Európskej únie¹².**

Miera zamestnanosti žien a mužov podľa vekových skupín (1995 : 2000 : 2005 : 2007, v %)

Veková skupina	Muži	Ženy
15 - 19	13,0 : 5,1 : 3,2 : 5,3	14,7 : 7,9 : 2,7 : 3,5
20 - 24	67,3 : 50,7 : 51,0 : 54,1	49,6 : 47,2 : 41,9 : 42,8
25 - 29	82,7 : 76,9 : 80,2 : 84,9	55,3 : 57,5 : 55,4 : 58,7
30 - 34	87,1 : 81,0 : 83,4 : 87,4	71,2 : 66,7 : 64,4 : 65,4
35 - 39	86,9 : 81,0 : 83,6 : 88,5	76,8 : 73,0 : 72,8 : 75,6
40 - 44	85,9 : 81,3 : 84,4 : 84,6	82,7 : 78,5 : 77,8 : 80,8
45 - 49	87,6 : 80,5 : 79,6 : 84,9	81,1 : 77,6 : 76,6 : 76,8
50 - 54	80,4 : 76,2 : 77,4 : 79,6	61,7 : 64,3 : 70,5 : 71,9
55 - 59	63,0 : 56,1 : 68,6 : 70,7	12,7 : 15,7 : 23,6 : 31,9
60 - 64	12,2 : 9,9 : 20,1 : 25,8	3,8 : 3,2 : 6,1 : 7,1
65+	2,8 : 1,8 : 2,2 : 1,5	0,9 : 0,4 : 0,8 : 1,0
Spolu	67,6 : 61,5 : 64,6 : 68,4	53,0 : 51,5 : 50,9 : 53,1

Poznámka: Miera zamestnanosti na základe Výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

¹¹ Podrobnejšiu analýzu trendov (ne)zamestnanosti a trhu práce pozri v publikácii *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* (Filadelfiová, 2007), alebo *Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek* (Bútorová, Z. ed., 2008).

¹² Ciele EÚ pre oblasť zamestnanosti sú stanovené v *Lisabonskej stratégii* z roku 2000: dosiahnuť do roku 2010 celkovú zamestnanosť 70 %, zamestnanosť žien 60 % a zamestnanosť starších 50 % (*Lisabonská...*, 2000). Ako vidieť, SR je od nich ešte ďaleko, hlavne čo sa týka zamestnanosti žien, ale aj vekovej skupiny nad 55 rokov.

Rozdiel medzi mužmi a ženami v miere zamestnanosti sa prejavuje u všetkých vekových skupín – mladších, stredných i starších. Najväčší je ale u vekovej skupiny 25 - 29 rokov (o 26,2 %), tiež 30 - 34 rokov (o 22 %) a potom vo vyššom veku, t. j. 55 - 59 rokov a 60 - 64 rokov (o 38,8 % a 18,7 %).

Z uvedených údajov je tiež zrejmy **iný priebeh úrovne zamestnanosti u mužov a žien podľa veku**. Za mužov sa udržuje vysoká zamestnanosť prakticky od 25 rokov až do 59 rokov, za ženy je interval vyššej zamestnanosti podstatne kratší: od 40 do 54 rokov. Najvyššiu mieru zamestnanosti majú muži tridsiatnici (priblížila sa u nich k 90 %), za skupinu žien je to vek 40 - 44 rokov (80,8 %) a vedľajšie vekové skupiny (76,8 % a 75,6 %). Zamestnanosť žien je teda nie len celkovo nižšia ako u mužov, ale je nižšia vo všetkých skupinách veku. Vekové obdobia najväčších rodových rozdielov (25 až 34 rokov a 55 až 64 rokov) naznačujú, že veľkou prekážkou zamestnanosti žien sú ich rodičovské či materské povinnosti na strane jednej, ale aj nastavenie dôchodkového systému, ktoré ženám umožňovalo skorší odchod do dôchodku na strane druhej¹³.

Ďalší pomerne silný trend je, že **v posledných rokoch výraznejšie klesá zamestnanosť v najmladších vekových skupinách** (15 - 19 a 20 - 24 rokov), a to za mužov i za ženy. Je to dôsledok nie len predlžujúcej sa prípravy na povolanie, ale pravdepodobne aj nedobrovoľnej i dobrovoľnej¹⁴ nezamestnanosti mladých ľudí. U vekovej skupiny 15 - 19-ročných mužov klesla miera zamestnanosti z 13 % v roku 1995 na 5,3 % a u žien tejto vekovej skupiny zo 14,7 % na 3,5 %. V nasledujúcej vekovej skupine 20 - 24 rokov sa za mužov znížila zo 67,3 % na 54,1 % a za ženy zo 49,6 % na 42,8 %. Naopak – **skupinami s najrýchlejšie rastúcou zamestnanosťou sú najstaršie vekové ročníky**: u žien už od veku 50 - 54 rokov a u mužov od veku 55 - 59 rokov. Zamestnanosť žien 50 - 54-ročných narastla od roku 1995 o 10,2 %, pri 55 - 59-ročných došlo k zvýšeniu z 12,7 % na 31,9 % (o 19,2 %) a pri 60 - 64-ročných z 3,8 % na 7,1 % (o 3,3 %). U starších mužov vzrástla zamestnanosť 55 - 59-ročných o 7,7 % a 60 - 64-ročných o 13,6 %. V stredných vekových pásmach nie sú pozorovateľné nijaké výraznejšie trendy, skôr ide iba o menšie medziročné výkyvy. Na raste celkovej zamestnanosti, ktorý sa objavil v posledných rokoch, sa teda najvýraznejšie podieľali ľudia vo vyššom veku, najmä ženy.

Vývoj zamestnanosti v generačnom porovnaní, za širšie vekové pásma, naznačený trend potvrdzuje: je viditeľný pokles zamestnanosti u najmladšej vekovej skupiny (z 32,1 % v roku 1998 na 22,5 % v roku 2006) a nárast zamestnanosti u najstarších (z 9,4 % na 18,9 %). Miera zamestnanosti strednej generácie je na približne rovnakej úrovni – za celé porovnávané obdobie sa pohybuje okolo 70 % za ženy, u mužov sa po hlbšom prepade vrátila v roku 2006 nad 84 %.

Miera zamestnanosti žien a mužov podľa širších vekových skupín (1998-2006, v %)

Veková skupina	Pohlavie	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
15-24	Muži	38,0	32,9	29,8	28,9	28,7	29,3	28,0	28,1	29,2
	Ženy	32,1	29,0	28,2	26,5	25,3	25,4	24,6	23,1	22,5
25-54	Muži	84,9	81,7	79,6	79,0	79,5	80,5	80,0	81,4	84,1
	Ženy	72,1	70,6	69,8	70,7	70,6	71,5	69,3	69,2	70,2
55-64	Muži	39,1	36,8	35,4	37,7	39,1	41,0	43,8	47,8	49,8
	Ženy	9,4	10,3	9,8	9,8	9,5	11,2	12,6	15,6	18,9

Poznámka: Miera zamestnanosti na základe Výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EK, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).

Spomínaný **rast celkovej zamestnanosti za posledné roky je teda do značnej miery dôsledkom zvyšovania zamestnanosti žien vo vyššom veku**. Nárast u tejto vekovej skupiny žien je pravdepodobne spôsobený posúvajúcim sa vekom odchodu do dôchodku. Zmena je však zatiaľ relatívne malá a v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ Slovensko stále v tomto ukazovateli zaostáva.

¹³ V súčasnosti sa vek odchodu do dôchodku u mužov a žien postupne vyrovnáva, v roku 2013 by mal byť jednotný pre obidve pohlavia – 62 rokov.

¹⁴ Množstvo mladých ľudí, ktorí pracujú v zahraničí, majú na Slovensku status dobrovoľne nezamestnaného alebo nezamestnanej.

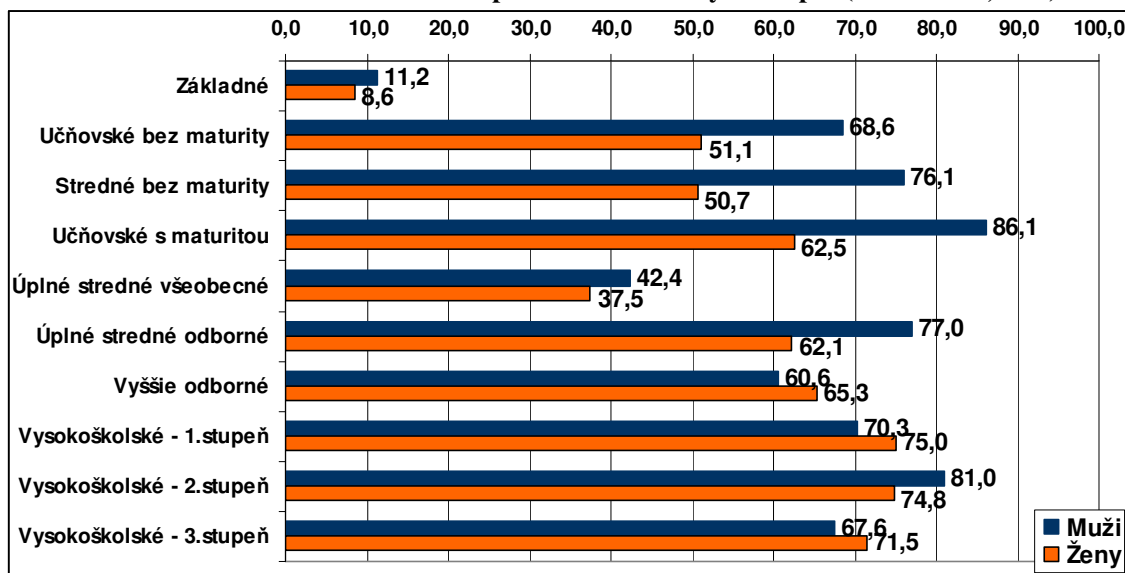
Najvyššiu participáciu žien najstaršej vekovej skupiny ekonomicky aktívnych (55-64 rokov) na trhu práce malo v roku 2006 Švédsko (66,9 %), Dánsko (54,3 %), Fínsko (54,3 %) či UK (49,1%), priemer za EÚ-27 dosiahol 34,8 % a za Českú republiku 32,1 % (*Employment...*, 2007).

Okrem všeobecných determinánt účasti žien na trhu práce, **pri staršej skupine žien sa predpokladá, že ich rozhodnutia pre zamestnanosť sú do značnej miery ovplyvnené niektorými špecifickými inštitucionálnymi charakteristikami.** Pri tejto skupine zohrávajú úlohu dva špecifické inštitúty – obidva z oblasti dôchodkového systému. Prvým je oficiálny vek odchodu do dôchodku, ktorý sa práve v tomto období na Slovensku výrazne mení. Druhým inštitucionálnym faktorom je nastavenie sociálnej ochrany pre starších ľudí (pravidlá ovplyvňujúce výšku dôchodku, podmienky pre predčasný dôchodok a pod.). Správanie žien 55 - 64 rokov vo vzťahu k participácii na trhu práce býva často previazané na ich predchádzajúce rozhodnutia ohľadne zamestnanosti, keď mali 25 - 54 rokov (či zostali s deťmi doma alebo sa vrátili do práce).¹⁵

Podľa medzinárodných porovnaní nezohrávajú pri vysvetľovaní miery zamestnanosti starších vekových skupín žien rozhodujúcu úlohu faktory ako nezamestnanosť a reálna mzda, ale skôr faktory štrukturálnej povahy – inštitucionálne efekty (nastavenie systému sociálnej ochrany) a sociálne normy (McNay 2003; Bertola – Blau – Kahn 2002). Podľa autorov to, koľko žien danej vekovej skupiny je zamestnaných, výraznejším spôsobom ovplyvňuje vek odchodu do dôchodku. Dôležitú úlohu tiež pripisujú programom sociálnej ochrany pre starších ľudí (existujúce inštitúcie či inštitúty trhu práce ako pokrytie odbormi, ochrana zamestnania, pracovné dávky a pod.). Podľa autorov majú zápornú koreláciu k zamestnanosti starších žien – čím sú vyššie, tým menej žien je zamestnaných.

Úroveň zamestnanosti je vo veľkej miere ovplyvnená dosiahnutým stupňom vzdelania: **miara zamestnanosti má úplne najnižšie hodnoty za základné vzdelanie.** V roku 2007 dosiahla úroveň 8,6 % za ženy (z celkového počtu žien vo veku 15+ rokov so základným vzdelaním pracovalo 8,6 %) a 11,2 % za mužov. Je to jednak preto, že veľká časť populácie s ukončeným základným vzdelaním vo veku 15+ rokov ešte študuje na stredných školách, avšak vo veľkej miere to súvisí aj s tým, že obyvatelia so základným vzdelaním sú prevažne zo starších vekových skupín, ktoré sú už v dôchodkovom veku, alebo sú tiež mladí ľudia, ktorí nepokračujú v štúdiu na strednej škole a začínajú svoj štart do života ako nezamestnaní a nezamestnané.

Miera zamestnanosti žien a mužov podľa vzdelanostných skupín (1994 - 2007, v %)



Poznámka: Miera zamestnanosti na základe Výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: SLOVSTAT. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

¹⁵ Zaujímavé je tiež sledovať „efekty vekových kohort“, teda ako sa zamestnanosť vyvíja podľa vekových skupín – či je zamestnanosť dnešných 45-49 ročných žien vyššia, ako bola u 45-49 ročných pred 10 rokmi a pod. (Bender – Kohlmann – Lang, 2003).

Z rodového pohľadu je najväčší rozdiel u nasledujúcich vzdelanostných stupňov – učňovského a stredného odborného vzdelania. Miera zamestnanosti mužov s učňovskou školou bez maturity, strednou školou bez maturity, učňovským vzdelaním s maturitou a úplným stredným odborným vzdelaním je podstatne vyššia ako u žien. V prípade učňovky bez maturity je rodový rozdiel 17,5 %; strednej bez maturity 25,4 %; učňovky s maturitou 23,6 % a úplného stredného odborného vzdelania 14,9 %. Výnimkou z trendu charakteristického pre stredoškolské vzdelanie je úplné stredné všeobecné vzdelanie, kde je zamestnanosť pomerne nízka a iba s malým rodovým rozdielom: 42,4 % za mužov a 37,5 % za ženy. Dôvodom je, že veľká skupina obyvateľov s ukončeným gymnáziom pokračuje ešte v štúdiu na vysokej škole.

U vyššieho a vysokoškolského vzdelania dochádza k vyrovnaniu miery zamestnanosti žien a mužov, dokonca až k miernej prevahe žien. Ženy s nižším vzdelaním majú omnoho častejšie status nepracujúcej, čo zároveň znamená, že na celkovo nižšej zamestnanosti žien sa podieľajú prevažne ženy s rôznymi typmi strednej školy (vysokoškoláčky menej).

Zamestnanosť v podmienkach SR charakterizuje veľký rozdiel medzi mužmi a ženami, v poslednom období prudký pokles počtu pracujúcich v najmladšom produktívnom veku (hlavne v dôsledku nárastu počtu študentov na stredných a vysokých školách a dobrovoľnej či nedobrovoľnej nezamestnanosti) a zvyšovanie miery zamestnanosti v starších vekových skupinách, hlavne vo vekovej skupine 55 - 64 rokov. Rastový trend vo vývoji zamestnanosti 55 - 64-ročných žien a mužov je v súlade s Lisabonskou stratégiou z roku 2000, ktorej cieľom je predĺžiť aktívny vek občanov a občianok EÚ. Predpokladaná miera zamestnanosti 50 % za skupinu 55 - 64 rokov sa s veľkou pravdepodobnosťou v horizonte do roku 2010 nedosiahne.

V čom je najväčší rozdiel medzi mužmi a ženami pri sledovaní zamestnanosti podľa veku? Ako na to upozorňuje aj T. Sirovátka, ukazujú sa **dva rôzne spôsoby aktívnej účasti na trhu práce:** mužský a ženský. **Mužský charakterizuje kontinuálna pracovná kariéra a ženský sa vyznačuje prerušovanou pracovnou kariérou.** Prerušovanie pracovnej kariéry žien však máva rôznu podobu a závisí od doby trvania, opakovania, veku atď. Navyše nie všetky ženy pracovnú kariéru prerušujú.¹⁶ Analýzy účasti žien na trhu práce poukazujú na to, že **prerušenie kariéry** – najmä ak je časté alebo dlhodobé – **prináša ženám viaceré znevýhodnenia:** obmedzujú sa ich časové možnosti investovať do kariéry, čo sa odráža v menšej „návratnosti investícií“ – napríklad aj v podobe nižšieho príjmu, straty pracovných zručností alebo zastavenia kvalifikačného rastu. Kontinuálna pracovná kariéra sa týmto problémom v podstate vyhýba (Sirovátka, 2003).

Vyrovnanie miery zamestnanosti i početného zastúpenia pracujúcich žien a mužov okolo veku 40 – 44 rokov svedčí o návrate veľkej skupiny žien v strednom veku na trh práce. Tento návrat však môže byť, najmä po dlhšom prerušení, pre mnohé ženy zložitý. Môže znamenať zaradenie do marginalizovaného či inak znevýhodneného segmentu trhu práce, napríklad na menej kvalitné pracovné miesto, na ktoré stačí nižšie vzdelanie a podobne.

Tento aspekt sa ešte zvyrazňuje v súvislosti s prebiehajúcim predlžovaním dôchodkového veku žien. Spolu s posunom veku odchodu do dôchodku žien sa totiž bude predlžovať aj obdobie, ktoré strávia ženy v zamestnaní po návrate na trh práce (ak sa zároveň nepodarí zmeniť či nabúrať tradičný model delegujúci prevahu starostlivosti o deti na ženy). Preto treba rátať s tým, že problém kvalitného pracovného miesta ešte väčšmi vystúpi do popredia.

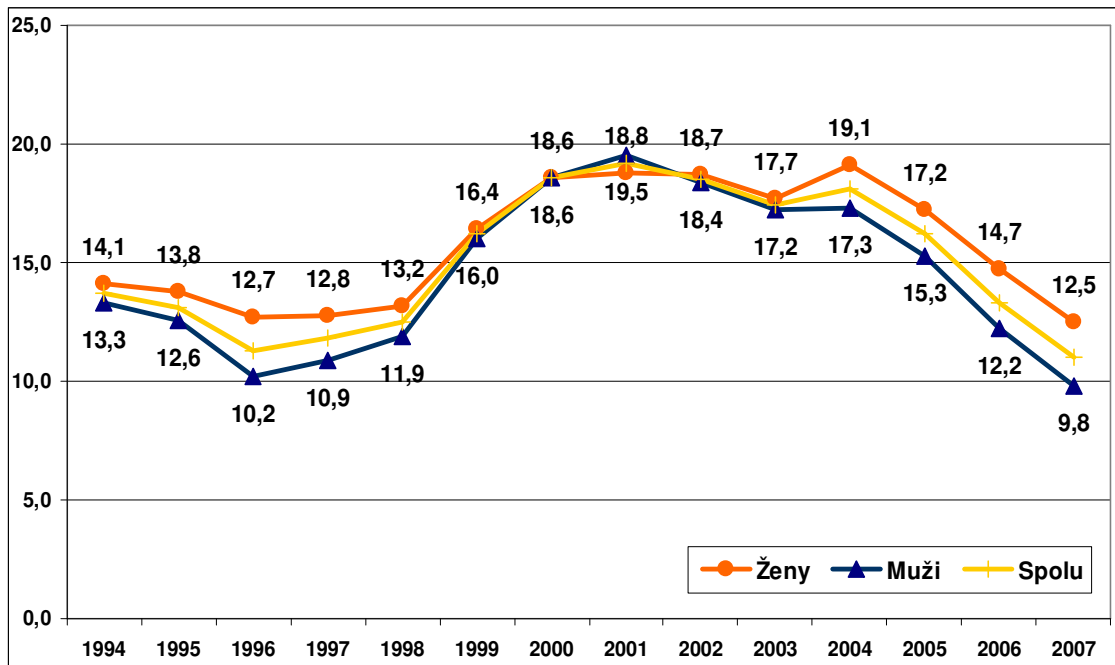
- *Zamestnanosť na Slovensku v poslednom období konečne rastie, zároveň ale rastie aj rozdiel medzi mužmi a ženami. Rodové rozdiely v zamestnanosti sa prejavujú vo všetkých vekových skupinách i za všetky stupne vzdelania.*
- *Sú preto potrebné rôzne, diferencované opatrenia podporujúce či umožňujúce zamestnanosť žien – pre rôzne vekové skupiny (inú podporu potrebujú ženy vstupujúce na trh práce, inú v období starostlivosti o deti – aj od mužov, inú v pred dôchodkovom veku) a pre ženy rôznych vzdelanostných kategórií (inú podporu potrebujú ženy s nízkou kvalifikáciou, ktoré celý život ťažko fyzicky pracovali a inú napr. vysokoškoláčky).*

¹⁶ K spôsobom participácie žien na trhu práce pozri aj Sirovátka, 2003.

✓ Nezamestnanosť žien je za posledné obdobie vyššia ako za mužov¹⁷

Nezamestnanosť sa na Slovensku objavila ako nový jav začiatkom deväťdesiatych rokov minulého storočia. Do roku 1989 sa Slovensko radilo ku krajinám deklarujúcim plnú zamestnanosť, existovala iba „skrytá nezamestnanosť“ či tzv. „prezamestnanosť“. Za necelé dve desaťročia zaznamenala nezamestnanosť dynamický vývoj. Do roku 2000 najprv pomalšie a potom rýchlo narastala, za roky 2000-2004 dosahovala zatiaľ vrcholné hodnoty, kedy sa miera nezamestnanosti priblížila k 20 %, po roku 2004 nastal jej pomerne rýchly pokles. V roku 2007 bola celková miera nezamestnanosti 11 %.

Vývoj miery nezamestnanosti podľa pohlavia (1994 – 2007, v %)



Poznámka: Miera nezamestnanosti = % nezamestnaných z celkového počtu ekonomicky aktívnych. Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: Slovstat. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

K celkovej nezamestnanosti treba poznamenať, že v európskom meradle je miera nezamestnanosti na Slovensku ešte vždy pomerne vysoká. V roku 2006 totiž celková miera nezamestnanosti v krajinách EÚ-27 dosahovala v priemere 7,9 % - pritom miera nezamestnanosti žien bola 8,8 % a miera nezamestnanosti mužov 7,2 % (teda nižšia ako u žien). V Českej republike bola v tom čase miera nezamestnanosti žien 8,8 % a mužov 5,8 %.

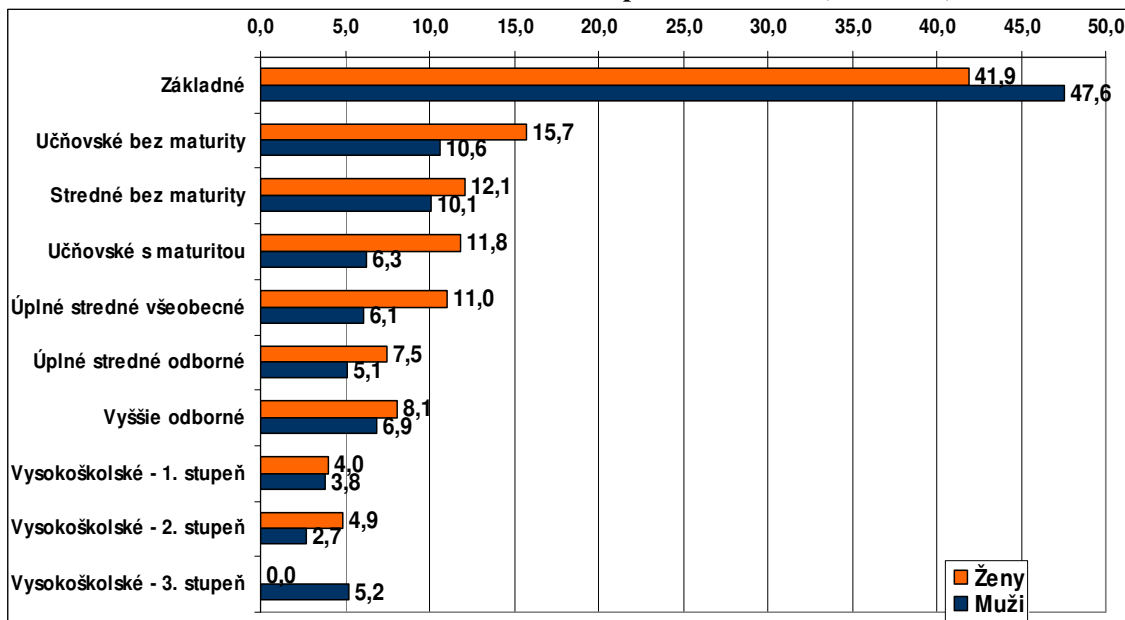
Vráťme sa ale na Slovensko. So znižujúcou sa nezamestnanosťou sa opätovne vynoril **problém vyššej nezamestnanosti žien oproti mužom**. V roku 2007 bola miera nezamestnanosti žien takmer o 3 percentuálne body vyššia než u mužov - miera nezamestnanosti žien 12,5 % a mužov 9,8 %. Je zaujímavé, že pri vysokej nezamestnanosti v rokoch 2000 až 2004 sa rodový rozdiel zotrel, ale pri klesajúcej nezamestnanosti sa obnovil.

Úroveň nezamestnanosti žien a mužov je ovplyvnená ich vzdelaním: **najvyššiu mieru nezamestnanosti vykazujú ženy a muži s najnižším vzdelaním**. V roku 2007 dosahovala miera nezamestnanosti žien so základným vzdelaním 41,9 % a mužov 47,6 % (to znamená, že z tejto vzdelanostnej kategórie pracovalo iba 58,1 % žien a 52,4 % mužov). Pri nasledujúcich vzdelanostných stupňoch je už miera nezamestnanosti oveľa nižšia a smerom k vyšším stupňom sa naďalej znižuje.

¹⁷ Viac o rodových aspektoch nezamestnanosti viď v: *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* (Filadelfiová, 2007), alebo *Ona a on na Slovensku: zaoštréné na rod a vek* (Bútorová, Z. ed., 2008).

Nezamestnanosť žien a mužov s vysokoškolským vzdelaním je pomerne nízka – za posledné roky sa pohybuje pod úrovňou 5 %.

Miera nezamestnanosti žien a mužov podľa vzdelania (2007 v %)



Poznámka: Miera nezamestnanosti = % nezamestnaných z celkového počtu ekonomicky aktívnych danej skupiny. Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: Slovstat, Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Na trhu práce teda nachádzajú lepšie uplatnenie ľudia s vyšším vzdelaním. Pritom pri všetkých stupňoch vzdelania s výnimkou dvoch okrajových bola miera nezamestnanosti žien vyššia. A **vyššia nezamestnanosť žien platí takmer univerzálne** – nie len podľa vzdelania, ale aj podľa veku. S výnimkou jedinej vekovej skupiny bol v roku 2007 podiel nezamestnaných žien v porovnaní s mužmi vyšší. Jednoznačne najvyššia miera nezamestnanosti žien i mužov je v najmladších vekových skupinách. Spomedzi žien vo veku 15 - 19 rokov tvorili v roku 2007 nezamestnané 49,8 % a spomedzi mužov 42,7 %. V nasledujúcej vekovej skupine 20 - 24 rokov však miera nezamestnanosti od roku 2000 podstatne klesla (na 16,1 % u žien a 17,4 % u mužov): táto veková skupina je jediná, kde bola nezamestnanosť žien nižšia ako u mužov.

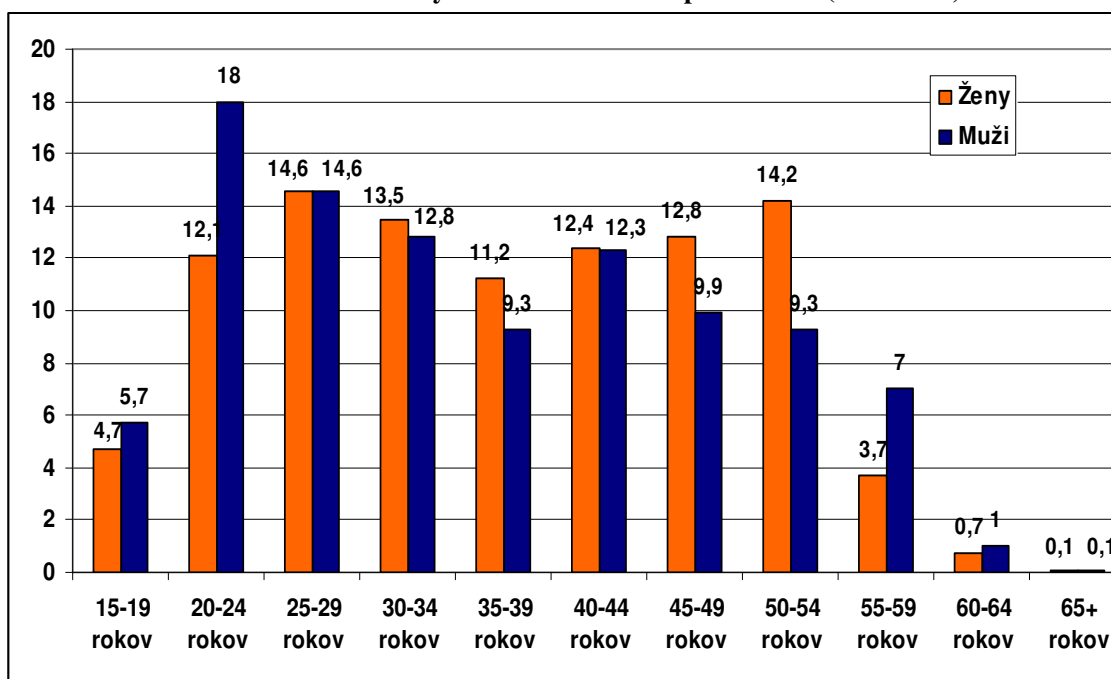
Vývoj miery nezamestnanosti žien a mužov podľa veku (roky 1995, 2000 a 2007 v %)

	Ženy			Muži		
	1995	2000	2007	1995	2000	2007
15 – 19 rokov	37,5	62,2	49,8	47,8	56,6	42,7
20 – 24 rokov	16,6	24,9	16,1	18,6	31,3	17,4
25 – 29 rokov	21,4	19,9	13,8	13,1	18,3	9,3
30 – 34 rokov	14,2	20,1	12,4	10,8	15,0	8,6
35 – 39 rokov	13,6	17,6	11,0	9,9	15,8	7,6
40 – 44 rokov	8,4	13,1	10,7	9,3	14,3	9,8
45 – 49 rokov	6,9	13,3	11,1	7,4	13,6	7,9
50 – 54 rokov	7,8	10,6	12,5	8,8	13,2	7,9
55 – 59 rokov	10,3	8,7	9,1	6,5	14,4	8,3
60 – 64 rokov	13,8	6,1	9,4	6,6	6,8	5,0
65 a viac rokov	6,7	29,9	3,2	6,9	8,1	1,8
Spolu	13,8	18,6	12,5	12,6	18,6	9,8

Zdroj: Slovstat, Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Z nezamestnaných mužov predstavovali v roku 2007 najvyšší podiel muži vo veku 20 - 24 rokov (tvorili 18 % zo všetkých nezamestnaných mužov). Spomedzi nezamestnaných žien tvorila táto veková skupina 12,1 %. Nasledujúca veková skupina 25 - 29 rokov dosiahla u žien i u mužov zhodne po 14,6 %. Ďalších päť vekových skupín – skupiny od 30 rokov do 54 rokov – vykázalo prevahu na strane žien (ich podiel v rámci kategórie nezamestnaných žien bol vyšší). Pritom platilo pravidlo: **čím vyšší vek, tým väčší rozdiel v miere nezamestnanosti v neprospech žien**. Následná veková skupina 55 - 59 rokov bola väčšmi zastúpená medzi nezamestnanými mužmi: 3,7 % v rámci nezamestnaných žien a 7 % v rámci nezamestnaných mužov. Tu ale treba poznamenať, že mnohé ženy tejto vekovej skupiny volia v prípade straty zamestnania v tomto veku skorší odchod do dôchodku – tzv. predčasný dôchodok. (Potvrdil to aj výskum IVO z roku 2006 zameraný na vekovú skupinu žien 45 a viac rokov – pozri Bútorová (ed.), 2008).

Zloženie nezamestnaných žien a mužov SR podľa veku (2007 v %)



Poznámka: Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: Slovstat, Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

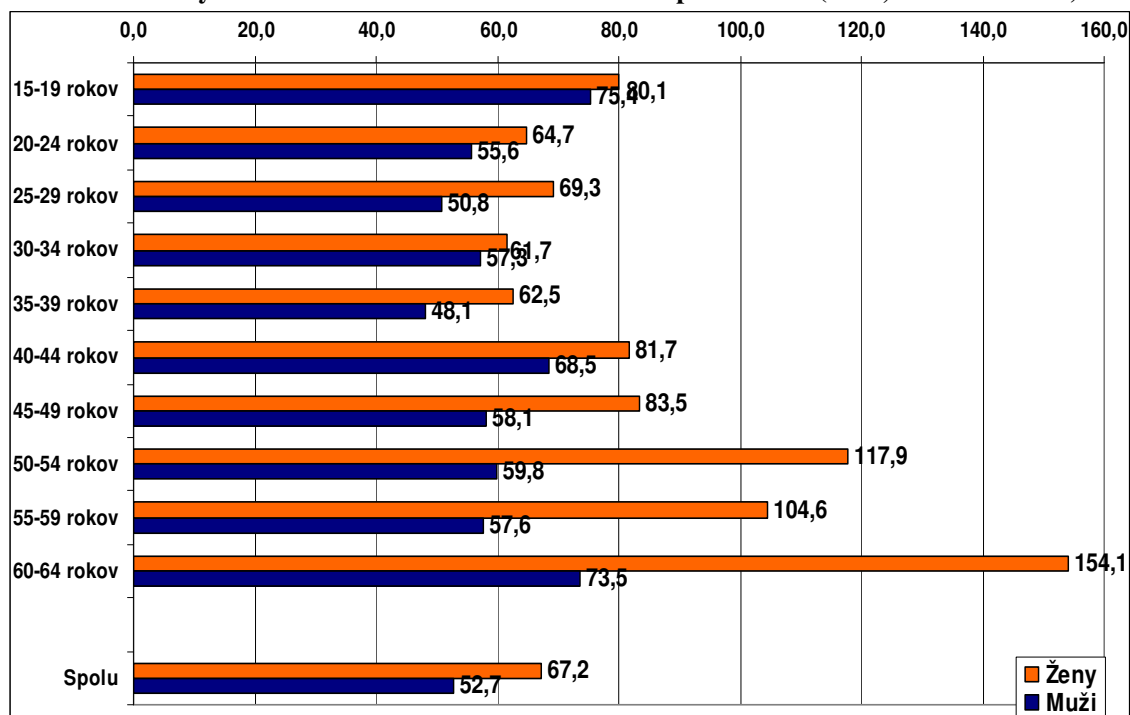
Ako je uvedené vyššie, celková miera nezamestnanosti sa na Slovensku od roku 2004 znižuje. Ako sa na tomto celkovom poklese miery nezamestnanosti medzi rokom 2000 a 2007 podieľali ženy a muži? Rovnako alebo sa ukázal rozdiel?

Z porovnania rokov vyplýva, že **miera nezamestnanosti mužov sa znižuje rýchlejšie ako miera nezamestnanosti žien**. Do roku 2007 klesla u mužov na 52,7 % úrovne z roku 2000, pričom miera nezamestnanosti žien sa znížila iba na 67,2 % úrovne z roku 2000. Index zmeny v miere nezamestnanosti bol priaznivejší pre mužov než pre ženy vo všetkých vekových skupinách. V mladších ročníkoch bol rozdiel medzi rýchlosťou poklesu miery nezamestnanosti u žien a mužov menší, ale s rastúcim vekom sa zvyšoval.

Pre všetky tri vekové skupiny žien nad 50 rokov, teda pre ženy z vekových skupín 50 - 54 rokov, 55 - 59 rokov a 60 - 64 rokov prekročil index poklesu nezamestnanosti hodnotu 100. Inými slovami to vlastne znamená, že miera nezamestnanosti v týchto vekových skupinách žien bola v roku 2007 vyššia ako v roku 2000 (teda napriek celkovej klesajúcej tendencii nezamestnanosti sa nezamestnanosť žien v týchto vekových skupinách zvýšila). Môže to naznačovať ohrozenie tejto skupiny žien stratou zamestnania práve vo veku, kedy je pre budúci dôchodok dôležité angažovať sa na trhu práce. **Predlžovanie dôchodkového veku žien môže pre mnohé ženy znamenať problém**

udržat' sa na trhu práce (pozri aj zborník z konferencie Plus pre ženy 45+ z mája 2007 – projekt EQUAL).

Index zmeny v miere nezamestnanosti žien a mužov podľa veku (2007, 100 = rok 2000)



Zdroj: Slovstat. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Nepriaznivým trendom vo vývoji na trhu práce Slovenska je nepretržité zvyšovanie dlhodobej nezamestnanosti žien a mužov. V priebehu rokov 1998 až 2006 dlhodobá nezamestnanosť prekračujúca 12 mesiacov neustále rástla. U žien stúpla za toto obdobie zo 7,1 % na 11,2 % a u mužov zo 6,0 % na 9,4 %. Ako vidieť už z tohoto stručného prehľadu, aj podľa tohto ukazovateľa sú na tom ženy na Slovensku horšie ako muži - ženy majú vyššiu mieru dlhodobej nezamestnanosti (o 2 percentuálne body).

Vývoj dlhodobej nezamestnanosti žien a mužov (1998 – 2006 v %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Miera dlhodobej nezamestnanosti	Ženy	7,1	8,3	10,2	11,3	12,5	11,7	12,4	12,3	11,2
	Muži	6,0	7,4	10,3	11,3	11,9	11,3	11,3	11,2	9,4
	Spolu	6,5	7,8	10,3	11,3	12,2	11,4	11,8	11,7	10,2
Celková miera nezamestnanosti	Ženy	13,2	16,4	18,6	18,8	18,7	17,7	19,1	17,2	14,7
	Muži	11,9	16	18,6	19,5	18,4	17,2	17,3	15,3	12,2
	Spolu	12,6	16,4	18,8	19,3	18,7	17,6	18,2	16,3	13,4

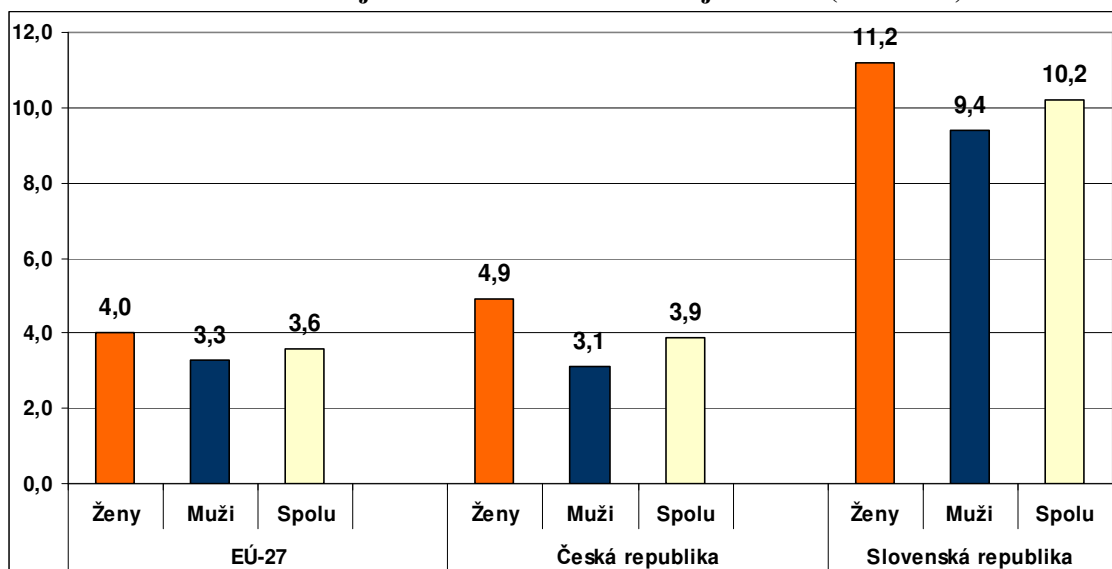
Poznámka: Miera nezamestnanosti = % nezamestnaných z celkového počtu ekonomicky aktívnych. Miera dlhodobej nezamestnanosti = % nezamestnaných viac ako 12 mesiacov z celkového počtu ekonomicky aktívnych. Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl.

Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EC, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabddoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).

Situácia na Slovensku vyznieva dosť nepriaznivo v medzinárodnom porovnaní. Dlhodobá nezamestnanosť slovenských žien i mužov je oproti priemeru krajín EÚ-27 dosť výrazne vyššia. V roku 2006 tvorili u nás dlhodobo nezamestnané ženy až 11,2 % z celku ženskej pracovnej sily,

prítom priemer za krajiny EÚ-27 bol iba 4 %. Muži boli na tom v medzinárodnom porovnaní iba o málo lepšie (9,4 % na Slovensku oproti 3,3 % za krajiny EÚ-27).

Miera dlhodobej nezamestnanosti v SR a krajinách EÚ (2006 v %)



Poznámka: Miera dlhodobej nezamestnanosti = % nezamestnaných viac ako 12 mesiacov z celkového počtu ekonomicky aktívnych.

Zdroj: *Employment in Europe 2005*. EU Labour Force Survey and National Account, Eurostat (epp.eurostat.ec.europa.eu).

Nárast dlhodobej nezamestnanosti sa premieta aj do zloženia skupiny nezamestnaných žien a mužov podľa dĺžky trvania nezamestnanosti. Kým v roku 1996 tvorila nezamestnanosť dlhšia ako 12 mesiacov 45,8 % z celkovej nezamestnanosti žien a 51,7 % z celkovej nezamestnanosti mužov, do roku 2007 sa tento podiel zvýšil až na 69,4 % u žien a 72,3 % u mužov. Naopak podiel nezamestnanosti do 3 mesiacov a od 3 do 6 mesiacov sa výrazne znížil.

Vývoj zloženia nezamestnaných žien a mužov SR podľa dĺžky trvania nezamestnanosti (1996 – 2007 v %)

	1996		1998		2000		2004		2007	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Do 3 mesiacov	20,2	16,4	20,4	17,4	11,1	13,1	12,8	14,2	11,1	10,9
3 – 6 mesiacov	17,2	11,9	17,9	15,6	13,8	12,3	9,6	9,4	7,0	6,4
6 – 12 mesiacov	16,8	17,4	19,8	17,2	19,4	19,6	17,4	15,6	12,5	10,4
Viac ako 12 mesiacov	45,8	51,7	41,9	48,5	54,7	53,3	60,2	60,8	69,4	72,3

Poznámka: Podľa metodiky výberového zisťovania pracovných síl. Zvyšok do 100 % pripadá na nezistené trvanie nezamestnanosti.

Zdroj: *Slovstat*. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

- *Nezamestnanosť na Slovensku zasahuje v posledných rokoch väčšmi ženy než mužov, čo platí pre všetky vekové i vzdelanostné kategórie: bude potrebné sledovať dôvody takéhoto trendu a prijať potrebné opatrenia na jeho zastavenie*
- *Nezamestnanosť je vyššia za skupinu žien (i mužov) s nižším vzdelaním*
- *Za posledné roky sa zvýšil podiel dlhodobej a veľmi dlhodobej nezamestnanosti*

- *Z rodového hľadiska je dôležité si uvedomovať, že väčšie rozmery nadobudol problém nezamestnanosti žien vo veku nad 50 rokov: vzhľadom na odohrávajúci sa posun veku žien pre odchod do dôchodku je potrebné venovať mu pozornosť zo strany zodpovedných aktérov.*

✓ **Neznižuje sa ani horizontálna a ani vertikálna rodová segregácia¹⁸**

Ženy na Slovensku vykročili do verejnej sféry pred desaťročiami: svet práce sa pred nimi naplno otvoril v šesťdesiatych rokoch minulého storočia, svet politiky ešte na jeho začiatku (získali volebné právo). Prienik žien do verejnej sféry však pre ne neznamenal a ani dnes neznamena rovnaké pozície ako majú muži – mnohé rozdiely a nerovnosti na trhu práce pretrvávajú: miera ekonomickej aktivity žien je výrazne nižšia (50,5 % za ženy a 67,7 % za mužov), viac žien ako mužov je mimo trhu práce (1 160 tis. žien ku 699,9 tis. mužov), zamestnanosť žien je stále podstatne nižšia než zamestnanosť mužov (53,1 % za ženy ku 68,4 % za mužov). A štatistiky i komparatívne správy o postavení žien a mužov na trhu práce (napríklad správa Európskej komisie *The Social Situation...*, 2004; správa UNIFEM *The Story...*, 2006; *Working Conditions...*, 2005 a ďalšie) dokladajú silnú feminizáciu mnohých odvetví či profesií. A dokumentujú tiež spätosť pracovných miest s prevahou žien s nízkym ohodnotením a menšími príležitosťami – či už príležitosťami kariérneho rastu, alebo ďalšieho vzdelávania a pod. Na Slovensku štatistické údaje dokladajú pretrvávanie, ba dokonca zvyšovanie rodovej segregácie v jej horizontálnej i vertikálnej dimenzii.¹⁹

Štruktúra pracujúcich žien a mužov na Slovensku sa líši už podľa sektora vlastníctva: **ženy prevažujú medzi pracujúcimi vo verejnom a muži v súkromnom sektore NH**. Súkromný sektor, ktorý u nás vznikol až začiatkom deväťdesiatych rokov minulého storočia, bol od svojho počiatku väčším priestorom na pracovné uplatnenie mužov. V roku 1995 bol podiel žien v súkromnom sektore iba 34,1 %, kým vo verejnom sektore dosahoval 52,3 %. Hoci sa počet žien v súkromnom sektore postupne zvyšoval, predsa tvorili v roku 2006 iba 38,7 %. Medzi zamestnanými vo verejnom sektore podiel žien dlhodobo prevyšuje polovičné zastúpenie; v roku 2006 predstavoval 55,9 %.

Vývoj počtu pracujúcich v SR podľa vlastníckeho sektora a pohlavia (1995 – 2006 v tis. a v %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Zamestnanci vo verejnom sektore												
Ženy	454,0	414,4	576,5	541,8	524,6	518,6	513,1	468,8	448,6	429,6	413,9	390,1
Muži	413,8	366,4	591,8	554,9	527,7	507,9	466,5	424,9	401,6	367,9	340,5	308,2
Spolu (v tis.)	867,8	780,8	1 168,3	1 096,7	1 052,3	1 026,5	979,6	893,7	850,2	797,5	754,4	698,3
Ženy v %	52,3	53,1	54,3 /49,3	49,4	49,9	50,5	52,4	52,5	52,8	53,9	54,9	55,9
Pracujúci v súkromnom sektore a ostatní												
Ženy	436,4	457,3	412,4	446,4	443,8	445,8	464,7	501,2	538,9	547,1	569,2	620,2
Muži	842,6	878,5	625,2	655,5	636,0	629,4	679,3	731,9	775,7	825,8	892,6	982,9
Spolu (v tis.)	1 279,0	1 335,8	1 037,6	1 101,9	1 079,8	1 075,2	1 144,0	1 233,1	1 314,4	1 372,9	1 461,8	1 603,1
Ženy v %	34,1	34,2	39,7	40,5	41,1	41,5	40,6	40,6	41,0	39,8	38,9	38,7

Poznámka: V roku 1997 sa zmenil spôsob štatistického vykazovania pracujúcich. Stali sa nimi všetky osoby od 15 rokov, ktoré v referenčnom týždni vykonávali aspoň 1 hodinu práce za mzdu, plat alebo za účelom dosiahnutia zisku, okrem osôb na rodičovskej dovolenke.

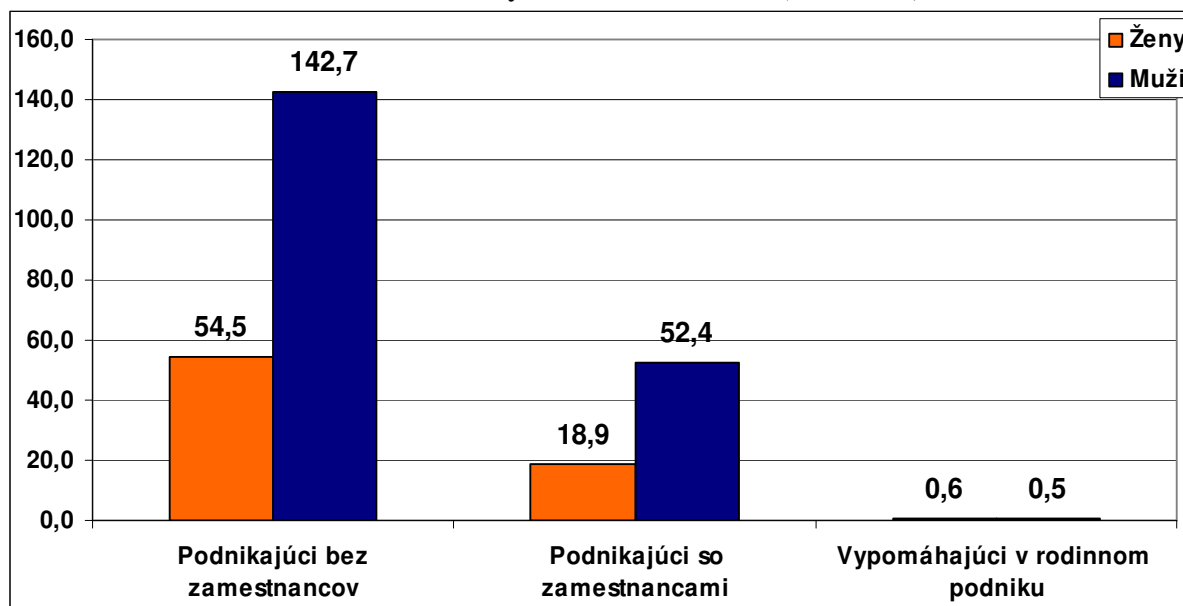
Zdroj: Štatistické ročenky SR 1993 až 2007. Bratislava, ŠÚ SR 1993 až 2007.

¹⁸ Na základe publikácií autorky *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce* (2007) a štúdií v publikácii *Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek* (2008).

¹⁹ Horizontálna segregácia znamená koncentráciu mužov alebo žien v určitých sektoroch, odvetviach či povolaniach v rámci celkového trhu práce; vertikálna segregácia zasa koncentráciu mužov alebo žien na určitých hierarchických pozíciách (<http://glosar.aspekt.sk/default.aspx?smi=1&ami=1&vid=179>).

Ešte výraznejší rodový rozdiel sa prejavuje v skupine samozamestnaných, t. j. v skupine podnikateľov a vypomáhajúcich členov domácnosti. V roku 2006 bolo zastúpenie žien medzi samozamestnanými iba 25,6 % (spolu 74 tisíc z 289,2 tisíc). Z podnikateľov bez zamestnancov tvorili ženy 25,1 % a z podnikateľov so zamestnancami 26,5 %. Naopak medzi vypomáhajúcimi členmi domácnosti v rodinnom podniku prevažovali ženy (tvorili 54 %). Od roku 1998 do roku 2006 sa podiel samozamestnaných mužov na celku zamestnaných mužov zvýšil z 9,5 % na 17,2 % a podiel samozamestnaných žien z celku zamestnaných žien vzrástol zo 4,1 % na 7,5 %.

Zloženie samozamestnaných žien a mužov v SR (2006 v tis.)



Zdroj: Štatistická ročenka SR 2007. Bratislava, ŠÚ SR 2007.

Porovnanie podielu skupiny samozamestnaných na celkovej počte zamestnaných na Slovensku s krajinami EÚ vyznieva v neprospech našej krajiny. V roku 2006 bol podiel samozamestnaných slovenských žien o 5,2 percentuálneho bodu nižší (7,5 % ženy SR verus 12,7 % priemer EÚ-27) a podiel slovenských mužov o 2,5 percentuálneho bodu nižší (17,2 % muži SR verus 19,7 % priemer za krajiny EÚ-27).

Vývoj podielu samozamestnaných na celku zamestnaných v SR a v krajinách EÚ (1998 – 2006 v %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EÚ-27	Ženy	14,5	14,3	14,0	13,8	13,4	13,2	13,0	12,8	12,7
	Muži	20,2	20,0	19,9	19,8	19,9	20,1	20,1	19,7	19,7
	Spolu	17,8	17,6	17,3	17,2	17,0	17,1	16,9	16,7	16,6
Česká republika	Ženy	10,7	11,3	11,7	11,7	12,0	12,7	12,2	11,8	12,1
	Muži	20,3	21,6	21,8	21,9	22,9	24,1	24,0	23,1	22,5
	Spolu	16,1	17,1	17,4	17,4	18,1	19,1	18,8	18,2	18,0
Slovenská republika	Ženy	4,1	4,6	4,8	5,1	5,0	6,1	7,2	7,1	7,5
	Muži	9,5	10,8	11,3	11,9	12,6	13,5	16,4	17,6	17,2
	Spolu	7,1	8,0	8,3	8,8	9,1	10,1	12,3	13,0	13,0

Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EC, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf)

Celkovo možno konštatovať, že štruktúra hospodárstva sa vo všetkých rozvinutých krajinách posúva od primárneho sektora k terciárnemu: znižuje sa podiel pracujúcich v poľnohospodárstve,

prestáva dominovať sekundárny sektor – teda zastúpenie pracujúcich v priemysle, a postupne nadobúda prevahu terciárny sektor – to znamená pracujúci v službách.

Vo väčšine krajín sa prejavujú výrazné rozdiely v zamestnanosti žien a mužov podľa týchto sektorov národného hospodárstva. A ani slovenská ekonomika nie je v tomto smere žiadnou výnimkou. Aj tu klesol celkový podiel pracujúcich v primárnom a sekundárnom sektore, kým v terciárnom sektore sa zvýšil. Pritom platí, že **ženy SR pracujú prevažne v službách, muži sú zastúpení v priemysle i službách rovnomernejšie.**

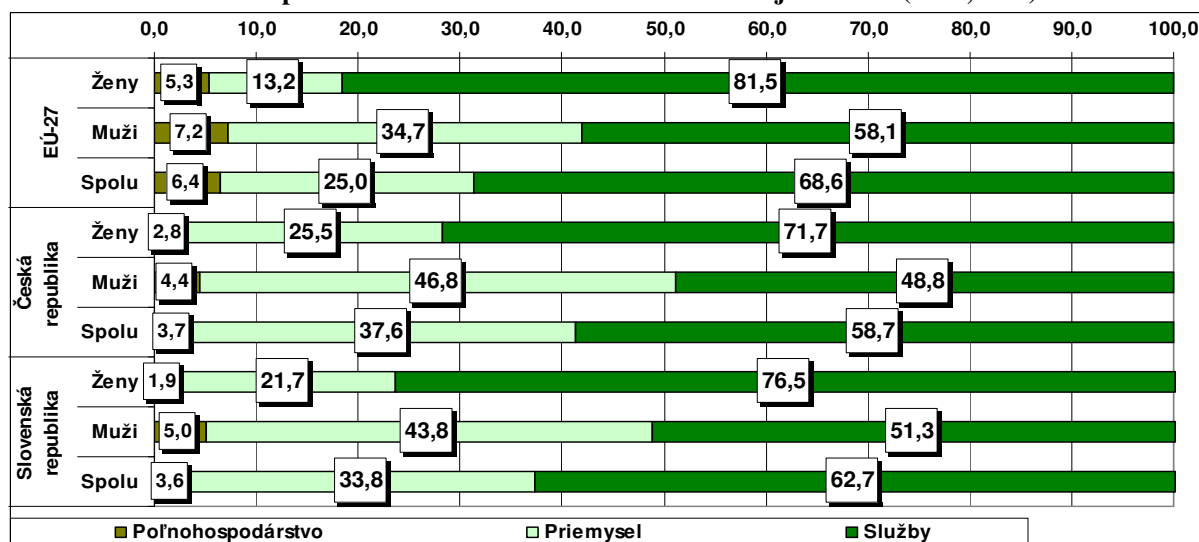
Vývoj zamestnanosti žien a mužov podľa sektora (1998 – 2006 v % z celkovej zamestnanosti)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Služby	Ženy	69,9	71,4	72,7	73,3	73,5	74,1	74,3	75,9	76,5
	Muži	44,4	46,1	47,7	48,4	49,4	49,6	49,4	51,3	51,3
Priemysel	Ženy	25,5	24,7	24,1	23,5	23,3	23,3	23,3	22,1	21,7
	Muži	46,6	45,8	44,7	44,3	44,0	44,3	44,5	43,5	43,8
Poľnohospodárstvo	Ženy	4,6	3,8	3,3	3,2	3,2	2,6	2,4	2,0	1,9
	Muži	9,0	8,2	7,6	7,2	6,6	6,1	6,1	5,1	5,0

Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EC, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).

Účasť žien a mužov na troch základných hospodárskych sektoroch je teda značne diferencovaná. **Sektorom žien je terciárny sektor, v ktorom sa z pracujúcich žien angažuje takmer 76,5 %**, kým z pracujúcich mužov tu pôsobí 51,3 %. V sekundárnom sektore pôsobí 21,7 % pracujúcich žien, ale až 43,8 % pracujúcich mužov. V primárnom sektore sa angažuje iba 1,9 % pracujúcich žien a 5,0 % pracujúcich mužov. Aj keď sa v oboch skupinách prejavuje spoločná tendencia k opúšťaniu primárneho a k posilňovaniu terciárneho sektora, predsa je u žien oveľa silnejšia. Napriek týmto celkovým posunom, v zamestnanosti žien a mužov v sektore služieb SR zaostáva za priemerom EÚ-27: v roku 2006 bol podiel žien pracujúcich v službách za EÚ-27 81,5 % a podiel mužov 58,1 %.

Zamestnanosť podľa ekonomického sektora v SR a v krajinách EÚ (2006, v %)



Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EC, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).

Sektorová rodová segregácia sa prenáša aj do štruktúry pracujúcich podľa odvetví národného hospodárstva. Ženská a mužská pracovná sila je do jednotlivých odvetví rozložená nerovnomerne: **mnohé z odvetví NH sú feminizované, iné majú prevahu mužov.** Ide o dlhodobý jav, ktorý sa veľmi nemení (Filadelfiová 2007, 2008). Vo viacerých odvetviach dominujú muži a zastúpenie žien sa v nich v posledných rokoch ešte znížilo. Naopak v niektorých iných odvetviach dominujú ženy a túto prevahu si udržali alebo dokonca posilnili (Barošová, 2006). Ženy dominujú najmä v odvetví

zdravotníctva a sociálnej pomoci (82,2 % žien z celku pracujúcich v tomto odvetví v roku 2007) a v školstve (78,9 %). Nadpolovičný podiel dosahujú aj vo finančnom sprostredkovaní (64,1 %), v hoteloch a reštauráciách (63,2 %) či v obchode (56,9 %). V posledných rokoch ženy nadobudli nadpolovičný podiel aj v „ostatných verejných službách“ (54,9 %) a vo verejnej správe a obrane (50,6 %). Na druhej strane odvetviami s dominanciou mužov sú stavebníctvo (len 5,4 % žien), ťažba nerastných surovín (5,5 % žien), poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo (iba 23,5 % žien), ale tiež doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie (iba 25,4 % žien). **Väčšina odvetví s prevahou žien sa dlhodobo vyznačuje nižšími mzdami v porovnaní s priemerom národného hospodárstva.**

Vývoj podielu žien medzi zamestnanými podľa odvetvia NH (1997 a 2007 v %)

	1997	2007
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	30,6	23,5
Ťažba nerastných surovín	14,0	5,5
Priemyselná výroba	41,3	36,4
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	14,5	17,1
Stavebníctvo	8,7	5,4
Obchod	57,8	56,9
Hotely a reštaurácie	66,2	63,2
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	30,0	25,4
Finančné sprostredkovanie	73,9	64,1
Nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti	41,7	42,8
Verejná správa, obrana	47,9	50,6
Školstvo	80,6	78,9
Zdravotníctvo a sociálna pomoc	79,6	82,2
Ostatné verejné služby	49,0	54,9
Spolu	44,9	43,9

Zdroj: Slovat. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Na Slovensku sa prejavuje aj vertikálna segregácia, teda rozdielne zloženie mužskej a ženskej pracovnej sily podľa typu vykonávanej profesie. **V najvyššej triede zamestnaní – medzi zákonodarcami, vedúcimi a riadiacimi pracovníkmi – dosahovali ženy v roku 2007 menej ako tretinu (30,8 %).** Toto nízke zastúpenie žien pretrváva aj napriek tomu, že v posledných desaťročiach nastalo výrazné zvýšenie vo vzdelanostnej úrovni žien. Je teda zrejmé, že pod takúto slabú účasť žien na riadení sa podpisujú iné ako vzdelanostné bariéry.²⁰ Ženy sú málo zastúpené aj v iných typoch profesií, ako napr. kvalifikované robotníčky v poľnohospodárstve a lesníctve (26,4 % žien), obsluha strojov a zariadení (22,1%) či ako remeselníčky a kvalifikované robotníčky (13,9 %).

Vývoj podielu žien na celku pracovníkov podľa typov profesií (2000 a 2007 v %)

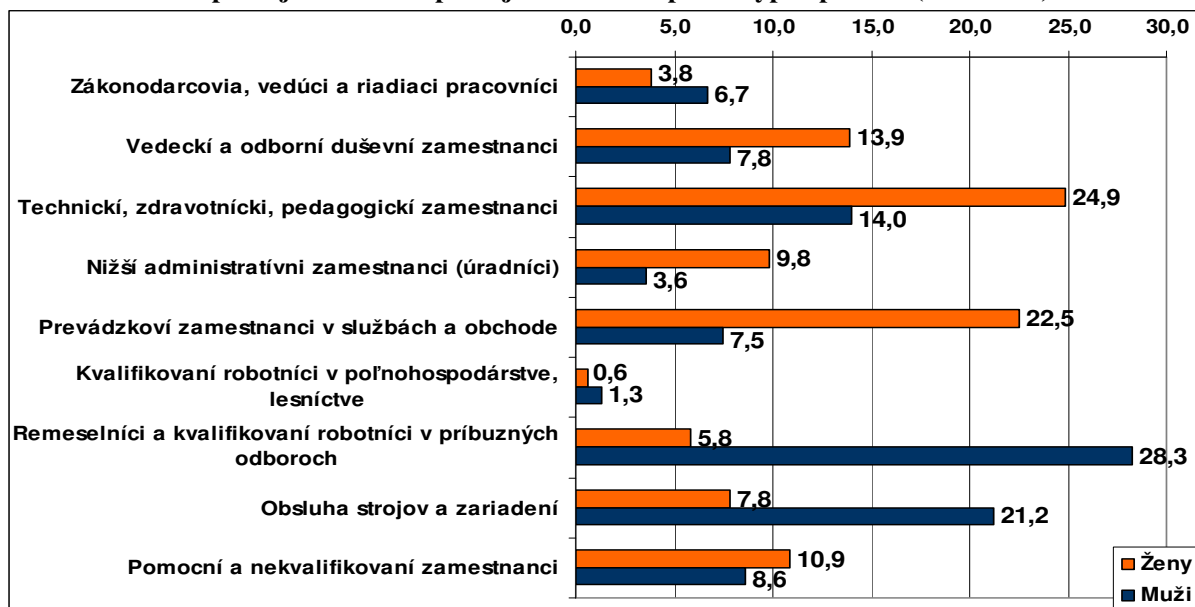
	2000	2007
Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci a pracovníčky	30,8	30,9
Vedeckí a odborní duševní zamestnanci a zamestnankyne	62,1	58,3
Technickí, zdravotnícki a pedagogickí zamestnanci a zamestnankyne	61,2	58,3
Nižší administratívni zamestnanci a zamestnankyne (úradníci a úradníčky)	77,3	67,9
Prevádzkoví zamestnanci a zamestnankyne v službách a obchode	66,5	70,1
Kvalifikovaní robotníci a robotníčky v poľnohospodárstve a lesníctve	48,7	26,4
Remeselníci/-čky a kvalifikovaní robotníci a robotníčky	19,4	13,9
Obsluha strojov a zariadení	20,1	22,1
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci a zamestnankyne	49,7	49,4
Spolu	45,9	43,9

Zdroj: Slovat. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

²⁰ O rýchlejšom raste vzdelanostnej úrovne žien svedčia aj údaje o zložení absolventov vysokoškolského štúdia, medzi ktorými ženy predstavujú približne 55 %. Viac o zložení študujúcich a absolvujúcich vysokú školu pozri webovú stránku *Ústavu informácií a prognóz školstva* (<http://www.uips.sk/statis/index.html>).

Prevalha žien je zasa typická najmä pre „úradnícku“ kategóriu, kde ich podiel presahuje 70 %. K feminizovanej triede zamestnaní patria i prevádzkovi pracovníci/pracovníčky v službách a obchode (70,1 % žien), aj vedeckí a odborní duševní zamestnanci a zamestnankyne či technickí, zdravotnícki a pedagogickí zamestnanci a zamestnankyne (zhodne po 58,3 % žien). Najvyrovnanjšie rodové zastúpenie bolo v rámci pomocných a nekvalifikovaných zamestnancov a zamestnankyň (49,4 %). Líši sa aj celková štruktúra žien v porovnaní s mužmi podľa typu vykonávaných profesií:

Štruktúra pracujúcich žien a pracujúcich mužov podľa typov profesií (2007 v %)



Zdroj: Slovstat. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Ženy sú najčastejšie zamestnané ako technické, zdravotnícke a pedagogické pracovníčky (24,9 %); prevádzkové pracovníčky v obchode a službách (22,5 %) a ako vedecké a odborné zamestnankyne (13,9 %). Ženy vykonávajúce pomocné a nekvalifikované práce tvorili približne 11 % zo všetkých pracujúcich žien, podobne ako nižšie administratívne pracovníčky (9,8 %). Vedúce a riadiace pracovníčky či zákonnodarkyne tvorili iba 3,8 % z celkového počtu pracujúcich žien.

Zloženie pracujúcich žien a mužov sa teda odlišuje tak podľa sektora a odvetvia, ako aj podľa typu profesie. Viaceré novšie štúdie poukázali na **koncentráciu veľkej skupiny žien v malom počte odvetví či zamestnaní**. Takmer 60 % žien SR pracuje len v 6 odvetviach: zdravotníctvo a sociálna pomoc, obchod, školstvo, verejná správa, hotely a reštaurácie, odevný a textilný priemysel; podľa prepočtov A. Franco viac ako 40 % žien SR pracuje iba v 5 profesiách: ako predavačka, pomocnica a upratovačka, pracovníčka v reštaurácii, úradníčka a opatrovatelka (Franco, 2007b). Pritom koncentrácia žien v „ženských“ profesiách je vyššia ako koncentrácia mužov v tých „mužských“: z mužov pracuje v 5 najčastejších mužských profesiách len 30 % (Filadelfiová, 2008).

- *Ženská a mužská pracovná sila je rozmiestnená do iných segmentov trhu práce; výsledné rodové zloženie v mnohom korešponduje s odlišnou orientáciou žien a mužov pri výbere študijného zamerania, niektoré disproporcie však nemožno vysvetliť iba vzdelaním (napr. nízky podiel žien v najvyššej triede zamestnaní pretrvávajúci aj napriek zvýšeniu vzdelanostnej úrovne žien)*
- *Oblasť, ktorá majú vplyv na rodovú segregáciu na trhu práce, možno identifikovať viacerou:*
 - *Socializácia detí (vrátane rannej)*
 - *Rozhodovanie o štúdiu – na rôznych typoch škôl*
 - *Prístup učiteľov a učiteľiek k chlapcom a dievčatám – na rôznych typoch škôl*
 - *Poradenstvo pri voľbe povolania (štúdia)*
 - *Vplyv rodinného prostredia*
 - *Prezentácia žien v netradičných povolaniach*
 - *Prístup zamestnávateľov*

- *Spolupráca zamestnávateľov so školami*
- *Podniková politika (flexibilita, pomoc pri domácej starostlivosti,...)*
- *Odstránenie rodovej segregácie vyžaduje zmenu vo všetkých uvedených oblastiach, predpokladá zmenu orientácií pri výbere štúdia, ale aj identifikáciu a odstraňovanie štruktúrnych bariér.*

✓ **Mzdy žien stále zaostávajú za mzdami mužov o viac ako jednu štvrtinu²¹**

Za rok 2006 **zarobili ženy Slovenska v priemere o 26,9 % menej ako muži**. Priemerná mesačná mzda mužov sa priblížila k 23 tisíc Sk, za ženy to nebolo ani 17 tisíc Sk. **Tiež dynamika rastu miezd bola v SR intenzívnejšia za mužov**. Kým priemerná hrubá mesačná mzda mužov narástla od roku 1997 do roku 2006 o 51 %, priemerná hrubá mesačná mzda žien sa zvýšila iba o 47 %. Slovensku sa zatiaľ na ceste k stieraniu rodových rozdielov v odmeňovaní nedarí. Zatiaľ čo celoeurópsky priemer rodovej priepasti v odmeňovaní má za posledné desaťročie klesajúci trend, v SR sa potvrdzuje jej prehĺbovanie. V roku 1997 zarábali ženy o 21,5 % menej ako muži, dnes sa rozdiel zvýšil na takmer 27 %. S takýmto rozdielom sa SR za posledné roky zaraďuje k 3 krajinám EÚ na vrchole rebríčka, podobné hodnoty rodového rozdielu v mzdách dosahuje už iba Cyprus a Estónsko (*Tackling...*, 2007).

Priemerná hrubá mesačná mzda žien a mužov SR (priemer za rok, 1997 – 2006 v Sk)

	1997	1998	1999	2000	2001
Muži	11 202	11 356	12 066	13 267	14 332
Ženy	8 793	8 747	9 050	9 952	10 623
Mzda žien na mzde mužov v %	78,5	77,0	75,0	75,0	74,1
	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	16 899	17 706	19 700	21 503	22 686
Ženy	12 125	12 899	14 256	15 394	16 575
Mzda žien na mzde mužov v %	71,7	72,8	72,4	71,6	73,1

Zdroj: Výberové zisťovanie o štruktúre miezd. Bratislava, ŠÚ SR 2007.

Všeobecne **rodový rozdiel v prípade mesačných miezd býva vyšší ako pri hodinových mzdách**. Na rozdiel od hodinovej, do mesačnej mzdy totiž intervenuje aj počet odpracovaných hodín a nadčasy, typ úväzku, prémie a odmeny či rôzne náhrady mzdy (13. a 14. plat...). A platí to aj na Slovensku: podľa údajov Treximy za tretí štvrťrok 2006 zaostávala mzda žien za mzdou mužov pri porovnávaní priemernej hodinovej mzdy o 23,3 % (129,75 Sk/hod. za mužov a 99,59 Sk/hod. za ženy) a pri porovnávaní mesačnej mzdy o 26,2 % (21 815 Sk za mužov a 16 092 Sk za ženy). Rodový rozdiel na základe mesačnej mzdy bol o 3 % vyšší oproti rozdielu rátanému na základe hodinových miezd.

Priemerný hodinový zárobok žien a mužov SR v porovnaní rokov (3. štvrťrok 2001 - 2006 v Sk)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	92,90	107,20	111,00	118,90	127,30	129,75
Ženy	68,30	79,30	82,30	87,90	93,30	99,59
Mzda žien na mzde mužov v %	73,5	74,0	74,1	73,9	73,3	76,7

Zdroj: Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR. Bratislava, MPSVR SR 2005. Informačný systém o priemerných zárobkoch. Bratislava, Trexima 2006.

Situácia na Slovensku sa nevymyká európskym trendom ani pri porovnávaní súkromného a verejného sektora, resp. podnikateľskej a nepodnikateľskej sféry. Aj u nás je **rodová priepasť v odmeňovaní podstatne vyššia za sektor súkromný**. Priemerná hodinová mzda žien sa za nepodnikateľskú sféru pohybovala nad hranicou 80 % mzdy mužov, za podnikateľskú to bolo okolo 75 % mzdy mužov.

²¹ Spracované na základe publikácie *Aká práca, taká pláca: Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní* (Cviková (ed.), 2008). Novšie údaje o rodových rozdieloch v odmeňovaní, prípadne podrobnejšie údaje pozri v Prílohe 1.

**Podiel priemernej hodinovej mzdy žien na mzde mužov SR podľa vlastníckeho sektora
(3. štvrt'rok 2001 - 2006 v %)**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Podnikateľská sféra	74,6	74,3	74,0	74,1	73,4	76,7
Nepodnikateľská sféra	85,4	85,8	85,4	86,1	81,4	-

Zdroj: *Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR.* Bratislava, MPSVR SR 2005.
Informačný systém o priemerných zárobkoch. Bratislava, Trexima 2006.

Rozdiel medzi mužmi a ženami SR vychádza dosť iný, ak sa porovnávajú jednotlivé súčasti, zložky konečnej finančnej odmeny za prácu: základná mzda verzus príplatky, prémie či odmeny a podobne. Najmenšia diferenciacia sa prejavila u základnej mzdy. Za tretí štvrt'rok 2006 predstavovala za podnikateľskú sféru 22,3 %, za nepodnikateľskú dokonca len 11,4 %. Nasledovali tzv. náhrady mzdy, ktoré boli v prípade žien pracujúcich v súkromnej sfére nižšie o 22,6 %, u žien a mužov v nepodnikateľskej sfére sa rozdiel neprejavil. U príplatkov a doplatkov súvisiacich s vykonávaným pracovným miestom a odpracovanými nadčasovými hodinami bol už rozdiel medzi ženami a mužmi podstatne vyšší: v podnikateľskej sfére takmer 33 % v neprospech žien a v nepodnikateľskej dokonca prekročil hranicu 50 %.

Štruktúra priemernej hrubej mesačnej mzdy podľa pohlavia a sektora (3. štvrt'rok 2006 v Sk)

	Podnikateľská sféra			Nepodnikateľská sféra		
	Muži	Ženy	Ž/M	Muži	Ženy	Ž/M
Základné zložky mzdy						
Základná mzda	14 511	11 273	77,7	12 177	10 784	88,6
Príplatky a doplatky	2 904	1 955	67,3	518	256	49,4
Prémie a odmeny	1 563	911	58,3	2 988	1 820	60,9
Náhrady mzdy	2 415	1 870	77,4	1 922	1 920	99,9
Ostatné mzdové zložky (13. a 14. plat, naturálie)	1 021	572	56,0	539	401	74,4
Hrubá mzda celkom	22 413	16 582	74,0	18 145	15 180	83,7
Čistá mzda celkom	17 462	13 095	75,0	14 192	11 995	84,5

Zdroj: *Výberové zisťovanie o štruktúre miezd.* Bratislava, ŠÚ SR 2007.

Veľký rodový rozdiel sa prejavuje tiež pri tých zložkách mzdy, ktoré poskytujú väčší priestor na subjektivitu alebo závisia od kolektívneho vyjednávania – prémie a odmeny a ostatné mzdové zložky. Ženy SR dostali za 3. štvrt'rok roku 2006 v priemere skoro o 40 % nižšie odmeny ako muži (o 41,7 % menšie v súkromnom a o 39,1 % vo verejnom sektore)²². Za tzv. ostatné mzdové zložky sa diferenciacia v prípade súkromného sektora zvýšila na 44 % v neprospech žien, v nepodnikateľskej sfére to bolo len 25,6 %. Uvedený obrovský rozdiel v pohyblivých zložkách miezd naznačuje, že **ženy SR sú pravdepodobne častejšie zamestnané na pracovných miestach, kde sa tieto finančné bonusy neposkytujú, alebo sa im poskytujú v nižšom objeme ako mužom.** Hoci sa na Slovensku prejavuje vysoký rodový rozdiel v odmeňovaní už pri porovnávaní základnej mzdy, zahrnutím príplatkov a doplatkov, prémie a odmien či iných mzdových bonusov sa rodová priepasť v odmeňovaní ešte výrazne zväčšuje.

Všetky dostupné štúdie zhodne poukazujú na to, že **do výslednej odmeny za prácu žien a mužov silne intervenuje rodová segregácia odvetví a zamestnaní.** Tento činiteľ je v podmienkach SR stále aktívny. **Väčšina odvetví s dominanciou žien dlhodobo vykazuje nižšie mzdy než je slovenský priemer:** zdravotníctvo a sociálna starostlivosť, školstvo, hotely a reštaurácie alebo ostatné

²² Priemer odmien za celý rok 2006 predstavoval na Slovensku za ženy 1 571 Sk, za mužov to bolo 2 967 Sk. Prémie a odmeny žien tvorili iba 52,9 % prémie a odmien mužov SR (*Výberové zisťovanie o štruktúre miezd.* ŠÚ SR 2007).

verejné služby. Napr. priemerná mzda v zdravotníctve a sociálnych službách zaostávala v roku 2006 za celkovou priemernou mzdou v hospodárstve SR o 20 %, pritom v roku 1997 to bolo o 10 %. Podobný rozdiel a trend je možné pozorovať aj za hotely a reštaurácie: v roku 2006 bola priemerná mzda za toto odvetvie takmer o 30 % nižšia ako celoslovenský priemer, v roku 1997 to bolo ešte len o 16 %. Mzda za odvetvie školstva zaostávala v roku 2006 za priemerom NH o 20 % (v roku 1997 o 16 %), mzda za ostatné verejné služby o 18,3 % (pred 10 rokmi bol rozdiel oproti celoslovenskému mzdovému priemeru 20,1 %).

Priemerná mzda podľa odvetví a podiel mzdy jednotlivých odvetví na priemernej mzde za celé NH (1997 a 2006 v Sk a v %)

Odvetvie NH	Priemerná mzda v Sk		Podiel na priemernej mzde za celé NH	
	1997	2006	1997	2006
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	7 363	15 351	79,8	77,6
Ťažba nerastných surovín	10 485	20 917	113,6	105,8
Priemyselná výroba	9 197	19 959	99,7	100,9
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	12 212	27 236	132,4	137,7
Stavebníctvo	9 970	19 050	108,1	96,3
Veľko a maloobchod, opravy	9 825	20 217	106,5	102,2
Hotely a reštaurácie	7 743	13 769	83,9	69,6
Doprava, skladovanie, pošta a TK	10 089	22 001	109,3	111,2
Peňažníctvo a poisťovníctvo	17 886	38 409	193,9	194,2
Nehnutelnosti, prenájom a obch. činnosti	10 710	25 532	116,1	129,1
Verejná správa, obrana, soc. zabezpečenie	11 240	19 965	121,8	101,0
Školstvo	7 771	15 847	84,2	80,1
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	8 373	15 917	90,7	80,5
Ostatné verejné služby	7 372	16 158	79,9	81,7
Spolu	9 226	19 776	100,0	100,0

Zdroj: Portál SLOVSTAT. ŠÚ SR, 2007 (www.statistics.sk/pls/elisw/vbd).

Najvyššie mzdy sa zaznamenali prevažne u odvetví s dominanciou mužov. Takými sú výroba a rozvod elektriny, nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti, doprava, pošty a telekomunikácie a ťažba nerastných surovín. Vysoké mzdy sa však dosiahli aj za dve odvetvia, ktoré mali v roku 2006 medzi pracujúcimi prevahu žien. Sú nimi obchod a opravy a finančné sprostredkovanie. V prípade posledného menovaného odvetvia bola mzda vôbec najvyššia - dosiahla úroveň 38 409 Sk, čo bol v danom roku takmer dvojnásobok priemernej mzdy za celé hospodárstvo SR.

Rodové rozdiely v odmeňovaní sa prejavujú nie len medzi, ale aj vo vnútri jednotlivých odvetví. A práve **odvetvia s najvyššou priemernou mzdou dlhodobo preukazujú najväčší rozdiel medzi ženami a mužmi**. Aj keď ženy pracujú v mzdovo silných odvetviach, tento finančný zisk sa ich netýka v rovnakej miere ako mužov. Najvyšší rozdiel medzi priemernou mzdou žien a mužov sa ukazuje v rámci peňažníctva a poisťovníctva, nasledujú nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti, ďalej obchod a opravy a priemyselná výroba²³. Je zrejme, že v rámci jednotlivých odvetví zastávajú ženy a muži rozdielne pozície, čo sa prejavuje na ich mzdách (manažérske vz. „okienkové“ posty v peňažníctve a poisťovníctve, ťažký vz. ľahký priemysel v rámci priemyselnej výroby a podobne).

Priemerná hrubá mesačná mzda žien a mužov podľa typu zamestnania a podiel mzdy žien na mzde mužov (3. štvrt'rok 2007 v Sk a v %)

	Mesačná mzda v Sk		Podiel mzdy žien na mzde mužov v %
	Ženy	Muži	
Zákondarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci/-kyne	39 111	57 549	68,0
Vedeckí a odborní duševní zamestnanci/-kyne	24 788	33 601	73,8
Technickí, zdravotníckí a pedagogickí zamestnanci/-kyne	21 258	28 790	73,8
Nižší administratívni zamestnanci/-kyne (úradníci/-čky)	16 944	21 182	80,0

²³ Bližšie pozri štúdiu M. Barošovej (2006).

Prevádzkoví zamestnanci/-kyne v službách a obchode	12 518	16 398	76,3
Kvalifikovaní robotníci/-čky v poľnohospodárstve a lesníctve	14 053	15 453	90,9
Remeselníci/-čky a kvalifikovaní robotníci a robotníčky	13 704	20 511	66,8
Obsluha strojov a zariadení	15 277	20 007	76,4
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci a zamestnankyne	10 935	14 409	75,9
Spolu	19 045	25 261	75,4

Zdroj: Informačný systém o priemerných zárobkoch. Bratislava, Trexima 2007.

Ani zaradenie sa do najvyššej triedy zamestnaní – medzi zákonodarcov, vedúcich a riadiacich zamestnancov a zamestnankyne – neznamená, že by ženy získali rovnakú odmenu za prácu ako muži. Naopak, práve tu je rodový rozdiel v mzdách jeden z najväčších: priemerná hrubá mesačná mzda mužov dosiahla 57 549 Sk, ale mzda žien len 39 111 Sk. To znamená, že priemerná mzda žien bola o 32 % nižšia. Väčší rozdiel bol len v kategórii remeselníkov a kvalifikovaných robotníkov, kde ženy zarábali o 33,2 % menej ako muži. Rodové rozdiely v mzdách sa prejavujú aj v nižších zamestnaneckých triedach.

Nižšie odmeny sa teda týkajú žien vo všetkých sledovaných kategóriách zamestnaní. V prípade vedeckých a odborných duševných zamestnancov a zamestnankýň boli mzdy žien nižšie o 26,2 %, za technických, zdravotníckych a pedagogických zamestnancov a zamestnankyne rozdiel tiež prekročil 26 %, pri úradníkoch a úradníčkach to bolo 20 %. Rozdielom v mzdách sa nevyhli ani nižšie zamestnanecké triedy ako sú napr.: prevádzkoví zamestnanci a zamestnankyne v službách a obchode (rozdiel 23 %), kvalifikovaní robotníci a robotníčky v poľnohospodárstve a lesníctve (rozdiel takmer 10 %), obsluha strojov a zariadení (rozdiel 23,6 %) i pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci a zamestnankyne (rozdiel 24 %). Spolu päť kategórií zamestnaní malo podiel priemernej mzdy žien na mzde mužov vyšší ako celoslovenský priemer, zostávajúce štyri kategórie zamestnaní sa posunuli pod priemernú hranicu (mzdy žien v týchto kategóriách predstavovali menej ako 75,4 % z priemernej mzdy za mužov).

Priemerná hrubá mesačná mzda žien a mužov podľa vzdelania a podiel mzdy žien na mzde mužov (3. štvrt'rok 2007 v Sk a v %)

Stupeň vzdelania	Mesačná mzda v Sk		Podiel mzdy žien na mzde mužov v %
	Ženy	Muži	
Základné	12 403	16 435	75,5
Vyučení/vyučené	13 208	19 244	68,6
Stredné bez maturity	14 487	18 755	77,2
Vyučení/é s maturitou	17 675	22 955	77,0
Úplné stredné všeobecné	19 008	24 393	77,9
Úplné stredné odborné	19 098	25 339	75,4
Vyššie odborné	21 048	28 594	73,6
Bakalárske	22 539	33 899	66,5
Vysokoškolské	29 111	42 080	69,2
Vedecká kvalifikácia	30 891	38 705	79,8
Spolu	19 045	25 261	75,4

Zdroj: Informačný systém o priemerných zárobkoch. Bratislava, Trexima 2007

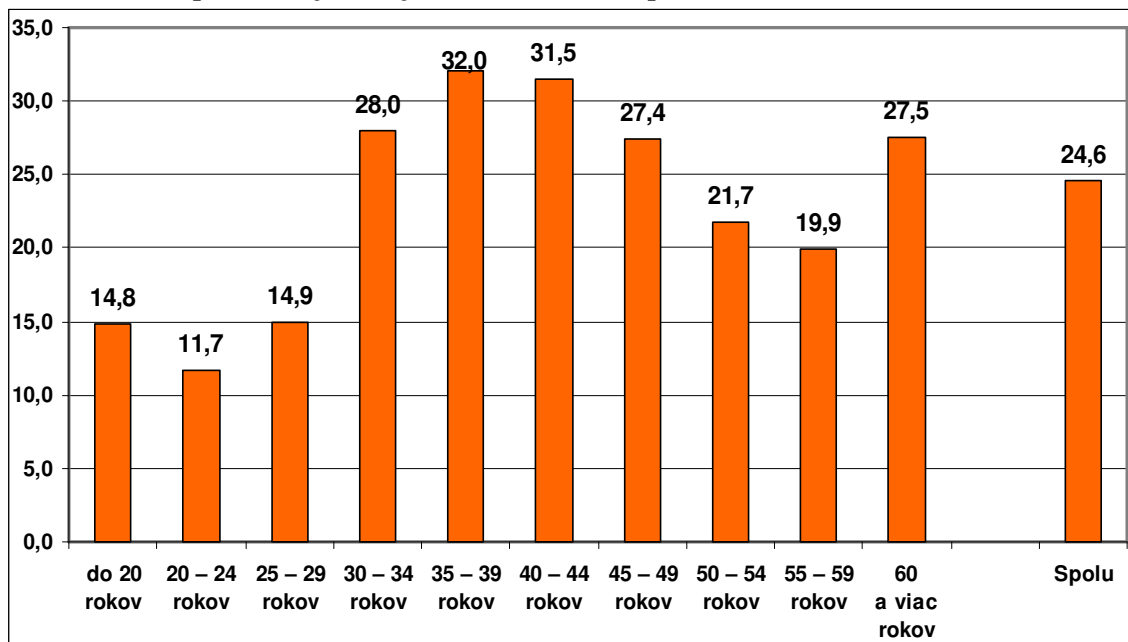
Tiež z hľadiska dosiahnutého stupňa vzdelania je rodový rozdiel v odmeňovaní za prácu všeobecný. Týka sa všetkých vzdelanostných skupín od základného po vysokoškolské, pričom vôbec najvyšší je nie za to nízke, ale práve za najlepšie vzdelanie. Kým priemerné zaostávanie hodinového zárobku žien za zárobkom mužov v roku 2007 predstavovalo 25 %, v skupine pracujúcich s vysokoškolským vzdelaním dosahovalo až 31 %. Vyššie spomínaný rast vzdelanostnej úrovne žien neznamená ani na Slovensku automatické zníženie rodového rozdielu v odmeňovaní.

Ako sme videli, rozdiely v mzdách žien a mužov sa týkajú všetkých skupín na trhu práce. Či sledujeme pracujúce ženy a mužov podľa vlastníckeho sektora, odvetvia ekonomickej činnosti, zamestnaneckej triedy alebo vzdelania, hodinová i mesačná mzda žien zaostáva za mzdou mužov. Inak

tomu nie je ani z hľadiska vekových skupín. Zaostávanie na strane žien sa týka tak najmladších, ako aj stredných a starších kategórií.

Pri vstupe na trh práce bezprostredne po ukončení prípravy na povolanie je rozdiel v odmeňovaní žien a mužov najmenší (nad 10 %), s narastajúcim vekom sa postupne zvyšuje. Vrchol dosahuje u vekovej skupiny 35-39 rokov: najvyšší rozdiel sa prejavil práve za túto vekovú skupinu, pri ktorej mzdy žien zaostávali za mzdami mužov až o jednu tretinu (tvorili 68 % zo mzdy mužov). Za touto vekovou hranicou rodový rozdiel následne klesá, k vyrovnaniu pracovných odmien však nedochádza ani u najstarších skupín veku. Rozdiely v mzdách mužov a žien sú vlastné aj populácii vo veku 45+ rokov. Rozdiel pri vekových skupinách 45+ osciloval okolo jednej štvrtiny (len u 55-59 rokov to bolo 20 %).

Rozdiel v priemernej hrubej mzde žien a mužov podľa veku (3. štvrt'rok 2007 v %)



Zdroj: Informačný systém o priemerných zárobkoch. Bratislava, Trexima 2007.

Výskumy postupne odhaľovali vplyv rôznych činiteľov, ktoré spôsobujú rozdiel v odmeňovaní žien a mužov. Medzi hlavnými príčinami sa identifikovala rodová segregácia a nedostatočné spoločenské ohodnotenie tých z nich, kde medzi pracujúcimi prevažujú ženy (Benassi 1999). Viaceré štúdie potvrdili, že veľkosť rodovej priepasti v odmeňovaní sa výrazne líši medzi súkromným a verejným sektorom. Potvrdilo sa tiež, že je silne ovplyvnená rozdielmi v rodovo špecifických zamestnaneckých vzoroch: ešte aj dnes totiž mnoho žien po narodení dieťaťa preruší alebo skončí svoju pracovnú kariéru či obmedzí pracovný úväzok alebo počet pracovných hodín.

- *Príčiny rodovej priepasti v odmeňovaní sú veľmi rôzne - ide o mnohodimenzionálny jav, a medzi jednotlivými činiteľmi neexistuje presná hranica, príčiny sú vzájomne previazané: preto je treba aktivity za odstránenie rodovej priepasti v odmeňovaní vykonávať za všetky z nich*
- *Príčiny možno zhrnúť nasledovne:*
 - *Rodová segregácia odvetví a zamestnaní*
 - *Nížšie ohodnotenie tých, kde prevažujú ženy (profesie vyžadujúce podobnú kvalifikáciu a prax majú tendenciu byť odmeňované nižšie, ak v nich prevažujú ženy, než porovnateľné profesie, v ktorých dominujú muži)*
 - *Rozdiely v ľudskom kapitáli (úroveň vzdelania, kvalifikácie, pracovných skúseností a podobne)*

- Vzory hľadania si práce (keďže u žien je potreba zosúladenia pracovných povinností s povinnosťami starostlivosti ešte stále vyššia než u mužov, ženy preferujú prácu v mieste bydliska, čo môže viesť k nižším mzdám za priestorovo dostupné pracovné miesto)
- Prerušovaná pracovná kariéra (kvôli povinnostiam starostlivosti o deti a iných členov rodiny je kariérny postup žien v porovnaní s mužmi oveľa častejšie prerušený, pomalší a kratší)
- Práca na čiastočný úväzok (viac ju využívajú ženy)
- Systém tvorby mzdy (základná mzda a pohyblivé zložky)
- Diskriminácia (priama aj nepriama).

✓ Na Slovensku dominuje tradičná zamestnanosť - na plný pracovný úväzok, pevný pracovný čas a v štandardných režimoch²⁴

Slovensko sa radí ku krajinám s tradičnými vzormi zamestnávania. Keď hovoríme u nás o zamestnanosti žien a mužov, v prevažnej miere ide o prácu stálu, na dobu neurčitú a na plný pracovný čas, alternatívne formy sú skôr výnimočné. Sú v tomto smere nejaké väčšie rozdiely medzi mužmi a ženami alebo medzi staršími a mladšími ľuďmi?

Počas 21. storočia sa **podiel „nestálej“ práce – teda dočasnej, príležitostnej alebo sezónnej práce** – pohyboval tesne **okolo 5 %**. Medzi mužmi a ženami sa z tohto hľadiska neprejavil väčší rozdiel: V roku 2006 pracovalo ako nestabilný zamestnanec 54,1 tisíc mužov a 48,2 tisíc žien.

Vývoj zamestnaných žien a mužov podľa stability zamestnania (1994 – 2006 v %)

		2000	2003	2004	2005	2006
Práca stála	Muži	95,3	95,1	94,7	94,9	95,0
	Ženy	95,4	95,4	95,1	95,1	94,8
Práca dočasná, príležitostná, sezónna	Muži	4,7	4,9	5,3	5,1	5,0
	Ženy	4,6	4,6	4,9	4,9	5,2

Zdroj: Štatistická ročenka SR 2002 (2005 a 2007). Bratislava, Štatistický úrad SR 2002 (2005 a 2007).

Na podobnej úrovni – **okolo 5 %** – sa za posledné roky pohybovalo aj **zastúpenie zamestnania na určitú dobu**, kedy je v pracovnej zmluve stanovený čas trvania zamestnania. Práca s obmedzeným trvaním, má na Slovensku v štruktúre zamestnanosti oveľa slabšie zastúpenie ako v iných európskych krajinách. Podľa údajov z roka 2006 tvoril podiel zamestnaných na dobu určitú na Slovensku 5,1 % z celkového počtu zamestnaných, kým priemer za krajiny EÚ-27 bol 14,4 % a za EÚ-15 až 14,7 %.²⁵

Slovensko sa v porovnaní s inými krajinami EÚ odlišuje aj z hľadiska rodovej disproporcie vo využívaní pracovného pomeru na určitú dobu: v krajinách EÚ-27 či EÚ-15, ako aj v Českej republike je zamestnanosť na dobu určitú častejšia u žien, **na Slovensku medzi mužmi a ženami rozdiel nie je**. V roku 2006 dosiahol podiel slovenských mužov zamestnaných na dobu určitú 5 % z celkového počtu zamestnaných mužov a podiel žien 5,2 % z celku zamestnaných žien.

Podiel zamestnaných na dobu určitú na celkovom počte - SR a krajiny EÚ (1998 - 2006 %)

		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
EÚ-27	Spolu	11,5	11,8	12,3	12,4	12,4	12,6	13,2	13,9	14,4
	Muži	11,1	11,3	11,7	11,7	11,6	12,0	12,7	13,5	13,9
	Ženy	12,2	12,5	13,0	13,3	13,2	13,3	13,8	14,4	14,9

²⁴ Nasledujúca časť je spracovaná na základe podkladovej štúdie autorky pre kapitolu *Vzorcie zamestnania a časové aspekty práce* v publikácii *Ona a on na Slovensku: zaostrené na rod a vek* (Bútorová (ed.), 2008).

²⁵ K rozdielom pravdepodobne prispieva aj legislatívna úprava pracovného pomeru tohto typu v jednotlivých krajinách. Na Slovensku je možné - podľa najnovšej úpravy pracovného práva (Zákon č. 479/2007 Z. z., úplné znenie zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, platný od 24.10.2007) - dohodnúť pracovný pomer na určitú dobu najdlhšie na 3 roky a možno ho predĺžiť alebo opätovne dohodnúť v rámci týchto 3 rokov najviac jedenkrát.

EÚ-15	Spolu	13,0	13,4	13,7	13,5	13,1	13,1	13,6	14,3	14,7
	Muži	12,3	12,7	12,8	12,5	12,2	12,2	12,9	13,6	14,0
	Ženy	13,8	14,4	14,7	14,6	14,3	14,1	14,4	15,0	15,5
Česká republika	Spolu	6,7	7,6	8,1	8,0	8,1	9,2	9,1	8,6	8,7
	Muži	5,7	6,2	7,1	7,2	7,0	7,9	7,8	7,6	7,5
	Ženy	7,7	9,1	9,4	8,9	9,3	10,7	10,7	9,8	10,1
Slovenská republika	Spolu	4,2	3,9	4,8	4,9	4,9	4,9	5,5	5,0	5,1
	Muži	4,0	4,1	5,1	5,1	5,2	5,3	6,0	5,1	5,0
	Ženy	4,4	3,6	4,5	4,7	4,5	4,6	5,1	4,9	5,2

Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EK, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).

A aký je trend v zamestnávaní tohto typu – teda na dobu určitú? Podiel žien zamestnaných na dobu určitú sa za posledných deväť rokov v krajinách EÚ-27 zvýšil z 12,2 % na 14,9 %; u mužov to bolo zvýšenie z 11,1 % na 13,9 %. Na Slovensku sa zamestnanosť na dobu určitú napriek značnému zaostávaniu zvyšovala iba veľmi pomaly: u žien zo 4,4 % v roku 1998 na 5,2 % v roku 2006, u mužov zo 4 % na 5 %.

Veľmi **rozšírená nie je ani práca na kratší pracovný čas**²⁶. Na Slovensku za posledné roky pracovalo týmto spôsobom viac ako 40 tisíc žien a menej ako 15 tisíc mužov. Teda **na kratší pracovný čas u nás pracuje viac žien**. Kým u žien sa počet zamestnaných na kratší pracovný čas v poslednom období zvyšoval, u mužov má tento ukazovateľ od roku 2004 klesajúcu tendenciu. Odráža to aj percentuálny podiel z celku zamestnaných: za ženy sa priblížil k 5 % a za mužov klesol na 1,2 %.

Líšia sa tiež počty a podiely podzamestnaných mužov a žien, t. j. ľudí nedobrovoľne zamestnaných na kratší pracovný čas (pozri štatistické vymedzenie pod tabuľkou). **V roku 2007 bolo nedobrovoľne podzamestnaných 15,6 tisíc žien ale len 4,2 tisíc mužov** (1,6 % zo všetkých zamestnaných žien a 0,4 % zo všetkých zamestnaných mužov). Nedobrovoľný skrátenej úväzok tvorí u žien i mužov približne tretinu všetkých skrátenej úväzkov.

Vývoj počtu a podielu zamestnaných žien a mužov na kratší pracovný čas a podzamestnaných (1998 - 2007, absolútne počty a v %)

	Ženy				Muži			
	Kratší pracovný čas		Podzamestnané		Kratší pracovný čas		Podzamestnaní	
	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %	v tis.	v %
1998	36,1	3,8	12,3	1,3	11,7	1,1	2,2	0,2
1999	29,3	3,2	10,5	1,1	12,3	1,2	2,2	0,2
2000	28,8	3,1	11,7	1,3	11,1	1,1	1,7	0,2
2001	33,2	3,5	14,8	1,6	12,6	1,2	2,3	0,2
2002	25,9	2,7	11,7	1,3	11,9	1,1	1,6	0,2
2003	35,0	3,8	13,5	1,5	13,7	1,3	2,3	0,2
2004	38,1	4,2	14,5	1,6	15,4	1,4	3,4	0,3
2005	37,1	4,1	17,8	2,0	14,7	1,4	4,7	0,5
2006	43,6	4,7	17,5	1,9	14,5	1,3	5,3	0,5
2007	42,5	4,5	15,6	1,6	13,0	1,2	4,2	0,4

Poznámka: Za podzamestnané sa považujú osoby vo veku od 15 rokov, ktoré nedobrovoľne pracujú na kratší pracovný čas, pretože si nemôžu nájsť vhodnú prácu na plný pracovný čas alebo z iniciatívy zamestnávateľa. Tvoria časť zo zamestnaných na kratší pracovný čas.

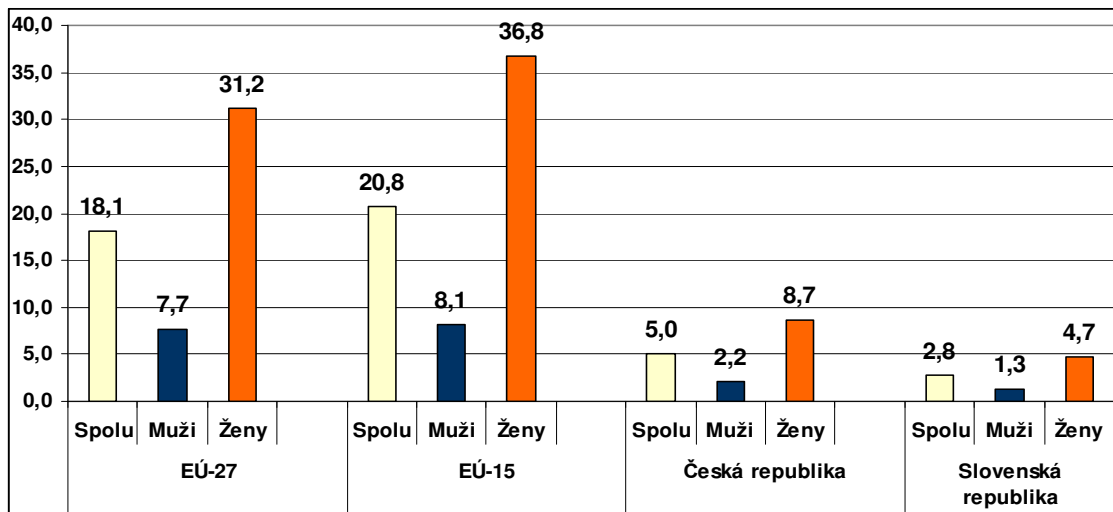
Zdroj: *Slovstat*. Bratislava, ŠÚ SR 2008 (www.statistics.sk/pls/elsiw/vbd).

Podiel zamestnania na kratší pracovný čas na Slovensku sa veľmi výrazne líši pri porovnaní s krajinami EÚ – tam má podstatne širšie zastúpenie. Kým v krajinách EÚ-27 dosahoval v roku 2006

²⁶ Za posledné dva roky sa štatistika ujednotila na používaní pojmu „kratší pracovný čas“, ako ho vymedzuje aj Zákonník práce. V publikáciách a štúdiách sa však objavujú aj iné pomenovania ako napríklad „skrátenej úväzok“ alebo „čiastočný úväzok“.

v priemere 18,1 % a v EÚ-15 dokonca 20,8 %, na Slovensku využívalo možnosť čiastočného pracovného úväzku iba 2,8 % zamestnaných. Tento typ zamestnanosti nie je veľmi rozšírený ani v Českej republike, no v porovnaní so Slovenskom je predsa len takmer dvojnásobne častejší. Takéto obrovské národné rozdiely vyplývajú jednak z inštitucionálnych diferencií týkajúcich sa úpravy pracovného času (myslí sa tým všeobecná politika pracovného času v krajine, ako aj jeho regulácia), ale aj z celkových ekonomických podmienok a požiadaviek trhu, dôležitým faktorom je taktiež dostupnosť predškolských zariadení a ďalších programov a opatrení zameraných na uľahčenie zosúladenia práce a rodiny.²⁷

Podiel zamestnaných na čiastočný úväzok na celkovom počte zamestnaných v SR a EÚ (2006 v %)



Zdroj: *Employment in Europe 2007*. EK, DG for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, október 2007 (http://www.igfse.pt/upload/docs/gabdoc/2008/01-Jan/keah07001_en.pdf).

Vo všetkých porovnávaných krajinách či skupinách krajín **je zamestnanosť žien na čiastočný úväzok podstatne vyššia ako zamestnanosť mužov**. V krajinách EÚ-27 pracovalo v roku 2006 na čiastočný úväzok v priemere 7,7 % všetkých zamestnaných mužov, kým zo žien to bola takmer tretina (31,2 %). V krajinách EÚ-15 bol rodový rozdiel ešte vyšší: na čiastočný úväzok pracovalo 8,1 % mužov a 36,8 % žien (v SR bol rozdiel medzi mužmi a ženami viac ako trojnásobný: 1,3 % ku 4,7 %).

Typ pracovného úväzku podľa vybraných znakov (plný : čiastočný : iný úväzok v %)

	Ženy	Muži
Do 45 rokov	93 : 5 : 2	94 : 2 : 4
Nad 45 rokov	87 : 7 : 6	88 : 6 : 6
Veková skupina		
45 – 49 rokov	93 : 4 : 3	88 : 4 : 8
50 – 54 rokov	85 : 8 : 7	97 : 0 : 3
55 – 64 rokov	72 : 16 : 12	77 : 17 : 6
Vzdelanostná skupina		
Základné	71 : 18 : 11	83 : 6 : 11
SŠ bez maturity	88 : 10 : 2	95 : 3 : 2
SŠ s maturitou	94 : 3 : 3	88 : 3 : 9
Vysokoškolské	95 : 1 : 4	96 : 4 : 0
Ekonomický status		
Pracujúci	93 : 5 : 2	95 : 1 : 4

²⁷ Práca na kratší pracovný čas je podstatne zriedkavejšia v krajinách bývalej strednej a východnej Európy, častým pracovným vzorom je vo Fínsku alebo v krajinách južnej Európy, predovšetkým u žien.

Pracujúci dôchodcovia	25 : 33 : 42	16 : 69 : 15
Typ vykonávanej práce		
Manuálna práca	76 : 18 : 6	88 : 6 : 6
Prevádzka/ obsluha v službách a obchode	90 : 5 : 5	96 : 2 : 2
Administratívna a odborná práca	93 : 5 : 2	97 : 3 : 0
Tvorivá práca	96 : 2 : 2	96 : 4 : 0
Podnikanie	85 : 4 : 11	80 : 2 : 18
Spolu	91 : 6 : 4	92 : 4 : 4

Poznámka: Riadkové percentá zvlášť za skupinu žien a mužov. Len za pracujúcich respondentov a respondentky.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, august 2006.

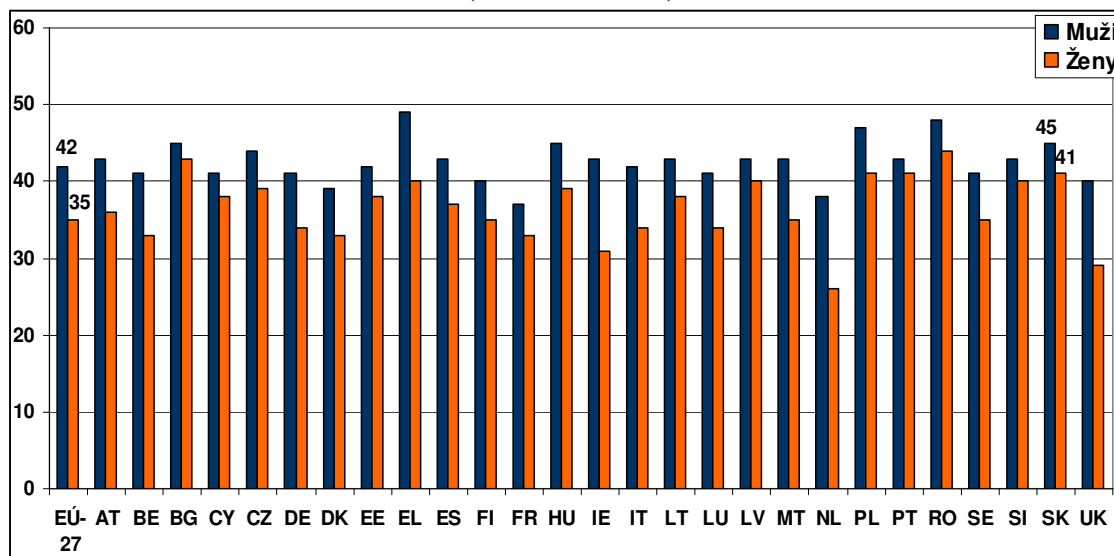
Práca na čiastočný úväzok nepatrí u slovenských zamestnávateľov a zamestnancov k obľúbeným spôsobom zamestnania: Opakovane to potvrdzujú aj prieskumy zamerané na zisťovanie preferovaných foriem organizácie práce a pracovného času (*Z empirických...*, 2006; pozri aj Filadelfiová 2007). **Za príčinu nízkeho záujmu obyvateľov SR o túto formu organizácie práce sa zvykne považovať slabá ponuka zo strany zamestnávateľov, ale predovšetkým celkovo nízka úroveň zárobkov a potreba dvoch celých príjmov v rodine.**

Reprezentatívny výskum Inštitútu pre verejné prostriedky realizovaný v rámci projektu IS EQUAL z roku 2006 ukázal, že **o skrátený úväzok prejavujú vyšší záujem starší pracovníci a pracovníčky** ako mladší. Rozdiel sa prejavil tak pri porovnaní vekovej skupiny do 45 rokov a nad 45 rokov (u žien o 2 % a u mužov o 4 %), ale vystúpil hlavne pri podrobnejšom sledovaní kategórie 45+: vo vekovej skupine 55-64 rokov narástol podiel pracujúcich na čiastočný úväzok na 16 % zo žien a 17 % z mužov. V tejto vekovej skupine vzrástlo aj zastúpenie iných úväzkov: 12 % spomedzi žien a 6 % z mužov.

Prejavila sa tiež súvislosť so vzdelaním, a to najmä u žien. Až 18 % žien so základným vzdelaním a 10 % stredoškôľáčok bez maturity pracovalo na skrátený úväzok, u stredoškôľáčok s maturitou a vysokoškôľáčok to boli len 3 % a 1 %. Pomerne veľká skupina žien so základným vzdelaním mala aj iný typ úväzku (11 %). Za skupinu mužov boli iné ako plné pracovné úväzky tiež najpočetnejšie u základného vzdelania, hoci nedosahovali až také vysoké hodnoty ako tomu bolo v prípade žien. Údaje z uvádzaného výskumu tiež potvrdili väzbu skrátených úväzkov s ekonomickým statusom – podstatne viac sa objavoval **v skupine pracujúcich dôchodcov**. Podľa typu vykonávanej práce boli **skrátené úväzky najčastejšie pri manuálnej práci a iné typy úväzkov pri samostatnej zárobkovej činnosti.**

Uvedené súvislosti naznačujú, že **skrátený úväzok alebo práca na kratší pracovný čas sa črtá ako jedno z vhodných opatrení na podporu zotrvania staršej pracovnej sily na trhu práce.** Pomôcť môže najmä tým ženám a mužom, čo vykonávajú manuálnu prácu, ktorá zanecháva výraznejšie následky na zdravotnom stave a fyzickej kondícii pracujúcich vo vyššom veku. K dôležitým aspektom celkovej kvality práce sa radí **pracovný čas.** To, koľko hodín platená práca zaberá, ako je pracovný čas organizovaný, prípadne koľko autonómie poskytuje pracovníkom či pracovníčkam dané pracovné miesto pri jeho rozvrhnutí výrazným spôsobom ovplyvňuje nie len schopnosť žien a mužov zosúladiť svoje pracovné a rodinné povinnosti, ale aj ich schopnosť pracovať aj vo vyššom veku.

**Priemerný počet odpracovaných hodín za týždeň podľa pohlavia – porovnanie krajín EÚ-27
(2005 v hodinách)**



Poznámka: Údaje z EWCS 2005.

Zdroj: Working..., 2007.

Čo sa týka **dĺžky pracovného času**, podľa *Európskeho prieskumu pracovných podmienok (EWCS)* z roku 2005 odpracovali muži EÚ-27 v priemere za týždeň 42 hodín a ženy 35 hodín. Muži mali najdlhší pracovný čas v Grécku (49 hodín) a Rumunsku (48 hodín), ženy v Rumunsku (44 hodín) a Belgicku (43 hodín). Najmenej hodín odpracovali Francúzi (37) a Holanďania (38), za ženy Holanďanky (26) a Angličanky (29). V SR bol priemerný počet hodín za týždeň pre mužov 45 hodín (čo zaradilo Slovensko spolu s Poľskom a Belgickom na 3. priečku v poradí) a pre ženy 41 hodín (opäť 3. priečka spolu s Poľskom a Portugalskom). Pracovný čas našich žien a mužov je teda jeden z najdlhších v EÚ: v porovnaní s priemerom EÚ je za mužov o 3 hodiny a za ženy o 6 hodín dlhší.

Hoci **podľa počtu odpracovaných hodín zaujíma Slovensko jednu z popredných pozícií v EÚ**, inak je tomu na základe rozdielu medzi mužmi a ženami – **rodový rozdiel máme jeden z najnižších** (rozdiel 4 hodín nás zaradil do spodnej tretiny medzi krajinami EÚ-27). Najvyšší rodový rozdiel malo Holandsko a Írsko (12 hodín), a potom Veľká Británia (11 hodín). Súvisí to s vysokým podielom žien zamestnaných na plný pracovný úväzok (viď vyššie). **Slovensko má malý rodový rozdiel aj podľa tzv. dlhého pracovného času** (vyše 48 hod. týždenne). Z mužov pracujúcich na plný pracovný čas odpracovalo viac ako 48 hodín za týždeň takmer 21 % a zo žien vyše 17 %²⁸. Menší rozdiel v tomto ukazovateli medzi mužmi a ženami malo iba Taliansko (19 % mužov a 17 % žien) a Francúzsko (10 % ku 7 % žien). Celkovo je dlhý pracovný čas najrozšírenejší v Rumunsku, Grécku, Poľsku a v ČR²⁹.

Odhadovaný priemerný počet odpracovaných hodín za týždeň (2006 v hodinách)

	Ženy	Muži
Do 24 rokov	46	50
25 – 29 rokov	45	47
30 – 34 rokov	43	47
35 – 39 rokov	45	49
40 – 44 rokov	43	47

²⁸ Podľa výskumu IVO z augusta 2006 bol podiel dlhého pracovného času medzi mužmi ešte výraznejší: až 42 % a z pracujúcich žien 24 %. Celková štruktúra pracujúcich v členení 40 a menej hodín ku 41-48 hodín ku 49 a viac hodín vyzerala nasledovne: ženy = 48 % : 28 % : 24 %; muži = 27 % : 31 % : 42 % (*Empirické...*, 2006).

²⁹ V Rumunsku dosiahol podiel pracujúcich s viac ako 48 hodinami do týždňa za mužov 49 % a za ženy 34 %, v Grécku to bolo 44 % a 24 %, v Poľsku 34 % a 21 %. Vysoký podiel dlhého pracovného času mala aj Česká republika a Slovinsko, ale iba pre mužov – 34 % (*Working...*, 2007, s. 35).

45 – 49 rokov	44	48
50 – 54 rokov	44	48
55 – 64 rokov	42	46
Typ zamestnania		
Manuálna práca	42	46
Prevádzka/ obsluha v službách a obchode	45	49
Administratívna a odborná práca	44	43
Tvorivá práca	41	46
Podnikanie	54	56
Sektor NH		
Štátny a verejný	41	44
Súkromný	44	49
Odvetvie		
Priemyselná výroba	43	46
Stavebníctvo	0	52
Obchod a opravy	47	42
Hotely a reštaurácie	46	54
Verejná správa a sociálne zabezpečenie	41	43
Školstvo	38	42
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	47	46
Ostatné služby	47	50
Spolu	44	48

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, august 2006.

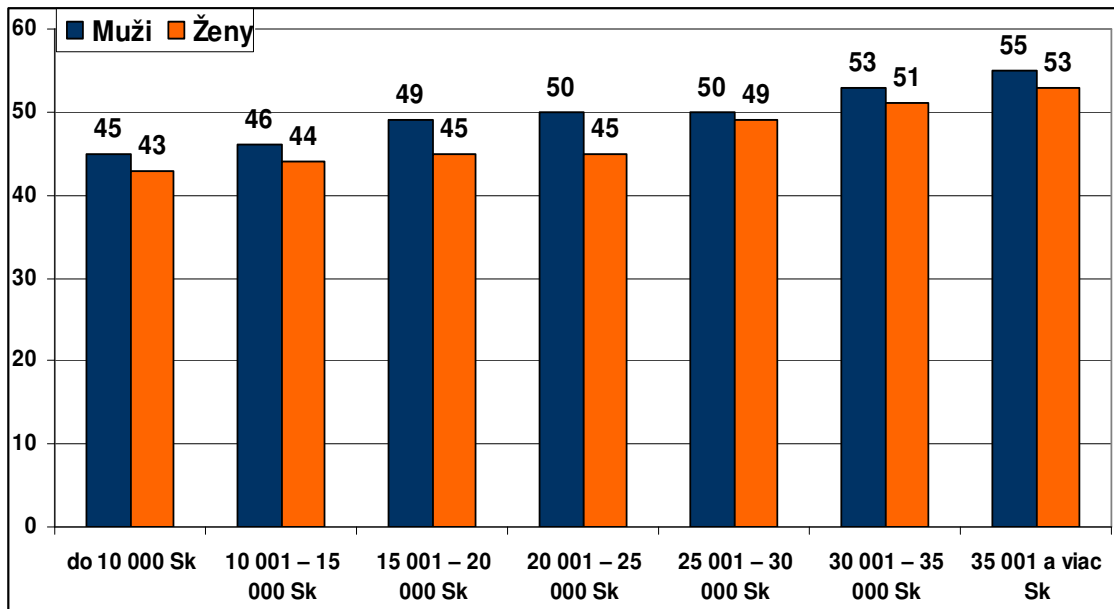
Čo ukázal reprezentatívny výskum IVO z roku 2006 z hľadiska dĺžky pracovného času? Ženy i muži odhadovali týždenný počet hodín, ktorý venujú plneniu pracovných úloh v platenej práci o čosi vyššie: **priemer za mužov dosiahol 48 hodín a za ženy 44 hodín**³⁰. **Rodový rozdiel** zostal rovnaký ako vo výskume EWCS 2005 – **týždenne o 4 hodiny platenej práce viac za mužov**. Pri porovnávaní vekových skupín žien a mužov do a nad 45 rokov neboli žiadne rozdiely, no v podrobnejšom vekovom členení sa objavili. Najviac pracovne vyťaženou skupinou boli najmladší muži a ženy (do 24 rokov) a potom vo veku 35 až 39 rokov; najmenej odpracovaných hodín uvádzala kategória nad 55 rokov (42 pre ženy a 46 pre mužov). V dôsledku prevahy plných úväzkov k nejakým obrovským diferenciam podľa veku ale nedochádza.

Silnejšie ako vek pôsobí na počet odpracovaných hodín typ vykonávaného zamestnania: najdlhšiu prácu si vyžaduje podnikanie (54 hodín za ženy a 56 za mužov), tiež práca v službách a obchode (ženy 45 hodín a muži 49 hodín), priemer odpracovaných hodín za tvorivých pracovníkov, manuálnych pracovníkov a administratívnych alebo odborných zamestnancov bol podstatne nižší (44 a menej hodín). Pracovná doba je podstatne dlhšia aj podľa sektora: ženy pracujúce v štátnom a verejnom sektore odhadli počet odpracovaných hodín za týždeň na 41 a muži na 44 hodín, v súkromnom sektore priemer vzrástol u žien na 44 hodín a u mužov na 49 hodín.

Priemerný počet hodín závisel tiež od odvetvia, kde ženy a muži pracovali. Z mužov mali najdlhší čas pracujúci v hoteloch a reštauráciách, stavebníctve a ostatných službách (50 a viac hodín), zo žien tie, čo pôsobili v obchode a opravách, zdravotníctve a sociálnej starostlivosti, hoteloch a reštauráciách a v ostatných službách (46 až 47 hodín). K odvetviam s najnižším počtom hodín venovaných plneniu pracovných úloh sa zaradilo školstvo (38 hodín uviedli v priemere ženy a 42 muži) a verejná správa a sociálne zabezpečenie (41 ženy a 43 muži). Silný vplyv sa prejavil aj z hľadiska vykonávania riadiacich funkcií – u riadiacich pracovníkov a pracovníčok bol priemerný počet hodín venovaných platenej práci podstatne vyšší: za ženy 48 ku 44 hodín a za mužov 52 ku 47 hodín.

³⁰ Možný vplyv konkrétnej formulácie otázky: vo výskume IVO išlo o odhad celkového počtu odpracovaných hodín vrátane vedľajších úväzkov alebo SEČ.

Priemerný počet odpracovaných hodín mužov a žien za týždeň podľa výšky mesačného pracovného príjmu (2006 v hodinách)



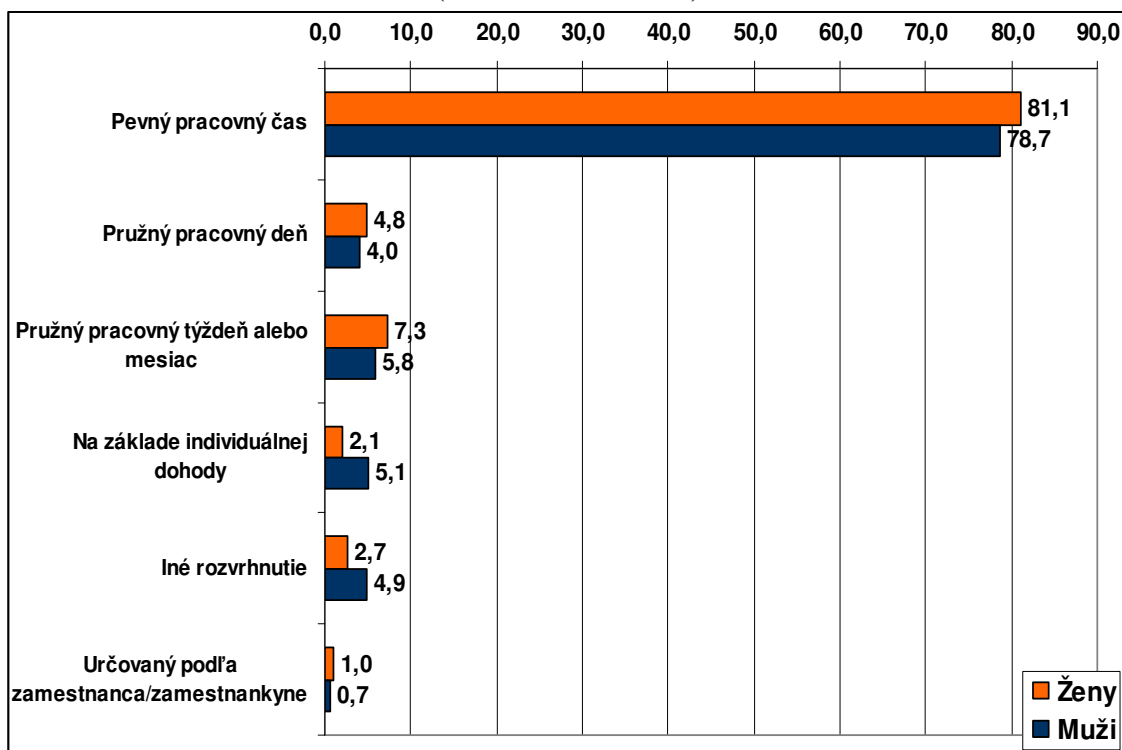
Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, august 2006.

Na druhej strane počet odpracovaných hodín významne súvisel s výškou pracovného príjmu: čím vyšší príjem, tým vyšší odhadovaný počet hodín pri plnení pracovných úloh. U príjmu do 10 tisíc Sk bol priemerný počet hodín za mužov 45 a za ženy 43, v pásme nad 35 tisíc to bolo o 10 hodín viac. **Počet hodín venovaných platenej práci je na Slovensku jeden z najvyšších v Európe**, čo sa týka tak mužov ako aj žien. **Rozdiel medzi ženami a mužmi tu existuje, hoci je v dôsledku prevahy práce na plný úväzok menej výrazný ako v iných krajinách.** Dĺžka pracovného času súvisí s tým, v akom odvetví a sektore sa pracuje a aký typ práce si zamestnanie vyžaduje. Prejavuje sa následne na pracovnej odmene.

Dôležitým aspektom pri analýze pracovného času je okrem jeho dĺžky aj spôsob jeho organizácie alebo rozvrhnutia. Pohľad na štruktúru zamestnaných osôb na Slovensku podľa **organizácie práce a rozvrhnutia pracovného času** poskytujú údaje z doplnkového modulu, ktorý bol súčasťou výberového zisťovania pracovných síl v 2. štvrtroku 2004. Podľa tohto zisťovania sa potvrdila **prevaha pevného pracovného času u žien i u mužov**: z 993,0 tisíc zamestnaných mužov pracovalo v zamestnaní s pevnou pracovnou dobou 718,2 tisíc, čo predstavovalo 78,7 %; za ženy bol podiel pevnej pracovnej doby o niečo vyšší – z 893,7 tisíc zamestnaných žien malo 725,1 tisíc pevnú pracovnú dobu (81,1 %).

Ostatné typy organizácie pracovného času v roku 2004 poznalo 21,3 % zamestnancov a 18,9 % zamestnankýň. **Mierna prevaha žien sa ukázala pri pružnom pracovnom dni (4,8 % zo žien ku 4,0 % z mužov) a pružnom pracovnom týždni (7,3 % ku 5,8 %), prevaha mužov pri rozvrhnutí pracovného času na základe individuálnej dohody (2,1 % žien ku 5,1 % mužov) a iných rozvrhnutiach (2,7 % žien ku 4,9 % mužov).**

**Zloženie zamestnaných žien a mužov podľa rozvrhnutia pracovného času
(2. štvrt'rok 2004 v %)**



Poznámka: Zvyšok do 100 % mužov a žien predstavujú nezistení zamestnanci a zamestnankyne.

Zdroj: Štatistická ročenka SR 2005. Bratislava, Štatistický úrad SR 2005.

Podobné prechýlenie – či už na stranu žien alebo na stranu mužov – sa ukázalo pri porovnávaní štruktúry pracujúcich v rámci jednotlivých typov rozvrhnutia pracovného času. **Ženy prevažovali v skupine zamestnaných na pružný pracovný deň (51,7 % žien z celku zamestnaných v tejto forme) a pružný pracovný týždeň (52,9 %);** muži častejšie pracovali v takých flexibilných režimoch, ktoré sú výsledkom individuálnej dohody so zamestnávateľom (73,3 %), ako aj v rámci iných rozvrhnutí pracovného času (66,5 %).

Vybrané typy organizácie pracovného času podľa pohlavia (2. štvrt'rok 2004 v tis. a %)

	Muži	Ženy	Ženy v %
Počet zamestnaných osôb spolu	993,0	893,7	47,4
- Pevný pracovný čas	781,2	725,1	48,1
- Pružný pracovný deň	39,9	42,8	51,7
- Pružný pracovný týždeň alebo mesiac	57,9	65,0	52,9
- Na základe individuálnej dohody	50,9	18,5	26,7
- Iné rozvrhnutie	48,3	24,3	33,5
- Určovaný podľa zamestnanca/zamestnankyne	7,4	9,2	55,4
Zamestnané osoby na kratší pracovný čas spolu	15,4	37,8	71,2
- každý deň menej hodín	11,0	28,3	72,0
- týždenne menej hodín alebo dní	2,2	7,7	77,8
- iná forma skráteného pracovného času	1,8	1,5	45,4

Poznámka: Zvyšok do celkového počtu predstavujú nezistení zamestnanci a zamestnankyne.

Zdroj: Štatistická ročenka SR 2004. ŠÚ SR, Bratislava 2005.

Za uvedenými rozdielmi sa pravdepodobne skrýva iné rozloženie mužskej a ženskej pracovnej sily na trhu práce. **Segmenty trhu práce, ktoré poskytujú vyššiu mieru slobody pri určovaní časového režimu podľa individuálnych potrieb zamestnanca, častejšie obsadzujú muži.**

Napriek rastu rôznorodosti pracovných režimov, ktorú je možné sledovať v posledných rokoch v krajinách EÚ-27, stále **prevažuje štandardný 5-dňový pracovný týždeň**. Z európskych analýz sa ale ukazujú pomerne **veľké rodové rozdiely v pracovných režimoch** – či sa odohráva v „štandardnom“ päťdňovom režime (5 dní s normálnym pracovným časom a voľným víkendom) alebo nadobúda neštandardné formy ako práca nadčas, v noci alebo cez víkend (*Working...*, 2007).

**Neštandardné režimy práce v EÚ-27 podľa pohlavia a pracovného úväzku
(pracujúci na plný pracovný čas : pracujúci na kratší pracovný čas v %)**

	Ženy	Muži
Priemerný počet pracovných dní za týždeň		
- menej ako 5 dní	5 : 45	4 : 40
- 5 dní	71 : 45	71 : 44
- 6 až 7 dní	24 : 10	25 : 16
10 a viac odpracovaných hodín za deň		
- nikdy	70 : 89	52 : 79
- 1 až 4 krát za mesiac	14 : 8	20 : 12
- 5 a viac krát za mesiac	16 : 3	28 : 9
Aspoň 2 hodiny práce v čase medzi 18.00 - 22.00		
- 1 až 5 krát za mesiac	7 : 5	12 : 9
- 6 a viac krát za mesiac	10 : 5	15 : 10
Aspoň 2 hodiny práce v čase medzi 22.00 - 05.00		
- 1 až 5 krát za mesiac	15 : 14	19 : 17
- 6 a viac krát za mesiac	29 : 18	34 : 26
Práca v sobotu		
- 1 až 2 krát za mesiac	24 : 20	28 : 17
- 3 a viac krát za mesiac	28 : 24	29 : 38
Práca v nedeľu		
- 1 až 2 krát za mesiac	16 : 13	18 : 16
- 3 a viac krát za mesiac	12 : 10	12 : 16

Poznámka: Údaje z EWCS 2005. Uvádzajú sa priemerné hodnoty za krajiny EÚ-27.

Zdroj: *Working...*, 2007.

Z pracujúcich EÚ-27 na plný pracovný úväzok odpracovalo v roku 2005 aspoň raz za mesiac 10 a viac hodín v jeden deň 30 % žien a 48 % mužov (z toho 5 a viac takýchto dlhých dní malo 16 % žien a 28 % mužov). Večernú prácu pozná 17 % žien a 27 % mužov a nočnú prácu 44 % žien a 53 % mužov pracujúcich na plný pracovný úväzok. V sobotu pracovalo aspoň raz za mesiac 52 % žien a 58 % mužov a v nedeľu 28 % žien a 30 % mužov. Najväčšie rozdiely sa prejavili vo večernej a nočnej práci a pri nadčasovej práci (10 a viac hodín počas jedného dňa)

Aký je výskyt neštandardných režimov práce na Slovensku? Podľa údajov z výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrtrok 2005 sa **rodové rozdiely prejavili napríklad pri práci nadčas**. Počas sledovaného obdobia vykonávalo na Slovensku prácu v nadčasových hodinách 49,7 tisíc žien (5 % zo všetkých pracujúcich žien) a 114,5 tisíc mužov (9,1 % zo všetkých pracujúcich mužov). **Podiel žien na všetkých pracujúcich nadčas predstavoval 30,3 %**. Muži teda pracovali nadčas takmer dvojnásobne častejšie ako ženy.

Výskyt práce nadčas medzi pracujúcimi ženami a mužmi SR (3. štvrtrok 2005 v tis. a %)

	Muži		Ženy		Podiel žien v %
	v tis.	v %	v tis.	v %	
Vykonávajú prácu nadčas	114,5	9,1	49,7	5,0	30,3
Nevykonávajú prácu nadčas	1 114,6	89,1	933,7	94,8	45,6
<i>Nezistené</i>	22,0	1,8	1,2	0,2	5,1
Pracujúci spolu	1251,1	100,0	984,6	100,0	44,0

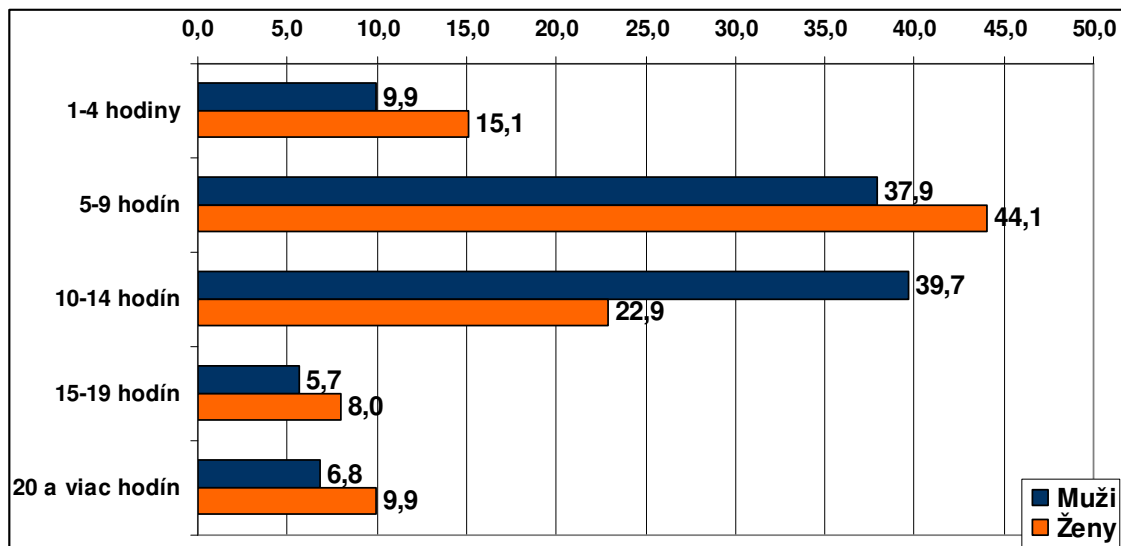
Poznámka: Práca nadčas sa zisťovala za posledný (referenčný) týždeň.

Zdroj: *Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrtrok 2005*. Bratislava, Štatistický úrad SR 2005.

Podrobnejší pohľad ukazuje, že najčastejšie išlo o nadčasovú prácu v objeme 5-14 hodín za týždeň (spomedzi osôb pracujúcich nadčas ju vykonávalo 67 % žien a 78 % mužov). Nižšie a vyššie počty nadčasových hodín sa vyskytovali zriedkavejšie. Z pracujúcich žien, ktoré vykonávali prácu nadčas, 44 % odpracovalo 5-9 nadčasových hodín a 23 % žien odpracovalo 10-14 hodín. Ďalších 18 % odpracovalo viac ako 15 nadčasových hodín a 15 % odpracovalo iba 1-4 hodiny.

V podsúbore slovenských mužov pracujúcich nadčas boli najsilnejšou skupinou tí, ktorí v tomto neštandardnom režime odpracovali 10-14 hodín (takmer 40 %) a tí, ktorí odpracovali 5-9 hodín nadčas (38 %). Nadčasy dlhšie ako 15 hodín odpracovalo 12 % mužov a v dĺžke 1-4 hodín zvyšných 10 %.

Zloženie pracujúcich žien a mužov vykonávajúcich prácu nadčas podľa počtu hodín
(3. štvrťrok 2005 v %)



Poznámka: Počet hodín práce nadčas sa zisťoval za posledný (referenčný) týždeň.

Zdroj: Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrťrok 2005. Štatistický úrad SR, Bratislava 2005.

Podľa štatistických zisťovaní je na Slovensku **pomerne častá aj práca večer alebo v noci, prípadne cez víkendové dni**. V 3. štvrťroku 2005 sa najčastejšie vyskytovala práca v sobotu. Pracovné úlohy počas soboty vykonávalo 57,6 % z celku pracujúcich mužov a 43,8 % z celku pracujúcich žien. Z toho **pravidelnú prácu v sobotu malo 27,6 % mužov a 20,2 % žien**. Ani výskyt **práce v nedeľu nebol zanedbateľný**. Spomedzi pracujúcich mužov **takto pracovalo 39,9 %**; z toho 21,6 % pravidelne a ďalších 19,3 % občas. **Podiel žien pracujúcich v nedeľu bol nižší: 27,9 % z celku pracujúcich žien**, pričom 17,5 % žien pracovalo v nedeľu pravidelne a 11,2 % občas.

Zloženie pracujúcich žien a mužov SR podľa výskytu večernej, nočnej a víkendovej práce
(3. štvrťrok 2005 v %)

		Muži	Ženy
Večerná práca	pravidelne	23,3	19,5
	občas	16,1	8,6
	nikdy	60,3	70,9
Nočná práca	pravidelne	18,6	12,5
	občas	7,9	5,1
	nikdy	73,2	81,5
Práca v sobotu	pravidelne	27,6	23,6
	občas	30,0	20,2
	nikdy	42,0	55,3
Práca v nedeľu	pravidelne	21,7	17,5
	občas	19,3	11,2

nikdy	58,6	70,3
-------	------	------

Poznámka: Zvyšok do 100 % za každú skupinu predstavujú tzv. nezistení/nezistené.

Zdroj: Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrťrok 2005. Štatistický úrad SR, Bratislava 2005.

A aký bol podiel práce v atypických obdobiach dňa. Až **39,4 % pracujúcich mužov a 28,1% pracujúcich žien vykonávalo prácu vo večerných hodinách**: pravidelnú večernú prácu uviedlo 23,3 % mužov a 19,5 % žien, sporadickú 16,1 % mužov a 8,6 % žien. Nočnú prácu vykonávalo 26,5 % spomedzi pracujúcich mužov a 17,6 % žien, z toho pravidelne 18,6 % mužov a 12,5 % žien.

Frekvencia práce nadčas, v noci a cez víkend podľa pohlavia (do 45 rokov : nad 45 rokov v %)

	Ženy	Muži
Práca nadčas		
- veľmi často	15 : 10	21 : 17
- dosť často	18 : 19	28 : 25
- niekedy	36 : 32	29 : 28
- zriedka	21 : 19	16 : 21
- nikdy	11 : 20	6 : 9
Práca v noci		
- veľmi často	5 : 5	9 : 8
- dosť často	5 : 4	16 : 7
- niekedy	7 : 6	11 : 14
- zriedka	10 : 11	18 : 17
- nikdy	72 : 74	47 : 54
Práca cez víkend		
- veľmi často	11 : 10	13 : 12
- dosť často	18 : 15	24 : 19
- niekedy	23 : 19	22 : 25
- zriedka	23 : 21	23 : 31
- nikdy	25 : 36	19 : 14

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, august 2006.

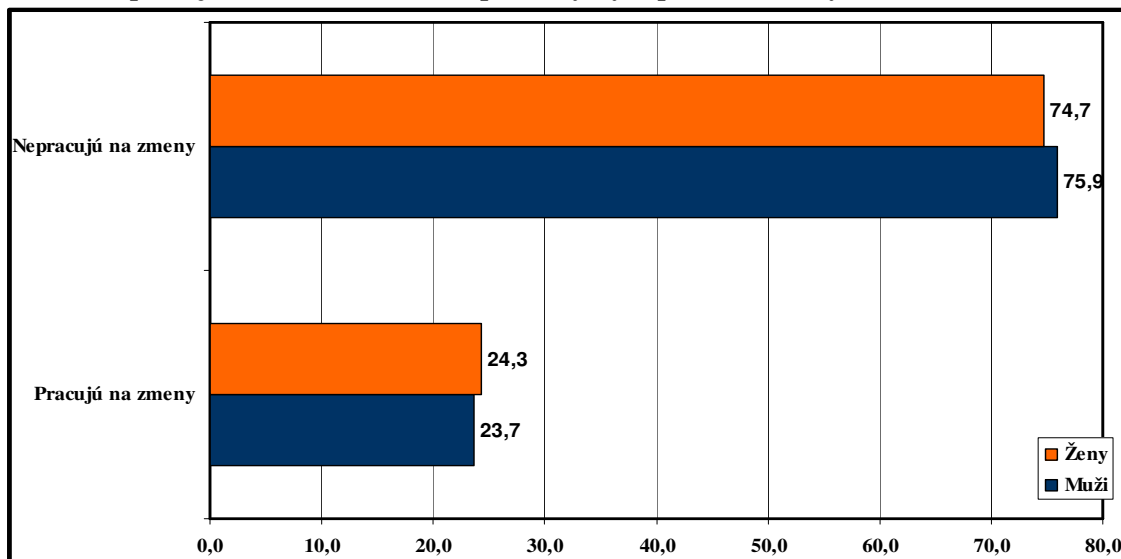
Rovnaký rodový rozdiel sa zistil aj v rámci výskumu IVO z roku 2006. Prácu nadčas vykonávalo veľmi často 21 % mužov a 15 % žien do 45 rokov a 17 % mužov a 10 % žien nad 45 rokov. Na druhej strane, nikdy nerobí v noci len 6 % mužov do 45 rokov a 9 % z vekovej skupiny nad 45 rokov, u žien je to 11 % a 20 %. Nadčasová práca je teda častejšia u mužov a vo vekovej skupine do 45 rokov.

Trošku **inak je to s prácou v noci. Tú nepozná vôbec až 72 % žien vo veku do 45 rokov a 74 % žien 45-ročných a starších.** Podiel mužov, ktorí nikdy nepracuje v noci bol 47 % v mladšej vekovej skupine a 54 % v staršej vekovej skupine. Veľmi častý výskyt nočnej práce uviedlo 5 % žien a 9 % mužov (8 % u starších ako 45 rokov). Nočná práca je v porovnaní s nadčasovou menej frekventovaná, zato je pri nej podstatne vyšší rodový rozdiel.

Čo priniesli výskumné údaje o výskyte práce počas soboty alebo nedele? **Práca cez víkend je častá pre 29 % žien mladších ako 45 rokov a 25 % žien nad touto vekovou hranicou;** z mužov je to pre 37 % pod 45 rokov a 31 % nad 45 rokov. Častý výskyt práce cez víkend poznajú viac mladšie ročníky pracujúcich a muži. Vôbec nikdy nepracuje cez sobotu a nedeľu 25 % mladších žien a 36 % z vekovej skupiny 45+ (u mužov je to 19 % a 14 %)

Ako sa ukázalo z rôznych zdrojov, **všetky neštandardné režimy pracovného času vykonávali častejšie muži ako ženy.** Pozrime sa ešte, ako je to s prácou na zmeny.

Zloženie pracujúcich žien a mužov SR podľa výskytu práce na zmeny (3. štvrťrok 2005 v %)



Poznámka: Zvyšok do 100 % za každú skupinu predstavujú tzv. nezistení/nezistené.

Zdroj: Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrťrok 2005. Bratislava, Štatistický úrad SR 2005.

Podľa Výberového zisťovania pracovných síl **pracovalo** v roku 2005 na Slovensku **na zmeny** 239,1 tisíc žien a 296,7 tisíc mužov, čo predstavovalo **približne štvrtinu pracujúcich** žien (24,3 %) a mužov (23,7 %). Podiel žien na celku všetkých zamestnancov pracujúcich na zmeny bol 44,6 % (muži tvorili 55,4 %). Vo využívaní tejto formy práce sa **neprejavili významné rodové rozdiely**.

Medzi flexibilnými formami práce sa často spomína **práca doma alebo teleworking**. Údaje o tomto type výkonu pracovných úloh sú dostupné tiež z roku 2005. Z celkového počtu pracujúcich v roku 2005 pracovalo doma pravidelne 88,9 tisíc a občas ďalších 97,9 tisíc (spolu 186,8 tisíc). Z pracujúcich žien pravidelne alebo občas pracovalo doma 90,1 tisíc a spomedzi mužov 96,7 tisíc.

Výskyt práce doma medzi pracujúcimi ženami a mužmi SR (3. štvrťrok 2005 v tis. a %)

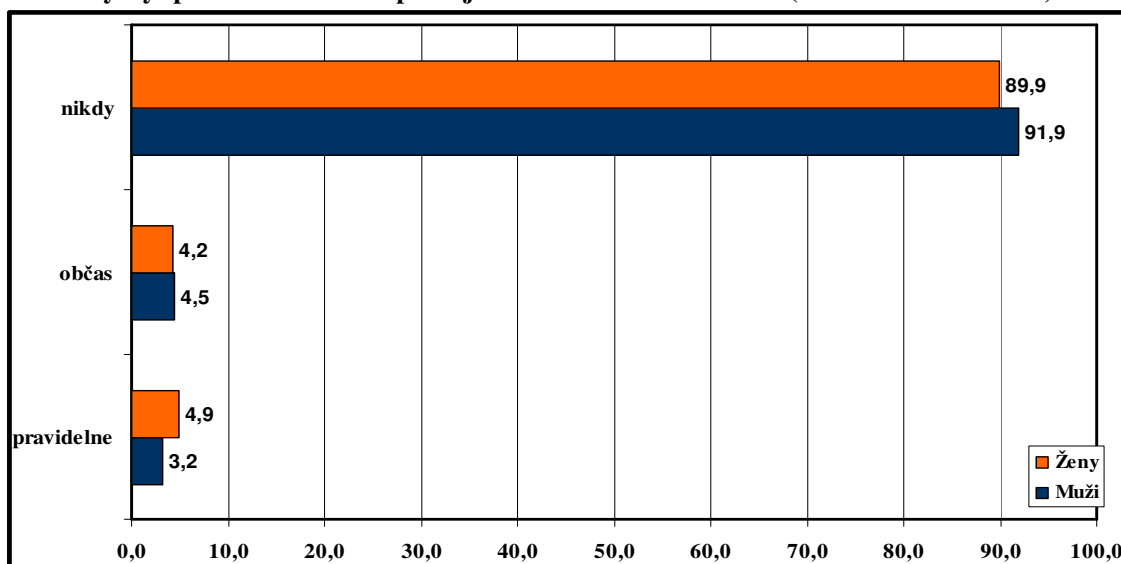
	Muži	Ženy	Spolu	Podiel žien v %
Pravidelne	40,5	48,4	88,9	54,4
Občas	56,2	41,7	97,9	42,6
Nikdy	1 150,1	884,9	2 034,9	43,5
Nezistené	4,3	9,7	13,9	69,8
Pracujúci spolu	1 251,1	984,6	2 235,7	44,0

Zdroj: Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrťrok 2005. Štatistický úrad SR, Bratislava 2005.

Reálny výskyt práce doma **zaostáva za dopytom po nej**³¹. Podľa údajov z roku 2005 vykonávalo aspoň niekedy prácu doma iba 8,4 % všetkých pracujúcich, pričom zo žien to bolo 9,1 % a z mužov 7,7 %. Pravidelný výskyt práce doma uviedlo 4,9 % žien a 3,2 % mužov; občasný 4,2 % žien a 4,5 % mužov. Práca doma je teda na Slovensku väčšmi žiadanou ako reálne vykonávanou formou organizácie práce. Záujem o prácu doma v rámci celej populácie približne trojnásobne prevyšuje mieru jej skutočného vykonávania, pričom u žien je táto disproporcja výraznejšia (3,6-násobok).

³¹ Podľa najnovších prieskumov verejnej mienky patrí práca doma k pomerne žiadaným flexibilným formám práce. Prieskum FOCUS pre Združenie žien v podnikaní z polovice roku 2006 ukázal, že v prípade možnosti voľného výberu organizácie práce by si vykonávanie pracovných úloh doma a odovzdanie výsledkov práce zamestnávateľovi zvolilo 26 % obyvateľov Slovenska starších ako 18 rokov. Prácu doma by uprednostňovali ženy (32 % žien a 20 % mužov), rodičia s deťmi (28 % spomedzi rodičov a 25 % spomedzi bezdetných); obyvatelia miest (29 % obyvateľov miest vz. 23 % obyvateľov vidieka); obyvatelia s vyšším vzdelaním (30 % osôb s vyšším vzdelaním a 23 % osôb s nižším vzdelaním) a ľudia vo veku 45 - 59 rokov (takmer 30 % z nich).

Výskyt práce doma medzi pracujúcimi ženami a mužmi SR (3. štvrt'rok 2005 v %)



Poznámka: Zvyšok do 100 % za každú skupinu predstavujú tzv. nezistení/nezistené.

Zdroj: Výsledky výberového zisťovania pracovných síl za 3. štvrt'rok 2005. Štatistický úrad SR, Bratislava 2005.

Na Slovensku prevažuje zamestnanosť na plný pracovný úväzok. Práca na čiastočný úväzok i na dobu určitú sú v porovnaní s krajinami EÚ stále podstatne nižšie, aj keď sa v štruktúre zamestnanosti ich podiel za posledné roky mierne zvýšil. **Všetky flexibilné formy práce využívajú ženy častejšie ako muži.** Počet odpracovaných hodín a neštandardné pracovné režimy sa zasa viac vyskytujú u mužov.

- *Zamestnanosť v podmienkach SR charakterizuje:*
- *Vysoký podiel pracujúcich na plný pracovný úväzok, na dobu neurčitú (aj u žien); vysoký podiel práce v neštandardných režimoch (aj u žien); nízka miera flexibility práce (práca doma...)*
- *Veľký rozdiel v ekonomickej aktivite a zamestnanosti medzi mužmi a ženami – za ženy nižšie*
- *V poslednom období prudký pokles počtu pracujúcich v najmladšom produktívnom veku (hlavne v dôsledku nárastu počtu študentov a dobrovoľnej či nedobrovoľnej nezamestnanosti)*
- *Zvyšovanie miery zamestnanosti v starších vekových skupinách, hlavne vo vekovej skupine 55-64 rokov: rastový trend vo vývoji zamestnanosti 55-64-ročných žien a mužov je v súlade s Lisabonskou stratégiou z roku 2000, ktorej cieľom je predĺžiť aktívny vek občanov a občianok EÚ; predpokladaná miera zamestnanosti 50 % za skupinu 55-64 rokov sa s veľkou pravdepodobnosťou v horizonte do roku 2010 na Slovensku nedosiahne*
- *Takýto vývoj „volá“ po rôznorodých, diferencovaných a flexibilných politikách či opatreniach a programoch zameraných na návrat rôznych skupín žien (i mužov) na trh práce*

✓ **Spoločenská zodpovednosť a podpora zo strany zamestnávateľských organizácií je žiadaná, ale v realite vykazuje deficit³²**

Zosúladňovanie rodinných a pracovných povinností sa v poslednom desaťročí zaradilo medzi prioritné témy či výzvy sociálnej agendy súčasnej Európy. V rodinných politikách európskych krajín začali – s podporou z úrovne EÚ – dominovať tri hlavné témy: okrem ochrany práv detí a podpory rodovej rovnosti je to práve zosúladenie práce a rodinného života. Veľkú pozornosť venujú

³² Základom tejto časti podkladovej analýzy sú štúdie vypracované v rámci projektu Zamestnávateľa ústretví k rodine a rodovej rovnosti riešeného Združením žien v podnikaní, ktorý bol implementovaný ako súčasť programu SOP – Ľudské zdroje (<http://www.zzvp.sk/index.php?mod=page&id=114>).

problematike tiež hlavné európske inštitúcie, ako Európska komisia, Európsky parlament či Rada Európy³³.

Dnešní rodičia sa usilujú spájať rodinný život so zárobkovou činnosťou – či už z finančných dôvodov alebo v snahe o profesionálne uplatnenie a sebarealizáciu. Ide o veľký spoločenský problém, nakoľko na pleciach rodičov³⁴ leží prevažná časť zodpovednosti za budúcu generáciu. V súčasnosti, dilema „práca verzus rodina“ nie len pretrváva, ale vzhľadom na zmeny v demografickej, vzdelanostnej a ekonomickej situácii sa ešte prehľbuje.

Posledné roky smerujú aktivity mnohých subjektov k tomu, aby zamestnávateľia vo väčšej miere zohľadňovali aj rodinné zázemie svojich zamestnancov a zamestnankýň – ich rodinné povinnosti, problémy a záväzky. Takéto opatrenia, ako sa ukazuje, vedú v konečnom dôsledku k zvýšeniu produktivity práce a pozitívnejším výsledkom firiem, ktoré ich uplatňujú. Opatrenia na zosúladienie rodinného a pracovného života sú súčasťou prorodinnnej politiky, ktorú realizuje štát, ale významné miesto pripadá aj zamestnávateľom.

Opatrenia prijímané na úrovni štátu majú charakter legislatívnych, inštitucionálnych a podporných aktivít, ktoré sa realizujú v rámci štátnej rodinnej politiky, politiky trhu práce a zamestnanosti či sociálnej politiky.³⁵ Najdôležitejšiu úlohu ale zohráva v tomto procese prorodinná politika samotných zamestnávateľov. Tá je však na Slovensku zatiaľ skôr v menšinovej pozícii a na úrovni viac náhodného riešenia akútnych problémov, než trvalej a systematickej firemnej politiky (plánovaná implementácia systematických cieľov a zámerov založená na hĺbkovej analýze potrieb zamestnancov). Na úrovni zamestnávateľskej organizácie je možné uplatňovať viacero podporných opatrení a nástrojov, ktoré môžu napomôcť zamestnaným rodičom pri hľadaní súladu a odstraňovaní napätia medzi pracovnými a rodinnými povinnosťami. V základnom členení sa dajú rozdeliť do dvoch základných skupín: na *opatrenia súvisiace s flexibilizáciou práce* (pracovného času či úväzkov) a *podporné služby a príspevky pre rodiny*. Aké sú v tomto smere preferencie obyvateľov SR, to sa pokúšal zistiť napríklad výskum Združenia žien v podnikaní z roku 2006.³⁶

Z údajov je zrejmé, že **aj keď si veľká časť populácie SR zachováva pozitívny vzťah ku klasickej úprave pracovného času** (t.j. plná pracovná doba s pevným pracovným časom – pozri časť vyššie o zamestnanosti), **pomerne veľké skupiny obyvateľov by v ideálnom prípade uprednostnili iné režimy práce.**

³³ V roku 2001 sa konala v Portoroži špecificky zameraná konferencia európskych ministrov zodpovedných za rodinné otázky *Zosúladienie pracovného a rodinného života*. Obsahovo sa konferencia venovala trom hlavným témam: *Zosúladienie pracovného a rodinného života: politické ciele a výzvy*, *Úloha štátu a verejných autorít: opatrenia a nástroje* a *Spravodlivá deľba zodpovednosti medzi matky a otcov*. (*Reconciling Working and Family Life*. Conference of European Ministers Responsible for Family Affairs, XXVII. Session. Portorož, 20.-22. jún 2001. Záverečné komuniké, Rada Európy 2001).

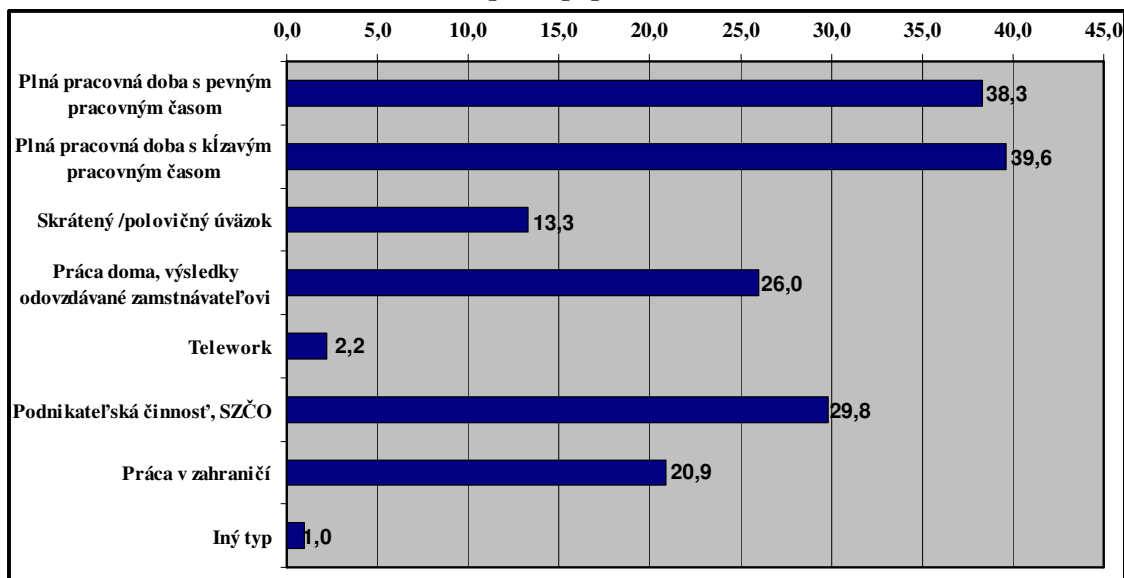
Zatiaľ posledná ministerská konferencia pod názvom *Zmeny v rodičovstve: dnes deti, zajtra rodičia* (máj 2006, Lisabon), mala tiež medzi svojimi prioritami tému zosúladienia. V rámci tematického okruhu *Zosúladienie pracovného a rodinného života* sa diskutovalo o podpore pracovných miest ústretočných k rodine a o rodovej rovnosti pri deľbe domácej práce a povinností starostlivosti. (*Changes in Parenting: Children Today, Parents Tomorrow*. Conference of European Ministers Responsible for Family Affairs, 28th Session, Lisabon 16.-17. máj 2006. Záverečné komuniké a politická deklarácia, Rada Európy 2006).

³⁴ Treba podotknúť, že predovšetkým žien, lebo podľa výskumných údajov práve ženy vykonávajú až 80 % práce pre rodinu.

³⁵ Na Slovensku je zosúladienie rodinného a pracovného života dôležitou súčasťou aktualizovanej Koncepcie štátnej rodinnej politiky (2004), ale aj Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov SR (2002) a explicitnej samostatnej politiky harmonizácie pracovného a rodinného života (2006).

³⁶ Samotný zber dát sa uskutočnil 4.-11. júla 2006 na výskumnom súbore 1 002 dospelých obyvateľov SR starších ako 18 rokov. Išlo o reprezentatívne zisťovanie typu omnibus agentúry FOCUS. Zmeny v názoroch a preferenciách slovenskej verejnosti sa sledovali porovnaním s údajmi z výskumu z roku 2005, ktorý obsahoval batériu 4 rovnakých otázok; dáta zbierala rovnaká agentúra, veľkosť súboru bol 1 033 (zber 6.-13. júla 2005).

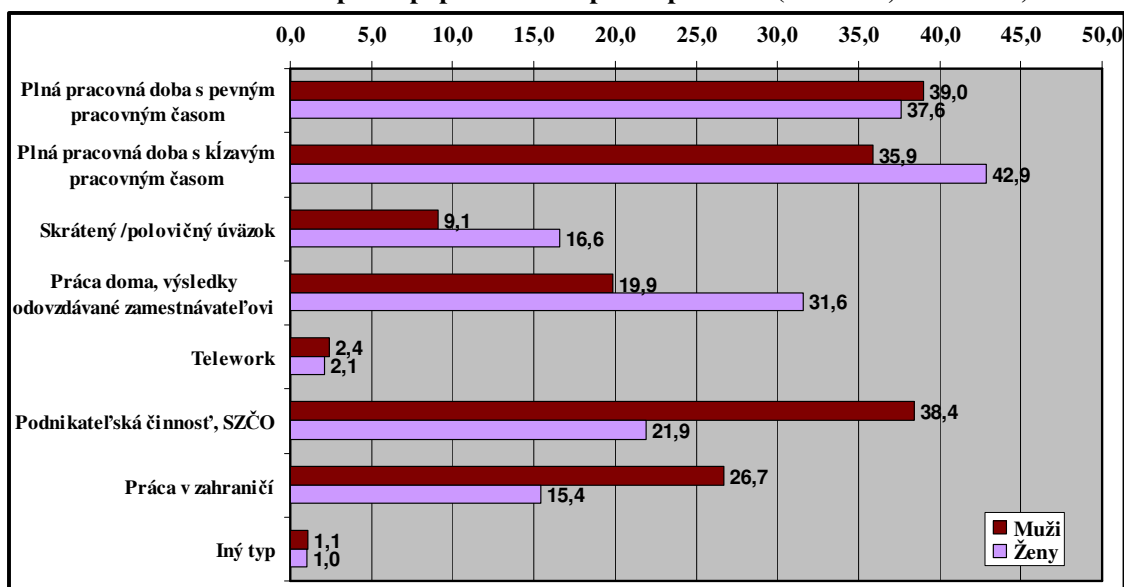
Preferovaná forma práce populáciou SR (skóre v %)



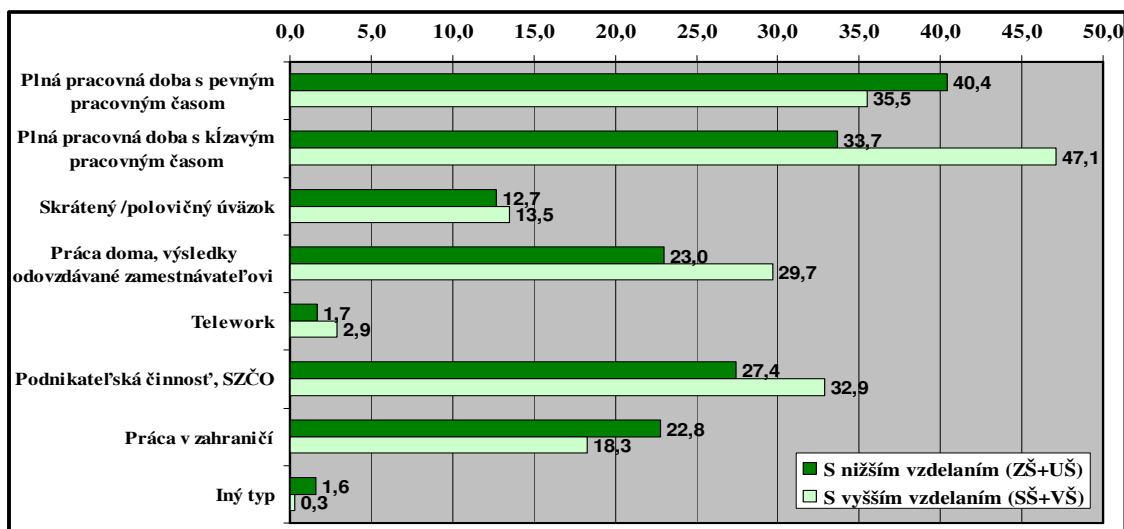
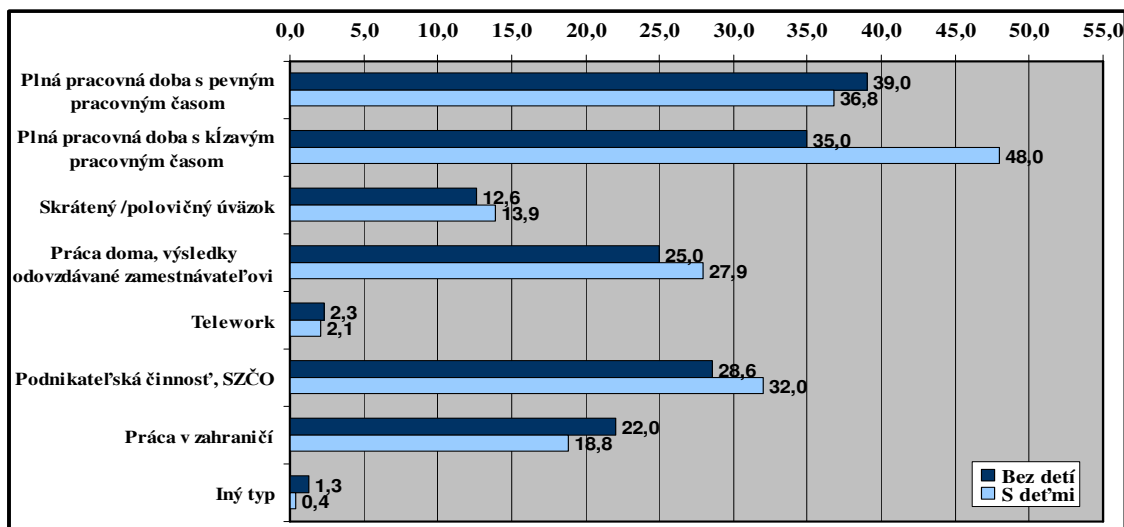
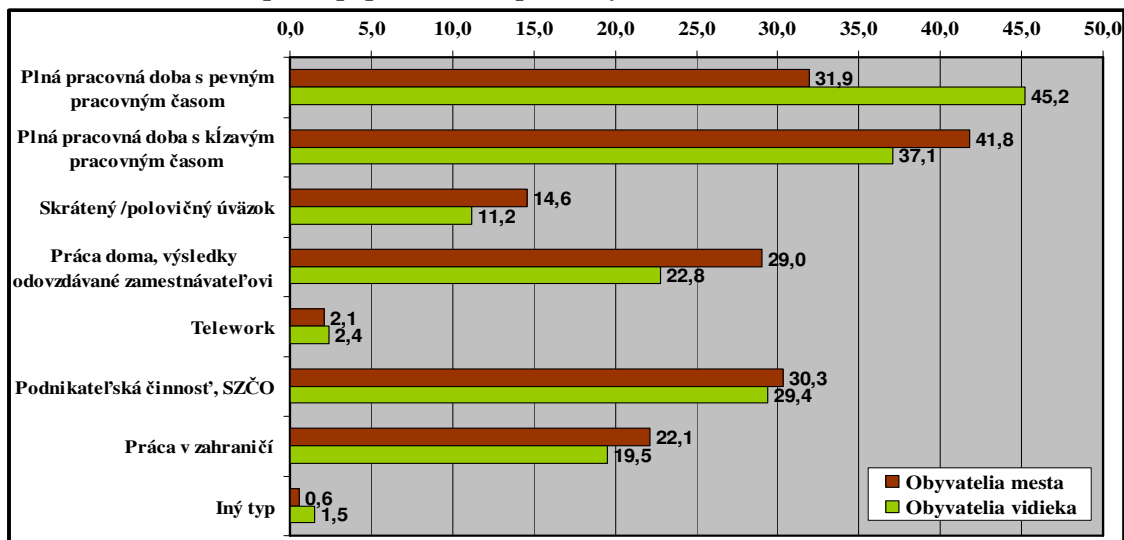
Otázka: „Keby ste si mohli vybrať, aká forma organizácie práce a pracovného úväzku by Vám najviac vyhovovala? Vyberte, prosím, maximálne dve možnosti.“

V preferenciách sa prejavili významné **rozdíly podľa pohlavia, bydliska** alebo podľa **rodičovstva**, ale aj **na základe vzdelania a veku**. Od celkovej úrovne sa podstatne odlišovalo tiež hodnotenie **pracujúcej populácie**.

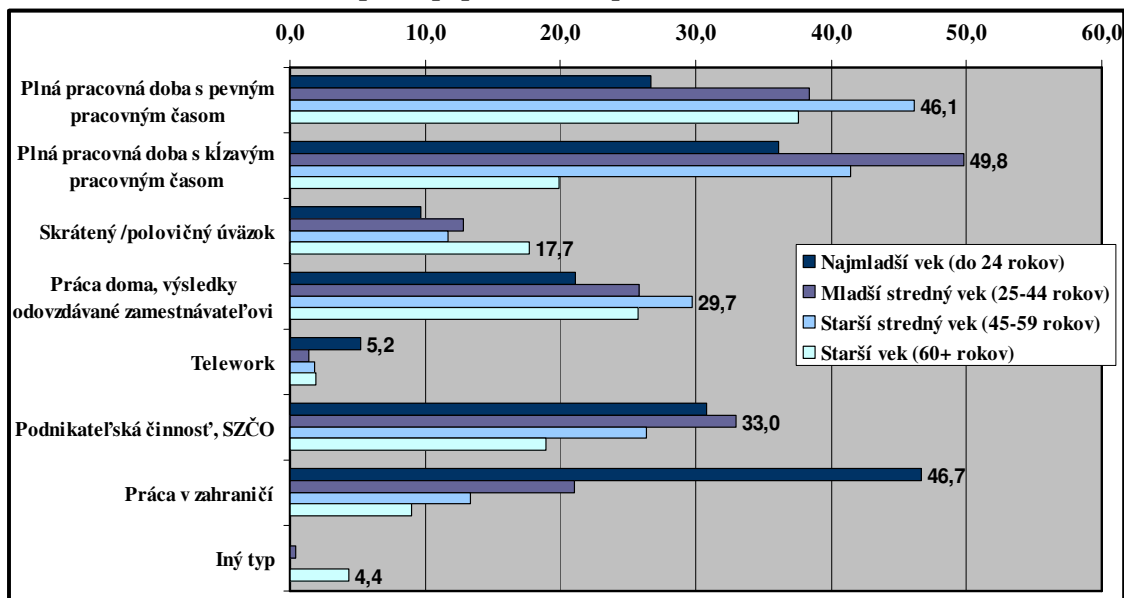
Preferovaná forma práce populáciou SR podľa pohlavia (rok 2006, skóre v %)



Preferovaná forma práce populáciou SR podľa bydliska, detí a vzdelania (2006, skóre v %)

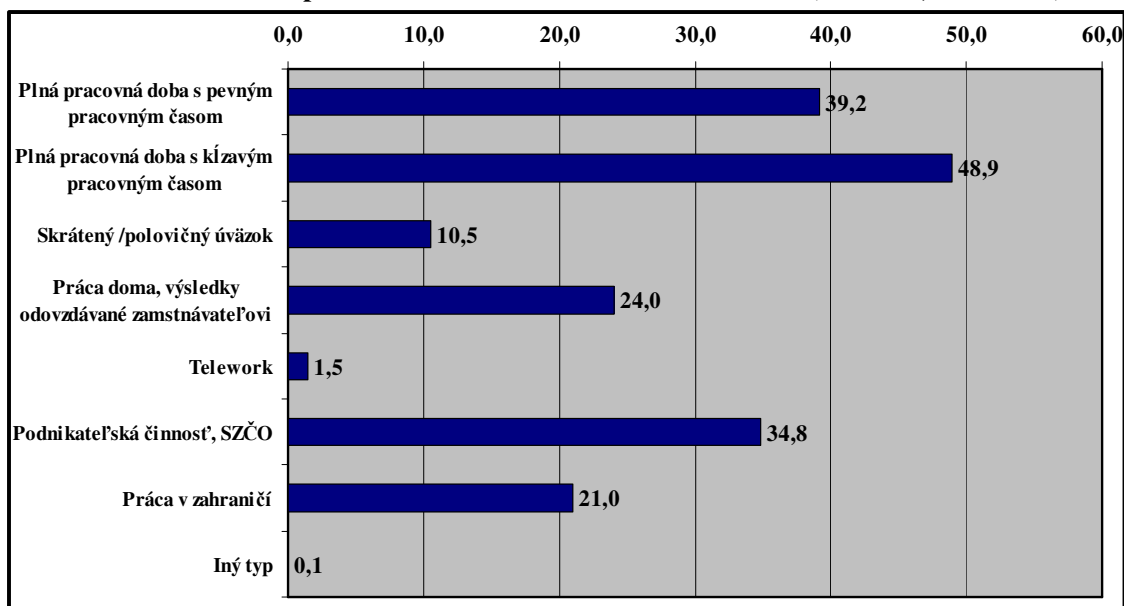


Preferovaná forma práce populáciou SR podľa veku (rok 2006, skóre v %)



Otázka: „Keby ste si mohli vybrať, aká forma organizácie práce a pracovného úväzku by Vám najviac vyhovovala? Vyberte, prosím, maximálne dve možnosti.“

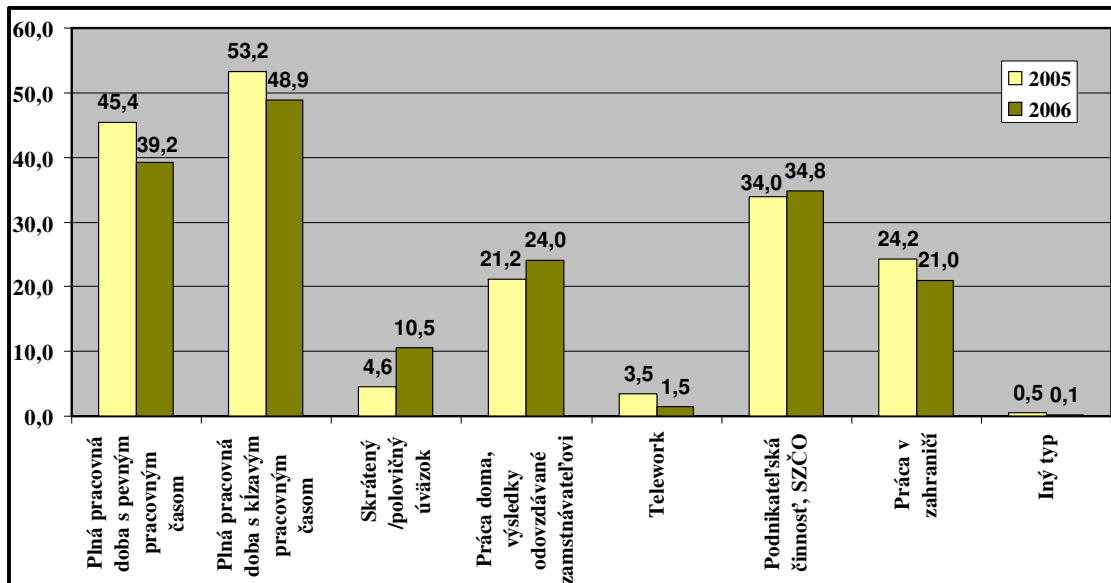
Preferovaná forma práce PRACUJÚCOU POPULÁCIOU SR (rok 2006, skóre v %)



Otázka: „Keby ste si mohli vybrať, aká forma organizácie práce a pracovného úväzku by Vám najviac vyhovovala? Vyberte, prosím, maximálne dve možnosti.“

V porovnaní so situáciou v roku 2005 sa v priebehu roka prejavil posun v preferenciách obyvateľov a obyvateľiek Slovenska vo vzťahu k formám a organizácii platenej práce. Z údajov sa dá konštatovať, že ubudlo záujemcov a záujemkýň o klasický, plný pracovný čas (8 hodín s pevným začiatkom a koncom pracovnej doby) a zvýšil sa záujem o skrátenej alebo čiastočnej úväzok, o prácu doma, ale aj o podnikanie.

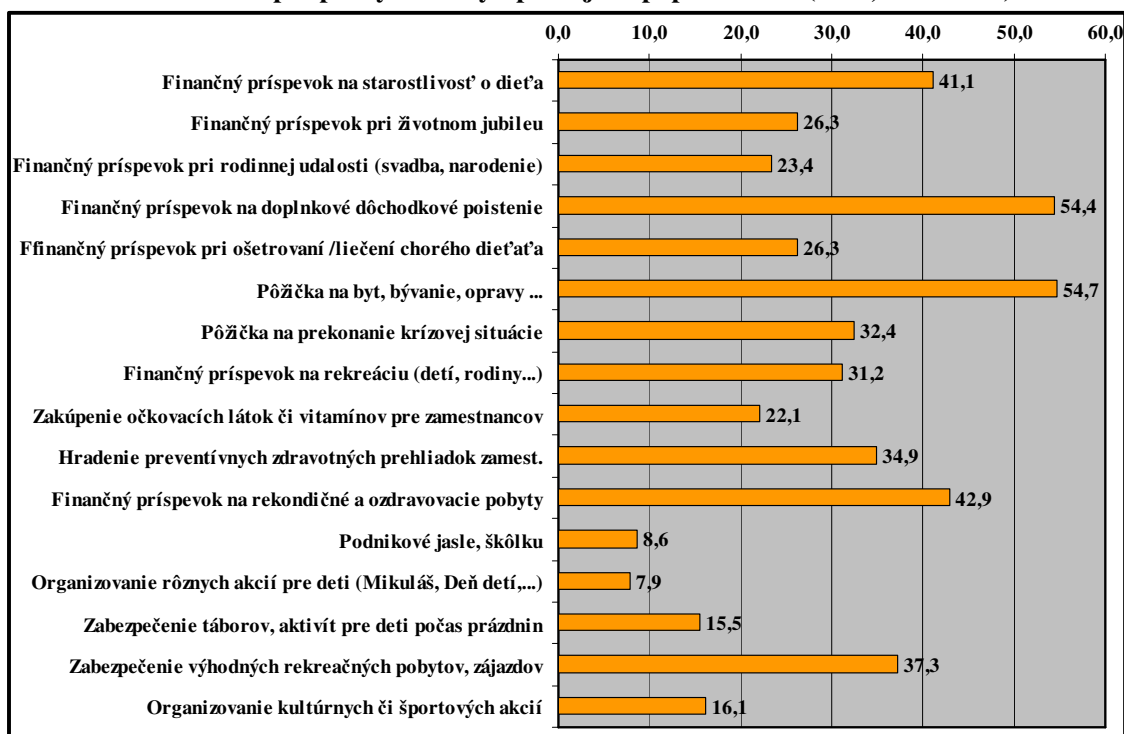
Preferovaná forma práce pracujúcou populáciou SR (porovnanie roku 2005 a 2006, skóre v %)



Otázka: „Keby ste si mohli vybrať, aká forma organizácie práce a pracovného úväzku by Vám najviac vyhovovala? Vyberte, prosím, maximálne dve možnosti.“

Pracujúce ženy a muži Slovenska prejavili veľmi široký záujem o podporu vo forme príspevkov a služieb zo strany svojej zamestnávateľskej organizácie. Z príspevkov najviac uprednostňovali príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie, pôžičku na bývanie či príspevok na kondičné pobyty. Zo služieb poskytovaných zamestnávateľom získalo najvyššie skóre zabezpečenie rekreačných pobytov a aktivity pre deti.

Preferované príspevky a služby - pracujúca populácia SR (2006, skóre v %)



Otázka: „Ktoré z nasledujúcich služieb alebo príspevkov, ktoré môže zamestnávateľ poskytovať svojim zamestnancom, by ste uvítali najviac? Vyberte, prosím, maximálne 5 možností.“

Záujem o jednotlivé príspevky a služby sa však odlišoval **podľa základných demografických charakteristík: prejavila sa pomerne značná heterogenita názorov populácie Slovenska z hľadiska uprednostňovaných príspevkov a služieb poskytovaných zamestnávateľom.** Najväčšie rozdiely vykázalo porovnanie preferencií mužov a preferencií žien, skupiny bezdetných a skupiny s deťmi, ale tiež porovnanie rôznych vekových skupín.

Preferované príspevky a služby – porovnanie skupín populácie (2006, skóre v %)

Typ príspevku, služby	Muži	Ženy	Bez detí	S deťmi	do 24 r.	25-44 r.	45-59 r.
Príspevok na starostlivosť o dieťa	35,4	44,6	32,4	54,6	43,7	51,9	27,7
Príspevok pri životnom jubileu	30	23,3	30,4	19,7	11,5	16,6	40,8
Príspevok pri rodinnej udalosti	25,3	22,6	23,3	25	31,7	23,1	22
Príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie	44,4	48,8	48,2	44	38,6	51,2	55,3
Príspevok pri ošetrovaní chorého dieťaťa	23,4	27,6	21,7	32,8	25,2	32,1	21,7
Pôžička (na byt, opravy)	58,5	49,2	52,6	55,3	60,7	56,9	48,5
Pôžička na prekonanie krízovej situácie	38	27,1	35,2	26,9	39,4	30	32,2
Príspevok na rekreáciu	24,4	32	24,7	35,1	25,9	35,1	23,8
Zakúpenie očkovacích látok či vitamínov	22,3	22,4	25,3	17	18,9	18,3	29,2
Hradenie preventívnych zdravotných prehliadok	33,4	34,3	36	29,9	24,4	30,4	41,9
Príspevok na rekondičné a ozdravovacie pobyty	39,6	38,1	40,3	36,3	31,4	40,1	43,6
Podnikové jasle, škôlka	7,5	11,3	8,4	11	7,9	11,8	6,5
Organizovanie akcií pre deti	7,6	8,3	5,7	12,1	7,7	9,3	6,3
Zabezpečenie táborov, aktivít pre deti počas prázdnin	11,8	18,7	10,1	25,3	11,7	23,3	10,9
Zabezpečenie rekreačných pobytov, zájazdov	36,4	35,9	37,1	34,4	42,7	34,2	37,8
Organizovanie kultúrnych či športových akcií	20,7	15,7	19,1	16,3	37,1	15	14,3
Niečo iné	0,8	0,3	0,4	0,8	0	1,1	0,3

Otázka: „Ktoré z nasledujúcich služieb alebo príspevkov, ktoré môže zamestnávateľ poskytovať svojim zamestnancom, by ste uvítali najviac? Vyberte, prosím, maximálne 5 možností.“

Záujem o „podnikovú“ podporu je u pracujúcej populácie Slovenska obrovský – nie len čo sa týka flexibility práce, ale aj pokiaľ ide o priamu finančnú podporu alebo formou rôznych služieb. Ponuka zo strany zamestnávateľov však za týmto „dopytom“ značne zaostáva. Dokladajú to viaceré výskumy z posledných rokov, spomeňme napr. reprezentatívne výskumy zamestnávateľských organizácií, ktoré robil Inštitút pre verejné otázky v rámci projektu Únie materských centier³⁷ (http://www.materskecentra.sk/equal/images/Matky_na_trhu.pdf) či Inštitút pre výskum práce a rodiny (http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2008/Bodnarova/Rodinne_potreby_zamestnancov.pdf)³⁸, alebo prieskum v rámci kraja, ktorý robila Trenčianska obchodná a priemyselná komora pre projekt IS EQUAL *Tvoj dom - Tvoj podnik v Európe*, ktorého vedúcim partnerom bolo Združenie pre rozvoj regiónu horná Nitra (<http://www.tele-work.sk/center.php?str=mojdom&lang=sk>).

Štúdia *Matky na trhu (práce a života)*³⁹ založená na reprezentatívnom výskume zamestnávateľských organizácií (301 subjektov, zber dát v období marec – apríl 2006 uskutočnil FOCUS) uvádza, že viac ako tri štvrtiny zamestnávateľov (77 %) zamestnáva matky s maloletými deťmi; zamestnávatelia bez takýchto zamestnankýň tvorili 23 % skúmaných organizácií. **Matky**

³⁷ Projekt realizovaný ako súčasť programu IS EQUAL nazvaný *Svet vnímame rôzne a preto spolu dokážeme viac... – materské centrá pri presadzovaní princípu rovnosti príležitostí na trhu práce.*

³⁸ Autorkou štúdie je Bernardína Bodnárová: Bodnárová, B.: *Rodinné potreby zamestnancov*. Bratislava, IVPR 2008.

³⁹ Marošiová, L. – Šumšalová, S.: *Matky na trhu (práce a života)*. Bratislava, IVO 2006.

maloletých detí sú nadpriemerne často zamestnávané v štátnych organizáciách a organizáciách spadajúcich pod územné samosprávy, zriedkavejšie v súkromných firmách.

Podľa odpovedí zamestnávateľov matky s maloletými deťmi **najčastejšie využívajú pružný pracovný čas** (uviedlo 43 % ich zamestnávateľov), druhým najčastejšie využívaným spôsobom flexibilnej organizácie práce bola **práca na skrátený úväzok** (20 %), ostatné podoby pružnej organizácie práce sú využívané v oveľa menšej miere (tak ako to ukazujú aj celoslovenské štatistiky – pozri časť o zamestnanosti). **Flexibilita práce v iných podobách ako pružný pracovný čas je teda v organizáciách zamestnávajúcich matky s maloletými deťmi veľmi nízka** (práca doma, telework, voľný pracovný čas).

Tretina zamestnávateľov matiek maloletých detí (34 %) uplatňuje voči svojim zamestnankyniam osobitný prístup, **vytvára pre ne osobitné podmienky**, naopak – žiadny osobitný prístup k matkám s maloletými deťmi vo svojej organizácii neuplatňujú dve tretiny zamestnávateľov s takýmito zamestnankyňami. Potvrdzujú sa tým nepriamo zistenia o **nízkej miere podpory rodiny zamestnancov zo strany zamestnávateľov**. Osobitný prístup **najčastejšie spočíva v úprave pracovného času** (z 80 organizácií, ktoré „osobitný prístup“ praktizujú, až 48 % upravuje matkám s maloletými deťmi rôznym spôsobom pracovný čas), druhou najčastejšiu formou osobitného prístupu voči matkám je **poskytovanie dní pracovného voľna** (15 % zamestnávateľov).

Čo sa týka priamej podpory, najčastejšími formami sú **investície do vzdelávania a kultúrneho využitia**. Až 69 % organizácií z výskumu umožňuje svojim zamestnancom a zamestnankyniam zvyšovanie kvalifikácie (jazykové, odborné, počítačové a iné kurzy), organizovanie alebo finančnú podporu kultúrnych aktivít praktizuje 59 % zamestnávateľov. Takmer každý druhý skúmaný zamestnávateľ (48 %) poskytoval svojim zamestnancom a zamestnankyniam **príspevok na doplnkové dôchodkové poistenie**. V rámci podpory voľnočasových aktivít zamestnancov až 42 % zamestnávateľov poskytuje možnosti športovania a 31 % príspevok na rekreáciu či priamo organizuje rekreačné pobyty alebo umožňuje pobyty vo vlastných rekreačných zariadeniach. Tretina zamestnávateľov (33 %) **poskytovala dopravu alebo príspevok na dopravu**, pätina skúmaných (18 %) umožňovala zamestnancom a zamestnankyniam čerpať zvýhodnené pôžičky.

Všetky sledované **opatrenia sú častejšie poskytované takými zamestnávateľmi, ktorí zamestnávajú aj matky s maloletými deťmi**. Viaceré z nich sú väčšmi rozšírené v organizáciách s väčším počtom zamestnancov, s väčším ročným obratom, ktoré dlhodobo pôsobia na Slovensku. V takýchto organizáciách je väčší predpoklad finančnej stability či „zabehanej“ firemnej kultúry.

Najmenej rozšírenými sú opatrenia na podporu rodiny či detí zamestnancov a zamestnankýň: hoci až 77 % skúmaných organizácií zamestnáva aj matky s deťmi, **prorodinná podpora je veľmi obmedzená**. Aj tu sa už však vynorili nové podoby podpory, ako napríklad detský kútik. Všetky nami skúmané podoby podpory sa vo väčšej miere poskytujú práve v organizáciách zamestnávajúcich aj matky s maloletými deťmi. Rozdiely však nie sú veľmi vysoké. Iba 17 % zamestnávateľských organizácií poskytuje príspevky na prázdninové pobyty detí alebo ich samy organizujú. Materiálnu alebo inú formu podpory niektorého zo zariadení pre deti v blízkom okolí zamestnávateľa poskytuje iba 15 % organizácií. Ešte nižšia je miera podpory v ďalších oblastiach starostlivosti o deti: 9 % organizácií poskytuje finančný príspevok pri starostlivosti o dieťa; 8 % platené pracovné voľno navyše pre rodičov; 7 % prevádzkuje vlastné zariadenie pre deti (materskú školu či jasle alebo iné); 5 % má zriadený vlastný detský kútik v priestoroch svojej organizácie (miesto, kde môže byť dieťa počas pracovnej doby zamestnanca).

Celkovo ale **viac ako polovica všetkých zamestnávateľov** (62 %) **neposkytovala žiadnu z foriem podpory** pre zamestnancov a zamestnankyne s rodinnými povinnosťami, resp. pre ich deti. Na otázku, prečo je to tak, respondenti v prvom rade poukazovali na nedostatok finančných prostriedkov (40 %), druhou najčastejšie uvádzanou príčinou bol nezájem zo strany zamestnancov či zamestnankýň, resp. to, že zamestnávateľ nezamestnáva takých, ktorí by túto podporu potrebovali (39 %). Okrajovo sa objavilo aj odôvodnenie, že o neposkytovaní podpory rozhodlo vedenie firmy, majiteľ, resp. že takáto podpora nie je zakomponovaná do kolektívnej zmluvy (3 %). Rôzne iné príčiny nefungovania podpory tohto typu uviedlo 8 % zamestnávateľov (napríklad „nemáme na to čas“, „nie sú podmienky“, „nemáme priestory“, „existujeme krátko“ a pod.). K otázke sa nevedela vyjadriť desatina zamestnávateľských organizácií (10 %).

Ponúka sa otázka, ako firmy a iné zamestnávateľské organizácie v tomto smere posilniť? **Veľkú úlohu pri zlepšovaní prarodinnej alebo prarodovej firemnej politiky môžu zohrať vzdelávacie a podporné či motivačné aktivity zo strany vlády alebo neziskového sektora či odborov.** Jednou z takýchto motivačných a propagačných aktivít na Slovensku je súťaž *Zamestnávateľ ústretový k rodine*. Súťaž vznikla v roku 2000, jej iniciátorom bolo Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR v spolupráci s bývalým Medzinárodným strediskom pre štúdium rodiny v Bratislave. Súťaž sa vyhlasuje každoročne pri príležitosti Medzinárodného dňa rodiny, ktorý sa pripomína 14. mája, a v tomto termíne sa zároveň vyhlasujú výsledky z jej predchádzajúceho ročníka.

Ako zo štatútu súťaže vyplýva, hlavným cieľom súťaže je scitlivovanie spoločnosti a zamestnávateľov k otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny. Otázky a problémy rodiny nie sú v poslednom období vnímané len ako záležitosť rodičov, ale často sa hovorí o rozšírení zodpovednosti na iné inštitúcie a organizácie. Medzi nimi patrí najvýznamnejšie miesto práve zamestnávateľom.

Prax na slovenskom trhu práce ukazuje, že práca žien je často horšie hodnotená, ženy sú zriedkavejšie v riadiacich pozíciách, stretávajú sa s množstvom bariér pri budovaní pracovnej kariéry (pozri prvú časť analýzy). Súťaž má preto za cieľ odmeniť tých zamestnávateľov, ktorí sa venujú rodovej rovnosti a povzbudiť zamestnávateľov k tvorbe politiky, ktorá bude prehĺbovať rovnoprávne postavenie mužov a žien v práci i spoločnosti. Akýmsi „vedľajším“ produktom súťaže je šírenie dobrých praktík a „príťahovanie“ ďalších zamestnávateľov k aktivitám orientovaným na rodiny a rovné príležitosti pre mužov a ženy⁴⁰.

- *Záujem žien a mužov Slovenska o podporu zo strany zamestnávateľskej organizácie prevyšuje ponuku reálne poskytovanú týmito organizáciami:*
- *z celkovej populácie SR by v ideálnom prípade takmer 40 % volilo kľzavý pracovný čas, skrátený pracovný úväzok by si vybralo viac ako 13 % a prácu doma viac ako 28 % (telework vyše 2 %)*
- *flexibilné formy práce preferovali viac ženy (napr. prácu doma zvolila až tretina žien), obyvatelia mesta (kľzavý pracovný čas získal za túto skupinu takmer 42 %), rodičia detí (preferencie kľzavého pracovného času sa u nich zvýšili takmer na 50 %) a populácia s vyšším stupňom vzdelania (prácu doma by volila takmer tretina z nich)*
- *rozdiely v preferenciách foriem práce sa prejavili aj podľa veku: klasickú formu práce uprednostnila vo väčšej miere populácia v staršom strednom veku (46 % zastúpenie), kľzavý pracovný čas populácia v mladšom strednom veku (takmer 50 % volieb), skrátený úväzok starší ľudia vo veku nad 60 rokov (približne 50 % preferencií), o prácu doma prejavili vyšší záujem respondenti a respondentky z vekovej skupiny 45-59 rokov (približne tretinový záujem) a telework prevážil u najmladšej skupiny (vyše 5 %)*
- *v názore celkovej populácie a jej pracujúcej časti sa ukázal výrazný posun smerom ku kľzavému pracovnému času: záujem za kľzavý pracovný čas dosiahol za pracujúcich takmer 50 %*
- *v porovnaní roku 2005 a 2006 je možné pozorovať pokles preferencií tradičného pracovného režimu a nárast záujmu o skrátený pracovný úväzok (o 6 %), ale aj o prácu doma (o 3 %)*
- *z finančných príspevkov prejavili pracujúci SR najväčší záujem o pôžičky súvisiace so zabezpečením bývania (55 %) a finančné príspevky na doplnkové dôchodkové poistenie (54 %), nasledovali príspevky na rekondičné a ozdravovacie pobyty (43 %) a príspevky na starostlivosť o deti (41 %)*
- *zo služieb bolo najviac uprednostnené zabezpečenie rekreačných pobytov a zájazdov (37 %) a táborov pre deti počas prázdnin (15,5 %)*
- *rozdiely v preferenciách sa ukázali hlavne medzi ženami a mužmi: ženy dávali väčší dôraz na príspevok na starostlivosť o dieťa, na ošetrovanie chorého dieťaťa, príspevok na rekreácie či podnikové jasle a škôlky a tábory pre deti, muži zasa na príspevky pri životnom jubileu alebo rodinnej udalosti a na pôžičky*

⁴⁰ V zhode s cieľmi sa súťaž člení do troch kategórií: rodinná politika, rovnosť príležitostí mužov a žien a najoriginálnejšie opatrenie pre rodinu. Víťazi súťaže preberajú na slávnostnom vyhlásení ocenenie „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, sú zapísaní do „Zoznamu zamestnávateľov ústretových k rodine“ a majú možnosť zviditeľniť svoju firmu prostredníctvom medializácie v tlači, televízii a rozhlase.

✓ **Diskriminácia a rodová stereotypizácia na trhu práce je podľa názorov a skúseností obyvateľov pomerne rozšírená⁴¹**

Reprezentatívny výskum, ktorý uskutočnilo *Slovenské národné stredisko pre ľudské práva* v novembri 2005, zisťoval skúsenosti populácie SR s diskrimináciou súvisiacou so zamestnaním. Merala sa cez 11 vybraných situácií, pričom u každej z nich mali respondenti a respondentky povedať, či sa im stala osobne alebo poznajú taký prípad vo svojom okolí (prihodil sa niekomu z príbuzných alebo známych), prípadne či takúto situáciu vôbec nepoznajú. Pri osobnej skúsenosti mali tiež rozlíšiť, či sa daná udalosť odohrala v priebehu posledného roka alebo niekedy predtým (dávnejšie).

Celková skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami pri prijímaní/prepúšťaní zo zamestnania (v%)

Typ situácie	Má takú skúsenosť	Z toho skúsenosť:		Nemá takú skúsenosť	Spolu
		osobnú	Sprostredkovanú		
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	67,7	11,9 /3,4 :8,5/	55,8	32,3	100,0
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	66,5	6,7 /2,2 :4,5/	59,8	33,5	100,0
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	59,9	20,1 /5,4 :14,7/	39,8	40,1	100,0
4. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	52,9	10,0 /2,4 :7,6/	42,9	47,1	100,0
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	48,8	3,5 /0,6 :2,9/	45,3	51,2	100,0
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	47,4	5,5 /1,3 :4,2/	41,9	52,6	100,0
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	47,4	4,6 /1,2 :3,4/	42,8	52,6	100,0
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	40,5	2,3 /0,9 :1,4/	38,2	59,5	100,0
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	40,5	6,4 /1,1 :5,3/	34,1	59,5	100,0
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	13,5	2,5 /0,1 :2,4/	11,0	86,5	100,0
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	7,4	0,7 /0,0 :0,7/	6,7	92,6	100,0

Otázka: „Radi by sme sa Vás spýtali na Vaše skúsenosti s rôznymi situáciami pri prijímaní či prepúšťaní zo zamestnania. Stalo sa Vám počas Vašej pracovnej kariéry, alebo niekomu z Vašich známych, že...“

Možnosti odpovedí: 1 = stalo sa to mne osobne v priebehu posledného roka; 2 = stalo sa to mne osobne, ale už dávnejšie; 3 = poznám taký prípad vo svojom okolí; 4 = vôbec nepoznám takú situáciu; 9 = nevie

Poznámka: Údaje uvádzané v zátvorke pri osobnej skúsenosti predstavujú rozlíšenie medzi variantom č.1 a č. 2, teda či sa respondenti alebo respondentky s tou - ktorou situáciou stretli v období počas posledného roka, alebo je táto ich skúsenosť staršia ako rok.

Z údajov je zrejmé, že **obyvatelia a obyvateľky SR sa vo svojom živote najčastejšie stretli s diskrimináciou súvisiacou s vekom:** osobnú alebo sprostredkovanú skúsenosť v tomto prípade uviedli viac ako dve tretiny populácie SR. Až 67,7 % skúmaného súboru pozná situáciu, keď:

⁴¹ Táto časť analýzy vychádza zo záverečnej správy Strediska pre ľudské práva z roku 2006 *Terénny výskum dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania pri vzniku a skončení pracovnoprávneho vzťahu vybraných kategórií obyvateľov* (Guráň – Filadelfiová – Kotvanová, 2006).

„zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu“ a 66,5 % sa osobne alebo vo svojom okolí stretlo s prípadom, že: „zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku“.

V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené aj nerovné zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva či materstva. Situácie popisujúce práve tento typ diskriminačného správania zamestnávateľa sa zaradili na tretie, piate a šieste miesto v rámci sledovaných 11 možností. Takmer 60 % populácie SR pozná taký prípad, že: „zamestnávateľ sa na prijímacom pohovore pýtal na počet a vek detí“. Spolu 48,8 % skúmaného súboru nie je neznámy prípad, keď: „došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky“ a 47,4 % má osobnú alebo sprostredkovanú skúsenosť s tým, že zamestnávateľ sa o materských povinnostiach vyjadril, že: „sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci“. Dá sa predpokladať, že **tieto „rodinné“ bariéry či prekážky sa vo väčšej miere týkajú žien.** Potvrdzuje to aj tá skutočnosť, že na základe získaných údajov sa **situácia špeciálne popisujúca diskriminačný prístup zamestnávateľa voči ženám umiestnila na štvrtom mieste celkového rebríčka.** Viac ako polovica skúmaného súboru pozná totiž prípad, keď: „zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie“. Nerovnaké zaobchádzanie založené na pohlaví a znevýhodňujúce ženy je teda podľa skúseností obyvateľov a obyvateľiek Slovenska značne rozšírené. Výskum zisťoval aj opačnú situáciu – uprednostnenie ženy pred mužom. Prípad popísaný ako „zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu“ pozná osobne alebo zo svojho okolia 40,5 % skúmaného súboru. Získané výskumné dáta teda svedčia o tom, že **rodové nerovnosti v prístupe k zamestnaniu rozhodne nepatria na Slovensku k zriedkavým javom,** že nerovné zaobchádzanie sa týka oboch pohlaví, ale je oveľa častejšie smerované k ženám.

Podľa skúseností populácie SR je **na trhu práce veľmi častým dôvodom nerovnakého zaobchádzania aj zdravotný stav.** Poznanie situácie nerovnakého prístupu k zamestnaniu z dôvodu zdravotného stavu („zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu“) uviedlo až 47,4 % respondentov a respondentiek. V rebríčku skúmaných udalostí podľa frekvencie výskytu sa zdravotný stav zaradil na siedme miesto. Nasledujúcu ôsmu priečku získala situácia popisujúca **otvorenú diskrimináciu zamestnávateľa voči príslušníkom rómskej národnosti** („zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma/Rómku“). Osobnú alebo sprostredkovanú skúsenosť s takýmto prípadom **deklarovalo 40,5 % obyvateľov a obyvateľiek SR.**

Najmenej skúseností bolo zaznamenaných u diskriminácie založenej na vierovyznaní a sexuálnej orientácii, ktoré uviedlo 13,5 % a 7,4 % skúmaného súboru. Tieto dva prípady („zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie“ a „došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii“) uzatvárajú celkové poradie zisťovaných 11 situácií. Aj keď sú najmenej známe, získané údaje však rozhodne nie sú nevýznamné. V prípade zisťovania vierovyznania pri prijímaní do zamestnania je prekvapivým už samotný fakt, že sa vôbec podobné udalosti v realite vyskytli. V prípade prepustenia na základe sexuálnej orientácie treba získaný výsledok korigovať skutočnosťou, že zastúpenie tejto menšiny je v rámci populácie minimálne a že sexuálna orientácia stále na Slovensku patrí k charakteristikám, ktorú jej nositelia vo svojom okolí nezverejňujú.

Iné poradie vychádza, **ak sa zohľadní len osobná skúsenosť.** V tomto prípade **na prvé miesto sa posúvajú rodinné charakteristiky potenciálneho zamestnanca či zamestnankyne – zisťovanie počtu a veku detí.** Takáto situácia sa niekedy počas pracovnej kariéry stala viac ako jednej pätine dospeljej populácie SR. **Viac ako desatina populácie Slovenska staršej ako 18 rokov niekedy počas pracovného života zažilo situáciu, keď im zamestnávateľ pri prijímacom pohovore otvorene povedal, že na danú profesiu uprednostní mladšiu osobu.** Podobne 10 % z celku dospeljej populácie pozná situáciu, keď zamestnávateľ uprednostnil na určitú profesiu muža napriek rovnakým či lepším kvalifikačným predpokladom ženy. Viac ako 6 % osobne pozná prepustenie kvôli vyššiemu veku, ako aj diskrimináciu na základe pohlavia, ale smerovanú k mužom (uprednostnenie ženy na určité pracovné miesto). Vyše 5 % výskyt dosiahla ešte situácia, keď sa zamestnávateľ otvorene vyjadril o materských povinnostiach respondentky ako o prekážke plného pracovného nasadenia. Nerovné zaobchádzanie kvôli zdravotnému stavu pozná z vlastnej skúsenosti 4,6 % opýtaných a prepustenie z práce 3,5 %. Zostávajúce tri situácie zaznamenali výskyt na úrovni 2,5 % a menej (vierovyznanie, etnická príslušnosť a sexuálna orientácia).

Osobná skúsenosť dospeljej populácie SR s diskriminujúcimi situáciami pri prijímaní alebo prepúšťaní zo zamestnania (v %)

Typ situácie	Osobná skúsenosť
1. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	20,1 /5,4 :14,7/
2. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	11,9 /3,4 :8,5/
3. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	10,0 /2,4 :7,6/
4. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	6,7 /2,2 :4,5/
5. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	6,4 /1,1 :5,3/
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	5,5 /1,3 :4,2/
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	4,6 /1,2 :3,4/
8. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	3,5 /0,6 :2,9/
9. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	2,5 /0,1 :2,4/
10. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	2,3 /0,9 :1,4/
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	0,7 /0,0 :0,7/

Poznámka: Údaje v zátvorke pri osobnej skúsenosti predstavujú rozlíšenie podľa času, teda či sa respondenti a respondentky so situáciou stretli v období počas posledného roka, alebo je táto ich skúsenosť staršia ako rok.

Pri porovnaní údajov o „veku“ daného zážitku (či sa udalosť stala za posledný rok alebo dávnejšie) sa ukázalo, že u všetkých situácií prevažujú „staršie“ zážitky. U niektorých udalostí je výskyt osobnej skúsenosti až 3-x častejšie zaradený do skoršieho obdobia ako je posledný rok. Napriek tomu je ale zrejmé, že okrem sexuálnej orientácie a vierovyznania sú všetky základy diskriminačného správania zamestnávateľov „živé“ aj v poslednom období, keď už bol v SR v platnosti antidiskriminačný zákon.

Skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami podľa pohlavia (v %)

Typ situácie	Muži	Ženy
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	67,2 /12,8 :54,4/	68,1 /11,0 :57,1/
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	65,0 /6,8 :58,2/	67,6 /6,5 :61,1/
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	53,1 /14,6 :38,5/	66,1 /25,2 :40,9/
4. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	45,7 /4,8 :40,9/	59,7 /14,8 :44,9/
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	44,0 /1,8 :42,2/	53,1 /5,0 :48,1/
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	40,8 /0,8 :40,0/	53,3 /9,7 :43,6/
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	48,0 /4,6 :43,4/	46,8 /4,6 :42,2/
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	39,9 /2,2 :37,7/	40,8 /2,2 :38,6/
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	40,0 /7,4 :32,6/	40,9 /5,7 :35,2/
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	13,8 /2,6 :11,2/	13,0 /2,4 :10,6/
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	6,6 /0,4 :6,2/	8,1 /0,9 :7,2/

Poznámka: V tabuľke sa v prvom riadku uvádza celková skúsenosť s jednotlivými situáciami a v druhom riadku kurzívou je rozpísaný podiel osobnej a sprostredkovanej skúsenosti.

Z údajov vyplynulo, že **celková skúsenosť s nerovnakým zaobchádzaním pri prijímaní alebo pri prepúšťaní zo zamestnania je vyššia u žien ako u mužov**. Najväčšie rozdiely sa prejavili pri situácii, keď bol pri prijímaní do zamestnania uprednostnený muž (45,7 % ku 59,7 %) a pri situáciách zohľadňujúcich rodinné zázemie. U zdravotného stavu sa rozdiel medzi ženami a mužmi neprejavil, podobne ako u vekových či ostatných charakteristík. Tzv. „**rodinné základy**“ **diskriminačného správania** (názory na materstvo, návrat po rodičovskej dovolenke, zisťovanie rodinného stavu) **sa výrazne viac objavovali u žien než u mužov**. Napr. s názorom zamestnávateľa, že materské povinnosti sú pre ženy záťaž, ktorá ich odvádza od pracovného výkonu, sa stretlo osobne takmer 10 % žien, muži túto situáciu poznajú len zo svojho okolia (len sprostredkovaná skúsenosť). Osobnú skúsenosť s tým, že sa zamestnávateľ pri prijímacom pohovore pýtal na vek a počet detí, uviedlo necelých 15 % mužov, no zo žien to bolo viac ako jedna štvrtina (25,2 %). Sprostredkovaná skúsenosť je pri tejto udalosti u oboch pohlaví takmer vyrovnaná: podobný prípad vo svojom okolí pozná 38,5 % mužov a 40,9 % žien. S takouto situáciou sa vôbec nestrela takmer polovica mužov (46,9 %), ale iba tretina žien (33,9 %). Prepustenie z práce po rodičovskej dovolenke sa tiež týka vo väčšej miere žien (vyše 53 % dospelých žien SR má osobnú alebo sprostredkovanú skúsenosť s takouto situáciou).

Znamená to, že **ženy v SR čelia nie len diskriminácii na základe pohlavia** (uprednostnenie muža napriek rovnakým či lepším kvalifikačným predpokladom), **ale aj ďalším formám – založeným na rodičovských povinnostiach. Starostlivosť o deti je stále mnohými zamestnávateľmi vnímaná ako záležitosť žien.**

Skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami podľa veku (v %)

Typ situácie	Do 34 rokov	35-54 rokov	55 a viac rokov
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	62,7 <i>/7,1 :55,6/</i>	72,0 <i>/17,6 :54,4/</i>	68,5 <i>/10,4 :58,1/</i>
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	60,1 <i>/2,7 :57,4/</i>	70,6 <i>/7,6 :63,0/</i>	68,8 <i>/10,4 :58,4/</i>
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	57,8 <i>/18,9 :38,9/</i>	65,4 <i>/26,0 :39,4/</i>	54,8 <i>/13,7 :41,2/</i>
4. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	48,2 <i>/9,2 :39,0/</i>	60,5 <i>/12,9 :47,6/</i>	48,2 <i>/6,8 :41,4/</i>
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	45,3 <i>/4,6 :40,7/</i>	53,4 <i>/4,3 :49,1/</i>	46,8 <i>/0,8 :46,0/</i>
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	45,6 <i>/5,5 :40,1/</i>	51,7 <i>/6,8 :44,9/</i>	43,7 <i>/3,3 :40,4/</i>
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	42,7 <i>/4,1 :38,6/</i>	51,6 <i>/5,3 :46,3/</i>	47,5 <i>/4,3 :43,2/</i>
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	41,0 <i>/3,0 :38,0/</i>	43,3 <i>/2,1 :41,2/</i>	35,6 <i>/1,4 :34,2/</i>
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	43,9 <i>/8,4 :35,5/</i>	40,9 <i>/7,1 :33,8/</i>	35,1 <i>/3,2 :31,9/</i>
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	10,8 <i>/1,6 :9,2/</i>	15,7 <i>/3,3 :12,4/</i>	14,0 <i>/2,9 :11,1/</i>
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	7,0 <i>/0,5 :6,5/</i>	8,8 <i>/1,0 :7,8/</i>	5,9 <i>/0,4 :5,5/</i>

Poznámka: V tabuľke sa v prvom riadku uvádza celková skúsenosť s jednotlivými situáciami a v druhom riadku kurzívou je rozpísaný podiel osobnej a sprostredkovanej skúsenosti.

Z hľadiska veku je k skúmaným otázkam **najcitlivejšia stredná generácia – má najviac skúseností s diskriminačnými praktikami**. Vo všetkých (takmer) sledovaných situáciách je deklarovaná miera ich skúseností najvyššia. A je zaujímavé, že dokonca aj pri veku ako

diskriminačnej kategórii – stredná generácia vykázala vyšší podiel osobných skúseností s diskriminačnými praktikami na základe veku než sa prejavil u najstaršej generácie.

Keďže sa prieskum zameriaval na skúsenosti s nerovnosťou na trhu práce, je logické, že najmenej skúseností vykázala mladá generácia. Jedinou situáciou, u ktorej bol výskyt vyšší za najmladšiu populáciu, bolo uprednostnenie ženy na určitú profesiu („zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu“). Túto situáciu spomedzi najmladších osobne pozná 8 %, zo strednej generácie 7 % a v rámci najstarších iba 3 %.

Najstaršia generácia vo veku 55 a viac rokov mala pri jednotlivých položkách často nižšie podiely, ako vykázali najmladší respondenti a respondentky (okrem veku a rodinnej situácie), zároveň najstarší hovorili prevažne o minulej skúsenosti. Môže to svedčiť o efekte zabúdania (keď už je jednotlivec mimo trhu práce, spätne hodnotí veci pozitívnejšie) alebo o nižšej citlivosti starších ľudí na skúmaný problém či o väčšej rezignovanosti. Nositeľom najvyššej úrovne nerovnakého zaobchádzania je teda v SR stredná generácia.

Skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami podľa rodinného statusu (v %)

Typ situácie	Slob./-é	Žen./vyd.	Rozved.	Ovdov.	Druh/-žka
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	58,3 /8,3 :50,0/	72,0 /12,4 :59,6/	66,1 /23,8 :42,3/	65,7 /11,2 :54,5/	69,2 /11,5 :57,7/
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	56,3 /1,6 :54,7/	70,2 /8,4 :61,8/	69,5 /8,5 :61,0/	65,0 /6,0 :59,0/	69,2 /11,5 :57,7/
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	49,1 /8,3 :40,8/	65,2 /23,4 :41,8/	58,6 /29,3 :29,3/	53,5 /20,2 :33,3/	73,1 /42,3 :30,8/
4. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	43,1 /8,2 :34,9/	57,9 /10,5 :47,4/	60,4 /12,1 :48,3/	44,5 /9,1 :35,4/	50,0 /11,5 :38,5/
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	36,9 /2,4 :34,5/	54,1 /4,8 :49,3/	55,1 /0 :55,1/	44,5 /1,1 :43,4/	42,3 /0 :42,3/
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	43,0 /2,0 :41,0/	50,1 /6,5 :43,6/	43,1 /3,4 :39,7/	46,5 /8,1 :38,4/	38,5 /7,6 :30,9/
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	42,3 /3,9 :38,4/	48,6 /4,5 :44,1/	55,9 /3,4 :52,5/	46,5 /7,1 :39,4/	50,0 /3,8 :46,2/
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	40,2 /2,8 :37,4/	40,4 /1,7 :38,7/	51,7 /3,4 :48,3/	37,0 /3,0 :34,0/	34,6 /7,7 :26,9/
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	42,6 /6,7 :35,9/	39,6 /6,5 :33,1/	39,0 /10,2 :28,8/	38,0 /1,0 :37,0/	57,7 /19,2 :38,5/
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	12,9 /1,5 :11,4/	12,2 /2,8 :9,4/	17,2 /1,7 :15,5/	20,0 /4,0 :16,0/	11,5 /0 :11,5/
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	11,7 /0,4 :11,3/	6,0 /1,0 :5,0/	8,6 /0 :8,6/	5,0 /0 :5,0/	3,9 /0 :3,9/

Poznámka: V tabuľke sa v prvom riadku uvádza celková skúsenosť s jednotlivými situáciami a v druhom riadku kurzívou je rozpisovaný podiel osobnej a sprostredkovanej skúsenosti.

Diskriminačné praktiky založené na rodinných charakteristikách sa vyskytovali predovšetkým v podsúbore tých, čo niekedy žili alebo žijú v manželstve. **Z údajov vyplynulo, že rodinná situácia zamestnancov sa pomerne často stáva obsahom prijímacích pohovorov.** Prepustenie z práce po materskej či rodičovskej dovolenke **osobne zažili najmä vydaté ženy.** Tiež výroky zamestnávateľov o „materských povinnostiach ako záťaži pre zamestnané ženy“ mali najvyšší výskyt v skupine žijúcich v manželstve. Najmenej sú nerovnakému zaobchádzaniu vystavené slobodné respondentky a respondenti, čo môže byť však výsledkom ich kratšej pracovnej praxe, ako aj tej skutočnosti, že mnohé dôvody diskriminácie nie sú v ich prípade relevantné (nemajú založenú rodinu, je viditeľný ich nižší vek a podobne). Je preto logické, že majú menej skúseností (osobných i sprostredkovaných) s diskriminačnou praxou na základe veku alebo rodinných charakteristík. Pri všeobecných dôvodoch nerovnakého zaobchádzania sa situácia slobodných a ostatných rodinných stavov vyrovnáva. Napr. pri etnickej príslušnosti, zdravotnom stave, vierovyznaní alebo sexuálnej orientácii je situácia vyrovnaná – takmer totožná u slobodných i vydatých či ženatých.

Zmena rodinného statusu zamestnancov (hlavne rodičovstvo) prináša v mnohých prípadoch aj zmenu správania mnohých zamestnávateľov. Veľká skupina z nich sleduje rodinnú situáciu svojich zamestnancov, robí problémy po návrate z rodičovskej dovolenky alebo má predsudky voči zamestnankyniam – matkám. Moderný prístup je však iný: v snahe zostať konkurencieschopný rastie tendencia k vyššej zodpovednosti zamestnávateľa a úsilie udržať si kvalifikovanú pracovnú silu aj vtedy, ak dôjde k zmene rodinného stavu a musia kombinovať pracovné povinnosti s rodinnými.

Skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami podľa vzdelania (v %)

Typ situácie	ZŠ	UŠ	SŠ	VŠ
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	69,1 /10,9 :58,2/	68,4 /13,0 :55,4/	67,7 /12,3 :55,4/	62,6 /9,9 :52,7/
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	70,6 /8,8 :61,8/	67,7 /7,1 :60,6/	64,1 /4,8 :59,3/	61,7 /6,3 :55,4/
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	56,3 /13,2 :43,0/	62,4 /23,8 :38,5/	58,9 /20,6 :38,3/	64,3 /23,2 :41,1/
4. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	48,4 /8,4 :40,0/	54,7 /9,9 :44,8/	52,6 /9,3 :43,3/	59,9 /16,1 :43,8/
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	48,4 /2,4 :46,0/	50,4 /2,8 :47,6/	46,5 /5,3 :41,2/	51,8 /1,8 :50,0/
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	43,8 /4,4 :39,4/	49,2 /5,8 :43,4/	48,0 /5,9 :42,1/	47,4 /4,5 :42,9/
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	49,0 /5,2 :43,8/	48,3 /4,9 :43,4/	46,3 /3,9 :42,4/	44,2 /4,4 :39,8/
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	39,8 /4,1 :35,7/	43,6 /0,9 :42,7/	38,5 /2,5 :36,0/	38,4 /0,9 :37,5/
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	36,0 /4,4 :31,6/	39,9 /5,5 :34,4/	43,7 /8,1 :35,6/	42,4 /8,8 :33,6/
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	13,7 /3,2 :10,5/	11,9 /1,5 :10,4/	14,7 /2,3 :12,4/	12,5 /3,6 :8,9/
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	6,4 /0,4 :6,0/	6,7 /0,6 :6,1/	8,1 /0,8 :7,3/	9,0 /0,9 :8,1/

Poznámka: V tabuľke sa v prvom riadku uvádza celková skúsenosť s jednotlivými situáciami a v druhom riadku kurzívou je rozpísaný podiel osobnej a sprostredkovanej skúsenosti.

Výskyt jednotlivých skúmaných situácií bol z hľadiska dosiahnutého vzdelania značne rôznorodý. Úroveň skúseností s nerovnakým zaobchádzaním na základe veku prekročila u všetkých vzdelanostných skupín 60 % a so zvyšujúcim sa stupňom vzdelania klesá. Môže to znamenať, že zamestnávatelia si k jednotlivcom s vyšším vzdelaním otvorenú vekovú diskrimináciu dovoľia v menšej miere alebo že práca vyžadujúca vyššie vzdelanie je menej „citlivá“ na vek. Rodové dôvody, naopak, mali tendenciu so zvyšujúcim sa vzdelaním narastať – až na takmer 60 % celkových skúseností a vyše 16 % osobných skúseností. Dopady starostlivosti o deti v rannom veku na zamestnanie boli najvýraznejšie u vysokoškolsky vzdelanej populácie a u vyučených, najmenej ich poznajú respondenti a respondentky so základnou školou. Zdravotný stav a etnicita boli zasa frekventovanejšie u nižších vzdelanostných stupňov (základné, učňovská škola). **Pred nerovným zaobchádzaním na trhu práce nie sú uchránené žiadne vzdelanostné kategórie pracovníkov a pracovníčok. Jednotlivé dôvody diskriminácie však zasahujú jednotlivé vzdelanostné skupiny s rôznou intenzitou.**

V prípade národnosti platí, že ak sa v odpovediach za jednotlivé podsúbory prejavila odlišná štruktúra odpovedí, vykazovala ju **maďarská národnosť – má najviac skúseností s nerovnakým zaobchádzaním na trhu práce.** U slovenských respondentiek a respondentov sa vyššia miera skúseností s diskriminačným prístupom prejavila len u tzv. „rodinných znakov“, t. j. pri tých

situáciách, ktoré sa viazali na materstvo a rodičovstvo. Maďarský podsúbor vykázal vyššie hodnoty u všetkých ostatných základov diskriminácie, ale hlavne pri veku a zdravotnom stave. So situáciou, keď „zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu“, sa stretlo takmer 80 % respondentov maďarskej národnosti a so situáciou, že „zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku“ vyše 70 % z nich (o 10 % viac ako u ostatných národnostných skupín. Osobnú skúsenosť s uprednostnením mladšej osoby uviedlo 18 % respondentiek a respondentov maďarskej národnosti, v zostávajúcich dvoch podsúboroch to bolo 11 % a 6 %. Veľmi vysoký rozdiel sa prejavil aj u diskriminácie z dôvodu zdravotného stavu, ktorý predstavoval viac ako 10 %: konkrétne maďarská národnosť vykázala 57,7 % celkovej skúsenosti s týmto dôvodom, pričom u slovenskej to bolo 46,5 % a pri inej národnosti len 34,3 %. Podobné proporcie sa zachovali aj v prípade osobnej skúsenosti, ktorá bola za maďarskú národnosť 7 %, za slovenskú 4,4 % a v podskupine „iná národnosť“ sa osobná skúsenosť s týmto typom diskriminácie neobjavila vôbec.

Rozdielna skúsenosť s nerovnakým zaobchádzaním sa prejavila tiež **podľa ekonomickej aktivity**. Hlavná deliaca čiara prechádza medzi ekonomicky aktívnymi a ekonomicky neaktívnymi. Dôchodcovia a ostatní ekonomicky neaktívni obyvatelia SR totiž uvádzali v priemere menej skúseností s nerovnými praktikami, prepád v percentuálnom podiele bol zaznamenaný predovšetkým u „získovania rodinnej situácie zamestnanca“ (o viac ako 12 %). Pri konkrétnejšom pohľade na skupinu ekonomicky aktívnych, ale aj v celkovom porovnaní vykázali v súhrne najvyššiu mieru skúseností s nerovnakým zaobchádzaním osoby zamestnané v robotníckych profesiách. Zvýšený výskyt osobných alebo sprostredkovaných zážitkov bol u nich zistený pri prepustení z dôvodu vyššieho veku, prepustení po skončení rodičovskej dovolenky a hlavne pri neprijatí do práce pre zhoršený zdravotný stav. Zamestnanci a predovšetkým zamestnankyne v robotníckych profesiách sa tiež častejšie stretávajú s tým, že sa ich zamestnávateľ na príjmacom pohovore pýta na počet a vek detí (u odborných a tvorivých pracovníkov sa táto situácia vyskytovala podstatne zriedkavejšie). Čo sa týka podnikateľov a riadiacich pracovníkov a pracovníčok, ich odpovede boli najbližšie zamestnancom v odborných profesiách. Okrem uprednostnenia mladšej osoby a predsudkov voči zamestnaným matkám mali u všetkých ostatných sledovaných situácií posun menší ako 2 %.

Z regionálneho pohľadu vykázali **najviac skúseností s nerovným zaobchádzaním obyvatelia veľkých miest** od 50 do 100 tisíc obyvateľov. Muži a ženy bývajúci v takýchto sídlach mali nie len najvyššiu mieru osobných, ale aj sprostredkovaných skúseností. U tejto skupiny dokonca osobná skúsenosť v jednom prípade prekročila 30 %, a to pri situácii, že si zamestnávateľ získaval, či potenciálna pracovníčka alebo pracovník má deti a akého sú veku. Celková skúsenosť u nich v tomto prípade prekročila 70 %, podobne ako u vekových dôvodov nerovnakého zaobchádzania. K hranici 70 % sa priblížila aj situácia diskriminácie na základe pohlavia (uprednostnenie muža). Údaje napovedajú o tom, že diskriminácia sa viac viaže s väčšími až veľkými mestami, t. j. s prostredím, kde je dostatok pracovnej sily a sú tam sústredené pracovné príležitosti. Typ sídla s najmenším výskytom skúseností s diskriminujúcimi situáciami sa nedá jednoznačne určiť, za každý zo sledovaných dôvodov nerovnakého zaobchádzania pripadá najnižšia úroveň skúseností na obyvateľov iného sídla. Tak napr. diskrimináciu na základe veku zažili v najnižšej miere respondenti a respondentky z miest od 5 do 20 tisíc obyvateľov, uprednostnenie muža pri prijímaní do zamestnania poznajú najmenej obyvatelia malých obcí, podobne ako aj „rodinné“ dôvody diskriminácie. Nerovnaké zaobchádzanie sa však nevyhlo obyvateľom žiadnej zo sledovaných základných skupín obcí.

A podobný stav je aj v pohľade cez kraje: diskriminačné situácie signalizujú obyvatelia všetkých krajov, hoci ich výskyt dosahuje v niektorých regiónoch nižšiu a v iných zvýšenú úroveň. Podľa kraja bydliska **sa najvyššia celková skúsenosť s diskriminačnými praktikami prejavila v Nitrianskom, a následne v Trnavskom a Banskobystrickom kraji**. Vôbec najvyššiu skúsenosť s diskriminačnými praktikami vykázal Nitriansky kraj z hľadiska veku – takmer 82 % jeho obyvateľov a obyvateľiek má nejakú skúsenosť s uprednostnením mladšej osoby pri prijímaní do zamestnania, z toho 16,1 % uviedlo skúsenosť osobnú a 65,7 % pozná takýto prípad od svojich známych alebo priateľov. Z hľadiska osobnej skúsenosti je však regionálna situácia iná. Podiel dospelej populácie, ktorá sa osobne stretla s posudzovanými nepriaznivými situáciami, bol najvyšší v Banskobystrickom (napr. až 27 % jeho obyvateľov zažilo situáciu, že zamestnávateľ sa na pohovore pýtal na vek a počet detí, 10 % uviedlo, že ich zamestnávateľ prepustil kvôli vyššiemu veku) a Trnavskom kraji (takmer 19 % jeho obyvateľov pozná uprednostnenie mladšej osoby a vyše 10 % sa osobne stretlo s výrokom zamestnávateľa o záťaži pracujúcej ženy materskými povinnosťami). S väčším odstupom nasledoval

Nitriansky a potom Bratislavský kraj, prípadne ešte Trenčiansky a Košický. Obyvatelia Prešovského a Žilinského kraja uvádzali vo všeobecnosti najmenej tak osobných, ako aj celkových skúseností s diskriminačnými situáciami. Či ide v prípade týchto regiónov o nižší výskyt diskriminačných situácií v realite alebo výsledok naznačuje na menšiu citlivosť obyvateľov týchto dvoch krajov k nerovnému zaobchádzaniu na trhu práce však už tento výskum nedokáže plne zodpovedať.

Rozpoznanie alebo uvedomenie si diskriminačného prístupu predpokladá určitý stupeň poznatkov o tomto probléme. Nakoľko sa teda skúsenosť s nerovnakým zaobchádzaním diferencuje podľa poznatkov a postojov k diskriminácii?

Istý diferencujúci vplyv na skúsenosti s diskrimináciou sa viazal už s poznatkami o probléme diskriminácie. A je zaujímavé, že v opačnom smere, ako by sa dalo očakávať. U 7 zo sledovaných 11 situácií bola totiž zaznamenaná najvyššia miera celkovej skúsenosti za tých respondentov a respondentky, čo ešte nikdy o diskriminácii nepočuli. Môže to ale súvisieť s nízkym početným naplnením tejto podskupiny (len 3,2 %). Štruktúra odpovedí o **skúsenosti s diskrimináciou sa najviac odlišovala oproti ostatným skupinám u tých obyvateľov SR, ktorí o diskriminácii počuli, ale nevedia, čo znamená**. Z nich napr. takmer 60 % nepozná situáciu, že by bol pri obsadzovaní pracovného miesta uprednostnený muž pred ženou, napriek rovnakým kvalifikačným predpokladom pre pracovné miesto. No spomedzi tých, ktorí a ktoré vedia, čo je diskriminácia, deklarovalo skúsenosť s týmto typom diskriminácie vyše 54 % (cez 11 % osobnú a vyše 40 % pozná takú situáciu medzi svojimi známymi). Rovnakú úroveň skúseností s uprednostnením muža však vykázali aj tí, ktorí o diskriminácii ešte nikdy nepočuli. Podobné tendencie sa prejavili aj u zostávajúcich situácií.

Skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami podľa znalosti pojmu „diskriminácia“ (v %)

Typ situácie	Nikdy nepočul	Počul, ale nevie význam	Počul a tuší význam	Počul a vie význam
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	72,7 /18,2 :54,5/	63,2 /13,1 :50,1/	70,3 /11,8 :58,5/	67,9 /11,7 :55,2/
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	66,7 /6,1 :60,6/	73,7 /2,6 :71,1/	70,8 /7,1 :63,7/	63,9 /7,1 :56,8/
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	48,5 /15,2 :33,3/	49,4 /11,7 :37,7/	63,1 /21,5 :41,6/	60,2 /20,8 :39,4/
4. Zam. dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	54,6 /6,1 :48,5/	41,6 /2,6 :39,0/	52,4 /11,1 :41,3/	54,5 /10,7 :43,8/
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	39,4 /3,0 :36,4/	42,1 /0 :42,1/	52,4 /3,3 :49,1/	48,6 /4,0 :44,6/
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	60,6 /9,1 :51,5/	47,3 /0 :47,3/	51,1 /8,5 :42,6/	45,1 /4,7 :40,4/
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	42,4 /0 :42,4/	46,8 /3,9 :42,9/	46,6 /5,9 :40,7/	48,1 /4,6 :43,5/
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	42,4 /3,0 :39,4/	38,2 /3,9 :34,3/	42,4 /2,2 :40,2/	39,8 /2,1 :37,7/
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	50,0 /5,9 :44,1/	35,5 /2,6 :32,9/	36,1 /4,9 :31,2/	42,3 /7,4 :34,9/
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	15,2 /6,1 :9,1/	11,7 /2,6 :9,1/	12,6 /0,7 :11,9/	14,1 /3,1 :11,0/
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	12,1 /3,0 :9,1/	3,9 /2,6 :1,3/	4,5 /0 :4,5/	8,6 /0,6 :8,0/

Otázka: „V posledných rokoch sa aj na Slovensku začínajú používať viaceré slová a výrazy, ktoré sme v našom prostredí predtým nepoznali. K takým patrí napr. „diskriminácia“: Počuli ste už niekedy o diskriminácii a vedeli by ste aj, čo približne tento termín znamená?“

Možnosti odpovedí: 1 = ešte nikdy nepočul; 2 = počul ale nevie, čo znamená; 3 = počul a približne tuší, čo znamená; 4 = počul a presne vie, čo znamená.

Poznámka: V tabuľke sa v prvom riadku uvádza celková skúsenosť s jednotlivými situáciami a v druhom riadku kurzívou je rozpísaný podiel osobnej a sprostredkovanej skúsenosti.

Z empirických údajov sa zdá, akoby **zážitok s nerovnakým zaobchádzaním na trhu práce pravdepodobne viedol k zvýšeniu záujmu o problematiku diskriminácie a absencia podobného zážitku akoby tento záujem redukovala** (ale súvislosť na základe výskumu SNSLP nie je úplne jednoznačná - môže to byť aj v dôsledku nízkeho zastúpenia tej skupiny obyvateľov SR, ktorí o pojme „diskriminácia“ doteraz vôbec nepočuli).

V prípade vedomostí o „osude“ antidiskriminačného zákona je súvislosť medzi úrovňou poznatkov a mierou skúsenosti s nerovnakým zaobchádzaním zrejmejšia. **Všetky sledované situácie vykázali najvyšší výskyt v rámci respondentov a respondentiek, ktorí poznali aktuálny stav ohľadne antidiskriminačného zákona** (vedeli, že bol v SR prijatý). V niektorých sledovaných položkách bol rozdiel oproti zostávajúcim dvom skupinám (ktorí odpovedali, že zákon sa neprijal, alebo nevedeli odpovedať) pomerne výrazný – napr. pri uprednostňovaní mladších osôb, prepustení kvôli sexuálnej orientácii alebo prepustení po materskej či rodičovskej dovolenke.

Uvedené zistenia naznačujú, že **je potrebné ďalej pokračovať v ovplyvňovaní verejnej mienky - úloha propagácie a zvyšovania povedomia o problematike diskriminácie je na Slovensku ešte stále veľmi dôležitá.**

Skúsenosť s diskriminujúcimi situáciami podľa postoja k politike rovnosti príležitostí (v %)

Typ situácie	Rozhodne áno	Skôr áno	Nie
1. Zamestnávateľ otvorene povedal, že uprednostní na danú profesiu mladšiu osobu	73,6 <i>/13,9 :59,7/</i>	64,0 <i>/11,1 :52,9/</i>	53,5 <i>/5,2 :48,3/</i>
2. Zamestnávateľ prepustil zamestnanca kvôli vyššiemu veku	69,9 <i>/6,2 :63,7/</i>	65,2 <i>/7,6 :57,6/</i>	55,1 <i>/6,8 :48,3/</i>
3. Na prijímacom pohovore sa zamestnávateľ pýtal na počet a vek detí	65,9 <i>/22,4 :43,5/</i>	56,4 <i>/18,2 :38,2/</i>	41,3 <i>/20,6 :20,7/</i>
4. Zamestnávateľ dal pri obsadzovaní pracovného miesta prednosť mužovi napriek tomu, že žena spĺňala požadované kritériá lepšie	57,1 <i>/11,2 :45,9/</i>	49,7 <i>/9,3 :40,4/</i>	43,1 <i>/6,9 :36,2/</i>
5. Došlo k prepusteniu z práce po skončení materskej alebo rodičovskej dovolenky	55,3 <i>/3,8 :51,5/</i>	43,2 <i>/3,2 :40,0/</i>	34,5 <i>/1,7 :32,8/</i>
6. Zamestnávateľ sa vyjadril, že materské povinnosti sú pre ženy záťažou, ktorá im znemožňuje plne sa venovať práci	52,7 <i>/6,2 :46,5/</i>	43,2 <i>/3,9 :39,3/</i>	42,1 <i>/12,3 :29,8/</i>
7. Zamestnávateľ neprijal niekoho do práce len kvôli zdravotnému stavu	53,0 <i>/5,5 :47,5/</i>	43,4 <i>/3,4 :40,0/</i>	38,6 <i>/5,3 :33,3/</i>
8. Zamestnávateľ otvorene povedal, že neprijme Róma /Rómku	42,6 <i>/2,9 :39,7/</i>	39,5 <i>/1,7 :37,8/</i>	32,8 <i>/0 :32,8/</i>
9. Zamestnávateľ otvorene povedal, že hľadá na danú profesiu len ženu	42,5 <i>/5,1 :37,4/</i>	38,6 <i>/8,4 :30,2/</i>	41,4 <i>/6,9 :34,5/</i>
10. Zamestnávateľ si pri prijímaní zamestnanca zisťoval jeho vierovyznanie	15,0 <i>/3,5 :11,5/</i>	12,5 <i>/1,5 :11,0/</i>	8,6 <i>/1,7 :6,9/</i>
11. Došlo k prepusteniu zo zamestnania kvôli inej sexuálnej orientácii	8,1 <i>/0,9 :7,2/</i>	7,3 <i>/0,5 :6,8/</i>	3,4 <i>/0 :3,4/</i>

Otázka: „Myslíte si, že je na Slovensku potrebné venovať problematike rovnosti príležitostí na trhu práce väčšiu pozornosť ako doteraz, alebo to potrebné nie je“

Poznámka: V tabuľke sa v prvom riadku uvádza celková skúsenosť s jednotlivými situáciami a v druhom riadku kurzívou je rozpísaný podiel osobnej a sprostredkovanej skúsenosti.

Výskum Slovenského národného strediska pre ľudské práva z roku 2005 sledoval skúsenosti ľudí na Slovensku s diskriminujúcimi situáciami aj cez postoj k dôležitosti alebo potrebe venovať zvýšenú pozornosť problematike rovnosti príležitostí na trhu práce. Ukázalo sa, že tento postoj je

u našej populácie jednoznačne ovplyvnený osobnou alebo sprostredkovanou skúsenosťou s diskriminačnými praktikami. Tí obyvatelia a obyvateľky, ktorí a ktoré sa s hodnotenými situáciami stretli, sú v oveľa väčšej miere presvedčení a presvedčené o tom, že problému je potrebné venovať pozornosť. U všetkých sledovaných situácií nerovného zaobchádzania na trhu práce sa prejavila rovnaká tendencia: **čím viac skúseností s nerovným zaobchádzaním, tým dôraznejší súhlas s robením opatrení pre zabezpečenie rovnosti príležitostí na trhu práce.**

- *Na Slovensku stále pretrváva nízka miera informovanosti o otázkach diskriminácie a jej legislatívnej úprave, ako aj o možnostiach ochrany a pomoci v prípade výskytu diskriminačných praktík zo strany štátnych orgánov, zamestnávateľov a samospráv⁴²*
- *Problémy s diskrimináciou pociťujú obyvatelia a obyvateľky SR najsilnejšie v oblasti trhu práce a pracovnoprávných vzťahov*
- *Obyvatelia a obyvateľky SR sa na trhu práce počas svojho života najčastejšie stretli s diskrimináciou z dôvodu veku (pozná ju viac ako dve tretiny populácie SR)*
- *V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené aj nerovné zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva či materstva (zamestnávateľ žiada informácie o počte a veku detí)*
- *Ženy SR sú diskriminácii vystavené v oveľa vyššej miere (diskriminácia na základe pohlavia bola až dvojnásobne častejšie smerovaná k ženám a diskriminačné praktiky súvisiace s rodinnou situáciou sa týkali prevažne žien): ženy SR čelia nie len „rodovo neutrálnym“ formám diskriminácie (z dôvodu veku, zdravotného stavu či etnicity) a vyššej diskriminácii na základe pohlavia, ale aj ďalším formám – založeným na rodičovských povinnostiach (starostlivosť o deti je stále mnohými zamestnávateľmi vnímaná ako záležitosť žien)*
- *Skúsenosť s diskrimináciou podmieňuje záujem o problematiku; poznatky o diskriminácii vedú k tomu, že ľudia sú k týmto otázkam citlivejšie a všímajú si ich v praktickom živote*

⁴² K podobným zisteniam dospeli aj ďalšie empirické výskumy, ktoré sa uskutočnili v posledných rokoch (napríklad empirické výskumy Inštitútu pre verejné otázky, ktoré boli súčasťou implementácie projektu *Plus pre ženy 45+* financovaného z programu IS EQUAL – <http://www.ivo.sk/4271/sk/projekty/plus-pre-zeny-45->, alebo výskumy realizované v rámci projektu *Na ceste k rovnosti*, ktorý zastrešuje nezisková organizácia Občan a demokracia a je financovaný z programu Progress - <http://www.oad.sk/?q=sk/progress>).

V ZÁUJME DOSIAHNUTIA ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ MEDZI MUŽMI A ŽENAMI NA PRACOVNOM TRHU TREBA:

- *Usilovať o zmenu štruktúry zamestnanosti, ktorá je v súčasnosti rodovo diferencovaná;*
- *Usilovať o zlepšenie odmeňovania a postavenia zamestnaní, v ktorých dominujú ženy;*
- *Usilovať o zvýšenie podpriemerného zastúpenia žien na vyšších stupňoch organizačnej štruktúry a na riadiacich úrovniach; v tejto súvislosti tiež účinne stimulovať zamestnávateľov, aby ženám zverovali rozhodovacie pozície a nedali sa odradiť tým, že ženy sú potenciálne matky (v rámci podpory prístupu žien k funkciám uvažovať v zamestnávateľských organizáciách prípadne aj o kvótach);*
- *Zabezpečiť dôslednú transparentnosť pri výbere pracovníkov a ich funkčných postupoch;*
- *Posilniť zastúpenie žien v sociálnom dialógu - medzi zamestnávateľmi i v odboroch, aby sa aj ich špecifické problémy dostávali na rokovania tripartity, resp. posilniť mechanizmy v oblasti sociálneho partnerstva v tom smere, aby sa otázkami rovnosti zaoberali systematicky;*
- *Vypracovať špeciálne podporné programy pre najviac ohrozené skupiny žien: ženy v pred dôchodkovom veku, rómske ženy, ženy na vidieku, atď.;*
- *Vzhľadom na regionálnu diferencovanosť by sa aj k riešeniam malo pristupovať regionálne;*
- *Z výsledkov výskumov vyplýva vo vzťahu k zamestnávateľom základné poslanstvo - rozvíjať podporné politiky, programy a opatrenia, nakoľko medzi pracujúcimi ženami a mužmi je o ne veľký záujem;*
- *Vytvárať nástroje zaväzujúce zamestnávateľov k uplatňovaniu prorodinných a rodových opatrení (plány / stratégie rodovej rovnosti na úrovni podnikov) ;*
- *Vytvárať podmienky pri návrate do práce po prerušení zamestnania, predovšetkým z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky alebo iných rodinných a osobných dôvodov (vytváranie, udržiavanie a rozvíjanie zručností, posilňovanie kontinuity a kontaktu s pracoviskom, mentoring, atď.);*
- *Oceňovanie príkladov dobrých zamestnaneckých politík - nová úroveň verejnej súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, motivačné nástroje pre zamestnávateľov (implementácia európskych štandardov v oblasti rodovej certifikácie);*
- *Zo všetkých úrovní – národnej, regionálnej, obecnej, firemnej - podporovať zosúlad'ovania práce a rodiny či rozvoj služieb;*
- *Zvýšiť počet dostupných zariadení starostlivosti pre deti, ktoré obom rodičom uľahčia zosúladenie zamestnania a rodiny;*

- *Vytvárať efektívne nástroje pre začleňovanie ľudí s rodičovskými povinnosťami na trh práce;*
- *Zohľadňovať rozdielne potreby žien a mužov rôzneho veku pri tvorbe pracovných miest s cieľom vytvoriť pracovné podmienky rovnako ústretové pre všetkých potenciálnych zamestnancov a zamestnankyne;*
- *Pretrvávajúce rodové nerovnosti na trhu práce sa v rámci EÚ vnímajú ako „deficit demokracie“ - takýto prístup je potrebné verejnosti vysvetľovať (práca s ľuďmi, organizovanie kampaní, ...); problém je potrebné medializovať, v médiách prezentovať rôzne aspekty postavenia rôznych skupín žien na trhu práce;*
- *Mnohé MVO sa v tejto oblasti angažujú - významná je preto požiadavka na zvýšenie kooperácie medzi MVO a štátnymi či verejnými inštitúciami (synergický efekt);*
- *Zber, analýza a šírenie informácií o ženách a mužoch na trhu práce patrí k základným predpokladom riešenia problému – preto je potrebné pravidelné publikovanie a zverejňovanie dát: poskytuje jednak obraz o reálnom stave, ktorý môže rôznym aktérom napomôcť pri ich iniciatívach, jednak umožňuje monitorovať dosiahnutý pokrok; vláda by preto mala poskytovať podporu aj v tejto oblasti;*
- *Využívať prostriedky ESF a iných fondov na podporu rodovej rovnosti na trhu práce a dôsledná implementácia prierezovej priority rodová rovnosť do všetkých implementovaných projektov orientujúcich sa na trh práce;*
- *Vzhľadom na pretrvávanie nízkej miery informovanosti o diskriminácii na trhu práce, jej legislatívnej úprave a o možnostiach ochrany a pomoci a prevencie diskriminačných praktík je potrebné vyvinúť sústredené úsilie na:*
 - ✓ *šírenie informácií o zákaze diskriminácie a ochrane rovnakého zaobchádzania na trhu práce medzi mládežou a dospelou populáciou - s osobitným zreteľom na tie skupiny obyvateľstva, ktoré sú najviac ohrozené diskrimináciou (ľudia s nižším vzdelaním, matky s deťmi, staršie vekové skupiny, Rómovia, ľudia so zdravotným postihnutím a pod.);*
 - ✓ *zvyšovanie odbornej úrovne pracovníkov a pracovníčok, čo majú pri výkone svojho povolania vplyv na predchádzanie diskriminácie a na účinnosť pomoci v prípade diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, prostredníctvom systematického vzdelávania (úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, inšpektorátov práce, pracovných agentúr a pod.);*
 - ✓ *šírenie informácií o zákaze diskriminácie a ochrane rovnakého zaobchádzania na trhu práce medzi zamestnávateľmi;*
 - ✓ *vytvorenie platformy spoločenskej diskusie o probléme diskriminácie na trhu práce v súčinnosti s médiami - scitlivovanie verejnej mienky vo vzťahu k dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania a podpora spoločenskej atmosféry s nulovou toleranciou vo vzťahu k diskriminácii na trhu práce.*