

Príhovor štátnej tajomníčky

Rodová rovnosť – nové otázky, nové výzvy

Medzinárodná konferencia, hotel Bôrik, 18. novembra 2008 o 9.00 h.

Vážené dámy, vážení páni,

dovoľte mi na začiatok otázku: Zvládne Slovenská republika odpovedať na nové výzvy, ktoré pred nás kladie uplatňovanie rodovej rovnosti de jure a de facto v súčasnosti?

Áno, som presvedčená, že Slovenská republika má dostatočné ekonomické, odborné aj personálne kapacity, aby globálne procesy nezabránili nášmu cieľu vytvárať podmienky pre plné realizovanie rodovej rovnosti a predovšetkým gender mianstreamingu v praxi.

Zvýšenie konkurencieschopnosti, rast produktivity práce, rast ekonomiky ako takej a s tým spojené zvyšovanie množstva pracovných príležitostí sa v dôsledku súčasných zmien môže spomaliť. Vláda Slovenskej republiky vo svojom programovom vyhlásení vyjadrila ako jedno zo základných kritérií úspešnosti štátnej hospodárskej a sociálnej politiky čo najvyššiu mieru zamestnanosti. Súčasnú mieru zamestnanosti sa musíme snažiť udržať a rast zamerať predovšetkým na kvalitatívne ukazovatele. Medzi ne patrí dostatok tzv. dobrej (slušnej, dôstojnej) práce a kvalitné pracovné miesto.

Cieľom Európskej sociálnej agendy je kombinácia flexibility potrebnej pre moderný trh práce so sociálnou ochranou a sociálnym zabezpečením (koncept tzv. „flexiistoty – flexicurity“). Slovenská republika má eminentný záujem zapájať sa do aktivít, ktoré by podporovali tento koncept. Zdôrazňujeme význam rozvíjania kvality práce a celoživotného prístupu k práci pričom flexiistota bude založená na identifikácii vhodného vzájomného prepojenia politik podľa vyvíjajúcich sa potrieb trhu práce.

Základnými princípmi dobrej práce sú účasť pracovníkov a ich práva, rovnosť príležitostí, bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci a organizácia práce ústretová k rodine.

Vzhľadom na záväznosť zmluvného princípu sú zákonom ustanovené len minimálne hranice výšky celkovej mzdy zamestnanca a sumy niektorých mzdových zvýhodnení podľa doby výkonu práce, ktoré sú záväzné pre všetkých zamestnávateľov v pôsobnosti Zákonníka práce, teda aj účastníkov kolektívneho vyjednávania. Vzhľadom na značný počet zamestnávateľov, u ktorých nepôsobí odborová organizácia, sa osobitne garantuje minimálna výška celkovej mzdy zamestnancov týchto zamestnávateľov, a to prostredníctvom inštitútu minimálnych mzdových nárokov.

Aj napriek dôsledkom súčasnej globálnej finančnej krízy sa budeme snažiť nespochybňovať inštitút minimálnej mzdy a minimálnych mzdových nárokov.

Myslím si, že rozhodujúci pre uplatňovanie politiky rodovej rovnosti budú samotní aktéri tejto politiky. Medzi nich neodmysliteľne patria aj naši sociálni partneri. V tomto smere bude dôležité umenie „viest' sociálny dialóg“ v oveľa náročnejších podmienkach ako tomu bolo doteraz. Slovenská republika podporuje zapájanie sa zástupcov zamestnancov do procesu kolektívneho vyjednávania a takto napomáha pracovníkom pri uplatňovaní ich záujmov.

Sociálny dialóg je hlavným sociálnym *acquis communautaire*. umožňuje priamy dialóg a vyjednávanie a spája ekonomickú efektívnosť a sociálnu spravodlivosť. Úspešný sociálny dialóg sa v súčasnosti stáva novým motorom fungovania ekonomiky a samotného sociálneho modelu.

Kľúčová úloha sociálnych partnerov pri riešení súčasnej situácie je nepopierateľná. Otázkou sa stáva aj aktívna inklúzia, t. j. zabezpečenie adekvátnej úrovne minimálnych zdrojov pre všetkých.

Uvedomujem si potrebu posilniť sociálny dialóg, ktorý má svoj nezastupiteľný význam na národnej, regionálnej ale aj odvetvovej úrovni. Súčasťou sociálneho dialógu musí byť aj problematika rovnosti príležitostí žien a mužov. Je potrebné dosiahnuť, hlavne prostredníctvom firemných opatrení, zvýšenie podielu žien na rozhodovaní a príprave dokumentov o smerovaní a rozvoji firiem. O tom, že najlepšie v rozhodovaní fungujú rodovo vyrovnané tímy je platným faktom. Ženy vo vrcholovom manažmente prinášajú do rozhodovania pragmatické riešenia a zvyčajne sú schopné vnášať do riadenia spôsoby riešenia konfliktov formou víťaz – víťaz, neuprednostňujú riešenia víťaz - porazený. Na Slovensku je síce v manažmente veľkých nadnárodných firiem len 5% žien, ale mnohé z nich boli dostatočne viditeľné, ako pani Kohútiková či pani Ovesna – Straka v bankovom sektore. Počet úspešných podnikateľiek a manažeriek na Slovensku rastie, ale stále ich nie je dost.

Často práve vytváranie prostredia na zosúladenie pracovného a rodinného a verejného života je dôležitou podmienkou, aby sa začali búrať rodové stereotypy, aby ženy začali uvažovať o vstupe do biznisu alebo politiky.

Dnes sa pomaly prirodzenou súčasťou každej firemnej kultúry stáva pracovné prostredie ústretové k potrebám zamestnancov a zamestnankýň. Len takéto prostredie prispieva k väčšej spokojnosti zamestnancov, k zníženiu fluktuácie a podporuje výkonnosť a úspešnosť podniku. Medzi spôsoby, ako vláda podporuje firmy, aby vytvárali prostredie toto ústretové prostredie je organizovanie súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, ktoré MPSVR SR organizuje pravidelne každoročne. Súťaž je založená na tripartitnom princípe. Ten sa uplatňuje predovšetkým v zložení komisie.

Komisia sa skladá zo zástupcov a zástupkýň:

- Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR,
- Ústredia práce, sociálnych vecí a rodiny,
- zamestnávateľských zväzov a združení SR,
- odborových zväzov SR,
- Inštitútu pre výskum práce a rodiny,
- Inštitútu pre verejné otázky,
- Slovenského národného strediska pre ľudské práva,
- Ženskej loby Slovenska.

Pozorovateľkou komisie je zástupkyňa Stálej komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí Výboru Národnej rady Slovenskej republiky pre sociálne veci a bývanie.

Sociálni partneri významnou mierou prispievajú k propagácii súťaže. Osobitne je potrebné vyzdvihnúť podporu súťaže Komisiou rovnosti príležitostí žien a mužov KOZ SR.

Správa o súťaži je už pravidelne zaradovaná na rokovanie Hospodárskej a sociálnej rady.

V roku 2008 pristúpilo MPSVR SR k nasledovným zmenám v súťaži:

- Zmena názvu súťaže zo Zamestnávateľ ústretový k rodine na Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí;
- Prihláška do súťaže doplnená o vyjadrenie zástupcov zamestnancov (zamestnanecká rada alebo odborová organizácia) pokiaľ bola založená v zamestnávateľskej organizácii.
- Nový dotazník, ktorý obsahuje 10 európskych kritérií auditu Rodina a práca a ďalších 15 národných otázok;
- Komentár k dotazníku, doteraz nebol k dotazníku vypracovaný komentár, bližšie vysvetlenie jednotlivých otázok privítajú predovšetkým zamestnávateľské organizácie;
- Zrušenie súťažných kategórií;
- Vyhlásenie regionálnych kôl.

Hlavnou témou súťaže aj naďalej zostáva trojaký úžitok opatrení ústretových k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí: pre zamestnanca, zamestnávateľa a spoločnosť.

Zamestnávatelia stále vo väčšej miere zohľadňujú aj rodinné povinnosti zamestnancov a zamestnankýň a rešpektujú ich právo na plnohodnotný život v rámci práce i mimo nej.

MPSVR SR od uvedených zmien v súťaži očakáva, že súťaž bude vo väčšej miere prispievať k motivácii zamestnávateľov vytvárať podmienky pre harmóniu osobného, rodinného a pracovného života.

Zosúladenie umožňuje zamestnancom a zamestnankyniam zvýšiť kvalitu života, znížiť mieru stresu, získať dobrý pocit z kvalitného pracovného miesta s vedomím, že zamestnávateľskej organizácii záleží na jednotlivcoch.

Dobrá pracovná klíma znamená aj otvorenosť k osobným požiadavkám zamestnancov a zamestnankýň. Podpora zosúladenia znamená zvýšenie produktivity práce, lojality zamestnancov a reputácie. Prispieva k zvýšeniu kvality riadenia ľudských zdrojov a väčšej transparentnosti mzdovej politiky. Flexibilnejšia organizačná štruktúra prináša časové a zdrojové úspory ale aj potenciálny nárast zisku - zvýšením predajnosti výrobkov, vyšším záujmom o službu firmy. Podpora zosúladenia zlepšuje imidž podniku a jeho atraktivnosťou pre získavanie špičkových zamestnancov. Podpora zosúladenia znižuje odliv „kvalitných zamestnancov“ a eliminuje náklady na opätovný nábor personálu ako aj efektívnejšie prerozdelenie investícií do vzdelania a kvalifikácie zamestnancov a zníženie nákladov na zaškolenie a rekvalifikáciu.

Vláda SR venuje problematike zosúladenia rodinného a pracovného života a práci priateľskej k rodine pozornosť a zaradilo túto problematiku medzi svoje priority.

Vytvorenie podmienok pre zosúladenie rodinného/osobného a pracovného života má dôležité miesto aj v **Programovom vyhlásení**, v ktorom sa vláda zaviazala, že bude presadzovať opatrenia na zlepšenie podmienok života a práce zamestnancov a že podporí rozšírenie služieb v oblasti predškolských a mimoškolských zariadení, centier pre rodičov, ako aj fungovanie širokospektrálnych multifunkčných denných komunitných centier. Podporí zvýšenie dostupnosti, flexibility a rovnoprávnosti systému verejných sociálnych služieb pre rodiny tak, aby sa vytvorila ich konkurencieschopnosť a zvyšovala ich kvalita.

Východiskovým dokumentom vlády Slovenskej republiky sú Opatrenia na zosúladenie rodinného a pracovného života, ktorý vláda SR schválila v roku 2006. Správa o plnení opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života bola predmetom rokovania aj Hospodárskej a sociálnej rady dňa 27.10.2008.

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že koncept zosúladenia rodiny a práce vnímame aj v rozmere individuálnych (osobných) potrieb členov rodiny vrátane voľného času a prerozdelenia samotného rodinného usporiadania a zodpovednosti za rodinu. V tomto smere zohráva významnú úlohu väčšie zapojenie mužov do starostlivosti o rodinu.

Pre zosúladenie rodinného a pracovného života má veľký význam zabezpečenie služieb na podporu rodiny. SR vytvára predpoklady pre dostatočný počet miest v zariadeniach starostlivosti o deti v predškolskom veku a naplnenie barcelonských cieľov EÚ týkajúcich sa starostlivosti o deti.

MPSVR SR chápe služby pre deti v predškolskom veku ako súčasť sociálnej politiky, pretože prinášajú efekt spojených so:

- zlepšením prístupu k platenému zamestnaniu / zvyšovaniu zamestnanosti a zamestnateľnosti osôb so zodpovednosťou za rodinu;
- zabezpečenie podmienok pre rovnosť mužov a žien;
- socializáciu detí, prípravu na vzdelávanie a zdôraznila by som na tímovú prácu.

Vážené dámy, vážení páni,

dovoľte mi na záver poďakovať sa vám nielen za to, že ste prijali naše pozvanie, ale aj za ochotu prispieť svojimi skúsenosťami a poznatkami k úspešnému uplatňovaniu rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Slovensku.