

OP Ľudské zdroje z hľadiska rodovej rovnosti

Investičná priorita 1.3 Rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane v oblasti prístupu k zamestnaniu, kariéernemu postupu, zosúladenia pracovného a súkromného života a presadzovania rovnakej odmeny za rovnakú prácu.

Špecifický cieľ 1.3.1 Zvýšiť dostupnosť kvalitných, udržateľných a cenovo dostupných riešení v oblasti starostlivosti o závislého člena domácnosti, najmä detí s cieľom zvýšiť mieru zamestnanosti.

Opis východiskovej situácie

Kľúčovým faktorom postavenia žien a mužov spoločnosti je vzťah medzi platenou a neplatenou prácou, ako aj distribúcia neplatennej práce medzi mužov a ženy. V tomto kontexte treba vnímať aj opatrenia na zosúladowanie práce a rodiny, ktoré by mali cielene podporovať vyššiu účasť mužov v starostlivosti o domácnosť a závislé osoby. Bez takejto podpory sa len reprodukuje neúmeraná záťaž žien neplatenou prácou.

Pritom treba brať do úvahy aj výrazný rodový rozmer dopadu rodičovstva na zamestnanosť žien a mužov prítomnosť detí mladších ako 6 rokov v rodine významne znižuje mieru zamestnanosti žien, ale iba minimálne zamestnanosť mužov. Miera zamestnanosti žien 25–49 ročných s dieťaťom mladším ako 6 rokov je nižšia ako 40 %, u mužov tej istej vekovej kategórie a v tej istej fáze rodičovstva však viac ako 83 %. Zatiaľ čo rozdiel v miere zamestnanosti mužov s deťmi a bez detí je 11 percentuálnych bodov, t. j. muži s deťmi sú častejšie zamestnaní ako muži bez detí, medzi ženami s deťmi a bez detí je to -26,7 p.b.¹ V priebehu rokov sa tento rozdiel u žien ešte zvýšil, keď v roku 2008 tvoril -24,9p.b.

Nožnice medzi odmenou za prácu sa medzi mužmi a ženami roztvárajú viac a viac po narodení každého dieťaťa. V tejto súvislosti sa potom za jednu z pretrvávajúcich príčin štrukturálnych problémov považuje fakt, že prechod žien na trh práce nebol dostatočne prepojený s prechodom mužov do neplatennej práce v domácnosti.²

V situácii narastajúcej nezamestnanosti, predovšetkým u žien, negatívne pôsobí aj nedostatok služieb starostlivosti o deti. Od roku 2006 sa každý rok zhoršuje dostupnosť predškolských zariadení. Počet nevybavených žiadostí dosiahol k septembru 2012 v štátnych škôlkach 7,5 tisíc,³ pričom situácia je kritická hlavne v Bratislavskom kraji (46% zo všetkých žiadostí). Neinvestovanie do formálnej predškolskej starostlivosti zvyšuje riziko ďalšieho prepadu príjmovej situácie mladých rodín, zatiaľ čo opak by mohol priniesť aj nové pracovné miesta.

Zvyšovanie kapacity voľných miest by bolo prínosné nielen z hľadiska zvýšenia zamestnanosti matiek s deťmi vo veku do 6 rokov, ale pozitívne by ovplyvnilo aj celkový psychický a mentálny vývoj detí umiestnených v predškolských a obdobných zariadeniach.

Nedostatok zariadení starostlivosti o deti od narodenia do troch rokov veku napr. detských jasí, ktorých zriaďovateľmi sú v súčasnom období predovšetkým samosprávy väčších miest vytvára reálnu bariéru možného uplatnenia sa na trhu. V záujme zefektívnenia služieb starostlivosti o dieťa je potrebné vytvoriť legislatívne a finančné zázemie pre zriaďovanie zariadení služieb starostlivosti o dieťa (jasle) za účelom motivácie rodičov k väčšej snahe zamestnať.

Za účelom zosúladenia pracovného a rodinného života ako aj zlepšenia prístupu k službám starostlivosti o dieťa do troch rokov sa v praxi uplatňuje poskytovanie priamej finančnej podpory pre rodiny s deťmi v podobe príspevku na starostlivosť o dieťa. Ide o efektívny nástroj, ktorý je

¹ Údaj za rok 2011, veková skupina rodičov 25 – 49 rokov s dieťaťom do 12 rokov a bez dieťaťa (zdroj: Eurostat).

² Jarvklo, N., 2013: Parental leave policy in Sweden: evolution, lessons learned. Paper on Fifty-seventh session, March 2013 of United Nations Commission on the Status of Women, New York

³ Iba štátne škôlky, zdroj Ústav informácií a prognóz školstva

financovaný prostredníctvom ESF, ako národný projekt „Príspevok na službu starostlivosti o dieťa“, v rámci programového obdobia 2007-2013. Ďalšie uplatňovanie tohto nástroja v období rokov 2014-2020 môže prispieť k zvyšovaniu zamestnanosti a k zlepšeniu príjmovej situácie rodín, čo sa pozitívne odrazí aj v znížení rizika chudoby. Pre zlepšenie prístupu k službám starostlivosti o dieťa je zároveň nevyhnutné vybudovať nové zariadenia služieb starostlivosti o dieťa, prioritne vo veku 0-3 rokov. Účelom je zvýšenie dostupnosti kvalitných, udržateľných a cenovo dostupných zariadení služieb starostlivosti o deti, najmä jasí a rozšírenie okruhu poskytovateľov týchto služieb, čo umožní rodičom maloletých detí uplatniť sa na trhu práce.

Z hľadiska flexibilných foriem práce a zosúladenia rodinného a pracovného života existujú v SR ešte značné bariéry a nedostatky. Viaceré výskumy pritom potvrdzujú, že pružný pracovný čas patrí vo všeobecnosti medzi najviac zavedené opatrenia. V roku 2011 malo z viac ako 5 tisíc sledovaných podnikov a organizácií zavedený pružný pracovný čas takmer 30 %.⁴ Čiastkové údaje poskytujú výsledky auditu *Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí za rok 2011*. Najčastejším zavedeným a aj využívaným opatrením na zosúladovanie práce a rodiny je pružný pracovný čas, viaceré prihlásené organizácie ponúkajú podnikové jasle či škôlku. Využívanie konta pracovného času či zdieľané pracovného miesta z rodinných dôvodov sa zatiaľ v praxi neujali a sú využívané zatiaľ iba veľmi málo.⁵

Slovenská republika už dlhodobo patrí v Európe medzi krajiny s najnižším podielom žien a mužov zamestnaných na kratší pracovný čas. V roku 2011 dosahoval podiel žien zamestnaných na kratší pracovný čas zo zamestnaných žien úroveň 6,2 % a u mužov 3,3 %. Z relevantnej skupiny zamestnaných 25 – 49-ročných s najmladším dieťaťom do 6 rokov celkovo 7,1 % žien a 1,6 % mužov. Pracujúcich z domu bolo viac mužov (9,4 %) ako žien (5,6 %), 7 % žien a 2,4 % mužov pracovalo na dobu určitú. Dostupné údaje majú len obmedzenú výpovednú hodnotu a nie je možné overiť efektivitu ostatných opatrení na zosúladovanie práce a rodiny z rodovej perspektívy.

Výsledky:

- *zlepšenie možnosti pre zosúladenie rodinného a pracovného života prostredníctvom flexibilných foriem práce*
- *zníženie rozdielu v miere zamestnanosti medzi ženami a mužmi zvýšením zamestnanosti žien, najmä matiek s malými deťmi*
- *zníženie rodového rozdielu v miere zamestnanosti rodičov s deťmi prostredníctvom opatrení na zosúladenie pracovného a rodinného života*
- *zvýšenie počtu zariadení služieb starostlivosti o deti v predškolskom veku, prioritne vo veku do 3 rokov*
- *zvýšenie zamestnanosti rodičov zabezpečujúcich starostlivosť o deti vo veku do 3 rokov prostredníctvom finančnej podpory na služby starostlivosti o dieťa*
- *zavedenie inovatívnych spôsobov organizácie práce vrátane teleworkingu a práce na kratší pracovný čas*

Špecifický cieľ 1.3.2 *Odstrániť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie.*

Opis východiskovej situácie

V oblasti pracovného procesu sú ženy v SR konfrontované s horizontálnou i vertikálnou segregáciou. Index rodovej segregácie v zamestnaní dosiahol v roku 2010 hodnotu 31,1 (EÚ-27 26,4). V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálnych vecí a rodiny a školstvo tvoria ženy až 80% pracovnej sily, v sektore verejnej správy 70%. Rodová štruktúra zamestnancov v oboch sektoroch vykazuje značné rozdiely, keď v nepodnikateľskom sektore predstavuje podiel žien 68%, kým v podnikateľskom iba 42%. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži - podnikatelia.

⁴ Informačný systém o pracovných podmienkach a nákladoch na podnikovú sociálnu politiku 2011

⁵ Porubánová, S. 2012: 11. ročník súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, IVPR/MPSVR SR

Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien (na Slovensku dokonca vyššej ako u mužov) ženy nedosahujú porovnateľné zárobky s mužmi, nakoľko vzdelanie v „typicky ženských oblastiach“ je oceňované nižšie. Rodový mzdový rozdiel na Slovensku sa už dlhodobo pohybuje nad priemerom EÚ-27. V roku 2011 v neupravenej forme dosiahol 20,5%, zatiaľ čo v EÚ-27 to bolo 16,2%. V súkromnom sektore mzdové rozdiely na Slovenku dosiahli úroveň 21%, vo verejnom 16%.

K udržovaniu rodového mzdového rozdielu prispieva niekoľko faktorov, medzi inými je to horizontálna segregácia na pracovnom trhu zamestnanosť žien najmä vo feminizovaných oblastiach národného hospodárstva s nízkou mzdovou úrovňou a sektorová segregácia najmä v súkromnom sektore. Ďalším dôvodom je vertikálna segregácia – tzv. sklený strop, determinujúci množstvo žien dosahujúcich najvyššie a najlepšie odmeňované pozície i v inak prefeminizovaných oblastiach. S rodovou segregáciou úzko súvisia aj celkovo nižšie príjmy žien, keď stále pretrvávajú výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov. Ženy patria častejšie medzi nízkopríjmové skupiny zamestnancov, t.j. ich hodinová mzda nedosahuje ani 2/3 mediánu hodinovej mzdy v hospodárstve Slovenskej republiky.

V zamestnávateľskej praxi na Slovensku je veľmi rozšírené aj nerovné zaobchádzanie odvíjajúce sa od rodičovstva, hlavne materstva. Zmena rodinného statusu zamestnancov a narodenie detí prináša v mnohých prípadoch aj zmenu správania zamestnávateľov. Veľká skupina z nich sleduje rodinnú situáciu svojich zamestnancov, robí problémy po návrate z rodičovskej dovolenky alebo má predsudky voči zamestnankyniam – matkám.⁶ Z uvedeného vyplýva (aj keď sú tam iné dôvody) aj nízke zastúpenie žien na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu, čo znamená obmedzené možnosti žien podieľať sa na spolurozhodovaní.

Za starostlivosť o deti a o iných členov rodiny zodpovedajú v dôsledku pretrvávajúcich rodových stereotypov naďalej prevažne ženy. Len veľmi málo otcov zostáva na rodičovskej dovolenke. Nízky podiel mužov na domácich prácach a absentujúce verejné aj súkromné služby (resp. ich finančná nedostupnosť) mnohým ženám bráni v návrate na trh práce. 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. Mnohé ženy poskytujú starostlivosť starším členom rodiny bez zodpovedajúceho vybavenia alebo dostupných služieb.

Rodový mzdový rozdiel je najvyšší u vysokoškolsky vzdelaných ľudí, čo poukazuje na fakt, že investícia do vzdelania - ľudského kapitálu sa lepšie vypláca a zhodnocuje u mužov ako u žien. Tento rozdiel odráža najmä horizontálnu segregáciu sektorov založenú na stereotypných predstavách o „práci vhodnej pre ženy“, ktoré sa odrážajú pri výbere študijných odborov. Vychádzajúc z historického vývoja a stereotypného prístupu, práca vykonávaná ženami sa spravidla považuje za prácu nižšej hodnoty, čo sa odráža na výške zárobkov v dominantne feminizovaných odvetviach. Napriek teda veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien nevedie táto k vyrovnávaniu zárobkov, respektíve len k veľmi pomalému poklesu tohto rozdielu.

Nevyvážené zaťaženie žien rodičovskými povinnosťami a iné štrukturálne bariéry znehodnocujú investovanie do vzdelania, talentov žien a využívanie ich ľudského kapitálu. V roku 2011 študovalo na vysokých školách celkovo 14,6% mužov a 18,4% žien z vekovej kategórie 15 – 64 rokov. Spolu s podielom populácie študujúcej v terciárnom vzdelávaní sa kontinuálne zvyšuje aj rodový rozdiel v podiele študujúcich žien a mužov, keď v roku 2009 dosahoval 1,9 p.b. a v roku 2011 už 3,8 p.b. Vo vekovej kategórii starších 30 – 34 ročných študentov je rozdiel ešte väčší. Od roku 2009 sa z 4,1 p. b. zvýšil na 7,8 p.b. v roku 2011. Tento trend badať v takmer celej Európe, pričom počet študujúcich žien, hlavne tej staršej vekovej kategórie je ešte vyšší ako na Slovensku.

Stereotypné predstavy a predsudky o „práci vhodnej pre ženy“ sa však odrážajú aj pri výbere študijných odborov. Podiel žien absolventiek vysokoškolského štúdia na Slovensku síce prevyšuje už niekoľko rokov podiel mužov, dôležité je však pozrieť sa aj na štruktúru odborov, ktoré mladé ženy aj muži končia. Medzi najlukratívnejšie odbory v zmysle ďalšieho a ľahšieho uplatnenia sú technické a matematické odbory. Matematické, vedecké a technologické odbory (ISCED 5 – 6) absolvovalo v roku 2011 približne 37% mužov zo všetkých absolventov vysokoškolského štúdia a tento podiel je pomerne stabilný. U žien to bolo 11,6% z absolventiek ISCED 5 – 6 všetkých odborov a podiel za

⁶ Filadelfiová, J.: Podkladová analýza prioritných oblastí pre prípravu Národnej stratégie rodovej rovnosti. MPSVaR, Bratislava, 2008. <http://www.gender.gov.sk/index.php?id=566>

ostatných desať rokov variuje medzi 16 – 11 %.⁷ Vzdelávací systém je zároveň aj ekonomickým odvetvím trhu práce, vyznačujúceho sa na jednej strane celkovou výraznou prevahou žien - pedagogičiek, ale taktiež s hierarchickou štruktúrou: čím vyšší stupeň vzdelávania, tým nižší podiel žien. V roku 2011 na úrovni základných škôl učiteľky tvorili 89% (ISCED 1), 71% na stredných školách (ISCED 3) a v terciárnom vzdelávaní už len 44% (ISCED 5 – 6).⁸ Neupravený rodový mzdový rozdiel v sektore vzdelávania tvoril v roku 2011 takmer 16%.

Výsledky

- *zníženie rozdielu v miere zamestnanosti a ekonomickej aktivity medzi ženami a mužmi zvýšením zamestnanosti a ekonomickej aktivity žien*
- *zníženie rodového mzdového rozdielu*
- *zníženie horizontálnej segregácie zvýšením zastúpenia žien a mužov v „netradičných“ povolaniach a v príprave na ne*
- *zvýšenie zastúpenia žien v ekonomických rozhodovacích pozíciách a medzi podnikateľmi (zníženie vertikálnej segregácie na trhu práce)*
- *zníženie rodových rozdielov v rozdelení neplatennej práce najmä v oblasti starostlivosti v rámci rodiny.*

Opis typu a príklady aktivít

IP 1.3 Rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých oblastiach vrátane v oblasti prístupu k zamestnaniu, kariéernemu postupu, zosúladenia pracovného a súkromného života a presadzovania rovnakej odmeny za rovnakú prácu

V rámci tejto investičnej priority budú realizované aktivity v rámci celého územia „menej rozvinutých regiónov“. Hlavnou cieľovou skupinou v rámci investičnej priority sú ženy, ktoré nie sú ekonomicky aktívne alebo im ich rodičovské povinnosti bránia v uplatnení. V niektorých opatreniach budú sekundárnou cieľovou skupinou zamestnávateľia alebo školy, v niektorých všeobecne verejnosť. Zameranie poskytovanej podpory vychádza z Národnej stratégie rodovej rovnosti, ako aj odporúčaní EÚ. Aktivity sa budú realizovať najmä formou nenávratných finančných prostriedkov podporou dopytovo orientovaných alebo národných projektov.

Identifikácia hlavných cieľových skupín:

- zamestnanci vykonávajúci politiky a opatrenia v oblasti rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo verejnom aj v neverejnom sektore
- tvorcovia politík na národnej, regionálnej a miestnej úrovni
- ženy po materskej dovolenke a ženy resp. rodičia po rodičovskej dovolenke
- uchádzači o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami
- záujemcovia o zamestnanie s rodičovskými povinnosťami
- ženy z etnických minorít
- fyzické osoby zo znevýhodneného prostredia
- fyzické a právnické osoby ohrozené diskrimináciou
- uchádzači o zamestnanie s dôrazom na osoby s problémami pri zosúladovaní pracovného a rodinného života
- záujemcovia o zamestnanie s dôrazom na osoby s problémami pri zosúladovaní pracovného a rodinného života
- zamestnávateľia, SZČO
- poskytovatelia služieb zamestnanosti
- zamestnanci s rodinnými povinnosťami
- Národný inšpektorát práce
- výskumné a vzdelávacie inštitúcie
- organizácie a inštitúcie venujúce sa rodovej rovnosti

⁷ Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>

⁸ Eurostat: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-07032013-AP/EN/3-07032013-AP-EN.PDF

- sociálni partneri, odborové organizácie a pod.

Cieľové územia:

Celé územie Slovenskej republiky. (NUTS II – Západné Slovensko, NUTS II – Stredné Slovensko, NUTS II – Východné Slovensko)

Typy prijímateľov:

- Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny,
- úrady práce, sociálnych vecí a rodiny,
- štátne rozpočtové a príspevkové organizácie,
- obce a mestá,
- združenia miest a obcí,
- VÚC a úrady samosprávneho kraja,
- základné školy,
- stredné školy,
- verejné a štátne vysoké školy,
- špeciálne školy,
- štátne vzdelávacie inštitúcie,
- školské zariadenia a inštitúcie verejného sektora pôsobiace v systéme poradenstva,
- inštitúcie verejnej správy, verejné organizácie, univerzity a vysoké školy, všetky školy, výskumné pracoviská, vzdelávacie inštitúcie,
- občianske združenie,
- nadácie,
- mimovládne neziskové organizácie,
- záujmové združenie právnických osôb,
- zamestnávateľia - fyzické alebo právnické osoby oprávnené na podnikanie.

príklady aktivít

Špecifický cieľ 1.3.1:

Zvýšiť dostupnosť kvalitných, udržateľných a cenovo dostupných riešení v oblasti starostlivosti o závislého člena domácnosti, najmä detí s cieľom zvýšiť mieru zamestnanosti.

- Podpora zosúladovania rodinného a pracovného života prostredníctvom poskytovania príspevku na starostlivosť o dieťa a/alebo podpora starostlivosti o závislého člena rodiny
- Podpora zariadení a služieb pre deti za účelom zosúladovania rodinného a pracovného života (jasle, škôlky, opatrovatelky, iných rodinných príslušníkov) a podpora podnikanie v oblasti služieb starostlivosti o deti a seniorov s dôrazom na inovatívne prístupy.
- Vytváranie efektívnych nástrojov pre začleňovanie matiek/rodičov s malými deťmi na trh práce najmä po návrate z rodičovskej dovolenky cez tvorbu flexibilných foriem pracovných miest a inovatívnych mechanizmov pre zvyšovanie flexibility práce (vytváranie, udržiavanie a rozvíjanie zručností, posilňovanie kontinuity a kontaktu s pracoviskom, mentoring, vzdelávanie a prípravu pre trh práce osôb s rodičovskými povinnosťami atď.)
- Podpora zamestnávateľov pri vytváraní a podpore služieb starostlivosti o deti a iných závislých členov rodiny
- Zavádzanie auditov zameraných na zosúladenie rodinného a pracovného života (audit rodina a práca) a oceňovanie príkladov dobrých zamestnaneckých politík, podpora sieťovania a výmeny skúseností medzi zamestnávateľmi, odbormi a odbornou verejnosťou
- Podpora a poradenstvo pri tvorbe a implementácii programov a plánov zameraných na zosúladenie rodinného a pracovného života v podnikoch a inštitúciách

Špecifický cieľ 1.3.2:

Odstrániť horizontálnu a vertikálnu rodovú segregáciu na pracovnom trhu a v príprave na povolanie

- Podpora opatrení vedúcich k znižovaniu horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie na trhu práce a rodového mzdového rozdielu vrátane efektívnej kontroly dodržiavania zákazu diskriminácie na pracovisku a vytvárania nástrojov zaväzujúcich zamestnávateľov k uplatňovaniu prorodinných a prorodových opatrení (plány / stratégie rodovej rovnosti na úrovni podnikov, rodové audity a pod)

- Podpora uplatňovania rodového hľadiska v relevantných politikách a opatreniach a zlepšenie monitorovania, zberu údajov a hodnotenia politik vrátane posilnenia expertného zázemia rodového výskumu a rodových analýz
- Inštitucionálne posilnenie rodovej rovnosti na národnej, regionálnej a miestnej úrovni, podpora sieťovania a organizácií a inštitúcií, ktoré rovnosť zavádzajú alebo presadzujú
- Podpora inovatívnych metód a prístupov pre spravodlivejšie rozdelenie neplatenej práce medzi mužmi a ženami a podpora aktívneho otcovstva
- Zvyšovanie povedomia v oblasti rodovej rovnosti - osvetová činnosť a informačné kampane zamerané na presadzovanie rodovej rovnosti
- Podpora opatrení pre rodovú desegregáciu vo vzdelávaní, výbere povolania a v príprave naň, najmä aktívne podporovať prístup žien k vzdelávaniu a príprave na povolanie v tzv. typicky mužských odboroch a naopak a tým zvyšovanie zastúpenia žien v technických a iných netradičných odboroch vs. zastúpenia mužov vo feminizovaných sektoroch
- Opatrenia zamerané na zvýšenie povedomia o rodovej rovnosti v rámci vyučovacieho procesu a zavádzanie systému rodovo citlivého vzdelávania vrátane prípravy pedagogických pracovníkov/čok a podpora vytvárania a implementácia študijných odborov, programov vzdelávania a tréningov rodovej rovnosti a budovanie inštitucionálneho zázemia.
- Podpora informovanosti a organizovanie informačno-osvetových kampaní o otázkach rodovej rovnosti vo vzdelávaní a príprave na povolanie vrátane vzdelávacích aktivít, ktoré prispievajú k odstráneniu stereotypného prístupu a predsudkov voči ženám a znevýhodneným skupinám