

Rodová rovnosť mužov a žien v miestnej samospráve

Gender equality between man and women in local government

Eva LÁZÁROVÁ

Abstract

Equality of women and men is a fundamental principle of the European union. Persistence contrast in women and men remuneration shows that women are still exposed to direct and indirect discrimination in the labor market. In actual modern society, this fact is considered unacceptable, not only from human-legal aspect, but also in terms of full utilization of human capital. The aim of the paper is to analyze the status of men and women in public administration in the EU.

Úvod

Rovnosť mužov a žien je jedným zo základných práv a spoločných hodnôt EÚ. Zároveň je podmienkou nevyhnutnou na to, aby EÚ dosiahla svoje ciele v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. Hoci nerovnosť pretrváva, v posledných desaťročiach dosiahla EÚ v tejto oblasti výrazný pokrok. Je to najmä vďaka prijatiu právnych predpisov o rovnakom zaobchádzaní, uplatňovaniu hľadiska rodovej rovnosti a konkrétnym opatreniam na podporu žien.

Materiál a metódy

Cieľom príspevku je prezentovať rozdiely v postavení mužov a žien vo verejnej správe. Príspevok sa opiera o výsledky výskumu realizovaného katedrou práva, ktorý je zameraný na efektívnosť verejnej správy. Analyzuje výsledky získané opytovacou metódou na samosprávnych krajoch a vybraných mestách v SR a zameriava sa na postavenie žien v pracovno-právnych vzťahoch a zastúpenie žien vo volených funkciách. Opiera sa aj o údaje zhromaždené Inštitútom rodovej rovnosti a Európskou komisiou a o názory Havelkovej (2007) a Boučkovej (2009) .

Výsledky

Rodová rovnosť je základným atribútom právnej a sociálne spravodlivej demokratickej spoločnosti a jej dosiahnutý stupeň je ukazovateľom uplatňovania demokratických princípov. Rodová rovnosť svojím štrukturálnym a inštitucionálnym charakterom je spojená s výzvami trvalo udržateľného ekonomického rozvoja a rastu, sociálnej kohézie a plným využívaním ľudského potenciálu žien aj mužov. Súčasná hospodárska kríza vyvolala obavy z ohrozenia doterajšieho pokroku v oblasti rodovej rovnosti. Krízové časy však poskytujú jedinečnú príležitosť na zmenu vzhľadom na to, že rodová rovnosť je predpokladom udržateľného rastu, zamestnanosti, konkurencieschopnosti a sociálnej súdržnosti. Aj keď sa zmenila hospodárska a sociálna situácia, kríza nezmenila základné výzvy, akými sú lepšie fungovanie trhov práce, trvalá udržateľnosť a primeranosť sociálnej ochrany, starnutie spoločnosti. Zo skúseností z minulých kríz vyplýva, že zamestnanosť mužov sa spravidla zlepšuje rýchlejšie než zamestnanosť žien Európska komisia (2011).

Priaznivý vývoj slovenskej ekonomiky za posledné roky a medziročná akcelerácia rastu hrubého domáceho produktu sa v hodnotení rodovej rovnosti prejavili podľa Európskej komisie (2011) nasledovne :

- Miera zamestnanosti žien sa zvyšuje, no stále je nižšia ako u mužov, hoci ženy tvoria väčšinu študentov a absolventov univerzít.

- Ženy aj naďalej zarábajú po prepočte na každú odpracovanú hodinu v priemere o 17,8% menej ako muži. Táto hodnota sa nemení.
- Ženy stále nie sú dostatočne zastúpené v rozhodovacích hospodárskych a politických pozíciách, hoci ich podiel sa v poslednom desaťročí zvýšil.
- Rozdelenie zodpovednosti v rodinách medzi ženami a mužmi je aj naďalej veľmi nerovné.
- Ženy čelia vyššiemu riziku chudoby ako muži.
- Ženy sú prvotnými obeťami rodového násillia a ženy a dievčatá sú častejšie predmetom obchodovania s ľuďmi.

Podľa údajov Štatistického úradu SR, miera nezamestnanosti u žien v porovnaní s nezamestnanosťou u mužov na Slovensku v rokoch 2005 – 2009 bola nepriaznivejšia pre ženy. Napriek tomu, že od roku 2005 celková miera nezamestnanosti klesala, v roku 2007 bolo nezamestnaných 9,9 % mužov, ale aj 12,7 % žien. Čo sa týka nezamestnanosti žien v pozíciách zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci v porovnaní týchto pozícií u mužov v rokoch 2005-2009 sú údaje ohľadom nezamestnanosti porovnateľné (od 0,9 – do 2,1% u žien, od 1,0 do 3,1 u mužov). Na rozdiel pri pozícii nižší administratívni zamestnanci (úradníci), kde je nezamestnanosť markantne vyššia u žien. (od 5,6 do 9,8 % u žien, od 2,0 do 5,4 % u mužov). Ekonomická nezávislosť žien je významne ohrozovaná rozdielmi v mzdách, a to nielen v ich základnej sadzbe, ale aj v iných položkách. Priemerná hrubá mesačná mzda u žien na pozíciách zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci v rokoch 2005-2009 v porovnaní s mužmi na tých istých pozíciách je v priemere o 600 € nižšia. Pri pozícií nižší administratívni zamestnanci (úradníci) je priemerná hrubá mesačná mzda taktiež nižšia u žien v priemere o 120 €.

Tabuľka 1: Priemerná hrubá mesačná mzda mužov a žien vo verejnej správe na Slovensku v €

Pohlavie	Pozícia	2005	2006	2007	2008	2009
Muži	Vedúci prac.	1697,07	1715,53	1875,42	1926,14	1956,57
	Úradníci	598,15	632,08	690,60	738	751,68
Ženy	Vedúci prac.	988,18	1135,73	1264,26	1321,12	1341,67
	Úradníci	476,63	503,68	548,46	598,62	610,29

Zdroj: ŠÚ SR, 2010

Rigidita trhu práce spôsobená absenciou žien v niektorých odvetviach, sektoroch a typoch zamestnaní je dôsledkom, ale aj následkom výberu študijných odborov žien a mužov a následného smerovania, výberu zamestnania, ako aj sebahodnotenie samotných žien. Ženy majú výraznú prevahu v dievčenských odborných školách, pedagogických, zdravotníckych a ekonomických školách, tvoria viac ako 70%. Muži majú zase výraznú prevahu na priemyselných a lesníckych školách a tvoria viac ako 80% zo všetkých študujúcich na školách tohto zamerania. Ženy pracujú najčastejšie ako nižšie administratívne zamestnankyne a prevádzkové zamestnankyne v službách a obchode, muži výrazne dominujú v remeselníckych a kvalifikovaných robotníckych profesiách, pri obsluhu strojov a zariadení, vedúci a riadiaci zamestnanci Európska komisia (2011).

Keď si položíme otázky ako je možné, že rozdiel v odmeňovaní medzi mužmi a ženami existuje, aj keď ženy predstavujú 59% vysokoškolských absolventov? Ako je možné že rozdiel stúpa s vekom a postupujúcou kariérou? Ako je možné, že ženy, ktoré boli na materskej dovolenke nesú so sebou dopady ohľadom kariéry a platu ešte 20 rokov alebo až do dôchodku? Pri týchto otázkach súhlasíme s názorom Havelkovej (2007), že pri rovnosti v

odmeňovaní žien a mužov stojí niekoľko prekážok. Jednou z nich sú rozhodnutia zamestnávateľov. Na vyššiu mzdu žien majú dopad diskriminačné rozhodnutia v oblasti odmeňovania, ako aj diskriminačné zachádzanie napr. v kariérom postupe, čoho dôsledkom je nižšia mzda žien.

Tabuľka 2: Zastúpenie žien a mužov v Národnej rade SR v jednotlivých volebných obdobiach v %

	1985-1990	1990-1992	1992-1994	1994-1998	1998-2002	2002-2006	2006-2010
Ženy	29,0	12,0	15,3	14,7	12,7	19,3	20,0
Muži	71,0	88,0	84,7	85,3	87,3	80,7	80,0

Zdroj: Filadelfiová, 2008

Účasť žien vo všetkých sférach moci je nízka a nezodpovedá princípom rodovej citlivosti demokracie. V politických orgánoch SR na národnej, regionálnej či lokálnej úrovni nedosahuje zastúpenie žien ani 30 percentný podiel, ktorý sa považuje za minimálnu hranicu na reálnu schopnosť ovplyvniť politické rozhodovanie.

Rodová rovnosť v členských štátoch EÚ

Podľa nových odhadov Eurostatu (2010) založených na prehľade štruktúry zárobkov existujú medzi jednotlivými členskými štátmi značné odlišnosti v tomto smere. Rozdiel v mzdách žien a mužov sa pohybuje v rozmedzí od menej ako 10 % v Taliansku, Poľsku, Slovinsku, Rumunsku, Portugalsku, Belgicku a na Malte cez viac ako 20 % v Holandsku, Nemecku, Spojenom kráľovstve, Litve, Grécku, na Slovensku a na Cypre až po viac ako 25 % v Českej republike, Rakúsku a Estónsku. Ak vezmeme do úvahy situáciu v odmeňovaní na SR, môžeme konštatovať, že Slovensko výrazne zaostáva pri naplnení záverov Správy komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a výborov regiónov (2010), kde uvádza najmä posilniť rodový rozmer vo všetkých častiach stratégie EÚ 2020 vrátane účinnejšieho uplatňovania rodového hľadiska a konkrétnych krokov a cieľov týkajúcich sa rodovej rovnosti v rámci európskej stratégie pre zamestnanosť. A taktiež znížiť rodové rozdiely v oblasti odmeňovania prostredníctvom špecifických stratégií, v ktorých sa spájajú všetky dostupné nástroje vrátane cieľov, ak to je potrebné.

Schopnosti žien sa pri rovnakej alebo lepšej kvalifikácii hodnotia často nižšou cenou ako schopnosti mužov. Pomalšie napreduje aj ich profesijný rozvoj. Rozdiel v odmeňovaní predstavuje v EÚ priemerne 17,5 %.

Aj keď v posledných rokoch došlo v EÚ k zvýšeniu počtu žien zapojených do rozhodovania alebo vymenovaných na pozície s rozhodovacou právomocou, moc v politickej a hospodárskej sfére je stále pevne v rukách mužov. V EÚ je medzi poslancami národných parlamentov a vysokopostavenými ministrami v národných vládach iba štvrtina žien. K určitému pokroku došlo vo voľbách do EP v roku 2009, kde sa podiel žien zvýšil z 31 % na 35 %. V hospodárskej oblasti sú údaje menej pozitívne, pričom ženy predstavujú len jedného člena správnych rád európskych spoločností z desiatich a 3 % predsedov správnych rád.

Čo sa týka zastúpenia žien podľa správy Európskej komisie (2011) na manažérskych pozíciách a pozíciách vyšších úradníkov, je ich zastúpenie nedostatočné. Ženy napríklad predstavujú len 32 % manažérov v spoločnostiach v rámci EÚ, len 10 % členov správnych rád najväčších spoločností a len 29 % vedcov a inžinierov v celej Európe. Taktiež rodinné povinnosti sa nedelia rovnako. U žien sú prestávky v kariére bežnejšie a často nepokračujú v práci na plný úväzok. Ich platy sú teda priemerne o 17,8 % nižšie ako platy mužov. Počas celého pracovného života zarábajú ženy menej ako muži. Pri odchode do dôchodku sú teda odkázané na nižšiu penziu. Riziko chudoby v staršom veku je u žien v porovnaní s mužmi

vyššie. Miera rizika chudoby je 21 % u žien vo veku nad 65 rokov v porovnaní so 16 % u mužov nad 65 rokov.

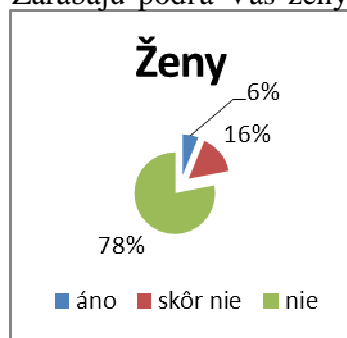
Vzhľadom na to, že rodová rovnosť môže prispieť k zamestnanosti, konkurencieschopnosti a sociálnej súdržnosti domnievame sa, že by sa mal posilniť rodový rozmer vo všetkých častiach stratégie EÚ 2020, ďalej zabezpečiť, aby sa v politikách venovala pozornosť ženám v osobitne zraniteľnom postavení a obnoviť záväzok prijatý členskými štátmi v rámci Európskeho paktu pre rodovú rovnosť a posilniť partnerstvo a súčinnosť medzi európskymi inštitúciami, sociálnymi partnermi a občianskou spoločnosťou.

Plánovanou perspektívou podľa Kulašikovej (2011) z MPSVR v rámci verejnej správ bude, že sa všetky rezorty aktívne zapoja do realizácie rodového mainstreamingu v oblasti svojich kompetencií. Ministri vymenujú v rámci svojho rezortu pracovníka, ktorý bude poverený realizáciou úloh rodovej rovnosti v rezorte a ktorý bude spolupracovať s národnou inštitúciou pre rodovú rovnosť. Poverený zodpovedný pracovník si vytvorí sieť spolupracujúcich pracovníkov rezortu. Taktiež národná inštitúcia pre rodovú rovnosť vytvorí systém vzdelávania poverených pracovníkov v oblasti rodovej rovnosti a perspektívne budú vytvorené miesta pracovníkov/pracovníčok pre rodovú rovnosť na všetkých orgánoch verejnej a miestnej správy. Je otázne, ako sa s touto perspektívou vyrovnajú národné vlády najmä v členských štátoch EÚ, ktoré vstúpili do EÚ po r . 2004. Z analýzy vývoja výdavkov na verejnú správu v hodnotených krajinách (ČR, SR, Maďarsko) vyplýva, že štátne rozpočty v časti výdavkov na verejnú správu vrátane miezd zamestnancov, majú klesajúcu tendenciu. Napomôcť by mohla zásadná reforma štátnej správy, ktorá sa pripravuje v SR, ktorá bude znamenať výraznú redukciu špecializovaných orgánov štátnej správy. Bude však dôležité, aby táto reforma rešpektovala aj zásady mainstreamingu. Domnievame sa, že tu by mali zohrať svoju úlohu vo verejnej diskusii a pripomienkovom konaní najmä ženy na vedúcich pozíciách v jednotlivých rezortoch, ale aj záujmová samospráva (občianske združenia).

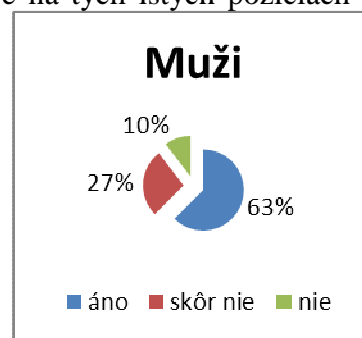
Katedra práva sa v oblasti rodovej rovnosti zameriavala na skúmanie názorov zamestnancov samosprávy, rozoslala dotazníky na všetky úrady samosprávnych krajov v SR a Mestské úrady sídliace v krajoch a oslovila odborných zamestnancov. Návratnosť dotazníkov predstavovala 40 % (428 dotazníkov).

Z výskumu realizovaného na úrovni miestnej samosprávy vyplynuli nasledovné závery :

Otázka č. 1: Zarábajú podľa Vás ženy v samospráve na tých istých pozíciách rovnako ako muži?



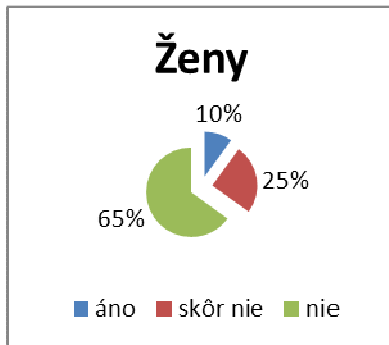
Zdroj: vlastné spracovanie



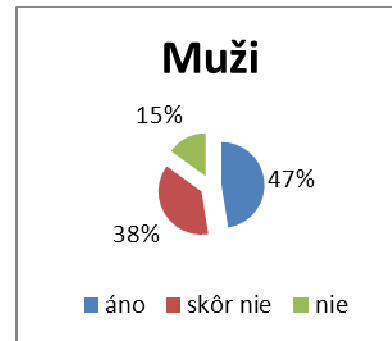
Zdroj: vlastné spracovanie

Ako je viditeľné z grafov, pri prvej otázke týkajúcej sa miezd v samospráve na rovnakých pozíciách väčšina žien odpovedala záporne, na rozdiel od mužov, kde iba 10% respondentov súhlasí s tvrdením Havelkovej (2007), že ženy zarábajú menej ako muži.

Otázka č. 2: Postupuje podľa Vás zamestnávateľ pri znižovaní počtu zamestnancov rovnako k mužom aj ženám?



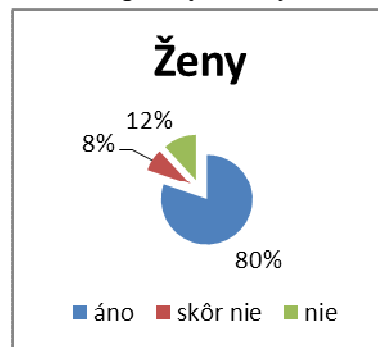
Zdroj: vlastné spracovanie



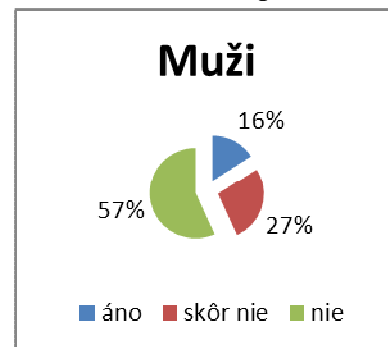
Zdroj: vlastné spracovanie

Pri druhej otázke z odpovedí opýtaných môžeme konštatovať, že podľa názoru žien, čo predstavuje 65% respondentiek zamestnávateľ nepostupuje rovnako pri znižovaní počtu zamestnancov rovnako k mužom aj ženám. Odpovede mužov neboli tak jednoznačné, ako pri prvej otázke, aj keď najviac 47% respondentov odpovedalo, že zamestnávateľ postupuje rovnako.

Otázka č. 3: Sú podľa Vás pri výberových konaniach na obsadenie miest uprednostňovaní muži pred ženami?



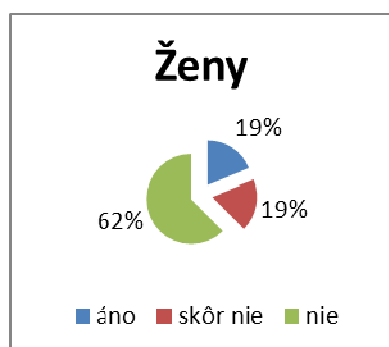
Zdroj: vlastné spracovanie



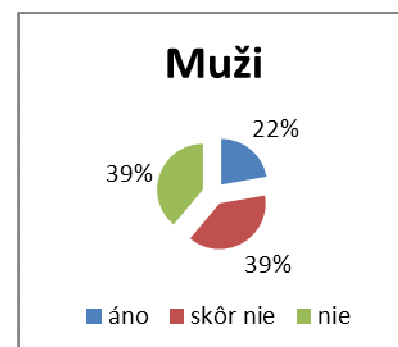
Zdroj: vlastné spracovanie

V nasledujúcej otázke, ktorá sa zaoberala uprednostňovaním mužov pred ženami na výberových konaniach môžeme vidieť rozdielnosť názorov resp. tvrdení medzi mužmi a ženami. Z celkového počtu žien až 80% tvrdí, že sú muži uprednostňovaní pred ženami. Na rozdiel presne opačných tvrdení mužov, kde 57% respondentov zdieľa názor, že nie sú uprednostňovaní pred ženami. Z prieskumu týchto názorov sa nám potvrdil fakt rozdielnosti postavenia mužova a žien v pracovno-právnych vzťahoch.

Otázka č. 4: Myslíte si, že zastúpenie žien vo volených funkciách v samospráve je dostatočné?



Zdroj: vlastné spracovanie



Zdroj: vlastné spracovanie

Pri otázke zastúpenia žien vo volených funkciách v samospráve sú tvrdenia žien aj mužov najjednoduchšie. Z grafov je viditeľné, že respondenti odpovedali záporne, čo znamená, že zastúpenie žien v samospráve považujú za nedostatočné.

Záver

Skutočnosť, že ženy zarábajú menej ako muži, je všeobecne známy fakt. Podľa štatistík sú platy žien o 17,8 % nižšie ako u mužov. Vzhľadom na to, že rodová rovnosť môže prispieť k udržateľnému rastu, zamestnanosti, konkurencieschopnosti a sociálnej súdržnosti mal by sa posilniť rodový rozmer vo všetkých častiach polisabonskej stratégie. Hlavne zabezpečiť, aby sa v politikách venovala pozornosť ženám v osobitne zraniteľnom postavení, napríklad ženám v neistých zamestnaniach. Pretrvávajúce rodové rozdiely v prístupe ku zdrojom a príležitostiam sa vnímajú nielen ako prekážka zvyšovania kvality polovice svetovej populácie, ale aj ako významné riziko dosahovania dlhodobého rastu a blahobytu národov. Krajiny, ktoré nevyužívajú naplno ľudský potenciál polovice svojich ľudských zdrojov, môžu strácať na svojej konkurencieschopnosti.

Použitá literatúra

1. BOUČKOVÁ, P. (2009). Rovnosť a sociálni práva. Praha: Grafotechna Print, s.r.o., 2009. 200 s., ISBN 9788087284025
2. HAVELKOVÁ, B. (2007). Rovnosť v odmeňovaní žien a mužů. Praha: Grafotechna Print, s.r.o., 2007. 157 s., ISBN 978-80-903786-2-9
3. MARIŠOVÁ, E. et.al: European Union public administration and development policies and variations in V-4 countries, Nitra : Slovak University of Agriculture, 2010. 221 s., ISBN 978-80-552-0341-6
4. Európska komisia, (2011). dostupné na internete: [http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=sk]
5. ŠÚ SR, (2011). dostupné na internete: [http://portal.statistics.sk/files/KrajskeSpravy/KE/gender2010/cela/rodova-rovnost-2010.pdf]
6. KULAŠIKOVÁ, Z. (2011). Hlavné nástroje rodovej rovnosti. dostupné na internete: [www.gender.gov.sk/index.php?id=661]

Ing. Eva Lázárová, Katedra verejnej správy, FEŠRR, SPU v Nitre, Trieda A. Hlinku 2, 949 01 Nitra, 037/6415656, eva.lazarova@uniag.sk