

Rodová rovnosť v odbore služieb zamestnanosti na Slovensku

Gender equality in the field of employment services in Slovakia

Eva Schultzová

Abstrakt

Téma rodovej rovnosti je v posledných rokoch veľmi diskutovanou témou. Prvé zmienky o rovnosti postavenia mužov a žien možno nájsť v základných dokumentoch Európskej únie, ako je Rímska zmluva. V jej článku 119 sa hovorí, že každý členský štát zabezpečí uplatňovanie a tiež dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu. Rovnako aj Európsky pakt pre rodovú rovnosť považuje rovnosť mužov a žien ako jednu zo základných hodnôt Európskej únie, ktorá ovplyvňuje hospodárky rast, konkurencieschopnosť a prosperitu štátu. V súčasnosti sa aplikuje Stratégia uplatňovania rovnosti medzi mužmi a ženami 2010- 2015, ktorú vypracovala Komisia ako pracovný plán dosahovania rovnosti medzi pohlaviami. Zo sociálneho hľadiska možno vnímať rodovú rovnosť ako vyjadrenie sociálnej spravodlivosti v demokratickej spoločnosti. V príspevku sa venujeme politike rovnosti pohlaví, porovnávame úroveň členských štátov prostredníctvom Indexu rodovej rovnosti. Taktiež hodnotíme štruktúru pracovných pozícií a postavenie žien, ktoré zastávajú ženy na Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike, a to konkrétne na Odboroch služieb zamestnanosti. V príspevku sme vychádzali z predpokladu, že v Odbore služieb zamestnanosti sú zamestnané prevažne ženy. Predpokladáme teda, že na prevažnej väčšine Odborov služieb zamestnanosti budú na riadiacich pozíciách ženy. Analýzou týchto Odborov sme dospeli k nasledovnému záveru. Z celkového počtu Odborov služieb zamestnanosti na Slovensku (46) ženy zastávajú vedúcu pozíciu vo veľkej väčšine úradov. Percentuálne to predstavuje 76 %.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, postavenie žien, služby zamestnanosti

Abstract

The theme of gender equality is a discussed topic in recent years. The first mention of equality between men and women can be found in the basic documents of the European Union such as the Treaty of Rome. Its Article No.119 says that each Member State will ensure the application and respect the principle of equal reward for men and women for equal work. The European Pact for Gender Equality considers gender equality as one of the fundamental values of the European Union that affects economic growth, competitiveness and prosperity of the state. Currently there is the Strategy for equality between women and men 2010 – 2015 applied, which is prepared by the Commission as a working plan of achieving equality between the sexes. From a social point of view can gender equality be seen as an expression of social justice in a democratic society. This article deals with gender politics,

comparing the national level using an Index of gender equality. We consider a structure of position and status of women at the Office of Labour, Social Affairs and Family of the Slovak Republic, namely the fields of employment services. In this article we assumed that in the field of employment services are mostly women employed and therefore in terms of gender equality, are women in leading position in the majority of employment services. Analysis of these fields we have reached the following conclusion. Of the total number of Departments of Employment Services (46) women hold leading position, in the great majority it is a position of director of employment services departments, which represents 76 %.

Keywords: gender equality, women, employment services.

Úvod

Rovnosť postavenia mužov a žien predstavuje jednu zo základných hodnôt v modernej spoločnosti, ktorá vychádza z princípu, že všetky ľudské bytosti sú rovnocenné, majú právo naplno rozvíjať svoje schopnosti a slobodne si vyberať z možností, bez rozdielu pohlavia. Rodová rovnosť mužov a žien (gender equality) je komplexný a multi- dimenzionálny koncept, rovnako aj normatívny a politicky kontroverzný subjekt, s rôznym význam v celej Európe¹. Rodová rovnosť nie len merateľne rovnaké zastúpenie mužov a žien ale aj uznanie, že majú rovnakú hodnotu a malo by im byť priznané rovnaké zaobchádzanie.

Rodovú rovnosť možno v jednoduchosti definovať ako rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami vo všetkých sférach súkromného a verejného života. Všetci ľudia môžu slobodne rozvíjať vlastné schopnosti a vyberať si bez obmedzení, ktoré sú založené na striktno vymedzených úlohách žien a mužov. Potreby žien a mužov sú rovnakou mierou zvažované, hodnotené a podporované². Prvé zmienky o rovnosti postavenia mužov a žien možno nájsť v základných dokumentoch Európskej únie. Rovnosť žien a mužov je základnou zásadou Európskej únie zakotvenou v zmluvách, ako aj jedným z cieľov a úloh Európskej únie a uplatňovanie zásady rovnosti žien a mužov pri každej činnosti je jej všeobecným poslaním³. V priebehu vývoja politiky rodovej rovnosti, EÚ vydala viacero smerníc upravujúcich túto oblasť (Smernica Rady 75/117/EHS o rovnakej odmene, Smernica EP a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania a mnohé iné). Členské štáty EÚ majú povinnosť uplatňovať smernice v oblasti rodovej rovnosti vo všetkých politikách a prijať opatrenia pre jej posilňovanie. Napriek tomu, že neustále existujú medzi členskými štátmi rozdiely, EÚ dosiahla v tejto oblasti výrazný pokrok počas ostatných desaťročíach. Pokrok bol dosiahnutý zavádzaním právnych predpisov o rovnakom

¹ Verloo a Lombardo, 2007

² Európska komisia, GR pre zamestnanosť a sociálne veci, One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men, 1998, L-2985

³ Článok 2 a článok 3 ods. 3 Zmluvy o EÚ a článok 8 Zmluvy o fungovaní EÚ

zaobchádzaní, uplatňovaním hľadiska rodovej rovnosti a taktiež opatreniami, ktoré sa týkajú pokroku žien⁴.

Vedecký cieľ práce

Cieľom príspevku je skúmanie a analýza politiky rodovej rovnosti. Príspevok sa opiera o dokumenty vydané Európskou úniou, ktoré sa zaoberajú problematikou rodovej rovnosti. V príspevku sme si stanovili nasledovný predpoklad, v odbore služieb zamestnanosti sú zamestnané prevažne ženy a preto sú z hľadiska rodovej rovnosti, na prevažnej väčšine odborov služieb zamestnanosti na riadiacich pozíciách ženy.

Materiál a metodika

V príspevku sa venujeme politike rovnosti pohlaví. Pri spracovávaní problematiky sme vychádzali z odborných dokumentov a správ, ktoré vydala Európska komisia. Analyzujeme a porovnávame úroveň členských štátov Európskej únie prostredníctvom Indexu rodovej rovnosti, ktorý vydal Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. V ďalšej časti príspevku sa venujeme štruktúre pracovných pozícií a postaveniu žien, ktoré zastávajú ženy na Úradoch práce, sociálnych vecí a rodiny v Slovenskej republike, a to konkrétne na Odboroch služieb zamestnanosti.

Stanovený predpoklad budeme dokazovať tým, že budeme zisťovať štruktúru pracovných pozícií, ktoré zastávajú ženy na odboroch služieb zamestnanosti a následne vyhodnotíme obsadenie žien vo vedúcich pozíciách. Preukázanie tohto predpokladu považujeme za dôležité z hľadiska dodržiavania princípov rodovej rovnosti a napĺňania stratégie Európskej komisie pre oblasť rovnosti žien a mužov na obdobie rokov 2010 – 2015.

Výsledky vlastnej práce

V súčasnosti sa aplikuje Stratégia uplatňovania rovnosti medzi mužmi a ženami 2010 - 2015, ktorú vypracovala Komisia ako pracovný plán dosahovania rovnosti medzi pohlaviami. Stratégia kladie dôraz na prínos rodovej rovnosti k hospodárskemu rastu a udržateľnému rozvoju. Stratégií rovnosti predchádzal Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010, ktorý si kládol za cieľ podporovať vývoj na úrovni jednotlivých štátov a poskytnúť základ pre spoluprácu s ďalšími európskymi orgánmi a zúčastnenými stranami v oblasti rovnosti žien a mužov. Hlavným cieľom súčasnej Stratégie uplatňovania rovnosti medzi mužmi a ženami 2010- 2015, je neustále posilňovanie rovnosti postavenia žien a mužov.

⁴ EC, Gender equality index, 2014

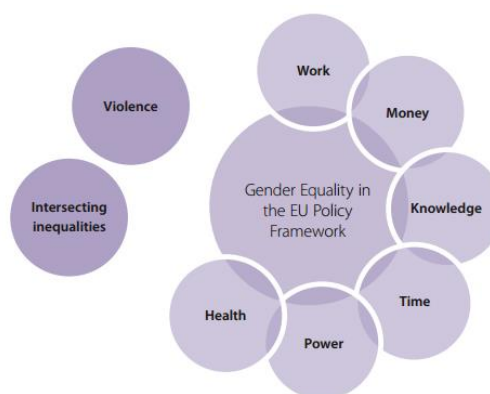
V stratégii sú stanovené nasledovné priority:

- rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov,
- rovnaká mzda za prácu rovnakej hodnoty
- rovnosť v rozhodovacom procese
- dôstojnosť, integrita a skoncovanie s rodovo podmieneným násilím
- podpora rodovej rovnosti mimo EÚ⁵

Vzhľadom k tomu, že v roku 2013 bola stratégia v polčase svojich vymedzených rokov Európska komisia vydala strednodobú hodnotiacu správu. Stratégia, ktorá bola prijatá v roku 2010 prijala 24 kľúčových opatrení. Strednodobá správa poukazuje na fakt, že EK v mnohých z týchto vytýčených opatrení začala konať resp. rokovať. Príkladom môže byť zlepšenie rodovej rovnováhy v ekonomickom myslení, zlepšenie boja proti domácemu násiliu či podpora rovnosti odmeňovania na pracovisku. Všetky zložky zapojené v stratégií sú naďalej odhodlané postupovať v stanovených opatreniach do konca plánovaného obdobia. Ďalej správa poukazuje na fakt, že je potrebné venovať sa nezamestnanosti a jej sociálnymi dôsledkom na život.

Rodovú rovnosť možno merať pomocou Indexu rodovej rovnosti. Tento index je považovaný za jedinečný nástroj, ktorý je tvorený kombináciou rodových ukazovateľov na základe koncepčného rámca do jedného všeobecného opatrenia. Európsky inštitút rodovej rovnosti v júni 2013 predstavil Index rodovej rovnosti (GEI) pre Európsku úniu. Riaditeľka inštitútu Virginija Langbakk tvrdí, že Index ako nástroj merania podporuje politické rozhodnutia založené na dôkazoch a naznačuje, kde by sa mali presunúť politické priority na urýchlenie procesu dosiahnutia rodovo rovnej Európy. Index rodovej rovnosti sleduje a porovnáva situáciu v oblasti rodovej rovnosti v 6 kľúčových oblastiach: práca, peniaze, znalosti, čas, podiel na moci a rozhodovaní a zdravie.

Obr.1 Kľúčové oblasti Indexu rodovej rovnosti⁶



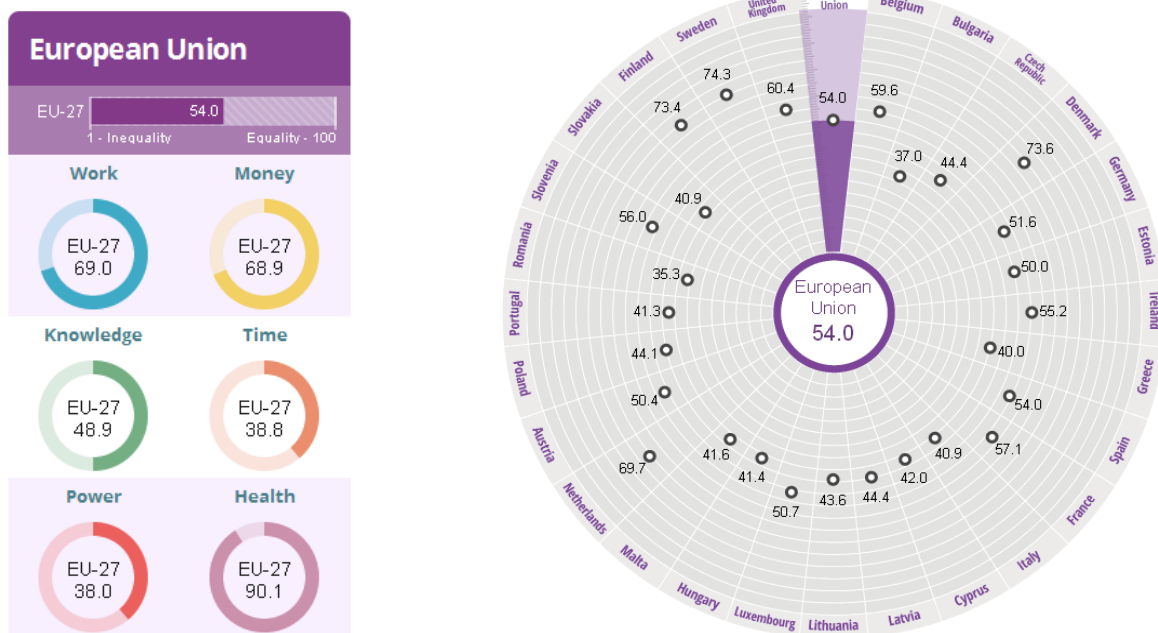
Mimo merania indexu rodovej rovnosti ostalo domáce násilie, ktoré má odlišnú perspektívu. Pokiaľ by hodnota tohto Indexu dosiahla 100% znamenalo by to, že nie sú žiadne rozdiely v postavení žien a mužov v spoločnosti. Európsky inštitút rodovej

⁵ Strategy for equality between women and men (2010-2015)

⁶ Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)

rovnosti vydal v roku 2013 správu o Indexe rodovej rovnosti pre Európsku úniu, ktorého výsledky možno vidieť na nasledujúcich grafoch. Na grafoch 1 a 2 možno vidieť hodnoty Indexu rodovej rovnosti 27 členských štátov (graf nezachytáva Chorvátsko, nakoľko pristúpilo do Európskej únie v júli roku 2013). Ako možno vidieť priemer členských štátov dosiahol Index rodovej rovnosti 54 %.

Graf 1 a 2. Hodnoty Indexu rodovej rovnosti 27 členských štátov EÚ⁷



Zdroj: EIGE, 2013

Napriek tomu, že každý štát podnikol v tejto oblasti za posledné roky mnohé zmeny ktoré viedli k zlepšeniu postaveniu žien, aj prostredníctvom nariadení Európskej únie, tak možno vidieť že členské štáty sú len na pol ceste k svojim stanoveným cieľom. Podľa predsedu Európskej rady Hermanna Van Rompuya je veľmi dôležité sledovať tieto citlivé štatistiky, pretože pomocou nich vieme lepšie poukázať na prekážky, ktoré je potrebné odstrániť, aby nastala skutočná rovnosť pohlaví. Index prináša možnosť porovnania členských štátov, taktiež si môže každý štát ohodnotiť a porovnať pokrok, ktorý dosiahol vo vybraných kľúčových oblastiach. Treba však poznamenať, že každá krajina má svoje špecifiká, ako sú tradície či kultúra a tieto špecifiká index nezohľadňuje.

Z grafov 1 a 2 je zrejmé, že na prvých miestach sa umiestnili škandinávske krajiny Fínsko, Švédsko a Dánsko, kde Index rodovej rovnosti dosahuje vysoký nadpriemer EÚ, a to viac ako 70%. Po škandinávskych krajinách nasledujú krajiny Beneluxu. Aj v týchto krajinách je Index pomerne vysoký, v Holandsku dosahuje takmer 70%.

⁷ EIGE, Gender Equality Index, 2013

O niečo horšie dopadla Veľká Británia so 60 %. Medzi krajiny, ktoré nedosiahli ani priemer EÚ a teda dopadli v porovnaní krajín najhoršie, patrí Rumunsko, Bulharsko a Grécko. Slovenská republika sa ocitla na 4. mieste od konca spolu s Talianskom. Podľa riaditeľky Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR Oľgy Pietruchovej je toto umiestnenie pre Slovenskú republiku adekvátne, nie však lichotivé. Pietruchová poznamenala, že veľký vplyv na umiestnenie má aj fakt, že u nás stále silne vládne tradičné rozdelenie úloh mužov a žien a to v oblasti starostlivosti a neplatenej práce, prispieva k tomu aj vysoký stupeň segregácie na trhu práce a tiež rozdiel vo vzdelaní. Zdôraznila aj zlepšenie pracovných príležitostí pre ženy, nakoľko je to potrebné pre spoločnosť aj pre ekonomiku. Správa vypracovaná Svetovou bankou a univerzitou v Oxforde⁸, poukazuje na viaceré fakty, že v spoločnosti, kde je zapojených viac žien do pracovného procesu, majú vyššiu tendenciu k hospodárskemu rastu ako spoločnosti, ktoré zamestnávajú menej žien. Taktiež vyššie zapojenie žien do spoločenského a verejného života prináša viac transparentnosti do podnikania, vládnutia a prispieva k lepšej správe vecí verejných. Vyššia účasť žien v pracovnom procese, znižuje stupeň korupcie.

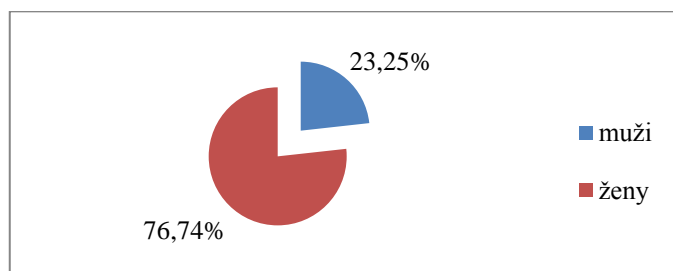
Na Slovensku sa téme rodovej rovnosti venuje aj Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktoré každoročne organizuje súťaž s názvom *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*. V roku 2014 je už poradí 12. ročník súťaže a ako ústredná priorita súťaže pre tento rok bola určená téma zastúpenia žien v manažmente a v oblasti podpory rodiny téma zosúladenia rodinného a pracovného života. Podľa ministerstva je potrebné a dôležité oceniť tých zamestnávateľov, ktorí pracujú v prospech rodovej rovnosti. Tiež je potrebné informovať verejnosť o spoločnostiach, ktoré sú príkladmi dobrej praxe. Na webovom sídle ministerstva je možné nájsť dotazník k súťaži na základe ktorého sa vyhodnotení súťaž. Dotazník však poslúži pre ministerstvo aj ako zdroj informácií o ústretových a iniciatívnych zamestnávateľoch.

V príspevku sme sa zamerali na zastúpenie žien v manažmente Úradov práce, sociálnych vecí a rodiny na Slovensku, konkrétnejšie však na vedúcich pozíciách na Odboroch služieb zamestnanosti. Vychádzame z predpokladu, že v odbore služieb zamestnanosti sú zamestnané prevažne ženy a preto aj zastávajú vedúcu pozíciu. Sledovali sme všetkých 46 odborov služieb zamestnanosti na celom Slovensku. Po analýze Odborov služieb zamestnanosti (Oddelenie sprostredkovania a poradenstva a Oddelenie aktívnych opatrení trhu práce) sme prišli k záveru, že náš predpoklad bol správny. Na sledovaných Odboroch pracujú prevažne ženy na pozícii sprostredkovateľa práce alebo pracovníka aktívnych opatrení na trhu práce. Prevažne

⁸ Report on Engendering Development, 2001

žien na týchto pracoviskách je zjavná, nakoľko sa percentuálne zastúpenie žien na spomínaných pozíciách pohybuje od 77% vyššie. Na niektorých Odboroch je zastúpenie žien na Odbore zamestnanosti 100% (Čadca, Banská Štiavnica). Na Odboroch, ktoré pracujú pod vedením riaditeľa, je kolektív pracovníkov tiež zostavený z veľkej časti ženami (Nitra, Ružomberok). Z celkového počtu 46 Odborov služieb, ženy zastávajú vedúcu pozíciu na viac ako 76 % Odboroch služieb zamestnanosti.

Graf 3 Zastúpenie mužov a žien na vedúcej pozícii na Odboroch služieb zamestnanosti



Zdroj: vlastné spracovanie, 2014.

Záver

Rodová rovnosť je téma, ktorá je vysoko aktuálna a v posledných rokoch čoraz častejšie diskutovaná. Rovnosť žien a mužov je uznaná ako jedna zo základných hodnôt Európskej únie už od jej počiatku. Európska únia ju postavila ako jednu z dôležitých oblastí, ktoré je potrebné neustále zlepšovať. Minulý rok priniesol Európsky inštitút pre rodovú rovnosť po prvýkrát prehľad o úrovni rodovej rovnosti v členských štátoch Európskej únie prostredníctvom Indexu rodovej rovnosti. Výsledky priniesli prehľad a porovnanie rodovej rovnosti v jednotlivých štátoch vo vybraných oblastiach. Členské krajiny EÚ dosiahli v priemere len 54%, EÚ je teda len na pol ceste k naplneniu stanového cieľa a to dosiahnutie úplnej rodovej rovnosti.

Jednou z oblastí, ktorej sa venuje Inštitút pre rodovú rovnosť je zastúpenie žien na vedúcich pozíciách. V príspevku sme analyzovali zastúpenie žien na vedúcich pozíciách na Odboroch služieb zamestnanosti. Ženy zastávajú vedúcu pozíciu (riaditeľka odboru služieb zamestnanosti) vo veľkej väčšine úradov, viac ako na 76 % odborov.

Literatúra

European Commission, 2013. *Mid-term review of the Strategy for equality between women and men (2010-2015)*. Dostupné na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_women_men/131011_mid_term_review_en.pdf.

European Institute for Gender Equality, 2014. *Gender Equality Index*. Dostupné na: <http://eige.europa.eu/content/gender-equality-index>.

European Institute for Gender Equality, 2013. *Gender Equality Index – Country Profiles*, ISBN 978-92-9218-311-0. doi:10.2839/99105. Dostupné na: <http://eige.europa.eu/sites/default/files/Gender-Equality-Index-Country-Profiles.pdf>.

European Institute for Gender Equality, 2013. *Gender Equality Index Report*, ISBN: 978-92-9218-312-7 doi:10.2839/9948. Dostupné na: <http://eige.europa.eu/content/document/gender-equality-index-report>.

Európska komisia, 1998. GR pre zamestnanosť a sociálne veci, *One hundred words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, Príručka k rodovej rovnosti.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny, 2014. *Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí*. Dostupné na <http://www.employment.gov.sk/sk/informacie-media/aktuality/zamestnavatel-ustretovy-k-rodine-rodovej-rovnosti-rovnosti-prilezitosti-vyzva-do-sutaze.html>.

The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank, 2001. *Report on Engendering Development*, ISBN 0-19-521596-6. Dostupné na: http://siteresources.worldbank.org/PGLP/Resources/Engendering_Development.pdf.

Rodová rovnosť a rovnosť príležitostí, 2014. *Únia je v rodovej rovnosti na polceste, Slovensko na chvoste*. Dostupné na: <http://www.gender.gov.sk/?p=2717>.

VERLOO, M., LOMBARDO, E. 2007. *Contested gender equality and policy variety in Europe: Introducing a critical frame analysis approach*, Multiple Meanings of Gender Equality: a critical frame analysis of gender policies in Europe, Budapest: Central European University Press.

Zmluva o EÚ, Dostupná na
https://www.ecb.europa.eu/ecb/legal/pdf/c_32620121026sk.pdf.

Autor:
Ing. Eva Schultzová
Katedra práva FEŠRR
eva.schultz@yahoo.com