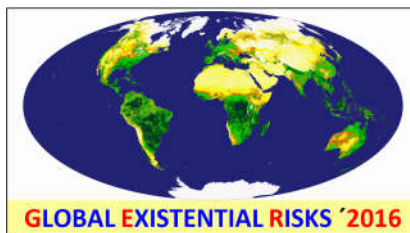


## POSTAVENIE ŽIEN AKO FAKTOR STABILITY V GLOBÁLNOM PROSTREDÍ

Mária KAČÍRKOVÁ

### POSITION OF WOMEN AS STABILITY FACTOR IN GLOBAL ENVIRONMENT



#### ABSTRAKT

V znalostnom trojuholníku, ktorý tvorí vzdelávanie, výskum a inovácie, je najvýznamnejším článkom ľudský faktor. Vzdelaná pracovná sila tvorí znalostnú základňu, ktorá je nevyhnutne potrebná pri smerovaní znalostnej ekonomiky k znalostnej spoločnosti. Dôležitou súčasťou ekonomickej aktivity pracovnej sily je jej ženská zložka, ktorá sa môže významnou mierou podieľať na stabilite pracovného trhu v globálnom prostredí. Príspevok sa zameriava na postavenie žien na trhu práce, rozdiely v odmeňovaní v porovnaní s mužmi a prínos žien k udržateľnosti stability pracovného trhu v súvislosti s európskou stratégiou zamestnanosti. Nakoľko v globálnom svete má postavenie žien rôzny kultúrny, ekonomický, spoločenský a náboženský rozmer, príspevok sa orientuje na prostredie Európskej únie.

**KLÚČOVÉ SLOVÁ:** postavenie žien, strategické dokumenty, rovnosť na trhu práce, ekonomické prínosy

#### ABSTRACT

The most important component of the knowledge triangle, of the research, education and innovation, creates the human factor. Educated labour force generates knowledge bases necessary in movement towards knowledge economy and society. Major part of the economic activity is its woman share which can be significant influential in stability of labour market in the global environment. The article is focused on the area related with position of women at the labour market, disparities between remuneration women and men and contribution of women to maintenance stability on labour market to be related to the European employment strategy. Whereas the position of woman across world has very cultural, economic, social and religious differences the article is concentrated on the European Union area.

**KEY WORDS:** position of women, strategic documents, labour market equality, economic gains

#### ÚVOD

Spoločenské postavenie žien v uplynulých storočiach bol určené v prvom rade stavovskou príslušnosťou a zároveň prirodzenou biologickou funkciou matky. Žena a rodina boli pevne prepojená okrem kláštora pre ženu neexistovala možnosť žiť mimo rodiny. Ďalšími determinantmi, umožňujúcimi, respektíve viac alebo menej slobodnými činnosťami, boli kultúra, právne pomery a rodinný stav. Ak vynecháme historicky nie celkom spoľahlivú teóriu o matriarcháte, dejiny stoja na jedinom rodovom princípe – patriarcháte, teda na rodinnej sústave na čele s mužom [9, s. 29].

Rovnosť príležitostí pre mužov a ženy je základným právom a základnou hodnotou demokratickej spoločnosti. Predstavuje jeden z dôležitých ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie a uplatňovania demokratických princípov v danej spoločnosti. Nemenej dôležitá je však aj druhá stránka rodovej rovnosti, ktorá je spojená s novými výzvami trvalo udržateľného ekonomického rozvoja, ekonomického rastu a sociálnej kohézie. Súčasný a najmä budúci vývoj je založený predovšetkým na vytváraní nových a kvalitnejších pracovných miest a postavenie žien a ich zamestnanosť prispieva k stabilite v globálnom prostredí. V tejto súvislosti určite nie je nezaujímavé konštatovať, že až tri štvrtiny nových pracovných miest, ktoré vznikli v Európe v posledných ro-

koch, boli obsadené ženami. Treba povedať, že vo využívaní ľudského kapitálu žien sa v posledných rokoch dosiahlo dosť pozitívnych zmien. Predovšetkým v dôsledku zmien v legislatíve sa začalo utvárať vhodné prostredie na presadzovanie rodovej rovnosti aj v bežnom živote. Paralelne s tým sa do nášho slovníka začali dostávať aj nové termíny, ako napríklad gendermainstreaming alebo genderbudgeting. Napriek týmto pozitívnym zmenám však pri uplatnení sa v spoločenskom a pracovnom živote stále existuje veľa nerovností medzi ženami a mužmi.

## DOKUMENTY EURÓPSKEJ ÚNIE O ROVNOSTI PRÍSTUPU K MUŽOM A ŽENÁM

Zásada rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo iného postavenia.

Na diskrimináciu z dôvodu pohlavia resp. rodu sa vzťahuje osobitná, pomerne rozsiahla legislatíva Európskej únie. Opatrenia týkajúce sa tejto oblasti majú na európskej úrovni dlhú históriu, siahajúcu do počiatkov Európskeho spoločenstva. Európska politika rodovej rovnosti sa na medzinárodnej úrovni vyvíjala postupne s hľadáním optimálnych nástrojov a metód realizácie, pričom sa priebežne modifikovali a transformovali jej ciele. Od jej pôvodného zamerania, v 50-tych rokoch výlučne na ženy, sa v 90-tych rokoch európska rodová politika zamerala na systém vzťahov medzi ženami a mužmi a teda na systémovú, prierezovú a celospoločenskú elimináciu ich hierarchie prostredníctvom novo formulovanej stratégie gendermainstreaming<sup>1</sup>[8, s. 5]. Gendermainstreaming priniesol zásadný prelom v chápaní európskej politiky rodovej rovnosti a spočíva v zavedení rodovej perspektívy do všetkých aktivít a politík. Suma rôznych nástrojov verejnej politiky na uplatňovanie rodovej rovnosti sa postupne stala súčasťou akčných plánov, stratégií a programov Európskej únie, ktoré sa stávali na dané obdobie programovým pilierom, formulujúcim krátkodobé a dlhodobé ciele a dobrú prax Európskej politiky rodovej rovnosti. Postupne boli Európskou komisiou prijaté rámcové stratégie spoločenstva pre rodovú rovnosť, ktoré boli dimenzované na 5-ročné obdobie. Prvá stratégia bola prijatá na obdobie rokov 2000 – 2005.

V súčasnosti sekundárne právo Európskej únie upravuje implementácia zásadami rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnania a povolania, v prístupe k tovarom a službám a v podnikaní.

Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015 nadviazala na *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010a* na *Európsky pakt pre rodovú rovnosť*. Stratégia sa riadila zásadou uplatňovať rovnosť medzi mužmi a ženami vo všetkých politikách a činnostiach Európskej únie. Stratégia sa sústredila na päť prioritných oblastí: 1. rovnaká ekonomická nezávislosť, 2. rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, 3. rovnosť pri prijímaní rozhodnutí, 4. dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti, 5. rodová rovnosť pri externých opatreniach, plus 6. horizontálne otázky [1, s. 4 - 11]. Východiskom pre stratégiu boli skutočnosti, že napriek legislatívou garantovanej rovnosti pohlaví, mnohým inštitucionálnym zmenám v posledných rokoch a prijatiu dôležitých dokumentov na odstránenie nerovnakého prístupu z hľadiska pohlavia, v reálnom živote naďalej pretrvávajú ohniská potenciálnej diskriminácie založenej na pohlaví, veku, plnení rodičovskej funkcie a pod. Vyhodnotenie stratégie preukázalo, že:

- síce sa zvyšuje miera zamestnanosti žien, ale 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 16,4 % menej ako muži a táto hodnota sa viac menej nemení;
- rozdelenie zodpovednosti v rodinách medzi ženami a mužmi zostáva naďalej nerovné;
- ženy stále nie sú dostatočne zastúpené v rozhodovacích hospodárskych a politických pozíciách, hoci ich podiel sa v poslednom desaťročí zvýšil;
- ženy čelia vyššiemu riziku chudoby ako muži;
- ženy sú prvotnými obeťami rodového násilia a dievčatá sú častejšie predmetom obchodovania s ľuďmi.

<sup>1</sup>Terminológia spojená s rodovou rovnosťou:

*Rod = Gender* – vyjadruje sociálne a kultúrne konštruovanú rolu, priradenú mužom a ženám. Tieto role sú naučené, časovo menné a variujú podľa rôznych kultúr a spoločností;

*Pohlavie = Sex* - je biologicky definovaný aspekt;

*Uplatňovanie rodového hľadiska = Gendermainstreaming* – systematická integrácia zohľadňovania situácie, priorit a potrieb žien a mužov vo všetkých politikách s cieľom presadzovania rovnosti medzi mužmi a ženami. Znamená využívanie všetkých politík a opatrení cielene na dosahovanie rovnosti pomocou aktívneho a otvoreného zohľadňovania už v plánovacej fáze ich vplyvov na situáciu mužov a žien a zodpovedajúce nastavenie procesov implementácie, monitorovania a hodnotenia;

*Rodový rozdiel = GenderGap* – rozdiel medzi mužmi a ženami v prístupe k zdrojom a benefitom napr. vo vzdelaní, zamestnaní, politike atď. [7, s. 7].

Pokračovaním stratégie rovnosti príležitostí pre mužov a ženy rokov 2010 – 2015 je dokument „Stratégia dohovoru rodovej rovnosti 2016 – 2019“ [4, s. 9]; v nasledujúcich piatich rokoch politika rodovej rovnosti bude pokračovať v piatich existujúcich tematických prioritných oblastiach:

- zvyšovanie participácie žien na trhu práce a rovnocenná ekonomická nezávislosť žien a mužov;
- znižovanie rodových rozdielov v odmeňovaní, dôchodkoch a boj proti chudobe žien;
- podpora rovnosti žien a mužov v politickom a verejnom rozhodovaní;
- boj proti násiliu na ženách a ochrana a podpora obetí;
- uplatňovanie rodovej rovnosti a práv žien z globálneho hľadiska.

Riešenie problematiky v uvedených oblastiach sa uplatňuje prostredníctvom legislatívnych, nelegislatívnych a finančných nástrojov, pričom rodové hľadisko je integrované do všetkých aktivít Európskej komisie. Od roku 2003 sa každoročne zverejňuje hodnotiacia správa o pokroku dosiahnutom v podporovaní žien a mužov a v napĺňaní prijatých akčných plánov a programov. Ich závery prinášajú súbor opatrení vzťahujúcich sa na zlepšovanie rovnosti medzi ženami a mužmi vo všetkých aktivitách Európskej únie.

## EKONOMICKÁ NEZÁVISLOSŤ A TRH PRÁCE

Ekonomická nezávislosť je nevyhnutnou podmienkou na to, aby ženy i muži mali kontrolu nad svojimi životmi, mali možnosť skutočného rozhodovania, čo zohráva rozhodujúcu úlohu v stabilite rodiny. Počas posledného desaťročia došlo k pokroku v účasti žien na trhu práce ich zamestnanosť stúpila z 62,9 % v roku 2004 na 64,9 % v roku 2014. Zvýšená účasť žien na trhu práce pomáha vyrovnávať účinky klesajúceho počtu obyvateľov v produktívnom veku, čím sa znižuje tlak na verejné financie a systémsociálnej ochrany, rozširuje sa základňa ľudského kapitálu a rastie konkurencieschopnosť. Opatrenia na zlepšenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom môžu mať pozitívny rast na plodnosť. Rodičovstvo má na účasť žien a mužov na trhu práce v Európskej únii i naďalej veľmi rozdielny vplyv, keďže ženy stále nesú za fungovanie rodiny veľký podiel zodpovednosti. Životné stratégie dnešných mladých žien sa zmenili, vydávajú sa neskôr a majú menej detí. Podľa prieskumov verejnej mienky, v myslení spoločnosti a v rečnickej rovine hodnota rodiny a detí stále prevláda nad profesionálnou kariérou a časť žien je naďalej presvedčená, že si musia zvoliť medzi kariérou a deťmi [8, s. 7]. Členské štáty, ktoré zaviedli opatrenia na zosúladienie pracovného a súkromného života, vykazujú vysokú zamestnanosť mužov a žien a relatívne udržateľnú pôrodnosť.

V pracovnom procese sú ženy konfrontované s horizontálnou i vertikálnou rodovou segregáciou. V oblastiach ako zdravotníctvo, sociálna pomoc a vzdelávanie ženy tvoria viac než štyri pätiny pracovnej sily, v sektore verejnej správy tri pätiny. V súkromnom sektore s vyššími priemernými zárobkami ženy predstavujú necelých 41 % zamestnaných. Rodové rozdiely sú najmarkantnejšie v podnikateľskej sfére, kde na jednu podnikateľku pripadajú traja muži – podnikatelia. S rodovou segregáciou úzko súvisia aj celkovo nižšie príjmy žien, keďže stále pretrvávajú výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov.

Ženy patria častejšie medzi nízkopríjmové skupiny zamestnaných, t.j. ich hodinová mzda je v porovnaní s mužmi nižšia.<sup>2</sup> Rozdiel v odmeňovaní je komplexným problémom, ktorý je zapríčinený viacerými navzájom súvisiacimi faktormi [2, s. 5 -7].

a) *diskriminácia na pracovisku* – v niektorých prípadoch sa ženám a mužom nevyplácajú rovnaké mzdy, hoci vykonávajú tú istú prácu rovnakej hodnoty. Príčinou môže byť tzv. „priama diskriminácia“, pri ktorej sa so ženami zaobchádza menej priaznivo ako s mužmi;

b) *odlišné pracovné miesta, odlišné odvetvia* – ženy a muži pracujú na odlišných pracovných miestach často aj v odlišných odvetviach. Odvetvia, v ktorých pracujú väčšinou ženy, sa vyznačujú nižšími mzdami ako odvetvia, kde prevládajú muži (zdravotníctvo, školstvo). Keďže ženy vykonávajú neplatenú prácu a starajú sa o deti, často mávajú skrátený pracovný čas a pracujú v odvetviach s takými pracovnými miestami, ktoré sú zlučiteľné s ich rodinnými povinnosťami. V dôsledku toho ženy častejšie pracujú na čiastočný úväzok, na horšie platených miestach a nezastávajú manažérske funkcie;

c) *postupy na pracovisku a mzdové systémy* – odlišné postupy na pracovisku, odlišné spôsoby odmeňovania zamestnancov, ako aj aktuálna štruktúra mzdových systémov môžu mať za následok rozdielne zárobky zamestnaných žien a mužov. Diskriminácia žien je často dôsledkom historických a kultúrnych faktorov, ktoré vplývajú na spôsob stanovenia miezd. Tento tzv. „sklený strop“ bráni ženám, aby získali najlepšie platené miesta;

<sup>2</sup>Pojem „rozdiely v odmeňovaní žien a mužov“ predstavuje rozdiel medzi zárobkami mužov a žien, ktorý je založený na priemernom rozdieli medzi hrubým hodinovým zárobkom všetkých zamestnancov. Používanie hodinového zárobku na výpočet rozdielov v odmeňovaní žien a mužov môže však zastreť špecifické rozdiely v odmeňovaní, ktoré sa nezaznamenávajú, napríklad vyplácanie bonusov, výkonnostných odmien alebo sezónnych príplatkov.

- d) *podceňovanie práce žien a ich zručnosti* – schopnosti a zručnosti žien sú často podceňované najmä v povolaniach, v ktorých prevládajú ženy, čo je príčinou nižších sadzieb v odmeňovaní žien. Fyzická práca, ktorú zvyčajne vykonávajú muži, je často odmeňovaná lepšie ako práca žien (príklad supermarket: predavačka verus skladník). Zručnosti žien sú často podceňované z dôvodu, že sa na ne nazerá ako na „typické ženské vlastnosti“ a nie ako na nadobudnuté zručnosti a schopnosti (príklad: zdravotná sestra verus zdravotný technik);
- e) *málo žien na vedúcich a manažérskych miestach* – nižšie zastúpenie žien v politike a v hospodárstve, keď podľa štatistických sledovaní ženy v Európe predstavujú len tretinu vedcov a inžinierov. Dokonca aj v odvetviach, v ktorých dominujú ženy, je ich zastúpenie na vedúcich pozíciách a vo vrcholovom manažmente veľmi nízke;
- f) *typické roly a tradície* – typické roly a tradície formujú úlohy žien a mužov v spoločnosti už od raného veku a môžu ovplyvniť voľbu vzdelania mladého muža alebo mladej ženy. Na základe výskumov možno konštatovať, že ženy vo vedúcich pozíciách v „typicky ženských“ zamestnaniach zarábajú podstatne menej než ženy vo vedúcich pozíciách „typicky mužských“ zamestnaniach;
- g) *vyváženie pracovných a rodinných povinností* – ženy majú skrátený pracovný čas a často pracujú na čiastočný úväzok, aby mohli lepšie skombinovať starostlivosť o rodinu a materské povinnosti s platenou prácou, čo má dopad aj na kariérny postup v zamestnaní. Muži síce trávajú na pracovisku viac hodín ako ženy, avšak spočítaním platených a neplatených pracovných hodín možno zistiť, že v porovnaní s mužmi odpracujú ženy výrazne vyšší počet hodín.

## ODMEŇOVANIE MUŽOV A ŽIEN V EURÓPSKEJ ÚNII

V Európskej únii je hodinová mzda žien v priemere približne o 16 % nižšia ako hodinová mzda mužov. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sú v rámci krajín Európskej únie rôzne (tab. 1). Menej ako 10 % -ný rozdiel v odmeňovaní možno pozorovať v Slovinsku, Na Malte, v Poľsku, Taliansku, Luxembursku a Rumunsku, ale viac ako 20 % -ný rozdiel existuje v Maďarsku, na Slovensku, v Českej republike, Nemecku, Rakúsku a Estónsku. Hoci sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v poslednom desaťročí znížili, v niektorých krajinách sa na vnútroštátnej úrovni ešte zvýšili (Maďarsko, Portugalsko).

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov<sup>3</sup> existujú napriek tomu, že ženy dosahujú na školách a univerzitách lepšie študijné výsledky ako muži. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov zapríčiňujú, že ženy majú nižšie celoživotné zárobky, v dôsledku čoho dostávajú nižšie dôchodky a existuje u nich vyššie riziko chudoby v starobe.

Tab.1 - Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v EÚ 28

Krajina	Rozdiel (%)	Krajina	Rozdiel (%)
Belgicko	10,0	Luxembursko	8,6
Bulharsko	14,7	Maďarsko	20,1
Cyprus	16,2	Malta	6,1
Česká republika	22,0	Nemecko	22,4
Dánsko	14,9	Poľsko	6,4
Estónsko	30,0	Portugalsko	15,7
Fínsko	19,4	Rakúsko	23,4
Francúzsko	14,8	Rumunsko	9,7
Grécko	15,0	Slovenská republika	21,5
Holandsko	16,9	Slovinsko	2,5
Chorvátsko	18,0	Spojené kráľovstvo	19,1
Írsko	14,4	Španielsko	17,8
Litva	12,6	Švédsko	15,9
Lotyšsko	13,8	Taliansko	6,7
<b>Priemer EÚ 28</b>	<b>16,4</b>		

<sup>3</sup> Prvý Európsky deň rovnosti odmeňovania (European Equal Pay Day) usporiadala Európska komisia 5. marca 2011. Od tohto roku sa Deň rovnosti odmeňovania koná každoročne. Jeho cieľom je zvýšiť povedomie o tom, že rozdiely v odmeňovaní žien a mužov naďalej existujú a že ženy musia pracovať dlhšie ako muži, aby zarobili rovnako. Dátum tejto udalosti je každý rok iný v závislosti od priemerného rozdielu v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii.



Prameň: [2].

## MIERA ZAMESTNANOSTI MUŽOV A ŽIEN V EURÓPSKEJ ÚNII

Miera zamestnanosti osôb vekovej skupiny 15 až 64 rokov dosiahla v Európskej únii podľa výberového zisťovania pracovných síl EÚ v roku 2014 64,9 %. Miera zamestnanosti u žien bola s dosiahnutou hodnotou 59,6 % nižšia oproti zamestnanosti mužov 70,1 % a predstavuje rozdiel 10,5 percentuálnych bodov. Spomedzi členských krajín EÚ dosiahla miera zamestnanosti v roku 2014 najvyššie hodnoty v Rakúsku, Spojenom kráľovstve, Dánsku, Holandsku a Nemecku, pričom absolútne najvyššia miera zamestnanosti bola zaznamenaná vo Švédsku. Najnižšiu mieru zamestnanosti s hodnotou 49,4 % zaznamenalo Grécko. V nasledujúcom prehľade (tab.2) je uvedená miera zamestnanosti a nezamestnanosti žien a mužov jednotlivých krajín EÚ.

Tab. 2 - Miera zamestnanosti a miera nezamestnanosti podľa pohlavia (31.12.2015)

Krajina	Miera zamestnanosti (20 – 64-ročných)			Miera nezamestnanosti (15–74-ročných)		
	spolu	ženy	muži	spolu	ženy	muži
Belgicko	67,2	63,0	71,3	8,6	8,0	9,2
Bulharsko	74,8	63,8	70,4	7,9	7,5	8,3
Česká republika	74,8	66,4	83,0	4,5	5,5	3,7
Dánsko	76,5	72,6	80,2	6,0	6,2	5,9
Estónsko	76,5	72,6	80,5	6,4	5,8	7,0
Fínsko	72,9	71,8	73,9	9,3	8,8	9,8
Francúzsko	69,5	66,0	73,2	10,2	9,8	10,6
Grécko	54,9	46,0	64,0	24,2	28,2	20,9
Holandsko	76,4	70,8	81,0	6,6	7,0	6,2
Chorvátsko	60,5	55,8	65,2	15,1	16,0	14,3
Írsko	67,7	62,6	75,1	8,9	6,9	10,9
Litva	73,3	72,4	74,6	8,9	8,2	9,6
Lotyšsko	72,5	70,5	74,6	10,0	8,7	11,2
Luxembursko	70,9	65,0	76,7	6,6	7,1	6,0
Maďarsko	68,9	62,1	75,8	6,0	6,3	6,0
Malta	67,8	53,6	81,4	6,9	5,2	5,0
Nemecko	78,0	73,6	82,3	4,4	4,1	4,7
Poľsko	67,8	60,9	74,7	6,9	7,0	6,8
Portugalsko	69,1	65,9	72,6	12,2	12,2	12,1
Rakúsko	74,3	70,2	78,4	6,0	5,5	6,4
Rumunsko	66,0	57,2	74,7	6,7	5,9	7,3
Slovenská republika	67,7	60,3	75,0	10,7	12,2	9,4
Slovinsko	69,1	64,7	73,3	8,4	8,8	8,0
Spojené kráľovstvo	76,8	71,3	82,5	5,0	4,9	5,1
Španielsko	62,0	56,4	67,6	20,7	22,4	19,3
Švédsko	80,5	78,3	82,5	7,2	6,9	7,5
Taliansko	60,5	50,6	70,6	11,6	12,2	11,2
<b>EÚ 28</b>	<b>70,1</b>	<b>64,3</b>	<b>75,9</b>	<b>9,0</b>	<b>9,1</b>	<b>8,9</b>

Prameň: [5].

Miera zamestnanosti je vo všeobecnosti nižšia u žien a starších pracovníkov a veľké rozdiely sú aj v závislosti od úrovne dosiahnutého vzdelania. Vo vekovej skupine 25 – 64-ročných predstavovala miera zamestnanosti v EÚ 28 v roku 2014 u osôb s terciárnym vzdelaním 83,7 %, u osôb s primárnym alebo nižším sekundárnym vzdelaním len 52,6 %.

Rozdiely v zamestnanosti mužov a žien sú tiež v zamestnaní na kratší pracovný čas. Podiel pracovnej sily EÚ 28 v roku 2014 vo vekovej skupine 15 – 64 rokov, ktorá uviedla, že jej hlavným zamestnaním bola práca na kratší pracovný čas, tvoril 19,6 %. Najvyšší podiel pracovníkov na kratší pracovný čas bol v Holandsku (49,6 %), ďalej v Rakúsku, Nemecku, Spojenom kráľovstve, Dánsku, Švédsku, Belgicku a Írsku. Naopak, zamestnanie na kratší pracovný čas bolo pomerne zriedkavé v Bulharsku (2,5 %), potom na Slovensku, v Chorvátsku, Českej republike a v Maďarsku. V podieloch pracujúcich na kratší pracovný čas sú výrazné rozdiely medzi mužmi a ženami. V roku 2014 pracovala v EÚ 28 na kratší pracovný čas takmer tretina (32,2 %) zamestnaných žien vo veku 15 – 64 rokov, čo je oveľa vyšší podiel ako zodpovedajúci podiel mužov (8,8 %). Najvyššia miera žien pracujúcich na kratší čas bola zaznamenaná v Holandsku (76,7 %).

## PRÍNOSY ODSTRÁNENIA ROZDIELOV V ODMEŇOVANÍ ŽIEN A MUŽOV

Ženy sú na základe vzdelania a kvalifikácie väčšinou dobre pripravené na pracovný trh a vo svojom pracovnom živote majú narastajúce očakávania. Majú zručnosti a nadanie, ktoré sa na pracoviskách mnohokrát nedostatočne využívajú. Zamestnávateľia môžu ich talent a zručnosti účinnejšie oceniť, napríklad ohodnotením ich práce, presadzovaním politik na vyváženú pracovného a súkromného života, poskytovaním vzdelania a rozvojom kariéry. Ak chcú zamestnávateľia získať a udržať si najtalentovanejších pracovníkov, rovnosť na pracovisku je nevyhnutná.

Zamestnávateľia, ktorí na svojich pracoviskách uplatňujú plány a stratégie na zabezpečenie rovnosti, vytvárajú ideálne pracoviská pre všetkých – ženy i mužov. Pozitívne pracovné prostredie pomáha pritiahnúť pozornosť zákazníkov, zlepšiť výkonnosť a zvýšiť konkurencieschopnosť. U pracovníkov, ktorí sa cítia sebaistejšie a sú adekvátne ohodnotení za prácu, ktorú vykonávajú, je pravdepodobná vyššia miera inovácie a produktivity práce.

Zabezpečením rovnakého odmeňovania žien a mužov za prácu rovnakej hodnoty sa predíde sťažnostiam zamestnancov v súvislosti s diskrimináciou a nespravodlivými postupmi na pracovisku. Ušetrí sa čas i peniaze vynaložené na riešenie sťažností a následných súdnych sporov[2, s. 8].

Zvýšenie účasti žien na trhu práce má pozitívny dopad na rodinný rozpočet. Možno konštatovať, že rovnosť pohlaví a odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov prispieva k dosahovaniu rastu zamestnanosti, konkurencieschopnosti a oživeniu ekonomiky.

## ŽENY AKO STABILIZAČNÝ FAKTOR NA PRACOVNOM TRHU

Rovnosť mužov a žien, lepšie využitie talentu a zručností žien sú kľúčovými faktormi pri odstraňovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, ktoré sú zakomponované vo výhľadovej stratégii pre rozvoj Európskej únie pre roky 2014 – 2020. Dokument „Stratégia Európa 2020“ si vo svojich piatich cieľoch stanovila v rámci cieľa „Zamestnanosť“ vytvoriť viac a kvalitnejších pracovných miest, dosiahnuť vyššiu úroveň zamestnanosti žien ako súčasť plánu na dosiahnutie celkovej zamestnanosti 75 % pre vekovú skupinu 20 – 64 rokov a zabezpečiť, aby o 20 miliónov menej ľudí čelilo hrozbe chudoby a sociálneho vylúčenia[3]. Na dosiahnutie strategického cieľa v zamestnanosti, je potrebné venovať tiež osobitnú pozornosť účasti starších žien, osamelých matiek, žien s postihnutím, migrujúcich žien a žien z etnických menšín na trhu práce. Miera zamestnanosti týchto skupín je pomerne nízka a pretrvávajúce rodové rozdiely treba zmenšiť po kvantitatívnej aj kvalitatívnej stránke.

V žiaducom raste globálnej znalostnej ekonomiky majú ženy nezastupiteľné miesto, nakoľko tvoria vzdelanú pracovnú silu. Ich vyššie zaradenie do pracovného procesu znižuje nedostatok pracovnej sily vyplývajúci zo znižovania rastu počtu obyvateľov v súvislosti s nepriaznivým demografickým vývojom. Ženský sociálny kapitál sa súčasnosti nedostatočne využíva. Napriek tomu, že ženy v priemere dosahujú vyššiu úroveň vzdelania ako muži, sú schopné flexibilnej deľby práce a sú otvorené zmenám, majú zložitejší prístup na trh práce. Je to zapríčinené kultúrnymi a štrukturálnymi bariérami.

Nové kvalitné pracovné miesta vytvára nová ekonomika. Rozvoj digitálnej ekonomiky a budovanie európskeho digitálneho trhu je potrebné podporiť úsilím o zvýšenie digitálnych zručností každého občana Európskej únie. To platí nielen pre IKT sektory informačných komunikačných technológií, ale aj pre organizácie vo všetkých sektoroch, verejných i súkromných. 21. storočie, ktoré je informačnou érou, vyhovuje ženám a sú motivované k tomu, aby čelili novým výzvam[6, s. 9]. Ženy disponujú vlastnosťami a zručnosťami, ktoré sú v dnešnom biznise potrebné – schopnosť komunikovať, spolupracovať, byť flexibilné, vyjadrovať pocity atď.

## ZÁVER

Zamestnanosť žien v Európskej únii má ešte stále veľké rezervy a sociálny kapitál žien sa nedostatočne využíva. Tvorcovia politik zamestnanosti stoja pred výzvou zvýšiť zamestnanosť aktívnej pracovnej sily na trhu práce, vypracovať a prijať podporné nástroje pre vytváranie nových pracovných príležitostí, a to so zreteľom na znižovanie rozdielov na trhu práce medzi ženami a mužmi. Je dôležité vynakladať úsilie na to, aby bola podporovaná účasť žien na trhu práce v kvalitných zamestnaniach, aby bolo zaručené rovnocenné zaobchádzanie žien a mužov, rovnako ohodnotená ich práca. Presadzovanie rodovej rovnosti je otázkou nielen dodržiavania legislatívneho rámca, ale predovšetkým odstraňovania bariér. Veľkú úlohu zohráva zmena postojov a odbúravanie rodových stereotypov, ale ešte väčší priestor poskytuje reálne zrovnoprávnenie žien v prístupe ku vzdelaniu, odstránenie napätia medzi prácou a rodinou a vytvorenie podmienok uľahčujúcich rodičom návrat na pracovný trh. Zamestnanie pre ženy nie je len zdrojom finančného príjmu, ale aj miestom sebarealizácie, nadväzovania sociálnych kontaktov a priestorom na budovanie pocitu potrebnosti pre spoločnosť. Práve preto by sa mali vytvárať také podmienky, aby ten, kto chce pracovať a vzdelávať sa, mohol reálne vstúpiť na trh práce bez ohľadu na rodovo podmienené rozdiely.

**Pod'akovanie [zaradenie príspevku]**

Príspevok vznikol v rámci projektu VEGA č. 2/0086/15 „Vytváranie a zhodnocovanie potenciálu znalostnej spoločnosti“.

**ZOZNAM BIBLIOGRAFICKÝCH ODKAZOV**

- [1 ] EK, 2010: Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015. - [on-line] Available on-URL: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:sk:PDF>>.
- [2 ] EK, 2014: Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii. ISBN 978-92-79-36084-8. - [on-line] Available on-URL: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_sk.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_sk.pdf)>.
- [3 ] EK, 2014: Stratégia Európa 2020 pre zabezpečenie inteligentného, udržateľného a inkluzívneho rastu. - [on-line] Available on-URL: <[http://ec.europa.eu/europe2020/index\\_sk.htm](http://ec.europa.eu/europe2020/index_sk.htm)>.
- [4 ] EK, 2015: Strategic Engagement for Gender Equality 2016 – 2019. - [on-line] Available on-URL: <[http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_en.pdf)>.
- [5 ] Eurostat, 2015:[on-line] Available on-URL: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables>>.
- [6 ] GenderStudies, 2007: Ženy na trhu práce: realita a perspektívy. Zborník textov z medzinárodnej konferencie podporovanej Heinrich – Böll – Stiftung, Varšava. ISBN 978-80-86520-23-0. - [on-line] Available on-URL: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny\\_na\\_trhu\\_prace\\_tiskova\\_verze\\_celek-cut.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/zeny_na_trhu_prace_tiskova_verze_celek-cut.pdf)>.
- [7 ] MPSVR SR, 2014: Celostátna stratégia rodovej rovnosti v Slovenskej republike na roky 2014 – 2019. - [on-line] Available on-URL: <<http://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2015/05/Strategia-RR.pdf>>.
- [8 ] PIETRUCHOVÁ, O. (ed.), 2012: Bližšie k Európe. Stratégia EÚ rovnosti žien a mužov naroky 2010 – 2015 z pohľadu slovenskej reality. - [on-line] Available on-URL: <[https://genderdatabaza.files.wordpress.com/2012/07/blizsie\\_k\\_eu\\_zenska\\_loby\\_sr.pdf](https://genderdatabaza.files.wordpress.com/2012/07/blizsie_k_eu_zenska_loby_sr.pdf)>.
- [9 ] PISCOVÁ, M. (ed.), 2006: Slovensko na ceste k rodovej rovnosti. Sociologický ústav SAV Bratislava, 2006. Európska rómska pracovná agentúra, Bratislava. ISBN 80-85544-41-5. 206 s. - [on-line] Available on-URL: <[http://www.sociologia.sav.sk/cms/uploaded/1147\\_attach\\_equal\\_rovnost\\_sk.pdf](http://www.sociologia.sav.sk/cms/uploaded/1147_attach_equal_rovnost_sk.pdf)>.

**ADRESA AUTORA**

**Mária KAČÍRKOVÁ, Ing.**

Ekonomický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, Slovenská republika

e-mail: <[maria.kacirkova@savba.sk](mailto:maria.kacirkova@savba.sk)>

**RECENZIA TEXTOV V ZBORNÍKU**

*Recenzované dvomi recenzentmi, členmi vedeckej rady konferencie. Za textovú a jazykovú úpravu príspevku zodpovedajú autori.*

**REVIEW TEXT IN THE CONFERENCE PROCEEDINGS**

*Contributions published in proceedings were reviewed by two members of scientific committee of the conference. For text editing and linguistic contribution corresponding authors.*