

## Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov, 2001

### Úvod

Jedným z hlavných atribútov demokratického štátu je vybudovanie takého legislatívneho a inštitucionálneho rámca, ktorý zaručuje dôstojnosť občanov a dohliada na zabezpečenie ich základných práv. Otázky rovnosti príležitostí medzi ženami a mužmi (ďalej len "rovnosť príležitostí") chápeme tak, že ľudské bytosti môžu slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti bez trvalých obmedzení, ktoré by predstavovali rodové roly alebo akékoľvek bariéry pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote spoločnosti na základe pohlavia. Považujú sa za súčasť univerzálnych ľudských práv a ako takým sa im venuje v posledných desaťročiach zvýšená pozornosť vo všetkých vyspelých krajinách sveta. Tieto sa už niekoľko desaťročí snažia zaviesť politiku rovnosti príležitostí do všetkých oblastí spoločenského života.

Nevyhnutnou podmienkou aplikácie rovnosti príležitostí je zabezpečenie jej legislatívneho rámca, t. j. odstránenie diskriminácie pohlaví v platných právnych normách, prípadne vytvorenie nových, zameraných výlučne na túto problematiku. V tejto súvislosti sa ukázala nevyhnutnosť zaviesť rovnosť príležitostí nie len de jure, ale aj de facto. Preto je potrebné iniciovať nové, podporné inštitucionálne mechanizmy, zabezpečujúce rovnosť príležitostí. Aby bol tento proces účinný, treba zapojiť do aplikácie princípu rovnosti do praxe celú spoločnosť a nekvalifikovať rovnosť pohlaví len ako tzv. ženský problém, ale chápať ho ako záležitosť celej spoločnosti. Ide o nový, moderný prístup, charakterizovaný ako gender mainstreaming. (Pojem gender mainstreaming sa neprekladá, používa sa jeho anglické znenie.) Je to nová koncepcia, ktorá predstavuje postupnú systematickú integráciu potrieb a priorít žien a mužov do všetkých politik a opatrení, s cieľom presadzovať rovnosť žien a mužov a to pri zohľadnení ich vzájomných rozdielov a záujmov.

### Východiskový stav

#### 1. Východiská k vypracovaniu Koncepcie rovnosti príležitostí žien a mužov

Vzhľadom na pretrvávajúcu diskrimináciu žien v niektorých oblastiach života spoločnosti a na nastúpené trendy vývoja v Európskej únii vyplýva, že princíp rovnosti príležitostí by mal byť uznaný ako jedna z prioritných úloh v rámci budovania demokratického štátu a zároveň jedna z možností maximálneho využitia ľudského potenciálu pri revitalizácii ekonomiky.

Pretože problematika rovnosti príležitostí má multidisciplinárny charakter a doteraz v Slovenskej republike nebola komplexne spracovaná, bude pri jej realizácii dôležitá úzka kooperácia štátnych orgánov, sociálnych partnerov, samosprávy, výskumných inštitúcií, mimovládnych organizácií a všetkých subjektov, ktoré sa budú flexibilne a aktívne zúčastňovať na postupnom odstraňovaní diskriminácie, a to aj s využitím adekvátneho systému monitorovania a kontroly. Túto problematiku gesturuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, ktoré na tento účel v roku 1999 zriadilo odbor rovnosti príležitostí. Jeho úlohou je vypracúvať návrhy koncepčných, legislatívnych a strategických dokumentov v oblasti rovnosti príležitostí a monitorovať stav dodržiavania rovnosti príležitostí v praxi.

Významným orgánom v uvedenej oblasti je Koordinačný výbor pre problematiku žien (ďalej len "koordinačný výbor"), ktorý je poradným, koordinačným a iniciatívnym orgánom vlády Slovenskej republiky, so širokým zastúpením ústredných orgánov štátnej správy a mimovládnych organizácií (vznikol v roku 1996 pri MPSVR SR). Jednou z najvýznamnejších aktivít koordinačného výboru bolo vypracovanie Národného akčného plánu pre ženy a to ako reakcia na požiadavky 4. Svetovej konferencie o ženách v Pekingu. Obsahuje princípy, ktorých rozpracovaním si rezorty a spoločenské inštitúcie ukladajú úlohy s cieľom vytvárať nediskriminačné podmienky pre ženy a mužov. V treťom roku hodnotenia plnenia úloh Národného akčného plánu (podľa Správy o plnení NAP v Slovenskej republike za rok 1999) sa ukázala absencia dostatočnej celospoločenskej diskusie a viacero rezerv, vyriešiteľných novou stratégiou v prístupe k ich plneniu. Skúsenosti s plnením Národného akčného plánu poukázali na absenciu globálneho prístupu k problematike rovnosti a nevyhnutnosť jej koncepčného riešenia.

Vzhľadom na vývoj problematiky od prijatia Národného akčného plánu pre ženy sa javí ako potrebné inovovať a zavádzať nové prístupy k riešeniu prijatých úloh NAP a to z pozície komplexného poňatia - koncepcie.

Základom legislatívnej úpravy v tejto oblasti v Slovenskej republike je Ústava Slovenskej republiky, ktorá ustanovuje základné ľudské práva a slobody, a to bez rozdielu pohlavia. Platný Zákonník práce upravuje rovnosť príležitostí v článku III Základných zásad, vylúčením diskriminácie podľa pohlavia. Takáto všeobecná formulácia, ako ukázala prax, nepostačuje a je potrebná explicitná úprava otázok rovnosti príležitosti v pracovných vzťahoch. Táto otázka sa rieši v návrhu nového Zákonníka práce, návrhu Zákona o štátnej službe a návrhu Zákona o verejnej službe. Pokiaľ ide o ďalšiu právnu úpravu rovnosti príležitostí v ostatných právnych predpisoch, je potrebné uviesť, že súčasné slovenské právne predpisy nemajú vo všeobecnosti diskriminačný charakter. Výslovný zákaz zverejňovať ponuky o zamestnaní,

obsahujúce akékoľvek obmedzenia a diskrimináciu bol explicitne zakotvený v zákone NR SR č. 292/1999 Z. z., ktorým sa mení a dopĺňa zákon NR SR č. 387/1996 Z. z. o zamestnanosti v znení neskorších predpisov. Ďalšie ustanovenia sa pripravujú v novom Zákonníku práce. Komplexne princíp rovnosti príležitostí upravený nie je. V budúcnosti sa počíta so špecifickou úpravou rovnosti príležitostí vo forme zákona.

Súčasná právna úprava bez vybudovania adekvátneho inštitucionálneho mechanizmu rovnosti príležitostí negarantuje dôsledné dodržiavanie tohto princípu v praxi. Napr. v Slovenskej republike neexistujú také inštitúcie na ochranu rovnosti, ako je napr. ombudsman, odvolacia komisia a pod., ktoré by prijímali a riešili sťažnosti v oblasti ľudských práv. Indikátorom na použitie takýchto mechanizmov, najmä kontrolných, je predovšetkým súčasný, málo účinný systém kontroly v oblasti rodovej rovnosti.

## 2. Medzinárodné súvislosti

Vláda Slovenskej republiky sa vo svojom Programovom vyhlásení hlási k zabezpečeniu rovnosti pohlaví v pracovnoprávnom procese. Zaväzuje ju k tomu aj podpis viacerých medzinárodných dokumentov, smerujúcich proti diskriminácii na základe pohlavia. K základným dokumentom v tomto smere patrí Všeobecná deklarácia ľudských práv. Ide o dokument upravujúci predovšetkým otázku ľudských práv všeobecne, obsahuje aj významné právne ustanovenia z oblasti rovnosti žien a mužov v pracovnoprávnych vzťahoch, potvrdzuje zásadu rovnakej odmeny za výkon práce rovnakej hodnoty a zakotvuje právo všetkých ľudí na prácu, ako i na primerané a vhodné pracovné podmienky bez akejkoľvek diskriminácie.

Problematika rovnosti príležitostí žien a mužov je jednou z prioritných oblastí väčšiny medzinárodných organizácií a inštitúcií. Konferencia Gender mainstreaming: krok do 21. storočia, organizovaná Radou Európy v septembri 1999 v Aténach - zdôraznila význam novej metódy, ktorá sa stala prioritnou témou Rady Európy na poli rovnoprávnosti medzi ženami a mužmi a definovala jeho základné nástroje. Gender mainstreaming, ako nový prístup aplikácie princípu rovnosti do spoločenského života, prijali aj štáty EÚ a zaviazali sa rozvíjať ho. V tejto súvislosti Európska únia deklarovala, že demokracia je jej základná hodnota a vyžaduje integráciu dimenzie rovnosti príležitostí do všetkých politík a programov Spoločenstva a že v nasledujúcich rokoch bude časť jej aktivít špecificky orientovaná na otázky súčasnej doby: zamestnanosť a rovnosť príležitostí.

Nový, aktívny prístup Európskej únie k rodovej diskriminácii sa odrazil aj v Amsterdamskej zmluve, ktorá v relevantnej oblasti doplnila Rímsku zmluvu v článku 2 o úlohu podporovať rovnosť postavenia žien a mužov. Aktivity Spoločenstva vyvíjané v tejto oblasti sú vymedzené článkom 3 Zmluvy. Vo všetkých bodoch článku 3 si Spoločenstvo kladie za cieľ eliminovať nerovnosť medzi ženami a mužmi. Článok 13 Zmluvy ukladá Spoločenstvu a Rade konať jednomyselne na návrh Komisie a po konzultácii s Parlamentom za účelom boja proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viery, invalidite, veku alebo sexuálnej orientácii. Článok 141 Zmluvy ukladá členským štátom úlohu zabezpečiť uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre ženy a mužov za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty - vypočítavanie odmeny za prácu pri úkolovej mzde podľa rovnakej sadzby, odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká. V článku 141 Zmluvy je 3. bod nový - umožňuje členským štátom alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti, alebo prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére s cieľom plne zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

Vzhľadom na záujem Slovenska vstúpiť do Európskej únie a plniť si záväzky voči nej, je nevyhnutné zachytiť prebiehajúce trendy a zabezpečiť ich postupnú realizáciu.

V tejto súvislosti je pre Slovenskú republiku dôležitý najmä dokument Partnerstvo pre vstup a Národný program pre prijatie *acquis communautaire*, kde sa v kapitole č. 13, Sociálna politika a zamestnanosť nachádza časť Rovnosť zaobchádzania pre mužov a ženy. Cieľom Národného programu pre prijatie *acquis communautaire* je zosúladienie legislatívy Slovenskej republiky s právom Európskej únie. Európska únia tak monitoruje legislatívne a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti príležitostí v Slovenskej republike. Kladie pritom mimoriadny dôraz na odstránenie diskriminácie založenej na pohlaví a kontrolu jej dodržiavania v praxi prostredníctvom konštituovania vhodných inštitúcií, napr. ombudsmana pre rovnosť príležitostí. Európske spoločenstvo odporúča členským štátom zavádzať vo svojich krajinách inštitúty ombudsmanov, prípadne zriaďovať iné kontrolné inštitúcie.

V júni 2000 Európska komisia prijala odporúčanie, týkajúce sa Rámcového programu Spoločenstva o rovnosti príležitostí medzi mužmi a ženami pre roky 2001 - 2005, s celkovým rozpočtom 50 miliónov EURO pre uvedené 5 rokov. Tento program zahŕňa všetky politiky Spoločenstva so zámerom dosiahnutia rovnosti medzi mužmi a ženami. Rámcová stratégia programu je zameraná na 5 cieľov: rovnosť v ekonomickom živote, rovnosť v účasti a reprezentácii, rovnosť v sociálnom živote, rovnosť v občianskom živote, modifikácia úloh a eliminácia stereotypov. Aktivity sa sústreďujú dvoma smermi: integrácia konkrétnych aktivít pre ženy do všetkých existujúcich politík, aktivít a programov, vrátane vonkajších vzťahov a rozvojových politík Európskej komisie a boj proti všetkým formám diskriminácie žien na pracovisku. Predpokladá sa, že Európska komisia schválila tento nový program v decembri 2000, resp. začiatkom roka 2001. Zapojenie sa do tohto programu predpokladá "finančnú vstupenku" vo výške 2,5 mil. Sk.

Medzi relevantné medzinárodné dokumenty, ktorými je Slovenská republika viazaná a ktoré sledujú

implementáciu rovnosti príležitostí do jej legislatívy a praxe, patria dohody Medzinárodnej organizácie práce (MOP), Európska sociálna charta (ESCH), Dodatokový protokol k ESCH a ďalšie. K angažovaným medzinárodným organizáciám na poli zlepšenia postavenia žien a zabezpečenia rovnosti príležitostí patrí OSN. Závery Akčného programu medzinárodnej konferencie o populácii a rozvoji v Káhire, 4. svetovej konferencie o ženách v Pekingu a aktuálne následné aktivity a iniciatívy pre implementáciu Pekingskej deklarácie a Akčnej platformy prijaté na 23. Osobitnom zasadnutí Valného zhromaždenia OSN v New Yorku (jún 2000) sú dokumenty, ktoré Slovenská republika akceptovala a očakáva sa, že pristúpi k implementácii princípu rovnosti príležitostí do života slovenskej spoločnosti. K najvýznamnejším dokumentom OSN v tejto oblasti patrí CEDAW- Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (1979). V zmysle článku 11 dohovoru sa v súvislosti s ním Slovenská republika zaviazala, že prijme opatrenia na odstránenie diskriminácie žien a mužov a na zabezpečenie rovnoprávnosti v oblasti práva na prácu, na rovnaké príležitosti pri získaní zamestnania, práva na postup v zamestnaní, práva na rovnosť v odmeňovaní atď. Dňa 5. 6. 2000 podpísal minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR v New Yorku v rámci 23. Osobitného zasadnutia Valného zhromaždenia OSN v mene Slovenskej republiky ako 38. krajiny sveta Opčný protokol k tomuto dohovoru. Tým sa Slovenská republika zaviazala zefektívniť mechanizmy odstraňovania diskriminácie žien a násilia na ženách. Ďalším krokom by mala byť jeho ratifikácia v Národnej rade Slovenskej republiky.

### **3. Rovnosť príležitostí v Slovenskej republike**

Základné ľudské práva a slobody sú v Slovenskej republike zaručené Ústavou SR a v zásade nediskriminačnou legislatívou. V článku 12 Ústavy SR je zakotvené, že ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti a právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremičateľné a nezrušiteľné. Zaručujú sa na území Slovenskej republiky všetkým, bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické a iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti, alebo etnickej skupine, majetok, rod, alebo iné postavenie.

V posledných rokoch bolo do legislatívy Slovenskej republiky, najmä v súvislosti s implementáciou *acquis communautaire*, zapracovaných niekoľko ustanovení, posilňujúcich zásadu rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi (novela Zákona o zamestnanosti, novela Zákonníka práce, novela Zákona o prídavkoch na deti a o príplatku k prídavkom na deti). Ďalšie ustanovenia sa pripravujú v novom Zákonníku práce a v novom Zákone o sociálnom poistení, v Zákone o štátnej službe a v Zákone o verejnej službe. Z legislatívy bolo súčasne odstránených niekoľko ustanovení, ktoré neboli v súlade s princípom rovnosti príležitostí, napr. zrušenie zákazu nočnej práce žien, preferencia matky pri uplatňovaní nároku na prídavky na deti v situáciách, keď sa rodičia nevedia dohodnúť.

Postavenie žien v slovenskej spoločnosti však nie je v skutočnosti také, aké im zaručuje Ústava Slovenskej republiky a ostatné právne normy. Na jeho zlepšenie sa uskutočnilo niekoľko pozitívnych krokov - zriadenie odboru rovnosti príležitostí na MPSVR SR, vytvorenie Koordinačného výboru pre problematiku žien, a Parlamentnej komisie žien pri NR SR. Koordinačný výbor pre problematiku žien vypracoval Národný akčný plán pre ženy v Slovenskej republike, s cieľom zlepšiť postavenie žien vo viacerých oblastiach života. Napríklad v ekonomickej oblasti, v oblasti ochrany a posilnenie zdravia žien, v eliminácii násilia na ženách, vo vytváraní podmienok pre rozvoj osobnosti žien s menšími rozvojovými šancami, v oblasti formovania verejnej mienky k rešpektovaniu rovnoprávnosti žien a mužov, atď. Tento programový dokument bol schválený vládou SR na obdobie 10 rokov. Smeruje k zlepšeniu postavenia žien prostredníctvom konkrétnych aktivít a projektov, najmä v spolupráci s mimovládnyimi ženskými organizáciami. Zo skúsenosti NAP-u, ktorý konštatuje nesúlad medzi formálne vytvorenými predpokladmi pre uplatnenie rovnosti medzi ženami a mužmi a tým, že v realite nie sú tieto predpoklady naplňované a pretrváva nerovné postavenie žien v slovenskej spoločnosti, vychádza aj koncepcia. Úlohou koncepcie je načrtnúť strategické kroky pre komplexné, t. j. legislatívne a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti, najmä v troch prioritných oblastiach, kde sa nerovnosť žien a mužov prejavuje v Slovenskej republike najvýpukľejšie:

1. trh práce
2. verejný a politický život
3. rodina - zosúladenie rodinného a pracovného života

Tieto skutočnosti poukazujú na nutnosť efektívnejšieho legislatívneho zabezpečenia rovnosti príležitostí v spoločnosti, napr. prostredníctvom legislatívnej úpravy zákona o rovnosti príležitostí, ktorý by komplexne upravil túto problematiku vo všetkých oblastiach spoločenského života. V tejto súvislosti treba uviesť, že podobné zákony existujú vo väčšine vyspelých demokratických krajín sveta.

Pozitívnym príkladom je napr. nórsky zákon o rodovej rovnosti, podporujúci rodovú rovnosť vo všetkých sférach spoločnosti - vo vzdelávaní, kultúre, rovnosti odmeňovania, v pracovných vzťahoch, atď. (pozri príloha č. 1). Zákon nariaďuje pozitívne akčné opatrenia a ukladá štátnej službe povinnosť, aby podnikla také opatrenia, ktoré posilnia rovnaké postavenie. Uznávajúc požiadavku zvláštnych akcií pre ženy, riadi prácu ombudsmana a predstavuje právny základ, ktorý umožňuje pozitívne akcie v prospech žien. Z postkomunistických krajín má podobný zákon napr. Litva.

Súčasný stav v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov v Slovenskej republike poukazuje aj na absenciu vhodných kontrolných inštitucionálnych mechanizmov na všetkých úrovniach, napr. ombudsmana pre rovnaké zaobchádzanie (jeho konštituovanie vyplýva z Národného programu pre prijatie *acquis*

communautaire), komisie pre rovnosť, atď.

Vo väčšine európskych krajín, vrátane postkomunistických, ale aj v mnohých ázijských krajinách, dnes inštitút ombudsmana existuje. SR je jednou z posledných krajín bez tejto inštitúcie. Naposledy bol konštituovaný v roku 1999 v Českej republike a Estónsku, v roku 1997 v Rumunsku, Ukrajine, Macedónsku a Moldavsku. V týchto krajinách, kde dlho existoval autoritársky režim sa s úspechom uplatňuje model ombudsmana, zaoberajúceho sa uplatňovaním základných ľudských práv, dotýkajúcich sa pohlavia, rasy, alebo práv, postihnutých občanov.

Problematiku rovnosti žien a mužov v niektorých krajinách inštitucionálne zabezpečujú samostatné ministerstvá. Napr. vo Francúzsku, v Nemecku - Federálne ministerstvo pre rodinné záležitosti, starších občanov, ženy a mládež (1991) atď.

Pre účinné presadzovanie rovnosti je potrebné, aby inštitucionálne zabezpečenie a aplikácia rovnosti príležitostí v slovenskej spoločnosti pokrývala všetky úrovne štátnej správy a samosprávy vyšších územných celkov. Preto je potrebné, okrem mechanizmov na ústrednej úrovni, vybudovať aj inštitucionálne nástroje na regionálnej a miestnej úrovni, rozšírením pracovnej náplne 1 pracovníka o agendu rovnosti príležitostí. Z pohľadu štátnej správy považujeme za nevyhnutné vybudovanie takýchto personálnych mechanizmov na krajských a okresných úradoch, ktoré by fungovali ako informačný a inštitucionálny nástroj.

V tejto súvislosti sú príkladom komplexného inštitucionálneho zabezpečenia na všetkých úrovniach mnohé európske krajiny, napr. Nórsko, Rakúsko, Nemecko, Francúzsko, Taliansko, atď. Napr. v Taliansku pracuje na celonárodnej úrovni Národný výbor rovnakých možností, ktorý má za úlohu vytvárať podmienky pre realizáciu rovnakých príležitostí a odstraňovať diskrimináciu z dôvodu pohlavia v pracovnoprávných vzťahoch. Pre podporu realizácie uvedených princípov do praxe, sú v Taliansku zriadené aj Rady pre rovnoprávnosť a to na troch úrovniach (Centrálna komisia pre zamestnanie, Regionálna komisia a Obvodná komisia). Napr. v Nórsku existujú príslušné nezávislé orgány, ktoré sú administratívne pripojené k Ministerstvu rodiny a detí - Ombudsman pre rovnaké postavenie a Odvolacia komisia pre rovnaké postavenie. Rada pre rovnaké postavenie je spojovacím mechanizmom medzi štátnymi orgánmi, organizáciami a verejnosťou. Koná ako poradca pri Komisiách pre rovnaké postavenie, zriadených pri mestských úradoch.

### **3.1. Rovnosť príležitostí na trhu práce v Slovenskej republike**

Transformácia ekonomiky v porevolučnom období bola sprevádzaná zásadnými zmenami v oblasti zamestnanosti. Ženská pracovná sila pod vplyvom nových sociálno-ekonomických podmienok získala kvalitatívne novú podobu.

Ženy tvoria výrazný segment pracovných síl. Podľa výsledkov výberového zisťovania pracovných síl Štatistického úradu Slovenskej republiky bol v roku 1999 priemerný počet ekonomicky aktívneho obyvateľstva 2 573 tis., z toho 45 % žien, čo je 1 159 tis. Počet zamestnaných žien rástol do roku 1996, kedy za roky 1995 - 1996 vzrástol ich počet o 54 tis. Od roku 1997 bol zaznamenaný pokles priemerného počtu pracujúcich žien v SR, kedy v priebehu rokov 1997 - 1999 poklesol priemerný počet pracujúcich žien o 22 tis. V prvom polroku 2000 bolo evidovaných 234 tis. nezamestnaných žien, pričom miera evidovanej nezamestnanosti žien je 18,38 %. Podiel žien na celkovom počte nezamestnaných tvorí 45,0 % a miera evidovanej nezamestnanosti žien dosiahla 18,38 %. Z hľadiska rodinného stavu najviac evidovaných nezamestnaných žien koncom júna 2000 bolo v kategórii vydatých žien (54,7 % z celkového počtu nezamestnaných žien). U mužov prevažovali slobodní (51,7 % z celkového počtu nezamestnaných mužov).

Koncom júna 2000 z celkového počtu evidovaných nezamestnaných žien tvoria 50,6 % ženy dlhodobo evidované (viac ako 1 rok), čo je viac v porovnaní s podielom dlhodobo evidovaných nezamestnaných mužov z celkového počtu evidovaných nezamestnaných mužov (49,5 %). Analogicky je to u veľmi dlhodobo nezamestnaných žien (viac ako 2 roky), ktoré predstavujú 27,1 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných žien, čo je viac ako u veľmi dlhodobo evidovaných nezamestnaných mužov, ktorí predstavujú 24,0 % z celkového počtu evidovaných nezamestnaných mužov. Koncom júna 2000 v porovnaní s rovnakým obdobím minulého roku v súvislosti s celkovým nárastom dlhodobej nezamestnanosti roku 2000 bol podiel dlhodobo evidovaných nezamestnaných žien vyšší o 8,2 percentuálnych bodov.

Napriek uvedeným skutočnostiam pretrváva v Slovenskej republike vysoký stupeň participácie žien na trhu práce. Súvisí pravdepodobne s viacerými faktormi, ovplyvňujúcimi rozhodovanie žien o zapojení sa do pracovného procesu. Relevantnými sú:

- vysoká hodnota práce v hodnotovom systéme žien
- ekonomická nevyhnutnosť, vyplývajúca z existencie dvojpríjmového modelu rodiny
- prístup k práci ako k sfére sociálnych kontaktov
- sebarealizácia

Nové ekonomické, sociálne a legislatívne súvislosti fungovania trhu práce vytvárajú nové podmienky pre výkon povolania žien a pre voľbu medzi prácou v platenom zamestnaní a prácou v domácnosti a pre atypické formy zamestnania sa.

Ženy by uvítali možnosť pracovať na skrátené úväzky, na delených pracovných miestach, vykonávať prácu doma (80 % zamestnancov na čiastočný pracovný úväzok v krajinách Európskej únie tvoria ženy - je to alternatíva zosúladenia pracovnej a rodinnej roly). Typickou črtou ženskej zamestnanosti v

Slovenskej republike je aj to, že ženy nie sú rovnomerne zastúpené v jednotlivých oblastiach ekonomiky, čím vznikajú tzv. prefeminizované oblasti, čo sú väčšinou príjmovovo nižšie odvetvia hospodárstva (služby, zdravotníctvo, školstvo, viď príloha - tab. č. 6, 7). Muži preto nemajú väčší záujem pracovať v týchto odvetviach, čo spôsobuje, že ich feminizácia sa stále viac prehľbuje a príjmy žien sú aj v tejto súvislosti nižšie.

Táto skutočnosť, ako i tradície a historický vývoj následne determinujú výšku starobných a invalidných dôchodkov žien, ktorých výpočet sa robí z nižšieho základu. Úroveň dôchodkových dávok je ako celok posudzovaná podľa úrovne starobného dôchodku aj preto, že väčšina dôchodkov je ustanovená vo vzťahu k starobnému dôchodku. Rozdielna veková hranica u mužov a žien v súvislosti so vznikom nároku na starobný dôchodok bola v Slovenskej republike (ČSSR) ustanovená zákonom č. 55 z roku 1956. Zákon č. 101 z roku 1964 rozšíril rozdielny prístup u mužov a žien, pričom u žien znížil dôchodkový vek v závislosti od počtu vychovaných detí. Túto úpravu prevzal zákon č. 121/1975 Zb., z ktorého vychádza aj v súčasnosti platný zákon č. 100/1988 Zb. o sociálnom zabezpečení v znení neskorších predpisov. Ten ustanovuje vekovú podmienku na vznik nároku na starobný dôchodok u mužov na 60 rokov a u žien 53 až 57 rokov, v závislosti od počtu vychovaných detí.

Okrem tohto aspektu je ďalším prvkom rozdielného prístupu v slovenskom systéme dôchodkového zabezpečenia preferencia manžela v prípade, že dôchodok je jediným zdrojom príjmu. Rozdielny dôchodkový vek mužov a žien ovplyvňuje výšku dôchodku z dôchodkového poistenia žien (minimálna doba zamestnania pri starobnom dôchodku je rovnaká - 25 rokov, ale ďalšia doba zamestnania sa nepriaznivo prejavuje na starobnom dôchodku žien vinou nižšieho dôchodkového veku a vzhľadom na metódu vypočítavania starobného dôchodku). Rozdielne podmienky pre mužov a ženy sú aj v pozostalostných dávkach - medzi vdovským a vdoveckým dôchodkom. Muži majú nárok na vdovecký dôchodok, ktorý je určený pevnou sumou iba v prípade, ak sa starajú aspoň o jedno nezaopatrené dieťa, pričom vdovy sú na tom oveľa výhodnejšie. Tieto skutočnosti poukazujú na mnohé nedostatky pri uplatňovaní princípu rovnosti v systéme dôchodkového zabezpečenia, ktorý obsahuje veľké rozdiely medzi ženou a mužom, prejavujúce sa najmä v rozdielnom dôchodkovom veku.

Rastie počet žien, ktoré sa napriek sprevádzajúcim ťažkostiam a finančnej a časovej náročnosti rozhodli podnikáť v súkromnej sfére. Ženy podnikateľky označili za rozhodujúci podnet pre začatie svojej podnikateľskej činnosti potrebu seberealizácie a získanie ekonomickej nezávislosti. Tieto faktory naznačujú záujem žien zapojiť sa do pracovného procesu a nesmerovať svoje aktivity len na domácu sféru.

Vysoká zamestnanosť žien a jej podiel na ekonomických aktivitách v spoločnosti zaväzuje spoločnosť k odstráneniu ich diskriminácie na poli práce. V tejto súvislosti môže ísť o priamu diskrimináciu - akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo obmedzenie, vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť, alebo zrušiť výhody, alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav. Stretávame sa aj s nepriamou diskrimináciou, čo znamená zjavne neutrálne opatrenie, kritérium, alebo prax, ktorá zvyhodňuje podstatne väčší podiel osôb jedného pohlavia, iba ak takéto opatrenie, kritérium alebo prax je vhodné a nevyhnutné a môže byť ospravedlnené objektívnymi faktormi.

Primeraná pozornosť je preto venovaná princípu rovnakých príležitostí a rovnakého zaobchádzania so ženami a s mužmi v rámci reformy pracovného práva, ktorá vyústila do vypracovania návrhu nového Zákonníka práce, v ktorom sa ukladá povinnosť zamestnávateľa informovať zamestnancov o ustanoveniach, týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania. Súčasne návrh nového Zákonníka práce obsahuje ustanovenia o definovaní nepriamej diskriminácie. Zakotvuje sa aj možnosť zamestnanca obrátiť sa na príslušný súd vtedy, ak sa považuje za poškodeného v dôsledku neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania s tým, že dôkazové bremeno o tom, že nejde o diskrimináciu založenú na pohlaví bude mať zamestnávateľ. Explicitne sa zakotvuje rovnosť v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Taktiež sa zakotvuje nárok muža na rodičovskú dovolenku v rovnakom rozsahu, aký má matka dieťaťa za podmienky, že sa o dieťa stará od jeho narodenia. Pokiaľ ide o zakotvenie nástrojov na ochranu dôstojnosti žien a mužov v práci, v návrhu nového Zákonníka práce sa upravil zákaz nežiadúceho správania, založeného na pohlaví.

Súčasná pracovnoprávna úprava zamestnaných žien a matiek v Slovenskej republike je zabezpečená tak, aby boli chránené vo zvýšenej miere. Napr. pracovnoprávna úprava zamestnávania tehotných žien a matiek - ako špecifickej rizikovej skupiny - sa v Zákonníku práce zabezpečuje pre ne zvýšenou ochranou v rámci úpravy všeobecných pracovných podmienok a to vzhľadom na ich biologický stav. V súvislosti s touto skutočnosťou hovoríme o tzv. pozitívnej diskriminácii (zavádzanie takých opatrení, alebo dodatočných práv, ktoré prispievajú k preferencii jedného, alebo druhého pohlavia). Takáto forma pozitívnej diskriminácie nie je v medzinárodnom meradle chápaná ako rozpor s princípom rovnosti príležitostí, pretože vychádza z jedinečnej biologickej roly ženy - matky.

V súlade so zabezpečovaním rovnosti príležitostí v pracovnom procese postupuje aj nová vládna koncepcia politiky zamestnanosti do roku 2002, ktorá rámcovo vymedzuje Národný plán zamestnanosti. Tento obsahuje ciele politiky zamestnanosti a trhu práce do roku 2002, ktoré sú rozdelené do štyroch pilierov. Jedným z týchto pilierov je posilnenie politiky rovnakých príležitostí, ktorá sleduje rovnoprávne postavenie žien v zamestnaní. V rámci neho boli rozpracované opatrenia, zamerané na odstránenie prejavov diskriminácie na trhu práce.

Ako už bolo uvedené, aj napriek pozitívnemu prístupu vlády Slovenskej republiky k eliminácii nerovnoprávného postavenia žien na trhu práce, v praxi pretrváva diskriminácia žien najmä v zamestnaní, na čo poukazujú predovšetkým tieto faktory:

- .. zakorenené predsudky o vhodnosti mužov vykonávať určité práce, resp. funkcie
- .. postup v zamestnaní a participácia vo vedúcich funkciách nie je adekvátna približne rovnakej úrovni vzdelania u žien a mužov
- .. uprednostňovanie mužov pri obsadzovaní pracovných miest z obavy zamestnávateľa, že žena zostane na materskej dovolenke a bude zostať doma z dôvodu starostlivosti o choré dieťa.

Následkom uvedených faktorov sú nasledujúce skutočnosti:

- .. rozdiel medzi výškou priemerných miezd v tzv. typicky mužských a typicky ženských povolaniach (viď tabuľky č. 6, 7 v prílohe)

- .. rozdiely v odmeňovaní - rodová diferenciacia priemerných miezd

Váhu rozhodujúcich vplyvov na rozdielnu úroveň priemerných miezd mužov a žien možno dokumentovať napr. na údajoch z rezortného štatistického zisťovania o priemerných zárobkoch za 2. štvrtrok 2000. Vo vybraných spravodajských jednotkách s výrazným podielom rovnakých zamestnaní (s rovnakou mzdovou tarifnou triedou) u mužov a žien dosiahol celkový priemerný zárobok žien 71,3 % z celkového priemerného zárobku mužov. Pokiaľ sa z celkového počtu zamestnancov (mužov a žien) vybrali zamestnanci a zamestnankyne s rovnakým zamestnaním a s rovnakým mzdovým (platovým) zaradením, podiel priemerného zárobku žien z priemerného zárobku mužov sa podstatne zvýšil a dosiahol 96,2 %. Z uvedeného vyplýva, že podstatný vplyv na rozdiel vo výške priemernej mzdy v neprospech žien má už uvedená rozdielna štruktúra zamestnaní mužov a žien.

- .. diskriminácia v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu, alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota.

Túto skutočnosť možno dokumentovať údajmi z Informačného systému o cene práce (ISCP), kde na základe údajov zo zisťovania o priemerných zárobkoch za 2. štvrtrok 2000 boli zistené nasledovné skutočnosti. V 481 organizáciách je zamestnaných 95 097

zamestnancov, zaradených v rovnakom zamestnaní, s priznaným rovnakým základným tarifným platom. Z týchto zamestnancov bolo 32 742 žien, (34,4%), ktoré dosiahli nižší zárobok ako muži. Bolo tam však aj 10 048 (10,6%) zamestnancov mužov, ktorí dosiahli nižší zárobok ako ženy. Bližšie údaje o rozdieloch medzi zárobkami mužov a žien poskytujú tabuľky č. 12 a 13. Z údajov v týchto tabuľkách vyplýva, že rozdiel medzi zárobkami mužov a žien vo výške do 10% platu v prospech žien je porovnateľný s 15% rozdielom mzdy v prospech mužov.

Rozdiely, vyplývajúce z diskriminácie žien pri odmeňovaní za rovnakú prácu, alebo za prácu, ktorej sa prisudzuje rovnaká hodnota, sú v zásade nižšie, ako celkový rozdiel medzi hodnotami priemerných miezd žien a mužov, z čoho vyplýva, že na tento rozdiel okrem určitej diskriminácie žien v odmeňovaní vplývajú aj ďalšie objektívne, ale aj subjektívne faktory.

Najvýpuklejšie sa rozdiely v odmeňovaní žien a mužov prejavujú pri porovnávaní ich priemerných zárobkov. Rozdiely v neprospech žien sa prejavujú vo všetkých porovnaníach, či už podľa veku, vzdelania, alebo tarifnej triedy, či odvetvia (viď porovnanie v tabuľkách). Pri porovnávaní priemerných zárobkov mužov a žien podľa veku sa mzdy žien pohybujú spravidla od 68 % - 86 % zárobkov mužov. Rozhodujúcou príčinou, že ženy v štatistickom priemere zarábajú menej ako muži, je rôzna štruktúra povolání žien a mužov. Na najnižších funkčných štruktúrach je zamestnaných viac žien ako mužov. Komplikovanú situáciu majú predovšetkým staršie ženy, ktoré majú vo veku 50 až 60 rokov oveľa nižšie pozície ako muži, ktorí sú z rôznych dôvodov uprednostňovaní pri výbere do vedúcej funkcie, spojenej s vyšším mzdovým ohodnotením. Na najvyšších pozíciách so zodpovedajúco vysokými platmi je výrazne menej žien ako mužov.

Podobná situácia diskriminácie žien pri postupe v zamestnaní bola riešená v Rakúsku prijatím Spolkového zákona o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi a o postupe žien v zamestnaní v roku 1993. Tento zákon ustanovuje garantovanie prednostného náboru kandidátok s rovnakou kvalifikáciou, kým sa dosiahne 40 % v danej funkcii, alebo na platovom stupni. Mzdová diferenciacia v odmeňovaní žien a mužov bola riešená samostatným zákonom. Univerzálne upravuje túto problematiku švédsky Zákon o rovnakých možnostiach (1992). Obsahuje pravidlá, ktoré vyžadujú od zamestnávateľov, aby aktívne podporovali zásady rovnosti na pracovisku a podporovali zladenie rodinného života a práce. Jeho najdôležitejším aspektom je podpora rovnakých možností pre ženy a mužov v profesionálnom živote. Za účelom zvýšenia šance dostať rovnaký plat za rovnakú prácu sú v zákone zakotvené sprísňujúce ustanovenia, týkajúce sa výskytu mzdovej diskriminácie. Aj napriek takejto legislatívnej podpore sú rozdiely v platoch aj naďalej akútnym problémom. Preto rakúska vláda ustanovila na vyriešenie tejto otázky príslušnú komisiu.

Pokiaľ ide o kontrolný mechanizmus v tejto oblasti, zákonná úprava je len nepriama a čiastočná. Zákonník práce v ustanovení § 270a ukladá kompetentným orgánom generálnu právomoc kontrolovať dodržiavanie pracovnoprávných predpisov. Aj keď sa na túto kontrolu vzťahuje aj dodržiavanie zákazu diskriminácie podľa pohlavia (vo väzbe na čl. 3), nie je to dostatočná úprava.

### **3.2. Rovnosť príležitostí vo verejnom a politickom živote Slovenskej republiky**

Napriek tomu, že proporcia žien a mužov v našej populácii je takmer vyrovnaná (z celkového počtu obyvateľstva Slovenskej republiky k 31. 12. 1999 tvoria ženy 51,4 % a muži 48,6 %, počet žien v populácii má miernu prevahu a za posledných 30 rokov sa zvyšoval), zastúpenie žien vo verejných funkciách Slovenskej republiky je v porovnaní s mužmi neproporčné. V posledných voľbách bolo z celkového počtu kandidátov len 16,9 % žien ku 83,1 % mužov. Skutočné zastúpenie žien a ich participácia je nízka tak v zákonodarnej, ako aj vo výkonnej zložke moci, čo môžeme považovať za prejav marginalizácie žien vo verejnom živote. V parlamente je 150 poslancov, z toho 21 žien, čo je 14 %, pričom priemer za všetky krajiny Európskej únie je 26,8 % poslankýň. Zastúpenie žien vo vláde Slovenskej republiky je rovnako nízke. Vo vláde sú 2 ženy, čo je 10 % z celkového počtu členov vlády. V komunálnej politike je pomer veľmi podobný. Zo všetkých primátorov miest bolo zvolených 6 žien, čo je 4,4 %. Zastúpenie žien medzi starostkami je o niečo lepšie, tvorí 17,5 % (viď príloha - tab. č. 1, 2, 3, 4, 5).

Participácia žien vo vrcholovej politike na Slovensku je podľa analýzy štruktúry straníckych orgánov, vykonanou Nadáciou S.P.A.C.E. nízka, platí model: čím vyššia pozícia, tým je nižší podiel žien.

Na porovnanie, politická angažovanosť žien a ich zastúpenie vo verejných funkciách v EÚ je v porovnaní so SR len v 4 krajinách nižšia, pričom najvyššie zastúpenie poslankýň v parlamente je vo Švédsku - 42,7 %.

Zastúpenie žien vo vládach EÚ je len vo dvoch krajinách nižšie (Portugalsko, Grécko), najviac žien vo vláde má Švédsko, kde z 20 členov vlády je 10 žien.

Napriek tomu, že na Slovensku neexistujú právne bariéry vstupu žien do politiky, ich zastúpenie vo verejnej činnosti, napriek ich záujmu, je nízke. Nízke zastúpenie žien vo verejnej sfére má viacero dôvodov. Predovšetkým je to determinovanosť rodinným prostredím, pričom rodina je považovaná za primárne teritórium žien a žena - politička musí sklbiť rodinné povinnosti a politickú kariéru, čo je veľmi problematické. Prejavujú sa tak zaužívané stereotypy v našej spoločnosti, ktoré zaraďujú ženu k "domácejmu krbu" a odmietajú angažované ženy - političky. Vstup ženy do politiky je tak sťažený a preto úlohou spoločnosti, nielen individuálnej rodiny, by malo byť zväziť zavedenie podporných mechanizmov, prípadne dočasných opatrení vo všeobecnej rovine.

Jedna z alternatív - zavedenie kvót - percentuálneho zastúpenia žien, ako krátkodobého mechanizmu, zabezpečujúceho participáciu žien v politických stranách, sa doteraz aplikovalo vo viacerých vyspelých demokratických krajinách (Švédsko, Francúzsko, Nórsko, Slovinsko atď.) a prinieslo zvýšené zastúpenie žien vo verejnej sfére. Príkladom je aj Island, kde bolo v Zákone o rovnakých právach zakotvené ustanovenie, že všetky orgány, komisie a podporné výbory zriadené verejnými orgánmi musia obsahovať približne rovnaký počet mužov a žien. Zákon tiež povoľuje dočasné opatrenia, niekedy označované ako "pozitívna diskriminácia" s cieľom zlepšenia postavenia žien.

Belgickým príkladom použitia kvót je Zákon o vyrovnaní účasti mužov a žien na volebných zoznamoch (1994), kde je zákonom upravená prítomnosť žien na volebných zoznamoch spôsobom, ktorý stanovuje, že na zoznamoch počet kandidátov toho istého pohlavia nemôže presiahnuť dvojtretinový limit.

V tejto súvislosti treba spomenúť Záverečný komentár Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien k prerokovaniu Východiskovej správy Slovenskej republiky k dohovoru OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. Výbor vyzval Slovenskú republiku použiť osobitné dočasné opatrenia. Odporučil vytvorenie časového harmonogramu na dosiahnutie minimálneho 30 % zastúpenia žien v politike.

### 3.3. Rodina v Slovenskej republike

Postavenie partnerov v súčasnej slovenskej rodine je charakterizované kultúrne zakotveným stereotypom, podľa ktorého starostlivosť o rodinu je tradične chápaná ako úloha žien, čo spôsobuje, že ženy môžu byť akokoľvek z formálneho hľadiska rovnoprávne, nedostávajú sa automaticky aj ich reálna rovnosť.

Z väčšiny sociologických výskumov rodiny na Slovensku vyplýva konštatovanie rozpornosti ženského sociálneho statusu, resp. jednoznačného akceptovania, alebo neakceptovania dvojitej roly žien - roly matky a roly pracovníčky. Výsledky sociologických prieskumov tiež ukázali, že vyše 80 % slovenských žien kladie rodinu na najvyššiu priečku svojich preferencií, ale to isté percento sa nechce venovať iba rodine, chce mať aj rodinu, aj pracovnú kariéru. Potvrďuje sa tým problém zosúladenia sebarealizácie v zamestnaní a zároveň v rodine. Jeho špecifickosť sa navonok prejavuje konštatovaním ťažkostí pri zosúladení role zamestnanej ženy a matky, resp. manželky (tzv. dvojité zaťaženie). Výsledky výskumov agentúry Focus z roku 1995 o spoločnej deľbe práce žien a mužov v rodine ukazujú, že ženy väčšmi uprednostňujú partnerské rozloženie povinností na oboch rodičov, mužom skôr vyhovuje, keď ťažisko zodpovednosti nesie žena. S tým sú spojené aj ťažkosti návratu do práce po materskej dovolenke, resp. ďalšej materskej dovolenke a adaptácia žien v profesii po dlhšej absencii venovanej starostlivosti o dieťa, prípadne o iného člena rodiny, čo často vedie k ich dvojitému pracovnému zaťaženiu. Dôsledkom takéhoto prístupu je akútny pocit nedostatku času, osobnej vyčerpanosti, nespokojnosti z nedokončenej práce, nenaplnených túžob a ambícií. Iným nepriaznivým dôsledkom je absencia mužskej roly v rodine a pri výchove detí. V tejto súvislosti má veľký význam tak zosúladenie roly pracovníčky a matky, ktoré spočíva nemalou mierou aj vo zvýšení ich hodnotového významu v spoločnosti, ako aj posilnenie úlohy muža v rodine.

Pre status ženy a muža v slovenskej rodine je typické:

.. neúmerne dvojité zaťaženie žien

- nerovnomerné rozdelenie rolí partnerov, resp. nízke zastúpenie muža pri starostlivosti o rodinu a výchove detí
- nesúlad pracovného a rodinného života
- nutnosť potreby reštrukturalizácie rodičovstva na báze partnerstva

Zosúladienie rodinných a pracovných povinností si vyžaduje zmenu pohľadu na tradičný model rodiny, v ktorom väčšina zodpovednosti a povinností v rodine je na pleciach ženy a úlohou muža je jej finančné zabezpečenie. Participácia muža na rodinných povinnostiach a najmä starostlivosti o deti a partnerský prístup k zabezpečeniu chodu domácnosti je jedna z možností väčšej profesionálnej sebarealizácie žien. V tejto súvislosti sa v pripravenom Návrhu koncepcie budovania systému štátnej sociálnej podpory navrhuje poskytovať rodičovský príspevok okrem iného na to isté dieťa súčasne aj druhému rodičovi, ak tento čerpá podľa Zákonníka práce rodičovskú dovolenku do troch rokov veku dieťaťa, avšak najviac na jeden kalendárny mesiac. Súčasný čerpanie rodičovského príspevku obidvoma rodičmi bude možné v priebehu celého obdobia jeho poskytovania využiť iba raz. Poskytovaním riadnej osobnej a celodennej starostlivosti obidvoma rodičmi súčasne sa celkové obdobie poskytovania rodičovského príspevku skraca o jeden mesiac. Týmto by sa zohľadnilo právo oboch rodičov na rodičovskú dovolenku. Na rozdiel od súčasného právneho stavu sa navrhuje zľúčiť poberanie rodičovského príspevku v plnej výške so súčasnou zárobkovou činnosťou rodiča. Navrhuje sa poskytovať rodičovi, ktorý vykonáva zárobkovú činnosť (bez zreteľa na jeho príjem zo zárobkovej činnosti) rodičovský príspevok v polovičnej výške. Dôvodom takéhoto návrhu je odstránenie doterajších prekážok poskytovania rodičovského príspevku rodičom, ktorým charakter práce neumožňoval prerušiť prácu, čím spravidla nevznikol nárok na rodičovský príspevok. Tento návrh súčasne umožní všetkým rodičom zvoliť si formu starostlivosti (osobnú alebo zabezpečenú inými prostriedkami) v súlade s jeho potrebami a možnosťami. Ďalším variantom, umožňujúcim pracovníkovi s rodinnými povinnosťami súčasne starostlivosť o rodinu a realizáciu v zamestnaní, je flexibilita pracovných možností a využívanie rôznych foriem pružného pracovného času. Tieto by prispeli k eliminácii neúmerného zaťaženia najmä žien, na pleciach ktorých leží väčšinou starostlivosť o domácnosť a deti. V tejto súvislosti sú právne ustanovenia v slovenskej legislatíve, upravujúce postavenie tehotnej ženy a matky na trhu práce namierené k ich zvýšenej ochrane a tzv. pozitívna diskriminácia uľahčuje zapojenie žien a matiek do pracovného procesu. Situáciu žien, ktoré sú zamestnané a súčasne majú povinnosti v rodine, v Nemecku riešili prijatím zákona pre pracujúce matky, v ktorom je stanovené, že počet odpracovaných hodín v týždni pre pracujúce matky v súkromnom a verejnom sektore by sa mal znížiť o dve hodiny, ak má matka deti vo veku 0 - 2 roky a o 1 hodinu, ak má matka deti vo veku 2 - 4 roky. Iný prístup k tejto problematike využilo Nórsko. Zriadilo inštitúciu s názvom Divízia rovnakého postavenia a rodiny a parlament prijal priority, navrhované vládou, ktoré sú hlavnými bodmi v tomto desaťročí. Jedným z nich je - rodinná politika na dosiahnutie rozdelenia povinností v starostlivosti o deti medzi mužmi a ženami. Súčasná organizácia materskej dovolenky rezervuje štyri týždne dovolenky pre otca. Podobne postupuje Švédsko, kde vládna politika v 5 - ročnom pláne definovala špecifické ciele, medzi ktoré patrí organizácia pracovného času a starostlivosti o deti tak, aby obe pohlavia mohli vykonávať platenú prácu aj rodičovské povinnosti. Môžeme konštatovať, že snahy o zosúladienie pracovného a rodinného života sú súčasťou stratégií mnohých vlád vo vyspelých demokratických krajinách.

V tomto zmysle postupovala aj Medzinárodná organizácia práce, ktorá prijala v roku 1981 Dohovor č. 156 o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a so ženami zodpovednými za rodinu. Dohovor výslovne sleduje vytvorenie pracovných príležitostí, prípadne uľahčenie prístupu k zamestnaniu a jeho vykonávanie občanom, zodpovedným za rodinu, podľa možnosti bez rozporu medzi ich povinnosťami v zamestnaní a v rodine. Slovenská republika tento dohovor zatiaľ neratifikovala. Návrh na ratifikáciu sa v súčasnosti pripravuje a gesturuje ho MPSVR SR.

Záverom konštatujeme, že napriek skutočnosti, že po roku 1989 bol princíp rovnosti príležitostí zapracovaný do viacerých právnych predpisov a odstránili sa diskriminačné aspekty z viacerých právnych noriem, rovnosť de jure sa nerovná rovnosti de facto. Legislatívne rámcovanie problematiky (aj keď stále nie je úplné a bude pokračovať) nie je pre zabezpečenie rovnosti pohlaví dostatočné. Preto je nevyhnutné prijať všeobecnú stratégiu rovnoprávnosti, sledujúcu všetky aspekty života spoločnosti, rozvinúť špecifické činnosti v oblasti vzdelania, rodiny, zdravia, práce, verejného života, atď. Za podstatné pokladáme vybudovanie komplexného legislatívneho zabezpečenia problematiky, ktorého forma bude výsledkom ďalších analýz a posúdenia možnosti vypracovania legislatívneho zámeru samostatného zákona.

Nevyhnutnosťou je aj konštituovanie vhodných inštitucionálnych mechanizmov, presadzujúcich a kontrolujúcich rovnosť príležitostí v praxi, na rôznych úrovniach a v rozličných sektoroch (kultúrnom, hospodárskom, pracovnom). Za vhodnú formu považujeme konštituovanie inštitúcie ombudsmana, ktorého existencia v SR absentuje. Ombudsman pre rovnosť zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu a pracovné podmienky, je inštitúciou, ktorej zriadenie Slovenskej republike vyplýva z Národného programu pre prijatie acquis communautaire. Jeho konštituovanie je v rámci kapitoly Sociálna politika a zamestnanosť medzi strednodobými prioritami naplánované na rok 2001. Ombudsman by bol nezávislou inštitúciou, iniciujúcou a odporúčajúcou nápravy diskriminačných skutočností v oblasti rovnosti zaobchádzania žien a mužov v pracovnoprávnom procese. Inou variantou tejto inštitúcie by bolo zriadenie ombudsmana - verejného ochrancu základných



práv a slobôd. Bol by to nezávislý orgán, oprávnený chrániť občanov, ak boli nezákonným, alebo nesprávnym úradným postupom alebo nečinnosťou orgánov verejnej správy porušené, alebo ohrozené všetky ich základné práva a slobody. Takto chápaný ombudsman by svoju činnosť nevykonával len v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov, ale v celom komplexe základných ľudských práv a slobôd. Za ďalší z významných krokov pri aplikovaní rovnosti príležitostí považujeme osvetu a vzdelávanie. Nedostatočné informácie o rovnosti pohlaví, existujúce normy a stereotypy podporujú mechanizmy, produkujúce nerovnosť. Preto by sa postupne malo zvyšovať povedomie celej spoločnosti, zamerané na stimulovanie všeobecnej citlivosti na rodové otázky, rozvoj rodovej uvedomelosti a jej uvedenie do praxe. V tejto súvislosti je dôležité realizovať prednášky, tréningové kurzy, konferencie, semináre, vypracovať vzdelávací materiál - televízne programy, informačnú literatúru, atď. Nevyhnutnou súčasťou informovanosti o rovnosti žien a mužov sú štatistiky, diferencované podľa pohlavia. Štatistiky tvoria základ pre analyzovanie rodových vzťahov a preto sú nevyhnutným nástrojom pre formulovanie dôležitých východísk a hodnotení. Zisťovanie a analýza aktuálnych informácií a problémov v danej oblasti je úlohou pre výskum. Základný výskum v rodových štúdiách môže viesť k identifikácii oblastí rodovej nerovnosti a napomáhať analyzovať mechanizmy, smerujúce k jej odstraňovaniu.

#### 4. Prístupy, princípy a ciele koncepcie

Východiskami pre tvorbu koncepcie boli výsledky sociologických výskumov a početných diskusií, záverov a odporúčaní konferencií a seminárov s medzinárodnou účasťou, dotýkajúcich sa postavenia žien a mužov v slovenskej spoločnosti, ktoré poukázali na nedostatočné dodržiavanie princípu rovnosti príležitostí v praxi a na bohaté skúsenosti so zabezpečením rovnosti vo vyspelých európskych krajinách. Súčasne sa vychádzalo:

- .. z nedostatočnej účasti zamestnávateľov a odborových organizácií na riešení problematiky
- .. z navrhovanej právnej úpravy rovnosti príležitostí žien a mužov v pracovnoprávnom procese
- .. z absencie uplatňovania rovnosti príležitostí v ostatných oblastiach verejného života spoločnosti a vo sfére rodinnej
- .. z nedostatočného inštitucionálneho zabezpečenia rovnosti príležitostí žien a mužov na všetkých úrovniach štátnej správy a samosprávy (nedostatočný monitoring, kontrola a možnosti odstránenia diskriminácie)
- .. zo stereotypného vnímania postavenia žien a mužov v spoločnosti, tradičného chápania ich sociálnych rolí
- .. z medzinárodných dokumentov, obsahujúcich princíp rovnosti príležitostí
- .. z nedostatočnej pozornosti a minimálneho záujmu o túto problematiku zo strany informačných prostriedkov, vzdelávacích inštitúcií a iných subjektov, ovplyvňujúcich kultúrne a morálne vedomie spoločnosti.

Koncepcia bola spracovaná na základe nasledujúcich princípov:

- .. ústavnosť - aplikácia rovnosti príležitostí žien a mužov je naplňaním ústavného princípu o rovnakých právach na základe pohlavia: "Základné práva a slobody sa zaručujú na území SR všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické či iné zmysľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať".
- .. gender mainstreaming - princíp gender mainstreamingu je nový spôsob presadzovania žien v oblasti rozvoja a integrácie ženských hodnôt. Presadzovanie politiky mainstreamingu obsahuje Akčná platforma štvrtej Svetovej konferencie OSN o ženách v Pekingu, ktorá vyhlásila, "že vlády a ostatní činitelia by mali presadzovať aktívnu a viditeľnú politiku verejného ponímania perspektívy pohlaví vo všetkých politických činnostiach a programoch tak, že skôr, než sú prijaté rozhodnutia, má byť vykonaná analýza ich vplyvu na ženy a mužov
- .. demokratickosť - nediskriminácia na základe pohlavia patrí medzi základné ľudské práva a ich zabezpečenie pre celú spoločnosť je atribútom demokratickosti a právneho štátu. Naplnenie reprezentatívnej demokracie tkvie aj v presadzovaní rovnakej participácie žien a mužov v politickom a verejnom živote. Pre spoločnosť je dôležitá participácia oboch pohlaví na všetkých rozhodnutiach vo všetkých úrovniach a sférach spoločenského života.

Hlavným cieľom koncepcie je

- .. aplikácia rovnosti príležitostí žien a mužov vo všetkých sférach života slovenskej spoločnosti, ako súčasť dodržiavania základných ľudských práv a slobôd. Hlavný cieľ sa bude uskutočňovať prostredníctvom čiastkových cieľov:
  - .. príprava obsahovej bázy pre iniciovanie legislatívnych zámerov
  - .. vymedzenie základných foriem a aplikačných postupov
  - .. definovanie hlavných spoločenských oblastí, v ktorých sa bude rovnosť príležitostí aplikovať
  - .. navrhnutie opatrení a odporúčaní na implementáciu princípu rovnosti príležitostí v spoločenskej praxi.
- Ciele koncepcie sa budú realizovať prostredníctvom nasledujúcich úloh, vyplývajúcich z implementácie princípu rovnosti príležitostí, zahrnutého v záveroch konferencií a summitov OSN a iných

medzinárodných organizácií a z predvstupovej stratégie Slovenskej republiky do EÚ:

- legislatívne zabezpečiť rovnosť príležitostí vo všetkých sférach života spoločnosti
- adekvátne inštitucionálne zabezpečiť rovnosť príležitostí a to na všetkých úrovniach štátnej správy a samosprávy vyšších územných celkov
- aplikovať princíp rovnosti žien a mužov v sociálno - ekonomickej oblasti a v pracovnoprávných vzťahoch.
- uplatňovať zásadu rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty pre ženy a mužov, realizovať zásadu rovnakého zaobchádzania medzi ženami a mužmi, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave, postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky
- zakotviť povinnosť zamestnávateľa vytvárať podmienky na zosúladenie pracovného a rodinného života zamestnancov. Stimulovať zamestnávateľov k vytváraniu variabilných foriem zamestnávania žien a mužov (skrátene pracovné úväzky, práca na doma)
- zabezpečiť postupné vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania vo veciach, súvisiacich so sociálnym zabezpečením, novo upraviť problematiku dôchodkového zabezpečenia/poistenia (napr. dôchodkový vek, výpočet invalidného dôchodku, odstrániť rozdielne podmienky nároku na vdovský a vdovecký dôchodok, upraviť dôchodok z dôvodu jediného zdroja príjmu, ktorý sa prednostne poskytuje vždy mužovi). Zakotviť vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaneckých systémoch sociálneho zabezpečenia
- zvýšiť účasť žien vo verejnom a politickom živote. Podporovať mimovládne organizácie v aktivitách (tréningy, semináre, vzdelávanie, osveta), zameraných na zvyšovanie záujmu žien o angažovanie sa v politickom a verejnom živote. Zaviesť krátkodobé dočasné opatrenia (kvóty) s cieľom zvýšiť percentuálne zastúpenie žien na volebných zoznamoch a nominovanie žien do vedúcich politických funkcií
- podporovať zviditeľnenie ženy ako osobnosti s vlastnými cieľmi a možnosťami sebarealizácie. Prostredníctvom masmediálnej politiky odbúravať stereotypný pohľad na postavenie ženy v spoločnosti, zobrazovať ženu ako osobnosť s vlastnými záujmami a cieľmi
- zmeniť tradičné rodové nazeranie na rodinu a postavenie partnerov v rámci rodiny. Posilniť úlohu muža pri starostlivosti o deti. Podporiť výskum neplatennej domácej práce a vyvinúť aktivity na jej spoločenskú akceptáciu. Dosiahnuť započítavanie ekonomickej hodnoty domácej práce do hrubého domáceho produktu. Iniciovať celospoločenskú diskusiu na túto tému.

Finančné zabezpečenie Koncepce rovnosti príležitostí žien a mužov nie je možné exaktne vyjadriť. Konštituovanie inštitúcie ombudsmana pre rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu a pracovným podmienkam a jeho nároky na štátny rozpočet vyjadruje priložená tabuľka. Táto vyjadruje i finančnú náročnosť prípravy a účasti Slovenskej republiky v V. strednodobom akčnom programe EÚ pre rovnosť príležitostí mužov a žien.

Predpokladané finančné zabezpečenie

#### inštitúcie ombudsmana a V. strednodobého akčného programu rovnosti príležitostí EÚ

Pracovná skupina	Počet pracovníkov	Finančné potreby						
		Administratívne kapacity				Inštitúcie		
		Mzdy	Výdavky na kvalifikáciu	Preklady	Ostatné	Mat.-tech. zabezpeč.	Nehnutelnosti	Ostatné
Gestor								
	V. SAP EÚ *							
skutočnosť	0							
2000 požiadavka	0							
rozdiel	0							
2001								2 500 000 **
2002								
2003								
Nová inštitúcia								
	ORZ ***							

	skutočnosť	0							
2000	požiadavka	0							
	rozdiel	0							
2001		5	840 000	250 000	150 000	50 000	400 000	500 000	0
2002		7	1 320 000	250 000	100 000	50 000	200 000	500 000	0
2003		7	1 320 000	250 000	100 000	50 000	200 000	500 000	0

\* V. strednodobý akčný program EÚ pre rovnosť príležitostí pre mužov a ženy

\*\* V. strednodobý akčný program EÚ pre rovnosť príležitostí pre mužov a ženy  vstupenka SR

\*\*\* Ombudsman pre rovnaké zaobchádzanie v prístupe k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu, ako aj pracovných podmienkach + 7 osôb

## 5. Opatrenia a odporúčania na realizáciu koncepcie rovnosti príležitostí

### Opatrenia a odporúčania na aplikáciu rovnosti príležitostí v oblasti trhu práce

1. Zabezpečiť komplexnosť a systematickosť vo vypracúvaní a aktualizovaní zoznamu prác a pracovísk zakázaných ženám, tehotným ženám, mladistvým pracovníkom a matkám do 9 mesiacov po pôrode

Z: MZ SR, MPSVR SR

T: 30.4. každoročne

2. V spolupráci s AZZZ SR a KOZ SR zabezpečiť realizáciu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty

Z: Národný inšpektorát práce

T: 30.4. každoročne

3. V spolupráci s KOZ SR zabezpečiť kontrolu dodržiavania rovnosti odmeňovania žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty

Z: Národný úrad práce

T: 30.4. každoročne

4. Rozširovať možnosti uplatnenia žien vo vedúcich funkciách a pravidelne ich vyhodnocovať

Z: ministerstvá a ostatné ústr.

orgány štátnej správy

T: 30.4. každoročne

5. V spolupráci s AZZZ SR a KOZ SR vytvoriť podmienky pre zamestnávanie žien a mužov starajúcich sa o deti a odkázaných členov rodiny a uľahčiť ich návrat do práce, zvyšovaním ich kvalifikácie, rekvalifikácie a poradenstvom pri prechode na samostatnú zárobkovú činnosť. Stimulovať zamestnávateľov k vytváraniu väčších možností a využívania práce na čiastočný úväzok, práce na doma, dočasnej práce a rôznych druhov variabilných pracovných režimov

Z: MPSVR SR, Agentúra pre rozvoj

malého a stredného podnikania

T: 30.4. každoročne

6. Dbáť na dôsledné zabezpečenie rovnosti príležitostí žien a mužov v pripravovanej legislatívnej úprave dôchodkového poistenia (dôchodkový vek, výpočet invalidného dôchodku, odstránenie rozdielných podmienok nároku na vdovský a vdovecký dôchodok, úprava dôchodku z dôvodu jediného zdroja príjmu, ktorý sa prednostne poskytuje vždy mužovi)

Z: MPSVR SR

T: 2001

7. Podporovať kreovanie inštitútu ombudsmana - verejného ochrancu základných práv a slobôd (v zmysle novely Ústavy SR)

<http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page.php?id=718&sID=65ee4c028887d4d1bb8fbc8686fc91d>

Z: MS SR  
T: 2001

8. Zabezpečiť každoročné vykonávanie auditu "Rodina a práca", zameraného na oceňovanie zamestnávateľov ústretových k rodine

Z: MPSVR SR  
T: 30.4. každoročne

9. Podporovať v spolupráci AZZZ SR, KOZ SR, aby Generálna dohoda a kolektívne zmluvy obsahovali opatrenia na zosúladenie práce a rodinného života a na zabezpečenie rovnosti príležitostí v zamestnaní

Z: MPSVR SR T: 30.4. každoročne

10. Podporovať projekty na pozdvihnutie postavenia vidieckych žien a mužov a žien a mužov s menšími rozvojovými šancami

Z: MPSVR SR, MP SR, MH SR  
T: 30.4. každoročne

#### Opatrenia a odporúčania na aplikáciu rovnosti príležitostí v oblasti verejného a politického života

11. Podporiť modifikovanie zákona o politických stranách a zákona o voľbách tak, aby zabezpečili zastúpenie žien v politike a politických stranách, napríklad zavedením kvót a iných krátkodobých dočasných opatrení

Z: MV SR  
T: 2001

12. Podporovať záujem a aktívnu účasť žien v angažovaní sa vo verejnom živote prostredníctvom seminárov a osvetových aktivít

Z: MPSVR SR, MK SR  
T: 30.4. každoročne

#### Opatrenia a odporúčania na aplikáciu rovnosti príležitostí v rodine

13. V súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života rozširovať a skvalitňovať poskytovanie sociálnych služieb, zameraných na starostlivosť o deti, starých ľudí a ľudí s rôznymi typmi postihnutia, aby bola odbremenená rodina v prípade nadmerného zaťaženia starostlivosťou o uvedené osoby

Z: KÚ, OÚ  
T: k 30. 4. každoročne

14. Vypracovať národnú stratégiu na elimináciu násilia páchaného na ženách a v rodinách

Z: MPSVR SR, Rada vlády SR pre  
prevenciu kriminality  
T: 2002

15. Podporovať zriaďovanie zariadení pre obeť domáceho násilia v rámci novelizácie Zákona o sociálnej pomoci

Z: MPSVR SR, MV SR  
T: 2002

16. Doplniť platné právne predpisy z oblasti eliminácie domáceho násilia, sexuálneho obťažovania a obchodu s ľudskými bytosťami

Z: MS SR  
T: 2001

<http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page.php?id=718&sID=65ee4c028887d4d1bb8fbcd8686fc91d>

17. Zabezpečiť realizáciu výcvikových programov na zvyšovanie vnímavosti voči rodovo podmienenému násiliu pre policajtov, prokurátorov, sudcov, sociálnych pracovníkov a lekárov  
Z: MS SR, MV SR, MPSVR SR  
T: k 30. 4. každoročne

18. Vo všetkých štatistikách o trestných činoch špecifikovať pohlavie páchatelov a obeť a ich vzájomného vzťahu, v záujme uľahčenia identifikácie rodovo podmieneného trestného činu

Z: MV SR T: k 30.4. každoročne

#### Ostatné opatrenia a odporúčania na aplikáciu rovnosti príležitostí vo všetkých oblastiach spoločenského života

19. Zintenzívniť spoluprácu s medzinárodnými organizáciami v oblasti rovnosti príležitostí  
Z: MPSVR SR, MZ SR T: k 30. 4. každoročne

20. Monitorovať a minimalizovať obchodovanie so ženami, vrátane informácií o počte obetí a následnom postihu páchatel'a  
Z: MV SR, MS SR  
T: k 30. 4. každoročne

21. Podporovať vzdelávacie programy v oblasti plánovania rodičovstva a sexuálneho partnerstva, prostredníctvom projektov Phare a iných projektov

Z: MPSVR SR, MZ SR, MŠ SR  
T: k 30. 4. každoročne

22. Navrhnuť doplnenie učebných osnov o problematiku rodovej rovnosti a nediskriminácie na základe pohlavia, odstrániť používanie rodových stereotypov zo školských osnov  
Z: MŠ SR  
T: 2001

23. Podporovať programy celoživotného vzdelávania o rodovú problematiku a rovnosť príležitostí  
Z: MPSVR SR, MŠ SR  
rezortné vzdel. inštitúcie  
T: k 30. 4. každoročne

24. Zabezpečovať informovanosť vedúcich zamestnancov štátnej správy (ministerstiev a ostatných ústredných orgánov štátnej správy, krajských a okresných úradov) a predstaviteľov samosprávy o problematike rovnosti príležitostí žien a mužov, prostredníctvom školení, seminárov, tréningov  
Z: MPSVR SR  
T: k 30. 4. každoročne

25. Zapájať do osvetových aktivít o rodovej rovnosti občianske združenia a mimovládne inštitúcie a podporovať ich angažovanosť

Z: MPSVR SR, KÚ  
T: priebežne

26. V rámci Národného programu podpory zdravia podporovať projekty zamerané na reprodukčné zdravie a prevenciu nádorových ochorení  
Z: MZ SR  
T: k 30. 4. každoročne

27. Začleniť problematiku domáceho násillia a obchodovania so ženami a deťmi do vyučovacích osnov na druhom stupni základných škôl a na stredných

<http://www.employment.gov.sk/mpsvrsr/internet/home/page.php?id=718&sID=65ee4c028887d4d1bb8fbc8686fc91d>

školách  
Z: MŠ SR  
T: 2002

28. Pripraviť podmienky na realizáciu V. strednodobého akčného programu Európskej únie pre rovnosť príležitostí žien a mužov

Z: MPSVR SR  
T: 2000 - 2001

29. Iniciovat' vedenie agendy rovnosti príležitostí na ministerstvách a ústredných orgánoch štátnej správy, krajských úradoch, okresných úradoch

Z: MPSVR SR  
T: 2001

30. V spolupráci s MZV SR pripraviť podklady vo veci ratifikácie dohovoru MOP č. 156 - o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami zodpovednými za rodinu  
Z: MPSVR SR T: 2001

31. Zabezpečiť prostredníctvom výskumných inštitúcií MPSVR SR systematické monitorovanie a výskum v oblasti

- .. dodržiavania princípu rovnosti príležitostí v zamestnaní, vo vzdelávaní, v sociálnom zabezpečení a pod.
- .. postavenia ženy v rodine, zosúladenia jej pracovných a rodinných povinností
- .. postavenia ženy a muža na trhu práce
- .. zastúpenia žien a mužov vo verejných funkciách
- .. postavenia muža v rodine, trendy a charakter zmien jeho statusu v porovnaní s vybranými krajinami sveta
- .. ekonomického a spoločenského hodnotenia neplatenej práce a v oblasti starostlivosti o rodinu a deti
- .. sledovanie najnovších trendov v oblasti rovnosti príležitostí

Z: MPSVR SR, VÚPSVR,  
Medzinárodné stredisko  
pre štúdium rodiny  
T: 2001 - 2005