



ANNALES SCIENTIA POLITICA

VOLUME 13, NUMBER 1, 2024

ANNALES SCIENTIA POLITICA

Vol. 13, No. 1, 2024

LECHMAN, S.: Gender equality and active measures on the labor market. *Annales Scientia Politica*, Vol. 13, No. 1 (2024), pp. 51 – 56

SILVIA LECHMAN

Institute of Political Science
Faculty of Arts
University of Prešov
Slovak Republic
E-mail: silvia.lechman@smail.unipo.sk

Abstract:

On the basis of the analysis carried out, the fundamental purpose of the present article is to demonstrate to the reader the elementary essence of gender policy and at the same time to highlight the effective solutions implemented on the basis of the projects implemented by the European Structural and Investment Funds. The central object of the paper is the labour market, which is characterised by certain barriers directly related to the feminisation of poverty, which also stems from the unequal position of women in the labour process. Following the analysis of the undesirable situation, the author will present the reader with the potential of the implementation of the funds allocated for the implementation of the projects in question. Finally, on the basis of the analysis carried out, the paper illustrates good practice with an example from one of the EU Member States.

Keywords:

Conflict, gender equality, labour market, measures, projects.

RODOVÁ ROVNOSTĚ A AKTÍVNE OPATRENIA NA TRHU PRÁCE

SILVIA LECHMAN

Institute of Political Science
Faculty of Arts
University of Prešov
Slovak Republic
E-mail: silvia.lechman@smail.unipo.sk

Abstract:

On the basis of the analysis carried out, the fundamental purpose of the present article is to demonstrate to the reader the elementary essence of gender policy and at the same time to highlight the effective solutions implemented on the basis of the projects implemented by the European Structural and Investment Funds. The central object of the paper is the labour market, which is characterised by certain barriers directly related to the feminisation of poverty, which also stems from the unequal position of women in the labour process. Following the analysis of the undesirable situation, the author will present the reader with the potential of the implementation of the funds allocated for the implementation of the projects in question. Finally, on the basis of the analysis carried out, the paper illustrates good practice with an example from one of the EU Member States.

Keywords:

Conflict, gender equality, labour market, measures, projects.

vaná verejnosťou ako „post feministická doba“ v zmysle, že rovnosť hlavne v spoločnosti EÚ bola dosiahnutá predovšetkým z dôvodu, že ženy a muži majú rovnaké práva, napríklad ako právo voliť a byť volený. Uvedený argument nie je adekvátny, pretože v spoločnosti rezonujú témy, ktoré pretrvávajú z dlhodobého hľadiska, sú stále aktuálne a prispievajú k prehĺbovaniu rodovej nerovnosti. V tomto zmysle môžeme považovať cieľ dosiahnuť rodovú rovnosť v spoločnosti ako ambíciu a rodová nerovnosť je permanentne pretrvávajúci a aktuálny stav.

Disharmónia medzi kariérou a rodinou na pracovnom trhu

Pojem rod v kontexte rodovej rovnosti je vo verejnom priestore žiaľ neprimerane vnímaný a determinovaný ako rovnosť z biologického hľadiska, pričom pri presadzovaní rodovej rovnosti pojem rod poukazuje na spoločenský, historický, sociálny a kultúrny kontext. Rovnosť príležitostí je v uvedenom smere koncept, prostredníctvom ktorého sa môže zlepšiť postavenie žien, napríklad v oblasti trhu práce, v pracovnom v procese a v konečnom dôsledku zvýši úroveň spoločnosti ako takej.

Zo zákonodarného hľadiska má Slovensko efektívne nastavený legislatívny systém vo

Úvod

Problematika rodovej rovnosti, resp. feminizmus ako ideológia, je aktuálne tiež označo-

vzťahu k rodovej rovnosti, napriek tomu vo väčšine prípadov sa v bežnej praxi uplatňujú jednotlivé mechanizmy iba z formálneho hľadiska. Nízky záujem a orientácia v problematike rodovej rovnosti zo strany relevantných osôb z politického a legislatívneho prostredia negatívne ovplyvňuje spoločenskú klímu, a aj preto je agenda rodovej rovnosti často degradovaná zo strany spoločnosti. Z dôvodu nízkej informovanosti, nedostatočného záujmu verejnosti a absencii opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života, majú ženy nižšie šance uplatniť sa na pracovnom trhu a dosahovať kariérne výsledky v pracovnom procese. Faktom je, že v súčasnosti ženy zastávajú v spoločnosti lepšie postavenie ako v minulosti, avšak zdanlivo lepšia situácia na pracovnom trhu nie je dostatočná a ženy čelia každodenným problémom ako ekonomická nerovnosť, sektorová segregácia, rodovo mzdové rozdiely, sexuálne obťažovanie a diskriminácia na pracovisku.

Rodová rovnosť na pracovisku je jednou z aktuálnych tém, ktorou sa zaoberajú aj rôzni aktéri s cieľom podporiť túto oblasť prostredníctvom rozmanitých opatrení. Predmetom záujmu zainteresovaných aktérov je fakt, že ženy majú horšiu štartovaciu pozíciu pri uplatnení na trhu práce a dosahovaní kariérnych úspechov, vďaka ktorým by mohli potencionálne získať a pôsobiť v odvetviach, ktoré sú perspektívne a lepšie platovo ohodnotené. Konflikt medzi prácou a rodinou sa prejavuje napríklad vo vyššom manažmente, pre ktorý sú typické aktivity týkajúce sa reprezentatívnej funkcie, ekonomických a politických rozhodovacích činností, v ktorom pôsobia zamestnanci najmä mužského pohlavia. Stredný a nízky manažment, ktorý sa vyznačuje hlavne systematickou a náročnou prácou, je z pohľadu rodovej rovnosti vyrovnanejší. Zaužívané rodové stereotypy na Slovensku predstavujú zásadný problém pri presadzovaní rodovej politiky v rámci firemnej kultúry, ktorú zamestnávateľia často považujú za odchýlku od normy. Tradičná deľba práce v domácnosti udáva trend aj na pracovnom trhu, kedy zamestnávateľia sú skeptickí ohľadom zavádzania opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na svojom pracovisku.

Ambície týkajúce sa dosahovania kariérnych úspechov zo strany žien sú obmedzené z dôvodu, že ženy sú vystavené skutočnosti,

kedy si musia zvoliť medzi kariérou a rodinou. Častokrát sú materstvo a rodinné povinnosti vnímané ako prekážky pri dosahovaní kariérnych úspechov. Bariéry v podobe tradičnej deľby práce v domácnosti, nízkej úrovni sociálnych služieb a pracovný trh vo všeobecnosti podporujú konflikt medzi prácou a rodinou, ktorý je vnímaný v spoločnosti ako „problém žien“. Tradicionalistický charakter Slovenska, absencia, či nedostatok služieb pre rodiny s malými deťmi, prevaha rodinnej starostlivosti delegovanej na ženy patria medzi ďalšie aspekty vplývajúce na slabú podporu rodovej rovnosti. Zlepšiť situáciu je možné aj vďaka osvete prostredníctvom informovania strategických subjektov, ktoré majú výrazný dosah na ovplyvnenie aktuálnej atmosféry vo verejnom a súkromnom živote. Jednotlivé problémy sa dajú odstrániť pomocou opatrení, ako napríklad prostredníctvom zvyšovania povedomia o vlastných právach, eliminácie sektorovej segregácie, zosúladenia rodinného a pracovného života. Ekonomická rovnosť, pracovné benefity alebo flexibilné formy práce patria tiež medzi efektívne nástroje rodovej politiky.

Na základe vykonania množstva štúdií a zo skúseností z iných krajín je známa existencia množstva opatrení, ktoré by vedeli neziaduci stav v spoločnosti odstrániť. Základom pre intenzívnejšie uplatňovanie rodových opatrení je správna interpretácia rodovej politiky vo verejnom priestore s cieľom zvýšiť povedomie a záujem spoločnosti o danú problematiku a poukázať na jej výhody z ekonomického, politického a sociálneho hľadiska.

Perspektíva inovačných projektov EÚ na transformáciu pracovného trhu

Európa je miesto, kde ženy majú možnosť uplatniť svoje práva, ale aj napriek tomu, sa nevyužívajú naplno. Zo strany politických činiteľov na úrovni EK je požiadavka na efektívnejšie využívanie finančného mechanizmu, na základe ktorého by sa mohli intenzívnejšie realizovať podporné opatrenia rodovej rovnosti. Implementácia Európskych štrukturálnych a investičných fondov (ďalej aj ako „EŠIF“) predstavuje účinný a efektívny mechanizmus, využitím ktorého je reálna šanca zabezpečiť primerané postavenie žien v súkromnom a pracovnom živote. Z uvedeného dôvodu sa EÚ snaží prostredníctvom výdavkových pro-

gramov, ktoré sú financované z Európskeho sociálneho fondu (ďalej aj ako „ESF“) zlepšiť podmienky pre ženy v súkromnom a pracovnom živote.

Európsky sociálny fond je nástroj na dosahovanie priaznivých výsledkov v oblasti rodovej rovnosti prostredníctvom rôznych činností. Projekty, ktoré sa realizujú v regiónoch EÚ sú zamerané na špecifické potreby a ženám poskytujú možnosť získať nové príležitosti, zručnosti a rekvalifikácie v požadovaných oblastiach. Aktéri na úrovni EK na základe možnosti financovania a individuálnej pomoci motivujú ženy tiež k samostatnej činnosti formou podnikania, alebo zvyšujú atraktivnosť digitálneho odvetvia. Platforma *WEgate* vznikla práve s cieľom zvýšiť záujem žien o podnikateľskú činnosť a predstavuje kontaktné miesto pre ženy, ktoré podnikajú alebo majú záujem podnikat, v rámci ktorého môžu získať cenné informácie ohľadom odbornej prípravy, mentorovania a financovania (Európska komisia 2020). Z uvedeného vyplýva, že jeden z hlavných cieľov výdavkových programov financovaných z EŠIF je znížiť segregáciu na trhu práce z dôvodu pohlavia a podporiť zosúladenie pracovného a súkromného života.

Na Slovensku vo väčšine prípadov stále pretrváva trend, ktorý sa týka konfliktu medzi prácou a rodinou, kedy si musia ženy zvoliť medzi kariérou alebo rodičovskými povinnosťami. Na základe implementácie finančných nástrojov z EŠIF je možné aplikovať efektívne a účinné nástroje na dosiahnutie predmetnej kompatibility na Slovensku, napríklad formou poradenstva, inovatívnych prístupov, flexibilných foriem práce a dostupných služieb starostlivosti o dieťa. Realizované projekty podporujúce rodinnú politiku na lokálnej úrovni prostredníctvom daných opatrení predstavujú efektívny nástroj na odstránenie bariér na pracovnom trhu a v pracovnom procese. Efektívne a účinné využívanie EŠIF pri presadzovaní jednotlivých opatrení verejnými a súkromnými inštitúciami na základe spolupráce medzi relevantnými aktérmi z politiky, administratívy, firiem a organizácií majú potenciál zvýšiť úroveň lokálnych sietí a kvalitu života jednotlivých sociálnych skupín.

Opatrenia vo forme, ako zakladanie miestnych aliancií pre rodiny, projekty presadzujúce personálnu politiku zameranú na ústretovosť k rodinám vo všetkých oblastiach života, majú

pozitívny vplyv na pracovný a súkromný život zamestnancov a na ekonomickú výkonnosť firiem v podobe nízkej fluktuácie, motivácie a kvality zamestnancov. Medzi efektívne a účinné nástroje jednotlivých opatrení môžeme napríklad zaradiť: flexibilné formy práce, dostupné a kvalitné služby starostlivosti o dieťa, zriadenie firemných škôlok a i. Potenciálna spolupráca a koordinácia jednotlivých opatrení medzi samosprávou a súkromnými spoločnosťami predstavuje efektívny a účinný mechanizmus na dosiahnutie vyššej životnej úrovne regiónov. Miera zamestnanosti a úroveň lokálnych sietí priamo súvisí s rodinnou politikou, prostredníctvom ktorej si miestne samosprávy udržiavajú vysokú životnú úroveň a vďaka pôsobeniam odborníkov a špecialistov v danom kraji predstavujú pre investorov atraktívne miesto.

Pozitívnym príkladom je realizácia národného projektu zameraného na zosúladenie rodinného a pracovného života, prostredníctvom ktorého sa implementovali finančné prostriedky zamestnávateľom, ktorí požiadali o príspevok na vytvorenie pracovných podmienok zohľadňujúcich rodové hľadisko.

Príklady dobrej praxe z Nemecka

Projekt v Nemecku s názvom „Lokálne združenie pre rodinu“ je orientovaný na vytvorenie lepších pracovných podmienok pre pracujúcich rodičov, prostredníctvom podpory lokálnych sietí. O úspešnosti realizácie projektu svedčí aj reálna situácia v Nemecku, kde existuje viac ako 600 daných združení pre rodiny. V rámci jednotlivých aliancií sa riešia problémy na miestnej úrovni, ktorým čelia pracujúci rodičia, nie len ženy (Letocha, 2017, s. 12). Konkrétne na príklade z mesta Wolfsburg je preukázateľné, že jedným z hlavných elementov komunálnej politiky sú „Lokálne združenia pre rodinu“. V meste Wolfsburg sídli automobilka Volkswagen, ktorá zamestnáva cez 120 000 zamestnancov. Na základe pro-rodinného prístupu a podpory mladých rodín zo strany samosprávy pribúda cca. 3 000 obyvateľov ročne. Realizované iniciatívy vyplývajú z konkrétnych potrieb sociálnych skupín s hlavným cieľom zvyšovať efektivitu a prínos pre danú komunitu. Pri presadzovaní efektívnych, účinných a účelných opatrení je kľúčová infraštruktúra, pro-rodinne orientovaná komunita a sa-

mospráva. Rodinná politika dôležitá a prierezová téma, nielen počas realizácie projektu v obmedzenom období, avšak musí sa stať jedným z hlavných pilierov v spoločnosti (Mohrs, 2017, s. 15-19).

Dôležitým aspektom počas implementácie opatrení rodovej rovnosti zamerané na rodinnú politiku je postavenie a postoj relevantných politických aktérov v Nemecku. Konštruktívny prístup spolkového ministerstva pre rodinu, seniorov, ženy a mládež je strategický, v zmysle kreovania povedomia vo verejnom priestore. Napríklad na webovej stránke spolkového ministerstva sú špecifikované údaje od všeobecných informácií, až po konkrétnu činnosť jednotlivých lokálnych združení pre rodinu, v rámci celej krajiny a zároveň vyzýva eventuálne subjekty pre prácu v aliancii (Lokale Bündnisse für Familie, 2022). Aliancie spolupracujú s rôznymi partnermi z politiky, administratívy, firiem a organizácií realizujú projekty podporujúce miestnu rodinnú politiku. Pre potenciálnych aktérov je na webovom sídle spolkového ministerstva dostupná smernica s názvom „Miestna aliancia pre rodinu“ s účelom založenia aliancie (Lokale Bündnisse für Familie, 2011). V zmysle smernice je základom úspešnej aliancie dobrý nápad, pestrá zmes aktérov z biznisu, politiky a spoločnosti, sieťová štruktúra a nástroje, ktoré sú prispôbené podmienkam konkrétnej komunity. Ďalej spolkové ministerstvo ponúka komplexný systém v podobe praktických informácií o činnostiach a výsledkoch jednotlivých združení v rámci celého Nemecka až po metodické výklady. Príkladom je vedecká štúdia prof. dr. Jutta Rumpovej, riaditeľky Inštitútu pre zamestnanosť v Ludwigshafene a prof. dr. Helmut Schneiderovej, vedúcej výskumného centra „Personálna politika zameraná na rodinu“ pôsobiacej aj na Steinbeis School of Management and Innovation v Berlíne. Profesorka Rumpová je odborníčka v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a spolu s profesorkou Schneiderovou sa spolupodieľali na tvorbe 8. správy o rodine Spolkového ministerstva pre rodinu, seniorov, ženy a mládež. Profesorka Schneiderová sa zamerala na ekonomickú argumentáciu v rámci vzťahov medzi firmami a rodinami. Rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom považuje v Nemecku až 96,1% zamestnancov s deťmi ako jeden z dôležitých faktorov, ktorý do znač-

nej miery ovplyvňuje atraktivitu zamestnávateľa. Dôležitú úlohu v rámci presadzovania rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom zohrávajú rámcové podmienky, infraštruktúra a pro-rodinne orientovaná kultúra firmy. Ekonomická výkonnosť a pozitívne ekonomické efekty firiem, sú dôležitým nástrojom a argumentom pri presadzovaní personálnej politiky ústretovej k rodinám. Na základe daných skutočností je táto štúdia zameraná na výhody modernej personálnej politiky ústretovej k rodinám a návratnosť kompatibility (Lokale Bündnisse für Familie, 2016).

V Nemecku je daná problematika vnímaná ako ekonomické rozumné riešenie, s ktorou sa zaoberajú aj relevantné osoby v rámci sociálnej a hospodárskej politiky. V predchádzajúcom období hlavným aktérom v rámci presadzovania zosúladenia rodinného a pracovného života boli predovšetkým matky, ale nová kompatibilita je zameraná na širšie spektrum cieľovej skupiny. Presadzovanie doterajších opatrení, ktoré sú orientované na zosúladenie pracovného a rodinného života, sú na základe ekonomických prieskumov účinné, účelné a efektívne. Matky počas materstva, sú produktívnejšie a majú väčší záujem sa vrátiť do práce skôr na čiastočný úväzok, na základe čoho ne strácajú svoju kvalifikáciu. Spoločnosť sa vyvíja a v Nemecku prevládajú nové trendy, medzi ktoré patrí aj napríklad „Generácia Y“; ide o mladých odborníkov do 30 rokov, ktorých potreby treba zohľadniť v rámci novovznikajúcich opatrení. Medzi opatrenia klasickej kompatibility patria: čiastočný pracovný úväzok, práca z domu (*home office*), poradenstvo, starostlivosť o deti mimo pracoviska, pohotovostná starostlivosť, služby súvisiace s domácnosťou a domáca starostlivosť o deti, ktoré sú orientované na cieľovú skupinu matiek, poprípade otcov.

Situácia v Nemecku je v porovnaní so slovenskou realitou v inej dimenzii, keďže k uplatňovaniu rodového hľadiska sa v Nemecku pristupuje z pohľadu riešenia ako spoločenského problému. V Nemecku je spoločnosť k presadzovaniu rodových nástrojov v podobe podpory kompatibility rodinného a pracovného života pozitívne naklonená, pretože si uvedomuje pozitívny vplyv na ich miestnu samosprávu ako posilnenie obchodného a spoločenského miesta v jednotlivých lokalitách. Z pohľadu získaných informácií faktom je, že presadzovanie opatrení na podporu

zosúladienia rodinného a pracovného života nie je len v záujme žien, resp. súkromných osôb, ale mal by byť v záujme rovnako verejných inštitúcií a súkromných spoločností.

Záver

Rodová nerovnosť v spoločnosti pretrváva vďaka rôznym faktorom, medzi ktoré patria často spomínané rodové stereotypy, ktoré predstavujú z historického kontextu zaužívané spoločenské normy uplatňované prostredníctvom sociálnych rolí jednotlivcov. Adekvátna interpretácia problematiky rodovej rovnosti v zmysle historického, kultúrneho a sociálneho kontextu môže pozitívne ovplyvniť spoločnosť a poukázať na potenciál predmetnej témy. Vyššou mierou využívania EŠIF je vyšší predpoklad na zlepšenie situácie žien na pracovnom trhu a v pracovnom procese, na základe čoho sa zvýši úroveň lokalít a sociálnej skupiny vo všeobecnosti. Informovanosť jednotlivých komunit a ich záujem o danú problematiku na základe atraktivity využívania EŠIF môže pozitívne vplývať na odstránenie rodových stereotypov na pracovnom trhu, v pracovnom procese a v konečnom dôsledku aj v súkromnom živote. Dôležité je zdôrazniť správny účel a zmysel realizovaných projektov a poukázať na primeraný význam a na negatívny vplyv dezinformácií.

Literatúra

- Európska Komisia. (2020). Aktuálna téma akcia EÚ zameraná na ženy. <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/women/sk/>
- Klimáčková, A. (2017). Skúsenosti z Nemecka a možnosti realizácie programu zosúladovania pracovného a rodinného života na Slovensku. In Seyferth, A., & Tiefenbacher, B. (eds.). *Zosúladovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami* (s. 20-23). Friedrich Ebert Stiftung.
- Letocha, E. A. (2017). Programy na zosúladienie pracovného a rodinného života v Nemecku. In Seyferth, A., & Tiefenbacher, B. (eds.). *Zosúladovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami* (s. 11-14). Friedrich Ebert Stiftung.
- Lokale Bündnisse für familie. (2011). In fünf Schritten zur Gründung eines Lokalen Bündnisses für Familie. https://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/lbfff/Praxis-Infothek/Leitfaden_In_fuenf_Schritten_zur_Gruendung_eines_Lokalen_Buendnisses_fuer_Familie_01.pdf
- Lokale Bündnisse für familie. (2016). Renditepotenziale der NEUEN Vereinbarkeit. https://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/fileadmin/lbfff/Praxis-Infothek/Studie_BWL.pdf
- Lokale Bündnisse für familie. (2022). Im Einsatz für Familien und Unternehmen vor Ort. <https://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de/im-einsatz-fuer-familien-vor-ort.html>
- Mohrs, K. (2017). Zosúladienie súkromného a pracovného života – osvedčené postupy z Wolfsburgu. In Seyferth, A., & Tiefenbacher, B. (eds.). *Zosúladovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami* (s. 15-19). Friedrich Ebert Stiftung.
- Porubánová, S. (2017). Zosúladovanie pracovného, rodinného a osobného života – situácia a výzvy v Slovenskej republike. In: In Seyferth, A., & Tiefenbacher, B. (eds.). *Zosúladovanie pracovného a rodinného života ako nástroj na zvýšenie miery zamestnanosti osôb s rodinnými povinnosťami* (s. 8-10). Friedrich Ebert Stiftung.
- Turkovič, Z. (2021). Rodičia na trhu práce: Zosúladovanie pracovného a rodinného života (Vol. 2). Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- Rodová rovnosť (2020). Seminár o rodovej rovnosti v eurofondoch. <https://www.gender.gov.sk/seminar-o-rodovej-rovnosti-v-eurofondoch/>
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. (2022). Ideme do regiónov: Verejné konzultácie o rodovej nerovnosti na pracovisku. <https://www.snslp.sk/aktuality/ideme-do-regionov-verejne-konzultacie-o-rodovej-nerovnosti-na-pracovisku/>
- Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. (2022a). Aj ekonomické násilie je násilie. <https://www.snslp.sk/aktuality/aj-ekonomicke-nasilie-je-nasilie/>

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. (2022b). Rodová rovnosť na pracovisku má stále priestor na zlepšenie. <https://www.snslp.sk/aktuality/rodova-rovnost-na-pracovisku-ma-stale-priestor-na-zlepsenie/>

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. (2019a). Opis: Národný projekt: Zosúladienie rodinného a pracovného života. https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/SESF/Opis_NP_NP_Zosuladienie_RaP_zivot_a.pdf

Úrad práce, sociálnych vecí a rodiny. (2019b). Oznámenie o možnosti predkladania žiadostí o poskytnutie finančného príspevku na podporu vytvárania pracovných miest pre UoZ, v rámci národného projektu "Zosúladienie rodinného a pracovného života".

https://www.upsvr.gov.sk/buxus/docs/KGR/narodne_projekty/Zosuladienie_rod_a_prac_zivota/Oznamenie_NP_ZRaPZ_Aktualizacia_4.pdf