

**ASPEKT** ®  
knižná edícia

Autorky a autor: Jarmila Filadelfiová, Oľga Gyárfášová,  
Lubica Kobová, Oľga Pietruchovej, Martin Slosiarik;  
monitoring médií spracovala Zuzana Kostovčíková  
Editorka: Jana Cviková  
Zodpovedné editorky radu Aspekty: Jana Cviková, Jana Juráňová  
Jazyková redaktorka: Juliana Szolnokiová

Vydalo Zájumové združenie žien Aspekt

Mýtna 38, 811 07 Bratislava,

tel.: 02/5262 4621

aspekt@aspekt.sk

www.aspekt.sk

roku 2007 ako svoju 85. publikáciu a 8. publikáciu radu *Aspekty*.

**Publikácia vyšla vďaka podpore nadácie Heinrich Böll  
Stiftung v rámci Regionálneho programu  
pre ženy v strednej Európe.**

 HEINRICH BÖLL STIFTUNG

Obálka a grafická úprava: Jana Sapáková

Copyright © ASPEKT, autorky a autor 2007

Cover design © Jana Sapáková 2007

Tlač VALEUR, s.r.o., Dunajská Streda

Prvé vydanie

ISBN 978-80-85549-76-8

EAN 9788085549768

# aká práca, taká pláca?

**aspekty**

rodovej nerovnosti  
v odmeňovaní

EDITORKA:

jana cviková

**ASPEKT**  




Jana Čviko <b>v</b> á: Aká práca, taká pláca?   <i>Editoriál</i> .....	7
Jarmila Filadelfio <b>v</b> á: Rodová priepasť   <i>Čo (ne)hovoria štatistiky a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov</i> .....	13
Oľga Pietrucho <b>v</b> á: Nedocenená práca žien   <i>História, legislatíva a konceptualizácia rodového rozdielu v odmeňovaní</i> .....	46
Oľga Gyárfášo <b>v</b> á – Martin Slo <b>s</b> iarik: Rodové súradnice hodnotového priestoru   <i>Analýza hodnotových orientácií žien a mužov na Slovensku</i> .....	66
Eubica Kobov <b>á</b> : Čo má rodová rovnosť spoločné s feminizmom?   <i>Rodové diskurzy rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a zosúladovaní rodinného a pracovného života</i> .....	86
Odporúčania .....	131
O projekte, autorkách a autorovi .....	133



Jana Cviková

## | Aká práca, taká pláca?

Editoriál

Rodová rovnosť sa do veľkej miery stala verejnou témou. Najmä v dôsledku vstupu do Európskej únie nadobudlo zmieňovanie sa o rodovej rovnosti v širokej i odbornej verejnosti istú mieru samozrejmosti. Zdá sa však, že samotná prítomnosť pojmu ešte negarantuje skutočnú akceptáciu či poznanie jeho obsahu ani skutočnú vôľu k zmene existujúcej nerovnosti žien a mužov. Máj až júl 2007 zaujal väčšou pozornosťou, ktorú médiá venovali rozdielom v odmeňovaní žien a mužov, postaveniu žien na trhu práce či zosúlaďovaniu práce a rodiny. 31. mája bola zverejnená správa Štatistického úradu SR *Vývoj štruktúry a diferenciacie miezd v rokoch 1997 – 2006*, v tlači po prvýkrát najviac zarezoňovala diferenciacia miezd žien a mužov. Ďalšími kľúčovými momentmi hovorenia o rodovej rovnosti boli zverejnené výsledky projektov realizovaných v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL (správa IVO *Tu a teraz: sondy do života žien 45+*), konferencia Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny *Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti*. Napokon 18. júla predstavil komísar pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Vladimír Špidla oznámenie Európskej komisie *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov*. (Pozri Kobová v tejto publikácii, s. 86 – 87.)

Tieto udalosti a ich mediálna odozva nás podnietili, aby sme sa prostredníctvom čiastkovej témy rodová nerovnosť v odmeňovaní (resp. súvisiacich tém) bližšie prizreli naplňaniu či vyprázdňovaniu pojmu rodová rovnosť. Táto čiastková téma sa na prvý pohľad javí ako ľahko kvantifikovateľná, a teda uchopiteľná, zrejme preto požíva vážnosť, ktorá v médiách spravidla patrí len „tvrdým“ témam. Položili sme si otázku, či prítomnosť tejto témy v mediálnom priestore skutočne napomáha verejné formulovanie rodovej rovnosti a diskusiu o nej, alebo či, naopak, tento priestor nezužuje len na vybrané – spoločensky akceptovateľné – problémy. Na základe bežného čítania tlače sme predpokladali, že v čase, keď už nie je výhrou samotná prítomnosť témy v mé-

diách, je dôležitejší spôsob, akým sa prezentuje. Ľubica Kobová dochádza vo svojej analýze k záveru, že v dôsledku vyvlastňovania feministických pojmov a ich antifeministickej kooptácie diskurzom rodovej rovnosti stráca takéto nastoľovanie rodovej rovnosti potenciál skutočnej zmeny existujúcej nerovnosti. Existujúce rodové usporiadanie spoločnosti skôr potvrdzuje a akékoľvek zmeny prispôsobuje vládnucim predstavám o rodových rolách žien a mužov.

Nemecká sociologička Barbara Stiegler (2004), odborníčka na uplatňovanie rodového hľadiska v organizáciách, konštatuje, že skutočná zmena rodových pomerov a odbúravanie hierarchie medzi rodmi sú možné len vtedy, ak sa opatrenia budú zameriavať na všetky tri rozhodujúce zložky definície rodu: teda nielen na hierarchiu, ale aj na dualitu a polaritu. Inými slovami, nemôže ísť len o zapájanie žien do mužsky konotovaného sveta práce – ako to formulovali viaceré príspevky v tlači, potrebné je odbúravanie predstáv o jasnej hranici medzi ženskosťou a mužskosťou (duality) i narušanie kontúrovania ženskosti a mužskosti ako opozície (polarity). Len mnohotvárnosť namiesto duality a komplexnosť namiesto polarity môžu viesť k nahradeniu hierarchie rovnosťou. Teda len vtedy, keď si uvedomíme, že existujú roly a spôsoby správania, ktoré sa nedajú úzko vymedziť ženskou a mužskou rolou, že každá pozícia v spoločnosti má ženské a mužské prvky a že každá práca konotovaná ako „mužská“ má byť rovnako hodnotná ako práca konotovaná ako „ženská“. (Stiegler, 2004.)

Ako ukazuje v kritickej analýze mediálneho diskurzu Ľubica Kobová, médiá síce akcentovali rodový rozdiel v odmeňovaní, ale v popredí ostali rozdiely spôsobené vertikálnou segregáciou a do úzadia sa dostala horizontálna segregácia i ďalšie aspekty; médiá spravidla problematizovali hierarchiu, no nie dualitu a polaritu konštrukcie rodu. Autorka upozorňuje aj na to, že médiá sa zamerali na vysvetlenie, nie na nápravu existujúceho stavu.

No v médiách sa našli aj komentáre, ktoré nielenže nehľadali vysvetlenie, ale jednoznačne potvrdili, ako úzko súvisia dualita, polarita a hierarchia v chápaní rodových rolí. Ide o tvrdenia, ako „tieto rozdiely vyplývajú z prirodzených odlišností medzi pohlaviami“ (Krivošík, 2007), alebo „Každý prípad znevýhodnenia je však individuálny (...) O takej samozrejmosti, akou sú biologické rozdiely medzi pohlaviami, je v dnešnej Európe už politicky neko-



reктne rozprávať. To však neznamená, že zanikli, a v nich leží aj základná príčina platových „nerovností“ (Schutz, 2007). Tento spôsob argumentácie sa vôbec nepozastavuje nad faktom, že „[k]ým celoeurópsky priemer rodovej priepasti v odmeňovaní má za posledné desaťročie klesajúci trend, na Slovensku sa potvrdzuje prehlbovanie rozdielu v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. V roku 1997 zarábali ženy o 21, 5 % menej ako muži, dnes sa rozdiel zvýšil na spomínaných 27 %. S takýmto rozdielom sa Slovensko za posledné roky zaraďuje k trom krajinám na vrchole rebríčka rodovej nerovnosti – podobné hodnoty dosahuje Cyprus a Estónsko.“ (Filadelfiová, s. 22.) Podľa tejto argumentácie by biologické rozdiely medzi pohlaviami v krajinách ako Slovensko, Cyprus či Estónsko mali inú podobu než v ostatných krajinách EÚ.

Než sa však v našej publikácii pozrieme na to, ako a kto hovorí o rodovej nerovnosti v odmeňovaní, priblížime si ďalšie možné aspekty nazerania na tento problém.

Úvodná štúdia Jarmily Filadelfiovej sa sústreďuje na meranie „hlĺbky“ rodovej priepasti v odmeňovaní, ktorá „[o]dráža hlavne rôzny status žien a mužov vo svete platenej práce“ (s. 13), a na identifikovanie relevantných faktorov vplyvu: na rozdiely v pomere ženskej a mužskej pracovnej sily, vrátane segregácie odvetví a zamestnaní; rozdiely v hodnotení osobných a pracovných charakteristík žien a mužov; rozdiely v správaní ženskej a mužskej pracovnej sily na trhu práce a v zamestnaní (s. 19). Prináša kvantitatívne údaje členené podľa rôznych kritérií (napr. mesačná a hodinová mzda, verejná a súkromná sféra, horizontálna a vertikálna segregácia) a všíma si aj prerušovanie kariéry alebo preradenie na menej zodpovednú prácu, ktoré zažívajú častejšie ženy, pretože práve od žien sa očakáva, že budú vykonávať neplatenú prácu v oblasti tzv. ekonomiky starostlivosti. V závere navrhuje konkrétne kroky v spracovaní štatistických výskumov a v ich zverejňovaní, ako aj v oblasti výskumnej praxe. Zdôrazňuje, že nerovnosť v odmeňovaní je súčasťou širšieho komplexu problémov, ako sú napríklad „možnosti výberu a rovnosť príležitostí na trhu práce a v zamestnaní i pri zosúladovaní pracovného a rodinného života“ (s. 37).

Do širších súvislostí „nedocenennej práce žien“ zaraďuje problematiku rodového rozdielu v odmeňovaní štúdia Oľgy Pietruchovej, ktorá si všíma históriu ženskej reprodukčnej práce ako menejcnnej i históriu nižšieho hodnotenia platenej práce žien.

Sleduje vývoj legislatívy usilujúcej sa o rovnosť odmeňovania a kriticky sumarizuje teórie vysvetľujúce príčiny rodových rozdielov v odmeňovaní – teóriu ľudského kapitálu alebo teóriu voľby, teóriu inštitucionalizovanej ekonomiky, teóriu diskriminácie. Zvláštnu kapitolu venuje feministickým prístupom k hodnote práce a ekonomike, ktoré zdôrazňujú potrebu prehodnotiť doterajší androcentrický pohľad a zohľadňovať aj neplatenú prácu – „ak chceme uvažovať o ekonomike z celospoločenského pohľadu, nesmieme vynechať ekonomiku starostlivosti“ (s. 59). Za jediné východisko považuje „dôsledné uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming)“, princípu, ktorý „sa zakladá na poznaní, že rodové pomery sú určované spoločenskými pomermi, ktoré rozhodujú o prerozdeľovaní práce, peňazí a moci“ (s. 62). Dôležité je však, aby sa uplatňovanie rodového hľadiska nestalo čisto formálnym, byrokratickým postupom. Spolu s Rees upozorňuje na tri modely rodovej rovnosti; jeden sa zameriava na aplikovanie mužských štandardov na ženy, ďalší stavia na rovnocennom hodnotení segregovaných príspevkov žien a mužov do spoločnosti, no na prekonanie androcentrického pohľadu je rozhodujúci tretí model: „nový štandard pre mužov i ženy, v rámci ktorého zmenené rodové pomery nahradia doterajšie segregované inštitúcie a štandardy spájané s maskulinitou a femininitou“ (s. 62).

Analýza Olgy Gyárfásovej a Martina Slosiarika sa sústreďuje na rodové rozdiely v dôležitosti vybraných hodnôt a na to, ako je z hľadiska vnímania vybraných hodnôt diferencovaná skupina žien. Načrtnuté rodové súradnice hodnotového priestoru na Slovensku sú o. i. zaujímavým podnetom pre ďalšie uvažovanie. Rodinu podľa tejto analýzy ženy a muži jednoznačne vnímajú ako najdôležitejšiu hodnotu, a to takmer rovnako intenzívne (92 % žien a 87 % mužov). V súvislosti s týmto zistením vyvstávajú ďalšie otázky, čo to konkrétne pre ženy a mužov znamená – napríklad, ako sa to prejavuje na deľbe práce v rodine, pre koho je rodina zázemím, ktoré ho uvoľňuje pre svet platenej práce, a pre koho je miestom vykonávania práce spadajúcej pod ekonomiku starostlivosti.

„Ženy (...) viac akcentujú hodnoty spojené so spoločenstvom, religiozitou, u mužov je výraznejší akcent na hodnoty spojené s trhom.“ (s. 71 – 72.) To potvrdzuje názor, že trh práce je vo svojich kľúčových očakávaniach konotovaný, organizovaný „muž-

sky“ (Stiegler, 2004.) Pritom celá populácia by z hľadiska tradičných rodových rolí bola konotovaná skôr „žensky“, pretože trh dosiahol najnižšie priemerné skóre dôležitosti a väčšina žien i mužov akcentuje osobný život.

„V ženskom priestore viac dominujú hodnoty komunitné, duchovné, tradičné, kým muži sú viac orientovaní na hodnoty individuálne“, ale „do mužského hodnotového sveta interferujú mladé ženy vo veku 18 – 34 rokov a ženy s vyšším vzdelaním a žijúce v mestách sa k nemu veľmi približujú. Na druhej strane – do ženského hodnotového sveta patria starší muži.“ (S. 81.) Práve tento moment poukazuje na to, aké dôležité je vnímanie spoločenského konštruovania rodu z hľadiska rozdelenia (symbolickej) moci a zdrojov v spoločnosti. A vypovedá aj o tom, že na to, aby ženy dosiahli to, čo je v súčasnosti považované za úspech (aj na trhu práce), prijímajú mužské štandardy. Ako najdôležitejší faktor rôznorodosti sa v tejto analýze neprejavil rod, ale vek, pričom vyšší vek je bez ohľadu na pohlavie respondentov konotovaný „žensky“. „Hodnotové mapy dokumentujú, že priestorová vzdialenosť medzi ženami a mužmi je podstatne menšia ako medzi niektorými skupinami žien a mužov.“ (S. 83.)

Za skutočne významnú však považujú autorka a autor heterogenu ženského sveta, kde je tiež najdôležitejšou premennou vek. Z hľadiska vnímaných hodnôt dáta nepotvrdili rodové stereotypy, ale „ukazujú vysokú mieru vnútornej diferencovanosti“ (s. 83). Toto zistenie poukazuje na to, že individuálne aktualizácie ženskosti sú v realite podstatne rozmanitejšie než ideologizovaná jednoliata predstava o žene, ktorej sociálna rola sa prvoplánovo odvodzuje od biologických charakteristík. A môže to poukazovať napríklad aj na to, že zosúladovanie práce a rodiny by mohlo byť zaujímavé pre ženy i mužov a záujem na takomto zosúladení by teda už nemusel na trhu práce znevýhodňovať ženy. Na preskúmanie tejto možnosti a ďalších možných scenárov v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce a v rodine si však treba položiť ďalšie otázky týkajúce sa štruktúrovania trhu práce a priestoru na skutočnú realizáciu práve tých hodnôt, ktoré vnímame ako dôležité.

Ôsma publikácia radu *Aspekty* prináša výsledky analýz vytvorených v rámci projektu *Rodový rozdiel v odmeňovaní ako dôležitý aspekt diskurzu rodovej rovnosti – aktuálny stav na Slovensku*, ktorý

v druhej polovici roku 2007 realizoval ASPEKT v spolupráci s Inštitútom pre verejné otázky a agentúrou FOCUS a s finančnou podporou nadácie Heinrich Böll Stiftung. Zborník *Aká práca, taká pláca?* síce neprináša hotové odpovede na medializovanú otázku komisára EÚ pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Vladimíra Špidlu „Ako vysvetlíme, že zdravotná sestra zarába menej než policajt?“, ale načrtáva možné cesty k ich hľadaniu, a predovšetkým otvára nové otázky, z ktorých mnohé prekračujú rámec tejto publikácie. O čom to vlastne hovorí stará ľudová múdrosť v jej názve, že by o rodovej hierarchii v deľbe práce? Alebo sa spolu s feministickými ekonómkami môžeme spýtať, prečo o samotnej nerovnosti v odmeňovaní hovoríme v čísloch, ktoré za normu na trhu práce považujú muža: muž zarába 100 %, žena o 27 % menej. Čo takto zmeniť perspektívu: „Ako vysvetlíme, že policajt zarába viac než zdravotná sestra?“ A napokon tá najdôležitejšia otázka: Kam sa podel transformatívny potenciál feministickej kritiky spoločnosti, z ktorého sa zrodil súčasný oficiálny diskurz rodovej rovnosti?

## Literatúra

STIEGLER, B. 2004. *Geschlechter in Verhältnissen : Denkanstöße für die Arbeit in Gender Mainstreaming Prozessen*. Bonn : Wirtschafts- und sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Arbeit und Sozialpolitik. ISBN 3-89892-211-1. Dostupné na <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/02613.pdf>

## Pramene

KRIVOŠÍK, L. Prečo ženy zarábajú menej. In [www.aktuality.sk](http://www.aktuality.sk), 1. júna 2007. Dostupné na <http://www.aktuality.sk/spravy/komentare/komentar-preco-zeny-zarabaju-menej>

SCHUTZ, P. O príjmových nerovnostiach. In *Korzar*, 4. júna 2007. Dostupné na <http://www.cassovia.sk/korzar/archiv/clanok.php3?sub=4.6.2007/785180>

Jarmila Filadelfiová

## | Rodová priepasť

Čo (ne)hovorí štatistika a výskumné dáta  
o odmeňovaní žien a mužov

Za posledné desaťročie sa rapídne zvýšila pozornosť, ktorú venujú politici a političky rodovej rovnosti v odmeňovaní. Idea rovnakej odmeny za prácu rovnakej hodnoty je už síce stará šesťdesiat rokov (Rímska zmluva, 1957), od konca 90. rokov však postupne nadobúdala podobu systematického a trvalého záujmu európskych inštitúcií a jej čelných predstaviteľov (pozri aj štúdiu *Nedocenená práca žien* v tejto publikácii). Ako seriózna otázka verejnej politiky našla svoje stabilné miesto aj v štatistických zisťovaniach a výskumoch rôzneho typu. Indikátory mapujúce rozdiely v mzdách žien a mužov sa objavujú v pravidelných publikáciách Európskeho štatistického úradu (Eurostat, [epp.eurostat.ec.europa.eu](http://epp.eurostat.ec.europa.eu)) i jednotlivých národných štatistických úradov, pochopeniu rodových rozdielov v odmeňovaní sa v posledných rokoch venoval celý rad výskumov rôzneho typu a úrovne.<sup>1</sup> Ich výsledkom bolo množstvo nových poznatkov, opisujúcich stav a príčiny rozdielov v odmeňovaní, i skúseností so zberom a analýzou dát. Táto štúdia si kladie za cieľ rozhliadnutie sa po zisteniach, ktoré priniesli, a náčrt toho, ako sa situácia na Slovensku v tejto oblasti vyvíja z hľadiska rodových rozdielov v odmeňovaní a ich merania.

### Čo je rodová priepasť v odmeňovaní?

Rodová priepasť v odmeňovaní vypovedá o rozdieloch v pracovnej odmene žien a mužov. Odráža hlavne rôzny status žien a mužov vo svete platenej práce. Predstavuje jeden z troch kľúčových ukazovateľov rodovej nerovnováhy na trhu práce – popri rodovej priepasti v miere zamestnanosti a rodovej priepasti v miere nezamestnanosti. Vo výskumnom zmysle ide o „rozdiel v priemernom hrubom hodinovom zárobku medzi mužmi a ženami za celé hospodárstvo a všetky zamestnávateľské organizácie“ (Commis-

sion, 2003, s. 7). Od roku 2002 sa zaradila medzi štrukturálne indikátory na meranie pokroku v rámci Lisabonskej stratégie.<sup>2</sup> Považuje sa tiež za jeden z významných ukazovateľov kvality práce (European Council, 2001).

## Typy analýz rodovej priepasti

### v odmeňovaní

Je veľmi ťažké usporiadať nepreberné množstvo realizovaných výskumov typologicky. Od konca 90. rokov, keď sa výskum v tejto oblasti zintenzívil, až do súčasnosti pribudli v tejto oblasti poznávania desiatky analytických štúdií rôzneho rozsahu a zamerania. Najvšeobecnejšie sa literatúra o rodovom rozdiely v odmeňovaní v rámci EÚ dá rozčleniť do dvoch základných skupín. Jedna sa venovala metodologickým problémom (metodologickej reflexii merania rodových rozdielov v odmeňovaní a hľadania ich súvislostí), druhá bola primárne zameraná na vlastnú obsahovú, meritórnu analýzu dostupných súborov dát.

V rámci prvej skupiny vedeckých a odborných výstupov analyzujúcich metodologické problémy, ktoré súvisia s poznávaním rodovej priepasti v odmeňovaní, vyčleňuje Verena Schmidt tri rôzne výskumné záujmy (Schmidt, 2001, s. 3). Prvý predstavujú kritické hlasy poukazujúce na obmedzenie výskumu v oblasti rodových nerovností na trhu práce len na kvantitatívne metódy a apelujúce na potrebu prepojenia kvantitatívnych prístupov s kvalitatívnymi (napr. Hantrais, 2000 a ďalšie). Druhá veľká skupina štúdií reflektovala metodologické problémy súvisiace s medzinárodnými porovnaniami. Zdôrazňovali sa nerovnaké definície zamestnaneckých kategórií, rôzne štruktúry odmeňovania a mzdové systémy, ako aj odlišné vzory segregácie, ktoré vnášali neurčitost a vágnosť do nadnárodných komparácií (napr. Rubery /ed./, 1998). Tretia skupina metodologicko-kritických názorov sa dotýkala dostupných štatistických dát a zdrojov. Kriticky sa rozoberali predovšetkým údaje z dielne Eurostatu, ale aj národných štatistických zisťovaní. Napríklad Rachel Silvera kritizovala v roku 1998 nedostatočnú podrobnosť zisťovania pracovného príjmu vo *Výberovom zisťovaní pracovných síl*, konkrétne šlo o to, že sa nerozlišuje základná mzda a príplatky, odmeny

či nadčasové hodiny (Silvera, 1998). Jej kritika, ako aj kritika viacerých ďalších autoriek a autorov, prispela následne k tomu, že Eurostat svoj spôsob zisťovania mzdy špecifikoval do väčších detailov.

## Typy údajov pre meranie rodovej priepasti v odmeňovaní

Meranie rodovej priepasti v odmeňovaní je veľmi citlivé na zdroj dát, na obmedzenia výskumnej vzorky a na výber závislej premennej, t.j. či sa bude rátať z hodinového alebo mesačného zárobku<sup>3</sup>, či základom bude čistá alebo hrubá mzda, či sa budú zahŕňať aj dodatočné príplatky – napríklad odmeny, náhrady mzdy, doplatky a podobne (Barry a i., 2002; Rubery – Grimshaw a i., 2002; Beblo a i., 2003).

Pre analýzy sú potrebné súhrnné a kompletne dáta. Šírka analýzy totiž v značnej miere závisí od dostupnosti východiskových empirických databáz, ktoré umožňujú prepájať informácie o mzdách s inými relevantnými premennými, ktoré sa môžu týkať charakteristík jednotlivcov, pracovného miesta, zamestnávateľskej organizácie, alebo môže ísť o inštitucionálne premenné.

Vo výskumnej praxi sa využívajú štatistické údaje z rôznych typov zisťovaní. Medzi základné zdroje dát na úrovni štatistického vykazovania sa zaraďuje:

*Európsky panelový prieskum domácností* (prebiehal vo viacerých krajinách EÚ v období rokov 1994 – 2001, od roku 2004 ho nahradil EU-SILC; išlo o výber domácností – pomerne malý súbor, ktorý však pokrýval všetky ekonomické sektory, vrátane verejného);

*EU-SILC* (štatistiky o príjme a životných podmienkach, prebieha od roku 2004 – aj v SR; predstavuje dobrý zdroj na meranie rozdielu v odmeňovaní, ale zatiaľ mu chýba longitudálny rozmer – prepojenie na dáta z Európskeho panelového prieskumu domácností budú dostupné až po roku 2007);

*Výberové zisťovanie o štruktúre miezd* (založené na výbere zamestnávateľských organizácií; zo zisťovania vypadávajú samozamestnaní a zamestnávatelia s menej ako 10 zamestnancami);

*Výberové zisťovanie pracovných síl* (založené na výbere jednotliv-

cov; zachytáva individuálne i pracovné charakteristiky – vrátane mzdy).

Každý z uvedených štatistických zdrojov má svoje výhody a nevýhody. Spoločne majú to, že všetky umožňujú hlbšiu analýzu rodovej priepasti v odmeňovaní a aplikáciu dekompozičných techník, t.j. techník zameraných na rozloženie mzdy a jej triedenia podľa vybraných premenných, hoci v rôznom rozsahu. Analýza založená na týchto štatistických zdrojoch umožňuje pracovať s istým základným súborom charakteristík, ako je vzdelanie, vek, dĺžka praxe a typ zamestnania. Niekedy možno pričleniť aj charakteristiky zamestnávateľskej organizácie – ako napríklad počet zamestnankýň a zamestnancov, systém odmeňovania či tvorby miezd, prípadne existenciu štruktúr pre kolektívne vyjednávanie. Štatistické analýzy z tejto oblasti sa primárne opierajú o podrobné údaje o štruktúre zamestnanosti a zárobkoch podľa pohlavia. Zohľadňujú rodové rozdiely v sektorovej a profesijnej či odvetvovej zamestnanosti, rozdiely v pracovnom čase, rozdiely v participácii žien na platenom zamestnaní podľa veku, vzdelania a rodinnej situácie, samozrejme, v previazaní na rodové rozdiely v odmeňovaní.

Súhrnne možno konštatovať, že sa využívajú dva základné typy nezávislých premenných, ktoré vplývajú na rodové rozdiely v odmeňovaní: premenné vypovedajúce o ľudskom kapitáli (osobné charakteristiky); premenné vypovedajúce o zamestnaní a odvetví (pracovné charakteristiky).

Pre kvalitu merania rodovej priepasti v odmeňovaní sú potrebné prinajmenšom dve podstatné veci. Používané údaje by mali byť súvislé, porovnateľné, úplné a usporiadané v časových radoch a tieto dáta by mali byť ľahko a v úplnosti dostupné (nie len v konečných zostavách, ale aj ako samostatné súbory, a nie len pre niektoré inštitúcie).

## Rozsah rodových rozdielov v odmeňovaní a ich príčiny

Literatúra o rodovej priepasti v odmeňovaní, zameraná na meritórnu analýzu, sa dá taktiež rozčleniť do troch skupín. Jedna veľká časť sa venovala samotnej evidencii, meraniu výskytu rozdie-



lov v mzdách mužov a žien. Ďalšia sa primárne koncentrovala na porovnávanie medzi krajinami a hľadanie spoločných a rozdielnych črt. Najsilnejšie zastúpenie však mali analýzy usilujúce o identifikáciu faktorov, ktoré tieto rozdiely spôsobujú a ktoré sa do nich premietajú.

Všetky doterajšie výskumy zamerané na evidenciu rodovej priepasti bez rozdielu opakovane potvrdili jeden a ten istý fakt: muži zarábajú viac ako ženy. V priemernom vyjadrení za krajiny EÚ dosiahol v roku 2006 rozdiel v priemernom hodinovom zárobku 16 % v neprospech žien. Pri spätnom pohľade zisťujeme, že v druhej polovici 90. rokov to bolo ešte okolo 28 %. V priebehu desaťročia sa teda podarilo rozdiel v percentuálnom vyjadrení znížiť takmer o polovicu.

Viacere štúdie postupne poukazovali na to, že je veľký rozdiel, či sa porovnávajú hodinové zárobky, alebo mesačné mzdy žien a mužov. Rozdiel v prípade mesačných miezd je vyšší ako pri porovnaní hodinových zárobkov, nakoľko sa do neho premieta aj počet odpracovaných hodín a nadčasy, typ úväzku a pracovný čas, odmeny, rôzne náhrady mzdy atď.

Iné analýzy zasa rozoberajú rodové rozdiely v odmeňovaní za prácu na základe štruktúry príjmov alebo mzdových pásiem (napr. Arulampalam – Booth – Bryan, 2004). Vyplývalo z nich, že sú typicky väčšie v rámci najvyšších príjmov, čo svedčí o existencii skleneného stropu. No väčšie sú aj v najnižších príjmových pásmach – to zasa dokazuje existenciu javu „lepkavej podlahy“. Porovnanie rozdielu v odmeňovaní na vrchole príjmového rozloženia a v rámci najnižších príjmových pásiem ukázalo, že rozdiel je väčší na horných priečkach. Podľa autoriek to znamená, že sklený strop je v praxi častejší ako lepkavá podlaha.

Veľké množstvo analýz sa od samotnej evidencie posunulo ďalej – pokúšali sa o vysvetlenie rodovej priepasti v odmeňovaní. Od štúdie k štúdiu sa postupne upresňovali sledované charakteristiky a odhaľovali ďalšie faktory vplyvu.

V priebehu času z medzinárodných komparácií vyplynuli rôzne skúsenosti žien z trhu práce – podľa zamestnanosti i odmeňovania za prácu. Krajiny s nižšou mierou zamestnanosti žien vykazovali nielen nižšie celkové rozdiely v odmeňovaní, ale aj nižšie rozdiely v mzdách mužov a žien, naopak – kde ženy na trhu práce participovali vo vyššej miere, tam bol aj vyšší stupeň celkových mzdových nerovností a väčšia rodová priepasť. V minulosti

sa rast zamestnanosti žien viazal na ich nepriaznivejšiu pozíciu na trhu práce v porovnaní s mužmi. Nadnárodné komparácie preukázali aj vzájomnú previazanosť vzdelania, integrácie do trhu práce a rozdielov v odmeňovaní. Menšie rodové rozdiely sa – zdanlivo paradoxne – identifikovali v tých krajinách, kde boli do trhu práce zapojené aj menej vzdelané ženy. Zamestnanecká segregácia tu však mala zároveň rastúcu tendenciu a súhrnný rozdiel v odmeňovaní sa zvyšoval. Komparatívne výskumy ukázali, že menej vzdelané ženy a matky dvoch a viacerých detí mali významne menšiu šancu, že budú zamestnané, než ženy so stredoškolským vzdelaním alebo bez detí. Z hľadiska zamestnanosti ide o ženy, ktoré sú v ešte vyššej miere ako ženy v celkovom priemere koncentrované v malom počte profesií s prevahou žien.<sup>4</sup>

Boli to práve medzinárodné porovnávaná, ktoré upriamili pozornosť na ďalší dôležitý činiteľ – vnútorné zloženie miezd. Veľkosť rodovej priepasti sa okrem miery participácie na trhu práce a úrovne hodnotenia zamestnaní s prevahou žien líšila aj podľa štruktúry miezd – z čoho sa výsledná mzda skladá a ako sa tvorí.

Tretí typ analýz sa primárne zameriaval na činitele vplývajúce na rozdiely v odmeňovaní mužov a žien. Postupne odhaľovali nielen jednotlivé faktory, ale ukázali aj odlišnú mieru, v akej sa s nimi viažu. Medzi hlavnými príčinami rozdielu sa identifikovala rodová segregácia podľa sektorov a zamestnania a podhodnotenie či nedostatočné ocenenie tých z nich, kde prevažujú medzi pracujúcimi ženy. Skrátka, poukázali na význam rozdielov v účasti žien a mužov na trhu práce a miesta, ktoré v rámci neho zastávajú. Nevyváženosť v zastúpení žien a mužov v jednotlivých odvetviach a zamestnaniach sa označila za jeden z determinujúcich prvkov rodovej priepasti v odmeňovaní (Benassi, 1999). Viaceré štúdie po sebe potvrdili, že rodový rozdiel v odmeňovaní sa v súkromnom a verejnom sektore výrazne líši – v podnikateľskej sfére je podstatne väčší. Potvrdilo sa tiež, že rodová priepasť v odmeňovaní je výrazne ovplyvnená rozdielmi v rodovo špecifických zamestnaneckých vzoroch správania. Vo väčšine krajín pomerne veľká skupina žien po narodení dieťaťa prestane dočasne alebo natrvalo s profesionálnou prácou alebo zredukuje počet pracovných hodín.<sup>5</sup>

Výskumy a analýzy rôzneho typu postupne odhalili vplyv veľmi rôznych činiteľov na rodovú priepasť v odmeňovaní. Následne sa objavili pokusy o ich klasifikáciu. V analýzach pre európske inštitúcie sa faktory vplyvu členia na (Commission, 2003):

- rozdiely v pomere ženskej a mužskej pracovnej sily, vrátane segregácie odvetví a zamestnaní (označovaný ako „efekt pomeru“, ten však vysvetľuje menej ako polovicu celkovej rodovej priepasti v odmeňovaní);
- rozdiely v oceňovaní osobných a pracovných charakteristík mužov a žien (efekt odmeňovania);
- rozdiely v správaní ženskej a mužskej pracovnej sily na trhu práce a v zamestnaní (efekt selekcie, výberu).

Faktory možno zhrnúť aj do nasledovných tried:

- rozdiely v ľudskom kapitáli, najmä rozdiely v dosiahnutej úrovni vzdelania a kvalifikácie a pracovných skúseností<sup>6</sup>;
- práca na čiastočný úväzok – keďže vo všetkých krajinách EÚ na čiastočný úväzok pracuje viac žien, práca na čiastočný úväzok zasahuje do rodových rozdielov v odmeňovaní<sup>7</sup>;
- vzory hľadania práce – keďže na strane žien je vyššia potreba zosúladenia pracovných povinností s povinnosťami starostlivosti, ženy preferujú prácu v mieste bydliska, čo môže viesť k nižším mzdám za priestorovo dostupné pracovné miesto;
- segregácia zamestnaní (zamestnanosť žien je koncentrovaná do určitých odvetví a profesií) a nižšie odmeňovanie tých z nich, kde pracujú ženy<sup>8</sup>;
- prerušovaná pracovná kariéra;
- systém a prax hodnotenia práce – tvorby mzdy;
- diskriminácia (priama aj nepriama).

Výpočet príčin priepasti v odmeňovaní je teda široký. Štúdie zamerané na monitorovanie a obsahovú analýzu rodovej priepasti v odmeňovaní jednoznačne ukázali, že ide o multidimenzionálny jav a že medzi jednotlivými činiteľmi neexistuje presná hranica. Príčiny sú komplexné a vzájomne previazané. Podobné zhrnutie prezentoval aj komisár EÚ pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Vladimír Špidla, ktorý priepasť v odmeňovaní považuje za „zložitý problém s mnohonásobnými príčinami“ (Tlačová správa, 2007). Výskumné analýzy dokladajú, že ani masový vstup žien na trh práce nezmazal rozdiely v zamestna-

nosti žien a mužov a rozdiely v ich odmeňovaní. Napriek výraznému nárastu zamestnanosti žien za posledné desaťročia rozdiely v miere zamestnanosti žien a mužov pretrvávajú a pretrvávajú aj silná sektorová a profesijná segregácia, čo má za následok nedostatočné využitie zručností a schopností žien, ako aj to, že ženy stále zarábajú menej ako muži.

Rodová priepasť v odmeňovaní je vyjadrením pretrvávajúcej diskriminácie a nerovnosti na trhu práce, ktoré väčšmi zasahujú ženy. Niekedy je za ňou priama diskriminácia, častejšie sú však príčiny skryté (*Tlačová správa*, 2007). K tým menej viditeľným príčinám patrí, že ženy stále vykonávajú podstatne viac neplatenej práce ako muži. Starostlivosť o domácnosť a závislých členov rodiny je ešte aj dnes v primárnej kompetencii žien. Empirické zistenia nabádajú k tomu, že politiky zamerané na odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní by sa mali zameriavať aj na problém zosúladenia práce a rodiny. Zo všetkých národných analýz sa opakovane potvrdilo vyššie zastúpenie žien medzi pracujúcimi na skrátenej úväzok – z dôvodu rodinných povinností.

Všetky národné analýzy taktiež potvrdzujú, že sektory zamestnania, v ktorých prevažujú ženy, vykazujú nižšie mzdy.

Ako upozorňuje Európska komisia v dokumente *Tackling the pay gap between women and men* (2007), rodová priepasť v odmeňovaní presahuje otázku rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Za jednu z hlavných príčin rodových rozdielov v odmeňovaní sa často vydáva spôsob, ako sa hodnotí kvalifikácia žien v porovnaní s kvalifikáciou mužov. V zamestnaniach či profesiách, ktoré si vyžadujú podobnú kvalifikáciu a prax, existuje tendencia, že keď v nich prevažujú ženy, odmeny sú nižšie než v porovnateľných profesiách, v ktorých dominujú muži.

Priepasť v odmeňovaní tiež kopíruje nerovnosti na trhu práce, ktoré zasahujú prevažne ženy, predovšetkým problémy pri zosúladení pracovného a rodinného života (*Tackling...*, 2007). V dôsledku toho sú ženy nielen častejšie zamestnané na skrátenej pracovný úväzok, ale aj podstatne častejšie prerušujú svoju pracovnú kariéru. To má dôsledky pre ich profesionálny rast. Kariérny postup žien je teda v porovnaní s mužmi oveľa častejšie prerušený, je pomalší a kratší. A v konečnom dôsledku sú ženy platené menej ako muži. Štatistiky v tejto súvislosti ukazujú, že priepasť v odmeňovaní narastá s vekom, vzdelaním a dĺžkou praxe.

## Náčrt situácie v SR

Na Slovensku poskytujú údaje o rodovej priepasti v odmeňovaní dva subjekty, Štatistický úrad SR a Trexima. Zdrojom dát je štatistické zisťovanie štruktúry miezd a tzv. integrovaný systém ceny práce, založený na výbere zamestnávateľských organizácií poskytujúcich štatistické výkazy za svojich zamestnancov. V panelových prieskumoch domácností (štatistiky rodinných účtov) sa rodová priepasť v odmeňovaní nevyčísľuje. A hoci sa Slovensko od roku 2004 zapojilo do celoeurópskeho výskumu životných podmienok, známeho pod názvom EU-SILC<sup>9</sup>, získané dáta neboli zatiaľ analyzované z hľadiska rodových rozdielov v odmeňovaní. Nasledujúci opis využíva len prvé spomínané dva zdroje. Údaje Štatistického úradu SR sú založené na ročných priemeroch, Trexima zverejňuje rodové rozdiely v mzdách za tretí štvrtý rok príslušného roku.

Ženy v SR zarábajú v priemere výrazne menej ako muži

Štatistiky za rok 2006 ukázali, že ženy v SR zarobili v priemere o 26,9 % menej ako muži. Priemerná mesačná mzda mužov sa priblížila k 23 tisícom, mzda žien nedosahovala ani 17 tisíc korún.

TAB: Priemerná hrubá mesačná mzda žien a mužov v SR (priemer za rok, 1997 – 2006, v Sk)

	1997	1998	1999	2000	2001
Muži	11 202	11 356	12 066	13 267	14 332
Ženy	8 793	8 747	9 050	9 952	10 623
<i>Zárobok žien na zárobku mužov v %</i>	78,5	77,0	75,0	75,0	74,1

	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	16 899	17 706	19 700	21 503	22 686
Ženy	12 125	12 899	14 256	15 394	16 575
<i>Zárobok žien na zárobku mužov v %</i>	71,7	72,8	72,4	71,6	73,1

Zdroj: Výberové zisťovanie o štruktúre miezd. ŠÚ SR, 2007.

Kým celoeurópsky priemer rodovej priepasti v odmeňovaní má za posledné desaťročie klesajúci trend, na Slovensku sa zatiaľ potvrdzuje prehlbovanie rozdielu v odmeňovaní medzi mužmi a ženami. V roku 1997 zarábali ženy o 21,5 % menej ako muži, dnes sa rozdiel zvýšil na spomínaných takmer 27 %.<sup>10</sup> S takýmto rozdielom sa Slovensko za posledné roky zaraďuje k trom krajinám na vrchole rebríčka rodovej nerovnosti – podobné hodnoty dosahuje Cyprus a Estónsko (*Tackling...*, 2007).

Dynamika rastu miezd mužov bola v SR intenzívnejšia než dynamika rastu miezd žien. Kým priemerná hrubá mesačná mzda mužov narástla od roku 1997 do roku 2006 o 51 %, teda prekročila dvojnásobný nárast, priemerná hrubá mesačná mzda žien sa za rovnaké obdobie zvýšila iba o 47 %.

Rodová priepasť v odmeňovaní za prácu je vyššia, ak sa porovnávajú mesačné mzdy, než pri hodinových mzdách

Zahraničné analýzy poukázali na to, že je rozdiel, či sa porovnávajú hodinové zárobky, alebo mesačné mzdy žien a mužov. Všeobecne býva rozdiel v prípade mesačných miezd vyšší ako pri hodinových zárobkoch, do mesačnej mzdy totiž zasahuje aj počet odpracovaných hodín a nadčasy, typ úväzku, ako aj prémie a odmeny či rôzne náhrady mzdy typu 13. a 14. platu.

Slovensko v tomto zmysle nie je výnimkou zo všeobecného trendu.

TAB: Priemerná hrubá mesačná mzda žien a mužov v SR (3. štvrtrok 2005 a 2006, v Sk)

	2005	2006
Muži	21 341	21 815
Ženy	15 286	16 092
Zárobok žien na zárobku mužov v %	71,6	73,8

Zdroj: Informačný systém o priemerných zárobkoch (ISPZ). Bratislava, Trexima, 2006.

TAB: Priemerný hodinový zárobok žien a mužov v SR v porovnaní rokov (3. štvrtrok 2001 – 2006, v Sk)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Muži	92,90	107,20	111,00	118,90	127,30	129,75
Ženy	68,30	79,30	82,30	87,90	93,30	99,59
Zárobok žien na zárobku mužov v %	73,5	74,0	74,1	73,9	73,3	76,7

Zdroj: *Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR*. Bratislava, MPSVR SR, 2005. *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Bratislava, Trexima, 2006.

Podľa údajov Treximy za tretí štvrtrok 2006 zaostávala mzda žien za mzdou mužov pri porovnávaní priemernej hodinovej mzdy o 23,3 % a pri mesačnej mzde o 26,2 %. Rodová priepasť sa pri sledovaní mesačných mzdových priemerov zvyšuje o 3 % oproti priepasti v odmeňovaní rátanej za hodinové mzdy. Okrem odlišného postavenia na trhu práce a rodových rozdielov v zamestnanosti je tento rozdiel spôsobený aj iným systémom tvorby miezd (stabilné a pohyblivé zložky mzdy).

Rozdiel v odmeňovaní medzi ženami a mužmi kolíše podľa jednotlivých zložiek mzdy

Rozdiel medzi mužmi a ženami v SR je značne odlišný, ak sa sledujú jednotlivé zložky konečnej finančnej odmeny za prácu. Niektoré z nich odrážajú horizontálnu a vertikálnu segregáciu na trhu práce, ako aj nižšie ohodnotenie zamestnaní, v ktorých dominujú ženy, v čistejšej podobe (napríklad základná mzda a náhrady mzdy), do iných výraznejšie vstupuje počet odpracovaných hodín a typ pracovného miesta (príplatky a doplatky – napríklad za nadčasy a zhoršené pracovné podmienky), ďalšie poskytujú vyššiu mieru subjektivity (prémie a odmeny alebo tzv. ostatné mzdové zložky, pokrývajúce napríklad 13. a 14. plat).

Najmenší rozdiel medzi mužmi a ženami sa prejavil pri základnej mzde. Za rok 2006 predstavoval necelých 22 %, čo je o 5 % menej ako pri zohľadnení celej mzdy. Nasledovali náhrady mzdy, ktoré boli u žien o vyše 25 % nižšie, potom príplatky a doplatky súvisiace s vykonávaným pracovným miestom a odpracovanými nadčasovými hodinami (rozdiel takmer 28 % v neprospech žien).

TAB: Štruktúra priemernej hrubej mesačnej mzdy (priemer za rok, 2006, v Sk)

Základné zložky mzdy	Muži	Ženy	Mzdová zložka ženy /muži (v %)
Základná mzda	14 247	11 141	78,2
Príplatky a doplatky	1 788	1 283	71,8
Prémie a odmeny	2 967	1 571	52,9
Náhrady mzdy	2 468	1 864	75,5
Ostatné mzdové zložky (13. a 14. plat, naturálie)	1 217	716	58,8
<b>Hrubá mzda celkom</b>	<b>22 686</b>	<b>16 575</b>	<b>73,1</b>

Zdroj: *Výberové zisťovanie o štruktúre miezd*. ŠÚ SR, 2007.

Podstatne väčší rodový rozdiel sa prejavuje pri tých zložkách mzdy, ktoré poskytujú väčší priestor na subjektivitu ich stanovenia alebo závisia od kolektívneho vyjednávania – prémie a odmeny a ostatné mzdové zložky. Ženy v SR dostali v roku 2006 v priemere takmer o 50 % nižšie odmeny ako muži. Priemer odmien za rok predstavoval u žien 1571 Sk, u mužov to bolo 2967 Sk. Prémie a odmeny žien tvorili iba 52,9 % prémie a odmien mužov v SR. Za tzv. ostatné mzdové zložky bol rozdiel v konečnej sume viac ako 41 %, samozrejme, v neprospech žien. Takýto obrovský rozdiel naznačuje, že ženy v SR sú pravdepodobne častejšie zamestnané na pracovných miestach, kde sa tieto finančné bonusy neposkytujú, ako aj to, že sa im poskytujú v nižšom objeme ako mužom.

Hoci sa na Slovensku prejavuje vysoký rodový rozdiel v odmeňovaní už pri porovnávaní základnej mzdy, zahrnutím príplatkov, odmien a iných mzdových bonusov sa rodová priepasť v odmeňovaní ešte zväčšuje.

Aj na Slovensku je rodová priepasť v odmeňovaní podstatne väčšia v súkromnom sektore

Situácia na Slovensku sa nevymyká európskym trendom ani pri porovnávaní súkromného a verejného sektora. Uchovávaajú si je-



den z výrazných rozdielov nielen čo sa týka zamestnanosti a pracovnej angažovanosti<sup>11</sup>, ale aj podľa úrovne odmeňovania.

TAB: Podiel priemernej hodinovej mzdy žien na mzde mužov v SR podľa vlastníckeho sektora (3. štvrtrok 2001-2005, v %)

Sféry hospodárstva	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Podnikateľská sféra	74,6	74,3	74,0	74,1	73,4	76,7
Nepodnikateľská sféra	85,4	85,8	85,4	86,1	81,4	–

Zdroj: *Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR*. Bratislava, MPSVR SR, 2005. *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Bratislava, Trexima, 2006.

Mzdy v podnikateľskej sfére sú v celkovom vyjadrení podstatne vyššie ako v nepodnikateľskej sfére. A podstatne väčšia je tu aj rodová priepasť v odmeňovaní. Kým priemerná hodinová mzda žien sa v nepodnikateľskej sfére pohybovala v poslednom období okolo 85 % mzdy mužov, za podnikateľskú sféru to bolo okolo 75 % (rozdiel prekračujúci úroveň 10 percentuálnych bodov).

TAB: Štruktúra priemernej hrubej mesačnej mzdy podľa pohlavia a sektora (3. štvrtrok, 2006, v Sk)

Základné zložky mzdy	Podnikateľská sféra			Nepodnikateľská sféra		
	Muži	Ženy	Ž/M	Muži	Ženy	Ž/M
Základná mzda	14 511	11 273	77,7	12 177	10 784	88,6
Príplatky a doplatky	2 904	1 955	67,3	518	256	49,4
Prémie a odmeny	1 563	911	58,3	2 988	1 820	60,9
Náhrady mzdy	2 415	1 870	77,4	1 922	1 920	99,9
Ostatné mzdové zložky (13. a 14. plat, naturálie)	1 021	572	56,0	539	401	74,4
<b>Hrubá mzda celkom</b>	<b>22 413</b>	<b>16 582</b>	<b>74,0</b>	<b>18 145</b>	<b>15 180</b>	<b>83,7</b>
<b>Čistá mzda celkom</b>	<b>17 462</b>	<b>13 095</b>	<b>75,0</b>	<b>14 192</b>	<b>11 995</b>	<b>84,5</b>

Zdroj: *Výberové zisťovanie o štruktúre miezd*. ŠÚ SR, 2007.

Pohľad na jednotlivé zložky mzdy ukazuje, že rozdiel v mzdách žien a mužov v podnikateľskej a nepodnikateľskej sfére je veľký už pri základných mzdách. Zatiaľ čo v nepodnikateľskej sfére tvorila základná mzda žien 88,6 % základnej mzdy mužov, v súkromnom sektore to bolo 77,7 %. U ostatných zložiek mzdy rodová priepasť ešte narastá. Prémie a odmeny mali ženy pracujúce v podnikateľskom sektore na úrovni 58 % prémie a odmien mužov, ostatné mzdové zložky dokonca len na úrovni 56 %.

Horizontálna segregácia je na trhu práce v SR výrazná a „ženské“ profesie sú menej ohodnotené

Zahraničné štúdie identifikovali medzi faktormi, ktoré výrazne zasahujú do rodových rozdielov v odmeňovaní, rodovú segregáciu na trhu práce a podhodnotenie tých odvetví a profesií, v ktorých prevažujú ženy.

TAB: Podiel žien medzi zamestnanými v jednotlivých odvetviach národného hospodárstva a priemerná mzda (1997 a 2006, v Sk)

Odvetvie NH	Podiel žien		Priemerná mzda		% vzťah k priemernej mzde	
	1997	2006	1997	2006	1997	2006
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	30,6	24,0	7 363	15 351	79,8	77,6
Ťažba nerastných surovín	14,0	5,0	10 485	20 917	113,6	105,8
Priemyselná výroba	41,3	37,5	9 197	19 959	99,7	100,9
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	14,5	19,0	12 212	27 236	132,4	137,7
Stavebníctvo	8,7	5,7	9 970	19 050	108,1	96,3
Veľko- a maloobchod, opravy	57,8	55,3	9 825	20 217	106,5	102,2
Hotely a reštaurácie	66,2	65,1	7 743	13 769	83,9	69,6
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	30,0	25,2	10 089	22 001	109,3	111,2

Peňažníctvo a poisťovníctvo	73,9	62,6	17 886	38 409	193,9	194,2
Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti	41,7	42,5	10 710	25 532	116,1	129,1
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	47,9	49,0	11 240	19 965	121,8	101,0
Školstvo	80,6	75,6	7 771	15 847	84,2	80,1
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	79,6	80,6	8 373	15 917	90,7	80,5
Ostatné verejné služby	49,0	52,0	7 372	16 158	79,9	81,7
<b>Spolu</b>	<b>44,9</b>	<b>43,9</b>	<b>9 226</b>	<b>19 776</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: *Portál SLOVSTAT*. ŠÚ SR, 2007 ([www.statistics.sk/pls/elisw/vbd](http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd)).

Pohľad do tabuľky naznačuje, že tento činiteľ je „živý“ aj v našich podmienkach. Nerovnomerné rozloženie ženskej a mužskej pracovnej sily do jednotlivých odvetví je na Slovensku dlhodobým javom, ktorý sa ani za uplynulých desať rokov príliš nezmenil. Sú odvetvia, kde dominujú muži a kde sa zastúpenie žien ešte znížilo, na druhej strane sú také, v ktorých prevažujú ženy, pričom táto prevaha naďalej pretrváva alebo je ešte výraznejšia.<sup>12</sup> Ženy v SR dlhodobo prevažujú v zdravotníctve a sociálnej starostlivosti, ale aj v školstve, hoteloch a reštauráciách, obchode či peňažníctve a poisťovníctve, v poslednom zistenom roku nadobudli nadpolovičné zastúpenie aj v tzv. ostatných verejných službách.

Väčšina odvetví s dominanciou žien tiež dlhodobo vykazuje nižšie mzdy, ako je celoslovenský priemer. Tak napríklad v zdravotníctve a sociálnych službách, kde v roku 1997 ženy tvorili 79,6 % všetkých zamestnaných a mzda za toto odvetvie zaostávala za celkovou priemernou mzdou o 10 %, sa v roku 2006 zastúpenie žien ešte mierne posilnilo (na 80,6 %) a zaostávanie mzdy za celoslovenským priemerom sa zvýšilo na 20 %. Podobný trend možno pozorovať aj v hotelierstve a reštauračných službách, školstve či ostatných verejných službách. Na druhej strane sú odvetvia, kde pokles zastúpenia žien sprevádzalo posilnenie miezd vo vzťahu k priemeru v SR – napríklad doprava a telekomunikácie alebo peňažníctvo a poisťovníctvo.

Z tabuľky tiež vyplýva, že nadpriemerné mzdy, a teda lepšie finančné ohodnotenie, sa zaznamenalo prevažne v odvetviach s dominanciou mužov. Takými sú výroba a rozvod elektriny, nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti, doprava, pošta a telekomunikácie a ťažba nerastných surovín. Vysoké mzdy sa dosiahli aj v dvoch odvetviach, ktoré i v roku 2006 vykázali prevažnosť žien. Sú nimi obchod a opravy a finančné sprostredkovanie. V prípade posledného menovaného odvetvia bola mzda vôbec najvyššia: dosiahla úroveň 38 409 Sk, čo znamenalo takmer dvojnásobok priemernej mzdy (pritom rodová priepasť tu bola jedna z najvyšších – ženy dosiahli necelých 55 % mzdy mužov). Tento výsledok, ako aj vývoj podielu žien a priemernej mzdy v jednotlivých odvetviach naznačuje, že rodová priepasť v odmeňovaní bude pravdepodobne vysoká aj vo vnútri jednotlivých odvetví.

Rodové rozdiely v odmeňovaní sa prejavujú nielen medzi odvetviami, ale aj vo vnútri jednotlivých odvetví

Zo sledovania absolútneho i relatívneho mzdového rozdielu v rámci jednotlivých odvetví vychádza najvyšší rozdiel za tie z nich, ktoré vykazujú najvyššiu mzdu. Znamená to, že aj keď ženy pracujú v mzdovo silných odvetviach, tento finančný zisk sa ich netýka v rovnakej miere ako mužov.

TAB: Rodový rozdiel v mzdách podľa odvetvia národného hospodárstva (1996 a 2005)

Odvetvie NH	Absolútny RMR v Sk		Relatívny RMR v %	
	1996	2005	1996	2005
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	1 976	2 971	25,5	19,7
Ťažba nerastných surovín	2 506	2 745	23,8	13,6
Priemyselná výroba	3 349	7 623	31,4	34,7
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	1 438	2 460	12,5	9,2
Stavebníctvo	1 420	2 545	14,4	13,0
Veľko- a maloobchod, opravy	2 387	7 859	26,4	37,1
Hotely a reštaurácie	1 227	4 978	17,4	29,3
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	834	3 685	8,8	17,1

Peňažníctvo a poisťovníctvo	4 940	16 480	31,0	36,9
Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti	2 130	8 576	22,7	34,1
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	802	4 554	7,8	20,7
Školstvo	1 624	4 311	18,5	22,1
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	2 056	4 180	22,5	23,8
Ostatné verejné služby	493	2 188	5,9	13,4
<b>Spolu</b>	<b>2 535</b>	<b>6 109</b>	<b>25,5</b>	<b>28,4</b>

Zdroj: Barošová, 2006, s. 70.

Poznámka: Absolútny rodový mzdový rozdiel (RMR) = mzda mužov mínus mzda žien. Relatívny rodový mzdový rozdiel (RMR) = podiel absolútneho mzdového rozdielu na mzde mužov krát 100.

Podľa prepočtov Margity Barošovej bol rodový mzdový rozdiel za rok 2005 najvyšší v odvetviach obchod a opravy (37,1 %) a peňažníctvo a poisťovníctvo (36,9 %). Nasledovala priemyselná výroba s 34,7 % a nehnuteľnosti, prenájom a obchodné činnosti s 34,1 % rozdielom medzi ženami a mužmi. Aj v rámci dobre odmeňovaných odvetví a profesií zarábajú ženy v SR menej ako muži. U všetkých 4 sledovaných odvetví sa rodový rozdiel v mzdách v priebehu 10 rokov zvýšil.

Na záver treba pripomenúť, že rodový rozdiel v odmeňovaní charakterizuje všetky odvetvia bez rozdielu, dokonca aj feminizované. Len sa pohybuje na nižšej úrovni (pod 30 %).

Rast vzdelanostnej úrovne žien neznamená automaticky obsadenie silnejších pracovných pozícií a zmenšenie priepasti v odmeňovaní

Napriek vyššej úrovni vzdelania<sup>13</sup> obsadili ženy ani nie tretinu pozícií v najvyššej triede zamestnaní. Spomedzi zákonodarcov a vedúcich a riadiacich pracovníkov a pracovníčok tvorili ženy v roku 2006 iba 27,9 %. Na druhej strane, typom zamestnania, kde ženy prevažujú, sú úradnícke miesta a prevádzka v službách a obchode (takmer 70 %).

TAB: Pracujúce ženy a muži v SR podľa klasifikácie zamestnaní (2000 a 2006, v %)

Typ zamestnania (KZAM)	Podiel žien v %	
	2000	2006
Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	30,8	27,9
Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	62,1	57,7
Technickí, zdravotnícki a pedagogickí zamestnanci	61,2	58,4
Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	77,3	69,4
Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode	66,5	68,9
Kvalifikovaní robotníci v poľn. a lesníctve	48,7	28,6
Remeselníci a kvalifikovaní robotníci	19,4	14,0
Obsluha strojov a zariadení	20,1	23,5
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	49,7	48,6
<b>Zamestnania spolu (Pracujúci spolu)</b>	<b>45,9</b>	<b>43,9</b>

Zdroj: *Portál SLOVSTAT*. ŠÚ SR, 2007 ([www.statistics.sk/pls/elisw/vbd](http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd)).

Na koncentráciu veľkej skupiny žien v malom počte odvetví či zamestnaní poukázali viaceré štúdie, v poslednej dobe napr. analýza Any Franco (2007). O situácii v SR uvádza, že takmer 60 % žien pracuje v 6 sektorových odvetviach (zdravníctvo a sociálna práca, obchod, školstvo, verejná správa, hotely a reštaurácie, odevný a textilný priemysel). Z analýzy na úrovni konkrétnych profesií sa ukázalo, že vyše 40 % žien je zamestnaných iba v piatich profesiách (predavačky, pomocnice /v domácnosti a pod./ a upratovačky, pracovníčky v reštauráciách, úradníčky a opatrovateľky). Koncentrácia žien je výrazne vyššia ako koncentrácia mužov – v top 6 profesiách s najvyššou koncentráciou mužov pracuje len 30 % mužov.

No ak sa vrátíme k odmeňovaniu, vidíme, že ani zaradenie sa do najvyššej triedy zamestnaní neznamená pre ženy v SR získanie rovnakej odmeny za prácu, ako majú muži.

TAB: Priemerný hodinový zárobok podľa pohlavia a typu zamestnania a podiel mzdy žien na mzde mužov (podnikateľská sféra, 3. štvrtrok 2006, v %)

Typ zamestnania (KZAM)	Hodinový zárobok v Sk		Hodinový zárobok žien/mužov v %
	Muži	Ženy	
Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	310,9	227,4	73,1
Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	218,1	174,2	79,9
Technickí, zdravotníckí a pedagogickí zamestnanci	162,3	119,5	73,6
Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	108,7	94,7	87,1
Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode	87,9	68,6	78,0
Kvalifikovaní robotníci v poľn. a lesníctve	77,9	69,4	89,1
Remeselníci a kvalifikovaní robotníci	103,4	70,2	67,9
Obsluha strojov a zariadení	106,6	82,2	77,1
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	71,6	63,1	88,1
<b>Zamestnania spolu</b>	<b>129,7</b>	<b>99,6</b>	<b>76,8</b>

Zdroj: *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Bratislava, Trexima, 2006.

Ako ukazuje tabuľka, práve v kategórii najvyššie hodnotených zamestnaní je rodový rozdiel v mzdách jeden z najvyšších. Kým priemerný hodinový zárobok mužov dosiahol v roku 2006 310,9 Sk, zárobok žien dosiahol takmer o 100 Sk menej (227,4 Sk). Mzdy žien v tejto skupine zamestnaní dosahovali iba 73,1 % mzdy mužov rovnakej skupiny. Väčší rozdiel je len u remeselníkov a kvalifikovaných robotníkov – ženy v tejto skupine zarábali menej ako 70 % toho, čo muži.

Aj pri tomto členení platí, že nižšie odmeny sa týkajú žien vo všetkých sledovaných kategóriách zamestnaní.

Rodové rozdiely v odmeňovaní sú všeobecné, týkajú sa všetkých skupín na trhu práce

Porovnanie mzdy žien so mzdou mužov podľa vekových skupín ukazuje, že rodový rozdiel je všeobecne prítomný. Týka sa tak najmladších, ako aj stredných a starších vekových kategórií.

TAB: Priemerný hodinový zárobok podľa pohlavia a veku a podiel mzdy žien na mzde mužov (podnikateľská sféra, 3. štvrťrok 2006, v %)

Vekové skupiny	Hodinový zárobok v Sk		Hodinový zárobok žien/mužov v %
	Muži	Ženy	
do 20 rokov	74,0	72,1	97,4
20 – 24 rokov	87,2	81,3	93,2
25 – 29 rokov	122,3	105,7	86,4
30 – 34 rokov	142,3	104,3	73,3
35 – 39 rokov	150,3	100,5	66,9
40 – 44 rokov	139,7	101,1	72,4
45 – 49 rokov	136,2	99,7	73,2
50 – 54 rokov	127,9	98,4	76,9
55 – 59 rokov	123,1	101,5	82,4
60 a viac rokov	122,5	93,4	76,2
<b>Spolu</b>	<b>129,7</b>	<b>99,6</b>	<b>76,8</b>

Zdroj: *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Bratislava, Trexima, 2006.

Pri vstupe na trh práce, bezprostredne po ukončení prípravy na povolanie je rozdiel v odmeňovaní žien a mužov najmenší, s narastajúcim vekom sa však zvyšuje. Najvyšší rozdiel – zaostávanie za zárobkom mužov až o jednu tretinu – sa prejavil vo vekovej skupine 35 – 39 rokov. Následne sa mierne znižuje – približne na štvrtinu, ale ani v najstaršej vekovej skupine nedochádza k vyrovnaniu odmeny za prácu.

TAB: Priemerný hodinový zárobok podľa pohlavia a veku a podiel mzdy žien na mzde mužov (podnikateľská sféra, 3. štvrťrok 2006, v %)

Stupeň vzdelania	Hodinový zárobok v Sk		Hodinový zárobok žien/mužov v %
	Muži	Ženy	
Základné	87,9	71,5	81,3
Vyučení/vyučené	99,5	71,7	72,1
Stredné bez maturity	95,2	78,3	82,2
Vyučení/vyučené s maturitou	120,7	91,2	75,6
Úplné stredné všeobecné	125,3	103,9	82,9
Úplné stredné odborné	139,4	107,0	76,8
Vyššie odborné	148,0	111,8	75,5



Bakalárske	224,6	153,1	68,2
Vysokoškolské	253,6	195,7	77,2
Vedecká kvalifikácia	302,8	202,7	66,9
<b>Spolu</b>	<b>129,7</b>	<b>99,6</b>	<b>76,8</b>

Zdroj: *Informačný systém o priemerných zárobkoch*. Bratislava, Trexima, 2006.

Podobný obraz ponúka aj porovnanie priemernej hodinovej mzdy podľa vzdelania. Rast vzdelanostnej úrovne žien neznamená ani na Slovensku zníženie rodového rozdielu v odmeňovaní. Štatistické údaje naznačujú dokonca opačnú tendenciu. Rodový rozdiel v mzdách je najvyšší práve v rámci skupín s najvyšším dosiahnutým vzdelaním. Kým priemerné zaostávanie hodinového zárobku žien za zárobkom mužov je okolo 24 %, u pracujúcich s vedeckou kvalifikáciou je to viac ako 50 %. Aj z hľadiska vzdelania je rodová priepasť v odmeňovaní všeobecná – týka sa všetkých stupňov vzdelania.

Ženy v SR sa koncentrujú v nižších príjmových pásmach, muži prevažujú vo vyšších

Vzhľadom na všeobecnosť rodovej priepasti v odmeňovaní podľa individuálnych i pracovných charakteristík neprekvapuje, že zastúpenie žien a mužov sa v jednotlivých mzdových pásmach odlišuje. Ženy sa koncentrujú v nižších príjmových intervaloch, rozloženie mužov je rovnomernejšie a podstatne viac naplňajú vyššie príjmové pásma.

TAB: Podiel žien a mužov v SR podľa mzdových pásiem (2006, v %)

Mzdové pásmo	Plný pracovný čas		Kratší pracovný čas	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy
do 10 000 Sk	10,7	20,3	65,9	72,9
10 001 – 15 000 Sk	25,7	34,1	19,7	18,5
15 001 – 20 000 Sk	25,8	23,9	7,8	6,1
20 001 – 25 000 Sk	14,9	10,6	2,8	1,1
25 001 – 50 000 Sk	18,5	9,5	2,4	0,9
50 001 a viac Sk	4,6	1,6	1,3	0,2
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: *Portál SLOVSTAT*. ŠÚ SR, 2007 ([www.statistics.sk/pls/elisw/vbd](http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd)).

Priemernú mzdu do 10 tisíc korún poberalo v roku 2006 10,7 % mužov v SR, zo žien sa do tohto intervalu zaradilo viac ako 20 %. Spomedzi žien malo takmer 55 % príjem do 15 tisíc Sk, spomedzi mužov iba 36 %.

Na druhej strane mzdu prekračujúcu 25 tisíc korún malo v roku 2006 viac ako 23 % mužov, ale len 11 % žien. V rámci nadštandardných príjmov bol rozdiel medzi ženami a mužmi trojnásobný. Príjem vo výške 50 a viac tisíc malo 4,6 % mužov, zo žien 1,6 %.

Skrátený pracovný čas sa na Slovensku využíva minimálne, no častejšie sa týka žien

Podľa zahraničných analýz a európskych dokumentov časť rodovej priepasti v odmeňovaní spôsobuje fakt, že oveľa viac žien než mužov pracuje na skrátenej úväzok. Na Slovensku však tento faktor zohráva iba minimálnu úlohu, nakoľko na skrátenej úväzok pracuje len veľmi malá časť pracovnej sily. Je však pravda, že na skrátenej úväzok pracujú častejšie ženy.

TAB: Zamestnané ženy a muži v SR podľa typu pracovného času (2000 a 2006, v %)

Typ pracovného času	Rok 2000		Rok 2006		Podiel žien v %
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	
Plný pracovný čas	98,9	96,9	98,7	95,3	45,5
Kratší pracovný čas	1,1	3,1	1,3	4,7	75,0
– z toho podzamestnané/í	0,2	1,3	0,5	1,9	76,7
<b>Spolu</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>46,4</b>

Zdroj: *Portál SLOVSTAT*. ŠÚ SR, 2007 ([www.statistics.sk/pls/elisw/vbd](http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd)).

Zo žien pracovalo v roku 2006 v zamestnaní s kratším pracovným časom 4,7 %, z mužov to bolo iba 1,3 %. Ženy teda predstavovali tri štvrtiny zamestnaných s kratším časom práce, na mužov pripadala zvyšná štvrtina.

Je zrejmé, že tento činiteľ nemá v rámci SR výraznejší dopad na výslednú odmenu žien a mužov za prácu. V porovnaní s rokom 2000 sa prejavil iba malý nárast, čo oprávňuje predpoklad,

že v najbližšej budúcnosti nedôjde k výraznejšej zmene. Akým spôsobom teda riešia ženy a muži deľbu práce vyplývajúcu z potreby starostlivosti o rodinu a domácnosť?

Prerušenie pracovnej kariéry alebo preradenie na menej zodpovednú prácu zažívajú častejšie ženy

Z výskumov realizovaných v posledných rokoch vyplýva, že aj na Slovensku pripadá stále vyšší diel zodpovednosti za domácnosť, deti a závislých členov rodiny na ženy.

TAB: Deľba starostlivosti o deti a domácnosť medzi otca a matku vo vlastnej rodine (v %)

Druh starostlivosti	Otec	Výlučne matka	Prevažne matka	Obaja rodičia	Spolu
Bežná každodenná opatera detí (kŕmenie, kúpanie...)	-	18,2	59,4	22,4	100,0
Písanie úloh, učenie sa s deťmi	3,7	17,4	45,1	33,8	100,0
Hry s deťmi	7,6	4,8	21,8	65,8	100,0
Vodenie detí do jasí, škôlky, školy, na krúžky...	9,6	15,8	40,2	30,4	100,0
Rozhovory s deťmi o ich radoostiach, problémoch...	0,8	7,7	26,1	65,5	100,0
Starostlivosť o deti v čase ich choroby	1,6	19,2	52,1	27,1	100,0
Prechádzky s deťmi	6,4	5,0	21,2	67,5	100,0
Bežná každodenná starostlivosť o domácnosť	0,8	24,8	50,9	23,5	100,0

Zdroj: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva 2007 ([www.snslp.sk](http://www.snslp.sk)).

Poznámka: Prevažujúca či výlučná starostlivosť otcov je uvádzaná súhrnne (spolu „výlučne otec“ a „prevažne otec“).

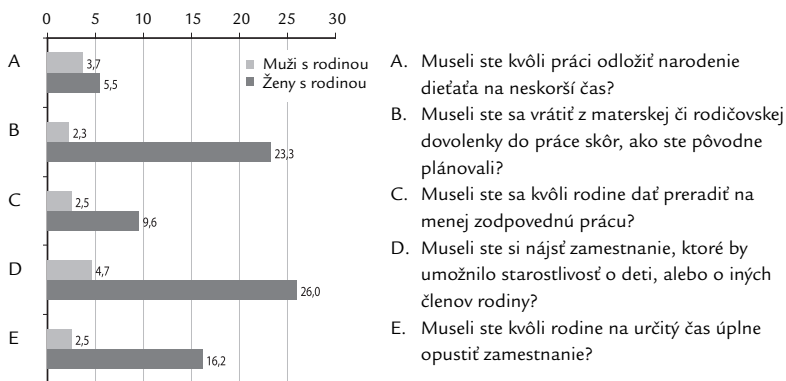
Podľa prieskumu Slovenského národného strediska pre ľudské práva z roku 2006 sa ukázalo, že sa síce postupne prejavuje tendencia rastu delenej starostlivosti (participatívny model), dokonca sa objavila malá skupina rodín, kde starostlivosť zabezpečujú výlučne otcovia. Stále však platí, že väčší diel zodpovednosti za starostlivosť o rodinu zostáva na pleciach matiek. Partici-

patívny model rodinnej starostlivosti sa stal prevažujúcim len v prípade tých činností, ktoré majú charakter voľnočasových aktivít, u ostatných druhov starostlivosti (každodenné povinnosti) zostáva naďalej iba v menšinovej pozícii (Filadelfiová a i., 2006).

Z reprezentatívneho výskumu realizovaného v rámci projektu Plus pre ženy 45+ vyplynulo, že pomerne veľká skupina žien signalizovala ústupky v kariére v dôsledku rodinných povinností (Filadelfiová a i., 2007).

Graf: Vzájomné „ústupky“ medzi prácou a rodinou podľa pohlavia (2006, v %)

V živote dospelého človeka nie je ľahké zladit' kariéru a rodinu. Ako to bolo s Vami? Museli ste niekedy počas svojej doterajšej pracovnej kariéry prispôsobovať starostlivosť o rodinu požiadavkám zamestnania alebo naopak?



Zdroj: Reprezentatívny výskum dospeléj populácie SR. Inštitút pre verejné otázky, 2006.

Takmer 10 % žien vo veku 45 a viac rokov, ktoré niekedy pracovali, uviedlo, že sa museli dať preradiť na menej zodpovednú prácu. Spolu viac ako štvrtina týchto žien si musela nájsť také zamestnanie, ktoré by im umožňovalo starostlivosť o deti alebo iných členov rodiny. Dokonca vyše 16 % z nich muselo kvôli rodine na určitý čas úplne opustiť zamestnanie.

Na základe výskumov je zrejmé, že väčšia časť starostlivosti o rodinu a domácnosť je stále v hlavnej kompetencii žien a práve pracovná kariéra žien je viac zasiahnutá problémami a zodpovednosťou, ktorú si vyžaduje rodina. Zdá sa tiež, že zmeny smerom k novým modelom starostlivosti a z toho vyplývajúce zmeny v participácii žien na trhu práce sa presadzujú iba pomaly.

## Potreba intervencie a identifikácie

Pohľad na čísla, štatistické a výskumné dáta na národnej úrovni ukazuje, že rodová priepasť v odmeňovaní na Slovensku nielen pretrváva, ale sa v ostatných rokoch dokonca prehĺbuje. Analýza tiež potvrdila, že príčiny rodových rozdielov v odmeňovaní sú zložité. Viacero výskumných zistení naznačuje, že u nás ešte nie je minulosťou ani priama diskriminácia zamestnávateľmi.<sup>14</sup>

Keď sa pozeráme na rodovú rovnosť a rozdiely v odmeňovaní, treba zdôrazniť, že nerovnaké odmeňovanie nie je otázkou samou osebe. Je významným ukazovateľom toho, že niečo nie je v poriadku. Nedá sa to vyriešiť, ak sa budeme pozerat len na odmeňovanie. Je to (aj) problém výberu a príležitostí, ktorý má na odmeňovanie dopady. Preto treba pracovať aj s takými aspektmi, ako sú možnosti výberu a rovnosť príležitostí na trhu práce a v zamestnaní i pri zosúlaďovaní pracovného a rodinného života.

Preto si situácia žiada rôznorodú intervenciu. Dosiahnuť zmenu v prospech žien nie je za daného stavu možné bez širších intervencií – od legislatívnych nástrojov cez rozvoj firemnej rodinnej a rodovej politiky až po sociálne kampane. Rodovú priepasť v odmeňovaní možno prekonať len vtedy, ak sa bude konať na „všetkých úrovniach, zapoja sa všetci zodpovední aktéri a pozornosť sa zameria na všetky faktory, ktoré ju spôsobujú“ (*Tackling...*, 2007).

Úlohou však nie je len vyvíjať aktivity s cieľom zúžiť či odstrániť túto priepasť, zvýšenú pozornosť treba venovať aj tomu, čo aktuálne rodová priepasť v odmeňovaní znamená.

Čo sa týka štatistických ukazovateľov, analýzy situácie v SR poukazujú na potrebu štatistík s vyššou spoľahlivosťou, ktoré by umožnili detailnejší prístup k analýze rodovej priepasti v odmeňovaní, ďalej zjednotenie a presné definovanie sledovaných indi-

kátorov, ktoré by umožňovali reliabilné porovnania v čase (časové rady) a viaceré doplnenia zisťovaných charakteristík. Problémom je hlavne nedostatok sledovaných charakteristík, ktoré vystupujú v úlohe nezávislých premenných. Nie je potom možné robiť hlbšie triedenia, ako napríklad podľa odvetvia alebo kategórie zamestnaní a základných demografických znakov (chýba rodinný stav, deti a podobne).

Ďalším nedostatkom je spracovanie štatistických údajov. Nestačí ukazovatele z triedy závislých premenných a charakteristiky zohrávajúce úlohu nezávislých premenných len zbierať, dôležitá je aj ich analýza. Štatistický úrad SR je koncipovaný výsostne ako poskytovateľ dát, nemá vybudovanú silnú analytickú zložku<sup>15</sup> a ani kompetencie a možnosti pre kombináciu a dopĺňanie štatistických ukazovateľov výskumami rôzneho typu a záberu (aj kvalitatívnymi). Nie je to však nejaký výnimočný koncept, takto kreované štatistické úrady majú viaceré krajiny. No ak sociologické a sociálne analýzy nie sú v kompetencii národného štatistického úradu, venujú sa im iné národné inštitúcie výskumného či monitorovacieho charakteru. Problémom na Slovensku je, že v oblasti rodovej rovnosti takéto monitorovacie či výskumno-analytické subjekty chýbajú.<sup>16</sup> Rodovým analýzám a výskumom sa sporadicky venujú iba jednotlivé výskumníčky alebo výskumníci v rámci existujúcich všeobecných výskumných organizácií.<sup>17</sup> Monitorovacie stredisko pre ľudské práva, ktoré bolo zriadené na základe prijatia antidiskriminačného zákona v roku 2004<sup>18</sup> a do ktorého kompetencie by malo sledovanie a analýza indikátorov rodovej rovnosti a v rámci toho aj rovnosti v odmeňovaní – na základe uvedeného zákona a zriaďovacej listiny – patriť, takéto úlohy neplní. Nemá na to ani kapacitné a odborné predpoklady.

Treťou rovinou práce s ukazovateľmi rodových nerovností v odmeňovaní je pravidelné publikovanie vývoja jednotlivých indikátorov a ich analýz. Stačí sa v tomto smere inšpirovať Eurostatom, ktorý inštitúciám EÚ i európskej verejnosti pravidelne predkladá nielen všeobecné správy o rodovej rovnosti, ale aj správy o rodových rozdieloch v odmeňovaní. Výstupy Štatistického úradu SR sú často diskontinuitné – nemajú pravidelný charakter a nesledujú rovnakú úpravu a rovnako vymedzené ukazovatele. Problematika rodovej rovnosti v odmeňovaní by sa mala pravidelne prezentovať v rámci správ o situácii žien a mužov, ktoré by

sa predkladali vláde a parlamentu – podobne ako sa to deje na úrovni EÚ.

Kriticky vyznieva nielen situácia z hľadiska štatistík, ale aj z hľadiska výskumov v tejto oblasti. Výskumu by sa mala venovať väčšia pozornosť ako doteraz. Dnes už možno konštatovať, že výraznejšie nepomohlo ani zaradenie rodového výskumu medzi opatrenia v rámci programu EQUAL či SOP – Ľudské zdroje. Urobili sa iba prvé zistenia, špecificky rodovej rovnosti v odmeňovaní sa venoval len jeden projekt (Trexima). V ostatných sa odmeňovanie žien a mužov objavovalo skôr v rovine zisťovania postojov verejnosti.

Koncentrovanejšie úsilie je teda potrebné aj na poli štatistických zisťovaní a výskumnej praxe.

## Literatúra

- Analýza rozdielov v priemerných zárobkoch žien a mužov v SR.* 2005. Bratislava : MPSVR SR.
- ARULAMPALAM, W. – BOOTH, A. – BRYAN, M. L. 2004. *Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wages Distribution.* In *Discussion paper* No. 1373. Bonn : Institute for the Study of Labour.
- BAROŠOVÁ, M. 2006. *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien.* Záverečná správa VÚ č. 2120. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- BEAUVOIR, de, S. 1967. *Druhé pohlavie.* Preklad Viera Millerová. Bratislava : Obzor.
- BEBLO, M. – BENINGER, D. – HEINZE, A – LAISNEY, F. 2003. *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression.* Final report. European Commission, Employment and Social Affairs DG.
- BARRY, U. – BETTIO, F. – FIGUEIREDO, H. – GRIMSHAW, D. – MAIER, F. – PLASMAN, R. 2002. Indicators on Gender Gaps in Pay and Income. In RUBERY, J. – FAGAN, C. – GRIMSHAW, D. – FIGUEIREDO, H. – SMITH, M. (ed.). *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy.* European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management. UMIST.
- BENASSI, M.-P. 1999. *Women's earnings in the EU: 28 % less than men's.* Statistics in focus. Population and Social Conditions. Theme 3-6/1999. Brusel : Eurostat.
- BODNÁROVÁ, B. a kol. 2006. *Medzigeneračný prieskum podmienok života ro-*

- dín: medzigeneračná reprodukcia chudoby – vlastné empirické výskumy. Bratislava : Inštitút pre výskum práce a rodiny.
- BOURDIEU, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Preklad Věra Dvořáková. Praha : Karolinum. ISBN 80-7184-775-5.
- Commission of the European Communities 2003. *Gender pay gaps in European labour markets – Measurement, analysis and policy implication*. Commission Staff Working Paper, SEC(2003)937. Brusel, 4. 9. 2003.
- European Commission, DG for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Unit V/D.5. 1998. *Earnings differentials between men and women*. Brusel : EK.
- European Council 2001. *Indicators of Quality in Work*. Report by the Employment Committee to the European Council, 14263/01, 23. 11. 2001.
- Európska komisia. 2007. *Opinion on Gender Pay Gap*. Brusel : Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Dostupné na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/opinion\\_pay\\_gap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/opinion_pay_gap_en.pdf)
- Eurostat 1999. *Women have a long way to go – Average EU Women earns a quarter less than Men. Even allowing for structural gap, it's still around 15 %*. News release, No. 48/99, 8. 6. 1999.
- FARRELL, W. 2005. *Why Men Earn More : The Startling Truth Behind the Pay Gap – and What Women Can Do About It*. Amacom. ISBN 978-0814472101.
- FIELDS, J. – WOLFF, E. N. 1995. Industry Wage Differentials and gender Wage Gap. In *Industrial and Labour relations review*, Vol. 49, No. 1, s. 105-120.
- FILADELFOVÁ, J. 2007. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. (Z. Bútorová ed.) Bratislava : Inštitút pre verejné otázky.
- FILADELFOVÁ, J. – KICZKOVÁ, Z. – SZAPUOVÁ, M. 2006. *Úloha mužov pri podpore rodovej rovnosti: Participácia otcov na domácej starostlivosti (ná-zory a skúsenosti populácie SR) : priebežná správa z empirického výskumu realizovaného v rámci projektu „Úloha mužov pri podpore rodovej rovnosti“*. Bratislava : Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Dostupné na [http://www.snisp.sk/rs/snisp\\_rs.nsf/0/1BF2229F7C4E9001C125722700633CF5?OpenDocument](http://www.snisp.sk/rs/snisp_rs.nsf/0/1BF2229F7C4E9001C125722700633CF5?OpenDocument)
- FRANCO, A. 2007a. *The entrepreneurial gap between men and women*. Statistics in Focus 30/2007, Eurostat, EK.
- FRANCO, A. 2007b. The concentration of men and women in sectors of activity. In *Statistics in Focus* 53/2007, Eurostat, EK.
- GRIMSHAW, D. – RUBERY, J. 2007. *Undervaluing women's work*. European Work and Employment Research Centre, University of Manchester. Dostupné na [http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/WP53\\_undervaluing\\_womens\\_work.pdf?page=20331](http://83.137.212.42/sitearchive/eoc/PDF/WP53_undervaluing_womens_work.pdf?page=20331)
- HANTRAIS, L. 2000. *Gendered Policies in Europe*. Basingstoke : MacMillan Press.



- HARDARSON, O. 2007. The flexibility of working time arrangements for women and men. In *Statistics in Focus* 96/2007, Eurostat, EK.
- HOORACE, W. C. – OAXACA, R. L. 2001. Inter-industry Wage Differentials and the Gender Wage Gap: An Identification Problem. In *Industrial and Labour Relations Review*, Vol. 54, No. 3, s. 611 – 618.
- Informačný systém o priemerných zárobkoch. 2006. Bratislava : Trexima.
- MÄÄTTÄ, P. 2000. *Equal pay policies: International review of selected developing and developed countries*, ILO. Dostupné na <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/equalpay/index.htm>
- MELIS, A. 2007. *Men and Women Participating in Labour Market Policies, 2004*. Statistics in Focus 66/2007, Eurostat, EK.
- OLIVETTI, C. – PETRONGOLO, B. 2006. *Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps*. Discussion paper No. 1941, January 2006, Institute for the Study of Labour (IZA).
- OLSEN, W. – WALBY, S. 2004. *Modelling gender pay gaps*. London : UK Equal Opportunities Commission. Dostupné na <http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/Modelling%20gender%20pay%20gaps%20WP%2017.pdf>
- PACI, P. 2005. *The Quest for Equitable Growth in the Slovak Republic*. Svetová banka. Dostupné na [http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/11/18/000160016\\_2005111810010/Rendered/PDF/324330SK.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2005/11/18/000160016_2005111810010/Rendered/PDF/324330SK.pdf)
- PLASMAN, A. et al. 2001. *Indicators on Gender Pay Equity*. The Belgian Presidency's Report.
- POLLER, A. – FODOR, E. 2005. *Working Conditions and Gender in an Enlarged Europe*. Dublin : European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostupné na <http://www.eurofound.eu.int/puddocs/2004/138/en/1/ef04138en.pdf>
- Portál SLOVSTAT. 2007. Bratislava : ŠÚ SR ([www.statistics.sk/pls/elisw/vbd](http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd)).
- RENZETTI, C. M. – CURRAN, D. J. 2003. *Ženy, muži a spoločnosť*. Preklad Petr Pavlík. Praha : Karolinum.
- RUBERY, J. (ed.) 1998. *Equal Pay in Europe*. Basingstoke : MacMillan Press.
- RUBERY, J. – FAGAN, C. – GRIMSHAW, D. – FIGUEIREDO, H. – SMITH, M. 2002. *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*. European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management. UMIST.
- RUBERY, J. – GRIMSHAW, D. – FIGUEIREDO, H. 2002. *The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*. EWERC, Manchester School of management UMIST.
- SILVERA, R. 1998. Les salaires: toutes choses inégales par ailleurs? In Maruani, M. (ed.). *Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris : La Découverte, s. 127 – 138.
- SINGH, R. 1998. *Gender Autonomy in Western Europe*. Basingstoke : MacMillan Press.

- SCHMIDT, V. 2001. The evolution of gender inequalities in the European Union: Labour market participation, wage inequalities and unemployment in cross-national comparison. In *CEuS Working Paper 2001/2*. Bremen : Jean Monnet Centre for European Studies, University of Bremen.
- Správa Komisie Rade, Európskemu parlamentu a Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o rovnosti žien a mužov – 2006*. COM (2006)71, EK, Brusel.
- STIEGLER, B. 2002. *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Stratégie Európskej únie*. Preklad Jana Cviková a Oľga Pietruchová. Bratislava : Aspekt. ISBN 80-85549-32-8.
- Tackling the pay gap between women and men*. 2007. Brusel : Európska komisia.
- Tlačová správa EK*. 2007. *Commission acts to bridge gender pay gap*. Brusel, 18. 7. 2007.
- Výberové zisťovanie o štruktúre miezd*. 2007. Bratislava : ŠÚ SR.
- YUN, M.-S. 2006. Revisiting Inter-industry Wage Differentials and Gender Wage Gap: An Identification Problem. In *Discussion paper No. 2427*. Bonn : Institute for the Study of Labour.
- <http://ec.europa.eu>
- <http://www.ilo.org>
- <http://www.worldbank.sk>

## Poznámky

<sup>1</sup> Boom výskumov a meraní v tejto oblasti vypukol koncom 90. rokov a odvtedy je stabilnou súčasťou empirického poznávania. Postupne sa identifikovali jednotlivé činitele, ktoré na rodovú priepasť v odmeňovaní vplývajú, upresňovali sa definície jednotlivých premenných a znakov.

<sup>2</sup> Jeho presná definícia ako štrukturálneho indikátora je nasledovná: „Rodová priepasť v odmeňovaní je pomer priemerného hrubého hodinového zárobku platných zamestnankýň – žien a zamestnancov – mužov vo veku 15 – 64 rokov, ktorí odpracovali aspoň 15 hodín za týždeň, pokrývajúci všetky sektory a všetky veľkostné typy firiem v NH“ (Commission, 2003, s. 8). Viac o definíciách štrukturálnych indikátorov pre rodovú rovnosť pozri: Rubery – Fagan a i., 2002.

<sup>3</sup> Najnovšie sa objavili návrhy na porovnávanie ročných čistých zárobkov, hlavne v prípade využívania dát z panelových zisťovaní domácností (Barry a i., 2002, s. 98).

<sup>4</sup> O koncentracii veľkej skupiny pracujúcich žien v malom počte odvetví či profesií bližšie pozri analýzu Any Franco, ktorá v roku 2007 vyšla v rámci série Statistics in Focus (Eurostat). Vychádzajúc z údajov z Výberového zisťovania pracovných síl ukázala, že ženy sú koncentrované v niekoľkých málo oblastiach ekonomickej činnosti oveľa viac ako muži a že táto koncentrácia má za posledné obdobie skôr tendenciu narastať, než klesať (Franco, 2007b).

<sup>5</sup> V niektorých krajinách sa dokonca ešte aj dnes často stáva, že dôvodom na za-

stavenie alebo prerušenie pracovnej kariéry je vydaj ženy, uzatvorenie manželstva – hlavne v juhoeurópskych krajinách (European Commission, 1998, s. 2).

<sup>6</sup> Historické rozdiely v úrovni kvalifikácie medzi ženami a mužmi prispievajú k priepasti v odmeňovaní (staršie ženy majú nižšie vzdelanie). Vplyv tohto faktora je dnes na ústupe. Oveľa pravdepodobnejším sa dnes stáva, že ženy prerušia platenú kariéru kvôli deťom a starostlivosti o závislých členov rodiny – a toto prerušenie vplyva na úroveň pracovnej praxe a následne sa odráža v odmeňovaní.

<sup>7</sup> Časť tohto rozdielu ide na vrub toho, že pracovníci a pracovníčky na čiastočný úväzok majú vo vyššej miere nižšiu úroveň kvalifikácie a menej pracovnej praxe, práce na čiastočný úväzok sa koncentrujú v menej platených zamestnaniach (Hardarson, 2007).

<sup>8</sup> Ženy sú stále nedostatočne zastúpené v dobre platených zamestnaniach (sklený strop), aj na Slovensku.

<sup>9</sup> Zatiaľ sa uskutočnili dve etapy zisťovania z plánovaných štyroch, mapujúce situáciu za rok 2004 a 2005.

<sup>10</sup> Teda hodnotu, ktorú európsky priemer zaznamenal v roku 1995.

<sup>11</sup> Na Slovensku tvorili ženy v roku 2006 takmer 56 % všetkých zamestnancov vo verejnej sfére a iba 41 % zo všetkých zamestnaných v súkromnej sfére. Z podnikajúcich osôb tvoria ženy už dlhodobo len jednu štvrtinu (pozri Prílohu).

<sup>12</sup> Na posilnenie odvetvovej, ale aj sektorovej segregácie na slovenskom trhu práce upozorňuje vo svojej záverečnej správe aj M. Barošová (2006). Podľa výpočtov autorok, ak by sa mala odstrániť rodová segregácia odvetví, svoju odvetvovú príslušnosť by muselo zmeniť 34 % zamestnancov a zamestnankýň.

<sup>13</sup> Vo vzdelanostnej úrovni žien SR bol v posledných 4 desaťročiach zaznamenaný výrazný posun. Ženy SR predstihli mužov v podiele stredoškolského vzdelania a vyrovnali skóre u vysokoškolského vzdelania (*Obyvateľstvo...*, 2005, Bodnárová a kol., 2006, *Štatistická...*, 2006, Filadelfiová, 2007). Za posledné roky tvoria ženy medzi absolvujúcimi vysokoškolské štúdium v priemere okolo 55 %, dlhodobo tiež prevažujú medzi študujúcimi na vysokých školách (<http://www.uips.sk/statis/index.html>).

<sup>14</sup> Až 42,8 % dospeljej populácie SR pozná vo svojom okolí ženu vo veku 45+, ktorá zažila diskrimináciu v zamestnaní. Zo žien tejto vekovej skupiny má osobnú skúsenosť s diskrimináciou v zamestnaní 26,4 % ([www.ivo.sk](http://www.ivo.sk)). K podobným výsledkom ohľadne diskriminácie žien na trhu práce dospel aj výskum Strediska pre ľudské práva.

<sup>15</sup> Ako napr. štatistický úrad vo Francúzsku a v niektorých iných krajinách EÚ.

<sup>16</sup> Slovensko skôr zaujímalo získanie sídla pre Európsky rodový inštitút, hradený z prostriedkov EK, na svojom území, než zriadenie národnej obdoby takejto inštitúcie z vlastných zdrojov. (Európsky inštitút rodovej rovnosti bude napokon na základe rozhodnutia Európskeho parlamentu sídliť v Litve, SR so svojou kandidátúrou neuspela. Po tomto rozhodnutí akékoľvek diskusie na tému národného monitorovacieho subjektu pre rodovú rovnosť ustali.)

<sup>17</sup> Spomeňme napríklad z minulosti Medzinárodné stredisko pre štúdium rodiny (dnešný Inštitút pre výskum práce a rodiny) či Sociologický ústav SAV alebo výskum na niektorých slovenských univerzitách (Univerzita Komenského v Bratislave, Prešovská univerzita, Univerzita Mateja Bela v Banskej Bystrici a pod.). Výskumu v oblasti rodovej rovnosti sa v poslednom období venovali aj viaceré think-tanky alebo mimovládne organizácie iného typu (napríklad Inštitút pre verejné otázky,

Aspekt, Spoločnosť pre plánované rodičovstvo a výchovu k rodičovstvu, Klub feministických filozofiek či Centrum rodových štúdií a ďalšie), tie však pracujú na projektovej báze a nemôžu zabezpečiť kontinuálne sledovanie a analýzu základných ukazovateľov rodovej rovnosti či špeciálne rovnosti v odmeňovaní.

<sup>18</sup> Ide konkrétne o Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (bližšie pozri [www.snsplp.sk](http://www.snsplp.sk)).

## Príloha

TAB: Pracujúce ženy a muži v SR podľa typu zapojenia do trhu práce (2006, v %)

Katégoria pracujúcich	Podiel žien v %
<i>Zamestnanci v SR spolu</i>	46,4
vo verejnom sektore	55,9
v súkromnom sektore	41,3
v štátnom podniku	56,6
v súkromnom podniku	41,5
v družstevnej organizácii	36,9
v inom type organizácie	39,1
člen/členka produkčného družstva	41,7
<i>Podnikatelia v SR spolu</i>	25,4
bez zamestnancov	25,1
so zamestnancami	26,5
<b>Pracujúci v SR spolu</b>	<b>43,9</b>

Zdroj: *Portál SLOVSTAT*. ŠÚ SR, 2007 ([www.statistics.sk/pls/elisw/vbd](http://www.statistics.sk/pls/elisw/vbd)).

TAB: Podiel žien medzi zamestnanými v jednotlivých odvetviach NH, priemerná mzda a index medziročnej zmeny (1997 a 2006)

Typ ekonomickej činnosti	Podiel žien v %			Priemerná mzda v Sk		
	1997	2006	06/97	1997	2006	06/97
Poľnohospodárstvo a lesné hospodárstvo	30,6	24,0	0,78	7 363	15 351	2,08
Ťažba nerastných surovín	14,0	5,0	0,36	10 485	20 917	1,99
Priemyselná výroba	41,3	37,5	0,91	9 197	19 959	2,17
Výroba a rozvod elektriny, plynu a vody	14,5	19,0	1,31	12 212	27 236	2,23
Stavebníctvo	8,7	5,7	0,65	9 970	19 050	1,91
Veľko- a maloobchod, opravy	57,8	55,3	0,96	9 825	20 217	2,06
Hotely a reštaurácie	66,2	65,1	0,98	7 743	13 769	1,78
Doprava, skladovanie, pošta a telekomunikácie	30,0	25,2	0,84	10 089	22 001	2,18
Peňažníctvo a poisťovníctvo	73,9	62,6	0,85	17 886	38 409	2,15
Nehnutelnosti, prenájom a obchodné činnosti	41,7	42,5	1,02	10 710	25 532	2,38
Verejná správa, obrana, sociálne zabezpečenie	47,9	49,0	1,02	11 240	19 965	1,78
Školstvo	80,6	75,6	0,94	7 771	15 847	2,04
Zdravotníctvo a sociálna starostlivosť	79,6	80,6	1,01	8 373	15 917	1,90
Ostatné verejné služby	49,0	52,0	1,06	7 372	16 158	2,19
<b>Spolu</b>	<b>44,9</b>	<b>43,9</b>	<b>0,98</b>	<b>9 226</b>	<b>19 776</b>	<b>2,14</b>

Zdroj: Informačný systém o priemerných zárobkoch. 3. štvrťrok 2006. Bratislava, Trexima, 2006.

Ol'ga Pietruchová

## | Nedocenená práca žien

História, legislatíva a konceptualizácia  
rodového rozdielu v odmeňovaní

Európska únia už pri svojom zrode roku 1957 zakotvila v Rímskej zmluve princíp rovnakého odmeňovania mužov a žien. Napriek obrovskému pokroku, ktorý ženské emancipačné hnutie spravilo od roku 1957, napriek rapídному nárastu zamestnanosti žien a úrovne ich vzdelania, dobrému legislatívnemu záze-  
miu, ako i napriek úplne odlišným podmienkam na pracovnom trhu v roku 1957 a dnes, záruky rovnakej odmeny za rovnakú prácu, dané ženám pred 50 rokmi, ostávajú stále v rovine nesplnených sľubov.

Lisabonská stratégia zaviazala členské štáty znížiť do roku 2010 rodový rozdiel v odmeňovaní na polovicu. V súčasnosti však v priemere stále dosahuje 15 %, pričom kolíše od najnižšej (napr. Slovinsko 11 %) až po najvyššiu úroveň (viac ako 25 % – Cyprus, Estónsko a Slovensko). „Napriek tomu, že dievčatá dosahujú v škole lepšie výsledky ako chlapci a na trh práce vstupuje viac žien s vysokoškolským vzdelaním ako mužov, naďalej pretrváva 15-percentný rozdiel v odmeňovaní. Táto situácia je absurdná a vyžaduje si zmenu,“ uviedol Vladimír Špidla, komisár EÚ pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí.<sup>1</sup>

Zarážajúce je, že za posledných 10 rokov sa rodový rozdiel v zárobkoch vôbec neznižil, skôr naopak. Je zrejme, že pretrvávajúci androcentrický pohľad na ekonomiku a nerovnováha medzi mužmi a ženami v iných oblastiach znemožňujú prijať skutočne účinné opatrenia a – v prvom rade – radikálne zmeniť prístup k ponímaniu hodnoty práce ako takej.

### Historický pohľad

Od začiatku moderných dejín ľudstva sa ženská práca, vykonávaná každodenne na udržanie chodu domácnosti a opateru detí – tzv. reprodukívna práca –, považuje za menejcennú a v dô-

sledku obmedzenia na súkromnú sféru za neviditeľnú. Nástupom osvietenstva a ženského hnutia v 18. a 19. storočí začínajú byť ženy ekonomicky aktívne. Prístup k vzdelaniu im postupne otvára aj obzory odbornej práce, hoci odborne vzdelané ženy stále ostávajú výnimkou. Priemyselná revolúcia už od začiatku 18. storočia vo Veľkej Británii a neskôr i v ostatných krajinách prináša so sebou masový nástup žien do výrobnjej sféry. Typy prác, ktoré ženy môžu dostať, sú však naďalej veľmi obmedzené. Rázantne sa potvrdzuje rozdelenie práce na mužskú a ženskú. Ženy aj naďalej pracujú predovšetkým v domácnosti a v oblasti starostlivosti, teda v reprodukčnej súkromnej sfére. Pracovné sféry sa čoraz intenzívnejšie od seba oddeľujú, pričom mužská práca sa hodnotí vyššie ako ženská. Industrializácia, rozvoj priemyselnej práce a ideológia domáceho kozubú ženám vytvorili nové a v porovnaní s mužmi odlišné podmienky zamestnávania, pričom ich podriadili mužskému živiteľovi rodiny, znevážili ich schopnosti a ženskú prácu vytlačili na okraj (Abrams, 2002). V Európe sa počas priemyselnej revolúcie vytvárajú hlavne dva druhy ženskej práce: slúžka v domácnosti a továrenská robotníčka. Práca v priemysle, vyčlenená pre ženy, je spravidla menej platená a sústreďuje sa v určitých odvetviach.

Aj v Československu dostávali zamestnané ženy za rovnakú prácu nižšiu odmenu ako muži. Ich platy sa často považovali za „hladové mzdy“. V roku 1929 predstavovala priemerná pláca žien len 62 % pláce mužov. Najlepšie mzdové podmienky mali ženy v peňažníctve a najhoršie v obchode. Mzdové tarify boli stanovené osobitne pre mužov a ženy, pričom ženské boli aj o polovicu nižšie (Glos, 1937).

Filozofia považujúca ženskú prácu za dočasnú (do vydaja), respektíve u vydatých žien za „prilepšenie k príjmom manžela-živiteľa“, mala o. i. za následok, že sa ženy vo všeobecnosti pokladali za lacnú pracovnú silu. „Ideológia cnosti spečatila chudobu pracujúcich žien a umožnila víťazstvo priemyselnej revolúcie.“ (Smith, 1989, s. 178.) Priemyselná revolúcia by totiž bez pracujúcich žien nemohla prebehnúť tak, ako ju poznáme.

## Socializmus a práca žien

Rozdiely v zárobkoch mužov a žien pretrvávali aj v rovnostárskej socialistickej spoločnosti. V čase pádu socializmu rozdiel medzi príjmami mužov a žien predstavoval asi 25 – 30 % (Eberhardt – Heinen, 1993). Tieto rozdiely boli zvlášť výrazné v priemysle, a to aj v sektoroch s prevahou žien (napríklad v textilnom priemysle). Príjmový rozdiel bol najmenší v službách – predstavoval asi 10 – 15 % (Eberhardt – Heinen, 1993).

V čase pádu Berlínskeho múru bola v krajinách východnej Európy plná zamestnanosť, pričom ženy predstavovali 47 – 50 % všetkých pracujúcich. Vo feminizovaných sektoroch (ľahký priemysel, služby, verejná správa, poľnohospodárstvo) boli výrazne nižšie platy, a aj v rámci jednotlivých sektorov existovala platová priepasť; napr. v zdravotníctve boli lepšie zaplatené oblasti obsadené prevažne mužmi (chirurgia), kým ženy sa museli zväčša uspokojiť s horšie odmeňovanými pozíciami praktických lekárov. Rozdelenie kategórií na inžiniersko-technických pracovníkov a úradníkov v platových sústavách viedlo k platovému zvýhodneniu mužov, nakoľko ženy sa sústreďovali v horšie platenej úradníckej kategórii. Nemalé rozdiely v mzdách boli aj v tých prípadoch, keď ženy vykonávali rovnakú prácu ako muži (Barošová, 2004). V Československu v roku 1946 predstavovala priemerná mesačná mzda žien 64,6 % zo mzdy mužov, v roku 1966 68,5 % a v roku 1984 68,9 % (Barošová, 2004).

## Ekonomický rast západných krajín

### a globalizácia

Platená práca žien zohrávala dôležitú úlohu v ekonomickom raste krajín západnej Európy a Severnej Ameriky v 90. rokoch. Medzi rokmi 1991 a 1996 stúpila zamestnanosť žien v 18 z 24 západných krajín, pričom nárast je najzreteľnejší v krajinách s nízkou ekonomickou aktivitou žien ako Grécko, Írsko, Španielsko a Švajčiarsko. Vo Švédsku a Fínsku dosahuje zamestnanosť žien rovnaké čísla ako zamestnanosť mužov. Pokračujúca feminizácia pracovného trhu sa očakáva vzhľadom na demografický vývoj, ako aj vzhľadom na motiváciu vyplývajúcu z legislatívnej a poli-



tickej podpory. V súčasnosti 75 % novovytvorených pracovných miest v EÚ obsadzujú ženy (EK, 2007). Štatistiky hovoria, že v EÚ je počet žien s vysokoškolským vzdelaním vyšší ako počet rovnako kvalifikovaných mužov. Napriek tomu ženy zarábajú v priemere o 15 % menej ako muži.

Na druhej strane, v dôsledku globalizácie sa situácia na trhu práce v rozvojových krajinách veľmi podobá európskej situácii počas priemyselnej revolúcie. Nadnárodné spoločnosti najímajú na monotónnu prácu hlavne ženy, pretože majú „väčšiu trpezlivosť a šikovnejšie prsty“. Kvôli nižšiemu statusu žien v týchto krajinách im možno pri vyššej efektívite platiť menej ako mužom. Rovnako sa predpokladá, že sú poslušnejšie a nebudú sa organizovať v odborových organizáciách (Webster, 1996).

## Legislatíva o rovnosti v odmeňovaní

S nástupom ľudskoprávneho prístupu, ktorý bol priamou reakciou na masové vyvražďovanie za 2. svetovej vojny, a schválením Všeobecnej deklarácie ľudských práv sa začína aj na rovine medzinárodného práva hovoriť o rovnosti žien a mužov. Druhá vlna feministického hnutia už vo svojich začiatkoch upozorňuje o. i. na znevýhodnenie žien v odmeňovaní za prácu. Simone de Beauvoir píše: „... žena sa usiluje emancipovať prácou práve v spoločnosti, kde existuje manželské spoločenstvo: pripútaná k rodinnému kozubu svojho otca, manžela, uspokojí sa často s tým, že prinaša do domácnosti príspevok. Pracuje mimo rodiny, ale pre ňu. A pretože sa robotníčka nemusí starať o všetky potreby rodiny, je ochotná prijímať oveľa menšiu odmenu za prácu, než požaduje muž. Keďže sa väčšina žien uspokojuje s nižšou mzdou, udržuje sa ženská mzda vôbec na úrovni, aká je pre zamestnávateľa výhodná.“ (Beauvoir, 1949, s. 149.) Očividná a verejne aj odsudzovaná nespravodlivosť v odmeňovaní našla (na rozdiel od iných otázok ženského hnutia) pomerne rýchlo aj legislatívne ukotvenie.

Medzinárodná organizácia práce (ILO) v roku 1951 prijala Dohovor o rovnakom odmeňovaní (Equal Remuneration Convention, No. 100), ktorý postupne ratifikovalo 146 členských krajín, medzi nimi všetky krajiny Európy. Už tu sa hovorí o princípe rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, čo je oveľa širší pojem.

Priekopníkom rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu bolo Francúzsko, ktoré už v roku 1927 zákonom zakotvilo pre kvalifikované učiteľky a učiteľov „égalité de rémunération“. V USA federálna vláda v roku 1963 schválila „United States Equal Pay Act“ a v roku 1964 bol zakotvený aj princíp rovnakého odmeňovania za prácu porovnateľnej hodnoty.

V roku 1968 štrajkovali sústružníčky vo Veľkej Británii proti stereotypnej hierarchii založenej na diskriminácii na základe pohlavia. Zakrátko na to, v roku 1970, bol schválený Equal Pay Act.

V Nemecku je v článku 3 Ústavy z roku 1949 zakotvená rovnoprávnosť mužov a žien. Zákonník práce z roku 1972 vyžaduje, aby každý zamestnávateľ zabezpečil rovnaké zaobchádzanie pre každú osobu, pričom zdôrazňuje najmä rodovú rovnosť.

Za progresívne škandinávске krajiny môžeme uviesť príklad Fínska, ktoré už v ústave z roku 1919 zaručuje rovnosť všetkých občanov pred právom. Zákon o zamestnaneckých zmluvách z roku 1970 zakazuje diskrimináciu na základe pohlavia v zamestnaneckom pomere.

## Československo

Po skončení 2. svetovej vojny bola v novej Československej republike v júli 1945 oficiálne vyhlásená mzdová rovnoprávnosť medzi mužmi a ženami (Novacký, 1969). Mzdové sadzby po tomto vyhlásení už neboli stanovené osobitne pre mužov a osobitne pre ženy, hoci mzdové skupiny mali ešte stále znaky predchádzajúceho rozlišovania podľa pohlavia. Bolo to zrejme z vytvorenia skupiny robotníkov pre ťažšie práce a pre ľahšie práce, pričom ťažšie – lepšie platené – práce vykonávali výhradne muži. Až po zavedení tarifno-kvalifikačných katalógov v rokoch 1958 – 1960 boli priznané robotníkom kvalifikačné triedy na základe kvalifikačných skúšok (Barošová, 2004).

## Európska únia

Rímska zmluva (1957) o založení Európskeho spoločenstva zakotvila v článku 119 (teraz článok 141) princíp rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty.

Článok 119 hovorí: „V priebehu prvej etapy každý členský štát za bezpečí uplatňovanie a ďalšie dodržiavanie zásady rovnakej odmeny mužov a žien za rovnakú prácu. V zmysle tohto článku ‚odmena‘ znamená obvyklú základnú alebo minimálnu mzdu alebo plat a všetky ďalšie plnenia, či už v peňažnej forme alebo v naturáliách, ktoré zamestnávateľ priamo alebo nepriamo vypláca pracovníkovi v pracovnom pomere.

Rovnosť odmeňovania bez rozdielu pohlavia znamená, že:

- odmena za rovnakú prácu pri úkolovej mzde sa vypočíta podľa rovnakej sadzby,
- odmena za prácu je pri časovej mzde za rovnakú prácu rovnaká.“

Treba však poznamenať, že motiváciou pre zakotvenie tohto článku nebola len snaha o zrovnoprávnenie žien a odstránenie ich diskriminácie, ale aj tlak Francúzska. Francúzi sa totiž princíp rovnakého odmeňovania snažili uplatňovať už v 50. rokoch a obávali sa, že im to oproti ostatným štátom prinesie konkurenčné znevýhodnenie vyššími nákladmi na pracovnú silu.<sup>2</sup>

Až do roku 1976 bol tento princíp považovaný za ekonomický (a nie sociálny a ľudskoprávny) cieľ; išlo o úsilie vyhnúť sa rozdielom v nákladoch na prácu zamestnávaním žien, ktoré boli za rovnakú prácu platené horšie ako muži. V roku 1976 Európsky súdny dvor v prelomovom prípade Defrenne v. Sabena<sup>3</sup> odmietol tento prístup, keď deklaroval, že článok 119 má dvojité cieľ „predísť konkurenčnému znevýhodňovaniu niektorých členských štátov, pričom súčasne patrí aj k sociálnym cieľom spoločenstva, ktoré nie je len ekonomickou úniou“.

Princíp rovnakej pláče za rovnakú prácu sa v roku 1975 premietol do Smernice o rovnakom odmeňovaní<sup>4</sup> a členské štáty ho povinne aplikovali do svojej legislatívy; o jeho uplatňovaní v praxi existuje množstvo rozsudkov súdnych dvorov vrátane Európskeho súdneho dvora. Zmluva z Amsterdamu, prijatá 2. októbra 1997, zaväzuje všetky členské štáty, aby zabezpečili princíp rovnakého odmeňovania mužov a žien za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.<sup>5</sup>

## Teórie príčiny rodových rozdielov

### v odmeňovaní

Na vysvetlenie rodových rozdielov v zárobkoch existujú dva odlišné prístupy. Teória „voľby“ vychádza z neoliberalnej filozofie ľudského kapitálu a všemocnosti slobodného trhu, kým teória „diskriminácie“, resp. „inštitucionalizovanej ekonomiky“ je postavená na feministických pozíciách a hovorí o štruktúrnom znevýhodnení žien a o rodovej deľbe práce. Pritom je dôležité, že ľudský kapitál, ktorým operuje neoliberalná teória, sa získava na individuálnej úrovni, čo neposkytuje veľký priestor pre intervenciu, kým teória diskriminácie považuje znevýhodnenie žien za zlyhanie systému pracovného trhu, a preto intervencie legitimizuje.

### Teória ľudského kapitálu alebo teória „voľby“

Teóriu ľudského kapitálu (Human Capital Theory) vypracoval nositeľ Nobelovej ceny za ekonómiu Gary Becker. „Analýza ľudského kapitálu vychádza z predpokladu, že sa jednotlivci rozhodujú o svojom vzdelaní, pracovnej príprave, lekárskej starostlivosti a o ostatných doplňujúcich vedomostiach a zdraví na základe porovnania výnosov a nákladov. Výnosy zahrnujú popri zlepšení zárobkov a zamestnania kultúrne i ostatné zisky, zatiaľ čo náklady obvykle závisia od ušlej hodnoty času stráveného získavaním týchto investícií.“ (Becker, 1997, s. 195.)

Podľa tejto neoliberalnej teórie je nižší zárobok žien výsledkom ich voľby, podmienenej rôznymi prioritami žien a mužov pri výbere povolania a zamestnania. Ženy okrem toho investujú do ľudského kapitálu – vzdelania a skúseností – v oblastiach, ktoré ich uspokojujú, ale nevyznačujú sa vysokou návratnosťou investície, kým muži uvažujú opačne. Becker argumentuje, že primárnym záujmom žien je venovať sa rodine a domácnosti, preto si vyberajú nenáročné povolania, ktoré vyžadujú menšie investície do vzdelania a majú menšie nároky na schopnosti (Becker, 1992). Sama diskriminácia je podľa Beckera na konkurenčnom pracovnom trhu niečo iracionálne, a preto aj nepravdepodobné.

Hoci autor uznáva, že teória ľudského kapitálu nemusí vy-

svetliť celý rozdiel v zárobku a diskriminácia môže hrať svoju rolu (Becker, 1992), mnoho libertariánov a neokonzervatívov to popiera a používa túto teóriu ako univerzálne vysvetlenie a argument proti akýmkoľvek štátnym zásahom. Tento prístup sa často vyskytuje v populárnych knihách, bez serióznych výskumov a dôkazov. Jeden z hlavných protagonistov teórie voľby Warren Farrell vo svojej knihe *Why Men Earn More* (Prečo muži zarábajú viac) tvrdí, že existuje 25 rozdielov v prístupe mužov a žien k pracovnej činnosti, a tie sú dôvodom, prečo muži zarábajú viac (Farrell, 2005). Kým muži si volia lepšiu kariéru a lepšie zárobky, ženy uprednostňujú „lepší život“, t. j. viac času pre domácnosť a rodinu. Keby si ženy vybrali správne odvetvia, zarábali by podľa autora rovnako dobre ako muži. Farrell argumentuje, že zužovanie pojmu odmeňovanie iba na zarobené peniaze je scestné, pretože dôležité je míňanie peňazí. Ženy v USA rozhodujú o 80 % rodinných nákupov, čo svedčí o silnom presune financií od mužov k ženám. Analýzy, ktoré sa venujú iba porovnávaniu zárobkov, tento dôležitý fakt podľa Farrella obchádzajú. Po vyhodnotení všetkých 25 premenných dospieva autor k záveru, že ženy zarábajú v prepočte na rovnako odpracovaný čas (rozumej v platenej práci) a na rovnakú zodpovednosť vlastne viac peňazí ako muži.

Farrellove kalkulácie a metodológiu nikto nikdy neoveroval. Sú však rozšírené a populárne, preto sa nimi treba zaoberať. Mnohé seriózne akademické výskumy (Blau a Kahn, 1997, Wood, 1993) na rozdiel od Farrella zistili, že i pri zarátaní faktorov ako rodinný stav či materstvo, vzdelanie, skúsenosť a iné stále zostáva signifikantný rozdiel v odmeňovaní v prospech mužov.

## Kritika teórie voľby

Teória ľudského kapitálu je založená na predpoklade, že preferencie ľudí, ich rozhodovanie a ekonomické správanie ovplyvňujú dva základné typy kapitálu: osobný (vplyv minulosti a rodiny) a spoločenský (vplyv spoločnosti). Ako ukázala rodová dekonštruktivistická teória, rodové roly a stereotypy sa formujú práve pod vplyvom socializácie v rodine a spoločnosti. Ak teória voľby vychádza z argumentu, že sa ženy dobrovoľne rozhodujú o výbere svojej životnej dráhy, jej kritici spochybňujú princíp „slobodnej voľby“ práve v tomto kontexte. Je síce nepochybné, že ženy

nesú primárnu zodpovednosť za domácnosť a rodinu, podľa rodových socializačných teórií je však otázne, do akej miery je prijímanie tejto zodpovednosti dobrovoľné a do akej vynútené rodovými stereotypmi. Lenže teória ľudského kapitálu nerozlišuje medzi obmedzeniami, ktoré na seba kladú samy ženy, a medzi štruktúrnymi obmedzeniami, čo je jej najväčší nedostatok. (Renzetti – Curran, 2003.)

Pohľad na slovenskú realitu hovorí, že vzdelanosť žien (53,1 % vysokoškolsky vzdelaných sú ženy, 92,1 % žien má ukončené aspoň stredoškolské vzdelanie<sup>6</sup>) je vyššia ako vzdelanosť mužov (90,9 % má ukončené aspoň stredoškolské vzdelanie). No hoci jedna z podstatných investícií do ľudského kapitálu je u žien vyššia, existuje veľký rodový rozdiel v zárobkoch (26,9 %<sup>7</sup>), čo jasne spochybňuje teóriu ľudského kapitálu. Najväčšie rozdiely sú vo finančníctve, kde muži zarábajú až o 38,8 % (v roku 2001 až o 50,4 %), a v obchode o 33,6 % viac ako ženy. Paradoxom je, že tu ide o služby, ktoré sú považované za doménu žien. Rozdiel v zárobkoch je pritom najvyšší medzi vysokoškolsky vzdelanými ľuďmi na riadiacich pozíciách, vedúce a riadiace pracovníčky totiž dostávajú v priemere o 33,8 % nižší plat ako muži. Pritom muži i ženy na získanie určitej pozície pravdepodobne investujú rovnaký ľudský kapitál.

Feministická ekonómka Mascha Madörin (Madörin, 2000) poukazuje na slabé stránky neoliberalnej teórie ľudského kapitálu. Odkazuje pritom na dve švajčiarske štúdie (Bauer, 2000, Flückiger, 2000), zo záverov ktorých vyplýva, že rovnaké vzdelanie je u mužov ohodnocované lepšie. Podobne je to aj na Slovensku – čím vyššie vzdelanie, tým väčšie sú rodové rozdiely v odmeňovaní, a to najmä v súkromnom sektore. Štúdie ďalej dokazujú, že vydatí sa prejavujú negatívne na zárobkoch žien. Kým ženatí muži dostávajú v priemere o 4,5 % vyššiu mzdu ako ich slobodní kolegovia, u vydatých žien je to naopak – zarábajú o 3,7 % menej ako slobodné. To jasne poukazuje na predsudky zamestnávateľov voči vydatým ženám (matkám) a na preferovanie ženatých mužov, otcov rodín, od ktorých sa očakáva väčšia stabilita.

Štatistické dáta v uvedených štúdiách dokazujú, že cca 60 % rozdielu v platoch sa nedá vysvetliť pomocou teórie ľudského kapitálu. K obdobným záverom na Slovensku dospela aj analýza Svetovej banky: „Existuje signifikantný hrubý rodový rozdiel v zárobkoch vo výške 24 až 27 %, ktorý bol počas analyzovaného

obdobia stabilný. (...) Ak zvážime vysvetliteľné okolnosti, hrubý rodový rozdiel sa zníži na 18 %.“ Teória ľudského kapitálu zohľadnením veku, vzdelania a skúseností, ako i charakteristikou vykonávanej práce síce vysvetľuje časť rozdielu, ale len nepodstatnú. „Nevysvetliteľný podiel rodového rozdielu v zárodkoch je následkom diskriminácie, čo je okolo 21 % v domácich i zahraničných súkromných spoločnostiach a 9 % v štátnych podnikoch,“ hovorí analýza Svetovej banky (Paci, 2005). Zhruba tri štvrtiny výšky rodového rozdielu v odmeňovaní teda možno pripísať na vrub diskriminácie žien. Paradoxom pritom je, že rozdiel vo vzdelaní by hovoril v prospech žien, pretože na Slovensku je ich vzdelanostná úroveň vyššia ako vzdelanostná úroveň mužov.

Pri konceptualizácii rodového rozdielu v odmeňovaní došiel výskumný tím z Veľkej Británie k záveru, že dichotómia ľudský kapitál/diskriminácia je prekonaná, pretože ženy sú znevýhodňované aj pri získavaní samotného ľudského kapitálu, ako je prístup k vzdelaniu, ďalšia kvalifikácia a získavanie praktických skúseností v závislosti od pracovnej pozície a pod. (Olsen - Wendy, 2004).

## Teória inštitucionalizovanej ekonomiky

Túto teóriu vypracovali americkí antropológovia David Colander a Joanna Wayland Woos ako opozíciu voči teórii ľudského kapitálu, vysvetľujúcej rodové rozdiely v odmeňovaní. Autori tvrdia, že teória voľby vylučuje akékoľvek úvahy o inštitucionálnej diskriminácii a zjednodušuje produktívne systémy. Tie však majú množstvo inštitucionalizovaných podmienok a štruktúr, ktoré ich vedú určitým smerom, určeným na mocenských pozíciách. V ekonomických procesoch majú „insideri“ na vedúcich priečkach (spravidla muži) možnosť voľiť pracovné techniky a metódy, ktoré ich samotných uprednostňujú a preferujú ich vlastný ľudský kapitál ako ten správny a nevyhnutný. Takto možno celkom jednoducho vytvárať predsudky voči práci žien. Muži sa na ochranu vlastných pozícií kolektívne zasadzujú za organizáciu či reorganizáciu práce, jej evaluáciu a kritériá hodnotenia alebo za zavádzanie nových technológií tak, aby ich takto vytvorené podmienky uprednostňovali pred ženami a aby tie boli vopred „diskvalifikované“. V ekonomickom žargóne sa hovorí, že si vytvárajú „insiderskú rentu“ (Colander - Woos, 1997).

Príkladom takéhoto prístupu môže byť evaluácia práce na základe odpracovaného času. Muži, ktorí spravidla vykonávajú len málo prác v domácnosti a v starostlivosti o deti, si môžu dovoliť tráviť v práci nadčasy. Naproti tomu ženy, ktoré sú nútené hľadať všetky možnosti na zosúladenie rodinného a pracovného života, sa snažia o čo najhospodárnejšie a najefektívnejšie využitie času vrátane toho pracovného. Ak sa teda pri evaluácii práce berie do úvahy len počet odpracovaných hodín a nadčasy a neberú sa do úvahy individuálne rozdiely v efektivite a produktivite práce, môže to znevýhodňovať ženy.

Množstvo odpracovaného času (v platenom zamestnaní) ako prirodzené vysvetlenie rodových rozdielov v zárobkoch býva najčastejší argument odporcov teórie diskriminácie, pretože „ženy pracujú menej“ (Týždeň, 2006). Je zrejmé, že ide o výpoveď v rovine kvantitatívnej, a nie kvalitatívnej. Paradoxne, samotný zástanca teórie voľby Farrell hovorí, že o 13 % viac odpracovaného času prináša až o 44 % vyššiu mzdu, bez ohľadu na skutočnú produktivitu (Farrell, 2005). Bude preto zaujímavé sledovať, ako sa moderné formy práce ako teleworking odrazia na rodových rozdieloch v odmeňovaní. Tu sa totiž posudzuje len kvalita a splnenie úlohy, nie odpracovaný čas.

Nemecká feministická teoretička Barbara Stiegler v súlade s touto teóriou hovorí: „Pracovné procesy sú formované podľa mužského životného cyklu. Predpokladajú bezhraničné disponovanie časom, priestorovú flexibilitu a mužskú kultúru správania. Ženy síce nie sú a priori vylúčené kvôli svojmu pohlaviu, ale ich pohlavie sa často stáva dôvodom na ich vytlačanie. V dôsledku objemu domácich prác ženy nie sú schopné prispôbovať sa požiadavkám pracovného trhu na čas a neustálu dostupnosť.“ (Stiegler, 2000.)

Uplatnením teórie inštitucionalizovanej ekonomiky sa dajú analyzovať mocenské pomery a metódy, akými sa presadzujú a udržiavajú. Poznanie, či je rodový rozdiel v odmeňovaní dôsledkom nízkej konkurencieschopnosti žien a ich prirodzených vlastností, alebo samoprivilegovaním mužov, je podľa Masche Madörin dôležitým východiskom aj pre uplatňovanie politiky rodovej rovnosti (Madörin, 2000).



## Teória diskriminácie

Teória diskriminácie považuje za podstatný dôvod rozdielov v zárobkoch mužov a žien podceňovanie práce žien a diskriminačný prístup zamestnávateľov. Podceňovanie ženskej práce sa odohráva v dvoch rovinách: jednak je to nižšie ohodnotenie rovnakej práce, keď ju vykonáva žena, a jednak podhodnotenie celých feminizovaných sektorov (Grimshaw, 2007).

Britský výskumný tím dospel k výsledkom, podľa ktorých najdôležitejšie faktory rodových rozdielov v zárobkoch sú: diskriminácia (38 %) a rodová segregácia na trhu práce (10 %), skúsenosť v práci na plný úväzok (18 %), prerušenie práce kvôli starostlivosti o deti a iných členov domácnosti (14 %) a čas odpracovaný na polovičný úväzok (3 %), vzdelanie (8 %), veľkosť firmy (4 %) (Olsen – Walby, 2004).

Vďaka silnému vplyvu ženského hnutia aj Európska únia pokladá za hlavný faktor rodových rozdielov v odmeňovaní rodovo podmienenú diskrimináciu. Expertky a experti na rodovú problematiku v štúdií vypracovanej pre Európsku komisiu pomenávajú dôvody existencie rodového rozdielu v odmeňovaní (EK, 2007): Diskriminácia žien na trhu práce sa prejavuje v otvorených formách ako priama a nepriama, ale aj vo formách, ako sú:

- horizontálna segregácia na pracovnom trhu a sektorová segregácia najmä v súkromnom sektore;
- vertikálna segregácia – tzv. sklený strop, determinujúci množstvo žien dosahujúcich najvyššie a najlepšie odmeňované pozície aj v oblastiach, ktoré sú feminizované;
- štruktúra odmeňovania – platobné systémy tvoria rôzne zložky, ktoré sa vyjednávajú na individuálnej úrovni; v týchto vyjednávaniach sú ženy spravidla menej úspešné a často znevýhodnené;
- systémy kolektívneho vyjednávania sú charakterizované androcentrickým prístupom s minimálnym zastúpením žien, resp. ich pohľadov na skutočnosť;
- nerovnosti v zodpovednosti za chod domácnosti a rodiny – ženy trávajú nepomerne viac času v neplatenej (ale i platenej) práci zameranej na starostlivosť o deti, členov rodiny a domácnosť;
- viacnásobná diskriminácia napr. na základe veku, rodinného stavu, resp. počtu detí a ich veku, etnického a rasového pôvodu zvyšuje rodové rozdiely v zárobkoch;

- nerovnosti vo vzdelaní, založené jednak na prístupe k štúdiu, jednak na stereotypných predstavách a predsudkoch o „práci vhodnej pre ženy“;
- „mužský model“ pracovného trhu a jeho systému odmeňovania, prispôsobený typickému mužskému životnému cyklu a potrebám;
- v dôsledku historického vývoja a stereotypného prístupu sa práca vykonávaná ženami spravidla považuje za prácu „nižšej hodnoty“.

Práve dôvody uvedené v závere, ktoré upozorňujú na androcentrický prístup k ekonomike, k pracovnému trhu a odmeňovaniu, sa stali predmetom feministickej kritiky.

## Feministické prístupy k hodnote práce

### a ekonomike

Základným východiskom feministickej kritiky je kritika androcentrického ponímania ekonomiky, podľa ktorého sa ženská práca považuje za menej hodnotnú. Tento pohľad je zakotvený hlboko v štruktúre spoločnosti a je inštitucionalizovaný ekonomickými kritériami zhodnocovania práce a jej rozdelenia na platenú verejnú (produktívnu) sféru a neplatenú súkromnú (reproduktívnu) sféru. Pierre Bourdieu v knihe *Nadvláda mužov* píše: „Právě proto patrně, že se ‚ženské‘ dispozice, vštěpované rodinou a celým sociálním řádem, setkávají s ‚objektivním očekáváním‘, vepsaným – hlavně implicitně – do pozic nabízených ženám do dnes silně sexualizovanou strukturou rozdělení práce, mohou se tyto dispozice realizovat, či dokonce rozvíjet a být odměňovány. A ona základní sexuální dichotomie tím jen narůstá, jak pokud jde o pracovní místa – jakoby přímo vyžadující podřízenost a potřebu bezpečí –, tak pokud jde o samotné pracovnice – ztotožňované s pozicemi, v nichž se ať rády nebo nerady nacházejí a zároveň ztrácejí. K takovému zharmonizování dispozic s pozicemi vede esenciálně sociální logika toho, čemu se říká ‚poslání‘. Oběti nadvlády pak mohou své podřadné či podřízené úkoly, přidělované jim pro jejich měkkost, laskavost, poslušnost, oddanost a odříkavost, vykonávat (naštěstí) s pocitem štěstí.“ (Bourdieu, 1998, s. 54.)

Bourdieu vysvetľuje, prečo sa väčšina žien stotožňuje so svojim znevýhodnením na trhu práce a prečo teória „voľby“ nachádza takú širokú podporu. Ženy považujú svoju pozíciu vlastne za výsledok svojho slobodného rozhodnutia, pričom spravidla ani nemajú možnosť inej alternatívy. Je zjavné, že si neuvedomujú štruktúrne pozadie svojho znevýhodnenia.

Základom odstránenia rodových rozdielov v odmeňovaní je prehodnotenie hodnoty práce. Už samotný fakt, že sa hovorí o „rovnakom odmeňovaní za prácu rovnakej hodnoty“ (a nie rovnakej práce) by mal zohľadňovať rôznorodé prínosy mužov a žien k blahu spoločnosti. Ani takýto prístup však nerieši problém, ak je práca žien a priori podceňovaná a ohodnocovaná nižšie ako mužská. Rozhodujúcim faktorom je teda vyzdvihnutie feminizovaných odvetví na príslušnú úroveň a uznanie dôležitosti reprodukívnej práce pre spoločnosť.

Takýto proces môže nastať len prehodnotením doterajšieho androcentrického pohľadu na fungovanie ekonomiky. Súčasná teória vychádza z tvrdenia, že kapitál sa produkuje iba v hospodárstve ako verejnej sfére, kým domáca sféra a štát iba konzumujú. Feministická ekonómka Mascha Madörin odmieta takýto pohľad a tvrdí, že naopak, aj domácnosti a iné inštitúcie, v ktorých sa vykonáva neplatená práca, musia byť brané ako produktívna súčasť ekonomiky s inou/vlastnou pracovnou a kapitálovou logikou. Pri výpočte HDP a iných makroekonomických kritérií, podľa ktorých sa nastavujú hospodárske systémy, sa berú do úvahy len androcentrické systémy – podnikateľská a výrobná sféra, štát, materiál-na infraštruktúra a konkurencieschopnosť krajín a konglomerátov na globálnom trhu. Preto treba vyvinúť novú ekonomickú teóriu, ktorá bude zohľadňovať celú spoločnosť vrátane neplatenej práce a kvality života jednotlivca, a nastaviť tomu zodpovedajúce kritériá. Takáto teória musí zohľadňovať rodové a mocenské pomery nielen vo verejnej, ale i v súkromnej sfére. Aj sociálne systémy, ktoré hovoria o chudobe a príjme domácností, sú postavené na automatickom predpoklade využitia neplatennej práce žien a nezohľadňujú nerovné mocenské pomery medzi rodmi. V diskusiách o existenčnom zabezpečení sa pritom hovorí len o finančnom rozpočte rodiny, pričom sa neuvažuje o objeme neplatennej práce a čase, ktorý do nej treba investovať. Preto ak chceme uvažovať o ekonomike z celospoločenského pohľadu, nesmieme vynechať ekonomiku starostlivosti (care economy).

Produkcia materiálnych podmienok pre zabezpečenie základných potrieb musí byť zohľadnená ako samostatný ekonomický problém, ako základný predpoklad zabezpečenia slobody človeka. Ekonomické teórie vychádzajú z predpokladu, že politické, sociálne a ekonomické práva sú zabezpečené pre všetkých ľudí, čo však nie je pravda. Aj tu sa prejavuje asymetrické a hierarchické usporiadanie moci medzi mužmi a ženami. Preto potrebujeme samostatnú ekonomiku venujúcu sa naplňaniu ľudských práv (Madörin, 2004). Súčasnú rodovú analýzu v ekonómii sa – s výnimkou niekoľkých pozitívnych príkladov – robia v súlade s neoliberalným prístupom podľa receptu „pridaj ženy a pomiešaj“ („Add-Women-and-Stir-Method“). Navyše, definičná moc v diskurze o presadzovaní rodového hľadiska (gender mainstreaming) a rodovej politike naďalej ostáva v rukách mužov. Podľa Madörin stoja preto pred feministickou ekonomikou ešte nemalé a náročné úlohy (Madörin, 2004).

## Neplatená práca žien a ekonomika starostlivosti

Feministická ekonomika spochybňuje možnosť dosiahnutia rodovej rovnosti napr. v zárobkovej sfére, pokiaľ sa zásadne nezmení pohľad na hospodárstvo a hodnotu samotnej práce. Barbara Stiegler hovorí: „Platová diskriminácia žien v činnosti, ktorá je im pridelená, je len špička ľadovca: ženská práca zahŕňa v obrovskom rozsahu aj prácu neplatenú. Až pri spoločnom pohľade na platenú a neplatenú prácu žien a jej zakotvenie z hľadiska vzťahov medzi rodmi sa nám otvorí pohľad na šírku problémov v otázke zhodnocovania ženskej práce.“ (Stiegler, 2000.)

V súčasnosti sa hovorí o prechode z ekonomiky výroby do ekonomiky služieb. Čo sa týka žien, je to už dávno realita. Keďže ich „služby“ nie sú platené, vypadávajú z obzoru makroekonomiky a diskurzu o trhu práce. Platenej práci sa prisudzuje zásadne vyššia spoločenská hodnota a prestíž, neplatená nanajvýš ak morálne uznanie. Pritom len časť spoločensky nutnej práce sa vykonáva za odplatu. Podľa odhadov hodnota neplatennej práce dosahuje, až presahuje úroveň HDP. Stiegler uvádza, že v Nemecku sa v platenom zamestnaní odpracuje cca 60 miliárd hodín, kým v neplatennej sfére (v domácnosti a charite) 95,5 miliárd (Stiegler,

2000). Na stránke salary.com sú každoročne zverejnené „Mom Salary“, podľa ktorých ženy v domácnosti s deťmi pracujú viac ako mnohí zamestnaní ľudia. Ak by boli za všetky činnosti platené, vrátane nadčasov, v USA by každá matka musela v priemere zaradiť ročne viac ako 131 tisíc dolárov.<sup>8</sup>

Práca je definovaná ako činnosť, ktorá nie je viazaná na špecifickú osobu a vykonáva sa za odmenu. Ak sa hovorí o „ekonomizácii všetkých sfér života“, podľa Madörin sa tým otvára aj otázka reprodukčnej práce v oblasti starostlivosti, spravidla vykonávaná ženami. Tzv. care economy, ekonomika starostlivosti, je (zatiaľ) vylúčená z ekonomických teórií a systémov, ktoré uvažujú v dichotómiách pracovný život/súkromný život, zamestnanie/voľný čas. Pre ženy tieto dichotómie neopisujú realitu, pretože pre ne sa tieto kategórie prelínajú. Ženy pracujú na rozhraní medzi štandardizovaným hospodárstvom a súkromnou sférou (Madörin, 2004).

Pred feministickou ekonomikou stojí teda závažný problém: Ako zviditeľniť neplatenú prácu žien a ako dosiahnuť jej spravodlivé zohľadnenie a ocenenie tak, aby ženy celoživotne nedoplácali na svoju rodovú rolu a zodpovednosť, ktorá sa jej prisudzuje. Rozdiely v zárobkoch medzi mužmi a ženami sa totiž nikdy úplne a spravodlivo nevyrovnajú, pokiaľ sa bude zvažovať iba sféra platenej práce. Keby aj došlo k vyrovnaniu rodových rozdielov v odmeňovaní, ešte vždy je tu obrovský objem neplatených prác, ktoré vykonávajú ženy. Ak prirátame ten, bude hodinová priemerná mzda žien v porovnaní s mužskou ešte vždy neporovnateľne nižšia.

## Uplatňovanie rodového hľadiska

Vyrovnanie rodových rozdielov v odmeňovaní nemožno dosiahnuť bez radikálnej zmeny prístupu k ponímaniu hodnoty práce a bez zrovnoprávnenia žien aj v ostatných oblastiach života. Pri uvažovaní o týchto procesoch môžeme podľa Rees (Rees, 1998) identifikovať tri rôzne modely rodovej rovnosti:

- \* rovnosť, pri ktorej sú existujúce mužské štandardy aplikované na ženy a tie sa im musia prispôbiť, teda rovnosť v duchu rovnakosti. Rees to nazýva „fušovaním“ do rovnosti;
- \* rovnocenné ohodnotenie príspevkov a výkonov, ktorými muži

a ženy prispievajú do rodovo segregovanej spoločnosti; Rees ho nazýva „prešíváním“ situácie tak, aby bola akceptovateľná pre mužov i ženy;

- \* nový štandard pre mužov i ženy, v rámci ktorého zmenené rodové pomery nahradia doterajšie segregované inštitúcie a štandardy spájané s maskulinitou a femininitou.

Je zrejme, že jedine tretí model umožní prekonanie androcentrického pohľadu na ekonomiku a hodnotu práce. Takýto „transformačný“ prístup presadzuje aj feministická teoretička Nancy Fraser, ktorá vidí východisko v transformácii ekonomických systémov a noriem tak, aby negenerovali znevýhodnenie žiadnej skupiny. Stratégia dosiahnutia rodovej spravodlivosti musí pritom zahŕňať tak redistribúciu zdrojov, ako aj uznanie (napr. uznanie hodnoty neplatenej ženskej práce). Uznanie, resp. zaznávanie/potláčanie určitej skupiny sa uskutočňuje práve znevážovaním jej ekonomickej pozície (Fraser, 2003).

V súčasnosti zrejme jediné východisko môže ponúknuť dôsledné uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming). Tento princíp sa zakladá na poznaní, že rodové pomery sú určované spoločenskými pomermi, ktoré rozhodujú o prerozdelení práce, peňazí a moci. Uplatňovanie rodového hľadiska posúva rodové pomery do popredia. Základným východiskom jeho využitia je tvrdenie, že rozhodovacie procesy, ktoré viedli k zhoršeniu pomerov, sú meniteľné v mene lepšej rovnosti šancí medzi ženami a mužmi.

Ženské hnutie, ktoré proces uplatňovania rodového hľadiska iniciovalo, musí „ustrážiť“ jeho aplikáciu v praxi. Reálne totiž hrozí, že sa stane len formálnym postupom a v procese jeho byrokratizácie sa stratí pôvodná myšlienka – nové usporiadanie rodových pomerov. Pritom práve vytvorenie nových štruktúr a vzťahov je nevyhnutným krokom k zrovnoprávneniu žien a ich práce. Ako hovorí Bourdieu, „vztah komplicity medzi držiteľmi symbolické nadvlády a jejimi obetmi nemôže rozbiť nič iného než radikálna zmena sociálnych podmienok“ (1998, s. 40).

## Literatúra

- ABRAMS, L. 2005. *Zrození moderní ženy. Evropa 1789 – 1918*. Centrum pro studium demokracie a kultury. Preklad Eva Lajkepová. ISBN 80-7325-060-8.
- BAROŠOVÁ, M. 2004. *Postavenie slovenských žien na trhu práce*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny. Prednáška na konferencii *Rodové perspektívy v rozšírenej Európskej únii. Situácia žien v rakúsko-maďarsko-slovenskej pohraničnej oblasti*. 10. 5. 2004, Stadtschlaining, Burgenlandsko – Rakúsko.
- BAUER, M. 1988. Ženy vo východnej Európe: z blata do kaluže. In *Revolutionärer Marxismus* č. 28, 1999; cit. podľa slovenského prekladu Kaja Spurného na <http://sop.revoluce.info/index.php?id=21,190,0,0,1,0>
- BAUER, T. 2000. *Die Familienfalle. Wie und warum sich die Familiensituation für Frauen und Männer unterschiedlich auf die Erwerbsbiografie auswirkt – eine ökonomische Analyse*. Chur/Zürich : Verlag Rüegger. Citované podľa Madörin, 2000.
- BEAUVOIR, de, Simone. 1967. *Druhé pohlavie*. Preklad Viera Millerová. Bratislava : Obzor.
- BECKER, Gary S. 1997. *Teorie preferencí*. Praha, Grada Publishing.
- BECKER, Gary S. 1992. *The Economic Way of Looking at Life*. Nobelovská reč. Chicago : University of Chicago, USA.
- BLAU, F. – KAHN, L. 1997. Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. In *Journal of Labor Economics*, vol. 15 (1), part 1, január 1997.
- BOURDIEU, P. 2000. *Nadvláda mužů*. Preklad Věra Dvořáková. Praha : Karolinum. ISBN 80-7184-775-5.
- CANNING, K. 1996. *Languages of Labour and Gender Female Factory Work in Germany, 1850-1914*. Ithaca, NY.
- COLANDER, D. – WAYLAND WOOS, J. 1997. Institutional Demand-Side Discrimination Against Women and the Human Capital Model. In *Feminist Economics*, vol. 3, nr. 1/97.
- EBERHARDT, E. – HEINEN, J. 1993. *Mittel- und Osteuropa: Weibliche Arbeitskräfte in der Übergangszeit*. Genf : IUF/UIITA/UII.
- Európska komisia. 2007. *Opinion on Gender Pay Gap*. Brusel : Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men. Dostupné na [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2007/opinion\\_pay\\_gap\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/opinion_pay_gap_en.pdf)
- FARRELL, W. 2005. *Why Men Earn More. The Startling Truth Behind the Pay Gap – and What Women Can Do About It*. Amacom. ISBN 978-0814472101.
- FLÜCKIGER, Y. – RAMIREZ, J. 2000. *Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996*. Mandat du Bu-

- reau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes et de l'office fédéral de la statistique, Genf. Observatoire Universitaire de l'Emploi. Citované podľa Madörin, 2000.
- FRASER, N. – HONNETH, A. 2003. *Redistribution or Recognition?* Verso books. ISBN 1859846483.
- GLOS, B. 1937. *Práce a mzdy žen*. Praha : Sociální ústav.
- GRIMSHAW, D. – RUBERY, J. 2007. *Undervaluing women's work*. European Work and Employment Research Centre University of Manchester. Dostupné na <http://www.equalityhumanrights.com/pages/eocdrcre.aspx>
- HONEYMAN, K. – GOODMAN, J. 1991. Women's work, gender conflict, and labour markets in Europe, 1500 – 1900. In *Economic History Review* 44 (1991).
- MADÖRIN, M. 2001. Die andere Hälfte der Wirtschaft – Care Economy: Die Ökonomie des Sorgens und Pflagens. In *Die Wochenzeitung* 03/01, Zürich. Dostupné na <http://www.woz.ch>.
- MADÖRIN, M. 2004. Economic and social policy: old patterns of thinking and new perspectives. Príspevok na konferencii *International Conference Better Business – Creating a Gender-Equal Europe!* Frauenakademie München. Dostupné na <http://www.frauenakademie.de/dokument/wirtschaften/wirtschaften3.htm>
- MADÖRIN, M. 2000. Männer schützen ihr Geldsäckel. In *Die Wochenzeitung* 29/00, Zürich. Dostupné na <http://www.woz.ch>.
- MÄÄTTÄ, P. 2000. *Equal pay policies: International review of selected developing and developed countries*. ILO. Dostupné na <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/publ/infocus/equalpay/index.htm>
- NOVACKÝ, A. 1969. *Rozdiely v mzdách mužov a žien v ČSSR*. Bratislava : Československý výskumný ústav práce.
- OLSEN, W. – WALBY, S. 2004. *Modelling gender pay gaps*. London : UK Equal Opportunities Commission. Dostupné na <http://www.oec.org.uk>.
- PACI, P. 2005. *The Quest for Equitable Growth in the Slovak Republic*. Svetová banka. Dostupné na <http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/COUNTRIES/ECAEXT/SLOVAKIAEXTN/0,,contentMDK:20677832~pagePK:141137~piPK:141127~theSitePK:305117,00.html>
- PIETRUCHOVÁ, O. 2006. Vládnu tu stále muži. In *Týždeň* č. 36/2006. Vydavateľstvo WPRESS.
- REES, T. 1998. *Mainstreaming Equality in the European Union, Education, Training and Labour Market Policies*. London. ISBN 978-0-415-11534-6.
- RENZETTI, C. M. – CURRAN, D. J. 2003. *Ženy, muži a spoločnosť*. Preklad Petr Pavlík. Praha : Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.
- SMITH, B. 1989. *Changing Lives: Women in European History Since 1700*. D. C. Heath, s. 178. ISBN 13-9780669145618.



- STIEGLER, B. 2000. *Welcher Lohn für welche Arbeit? Über die Aufwertung der Frauenarbeit*. Expertisen zur Frauenforschung. Bonn : Electronic ed. : FES Library. Dostupné na <http://library.fes.de/fulltext/asfo/00762.htm>
- STIEGLER, B. 2002. *Ako uplatňovať rodové hľadisko. Stratégie Európskej únie*. Preklad Jana Cviková a Oľga Pietruchová. Bratislava : ASPEKT. ISBN 80-85549-32-8.
- WALBY, S. 2002. *Gender and the New Economy: Regulation or deregulation?* Lancaster : Lancaster University. Prednesené na seminári ESRC Work, life and time in the new economy LSE, október 2002; publikované na <http://www.comp.lancs.ac.uk/sociology/papers>
- WEBSTER, J. 1996. *Shaping women's work: gender, employment and information technology*. New York : Longman. ISBN 0-582-21811-X.
- WOOD, R. et al. 1993. Pay Differences Among the Highly Paid: the male-female earnings gap in lawyers' salaries. In *Journal of Labor Economics*, vol. 11 (3).

## Poznámky

<sup>1</sup> Komisia podniká kroky na odstránenie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien. Tlačová správa, IP/07/1115, Brusel 18. júla 2007.

<sup>2</sup> European Citizen Action Service: 50 Question and Answers on Citizens and the Treaty of Rome

<sup>3</sup> Defrenne v Sabena case 43/75; [1976] ECR 1365

<sup>4</sup> Equal Pay Directive 75/117/EEC

<sup>5</sup> Treaty establishing the European Communities (as amended by the Amsterdam Treaty), 1997, Art. 141.

<sup>6</sup> Zdroj: Eurostat. A statistical view on the life of European men and women, 2005.

<sup>7</sup> Zdroj pre všetky čísla o rodových rozdieloch na Slovensku: Štatistický úrad SR, máj 2007.

<sup>8</sup> <http://www.salary.com>: Mom Deserves a Raise in 2007, Working Mom and Stay-at-Home Mom Salaries For 2007.

Olga Gyárfášová - Martin Slosiarik

## | Rodové súradnice hodnotového priestoru

Analýza hodnotových orientácií žien a mužov  
na Slovensku

Hodnoty sú dôležitými faktormi v procese utvárania sociálnej a obzvlášť normatívnej štruktúry spoločnosti. Odborná literatúra ponúka desiatky definícií, ktoré akcentujú rôzne aspekty hodnôt – psychologické, filozofické, sociologické a ďalšie. V nasledujúcej analýze pristúpime k problematike hodnôt predovšetkým empiricky. V teoretickej rovine si vystačíme s prienikom existujúcich definícií a vyjdeme z ich najmenšieho spoločného menovateľa: hodnoty chápeme ako prania individua alebo skupiny, ktoré ovplyvňujú výber možného konania, prostriedkov a cieľov. Patria do kategórie motivačných a ašpirovaných veličín.

Naša analýza sa sústreďuje na to, aké sú rodové rozdiely vo vnímanej dôležitosti vybraných hodnôt; ako je z tohto hľadiska diferencovaná skupina žien; na základe čoho, akých znakov sa ženy líšia medzi sebou; ktoré deliace línie štruktúrujú hodnotový svet žien a ktoré línie vystupujú do popredia v rodových komparáciách.

Vo výskume Medzinárodného republikánskeho inštitútu<sup>1</sup>, z ktorého vychádzame, respondenti a respondentky označovali mieru dôležitosti pre jednotlivé položky predloženého zoznamu 33 hodnôt<sup>2</sup>. Hodnoty sa týkali súkromnej i verejnej sféry a reprezentovali ideové priority na viacerých osiach, napr.: občianstvo a národ, hodnoty trhu a hodnoty sociálneho štátu, hodnoty práce a hodnoty zábavy (voľného času). Z iného hľadiska by sme ich mohli rozdeliť aj na hodnoty politické, duchovné, hodnoty spoločnosti/komunity i osobného života. Inými slovami, predložených 33 hodnôt pomerne vyčerpávajúco pokrývalo rôzne oblasti spoločenského života. Treba však zdôrazniť, že v empirickom rozbere vychádzame z výskumu, ktorý pôvodne nebol zameraný na skúmanie rodových aspektov hodnotových orientácií.

Respondenti a respondentky mieru dôležitosti vyjadrovali na sedembodovej škále, na ktorej jednotka znamenala, že táto hod-

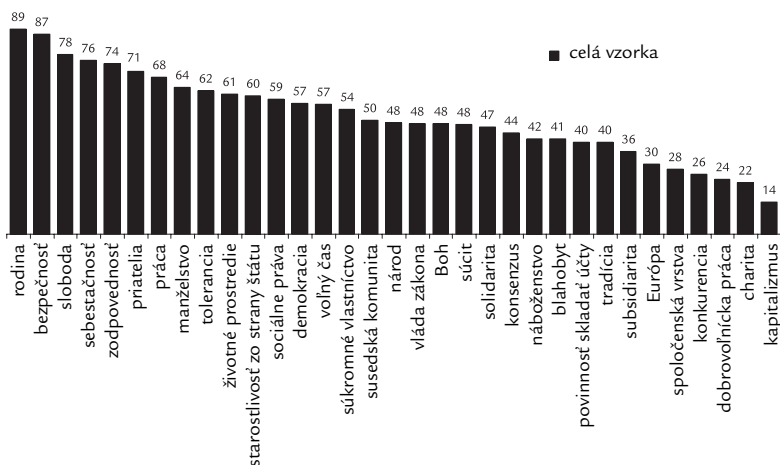
nota vôbec nie je dôležitá, a sedmička bola najvyššou mierou dôležitosti, znamenala, že táto hodnota je veľmi dôležitá.<sup>3</sup> Výskumná metodológia nebola postavená na selektívnom priorizovaní jednotlivých hodnôt. Každá jedna bola posudzovaná samostatne. V ďalšom spracovaní sme za dôležité považovali hodnoty označené stupňom 6 alebo 7 a uvádzame percento ľudí, ktorí pre danú hodnotu vybrali tieto dva najvyššie stupne. V niektorých analýzach používame aj priemerné hodnoty, ktoré môžu nadobúdať hodnotu od 1 po 7 (čím vyšší priemer, tým je daná hodnota dôležitejšia).

## Rodina je prioritou

Pozrime sa najskôr na celkovú panoramatickú hodnotovú mapu slovenskej spoločnosti. V rebríčku hodnôt dominuje rodina, ktorá je dôležitá pre 89 % opýtaných. Rodina, pocit prináležitosti a základného referenčného rámca je veľmi dôležitý pre deviatich z desiatich opýtaných. Nešpecifikovali sme pritom, o akú rodinu ide a v akej pozícii sa v nej respondent či respondentka nachádza. Hovoríme o rodine v tej najvšeobecnejšej abstraktnej rovine. Podobne aj iné sociologické výskumy<sup>4</sup> potvrdzujú, že mať dobré zázemie, rodinu, vychovávať deti je v súčasnosti pre obyvateľov Slovenska najdôležitejšou hodnotou.

V rebríčku dôležitosti nasleduje hodnota bezpečnosti. Bezpečnosť, pocit bezpečia je základnou ľudskou potrebou a patrí medzi hodnoty označované aj ako hodnoty prežitia. V tejto súvislosti pripomeňme, že najznámejší globálny výskum hodnôt – World Values Survey<sup>5</sup> – konceptualizuje interkultúrne hodnotové rozdiely v dvoch dimenziách – jednu os predstavujú hodnoty prežitia (survival values) na jednej strane a hodnoty sebarealizácie a sebavyjadrenia (self-expression values) na strane druhej. Druhú dimenziu predstavuje os tradičné verus sekulárno-racionálne hodnoty. Práve rastúci dôraz na hodnoty sebavyjadrenia a sebarealizácie v moderných, tzv. postindustriálnych spoločnostiach je prejavom postmaterialistickej „tichej revolúcie hodnôt“<sup>6</sup>. Ide o redefiníciu inštrumentálnej racionality a presun k individualizácii a dôrazu na hodnoty sebarealizácie, sebavyjadrenia, tolerancie k menšinám a individuálnych slobôd.

Graf 1 Dôležitosť vybraných hodnôt v slovenskej spoločnosti  
% „veľmi dôležitá hodnota“ (hodnotenie 6+7 na 7-bodovej škále),  
N = 1055 respondentov



Poznámka: V grafe je zobrazené % všetkých respondentov a respondentiek, ktorí danú hodnotu hodnotili stupňom 6 alebo 7 na 7-bodovej škále, kde 1 znamenalo „vôbec nie je dôležitá hodnota“ a 7 znamenalo „je veľmi dôležitá hodnota“.

V rebríčku hodnôt populácie Slovenska je tretou najdôležitejšou hodnotou sloboda, ktorá má individuálny, ale aj spoločenský a politický rozmer. Jej chápanie a konkrétny obsah sa môže líšiť. Hodnota slobody je spájaná s demokraciou, ktorá sa v celkovej hierarchii hodnôt umiestňuje ako menej dôležitá. Ako veľmi dôležitá je vyzdvihovaná aj zodpovednosť, pričom jej chápanie tiež môže byť v rovine individuálnej i spoločenskej. Vysokú mieru dôležitosti ľudia pripisujú sebestačnosti a práci. Práca je vnímaná nielen čisto ekonomicky – ako pracovná príležitosť, zdroj príjmu, ale aj ako sféra sebarealizácie, príslušnosti k sociálnej sieti, vyjadrenie sociálneho postavenia a pod., skrátka, ako priesečník viacerých dôležitých životných hodnôt a aspirácií.

Vzhľadom na zistenia iných výskumov a niektoré kontextové poznatky<sup>7</sup> môže prekvapiť značné vyzdvihovanie hodnoty životného prostredia, keďže táto hodnota pre veľkú časť populácie stojí v tieni ekonomického rastu a zatiaľ voliči a voličky nevyvinuli výraznejší tlak na politické strany, aby sa agendou životného prostredia systematickejšie zaoberali.

Všimnime si teraz opačnú stranu rebríčka hodnôt – najmenšiu dôležitosť opýtaní a opýtané prikladajú kapitalizmu, konkurencii, ale aj dobrovoľníckej práci a charite. Vysvetlením môže byť fakt, že tieto hodnoty sú vnímané skôr ako inštrumentálne – čiže nemajú váhu samy osebe, ale predstavujú skôr prostriedok na dosahovanie iných dôležitejších hodnôt.

## Štruktúrovanie hodnotového priestoru

V ďalšom spracovaní výskumu sme pomocou faktorovej analýzy<sup>8</sup> spomedzi 33 hodnôt identifikovali 6 latentných faktorov, ktoré štruktúrujú hodnotový priestor obyvateľov a obyvateľiek Slovenska.<sup>9</sup> Identifikované faktory vysvetľujú usporiadanie jednotlivých hodnôt a odhaľujú ich vzájomnú súvislosť. Nazvali sme ich nasledovne:

**Spoločenstvo** (komunita, komunitný život) – tento faktor je sýtený hodnotami: povinnosť skladať účty, dobrovoľnícka práca, subsidiarita (samosprávnosť, decentralizácia), konsenzus, súcit, solidarita, tolerancia, tradícia, susedia (susedská komunita). Predstavuje skôr neformálnu sieť a emocionálne zdroje spoločenstva (na rozdiel od formalizovaných, inštitucionálnych štruktúr).

**Osobný život** – faktor sýtený hodnotami rodina, bezpečnosť, zodpovednosť, sebestačnosť, sloboda, manželstvo, práca. Tieto hodnoty predstavujú mapu základných hodnôt osobného života a predstavujú prepojenie oboch pólov „inglehartovskej“ osi prežitia a sebavyjadrenia.

**Štát** – tento faktor obsahuje hodnoty ako vláda zákona, starostlivosť zo strany štátu, Európa, sociálne práva, národ. Predstavuje verejnú, politickú sféru, ktorá spája politické hodnoty, inštitucionalizované formálne siete s kolektívnymi identitami, ako je národ či Európa.

**Trh** – faktor sýtený hodnotami blahobyt, konkurencia, kapitalizmus, sociálna vrstva, súkromné vlastníctvo, čiže ekonomickými mechanizmami a ich výsledkami, akými sú blahobyt, sociálna vrstva.

**Religiozita** – tento faktor obsahuje len dve silné hodnoty – Boh a náboženstvo.

**Zábava** – v tomto faktore sa spája voľný čas a priatelia, čiže

prepojenie mimopracovnej sféry (aj sféry mimo povinností, ktoré sa môžu viazať i na rodinu, deti, manželstvo či susedskú komunitu) a družnosti, sociability.

Zaujímavú pozíciu majú tri hodnoty, ktoré nie je možné jednoznačnejšie zaradiť do žiadnej zo šiestich skupín, lebo majú približne rovnaké sýtenie na dvoch alebo troch faktoroch. Konkrétne sú to: životné prostredie, ktoré nachádzame v dvoch položkách – *štát*, ale aj *osobný život*; ďalej charita, ktorá sa objavuje pri faktoroch *spoločenstvo* i *religiozita*; a treťou takouto medzihodnotou je demokracia, ktorá koreluje až s tromi komponentmi – *osobný život*, *štát* i *zábava*.

V prípade životného prostredia *štát* môže reprezentovať zodpovednosť štátu za stav životného prostredia, keďže má nástroje na reguláciu správania subjektov. Na druhej strane prítomnosť faktora *osobný život* môže naznačovať, že si ľudia čoraz viac uvedomujú potrebu oddychu, relaxovania a s tým spojenú hodnotu zdravého životného prostredia.

Pokiaľ ide o demokraciu, spoločné body môže predstavovať štát ako demokratické zriadenie, ale dôležitá je aj rovina osobného života. Zo skorších výskumov sa ukazuje, že chápanie demokracie sa sústreďuje okolo rôznych slobôd, predovšetkým slobôd politických, ale aj slobody jednotlivca s potenciálom otvárania nových životných možností a príležitostí.<sup>10</sup>

Graf 2 Latentné hodnotové faktory

<b>SPOLOČENSTVO (F1)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ povinnosť skladať účty</li> <li>▲ dobrovoľnícka práca</li> <li>▲ subsidiarita</li> <li>▲ konsenzus</li> <li>▲ súcit</li> <li>▲ solidarita</li> <li>▲ tolerancia</li> <li>▲ tradícia</li> <li>▲ susedia</li> </ul>	<b>OSOBNÝ ŽIVOT (F2)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ rodina</li> <li>▲ bezpečnosť</li> <li>▲ zodpovednosť</li> <li>▲ sebestačnosť</li> <li>▲ sloboda</li> <li>▲ manželstvo</li> <li>▲ práca</li> </ul>	<b>ŠTÁT (F3)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ vláda zákona</li> <li>▲ starostlivosť zo strany štátu</li> <li>▲ Európa</li> <li>▲ sociálne práva</li> <li>▲ národ</li> </ul>
<b>TRH (F4)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ blahobyt</li> <li>▲ súťaž</li> <li>▲ kapitalizmus</li> <li>▲ sociálna vrstva</li> <li>▲ súkromné vlastníctvo</li> </ul>	<b>RELIGIOZITA (F5)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ náboženstvo</li> <li>▲ Boh</li> </ul>	<b>ZÁBAVA (F6)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▲ voľný čas</li> <li>▲ priatelia</li> </ul>

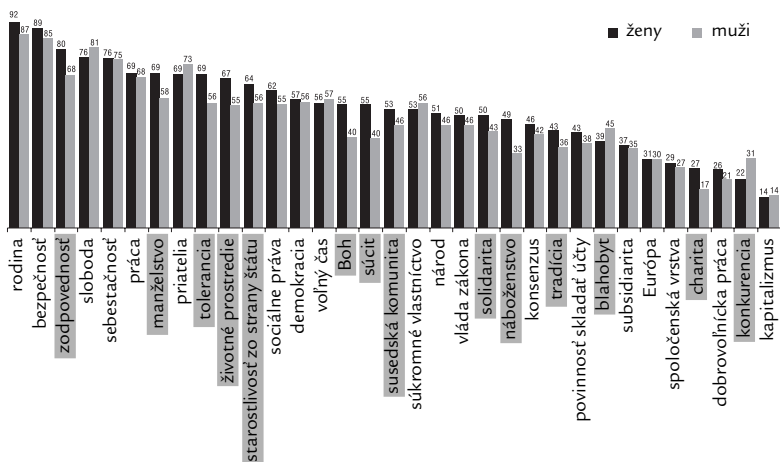
## Ženy a muži: podobnosti a rozdiely

### v hodnotovom rebríčku

Najdôležitejšie hodnoty – rodina a bezpečnosť – sú pre ženy aj mužov spoločné, sú pre nich rovnakými prioritami, i keď miera ich dôležitosti je u žien ešte o niečo vyššia (rodinu ako veľmi dôležitú uviedlo 92 % žien a 87 % mužov; bezpečnosť 89 % žien a 85 % mužov).

Rozdiely sa prejavujú v hodnotách na ďalších stupienkoch – pre ženy je treťou najdôležitejšou zodpovednosť, pre mužov sloboda. Dôležitosť slobody je však nižšia iba vo vzťahu k zodpovednosti, rozdiely medzi ženami a mužmi vo vyzdvíhovaní samotnej slobody sú nevýznamné. Ženy ďalej viac ako muži zdôrazňujú dôležitosť manželstva, tolerancie, životného prostredia, Boha, súcitu, susedskej komunity, solidarity, náboženstva, tradície a charity. Na druhej strane muži viac ako ženy vyzdvihujú konkurenciu a blahobyť. Ženy teda viac akcentujú hodnoty spo-

Gráf 3 Porovnanie dôležitosti vybraných hodnôt medzi ženami a mužmi % „veľmi dôležitá hodnota“ (hodnotenie 6+7 na 7-bodovej škále), N = 556 žien, N = 499 mužov



Poznámka: v grafe je zobrazené % žien a mužov, ktorí danú hodnotu hodnotili stupňom 6 alebo 7 na 7-bodovej škále, kde 1 znamenalo „vôbec nie je dôležitá hodnota“ a 7 znamenalo „je veľmi dôležitá hodnota“. V rámci sú hodnoty, v ktorých sa hodnotenie žien a mužov najviac odlišuje.

jené so spoločnosťou, religiozitou, u mužov je výraznejší akcent na hodnoty spojené s trhom. Rozdiely vo faktore osobný život sú marginálne a vo faktore zábava nulové (pozri aj komentár ďalej a Grafy 7 a 9). V prípade tohto faktora je totiž kľúčovým diferencujúcim faktorom vek, nie rod.

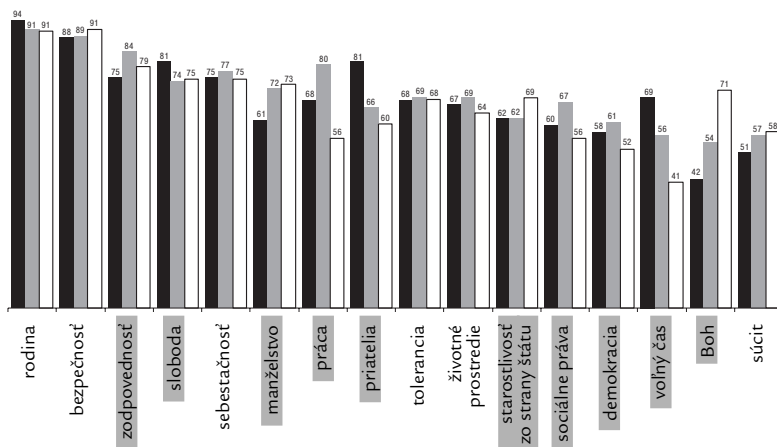
## Rozdiely medzi skupinami žien

V ďalšej časti sa pozrieme, ako sa líšia hodnotové priority rôznych skupín žien, rozdelených podľa veku, vzdelania a miesta bydliska.

Z hľadiska veku sme skupinu žien rozdelili na tri skupiny: 18 – 34; 35 – 55 a 55+ rokov. S veľkou mierou zjednodušenia by sme mohli povedať, že tieto tri skupiny predstavujú tri generácie a tri etapy života žien: mladé ženy alebo *generácia dcér*, ženy strednej generácie, čiže *generácia matiek*, a ženy staršej vekovej skupiny – *generácia starých mám*.

Graf 4 jasne ukazuje, že vo vnímaní najdôležitejších hodnôt (rodina, bezpečnosť) nie sú medzi tromi skupinami žien takmer

Graf 4 Porovnanie dôležitosti vybraných hodnôt podľa veku žien  
% „veľmi dôležitá hodnota“ (hodnotenie 6+7 na 7-bodovej škále), N = 556 žien



Poznámka: v grafe je zobrazené % žien v danej vekovej kategórii, ktoré vybrané hodnoty hodnotili stupňom 6 alebo 7 na 7-bodovej škále, kde 1 znamenalo „vôbec nie je dôležitá hodnota“

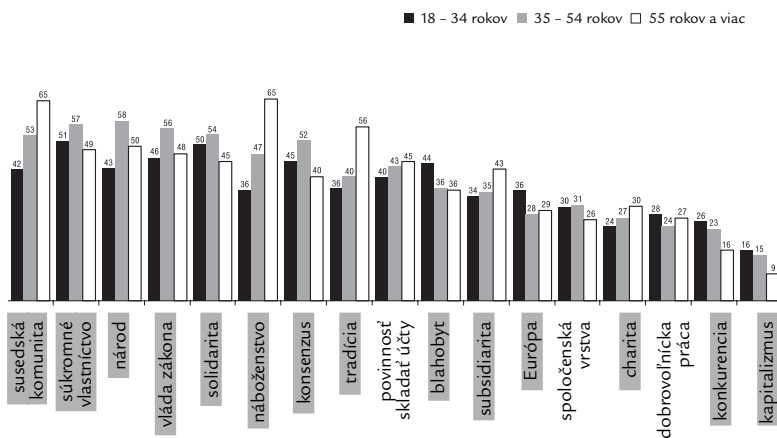


žiadne rozdiely. Počnúc treťou priečkou sa však nožnice roztvárajú. Pre najmladšiu skupinu je treťou a štvrtou najdôležitejšou hodnotou sloboda a priatelia. Mladé ženy porovnateľne menej vyzdvihujú zodpovednosť a mimoriadne dôležitý je pre ne voľný čas. Manželstvo síce dôležité je, ale v celkovom poradí sa v tejto generácii umiestňuje až ďaleko za priateľmi, ale aj za toleranciou či životným prostredím. V hodnotovom priestore mladých žien je dôraz skôr na hodnotách osobného života a zábavy.

Výraznou dominantou strednej generácie je práca (nasleduje po rodine, bezpečnosti a zodpovednosti). Táto veková kategória väčšmi vyzdvihuje aj hodnoty zaradené do faktora *štát*, čiže sociálne práva, vládu zákona a národ, čiže tie, ktoré by sme mohli zhrnúť do kategórie politickej hodnoty. Inými slovami, generácia najviac zapojená do aktívneho ekonomického života sa najviac zaujíma aj o verejný a politický život.

Odlišný je hodnotový profil vekovo najstaršej skupiny žien. Tieto ženy podstatne viac ako ich *dcéry* a *vnúčky* zdôrazňujú dôležitosť Boha, náboženstva, tradície a susedskej komunity.

Ak to zhrnieme: vek výrazne diferencuje hodnotové priority žien, hodnotový svet žien sa u rôznych vekových skupín značne líši.



a 7 znamenalo „je veľmi dôležitá hodnota“. V rámci sú hodnoty, v ktorých sa hodnotenie žien v jednotlivých vekových kategóriách najviac odlišuje.

Ženy sa odlišujú aj podľa dosiahnutého vzdelania. Rozdelili sme ich na skupinu s nižším vzdelaním (základné + stredné bez maturity) na jednej strane a s vyšším vzdelaním (stredné s maturitou + vysokoškolské) na strane druhej. Najvýraznejšie odlišnosti sa týkajú vnímania hodnôt religiozity (Boh, náboženstvo), ktoré sú pre ženy s nižším vzdelaním dôležitejšie. Nasleduje práca – pre ženy s vyšším vzdelaním je práca štvrtou najdôležitejšiu hodnotou (dôležitejšou ako napr. manželstvo alebo priatelia), pre ženy s nižším vzdelaním sa práca umiestňuje až na dvanástom mieste. Vzdelanejšie ženy výraznejšie uprednostňujú aj hodnotu demokracie.

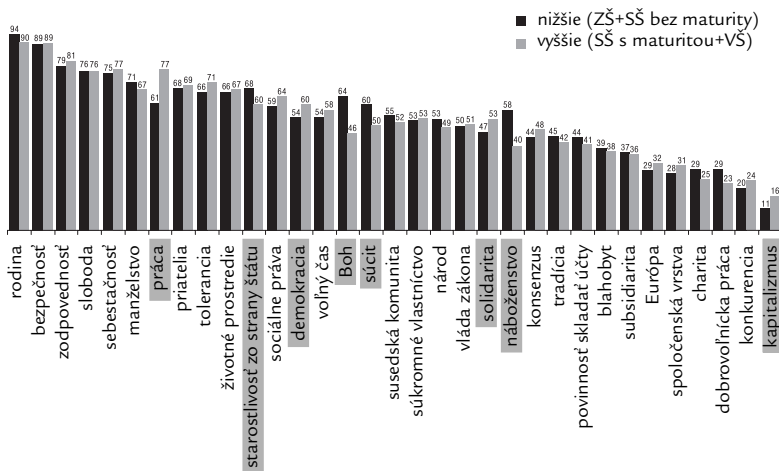
Ďalšie odlišnosti sa týkajú starostlivosti zo strany štátu – miera dôležitosti pre ženy s nižším vzdelaním je vyššia, na druhej strane si ženy s vyšším vzdelaním viac cenia hodnotu kapitalizmu.

V prioritách žien rôznej úrovne vzdelania môžeme sledovať všeobecnejšie platný kultúrno-hodnotový vzorec – vzdelanie je dôležitým diferencujúcim prvkom nazerania na fungovanie ekonomiky, na trh, úlohu štátu v ekonomike a pod. Ľudia s vyšším vzdelaním (a teda vyššou kvalifikáciou a väčším sociálnym kapitálom) pozitívnejšie vnímajú ekonomické zmeny po roku 1989, vidia sa (a reálne často aj sú) na strane víťazov transformácie, kým ľudia s nižším vzdelaním sa častejšie vidia v pozícii tých, ktorí zmenami po roku 1989 stratili. Táto diferenciacia bola viackrát dokumentovaná aj odpoveďami na štandardnú otázku, zisťujúcu preferenciu medzi politickými a občianskymi slobodami na jednej strane a sociálnymi istotami na strane druhej.<sup>11</sup> Kým medzi ľuďmi s nižším vzdelaním je 55 % *security seekers* (tých, čo hľadajú bezpečie) a 27 % *freedom seekers* (tých, čo hľadajú slobodu), v skupine s vyšším vzdelaním je pomer obrátený: 38 % patrí do prvej skupiny a 50 % by za ohrozenie považovalo obmedzenie slobôd (Krivý, 2004, s. 60).

Tretia optika nazerania na hodnotové svety žien je **mestsko/vidiecka**. Porovnávali sme ženy, ktoré žijú vo vidieckom prostredí – v obciach do 5000 obyvateľov –, s tými, ktoré žijú v mestskom prostredí – v obciach nad 5000 obyvateľov.

Ženy žijúce na vidieku porovnateľne viac zdôrazňujú hodnotu náboženstva, Boha, ale aj tradície, súkromného vlastníctva a samosprávnosti (subsidiarity). Ukazuje sa teda výrazné ukotvenie vidieka v tradičných hodnotách a religiozite. Pre mestské

Graf 5 Porovnanie dôležitosti vybraných hodnôt podľa vzdelania žien  
% „veľmi dôležitá hodnota“ (hodnotenie 6+7 na 7-bodovej škále), N = 556 žien



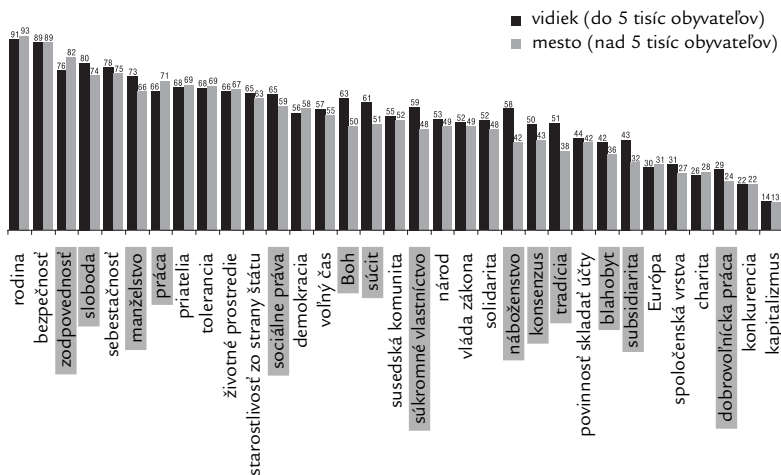
Poznámka: v grafe je zobrazené % žien v danej vzdelanostnej kategórii, ktoré vybrané hodnoty hodnotili stupňom 6 alebo 7 na 7-bodovej škále, kde 1 znamenalo „vôbec nie je dôležitá hodnota“ a 7 znamenalo „je veľmi dôležitá hodnota“. V rámci sú hodnoty, v ktorých sa hodnotenie žien v jednotlivých vzdelanostných kategóriách najviac odlišuje.

ženy sú v porovnaní so ženami žijúcimi vo vidieckom prostredí dôležitejšími hodnotami zodpovednosť a práca.

Je to spôsobené aj tým, že mestská populácia je v priemere vzdelanejšia, s vyšším sociálnym kapitálom. A ako vyplýva z predchádzajúcej analýzy, pre vzdelanejšiu časť populácie sú typickejšie hodnoty označované ako moderné, meritokratické, aspiratívne, inštrumentálne a pre menej vzdelanú časť populácie hodnoty označované ako tradičné, ale napr. aj väčšia miera „zemitosti“ vidieckeho obyvateľstva, ktorá sa môže prejavovať vo väčšom význame hodnoty súkromného vlastníctva. Akcentovanie súkromného vlastníctva a samosprávnosti poukazuje na vzťah k pôde a lokálnej samospráve, ktorá má v menších sídlach k ľuďom oveľa bližšie ako vo väčších mestách.

Graf 6 Porovnanie dôležitosti vybraných hodnôt podľa typu bydliska žien

% „veľmi dôležitá hodnota“ (hodnotenie 6+7 na 7-bodovej škále), N = 556 žien



Poznámka: v grafe je zobrazené % žien bývajúcich v danom type bydliska, ktoré vybrané hodnoty hodnotili stupňom 6 alebo 7 na 7-bodovej škále, kde 1 znamenalo „vôbec nie je dôležitá hodnota“ a 7 znamenalo „je veľmi dôležitá hodnota“. V rámci sú hodnôt, v ktorých sa hodnotenie žien bývajúcich v jednotlivých typoch bydliska najviac odlišuje.

## Sumárny pohľad na rozdiely

### v hodnotových prioritách

Sumárne priemery nám umožňujú porovnať celý súbor podľa jednotlivých faktorov i za jednotlivé podskupiny. Celkové najvyššie priemerné skóre dôležitosti<sup>12</sup> pre celú populáciu je vo faktore osobný život – 6,12; najnižšie vo faktore trh – 4,70 (Graf 7). Ženy dosahujú výrazne vyššie priemerné hodnoty dôležitosti ako muži na troch zo šiestich identifikovaných faktorov hodnotového priestoru (religiozita, spoločenský život, osobný život); o niečo nižšiu vo faktore štát (ani muži však nepriorizujú hodnoty vo faktore štát pred hodnotami vo faktore osobný život); nižšiu vo faktore trh a rovnakú ako muži vo faktore zábava (Graf 7).

Religiozita je tým latentným faktorom, na ktorom sa prejavu-

jú najvýraznejšie rozdiely vo vnútri skupiny žien. V prípade tohto faktora sa staršie ženy s nižším vzdelaním, žijúce vo vidieckom prostredí, najvýraznejšie odlišujú od mestských, mladých a vzdelaných žien. Rozpätie rozdielov priemerného skóre dôležitosti je najväčšie – od 4,51 (mladé ženy) po 5,73 (ženy vo veku 55+). Tieto výsledky naznačujú, že náboženstvo je hodnotou najmä v tradičnom ponímaní staršej vidieckej generácie. Nejde o novú religiozitu postindustriálnej spoločnosti<sup>13</sup>, ani o (neo)-konzervatívne orientovanú mladšiu generáciu, ktorá sa zviditeľňuje vo verejnom diskurze a kampaniach ku kľúčovým témam liberálno-konzervatívnej agendy. Kvantitatívny sociologický výskum však takéto síce dôležité a viditeľné, ale menej početné prostredia zachytáva slabšie.

Graf 7 Priemerné hodnoty latentných hodnotových faktorov vo vybraných sociálno-demografických kategóriách respondentov

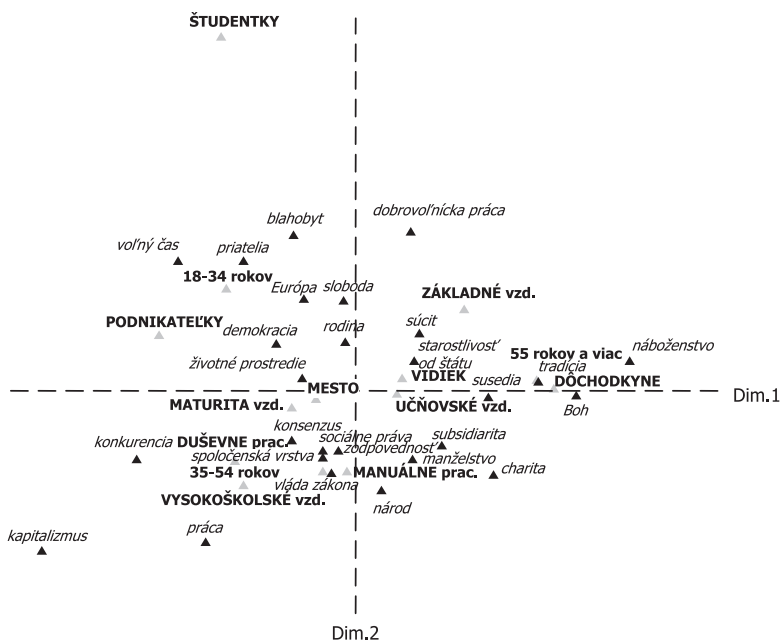
	spoločenstvo	osobný život	štát	trh	religiozita	zábava
ženy	5,22	6,18	5,35	4,67	5,09	5,70
muži	4,97	6,05	5,21	4,73	4,44	5,70
ženy 18 – 34	5,05	6,14	5,30	4,71	4,51	6,10
ženy 35 – 54	5,31	6,27	5,45	4,76	5,08	5,60
ženy 55+	5,27	6,10	5,26	4,50	5,73	5,30
ženy nižšie vzdelanie	5,25	6,15	5,34	4,62	5,45	5,60
ženy vyššie vzdelanie	5,20	6,21	5,36	4,73	4,74	5,70
ženy vidiek	5,34	6,21	5,42	4,80	5,50	5,70
ženy mesto	5,13	6,16	5,29	4,57	4,78	5,60
všetci	5,10	6,12	5,28	4,70	4,78	5,74

Hodnoty označujú priemernú dôležitosť faktora na škále 1 = vôbec nie dôležité, 7 = veľmi dôležité.

## Hodnotový priestor žien

Nasledujúca mapa zobrazuje hodnotový priestor žien, ktorý je definovaný prvými dvoma dimenziami, určenými korešpondenčnou analýzou.<sup>14</sup> Toto dvojdimenzionálne zobrazenie vysvetľuje 75 % celkovej variancie.<sup>15</sup>

Graf 8 Hodnotový priestor žien



*Dimenzia 1* (Dim. 1) diferencuje hodnotový priestor žien z hľadiska modernity a tradície a *dimenzia 2* (Dim. 2) z hľadiska výkonu (práca, kapitalizmus) na jednej strane a voľného času na strane druhej. Umiestnenie jednotlivých skupín žien v takto definovanom dvojrozmernom priestore jasne ukazuje, že mladšie ženy vo veku 18 – 34 rokov a študentky častejšie než ostatné ženy považujú za veľmi dôležité hodnoty, ako sú voľný čas, priatelia, blahobyt, Európa či sloboda. Duševne pracujúce ženy, s vyšším vzdelaním, v strednom veku (35 – 54 rokov) a prevažne z miest zasa častejšie zdôrazňujú hodnoty ako kapitalizmus, práca, konkurencia, spoločenská vrstva či konsenzus. Pozícia podnikateľiek medzi týmito dvoma segmentmi je podľa nás daná tým, že na jednej strane vysoko oceňujú hodnoty, ktoré bezprostredne súvisia s prácou, na druhej strane si však pri svojej výraznej časovej vyťaženiosti možno viac než iné ženy cenia aj hodnotu voľného času (teda možnosť relaxovať a oddychovať). Staršia veková kategória žien nad 55 rokov, predovšetkým dôchodkyne, skôr s nižším vzdelaním a bývajúce na vidieku častejšie považujú za významné tradičné hodnoty ako náboženstvo, Boh, tradícia, susedská komunita či charita.

Veľmi dôležitým faktorom diferenciacie hodnotového sveta žien je vzdelanie. Na dimenzii modernita – tradícia je výrazný posun daný už tým, či ide o ženy so základným, resp. učňovským vzdelaním bez maturity, alebo o ženy, ktoré majú maturitu, resp. univerzitné vzdelanie. Zároveň vidíme, že maturita a vysokoškolské vzdelanie nediferencuje ženy ani tak na dimenzii tradícia/modernita, ako skôr na dimenzii práca/voľný čas.

Mapa jasne načrtáva pretrvávajúci rozdiel medzi „moderným“ mestom a „tradičnejším“ vidiekom. Zároveň ukazuje, že dôležitou deliacou líniou hodnotového sveta žien je aj rozlíšenie na svet práce (+ vlády zákona, kapitalizmu a konkurencie) a svet priateľov a voľného času. Na tejto dimenzii je dôležitým diferencujúcim znakom vek žien.

V nasledujúcej tabuľke prehľadne uvádzame hodnoty, ktoré najviac odlišujú jednotlivé kvadranty hodnotovej mapy a demografické skupiny žien, pre ktoré sú tieto hodnoty typickejšie ako pre iné skupiny.

Tabuľka 1 Štyri základné polia v hodnotovom priestore žien

voľný čas			
modernita	voľný čas, blahobyt priatelia Európa sloboda demokracia životné prostredie	náboženstvo dobrovoľnícka práca súcit tradícia starostlivosť zo strany štátu susedia	tradícia
	<i>študentky</i> 18 – 34 rokov <i>podnikateľky</i>  kapitalizmus konkurencia práca vláda zákona zodpovednosť  Vš vzdelanie <i>maturita</i> 35 – 54 rokov <i>mesto</i> <i>duševne pracujúce</i>	<i>základné vzdelanie</i> <i>vidiek</i> <i>dôchodkyne</i> 55+  Boh charita manželstvo národ samosprávnosť  <i>manuálne pracujúce</i> <i>učňovské vzdelanie</i>	
práca			

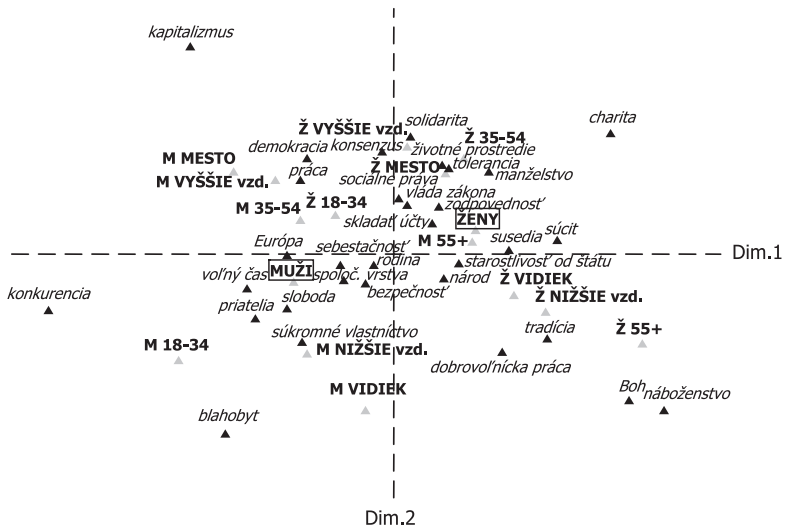
## Hodnotový priestor žien a mužov

Druhá mapa, vytvorená korešpondenčnou analýzou, zobrazuje spoločný hodnotový priestor žien a mužov, definovaný prvými dvoma dimenziami. Toto dvojdimenzionálne zobrazenie vysvetľuje 78 % celkovej variancie.<sup>16</sup>

Konfigurácia dimenzií sa mierne líši od tých, ktoré korešpondenčná analýza vygenerovala pre skupinu žien. *Dimenzia 1* (Dim.1) vymedzuje hodnotový priestor z hľadiska pospolitosti (spoločenstva, kolektívnej identity) na strane jednej a individualizmu na strane druhej. *Dimenzia 2* (Dim.2) diferencuje hodnotový priestor žien a mužov na svet práce a verejnú sféru na jednej strane a svet voľného času a osobných/súkromných hodnôt na strane druhej.



Graf 9 Hodnotový priestor žien a mužov



Rodovo diferencuje *dimenzia 1* – na ľavej strane sa vynára skôr mužský a na pravej skôr ženský hodnotový priestor. V ženskom priestore viac dominujú hodnoty komunitné, duchovné, tradičné, kým muži sú viac orientovaní na hodnoty individuálne (osobné); výraznejšie odlišenie je aj smerom k hodnotám formalizovaných verejných pravidiel a inštitúcií (konkurencia, kapitalizmus).

Toto rozlíšenie však neplatí univerzálne – do mužského hodnotového sveta interferujú mladé ženy vo veku 18 – 34 rokov a ženy s vyšším vzdelaním a žijúce v mestách sa k nemu veľmi približujú. Na druhej strane – do ženského hodnotového sveta patria starší muži.

Vymedzenie čisto ženských a čisto mužských priestorov je možné až s použitím *dimenzie 2*, ktorá – zjednodušene – oddeľuje svet verejný (reprezentovaný napr. prácou a politickými hodnotami) a svet osobný (reprezentovaný napr. náboženskými hodnotami). Dostávame kvadrant mladých mužov (+ mužov s nižším vzdelaním, žijúcich vo vidieckom prostredí) na jednej strane a kvadrant starších žien (+ žien žijúcich vo vidieckom prostredí a s nižším vzdelaním) na strane druhej. Najväčšia „priestorová

vzdialenosť<sup>2c</sup> je daná vekom, inými slovami, skupiny podľa veku sa líšia najviac.

Grafické znázornenie hodnotovej mapy jasne ukazuje, že priestorová vzdialenosť medzi ženami a mužmi je podstatne menšia ako medzi niektorými skupinami žien a mužov a zároveň ukazuje značnú heterogenitu ženského sveta. Faktormi rôznorodosti sú najmä vek, ale aj vzdelanie a prostredie, v ktorom ženy a muži žijú.

Tabuľka 2 Štyri základné polia v hodnotovom priestore žien a mužov

zodpovednosť, práca, inštitúcie			
individu- lizmus (nezávislosť) súťaž	kapitalizmus práca demokracia skladanie účtov <i>ženy – mladé</i>  <i>muži – mestskí, stredný vek, vyššie vzdelanie</i>	manželstvo solidarita životné prostredie sociálne práva <i>ženy – vzdelané, 35 – 54, mestské</i>  <i>muži – 55+</i>	pospo- litosť (tradícia) služba
	konkurencia voľný čas blahobyť priatelia sloboda  <i>muži – 18 – 34, nižšie vzdelanie, vidiek</i>	náboženstvo Boh tradícia dobrovoľnícka práca  <i>ženy – vidiek, nižšie vzdelanie, 55+</i>	
solidarita, duchovno, dobrovoľnosť			

## Narúšanie pomyselnej rodovej hranice

Analýza podobností a rozdielností v hodnotových prioritách žien a mužov na Slovensku odhalila niektoré zaujímavé súvislosti.

Predovšetkým treba zdôrazniť, že hodnoty, ktoré sú vnímané ako najdôležitejšie – rodina a bezpečnosť –, sú pre ženy aj mužov spoločné, rovnako ich označujú za priority. Rozdiely sa objavujú v prípade hodnôt považovaných za menej dôležité.

Pri ďalšej analýze rodových rozdielov sa ukázalo, že hodnotový priestor je definovaný dimenziou spoločnosti a individualizmu, druhú dimenziu predstavovalo rozlíšenie sveta práce a sveta súkromného. Tieto rozlíšenia v podobe protipólov chápeme čisto metodologicky, nie ako dualistické pojmy, ale ako súvislé kontinuum a skôr ako komplementárne než vylučujúce sa kategórie. Empirická analýza naznačuje, že u žien viac dominujú hodnoty komunitné, duchovné, tradičné, kým muži sú viac orientovaní na hodnoty individuálne (osobné); výraznejšie odlišenie je aj smerom k hodnotám formalizovaných verejných pravidiel a inštitúcií (konkurencia, kapitalizmus). Rodové rozlíšenie však obsahuje viacero intervenujúcich premenných – v mužskom hodnotovom svete sa umiestňujú mladé ženy vo veku 18 – 34 rokov a ženy s vyšším vzdelaním, ženy žijúce v mestách sa k nemu veľmi približujú. Na druhej strane, do ženského hodnotového sveta patria starší muži. Hodnotové mapy dokumentujú, že priestorová vzdialenosť medzi ženami a mužmi je podstatne menšia ako medzi niektorými skupinami žien a mužov.

Empirické dáta potvrdzujú značnú heterogenitu ženského sveta. Dôležitou premennou je vek. Životné cykly vymedzujú hodnotové priority rovnako pre mužov aj pre ženy a dá sa povedať, že zblížujú hodnotové svety najmä v mladšom a potom staršom veku. Ďalším faktorom rôznorodosti je vzdelanie. Vzdelané ženy sú svojimi hodnotovými prioritami blízke vzdelaným mužom a vzdďaľujú ho od sveta starších, menej vzdelaných žien žijúcich na vidieku. Inými slovami – tieto dáta nepotvrdzujú rodové stereotypy a ukazujú vysokú mieru vnútornej diferencovanosti a individuality, rozrušujúcej pomyselnú rodovú hranicu.

## Literatúra

- Aktuálne problémy Slovenska*. December 1994. Bratislava : FOCUS.  
*Aktuálne problémy Slovenska*. November 2004. Bratislava : IVO.  
*Aktuálne problémy Slovenska*. Apríl 2006. Bratislava : IVO.  
 Conzomer 2005. Bližší pohľad na spotrebiteľa. In *eTrend*, 15. 2. 2006.  
 HAIR, J. E. – ANDERSON, R. E. – TATHAM, R. L. – BLACK, W. C. 1998.  
*Multivariate Data Analysis*. NJ : Prentice Hall. ISBN-10 0138948585.  
 INGLEHART, R. 1977. *The Silent Revolution : Changing Values and Political Styles in Advanced Industrial Society*. Princeton University Press. ISBN-10 0691100381.

- KRIVÝ, V. 2004. *Kolektívne identity na súčasnom Slovensku : pramenná publikácia z dát sociologického výskumu*. Bratislava : SAV. ISBN 80-85544-32-6.
- Slovenský spotrebiteľ na prahu 3. tisícročia*. Publicis Knut, 1999.
- TÍŽIK, M. 2006. *K sociológii novej religiozity : podoby zmeny náboženského života v 20. storočí*. Bratislava : Univerzita Komenského. ISBN 80-223-2131-1.

## Poznámky

<sup>1</sup> Ďakujeme Medzinárodnému republikánskemu inštitútu (IRI), Regionálny program pre Európu, za to, že výskum hodnôt, realizovaný v rámci projektu „Future Challenges for US and European Center-Right Parties: Defining Our Core Political Values“, sprístupnil pre ďalšiu analýzu.

<sup>2</sup> Tento zoznam bol vypracovaný Medzinárodným republikánskym inštitútom (IRI) pre účely výskumu hodnôt v krajinách V4. Komparatívny výskum garantovala agentúra FOCUS, ktorá na Slovensku zabezpečovala aj terénny zber dát. Vzorku reprezentatívnu pre dospelú populáciu Slovenska predstavovalo 1055 respondentiek a respondentov. Výskum sa uskutočnil formou osobných rozhovorov v čase od 2. 5. do 9. 5. 2007.

<sup>3</sup> Doslovné znenie použitej otázky: „Prečítam Vám teraz postupne hodnoty, ktoré môžu byť pre ľudí v živote dôležité. Pre každú z nich mi, prosím povedzte, do akej miery je pre Vás osobne tá ktorá hodnota dôležitá. Na hodnotenie použite škálu 1 až 7, kde 1 znamená, že táto hodnota nie je pre Vás vôbec dôležitá, a 7 znamená, že táto hodnota je pre Vás veľmi dôležitá.“

<sup>4</sup> Napr. séria výskumov Slovenský spotrebiteľ (1999) a neskôr Conzoomer (2005).

<sup>5</sup> Blížšie pozri [www.worldvaluessurvey.org](http://www.worldvaluessurvey.org).

<sup>6</sup> Pojem pochádza od Ronalda Ingleharta, ktorý je aj hlavným autorom a koordinátorom svetového výskumu hodnôt. Inglehart sa od začiatku 70. rokov venuje skúmaniu kultúrnych zmien a ich dôsledkov. V práci „Tichá revolúcia“ (*The Silent Revolution*, 1977) opisuje zásadný medzigeneračný posun, ktorý sa udial v hodnotách vyspelých priemyselných spoločností koncom 60. a začiatkom 70. rokov.

<sup>7</sup> Vo výskume IVO z apríla 2006 až pätina respondentiek a respondentov nevedela uviesť, ktorej politickej strane by sa dala priradiť kompetencia v oblasti ochrany životného prostredia. V tom istom výskume názory na výrok „Ochrana životného prostredia by nemala stáť v ceste rozvoju ekonomiky“ boli takmer v rovnováhe – 48 % súhlasilo, kým 44 % nesúhlasilo (*Aktuálne problémy Slovenska*, apríl 2006, IVO). Zároveň sa problém zdravého životného prostredia dlhodobo neumiestňuje medzi závažnými problémami Slovenska.

<sup>8</sup> Faktorová analýza je technika spracovania primárnych údajov, ktorá hľadá hypotetické, nepozorovateľné, latentné premenné (tzv. spoločné faktory), z ktorých boli pozorované premenné (v našom prípade hodnoty) vygenerované. Pomocou faktorovej analýzy je teda možné analyzovať zložitú štruktúru vzájomných vzťahov medzi väčším počtom premenných a identifikovať súbor spoločných faktorov, ktoré akoby pôsobili z pozadia jednotlivých premenných a ovplyvňovali ich. Faktorová analýza tak v konečnom dôsledku redukuje veľké množstvo pôvodných premen-

ných na menší počet spoločných faktorov, pričom každý faktor pozostáva zo skupiny súvisiacich premenných (v našom prípade hodnôt).

<sup>9</sup> Uvedených 6 faktorov vysvetľuje 60 % celkovej variancie – inak povedané, pomocou uvedených 6 faktorov sa nám podarilo vysvetliť celkovo 60 % variancie obsiahnutej vo vzájomných vzťahoch medzi pôvodnými 33 premennými (hodnotami).

<sup>10</sup> Napr. vo výskume za december 1994 až 46 % respondentov a respondentiek spájalo demokraciu s nejakou formou slobody. (*Aktuálne problémy Slovenska*, december 1994, s. 70 – 84.) Podobne tomu bolo vo výskume IVO v novembri 2004.

<sup>11</sup> „Predstavte si, že by niekto na Slovensku chcel obmedziť politické a občianske slobody (slobodu prejavu, zhromažďovania a pod.), niekto iný zase sociálne istoty. Čo z toho by ste Vy osobne vnímali ako ohrozenie?“ (Krivý, 2004, s. 60.)

<sup>12</sup> Skóre dôležitosti predstavuje priemernú hodnotu od 1 po 7, pričom čím vyššie skóre, tým vyššia dôležitosť.

<sup>13</sup> Podrobnejšie pozri Tížik, 2006.

<sup>14</sup> Korešpondenčná analýza je multivariačná metóda, ktorá sa používa pri analýze rozsiahlych kontingenčných tabuliek. Je to metóda, ktorá analyzuje asociácie medzi dvoma alebo viacerými kategorickými premennými. Jej hlavným cieľom je odhaliť štruktúru vzťahov v komplexnej dátovej matici. Korešpondenčná analýza zároveň umožňuje tieto vzťahy aj vizualizovať, a to pomocou bodov (ktoré reprezentujú kategórie analyzovaných premenných) v priestore, čo výrazne zjednodušuje interpretáciu výsledkov.

<sup>15</sup> V mape sa nenachádzajú hodnoty bezpečnosť, spoločenská vrstva, tolerancia, súkromné vlastníctvo, sebestačnosť a povinnosť skladať účty. Tieto hodnoty boli lokalizované v blízkosti stredu (centroidu) mapy a ich reprezentácia v uvedenom dvojdimenziálnom priestore bola nedostatočná.

<sup>16</sup> V mape sa nenachádza hodnota subsidiarita. Táto hodnota bola nedostatočne definovaná v uvedenom dvojdimenziálnom priestore.

Ľubica Kobová

## | Čo má rodová rovnosť spoločné s feminizmom?

Rodové diskurzy rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a zosúladzovanie pracovného a rodinného života

31. mája 2007 usporiadal Štatistický úrad SR tlačovú konferenciu a zverejnil správu *Vývoj štruktúry a diferenciacie miezd v rokoch 1997 – 2006*, ktorá obsahovala informácie o štruktúre miezd, štatistických charakteristikách miezd, a ďalej sa venovala mzdám podľa kritérií pohlavia, vzdelania, zamestnaní, krajov a odvetví. Nebolo samozrejmosťou očakávať, že sa nosnou témou mediálnych správ vychádzajúcich z uvedenej tlačovej konferencie stane práve problematika mzdovej nerovnosti medzi mužmi a ženami. Tému rozdielu miezd žien a mužov aj v komentároch reflektovali viaceré denníky a širšie chápaná problematika rovnosti žien a mužov na trhu práce sa v nasledujúcich mesiacoch načas rozvíjala ďalej. Príležitosti poskytovali viaceré podujatia, vydania projektových správ a oznámenia rôznych inštitúcií. 10. mája 2007 na medzinárodnej konferencii výskumníčky Inštitútu pre verejné otázky prezentovali správu z projektu financovaného v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL *Tu a teraz: sondy do života žien 45+* (Andruchová a ě., 2007). 28. mája 2007 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vyhlásilo víťazov súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, pri tejto príležitosti usporiadalo konferenciu „Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti“. 18. júla 2007 prezentoval komisár pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Vladimír Špidla oznámenie Európskej komisie *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov*, v ktorom o. i. sumarizoval aj platové rozdiely medzi ženami a mužmi, analyzoval ich príčiny a predstavil postupy na ich odstránenie na úrovni EÚ.

V tomto texte chcem aspoň čiastočne preskúmať spôsoby prislustvenia si vybraných udalostí a tém médiami v uvedenom ča-

sovom období. Vychádzam z predbežného zistenia, že rodový diskurz, špecificky zameraný na rovnosť žien a mužov na trhu práce, sa v médiách vydávaných v slovenskom jazyku formuje v dvoch základných diskurzívnych prúdoch. Diskurzívne prúdy pritom chápem ako „tematicky jednotné diskurzívne procesy“ so synchronnou a diachrónnou dimenziou, na ktorých je možné vykonať „synchronný rez“ identifikujúci to, „čo bolo ‚povedané‘ a/alebo čo je, bolo a bude ‚povedateľné‘ v istej konkrétnej minulosti, prítomnosti alebo budúcnosti, inými slovami, v príslušnej ‚prítomnosti‘ v celom rozsahu“ (Jäger, 2005, s. 47). Diskurzívnymi prúdmi sú téma nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov na jednej strane a téma zosúlaďovania pracovného a rodinného života na druhej strane.

Dalo by sa predpokladať, že tematizovanie problematiky trhu práce a ekonómie vo všeobecnosti spolu s explicitným uvažovaním o ženách a mužoch (teda nie o rodovo neutrálnych „obyvateľoch“ štátu) by mohlo byť tým kritickým momentom, v ktorom sa ženská verejná agenda takpovediac začne brať vážne. Na rozdiel napr. od problémov násillia páchaného na ženách, ktoré na verejnosti otvorila nepočetná a rezistentná feministická verejnosť najmä počas kampaní Piata žena, alebo na rozdiel od problémov reprodukčných a sexuálnych práv, ktoré konzistentne využívajú stranické elity na budovanie svojej politickej autority<sup>1</sup> – a ktorých legitimita bola v prvom prípade spochybňovaná, v druhom sa stala zase akoby samozrejým indikátorom zrelosti politických vodcov pre výkon úradu –, je problematika trhu práce a ekonomiky „konečne“ vážnou, alebo z pohľadu médií „tvrdou“ témou<sup>2</sup>. Je súčasťou každodennej politickej práce, toho, čomu komentátorky a komentátori politického života hovoria „politický chliebček“. Tvrdím však, že ani samotná prezentnosť problematiky rozdielneho postavenia žien a mužov na trhu práce – či už v téme platových rozdielov alebo v téme zosúlaďovania práce a rodiny –, a ani kooptovaný feministický slovník negarantujú takú transformatívnu politiku, ktorá by viedla k rodovej rovnosti.

## Kritická analýza diskurzu

K skúmaniu problematiky rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce, konkrétne rovnosti v odmeňovaní, pristupujem pomocou nástrojov kritickej analýzy diskurzu.

Kritickú analýzu diskurzu spolu s Meyerom nechápem „ako jednu metódu, ale skôr ako prístup“ (Meyer, 2001, s. 14). Napokon ani v samotnom poli kritickej analýzy diskurzu nepanuje absolútna zhoda v používanej terminológii a teoretických konceptoch.<sup>3</sup> Postup kritickej analýzy diskurzu aj výsledky tohto typu skúmania a ich interpretácia závisia od toho, ako výskumníčky a výskumníci chápu pojem diskurz. V bežnom chápaní sa diskurz často viaže na konkrétnu dišputu, kritickú výmenu názorov, alebo sa potom stáva takým určujúcim a rovnako ťažko poplatiteľným, akým je napr. „neviditeľná ruka“, ktorá má vysvetľovať fungovanie trhu. V tomto druhom prípade sa diskurz prezentuje ako onnipotentný princíp štruktúrujúci podmienky hovorenia. Na tomto mieste vedome obchádzam uvedené bežné chápanie tohto pojmu aj bohatú teoretickú diskusiu a spolu s Faircloughom vychádzam z presvedčenia, že jazyk je druhom sociálnej praxe. Znamená to, že udeľovanie významov nie je činnosťou jednotlivca, ktorého používanie jazyka je legitimizované jeho (individuálnym) vedomím, a zároveň nie je ani čírym „odrazom situačných premenných“ (Fairclough, 2003, s. 63). Diskurz je konaním, ktorým ľudia z významujú svet, a tak sa stáva druhom reprezentácie štruktúrovaného sociálneho sveta. Zároveň je utváraný sociálnou praxou a sociálnou štruktúrou, teda nie je „len“ reprezentáciou sociálneho sveta, a spätne túto prax a štruktúru ovplyvňuje. (Tamže, s. 63 – 64.)

Pre môj krátky pohľad na tvorbu a reprodukciu rodového diskurzu limitovaného témou rovnosti žien a mužov na trhu práce je dôležité zdôrazniť, že diskurz je druhom politickej a ideologickej praxe. Ak socialistická feministka Nancy Fraser tvrdí, že „zápasíme o prostriedky komunikácie a interpretácie“ (Fraser, 1995, s. 44), má na mysli o. i. aj to, že podstatná časť politického zápasu sa odohráva na definičnej rovine nastoľovania politických agend a ich ďalšieho interpretovania a používania. Tento zápas je rovnako prácou expertov a expertiek v úzko vymedzených epistemických komunitách<sup>4</sup>, ako aj vecou výmeny medzi rôznymi typmi väčšinových alebo menšinových verejností<sup>5</sup>.



Pre účel praktickej analýzy i objasnenie teoretických prístupov kritickej analýzy diskurzu Fairclough v rámci svojho trojdimenzionálneho modelu zrozumiteľne definuje diskurz ako text, diskurzívnu prax a sociálnu prax. Diskurz je stabilizovaný v texte (bližšie pozri Fairclough, 2003, s. 73 – 78), resp. diskurzívnom fragmente (Jäger, 2005, s. 47), ktorý je zvyčajne aj jednotkou konkrétnej analýzy. Diskurzívna prax zahŕňa procesy produkcie, distribúcie a spotreby textov, a to nielen v zmysle ich „technického“ zabezpečenia. Analýza diskurzívnej praxe musí podľa Fairclougha na mikroúrovni odhaľovať napr. to, ako sociálni aktéri texty produkujú a interpretujú, makroanalýza by zase mala poukázať na zdroje, z ktorých títo aktéri čerpajú (Fairclough, 2003, s. 85). Diskurz ako sociálnu prax určuje predovšetkým jej mocenský aspekt. Diskurzy ako ideológia interpretujú a konštruujú skutočnosť, t.j. sú „ideologicky investované potiaľ, pokiaľ zahŕňajú významy prispievajúce k udržiavaniu a reštruktúrovaniu mocenských vzťahov“ (tamže, s. 91). Diskurz sa môže podieľať na budovaní aj narúšaní hegemonie, resp. nestabilných spojení usilujúcich o súčasnú mocenskú nadvládu nad rôznymi zložkami spoločnosti – kultúrnou, ekonomickou, politickou. Viaceré teoretičky a teoretici uprednostňujú pred monolitickým pojmom ideológie v althusserovskej interpretácii<sup>6</sup> (pozitívnym protikladom ktorého by mala byť neutrálna veda) premýšľanie v gramsciovských rámcoch hegemonie. Skupiny či dominantné triedy uskutočňujú moc prostredníctvom sociálnych väzieb v politickej aj občianskej spoločnosti: „Moc sa realizuje nielen prostredníctvom donucovacích mechanizmov, ale i prostredníctvom mechanizmov získavania súhlasu ovládaných. Hegemonia je tak vždy umožnená koordináciou násilia a konsenzu. S trochou dovoleného zjednodušovania možno povedať, že práve v štruktúrach občianskej spoločnosti sa organizujú základné vrstvy konsenzu a konsenzus fungujúci na rovine politických štruktúr je sekundárny, odvodený od konsenzu na rovine občianskej politiky.“ (Novosad, 1988, s. 12.) Na to, aby sa konkrétna podoba sociálnej praxe stala dominantnou naprieč viacerými zložkami spoločnosti, aby eliminovala iné možnosti usporiadania sociálnej praxe, musí aktívne podporovať tvorbu väzieb medzi týmito jednotlivými zložkami. Zápas o hegemoniu sa deje na úrovni artikulovania vznikajúcich diskurzov, ich preartikulovania, nahrádzania jedného druhým.

V nasledujúcej analýze poukážem na nastupujúce chápanie

a usporiadanie vzťahov medzi rodmi tak, ako sa artikuluje spolu s procesmi transformácie štátu, ekonomiky, občianskej spoločnosti a súkromnej sféry v konkrétnom a časovo obmedzenom výseku diskurzívnych prúdov o rovnosti v odmeňovaní a zosúlaďovaní pracovného a rodinného života v roku 2007 na Slovensku.

## Rodový diskurz v médiách

Použitá dáta pochádzajú z priebežne dopĺňaného monitoringu médií. Ako pripomína Meyer (2001), kritická analýza diskurzu nepozná typickú metódu zberu dát a vďaka cirkularite procesu interpretácie dát, v ktorom sa podobá napr. zakotvanej teórii (grounded theory) Glasera a Straussa alebo známemu hermeneutickému kruhu, nie je ani zber dát jasne odlišiteľný od analytickej fázy výskumnej práce. Pri zbere dát – mediálnych textov – pre uvedenú analýzu som vychádzala zo širšieho zámeru tímovej práce, ktorej doterajšie výsledky nachádzajú čitateľky a čitatelia v tejto publikácii. Ide o štúdium premien rodového diskurzu v spoločnosti na Slovensku, v tejto publikácii konkrétne o problematiku rovnosti, resp. nerovnosti odmeňovania žien a mužov. Celkom určite možno konštatovať, že rodový diskurz na Slovensku existuje, jeho intenzita sa mení a od nej sa odvíja napr. aj početnosť článkov, ktorými ho formujú médiá. Primárne ma teda nezaujíma ocenenie alebo kritika samotnej prítomnosti témy v médiách, predpokladám, že rodový diskurz sa dlhodobo nastoľuje a mení. (Oceňovať samotnú prítomnosť témy by predpokladalo zjednodušene uvažovať o tom, že ženská a rodová agenda sa vo verejnosti nenastoľuje, a preto je jej tematizovanie pozitívnym znakom.) Na tomto mieste preto nepovažujem za potrebné skúmať texty „spôsobom, ktorý by reliabilne vypovedal o veľkej vzorke“ (Silverman, 2005) a na ktorý by mohla slúžiť napr. obsahová analýza, hoci jej využitie by pri dlhodobom sledovaní rozvíjania rodového diskurzu určite prinieslo mnoho zaujímavých zistení. Sústredila som sa na texty publikované v období vymedzenom prezentáciou dvoch dokumentov – správy Štatistického úradu SR (31. máj 2007) a oznámenia Európskej komisie (17. júl 2007). (Podrobnejší opis ďalších relevantných udalostí je v úvode tohto textu.) Využila som pritom monitoring médií, rea-

lizovaný v rámci tohto projektu Zuzanou Kostovčíkovou (2007), ktorý zahŕňal viaceré denníky, týždenníky, dvojtýždenníky, mesačníky, a to najmä mienkotvorné, spoločensko-politické médiá, pričom prihliadal aj na možný prienik témy do tzv. ženských časopisov<sup>7</sup>.

Analýzu som zúžila na vymedzený výsek mediálneho pokrytia témy nerovnosti v odmeňovaní, konkrétne na to, ako ju po zverejnení správy Štatistického úradu SR 31. mája 2007 utvárala séria šiestich článkov v denníku *SME*. (Dôvody tohto výberu komentujem nižšie.)

Ako je zrejmé z predchádzajúceho opisu zvýznamnenia témy, opisovaná oblasť problematiky rodovej rovnosti je široká, a preto treba pre účely analýzy určiť, čo konkrétne je skúmaným problémom. Postupujem tu podľa rámcovej osnovy kritickej analýzy diskurzu, ktorú predstavujú Chouliaraki a Fairclough pre skúmanie diskurzov neskorej moderny (Chouliaraki - Fairclough, 1999, s. 60). Vymedzenie problému bližšie charakterizujú ako „k diskurzu vztiahnutý problém v istej časti sociálneho života. Problémy môžu vyvstávať v činnostiach sociálnej praxe – takpovediac v sociálnej praxi ako takej –, alebo môžu vyvstávať v reflexívnej konštrukcii sociálnej praxe. Prvý druh problémov zahŕňa konceptuálne, interpersonálne a/alebo textové funkcie diskurzu, kým v druhom prípade ide o konceptuálne problémy, problémy reprezentácie a mylného poznávania.“ (Tamže, s. 60.) Kým problémy prvého druhu vyplývajú z potrieb, ktoré nie sú napĺňané, problémy druhého druhu akoby prehodnocovali relevanciu týchto potrieb a od nich sa odvíjajúceho formulovania v diskurzívnej praxi. Konkrétnym problémom sa stala nerovnosť v odmeňovaní žien a mužov, o ktorej informoval ŠÚ SR 31. mája 2007. Podľa môjho názoru tento problém existuje tak v činnostiach sociálnej praxe, ako aj v jej reflexívnej konštrukcii. Mediálne texty, ktoré sa odvíjali najskôr od tlačovej konferencie ŠÚ SR a ďalej na seba nadväzovali, vyjednávali hranicu medzi existenciou problému nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov (pričom táto existencia mala byť v sociálnej realite akoby zjavná a jasne preukazná) a konceptuálnym (v tomto prípade štatistickým, teoretickým, a napokon aj politickým) utváraním problému na strane druhej.

Problém môžeme zachytiť pomocou dvoch formulácií:

Prehľbuje sa mzdová nerovnosť medzi rodmi.

To, že sa mzdová nerovnosť medzi rodmi prehľbuje, vyžaduje

komplexné zhodnotenie a posúdenie opodstatnenosti takéhoto formulovania problému.

Chouliaraki a Fairclough (1999) za podstatnú časť kritickej analýzy diskurzu považujú práve pochopenie toho, aké prekážky existujú v riešení formulovaného problému. Na ich zistenie slúži podrobnejšia trojúrovňová analýza.

Podľa nej je dvojaký problém prehlbovania mzdovej nerovnosti medzi rodmi a jeho reflexívnej konštrukcie najskôr potrebné zasadiť do „celkového rámca sociálnej praxe, do ktorej je umiestnený skúmaný diskurz“ (Chouliaraki – Fairclough, 1999, s. 61). Podľa môjho názoru v skúmanom prípade tvoria kritický priesečník podmienok umožňujúcich objavenie sa danej témy najmä také spoločenské procesy, ktorých dôsledkom sú v dlhodobej perspektíve prehlbujúce sa nerovnosti medzi obyvateľmi SR, ďalej stav zapojenia mužov aj žien do trhu práce v SR, a tiež existujúci súbor verejných politík, ktoré možno považovať za rodovú agendu a ktoré sú vo verejnej sfére či v jej konkrétnych zložkách v SR reflektované. Účelom takejto všeobecnejšej „analýzy konjunktúry“ (tamže, s. 61) problému je jeho prvotná kontextualizácia.

Podrobnejší opis diverzifikovaného kontextu – „analýza konkrétnej praxe alebo praktík“ (tamže, s. 61) – tvorí tematický interpretačný rámec zvolených textov diskurzívnej analýzy, no výlučne z nich nevyplýva. Identifikuje predovšetkým štruktúrne usporiadanie sociálnych vzťahov, ktoré má za následok konkrétne artikulácie v jednotlivých diskurzoch, alebo – ako je to v prípade súbežnej koexistencie diskurzu o rovnosti v odmeňovaní a diskurzu o zosúladení práce a rodiny – v diskurzívnych prúdoch. Hoci je nastolený problém vymedzený hranicami štátu SR, prax, ktorá ho spoluvytvára, je transnacionálna a globálna.

Čo teda charakterizuje sociálnu prax, ktorá spolupodmieňuje konkrétne spôsoby nastoľovania témy nerovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a aj zosúladovania rodinného a pracovného života v roku 2007 na Slovensku? Čo prispieva k tomu, že sa hlavnou témou novinových správ stane práve rozdiel miezd podľa rodového, a nie napr. podľa regionálneho rozdelenia? Prečo je za ideálne riešenie zosúladenia pracovného a rodinného života – súdiac podľa publicity – považovaná práca z domu, teleworking, a nie napr. univerzálne skrátenie pracovného týždňa, reštriktívne obmedzenie súbehu viacerých pracovných úväzkov a práce nadčas?

## Generálny riaditeľ, sociologička, analytik, ekonóm a ich expertíza

Problém rovnosti v odmeňovaní nebol v médiách nastolený súd-  
nym podaním, zverejnením prípadu napr. z odborovej organizá-  
cie, teda subjektom, ktorý by bol nerovnosťou v odmeňovaní za-  
siahnutý. Problematiku nastolila správa Štatistického úradu SR,  
ktorá prezentovala dáta zo štandardného zisťovania a ktorú na  
tlačovej konferencii uviedli predstavitelia ŠÚ SR. Ich legitimita  
sa buduje buď prostredníctvom konkrétnej zodpovednej pracov-  
nej pozície („podľa generálneho riaditeľa sekcie demografie a so-  
ciálnej štatistiky Milana Olexu“, /Kahanec, 2007/) alebo profesio-  
nálnou afiliáciou k inštitúcii vôbec („Ivan Chrappa z odboru šta-  
tistiky práce a miezd Štatistického úradu“, /tamže/).

Rola zástupcov ŠÚ SR je však v porovnaní s tou, ktorú mali  
v agentúrnej správe uverejnenej bezprostredne po tlačovej konfe-  
rencii (SITA, 2007), iná. Kým v troch zo štyroch odsekov tlačovej  
správy je aktérkou alebo aktérom predstaviteľka, predstaviteľ ŠÚ  
SR a konštatujúcim tvrdeniam radeným za seba poskytuje posil-  
ňujúcu legitimitu svojou väzbou ku konkrétnemu emitovi  
správy, v článku (Kahanec, 2007) sa už zistenia ŠÚ SR konštatujú  
bez odkazu na konkrétneho experta štátnej inštitúcie – ŠÚ SR.

V úvodnom odseku je autorom zistení samotná inštitúcia  
(„v roku 1997 totiž podľa Štatistického úradu“, /Kahanec, 2007/).  
Predstaviteľom ŠÚ SR sú ako autorom výpovedí priradené tvrde-  
nia týkajúce sa predovšetkým výnimočných zistení („Najrýchlej-  
ší rast miezd bol podľa generálneho riaditeľa sekcie demografie  
a sociálnej štatistiky Milana Olexu“, /tamže/). Úlohou profesio-  
ňakov zo štátnej inštitúcie je potom vysvetlenie zistení: „Znamená  
to, že (...),“ povedal Olexa.“ a ich hodnotenie „Ivan Chrappa z od-  
boru štatistiky práce a miezd Štatistického úradu si nemyslí (...“  
(tamže).

Pôvodcovia správy – zástupcovia ŠÚ SR – však nie sú jedinými  
expertmi, ktorých článok cituje alebo na nich odkazuje. Ku kre-  
dibilite správy majú nepochybne prispieť aj odborníčka – vedky-  
ňa a analytik zo súkromného sektoru. Takto je v správe zabez-  
pečené široké spektrum odborných stanovísk, ktoré disponuje  
istým expertným vedením.

Napriek tomu, že zistenia správy ŠÚ ani jeden z expertov nija-

ko nespochybňuje, spôsoby prezentácie ich expertného vedenia sa významne rôznia a sprostredkujú rôzne spôsoby rámcovania problematiky: Po úvodných konštatovaniach a porovnaníach miezd mužov a žien expertka približuje problematiku bez referencie napr. na konkrétne dáta, vysvetľuje logiku sociálnych vzťahov a ako jediná spomedzi plejády expertov referuje na konkrétne rody – ženy aj mužov. Zuzana Kusá je v texte označená prostredníctvom svojej príslušnosti k profesii, je „sociologička“. V texte nie je naznačená žiadna jej príslušnosť k inštitúcii, kde by svoju profesiu vykonávala. Jej prehovory sú uvedené slovesami „hovorí“, „povedala“.

Článok ďalej odkazuje na bližšie neurčených analytikov a o niekoľko riadkov nižšie nepriamou rečou cituje ďalšieho experta – „analytika“. „Analytik Slovenskej sporiteľne Juraj Kotian“ (Kahanec, 2007) je identifikovaný prostredníctvom inštitúcie, v ktorej pôsobí. Je odôvodnené predpokladať, že jeho názor je zovšeobecnený v spojení „analytici (...) považujú“ v úvode odseku, v ktorom je parafrázované aj jeho vysvetlenie („vysvetľuje“) – článok totiž inak nenaznačuje, že by sa na prezentovanom vysvetlení zhodli viacerí analytici.

Citovaný článok možno žánrovo definovať ako novinovú správu, ktorej cieľom je prostredníctvom naratívnych a argumentatívnych postupov opísať problém, vysvetliť ho a posúdiť jeho závažnosť ako možného predmetu verejnej politiky. Samotný článok je súčasťou zrefazenia textov opisujúcich problém: na jeho začiatku bola správa Štatistického úradu SR, ktorá sa na tlačovej konferencii prostredníctvom žurnalistov pretlmočila do agentúrnej správy (SITA, 2007) a do prvej pôvodnej novinovej správy v denníku (Kahanec, 2007). Za nimi nasleduje spektrum komentárov aj správ obsahujúcich vyjadrenia, v ktorých možno pozorovať stret rôznych druhov expertného vedenia. Výsledkom tohto stretu je – hoci dočasná, v tomto čase a na tomto mieste diskurzu – konkrétna definícia problému, jeho zúženie, a zároveň aj vymedzenie jeho možných aktérov a aktérok.

Obe správy boli podnetom aj pre ďalšie rozvíjanie problematiky v komentári Radovana Ďurana (Ďurana, 2007). Ďurana kritizuje dramatisovanie prehlbujúcich sa platových rozdielov, ako ich – vychádzajúc zo správy ŠÚ SR – podávajú médiá, a to prostredníctvom vysvetľovania štatistických súvislostí zistení správy. Sám svoj článok v závere nazýva „komentár štatistickej správy“ (tamže)

a dôvodiac týmto žánrovým vymedzením nevstupuje do diskusie o tom, čo sám nastoľuje v záverečnom odseku článku ako problém – nízky počet žien vo vedúcich pozíciách v súkromných firmách a možné vysvetlenie diskrimináciou.

V ten istý deň zároveň v denníku *SME* vychádza autorský novinový článok (Jančík, 2007), ktorý „poopravuje“ tvrdenia predchádzajúceho autorského článku (Kahanec, 2007). Neprináša nové zistenia, rozširuje okruh aktérok a aktérov, ktoré k problému „rozdielov medzi platmi mužov a žien vo vyšších pozíciách“ (tamže) vyjadrujú svoje stanovisko. V porovnaní s predchádzajúcim autorským článkom problém zužuje na rodový rozdiel miezd na riadiacich pozíciách. Pri opise problému a jeho významu sa odvoláva na dlhodobé zisťovania ŠÚ SR, ktoré neboli v predchádzajúcom článku dostatočne zohľadnené – v ich svetle sa rodový rozdiel miezd na riadiacich pozíciách znižuje. Do podpory tohto názoru zapája opäť expertné vysvetlenia: robí tak prostredníctvom interpretácie názoru sociologičky Zuzany Kusej (podľa Kahanec, 2007) a ako protiváhu voči jej vyjadreniam stavia „ekonóma Pavla Kárásza zo SAV“ (Jančík, 2007).

Je možné povedať, že Kusej vyjadrenia sú v článku inštrumentalizované – ani ako aktérka expertnej siete na problematiku sociálnych nerovností na Slovensku sa k problému nevyjadruje nanovo. („Sociologička Zuzana Kusá nedávno pre *SME* povedala, že to môže byť aj tým, že žien je vo vedúcich pozíciách menej.“ /Jančík, 2007./) Jej vyjadrenia, ktoré odpovedali v predchádzajúcom článku na inú otázku, než je otázka nastolená v tomto článku – toto však v článku uvedené nie je –, sú miestom konfrontácie so štatistickým vysvetlením:

„Spôsob získavania a vyhodnocovania údajov Štatistickým úradom však nesvedčí, že práve to je dôvod rozdielov. Štatistici získavajú údaje od firiem prostredníctvom dotazníkov, kde im anonymným spôsobom firmy uvedú číslo pracovníka, jeho pracovné zaradenie, pohlavie a hrubý mesačný plat. Tieto údaje rozdelia podľa pohlavia, postov a manažérskych pozícií. Riadiacim pracovníčkam – ženám tak platový priemer neznižujú ženy v nižších pozíciách.“ (Tamže.) V tomto priestore sa nekonfrontuje vecná správnosť vysvetlenia Kusej, iné vysvetlenie získava legitimitu prostredníctvom podrobného opisu vedeckej procedúry získavania štatistických údajov. Jej expertné vedenie je čiastočne spochybnené, platnosť jej vysvetlenia je podmienená kvalifikátorom:

„Kusej názor je pravdivý, ak sa porovnáva (...)“ (tamže). V článku sa neuvádza to, že Kusá uvádzala v staršom článku aj iné vysvetlenia a usudzujúc podľa prvého článku, vyjadrovala sa k rodovému rozdielu miezd podľa vzdelania, nie podľa pracovnej pozície.

Vysvetlením nanovo nastoleného zúženého problému – rodového rozdielu miezd vo vyšších pozíciách – sú „historické predsudky“, resp. „spoločensko-historické faktory a predsudky“ (tamže). Túto tézu podporuje vyjadrenie „ekonóma Pavla Kárásza zo SAV“ (tamže). Kárász v nepriamej reči hovorí o ich zanikaní a opis tejto novej prichádzajúcej situácie, ktorá je kontrafaktuálna voči tomu, čo opisuje správa ŠÚ SR a čo sa expertné vyjadrenia snažia vysvetliť, je zdôraznený priamou rečou: „Poznám viac žien vo vysokých postoch a viem, že zarábajú podobne ako muži,“ povedal Kárász.“ (Tamže.)

Závažnosť už aj tak zúženého nastoleného problému sa týmto vyjadrením niekoho, kto bol charakterizovaný ako expert – prostredníctvom pomenovania svojej profesie (ekonóm) a identifikáciou s vedeckou inštitúciou (SAV – Slovenská akadémia vied) – znižuje. Kárászova expertná epistemická autorita – (na tomto mieste) uznaná oprávnenosť vynášať vedecky zdôvodnené súdy – sa prenáša na jeho osobnú skúsenosť. Jej dôležitosť v článku zvýrazňuje uvedenie tohto vyjadrenia v priamej reči a o. i. aj citovanie slovies, ktoré priamo odkazujú na poznávacie kompetencie hovoriaceho: „poznám“, „viem“ (tamže).

Kárászova výpoveď zaradená na záver článku komentuje vyjadrenia žien na riadiacich pozíciách (v Slovenskej sporiteľni Regina Ovesny-Straka) a zástupkýň veľkých firiem (hovorkyňa Slovenskej sporiteľne Miriam Fuňová a hovorkyňa Slovnaftu Kristína Félová) o neexistencii rodových rozdielov: „Dá sa však predpokladať, že keby aj vo firmách boli nejaké rozdiely v platoch medzi pohlaviami pri pracovných pozíciách, verejne by sa k tomu nepriznali,“ povedal Kárász.“ (Tamže.) Tu je agens vety zamlčaný a tvrdenie sa prezentuje v podobe objektivistickej hypotézy – je predpokladom („dá sa však predpokladať“), ktorý zvažuje možnosť situácie („keby aj vo firmách boli nejaké rozdiely v platoch medzi pohlaviami pri pracovných pozíciách“), ktorá bola v správe ŠÚ SR opísaná ako faktická.

Napriek zámeru článku uviesť problematiku rodových rozdielov v platoch na riadiacich pozíciách na pravú mieru, článok nevyvetľuje to, čo si predsavzal. Významnou zložkou výstavby



článku, ktorý zahŕňa početné referencie na vedenie konkrétnej expertky a expertov a ktorého podstatnou súčasťou je ich vzájomné konfrontovanie (ŠÚ SR, Zuzana Kusá, Pavol Kárász), je rámcovanie prostriedkami takého expertného vedenia, ktoré nie je spochybnené – sú ním dáta ŠÚ SR. „Prehovor“ ŠÚ SR v texte nie je na rozdiel od rozsiahlej diskusie v článku zviazaný so žiadnou konkrétnou osobou. Štatistický úrad vystupuje ako inštitúcia produkujúca objektívne výsledky použitím sledovateľných metód (opisu postupu triedenia získaných štatistických dát sa venuje relatívne dlhý úsek článku). Tie sú v úvode článku zhrnuté tak, že sa stávajú súčasťou časovo vymedzenej formulácie problému. V závere článku je ŠÚ SR zdrojom dát v tabuľke, ktorá je zase uznávaným objektivistickým spôsobom reprezentácie skutočnosti.

Na tomto mieste zhrniem, že séria šiestich článkov v denníku *SME*, ktoré nastoľujú problém rovnosti odmeňovania žien a mužov, spočíva v dialogickej elaborácii expertného vedenia. Expertné vedenie je v článkoch charakterizované príslušnosťou expertného subjektu k inštitúciám, identifikáciou profesie expertky alebo experta, formalizovanými spôsobmi vedeckej a objektivistickej reprezentácie sociálnej reality a pripísaním rôznych stupňov epistemickej autority a istoty expertným subjektom. Prostredníctvom dialógu expertov sa problém zužuje od širokej problematiky rozdielov v odmeňovaní vo všeobecnosti, nazeranej z viacerých pozícií (SITA, 2007), cez problém rodových rozdielov v platoch vo všeobecnosti (Kahanec, 2007; Štulajter, 2007) na problém rodových rozdielov v platoch na riadiacich pozíciách (Đurana, 2007; Jančík, 2007).

## Rodina - základná bunka spoločnosti?

28. mája 2007 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vyhlásilo výsledky šiesteho ročníka súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a zároveň usporiadalo konferenciu „Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti“. O konferencii z denníkov v dvoch článkoch informovali *Hospodárske noviny* v sekcii Kariéra (sov, 2007; Soviar, 2007). Ich bližšou analýzou chcem poukázať na niektoré charakteristiky chápania politiky zosúlaďovania pracovného a rodinného života.

Oba články sú súčasťou tematického bloku „Zamestnávateľ verzus rodina“ – jeho názov nanovo lexikalizuje názov konferencie a súťaže. Kým v nich bol vzťah medzi týmito dvomi agensmi vzťahom od (aktívneho) zamestnávateľa smerom k (pasívnej) rodine, článok prostredníctvom spojky „verzus“ identifikuje dvoch hlavných aktérov ako proti sebe stojace subjekty. Plejáda aktérov v článkoch je okrem generalizovaných pomenovaní zamestnávateľa, rodiny a zamestnanca širšia. Konkrétne domáce výskumné inštitúcie a ich zástupkyne a zástupcovia (Inštitút pre výskum práce a rodiny, Sylvia Porubánová z IPVPR, generálny riaditeľ sekcie sociálnej štatistiky a demografie Milan Olexa), domáce politické inštitúcie a politička (MPSVR SR, ministerka Viera Tomanová), domáce firmy (Darina Pápayová z I.D.C. Holding), domáce mimovládne organizácie (Saskia Repčíková z Únie materských centier), zahraničné inštitúcie (Dr. Elizabeth Villagómez /Almenara Estudios/ zo Španielska, Rada pre bezpečnosť a zdravie vo Veľkej Británii).

Perspektíva, ktorú článok (Soviar, 2007) artikuluje, je perspektívou zamestnávateľa – spokojný zamestnanec je jeho „najväčšou devízou“ (tamže), „zamestnávateľovi sa ústretový prístup vráti“ (tamže), uplatňovať princípy politiky zosúladovania pracovného a rodinného života je – v takomto podaní – v prvom rade prospešné pre zamestnávateľa. Podľa úvodnej vety článku je zúženie zamestnaneckého vzťahu na otázku platu nenáležité („pracovník má aj nárok na čosi viac ako plat“, /tamže/), priestor intervencie zamestnávateľa do vzťahu so zamestnancom sa bližšie vymedzuje odkazom na otázku z dotazníkového výskumu Inštitútu pre výskum práce a rodiny, ktorá sa pýta na „benefity nad rámec zákona“ (tamže). Zamlčaným je v úvodnom odseku predpoklad, že v rámci zákonne určených podmienok zamestnávania je vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami uspokojivý a miesto, kde majú z vlastnej vôle a na základe vlastného rozhodovania intervenovať zamestnávateľa, je priestor „nad rámec zákona“. Predpokladá sa, že dodržiavanie právnych noriem, ktoré garantujú nediskriminujúce správanie zamestnávateľov voči zamestnancom, je samozrejmosťou, a preto môžu zamestnávateľa vlastne rozširovať pozitívne ustanovenia zákonných nariadení nad rámec svojich povinností, a to v prospech svojich zamestnancov. Ak je teda vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom v primárnej sfére ich styku, v práci, neproblematický, dôvo-

dy prípadnej nespokojnosti zamestnancov treba hľadať mimo pracoviska. Práve na tomto predpoklade je založené kauzálne spojenie v tretej vete článku: „A ak má byť spokojný [zamestnanec], nemal by trpieť problémami v rodine.“ (Tamže.) Politiky či opatrenia, o ktorých je v článku reč, sa teda ani tak nepohybujú na rozmedzí práce a rodiny, ale majú intervenovať do oblasti, ktorá sa zvyčajne považuje za striktno oddelenú od pracovnej sféry, t.j. do rodiny. O niekoľko odsekov ďalej je pomocou nepriamej a priamej reči predstavená pozitívna skúsenosť s takýmito opatreniami. Ak by sme poznali konkrétne opatrenie z oblasti flexibilizácie pracovného času tak, ako ho predstavuje Elizabeth Villagómez, mohli by sme ho nazvať príkladom dobrej praxe. Článok sprostredkúva opis výsledkov želaného usporiadania pracovného a rodinného života, ako ho podáva španielska predstaviteľka: čo sa týka pracovných charakteristík zamestnancov, sú „produktívnejší, motivovaní“, „nepracujú pod tlakom a v strese“. Ich opis sa neobmedzuje na hodnotenie vo vzťahu k pracovnému výkonu, ale aj k ich nálade, duševnému rozpoloženiu – sú „šťastní“, resp. to, v čom žijú, je „šťastná rodina“ (tamže).

Medzi rodinou a zamestnávateľom sa tvorí priamy, nesprostredkovaný vzťah tak, ako to naznačuje veta, v ktorej je vypustené akékoľvek naznačenie konania aktérov aj označenie aktérov samotných: „šťastná rodina, hotový profit“ (tamže). V rôznej miere sa môžeme pokúsiť ho doplniť a rozviť ako napr. šťastná rodina zamestnancov garantuje zisk zamestnávateľa.

Druhý odsek článku sa začína časťou vety: „Situácii by mohli pomôcť aj takzvané flexibilné formy práce, ktoré obsahuje aj pripravovaná novela Zákonníka práce.“ Definuje sa tu riešenie problému, ktorý mal byť pomenovaný v predchádzajúcej časti článku. Samotný problém zosúladovania pracovného a rodinného života bol nastolený príkladom dotazníkovej odpovede zamestnávateľa, ktorý povedal: „Absolútne nezohľadňujem rovnosť medzi prácou a rodinou.“ (Tamže.) Toto kategorické tvrdenie, ktorého platnosť podporuje jeho získanie prostredníctvom dotazníka štátnej výskumnej inštitúcie, sa stáva metonymickým pomenovaním pre isté „povedomie (...) na Slovensku“ (tamže). Z uvedeného príkladu nie je možné odvodiť žiadne ďalšie špecifiká dotazovaného zamestnávateľa, stal sa reprezentantom povedomia na úrovni celej krajiny. Na úrovni štátu sa potom nachádza aj pomenované riešenie – flexibilné formy práce v novelizo-

vanom Zákonníku práce. V citovanej vete je konajúcim, ktorý môže spôsobiť zmenu v usporiadaní pracovno-právnych vzťahoch a v zosúladovaní pracovného a rodinného života, legislatívny dokument. Subjekt, ktorého záujmom je presadenie flexibilných foriem práce, je tak zamlčaný. Túto rolu môžu obsadiť osoby a inštitúcie, ktorých tvrdenia túto tézu v článku ďalej podporujú – sú nimi domáca a zahraničná predstaviteľka zamestnávateľa, a aj dokument *Prínosy politik ústretových k rodine v rámci krajín EÚ* bez uvedenia autorstva, zato však s odvolaním sa na transnacionálny rámec Európskej únie. Diapazón pozícií, ktoré môžu obsadiť prázdne či zamlčané miesto agensa so záujmom o zavedenie flexibilných foriem práce, je teda široký a vytvára reprezentatívnu koalíciu zloženú z domácich a zahraničných predstaviteľiek zamestnávateľa a sprostredkovane aj z Európskej únie zastúpenej dokumentom.

Článok rozlišuje dva druhy opatrení zamestnávateľa, ktoré zosúladovanie pracovného a rodinného života podporujú. Jednak sú to flexibilné formy práce, konkrétne „pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer na určitý čas, pracovný pomer s výkonom práce doma, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce“ (Soviar, 2007). Tie sa po novelizácii Zákonníka práce stanú súčasťou pracovno-právneho rámca, a teda budú môcť byť vynútiteľné štátom. Existuje však ďalšia oblasť opatrení, ktoré sú v článku pomenované ako „benefity“ či „nadštandardy“. Ich uplatňovanie v praxi je podľa článku znakom odlišujúcim „najústretovejších“ zamestnávateľov od ústretových. Prostredníctvom vymenovania obsahu „nadštandardov“ čitateľka získava obraz o širokej činnosti zamestnávateľa v prospech zamestnanca, ktorá ide nad rámec zákona, a tak je dobrovoľným záväzkom zamestnávateľa. V prvom rade sú to „voľnočasové a rekreačné aktivity, starostlivosť o deti, teleworking (práca z domu), osobnostný rozvoj“. Proaktívna politika zamestnávateľa je v ďalšej vete ešte zvýraznená rétorickou figúrou, ktorá prostredníctvom vymedzenia toho, o čom ďalej nechce hovoriť, predsa len vymenuje ďalšie opatrenia a zvýrazní výnimočnosť ich uplatňovania zo strany zamestnávateľa: „Nehoviac o nenávratnej sociálnej výpomoci, daroch či podpore mužov na rodičovskej dovolenke.“ (Tamže.) Toto príznakové spojenie viet – využitie hypotaxy vtedy, keď by bolo možné použiť aj parataktické radenie viet – ostatné tri opatrenia nijako logicky nevyčleňuje z celého radu

vymenovaných opatrení. Ich umiestnenie do rémy výpovede však významnosť spojenia oboch viet posilňuje. Prvé opatrenie dopĺňa slabú sociálnu sieť, ktorej zabezpečovateľom bol sociálny štát, a podobne ako druhé opatrenie – bližšie neurčený dar – je materiálnym príspevkom pre zamestnanca, a to bez nároku na vrátenie či určenú zmluvnú výmenu. Obraz, ktorý si môže čitateľka vytvoriť o zamestnávateľovi, získava aj iné kontúry: záujmom trhového subjektu – zamestnávateľa – nemusí byť len zisk. Napokon, benevolencia zamestnávateľa siaha k opatreniu, akým je podpora mužov na rodičovskej dovolenke. Argumentáciu pre jeho zavedenie článok neprináša.

Záverečná časť článku pod medzitulkom „rodové rozdiely“ za seba radí dve nespojité konštatovania o rozdieloch v zamestnanosti žien a mužov. Kým to prvé sa dotýka zamestnanosti v „oblasti pružných pracovných podmienok“, druhé sa zaoberá zamestnanosťou mužov a žien vo veku 20 – 49 rokov s deťmi do 12 rokov v bližšie nešpecifikovanom type pracovno-právneho vzťahu. Z článku nie je možné dozvedieť sa a posúdiť, ako sa v zastúpení vo flexibilných formách práce odráža nevyvážená deľba práce v oblasti rodinných povinností mužov a žien, a to z jednoduchého dôvodu: v článku opis tohto zastúpenia absentuje. Namiesto neho odsek pokračuje iným štatistickým konštatovaním.

Článok reprodukuje častý diskurz o potrebe dobiehania a súbežnej zaostalosti Slovenska v porovnaní napr. so starými členmi Európskej únie. Len na základe predchádzajúcej referencie na celoeurópske štatistické zisťovania a záverečný poukaz na správanie firiem vo Veľkej Británii môžeme usúdiť, že veta „Pre manažmenty firiem je zavádzanie stratégií, ktoré nediskriminujú, povinným cvikom“ (tamže), ktorá nie je nijako explicitne geograficky alebo politicky umiestnená, sa nevzťahuje na Slovenskú republiku. Článok sa tak oblúkom uzatvára: kým v jeho úvode sa konštatovalo slabé povedomie o zosúladovaní rodiny a práce medzi slovenskými zamestnávateľmi na jednom konkrétnom príklade, v jeho závere sa bez nejakého bližšieho určenia konštatuje rozšírenie a praktizovanie „stratégií, ktoré nediskriminujú“ ako samozrejme – ako „povinný cvik“. Toto slovné spojenie naznačuje možný kritický odstup od kritických transformatívnych politík a opatrení, ktoré by boli jasne antidiskriminačné. „Povinný cvik“ môže svedčiť o pozitívnej premene antidiskriminačného

povedomia, no zároveň môže poukazovať aj na interpretáciu v zmysle formalizmu opatrení praktizovaných zamestnávateľmi. Záverečná veta článok konsenzuálne uzatvára v progresivistic-  
kom duchu, ktorý neutralizuje všetky, hoci aj nedôsledne a nelogicky načrtnuté problematizácie zosúladovania pracovného a rodinného života: „Odvtedy firmy v tejto krajine svoje stratégie upravili a zlepšili.“ (Tamže.)

## „Téma rodová rovnosť nemá v nijakom prípade prívlastok feministická...“

Autorský novinársky článok je vo vydaní denníka doplnený článkom toho istého novinára podpísaného redakčnou skratkou (sov, 2007) – druhý článok má byť prerozprávaním prejavov a diania na konferencii „Zamestnávateľ ústretový k rodine a rodovej politike“ (Ústretovosť..., 2007) nepriamou rečou. Rétorické prvky z prejavov na konferencii sa v podobe motto a metaforického názvu prenášajú aj do článku samotného. Ten navyše posilňuje antagonistické formulovanie širokej problematiky: k prvému opozitnému páru „zamestnávateľ verzus rodina“ sa priraduje druhý: „nerovnováha medzi mužmi a ženami“. Pozornosť článku sa presúva z rodiny ako miesta intervencií na rod. Definuje sa nový problém: „Na miskách pokazených váh“, ako znie titulok druhého článku, sa metaforicky vážia, posudzujú ženy a muži. Funkciou citátu od amerického básnika Walta Whitmana „Človek je unikátom na Zemi a vo večnosti, ale každá dobrá vlastnosť muža je objavená v žene.“ (sov, 2007) je potom usúvzťažniť univerzálny ľudský subjekt a partikulárne subjekty mužov a žien, a pozitívnym hodnotením ženskej odlišnosti, ktoré vyslovuje umelecká (a nie napríklad politická) autorita, najskôr legitimizovať zameranie sa článku na ženy.

Odlišnosť žien a mužov a „nerovnováha medzi mužmi a ženami“ sa okrem metaforických prostriedkov konkretizuje najmä štatistickým opisom. Článok z jednotlivých prejavov vyberá číselné údaje o nedostatočnom zastúpení žien vo verejnom živote a dôraz kladie na prehlbujúcu sa nerovnosť v mesačných príjmoch mužov a žien. Závažnosť problému sa buduje viacerými prostriedkami: v článku je identifikovaný zdroj štatistických zis-

tení – generálny riaditeľ sekcie sociálnej štatistiky a demografie Štatistického úradu Milan Olexa. ŠÚ SR, inštitúcia poskytujúca neustranné a vedecky získavané zistenia o obyvateľstve SR, sa v článku prezentuje ako zaujatý nastoľovateľ politickej agendy, ktorý vystúpil zo svojej neutrálnej roly: „Situácia je taká vážna, že o nej prvýkrát vôbec začal oficiálne hovoriť aj Štatistický úrad.“ (Tamže.)

Kým v predchádzajúcom článku sa pôvodný anglický výraz „gap“, čoraz častejšie používaný v slovenčine na označenie významných odlišností, ktorých dôsledkom je sociálna nerovnosť ľudí, používa v nepríznakovom preklade ako „rozdiel“ („rodový rozdiel“, /Soviár, 2007/), tu sa o ňom príznakovo píše ako o „pripasti“ („platová pripasť“, /sov, 2007/).

Platová pripasť sa tematizuje ako súčasť problematiky rodovej rovnosti. Pojem samotný je tu agensom politiky – potom, ako je v prvej vete odseku rodová rovnosť vyvlastnená feministickej politickej agende („Téma rodová rovnosť nemá v nijakom prípade prívlastok feministická.“ /sov, 2007/), nepreberá ju žiadny ďalší politický aktér. Rodová rovnosť sa ako normatívna predstava vykonáva sama a jej výsledkom sú isté typy správania sa a konania mužov a žien: „Má umožniť ženám na základe ich vzdelania presadiť sa v práci a mužom nebrániť otvárať pre ženy tieto cesty. Zbaví sa stáročných stereotypov. Mnoho mužov uznáva, že žena je protipól, s ktorým sa im dobre spolupracuje.“ (Tamže.) Tieto vyjadrenia predpokladajú, že priestor, do ktorého majú ženy vstúpiť, presadiť sa v ňom, je priestor definovaný ako mužský. Muži majú autorizáciu na otváranie ciest pre ženy. Ženy sa majú presadiť v prvom rade nie na základe toho, že sa zmení nepodporujúce prostredie, ženy disponujú vzdelaním, ktoré ich na vstup do mužského priestoru má oprávniť. V uvedenom citáte z článku sú to muži, ktorým je pripísaný hodnotový súd („mnoho mužov uznáva“) skúmajúci ich vlastnú spokojnosť v práci. Muži sú primárnym pracovným aktérom, ženy sú ich spolupracovníčkami. Rodová rovnosť sa prezentuje v podobe pohlavnej vyváženosti – ženy sú „protipólom“ voči mužom a ich nerovnaké identity sú v takomto chápaní rodovej rovnosti skôr harmonizované, než aby bola uznaná rovnosť ich práv a príležitostí.

Ďalšou charakteristikou rodovej rovnosti je trivializácia prostredníctvom formalizovaných spôsobov prezentácie. Práve kvantifikácia, číselné a štatistické zachytenie, umožňuje akoby priro-

dzené radenie rôznych oblastí rodovej problematiky jednu za druhou. Údaje o zastúpení žien v zákonodarnom zbore, v manažmente, ďalej údaje o rozdieloch príjmov medzi mužmi a ženami a zastúpení žien v komunálnej politike sú uvádzané bez zdôvodnenia, ktoré by ozrejnilo ich konkrétny výber. Bez takéhoto predporozumenia či kontextu v pozadí sa problematika trivializuje na narábanie s údajmi. Rovnako tak ako sú presné údaje dôležité pre opodstatnenie nastolenia problému a konkrétnej politiky, tak môžu riešenie problému implicitne formulovať len na veľmi formálnej, dokonca numerickej úrovni.

Dramatickosť situácie a antagonizmus rodov rétoricky budú očakávanie ponuky riešení. Tie vychádzajú o. i. aj z toho, ako sa opätovne zdôrazňuje v ostatnej časti článku, „zbaviť sa stáročných stereotypov“. Za nestereotypné konanie pre ženy sa podľa článku, ktorý sprostredkúva dianie na konferencii organizovanej MPSVR SR, považuje napr. vstup žien „do politiky s cieľom pomáhať iným“. Toto je legitímny cieľ žien, na základe ktorého môžu získať úspech, všeobecné uznanie, presadenie názorov pri tvorbe verejnej mienky: „Ženy, ktoré sú úspešné v politickom živote, majú všeobecné uznanie a sú mienkotvorné.“ Ich verejnú činnosť ďalej sprevádza obetavosť. Tvrdenie o potrebe prekonávania stáročných stereotypov je nekoherentné, všetky uvedené charakterové vlastnosti pripisované ženám sú totiž tradičné a odvíjajú sa od roly ženy v starostlivosti o rodinu. Aj ďalší príklad materských centier predpokladá prenosnosť materskej skúsenosti do verejného života. Relevancia materskej skúsenosti je pre konanie na verejnosti pozdvihnutá zo svojho vymedzeného súkromného pôsobenia a je potvrdená referenciou na úspešnú existenciu materských centier v inom prostredí: „Know-how materských centier vzniklo ako vedecký a sociologický koncept v 70. rokoch 20. storočia v Nemecku, odkiaľ sa rozšírilo najmä do krajín západnej Európy.“ Materská skúsenosť už bola hodnotená v Nemecku a západnej Európe, o ktorých sa predpokladá, že v oblasti rodovej rovnosti SR predčia, a je preto hodné ich nasledovať. Materské centrá sa považujú za desaťročia overený, teda už tradičný nástroj. Napokon vedenie, ktoré zhromaždilo, nie je individuálnou súkromnou skúsenosťou matiek, devalvovanou v hodnotovom rebríčku. Vedenie materských centier disponuje istou expertízou, ktorej nepodobnosť s každodennou materskou skúsenosťou je zvýraznená anglicizmom „know-



-how“. Takýto opis materských centier celkom opomína to, že vznikli ako súčasť autonómneho ženského a feministického hnutia v podobe konkrétnych inštitúcií založených na vzájomnej komunitnej podpore žien. Materské centrá sú v článku „vedeckým a sociologickým konceptom“ – ako vedecké sú teda neutrálne, nezaujaté, nie sú spojené so žiadnou ideológiou.

Charakterizovanie materských centier bez kontextu ich vzniku v špecifickej historickej aj ľudskej skúsenosti je doplnené implicitným ekonomicko-politickým zdôvodnením. „Sú samoregulačné pri nízkych nákladoch“, a je preto možné očakávať, že vďaka nízkym nákladom ani zo strany štátu finančnú podporu vyžadovať nebudú. Naopak, ony samy môžu intervenovať tam, kde pravdepodobne neflexibilný veľký štát zasahovať tak ľahko nemôže – v prípade „rýchlych sociálnych zmien“. Opäť sa predpokladá, že konanie štátu je zložité a nákladné, kým materské centrá sú „jednoduchým a efektívnym nástrojom“.

## Kontinuita, nie zlomy

Opísala som dva diskurzívne prúdy – rovnosti odmeňovania žien a mužov a zosúladzovania práce a rodiny, ktoré zvýznamňovali chápanie rodovej rovnosti v mesiacoch máj až júl 2007 na Slovensku. Uviedla som konkrétne miesta produkcie a reprodukcie významov vo vybraných textoch z tejto problematiky a chcem poukázať na ich vzájomné prepojenia alebo odlišnosti. Predbežne konštatujem, že súčasťou oboch diskurzívnych prúdov sú buď nefeministické, alebo priamo antifeministické stanoviská. Na tomto mieste zo svojho feministického stanoviska podrobne nesledujem, ako účastníčky a účastníci rodového diskurzu vedome alebo nevedome forsírujú nefeministickú diskurzívnu rodovú politiku. Nechcem ani pátrať po nejakých zlomových momentoch, v ktorých by sa rodový diskurz na Slovensku „lámal“, „otáčal sa“ či by sa menil jeho smer – pri danom vymedzenom období je problematique určiť takúto diskurzívnu udalosť. Ak je totiž diskurzívnu udalosťou taká reartikulácia sociálnej praxe, z ktorej vyvstane iný spôsob hovorenia, ale aj iný spôsob konštitúcie sociálnych inštitúcií, iný spôsob materializácie sociálnych procesov, potom je skôr vecou náhody a šťastia, či dôjde k diskurzívnej udalosti v časovom období vybraných mesiacov. Mys-

lím si, že aj keď rodový diskurz do seba prijíma mnohé koncepty formulujúce rovnosť príležitostí – a to predovšetkým prostredníctvom transpozície legislatívy a politiky Európskej únie – a sprostredkovane aj jej feministické a ďalšie transformatívne politické stanoviská, je preň charakteristickejšia kontinuita so zavedenými nefeministickými spôsobmi chápania rodového charakteru sociálnych vzťahov. Preto považujem za produktívnejšie neočakávať jeho zásadné zmeny, ktoré by bolo možné z feministických pozícií jednoznačne oceniť, ale skúmať skôr spôsoby reťazenia jednotlivých konceptov v oblasti rodovej rovnosti, ktoré spolu vytvárajú pomerne hladké tkanivo problematiky. Nevzpie-ra sa totiž ani čelným predstaviteľkám a predstaviteľom štátu, ktorí k nemu majú prílnúť už len preto, aby splnili minimálne nároky súhlasu s existujúcim právnym stavom, nevzpie-ra sa zástupkyňiam a zástupcom trhových subjektov, a často sa nevzpie-ra ani zástupkyňiam a zástupcom diskutujúcej verejnosti napr. z mimovládnych organizácií, ktoré zastávajú aktívne profeministické stanoviská. Rodový diskurz v oblasti trhu práce sa „tká“ natoľko hladko, že doposiaľ, zdá sa, nepodniel žiadne zásadné spory či zápasy. Pružná pojmová sieť, umožňujúca rôzne spojenia, zase poskytuje dostatočné množstvo bodov, ktorých sa môže zachytiť široká škála – ak už nie antagonisticky, tak celkom určite nesúhlasne umiestnených – sociálnych aktérov.

Nasledujúce priblíženie by aspoň čiastočne malo odpovedať na otázku nastolenú na začiatku tohto textu, a to: Aké konkrétne udalosti, akí aktéri, aké procesy utvárajú sociálnu prax, v ktorej sa nastoľujú témy rovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a aj zosúladovania rodinného a pracovného života vo vymedzenom čase a priestore?

## Rovnosť v odmeňovaní alebo rozdiel

### v platoch?

Hoci som novinové články uverejnené po publikovaní správy ŠÚ SR v máji 2007 uviedla ako súčasť diskurzívneho prúdu o rovnosti v odmeňovaní, tento koncept je zrozumiteľný viac v kontexte formulovania politických agend a teoretických pohľadov než v štatistickej reprezentácii a interpretácii sociálnej reality.

Percentuálne podiely či mzdové pásma štatistických zistení totiž nie sú primárne indikátormi rovnosti, ale dokladajú rozdiely v odmeňovaní. Rodové mzdové rozdiely vyvolali otázku po vysvetlení, no nevyplývalo z nich volanie po rovnosti. Práve možné vysvetlenia sa stali ústredným bodom debát medzi expertmi a komentátormi, žiadny z aktérov či aktérok v uvedených článkoch však problém nenastolil ako porušovanie princípu rovnosti v odmeňovaní žien a mužov.

Históriou rovnosti v odmeňovaní v legislatíve v Európskej únii, s ktorou bola harmonizovaná aj legislatíva SR, sa zaoberá Pietruchová (v tejto publikácii na s. 49 – 51). Podrobnú analýzu transpozície smerníc EÚ, týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania aj v rámci princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, vypracovala Debrecéniová (2005).

Východiskovým ustanovením Zákonníka práce v tejto oblasti je par. 119a v tomto znení:

„Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého

pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“

Ako uvádza Debrecéniová, „právna úprava týkajúca sa zamestnávania v štátnej a verejnej službe obsahuje presnú a výstižnú klasifikáciu zamestnaní, ktorá spolu so všeobecným ustanovením o zákaze akejkoľvek formy diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v najširšom slova zmysle má potenciál zaručiť rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, prinajmenšom teoreticky“ (Debrecéniová, 2005, s. 10 – 11). Situácia v súkromnom sektore je však podstatne odlišná: „V prípade súkromného sektora neexistuje legislatívou vytvorený zoznam pracovných činností, ktorý by zamestnávateľom, zamestnancom a iným relevantným subjektom umožnil určiť, čo sa má považovať za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Naopak, odmeňovanie je tu postavené čisto na báze individuálnych alebo kolektívnych dohôd. Jediný spôsob klasifikácie, ktorý by mohol byť analogicky uplatnený, je triedenie uvedené v prílohe Zákonníku práce, ktoré obsahuje charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest na účely stanovenia koeficientu pre určenie minimálnej mzdy pre jednotlivé pracovné miesta. Kritériami klasifikácie uvedenej v prílohe sú: zložitosť, zodpovednosť a fyzická/mentálna náročnosť.“ (Tamže, s. 11.)

Mediálne diskusie sa netýkali zložitosti eventuálneho dokazovania v prípadoch porušenia zákonného ustanovenia – tému rovnosti v odmeňovaní nenastolilo porušenie princípu v nejakom konkrétnom prípade, ale numerický, štatisticky zistený rozdiel týkajúci sa pracujúcich v SR vo všeobecnosti. Z nich sa vyčlenila oblasť najväčšieho rodového rozdielu, ktorou sú vysoké manažérske a rozhodovacie pozície.

Ak sa na mediálne pokrytie problému pozrieme z hľadiska či už vedomého alebo nevedomého uplatňovania rôznych hodnotových presvedčení – novinára pobúreného z blatantného rozdielu na vysokých manažérskych funkciách, publikujúceho v stredo-pravom denníku *SME*, nemôžeme „upodozrievať“ zo stránenia nejakému princípu rovnosti výsledných miezd. Štulajter (2007) kritizuje rozdiely v súkromnom sektore takto: „Štatistický úrad totiž nazbieral kopy dôkazov o takzvanej rodovej segregácii v skupinách vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Podľa úradu vedúce a riadiace pracovníčky zarábajú o tretinu menej ako muži na rovnakej pozícii. Najväčšie rozdiely sú v bankovníctve,

poistovníctve, obchode a priemysle. (...) V sektoroch, kde sú platy slušné, zas bujnie akýsi mzdový patriarchát. Akoby si ho tam mohli skôr dovoliť.“ Na najvyšších pozíciách sa očakáva zvýšený výkon zamestnankýň a zamestnancov a uprednostňovanie práce pred osobným alebo súkromným životom, a toto je takmer univerzálny étos v súťaži o vysoké pozície – „pravidlá hry“ by tak tie a tí, ktorí sa jej zúčastňujú, mali bezo zvyšku prijímať. Predpokladá sa, že fungujúce konkurenčné prostredie by malo vyradiť tie a tých, ktoré a ktorí sa im neprispôsobia. Podľa zistení ŠÚ SR však vysoký príjem v riadiacich pozíciách nie je skutočnosťou vo všeobecnosti, ktorá by bola zaslúženou odmenou pre tých, čo do svojho kariérneho postupu investujú čas, energiu, námahu, výkon. Predpokladané rovnaké kariérne investície mužov a žien (inak by totiž nedosiahli na pozície, ktoré v súčasnosti zastávajú) majú rozdielne finančné ohodnotenie – a toto je niečo, čo nezodpovedá logike trhu, ale skôr – ako píše komentátor denníka *SME* – logike „mzdového patriarchátu“ (Štulajter, 2007).

Zužovanie problematiky mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi na oblasť riadiacich pozícií môže nájsť odozvu aj v prípadných zmenách dynamiky zastúpenia žien a mužov na trhu práce a ich odmeňovania. Ako píše Catherine Hoskyns (1999), časy rozmachu hospodárstva, trhu práce a súbežného nárastu zamestnanosti žien, počas ktorých sa ustanovovali aj základy európskej legislatívy o rovnosti v odmeňovaní (najmä Zmluva z Amsterdamu), sú dávno preč. „Trh dnes tlačí skôr na to, aby presvedčil mužov o vstupe do neistých a riskantných typov zamestnania, než aby sa ďalej zaoberal zlepšovaním situácie žien.“ Výnimkou je však práve pracovný trh na najvyšších pozíciách: „(...) existuje [tu] potreba širšej škály zručností v manažmente a potreba zásobárne talentov, z ktorých možno vyberať. Táto kombinácia potom spôsobí to, že skôr sa ženám podarí rozbiť sklený strop, než aby sa napredovalo medzi ženami v slabo zaplatených zamestnaniach vyžadujúcich minimálne profesionálne zručnosti.“ (Hoskyns, 1999, s. 40.)

Existuje tu teda odôvodnená obava, že problematika vertikálnej segregácie zatieni segregáciu horizontálnu, ako sa to stalo v diskurzívnom prúde o rovnosti v odmeňovaní, ktorý tu práve analyzujem. K zmenšovaniu významu horizontálnej segregácie môže potenciálne prispieť aj systematické znižovanie významu problematiky prerozdeľovania štátnych finančných prostried-

kov. Tie jediné sú totiž zdrojom príjmov pre ženy v horizontálne segregovaných zamestnaniach, ako sú najmä napr. pracovníčky v školstve a zdravotníctve.

Rozšírenie diskusie na otázky odmeňovania žien v horizontálne segregovaných odvetviach pracovného trhu vyžaduje práve otvorenie problematiky spoločenskej hodnoty jednotlivých druhov práce. T.j. tému nerovnakého odmeňovania žien nebude možné sústrediť do oblasti, kde sa o rovnosť má postarať „rodovo slepý“ trh a kde za nerovnosťou budú musieť stáť rodovo stereotypné presvedčenia zúčastnených, ako sa domnieva Štulajter, ale bude sa musieť rozšíriť na rozličné chápanie produkcie a reprodukcie v ekonomike a spoločnosti.

Nemožno očakávať, že horizontálnu segregáciu bude dostatočne tematizovať existujúca legislatíva o rovnosti odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty – pri horizontálnej segregácii je takéto porovnávanie viac než zložitú. Už v roku 1980, v čase zrodu európskej legislatívy o rovnosti v odmeňovaní, feministická filozofka Michele Barrett konštatuje: „Tento fenomén segregácie povolání legislatívu o rovnosti v odmeňovaní, založenú na koncepte práce ‚porovnateľnej hodnoty‘, významne znefunkčňuje.“ (Barrett, 1980, s. 156.) V skutočnosti totiž vyžaduje napr. porovnanie hodnoty zamestnaní, ktoré zabezpečuje štát a ktorých „nabitie“ symbolickou hodnotou rodu je vysoké a podľa toho, či ide o feminínne alebo maskulínne charakteristiky, aj nerovnaké, ako sú napr. zamestnania na polícii, v zložkách civilnej obrany, v školstve, v zdravotníctve. V spoločenskej diskusii bude musieť byť nastolená otázka, koho práca znamená pre sociálnu reprodukciu ľudí obývajúcich administratívne územie jedného štátu viac, resp. akú úlohu pri tejto reprodukcii zastáva a komu a ako je teda oprávnené prerozdeliť finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu: treba oceniť zdravotnú sestru alebo policajta, učiteľku na základnej škole alebo profesionálneho vojaka?<sup>8</sup>

Túto diskusiu nenahradí ani sústavné spokojné konštatovanie o harmonizácii slovenskej legislatívy s európskou. Hastings v analýze používania britskej legislatívy o rovnosti v odmeňovaní totiž tvrdí, že „istý vývoj v oblasti odmeňovania a triediacich štruktúr, ktorý viedol ku konaniu *proti* dosiahnutiu rovnosti v odmeňovaní, bol v skutočnosti podporovaný a umožnený práve detailnou konštrukciou legislatívy“ (Hastings, 1999, s. 153).<sup>9</sup> Tá

podnietila napr. isté konkrétne spôsoby vyjednávania odborových zväzov, konkrétne konštrukcie klasifikácie zamestnaní, no táto minucióznosť a detailnosť legislatívneho pokrytia problému sa nie vždy premietla aj do očakávaného znižovania rozdielov.

## Zosúladovanie práce a rodiny - prostriedok znižovania pracovných istôt a posilňovania patriarchálnej rodovej ideológie?

Kým z diskurzívneho prúdu rovnosti v odmeňovaní je vylúčená celá skupina štátnych zamestnankýň v nízko platených a horizontálne segregovaných povolaniach a do popredia je vybraná skupina žien v rozhodovacích a vyšších riadiacich pozíciách, aj diskurzívny prúd zosúladovania pracovného a rodinného života prednostne pracuje s vymedzeným subjektom žien, hoci aj menej zjavne. Ich postavenie v zamestnaneckej štruktúre bližšie osvetľuje zoznam zamestnávateľov ocenených v súťaži „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ v roku 2007. V troch kategóriách (v dvoch štandardných: rodinná politika a rovnosť príležitostí žien a mužov a v tretej špeciálne ustanovenej pri príležitosti prebiehajúceho Európskeho roku rovnosti príležitostí: najoriginálnejšie opatrenie pre rodinu a rovnosť príležitostí v malom a strednom podniku) sa umiestnili: Orange Slovensko, a. s., Bratislava, I.D.C. Holding, a. s., Bratislava, GlaxoSmithKline Slovakia, s. r. o., Bratislava, IBM International Services Centre, s. r. o., Bratislava, Zentiva, a. s., Hlohovec, Microsoft Slovakia, s. r. o., Bratislava, FAMM, a. s., Humenné, Technické služby, s. r. o. Kežmarok, Krajský úrad v Košiciach, Združená stredná škola poľnohospodárska, Pruské. V zozname významne figurujú nadnárodné spoločnosti a spoločnosti z nevýrobného, ale servisného sektora, často s väčšinou zamestnancov a zamestnankýň sústredených v sídle spoločnosti v hlavnom meste SR. Len traja ocenení zamestnávatelia neprichádzajú z nadnárodného prostredia a len dvaja sú zo štátnej sféry.

Uplatňovanie opatrení v zosúladovaní rodinného a pracovného života medzi zamestnávateľmi v súkromnom sektore svedčí o ekonomizácii problematiky, ktorá by inak mohla byť legitímnou súčasťou sociálnej politiky štátu.<sup>10</sup> Zodpovednosť za poskytnutie – zdôrazňujem – úzko vymedzeného súboru sociálnych istôt a zvyšovanie kvality života sa v prípade vymedzenej skupiny obyvateľstva – zamestnankýň a zamestnancov firiem uplatňujúcich opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života – presúva na aktérov trhu a tí ju ako benefit nad štandard zákonom určených zamestnávateľských povinností aj prezentujú.

Koncept sociálneho občianstva je však pre veľkú skupinu občanok a občanov štátu už len vyprázdneným normatívnym základom miznúceho sociálneho štátu. Podľa Bakker a Gill „[S]a zdá, že na *inštitucionálnej* úrovni vládami zašitované a podporované sociálne občianstvo uvoľňuje miesto pre trhové občianstvo, v ktorom sa občianky a občania stávajú zodpovednými za pomoc sebe samým prostredníctvom čoraz väčšími privatizovaného sociálneho poriadku.“ (Bakker – Gill, 2003, s. 29.) Dodávam, že jednou modalitou takéhoto nového – trhového – usporiadania občianstva môže byť práve individuálna zodpovednosť u zamestnávateľa poskytujúceho tzv. sociálne benefity. Neúspech v zabezpečení súboru sociálnych istôt prostredníctvom ústretovej politiky zamestnávateľa však potom môže prakticky vyústiť nielen do vylúčenia občianky či občana z trhu práce, ale do sociálneho vylúčenia vo všeobecnosti.

Aké sú konkrétne opatrenia v oblasti spomínaného zosúladovania? Konferencia organizovaná MPSVR SR v máji 2007 na programovej rovine zdôrazňovala predovšetkým flexibilné formy práce. Tento druh pracovnoprávných vzťahov má však v SR zatiaľ okrajovú relevanciu: Prácu na čiastočný úväzok v roku 2004 vykonávalo spomedzi zamestnaných žien 4,2 % a spomedzi zamestnaných mužov 1,4 %. „Naďalej sa zachováva dominancia pevného pracovného času – tak u mužov, ako aj u žien. V percentuálnom vyjadrení sa pevný pracovný čas týka 79,8 % všetkých zamestnaných osôb. Práca doma patrí podľa prieskumov k tým typom práce, ktoré by zamestnané ženy i muži uprednostnili, avšak reálny výskyt zaostáva za potenciálnym dopytom.“ (Filadelfiová, 2007, s. 681.)



Dôsledky novej organizácie práce, často súhrnne pomenúvanej ako flexibilizácia práce, však môžu byť prinajmenšom proti-rečivé. Flexibilizácia práce je pod heslom zosúladovania rodinného a pracovného života najskôr ľahšie „predateľná“ ako zmysluplná životná stratégia ženám a v časti literatúry sa stotožňuje s feminizáciou.<sup>11</sup> Flexibilizácia – t.j. napr. samozamestnávanie, malé podnikanie, dočasné pracovné zmluvy, práca z domu, pružný, nie pevný pracovný čas – je však v dlhodobom horizonte na globálnom trhu práce vyhlídkou nielen žien, ale aj mužov a znamená „harmonizáciu smerom nadol“, teda najmä znižovanie štandardov zamestnávania. (Bližšie pozri napr. Figari – Mutari, 1999; Walby, 2002.)

Zosúladovanie rodinného a pracovného života sa môže súbežne s procesmi flexibilizácie diať aj na pozadí procesu, ktorý na základe predbežnej heuristiky nazývam *familizácia* a ktorý charakterizuje funkcia rodiny ako kľúčového miesta sociálnej integrácie. Znamená to, že je to práve rodina, resp. pár s dieťaťom, kto je predmetom intervencie opatrenia na zosúladovanie rodinného a pracovného života zo strany zamestnávateľa, nie je ním individuálna zamestnankyňa alebo zamestnanec. Ďalej, práve na úrovni rodiny sa integruje a „rieši“ ponechaním na individuálne rozhodovanie aj ekonomický problém mzdovej nerovnosti žien a mužov. Napr. rozhodnutie pre starostlivosť o dieťa v najmenšom veku, tzv. rodičovskú dovolenku, sa odvíja od výšky zárobku jedného z partnerov. Práve počas výchovy dieťaťa v ranom veku je mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami najviditeľnejší – riešením situácie však, pochopiteľne, nie je politické konanie, ale prispôbenie sa možnostiam trhu práce, keď doň nastupuje partner, ktorý môže do rodiny priniesť väčší príjem. Netreba zdôrazňovať, že je ním v prevažnej väčšine prípadov muž a o zosúladovaní rodinného a pracovného života v zmysle zmenenej rodovej deľby práce nemôže byť reč.

Rodina ako hodnota naďalej skóruje ako dominantná hodnota mužov aj žien v spoločnosti na Slovensku. Aká je však jej súčasná podoba? Je tou rodinou, ktorej sakralizáciu v pretrvávajúcej patriarchálnej rodovej deľbe práce podporujú nábožensko-konzervatívne prúdy v spoločenskom a politickom živote, alebo je chápanie rodiny naplnené inými obsahmi?

Špeciálne v prípade inštitúcie, ktorá vykazuje značnú stabilitu v čase, požíva vážnosť ako hodnota sama osebe, je potrebné na-

zerať ju v kontinuite spoločenských a historických premien. Zohľadnenie kontinuity neznamená automatickú tradicionalizáciu v duchu hegemonnej katolícko-kresťanskej ideológie. Gal a Kligman (2000) v svojej rozsiahlej štúdií premien rodových vzťahov v postsocialistických spoločnostiach v krajinách strednej a východnej Európy konštatujú, že „zoči-voči veľkým sociálnym zmenám sa rodina všeobecne považuje za inštitúciu, ktorá zabezpečuje kontinuitu s minulosťou“, a je tak aj romantizovaná a idealizovaná. „Všeobecne zdieľané presvedčenie je, že to, čo sa mení, je ‚verejná‘, a nie ‚súkromná‘ sféra. V tomto ohľade súčasné diskusie opakujú svojich marxistických predchodcov aj teóriu modernizácie – oba spôsoby teoretizácie významnú sociálnu zmenu umiestňovali prevažne do verejného a výrobného sektora spoločnosti. Kým štátu a iným inštitúciám veľké segmenty populácie nedôverujú a nazerajú na ne s pochybnosťami, rodina je vo všeobecnosti posväcovaná, a to nielen nacionalistami. (...) Súkromná domácnosť si zachováva svoju hodnotu ako miesto, kde ľudia žijú svoj čestný, autentický a zmysluplný život. Počas komunizmu bol nebezpečenstvom prienik štátu, dnes sú nimi častejšie neistota a nedôveryhodnosť konania štátu a neistota trhov a zamestnania. Predstava stabilnej, autonómnej rodiny však prežíva, napriek tomu, že aj v strednej a východnej Európe došlo v posledných desaťročiach k zásadným zmenám v usporiadaní domácností, k dramatickému nárastu počtu rozvodov a samostatne žijúcich rodičov, ako aj k poklesu pôrodnosti a zníženiu verejnej podpory rodenia a výchovy detí. Predstavu o stredo- a východoeurópskej rodine ako takmer dokonale izolovanej upokojujúcej konštante vo svete plnom sociálnej neistoty musíme preto chápať ako diskurzívnu konštrukciu.“ (Gal – Kligman, 2000, s. 68 – 69.)

No je to práve tento druh diskurzívnej konštrukcie rodiny, ktorý sa stal, zdá sa, súčasťou konceptu zosúlaďovania pracovného a rodinného života. Transformatívne a feministickému chápaniu zosúlaďovania nenapomôže jednoznačne ani jeho „preklad“ z transnacionálneho prostredia Európskej únie. Ako upozorňuje Maria Stratigaki (2004), zosúlaďovanie pracovného a rodinného života, ktoré bolo pôvodne zamýšľané ako opatrenie na podporu rodovej rovnosti na trhu práce, niekoľko desaťročia dlhým „putovaním“ európskymi dokumentmi, inštitúciami a politikami (ktoré autorka podrobne sleduje a analyzuje), po-

stupne zmenilo svoj pôvodne feministický význam zo zdieľania na zosúladovanie: „Pôvodný cieľ tejto politiky – prerozdelenie práce v domácnosti a práce ako starostlivosti medzi ženami a mužmi – sa celkom skryl, ak neboli celkom opustené v prospech prispôsobenia sa narastajúcej politickej prioritě, ktorou sa stalo vytváranie zamestnanosti. Zosúladovanie sa preformulovalo tak, že znamená zlepšenie schopnosti žien kombinovať platenú prácu a prácu v rodine, a napokon sa v 90. rokoch stalo integrálnou súčasťou európskej politiky zamestnanosti. Zosúladovanie však odvtedy začalo slúžiť na legitimizáciu flexibilných pracovných podmienok a nie na zmenu rodových vzťahov v rodine.“ (Stratigaki, 2004, s. 32.)

## Kooptovanie feministických konceptov

### po slovensky

Stratigaki (2004) považuje premeny významu politického konceptu zosúladovania rodinného a pracovného života za druh kooptácie pôvodne feministického pojmu. „V kooptačnom procese sa koncept samotný neodmietne, ale v politickej diskurze sa zmení jeho pôvodný význam a ten sa používa ďalej pre účel iný, než bol pôvodný.“ Kooptácia podkopáva rodovú rovnosť dvojakým spôsobom: transformácia konceptu je postupná a môže celkom pokojne prejsť bez povšimnutia, pritom jeho dopady na rodovú rovnosť sa významne znižujú, resp. môžu mať celkom opačný účinok. A čo je dôležité, „kooptácia pracuje proti mobilizácii a vytváraniu tlaku zúčastnených strán a jednotlivcov tým, že používa pôvodný aj transformovaný koncept ako alibi. Je zložitým mobilizovať sily proti konceptu, ktorý sa zdá „vlastný“, a to napriek tomu, že sa už dávno nepoužíva v tom zmysle, ako sa pôvodne zamýšľalo.“ (Stratigaki, 2004, s. 36.)

Ako som konštatovala v úvode svojho príspevku, skúmanie rodového diskurzu už dávno nemôže poukazovať na pozitívnosť samotnej prítomnosti rodových pojmov, rodových politík vo verejnej diskusii. Treba skúmať, ako sa vo vytváraní rodovej politiky, aj politiky v oblasti rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a ich postavenia na trhu práce, používajú a premieňajú koncepty pri-

chádzajúce z transnacionálneho prostredia politik rodovej rovnosti Európskej únie, aj ako sa zväzňujú také ťažiskové hodnotovo-orientačné koncepty, ako sú napr. rodina, sociálne istoty či zdravie. Nedokladujú len zmeny hovorenia; ak sú totiž používané ako komunikačné, definičné nástroje politiky, spolupodieľajú sa na riadení a formovaní sociálnej praxe.

Napriek tomu, že štátna administratíva expertízu mimovládnych organizácií aj individuálnych expertiek či výskumníčov zaoberajúcich sa rodovou rovnosťou z feministických hľadísk vytrvalo ignoruje, predsa len tým, že tieto aktérky spoluutvárajú verejný rodový diskurz, doň feministické koncepty prenikli a používaním v nových kontextoch, inými aktérmi s inými – prevažne nefeministickými – cieľmi nadobúdajú nové významy.

Podľa môjho názoru oba diskurzívne prúdy – diskurz rovnosti v odmeňovaní, ako aj zosúladovania pracovného a rodinného života – kooptovali feministické koncepty a vo svojej hegemonnej podobe sa stávajú nástrojmi potvrdzujúcimi status quo. Namiesto toho, aby boli zapojené do presadzovania transformatívnej politiky, potvrdzujú a reprodukovujú nerovnosť usporiadania rodových vzťahov. Deje sa tak napr. v prípade používania pojmu „rodový stereotyp“ a od neho odvodených adjektív „stereotypné“ a pod. Rodový stereotyp sa nenazerá ako vzťahová kategória, ktorá definuje rodové atribúty maskulinity a femininity vo vzájomnej interakcii. Často sa stáva skôr potvrdzovaním neprekonateľných odlišností mužov a žien, ktorí stoja na opačných póloch, sú nezmieriteľnými protikladmi, ktoré sa ale napokon môžu vhodne dopĺňať. Túto predstavu potvrdzuje aj mediálny diskurz, ktorého výsek som opísala v tomto príspevku. Nasledovateľným normatívnym ideálom usporiadania rodových vzťahov v spoločnosti sa potom stáva predstava harmonického šťastia v rodine, zasadená do kvitnúcej ranokapitalistickej predzáhradky domu globálnej ekonomiky. Šťastná rodina prináša zamestnávateľovi zisk.

Úlohou feministickej kritiky nerovnosti v sociálnych vzťahoch je pozrieť sa do vnútra onoho globálneho domu. Vnútri asi nebude na truhlici s nápisom „kapitál“ sedieť pán s praskajúcim bičom v rukách a poskakujúcim služobníctvom navôkol. Možno tam pokojne nažíva rodina v zložení jeden muž, jedna žena, jedno dieťa, jedno auto v garáži a pes na dvore. Potom sa bude treba dobre porozhliadnuť navôkol, do iných domov, a do vnútra

domu nakuknúť aj vtedy, keď sa jeho obyvateľky a obyvatelia rozbehnú do sveta. Najskôr sa v ňom bude pohybovať opatrovateľka detí, pomocnica v domácnosti, upratovačka, záhradník aj úctovník. A nie je vylúčené, že svojou podobou budú nápadne pripomínať onú šťastnú rodinu.

## Literatúra

- ANDRUCHOVÁ, J. – BÚTOROVÁ, Z. – DEBRECÉNIOVÁ, J. – MAROŠIOVÁ, L. – SEKULOVÁ, M. – ŠUMŠALOVÁ, S. 2007. *Tu a teraz : sondy do života žien 45+*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky. ISBN 978-80-88935-95-7.
- BACHTIN, M. M. – VOLOŠINOV, V. N. 1986. Marxizmus a filozofia jazyka. In *Marxizmus, freudizmus, filozofia jazyka*. Bratislava : Nakladateľstvo Pravda, s. 173 – 382.
- BAKKER, I. – GILL, S. 2003. Ontology, method, and hypotheses. In BAKKER, I. – GILL, S. (ed.). *Power, production and social reproduction : human in/security in the global political economy*. Basingstoke – New York: Palgrave – Macmillan, s. 17 – 41. ISBN 1-4039-1793-0.
- BAROŠOVÁ, M. (2004). *Uplatňovanie princípu rovnakého odmeňovania vo vybraných krajinách Európskej únie*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny. Dostupné na [http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/pdf/2004/barosova/Uplat\\_principu\\_04.pdf](http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/pdf/2004/barosova/Uplat_principu_04.pdf)
- BARRETT, M. 1980. *Women's oppression today : problems in marxist feminist analysis*. London : Verso. ISBN 0-86091-730-4.
- Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov : oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov*. 18. 7. 2007. Dostupné na [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/com/2007/com2007\\_0424sk01.pdf](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/com/2007/com2007_0424sk01.pdf)
- DEBRECÉNIOVÁ, J. 2005. Transpozícia smerníc Európskej únie týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania do legislatívy Slovenskej republiky. In DEBRECÉNIOVÁ, J. – OČENÁŠOVÁ, Z. (ed.). *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku : správa o dodržiavaní smerníc EÚ týkajúcich sa rodovej rovnosti*. Bratislava : Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation – Network Women's Program – Open Society Institute, s. 9 – 46. ISBN 80-969271-1-6.
- FAIRCLOUGH, N. 2003. *Discourse and social change*. Cambridge : Polity Press. ISBN 0-7456-1218-0.
- FIGART, D. – MUTARI, E. 1999. Global feminization and flexible labour markets : gendered discourse in the opposition to Pay Equity Reform. In GREGORY, J. – SALES, R. – HEGEWISCH, A. (ed.). *Women, work and inequality : the challenge of equal pay in deregulated labour market*. London

- New York : Macmillan – St. Martin's Press, s. 44 – 57. ISBN 0-333-72102-0.
- FILADELFOVÁ, J. 2007. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky. ISBN 978-80-88935-91-9.
- FRASER, N. 1989. Struggle over needs : outline of a socialist-feminist critical theory of late-capitalist political culture. In FRASER, N. *Unruly practices : power, discourse and gender in contemporary social theory*. Minneapolis : University of Minnesota Press, s. 161 – 187. ISBN 0-8166-1778-3.
- FRASER, N. 1995. What's critical about critical theory? . In MEEHAN, J. (ed.). *Feminists read Habermas : gendering the subject of discourse*. New York : Routledge, s. 21 – 55.
- FRASER, N. 2007. *Rozvíjení radikální imaginace : globální přerodělování, uznání a reprezentace*. Praha : FILOSOFIA – nakladatelství Filosofického ústavu AV ČR. ISBN 978-80-7007-251-6.
- GAL, S. – KLIGMAN, G. 2000. *The politics of gender after socialism : a comparative-historical essay*. Princeton : Princeton UP. ISBN 0-691-04894-0.
- HARVEY, D. 1996. *Justice, nature and the geography of difference*. Cambridge – Oxford : Blackwell. ISBN 1-55786-681-3.
- HASTINGS, S. 1999. Negative (pay) equity – an analysis of some (side-) effects of the Equal Pay Act. In GREGORY, J. – SALES, R. – HEGEWISCH, A. (ed.). *Women, work and inequality : the challenge of equal pay in deregulated labour market*. London – New York : Macmillan – St. Martin's Press, s. 153 – 167. ISBN 0-333-72102-0.
- HOSKYNS, C. 1999. Then and now : equal pay in European Union politics. In In GREGORY, J. – SALES, R. – HEGEWISCH, A. (ed.). *Women, work and inequality : the challenge of equal pay in deregulated labour market*. London – New York : Macmillan – St. Martin's Press, s. 27 – 43. ISBN 0-333-72102-0.
- CHOULIARAKI, L. – FAIRCLOUGH, N. 1999. *Discourse in late modernity : rethinking critical discourse analysis*. Edinburgh : Edinburgh University Press. ISBN 0-748-61082-0.
- JÄGER, S. 2005. Discourse and knowledge : theoretical and methodological aspects of a critical discourse and dispositive analysis. In WODAK, R. – MEYER, M. (ed.). *Methods of critical discourse analysis*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, s. 32 – 62. ISBN 0-7619-6154-2.
- KOSTOVČÍKOVÁ, Z. 2007. *Spracovanie monitoringu médií pre potreby publikácie Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní : pracovný materiál*. Dostupné na <http://www.aspekt.sk>
- MAĎAROVÁ, Z. 2007. „Mäkká ženskost“ : analýza mediálnej prezentácie političiek. In KOBOVÁ, E. – MAĎAROVÁ, Z. (ed.). *Kradmá ruka feministky rozvažuje za plentou : aspekty parlamentných volieb*. Bratislava : Aspekt, s. 52 – 74.
- MEYER, M. 2001. Between theory, method, and politics : positioning of

- the approaches to CDA. In WODAK, R. – MEYER, M. (ed.). *Methods of critical discourse analysis*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, s. 14 – 31. ISBN 0-7619-6154-2.
- NOVOSAD, F. 1988. Antonio Gramsci alebo marxizmus ako umenie analýzy. In GRAMSCI, A. *Spoločnosť, politika, filozofia*. Bratislava : Nakladateľstvo Pravda, s. 5 – 26.
- SILVERMAN, D. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum : praktická príručka*. Bratislava : IKAR. ISBN 80-551-0904-4.
- STRATIGAKI, M. 2004. The cooptation of gender concepts in EU policies : the case of „reconciliation“ of work and family. In *Social Politics*, č. 1, r. 11, s. 30 – 56.
- ŠKOBLA, D. – LESAY, I. 2007. Medzinárodní aktéri : medzinárodné rozvojové organizácie a sociálna politika. In GERBERY, D. – LESAY, I. – ŠKOBLA, D. (ed.). *Kniha o chudobe : spoločenské súvislosti a verejné politiky*. Bratislava : Priatelia Zeme – CEPA, s. 93 – 107. ISBN 978-80-968918-9-4.
- ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2007. Vývoj štruktúry a diferenciacie miezd v rokoch 1997 – 2006 : tlačová správa. Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8153>
- ŠVÉDSKA ASOCIÁCIA PRE SEXUÁLNU VÝCHOVU. 2005. Kontroverzné termíny. In *Rodový infobalíček*, č. 2. Bratislava : Aspekt. Dostupné na [http://www.aspekt.sk/download/rodovyinfobalicek\\_022005.pdf](http://www.aspekt.sk/download/rodovyinfobalicek_022005.pdf)
- Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti*. 2007. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR – Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na [http://www.prodonum.sk/konferencia\\_material.pdf](http://www.prodonum.sk/konferencia_material.pdf)
- WALBY, S. 2002. *Gender and new economy : regulation or deregulation*. Lancaster : Department of Sociology at Lancaster University. Dostupné na <http://comp.lancs.ac.uk/sociology/>
- WODAK, R. 2005. What CDA is about – a summary of its history, important concepts and its developments. In WODAK, R. – MEYER, M. (ed.). *Methods of critical discourse analysis*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, s. 1 – 13. ISBN 0-7619-6154-2.
- WOLF, N. 2000. *Mýtus krásy : ako sú obrazy krásy zneužívané proti ženám*. Bratislava : Aspekt. ISBN 80-85549-15-8.
- Zamestnávateľ ústretový k rodine – výsledky šiesteho ročníka súťaže : tlačová správa*. 28. 5. 2007. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

## Pramene

- ĎURANA, R. Pochybná nerovnosť v príjmoch. In *SME*, 7. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3334949/Pochybna-nerovnost-v-prijmoch.html>

- JANČÍK, L. Rodové rozdiely nerastú všade. In *SME*, 8. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3336917/Rodove-rozdiely-nerastu-vsade.html>
- KAHANEC, I. Rodové rozdiely rastú. In *SME*, 1. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3325154/rodove-rozdiely-rastu.html>
- SITA. Rozdiely v mzdách sa za posledných 10 rokov prehľadli. In *SME Online*, 31. mája 2007. Dostupné na <http://ekonomika.sme.sk/clanok.asp?cl=3324244>
- sov. Na miskách pokazených váh. In *HNonline.sk*, 7. júna 2007. Dostupné na <http://kariera.hnonline.sk/c1-21332540-na-miskach-pokazenych-vah>
- SOVIAR, J. Spokojná rodina, hotový profit. In *HNonline.sk*, 7. júna 2007. Dostupné na <http://kariera.hnonline.sk>
- ŠTULAJTER, I. Rod. In *SME*, 1. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3325154/rodove-rozdiely-rastu.html>

## Poznámky

<sup>1</sup> Bližšie k úlohe reprodukčných a sexuálnych práv vo formulovaní politiky v krajinách strednej a východnej Európy po roku 1989 pozri Gal – Klighman (2000), najmä kapitolu II: *Reproduction as politics*, s. 15 – 36.

<sup>2</sup> Bližšie k rozdeleniu mediálnych tém na „tvrdé“ (mužské) a „mäkké“ (ženské) pozri Mačarová (2007).

<sup>3</sup> Bližšie k histórii a základným nástrojom kritickej analýzy diskurzu pozri Wodak (2005).

<sup>4</sup> Pozri napr. Švédska asociácia pre sexuálnu výchovu (2005) pre sporné definície pojmov v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia. Spôsob, akým sa politická agenda nastoľuje konštrukciou termínov odvolávajúcich sa na „zdravý rozum“ v oblasti zmeny sociálnej politiky vplyvom medzinárodných rozvojových inštitúcií, analyzujú Škobla – Lesay (2007).

<sup>5</sup> Vedome nepoužívam pojem verejná mienka, ktorý podsúva predstavu názorovej zhody alebo aj rozporu jedného kolektívneho subjektu a zároveň predpokladá existenciu postojov verejnosti zistiteľných primárne sociologickým výskumným aparátom, v ktorom sa majú adekvátne artikulovať. Odkazujem tu na Fraser, ktorá zvýznamňuje úlohu protidiskurzov tvorených rezistentnými, tzv. slabými verejnosťami. Bližšie pozri Fraser (2007), najmä kapitolu III: *K novému pojetí verejnosti: príspevek ke kritike reálné demokracie*, s. 59 – 112.

<sup>6</sup> Pre predalthusserovské premýšľanie o pojme ideológie, ktoré neskôr zužitkovaná časť kritickej diskurzívnej analýzy a je dostupné v slovenskom jazyku pozri Bachtin – Vološinov (1986).

<sup>7</sup> Pre bližší pohľad na tému ženských časopisov v slovenskom jazyku pozri napr. Wolf (2000), najmä s. 72 – 95.

<sup>8</sup> Pre porovnanie: Už citovaná Barrett ukazuje, že prehodnotenie a porovnávanie izolovaných pracovných zručností, či už mentálnych alebo fyzických, má na rovnosť v odmeňovaní len minimálny vplyv. Podľa nej je potrebné prehodnotiť objektívny status definovania zručnosti. Okrem tejto diskusie pochádzajúcej ešte zo



začiatku 80. rokov, druhej vlny feminizmu, je však naliehavá aj diskusia o tom, čo vôbec zabezpečuje reprodukciu spoločnosti, jej kohéziu a ako k tomu prispievajú jednotlivé rodovo segregované odvetvia trhu práce.

<sup>9</sup> Autorka (Hastings, 1999, s. 160 – 161) podrobne vymenúva zoznam indikátorov, ktorých cieľom je skôr právna obhajoba než napredovanie k rovnosti v odmeňovaní za prácu rovnakej hodnoty.

<sup>10</sup> Ekonomizáciu sociálnej politiky, v ktorej hrá kľúčovú úlohu ekonomický rast a sociálne zabezpečenie je jeho vedľajším efektom, výstižne opisujú Škobla – Lesay (2007).

<sup>11</sup> „Podľa Standing (1989) zahŕňa globálny proces feminizácie tri aspekty: (1) priame nahradenie mužov ženami v zamestnaní, (2) expanziu sektorov ekonomiky s tradične vysokým podielom žien, a (3) expanziu foriem zamestnávania spájaných so ženami, t.j. prácou na čiastočný úväzok, dočasný pracovný úväzok a neformálnu pracovnú činnosť.“ (Figart – Mutari, 1999, s. 44 – 57).

## Prílohy

\*

Rozdiely v mzdách sa za posledných 10 rokov prehĺbili

*Vyššia diferenciácia výšky miezd od roku 1997 do roku 2006 sa prejavila v členení miezd podľa pohlavia, zamestnania, ako aj v členení miezd podľa odvetvia a regiónu.*

BRATISLAVA 31. mája (SITA) – Rozdiely vo výške miezd medzi zamestnancami sa na Slovensku podľa údajov Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) za posledných desať rokov zvýšili. Ako na tlačovej besede uviedla predsedníčka ŠÚ SR Ľudmila Benkovičová, vyššia diferenciácia výšky miezd od roku 1997 do roku 2006 sa prejavila v členení miezd podľa pohlavia, zamestnania, ako aj v členení miezd podľa odvetvia a regiónu. Priemerná mesačná hrubá mzda v podnikoch bez zahrnutia miezd zamestnancov u živnostníkov pritom od roku 1997 do roku 2006 vzrástla o 96 % na 19 774 Sk. V prípade priemernej čistej mzdy ide o nárast za desaťročné obdobie o 99,6 % na 15 466 Sk.

Ako upozornil riaditeľ odboru štatistiky práce a miezd ŠÚ SR Ivan Chrapa, mzdová nerovnosť medzi pohlaviami sa dlhodobo prehľbuje. „Zatiaľ čo v roku 1997 zarábali ženy zhruba o pätinu menej ako muži, v minulom roku sa tento rozdiel zvýšil na takmer 27 %, uviedol. Podľa neho ide o výsledok vyššej dynamiky plátov u mužov, ktoré posledných desať rokov vzrástli o 102,5 %, čo je o 14 percentuálnych bodov viac ako zvýšenie plátov u žien. Priemerný zárobok žien pritom vlani podľa neho nedosiahol ani tri štvrtiny priemerného zárobku mužov.

Výrazné rozdiely vo výške miezd sa prejavujú aj v členení vyplácaných miezd podľa jednotlivých krajov. Priemerná mzda v bratislavskom kraji

vlni dosiahla 26 910 Sk, čo je podľa Chrapu o 36,1 % viac ako je celoštátny priemer. Nasledoval košický kraj s priemernou mzdou 19 951 Sk a trnavský a trenčiansky kraj, pričom priemerná mzda sa v týchto krajoch pohybovala v pásme od 18 tis. Sk do 19 tis. Sk. Najnižší priemerný zárobok bol v minulom roku v prešovskom kraji, a to 16 253 Sk.

Nárast v rozdieloch výšky miezd za posledných desať rokov nastal aj pri porovnaní miezd podľa odvetví. Kým v roku 1997 predstavoval rozdiel vo výške priemernej mzdy medzi odvetvím, kde sa zarábalo najmenej a odvetvím s najvyššími mzdami 8 396 Sk, v minulom roku bol tento rozdiel už 24 640 Sk. Najvyššia priemerná hrubá mesačná mzda pritom bola vlni vo finančnom sprostredkovaní, a to 38 409 Sk. Naopak, najmenej zarobili v minulom roku zamestnanci hotelov a reštaurácií, v priemere 13 769 Sk.

In SME Online, 31. mája 2007

\*

Ženy šéfký zarábajú asi o 34 percent menej ako muži  
Rodové rozdiely rastú

*Muži zarábali oproti ženám v roku 1997 o 21,5 percenta viac. V minulom roku to bolo o 26,9 percenta viac. Je to preto, lebo platy mužov rástli rýchlejšie.*

BRATISLAVA. Rozdiel v platoch medzi mužmi a ženami sa na Slovensku za posledných desať rokov zväčšil.

V roku 1997 totiž podľa Štatistického úradu zarábali ženy v priemere o 21,5 percenta menej, vlni bol rozdiel v platoch 26,9 percenta. Mzdy mužov v tomto období rástli rýchlejšie ako mzdy žien.

Na porovnanie, polovica žien zarábala vlni menej ako 13 716 korún, polovica mužov menej ako 17 118 korún.

Najväčšie rozdiely sú medzi platmi vysokoškolsky vzdelaných mužov a žien - muži zarábajú zhruba o tretinu viac. Naopak, zhruba štvrtinové rozdiely sú u zamestnancov so stredným a nižším vzdelaním.

Sociologička Zuzana Kusá hovorí, že je to preto, lebo medzi vedúcimi pracovníkmi je menej žien ako mužov.

„Navyše ženy pracujú zväčša v oblastiach, kde sú vo všeobecnosti nižšie platy. Hoci je riaditeľka školy na porovnateľnej úrovni ako riaditeľ súkromnej firmy, zarába menej,“ povedala sociologička.

Platy podľa Kusej ovplyvňuje aj to, koľko nadčasov môže zamestnanec robiť. Matky sa musia starať o deti, a teda nemôžu byť v práci toľko, ako muži. Vidieť to aj na tom, že na mzde muža tvoria odmeny a prémie väčšiu časť, ako na plate žien.

„Kariérny postup, a teda aj rast platu závisí na Slovensku navyše aj od

osobných kontaktov na pracovisku. Ženy na to nemajú toľko času, ako muži a nemôžu si zaistiť taký rýchly postup ako oni,“ povedala.

Najmenšie rodové rozdiely sú podľa Štatistického úradu napríklad v školstve, kde je to 11,5 percenta, či v zdravotníctve. Naopak vo finančnom sprostredkovaní zarábajú muži o 38,8 percenta a v obchode o 33,6 percenta viac ako ženy.

Ženy zarábajú menej aj vtedy, keď sú na rovnakej pozícii ako muži. Napríklad vedúce a riadiace pracovníčky dostávajú v priemere o 33,8 percenta nižší plat ako muži.

Podobná situácia je aj medzi kvalifikovanými robotníkmi a robotníčkami. Z pohľadu veku je najväčší rodový rozdiel medzi 35. a 39. rokom života.

### Platy sa za 10 rokov zdvojnásobili

Najviac ľudí na Slovensku dostáva podľa Štatistického úradu mesačnú hrubú mzdu od 12- do 15-tisíc korún. V rokoch 2002 až 2004 bol tento interval 10- až 11-tisíc korún. Priemerná mzda, ktorú ťahajú hore najmä lepšie zarábajúci zamestnanci, bola vlani 19 774 korún. Je to o 96 percent viac ako v roku 1997, keď bola priemerná mzda 10 086 korún. Najrýchlejší rast miezd bol podľa generálneho riaditeľa sekcie demografie a sociálnej štatistiky Milana Olexu v rokoch 2002 a 2004, keď presiahol desať percent.

Priemerná mzda je však ovplyvnená malou skupinou ľudí, ktorí zarábajú podstatne viac, ako je priemer. Štatistický úrad preto zverejňuje aj medián miezd, ktorý bol vlani 15 425 korún. Polovica všetkých zamestnancov zarábala menej, ako je medián. V roku 1997 bol medián miezd 8 247 korún. Jeho nárast bol teda pomalší ako v prípade priemernej mzdy, a rozdiel medzi týmito dvoma hodnotami sa zväčšil. „Znamená to, že sa zvýšila nerovnováha medzi mzdami zamestnancov. Aj napriek tomu je však tendencia vývoja miezd dobrá, pretože rastú aj nízke príjmy,“ povedal Olexa.

### Zaťaženie mierne kleslo

*Rýchlejšie ako hrubé mzdy rástli čisté. Priemerná čistá mzda bola totiž v roku 2006 o 99,6 percenta vyššia ako v roku 1997. Znamená to, že za desať rokov mierne kleslo daňové zaťaženie zamestnancov. Na účty zamestnancov prichádzalo minulý rok v priemere 15 466 korún.*

Ivan Chrappa z odboru štatistiky práce a miezd Štatistického úradu si nemyslí, že by bol nárast priemernej mzdy takmer na dvojnásobok prirýchly: „Vývoj za posledných desať rokov je zdravý.“ Vzhľadom na súčasný stav ekonomiky bude podľa neho priemerná mzda rásť aj naďalej. „Rast sa zrejme mierne spomalí,“ povedal.

Analytici však za smerodajný považujú rast reálnej mzdy. Ten totiž vyjadruje, či si môžu ľudia kúpiť dnes viac, ako napríklad v roku 1997.

V porovnaní s rokom 1997 sa zvýšil počet ľudí, ktorí zarábajú menej, ako je priemerná mzda. Ide však len o mierny nárast o 0,8 percentuálneho bodu na 67,4 percenta.

Analytik Slovenskej sporiteľne Juraj Kotian to vysvetľuje tým, že za posledné dva roky vzrástol počet zamestnaných ľudí o 130-tisíc. Tí však zrejme nenastúpili hneď na vysoko platené pozície, a teda zarábajú menej, ako je priemerná mzda.

Odvody a dane sú nižšie

Od roku 1997 vzrástol podiel čistej mzdy na hrubej. Pred desiatimi rokmi dostal na účet zamestnanec z hrubej mzdy 10-tisíc korún 7 680. Minulý rok by pri rovnakej hrubej mzde dostal 7 820 korún.

Ivan Kahanec  
In *SME*, 1. júna 2007

\*

Stĺpček Ivana Štulajtera

Rod

Mzdová nerovnosť medzi mužmi a ženami sa dlhodobo prehľbuje. To je asi závažnejšie zistenie štatistikov ako to, že sa prehľbujú rozdiely medzi platmi ako takými. Tie totiž vypovedajú skôr o meniacej sa štruktúre ekonomiky, ako o starých stereotypoch, ktoré niekto môže nazývať prsto zadubenosť.

No ani s ňou to nebude také jednoduché. Štatistický úrad totiž nazbieral kopu dôkazov o takzvanej rodovej segregácii v skupinách vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Podľa úradu vedúce a riadiace pracovníčky zarábajú o tretinu menej ako muži na rovnakej pozícii. Najväčšie rozdiely sú v bankovníctve, poisťovníctve, obchode a priemysle. Naopak menšie v školstve, zdravotníctve a sociálnych službách. Zjednodušene sa dá povedať, že tam, kde ľudia zarábajú málo, existuje väčšia rodová solidarita. Solidarita v mizérii. V sektoroch, kde sú platy slušné, zas bujnie akýsi mzdový patriarchát. Akoby si ho tam mohli skôr dovoliť.

A veľmi neuraziť a neponížiť.

In *SME*, 1. júna 2007

\*

Pochybná nerovnosť v príjmoch

Stav v nerovnosti príjmov u nás nie je vôbec extrémny.

Štatistický úrad zverejnil správu o desaťročnom vývoji miezd v podnikoch.

I napriek tomu, že správa neobsahuje bombastické údaje, médiá sa nevyhli použitiu expresívnych termínov ako „rast nerovnováhy“ či „otváranie nožníc“. Pritom práve ďalšie údaje zo Štatistického úradu dokážu z časti objasniť „nespravodlivosť“ na mzdách občanov, ktorá vedie novinárov aj politikov k používaniu týchto termínov.

Často uvádzaný býva rozdiel medzi priemernou mzdou a mediánovou mzdou na Slovensku, a to nielen v podnikoch. Mediánová mzda je výška mzdy, pod ktorou (alebo nad ktorou) sa nachádza polovica zamestnanej populácie. Absolútny rozdiel medzi priemernou a mediánovou mzdou za posledných desať rokov vzrástol. Ten, kto si chce analýzu dať zjednodušiť povie, že ľuďom s nízkymi mzdami rástli platy menej ako zamestnancom s vysokými platmi. Že rastie nerovnováha medzi chudobnými a bohatými. Pritom pohľad do štatistiky klasifikácie zamestnaní ponúka vysvetlenie. Počet zamestnancov na pozíciách vyžadujúcich vyššiu kvalifikáciu vzrástol, zatiaľ čo počet zamestnancov v kategóriách s najnižšími požiadavkami mierne klesol. Oproti stavu pred desaťročím teda viac ľudí pracuje na lepšie platených miestach, čo spôsobuje tlak na rast priemernej mzdy a teda aj rast rozdielu výšky miezd medzi týmito dvomi skupinami.

V nijakom prípade sa nedá povedať, že súčasný stav na Slovensku je extrémny. Práve naopak, akékoľvek vyhlásenia o potrebe rýchlych zmien tohto pomeru by boli zavádzajúce, nakoľko zotrvačnosť týchto faktorov sa počíta na desaťročia a nie volebné obdobia.

Zložitejší je problém rozdielnych plátov mužov a žien a rastu tohto rozdielu za posledných desať rokov. Ale aj tu štatistické údaje poskytujú vysvetlenia.

Stačí sa pozrieť na počet mužov a žien zamestnaných v sektoroch, kde je priemerná mzda nižšia ako hodnota priemernej mzdy v hospodárstve. Kým pred desiatimi rokmi pracovalo v týchto sektoroch o osem percent viac žien ako mužov, dnes je to o 22 percent viac. Navyše podiel žien zamestnaných v týchto sektoroch dosahuje 55 percent, kým u mužov to je 39 percent. Za posledných desať rokov sa väčšiemu počtu mužov na rozdiel od žien podarilo získať nové, lepšie platené miesta, prípadne sa stali podnikateľmi a živnostníkmi. Počet žien zamestnaných vo verejnom sektore síce klesol, stále je však takmer každá druhá žena platená z daní. Nižšie mzdy žien vysvetľuje aj počet odpracovaných hodín, muži v priemere odrobia v podnikoch o 5 percent hodín viac, majú tiež viac nadčasov. Takisto porovnanie miezd mužov a žien na riadiacich pozíciách je možné do istej miery vysvetliť zamestnaním v rozdielnych sektoroch. Veľká časť žien „riaditeľiek“ šéfuje vo verejnom sektore. Manažéri v súkromnom sektore dosahujú v priemere vyššie mzdy.

Otázku, prečo je v súkromných firmách menej žien na vedúcich pozíciách, nevysvetlí nijaká štatistika. Až pri tomto bode vzniká priestor na uvažovanie o prípadnej diskriminácii, ale to už presahuje rámec komentára štatistickej správy.

Radovan Ďurana (Autor je analytikom INESS)

In SME, 7. júna 2007

\*

Rozdiely medzi platmi mužov a žien vo vyšších pozíciách klesajú.

Rodové rozdiely nerastú všade

*V manažérskych funkciách majú stále „presilovku“ chlapi.*

V roku 2001 zarábali ženy vo vedúcich pozíciách asi o 40 percent menej ako muži. Vlni to bolo už „len“ 34 percent.

BRATISLAVA. Medzi mužmi a ženami pretrvávajú platové rozdiely. Podľa údajov Štatistického úradu sú rozdiely medzi platmi mužov a žien v riadiacich pozíciách vyššie v porovnaní s nižšími pozíciami. Nie je to však otázka posledných rokov. Z údajov úradu tiež vyplýva, že platové rozdiely v riadiacich pozíciách boli kedysi väčšie ako v súčasnosti.

V roku 2001 ženy vo vedúcich pozíciách zarábali mesačne v hrubom asi o 40 percent menej ako muži. Vlni bol rozdiel už „len“ 34-percentný. Muži vo vedúcich pozíciách minulý rok zarábali takmer 52-tisíc korún, ženy približne 34-tisíc korún.

### Historické predsudky

Sociologička Zuzana Kusá nedávno pre SME povedala, že to môže byť aj tým, že žien je vo vedúcich pozíciách menej. Spôsob získavania a vyhodnocovania údajov Štatistickým úradom však nesvedčí, že práve to je dôvod rozdielov. Štatistici získavajú údaje od firiem prostredníctvom dotazníkov, kde im anonymným spôsobom firmy uvedú číslo pracovníka, jeho pracovné zaradenie, pohlavie a hrubý mesačný plat. Tieto údaje rozdelia podľa pohlavia, postov a manažérskych pozícií. Riadiacim pracovníckam – ženám tak platový priemer neznižujú ženy v nižších pozíciách.

Kusej názor je pravdivý, ak sa porovnáva celková priemerná mzda mužov a žien. Riadiace posty v prevažnej väčšine „okupujú“ muži. Žien je viac v bežných administratívnych pozíciách, kde sú platy nižšie. V kategórii riadiacich pracovníkov napríklad pracovalo podľa údajov Štatistického úradu približne o 45 percent viac mužov ako žien.

Za vyššími rozdielmi na lepšie platených miestach sú podľa ekonóma Pavla Kárásza z SAV najmä rôzne spoločensko-historické faktory a predsud-

ky. Napríklad to, že muži vo vedúcich pozíciách zvládajú svoju prácu lepšie ako ženy. To však podľa neho priebežne zaniká a rozdiely sa postupne znižujú. „Poznám viac žien vo vysokých postoch a viem, že zarábajú podobne ako muži,“ povedal Kárász.

### Veľké firmy rodové rozdiely popierajú

Hovorkyňa Slovenskej sporiteľne, kde je šéfkou predstavenstva a zároveň generálnou riaditeľkou žena – Regina Ovesny-Straka, tvrdí, že rozdiely medzi mužmi a ženami nerobia. „V našej banke pri výbere aj odmeňovaní zamestnancov rozhoduje na prvom mieste kvalita a výkony, a nie to, či ide o muža, alebo ženu,“ povedala hovorkyňa banky Miriam Fuňová. Podobne sa vyslovila aj hovorkyňa Slovnaftu Kristína Félová.

Dá sa však predpokladať, že keby aj vo firmách boli nejaké rozdiely v platoch medzi pohlaviami pri pracovných pozíciách, verejne by sa k tomu nepriznali, povedal Kárász.

### Vývoj platov mužov a žien na Slovensku (v Sk)

		2001	2002	2003	2004	2005	2006
Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	Muži	36 889	39 257	40 177	46 552	51 126	51 682
	Ženy	22 306	24 400	24 857	28 455	29 770	34 215
Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	Muži	19 000	21 358	22 948	24 913	27 725	29 511
	Ženy	14 097	15 338	17 160	19 276	20 957	22 230
Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci	Muži	16 608	19 253	20 103	23 224	25 408	25 826
	Ženy	11 459	13 687	14 511	16 165	17 429	18 245
Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	Muži	12 754	14 961	15 502	16 777	18 020	19 042
	Ženy	10 951	11 341	11 872	13 507	14 359	15 174
Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode	Muži	10 192	11 995	11 784	12 838	14 287	15 086
	Ženy	7 997	9 269	9 353	9 716	10 458	10 796
Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve	Muži	9 125	10 801	11 429	12 395	12 817	13 968
	Ženy	8 320	9 346	9 373	10 722	11 198	11 940
Remeselní a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch	Muži	12 412	14 662	15 504	16 903	18 140	18 322
	Ženy	9 016	9 851	10 702	11 010	11 507	12 229
Obsluha strojov a zariadení	Muži	12 569	14 868	15 781	17 030	18 046	18 515
	Ženy	9 646	10 839	11 455	12 242	13 069	13 943
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	Muži	8 434	10 010	10 454	11 297	12 124	12 757
	Ženy	6 315	7 429	7 760	8 189	8 941	9 706

Zdroj: Štatistický úrad

\*

ZAMESTNÁVATEĽ VERZUS RODINA. Nerovnováha medzi mužmi a ženami sa prehľbuje.

Na miskách pokazených váh

Americký básnik a klasik Walt Whitman napísal: „Človek je unikátom na Zemi a vo večnosti, ale každá dobrá vlastnosť muža je objavená v žene.“

Táto veta sa stala akýmsi mottom medzinárodnej konferencie Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti. Slovensko má podľa ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny Viery Tomanovej efektívnu legislatívu upravujúcu ochranu ľudských práv a zásadu rovnakého zaobchádzania. Právo na papieroch je jedna vec, alarmujúca skutočnosť druhá. Napriek tomu, že čoraz viac žien zaujíma vysoké pracovné pozície, muži ešte stále predstavujú prevažnú časť v manažérskych pozíciách. Medzi zákonodarcami a vyššími úradníkmi je iba 28,4 percenta žien. Medzi vedúcimi a riadiacimi pracovníkmi v malých podnikoch je ich približne len 29 percent.

Platová priepašť

Situácia je taká vážna, že o nej prvýkrát vôbec začal oficiálne hovoriť aj Štatistický úrad. Aj keď priemerná hrubá mesačná mzda v podnikoch (bez zahrnutia miezd zamestnancov živnostníkov) vzrástla za posledných desať rokov o 96 percent, podľa generálneho riaditeľa sekcie sociálnej štatistiky a demografie Milana Olexu nepresahuje priemerný príjem žien ani tri štvrtiny príjmu mužov. Navyše, tento rozdiel sa priepaštne zvyšuje. Iba v poslednom roku vzrástol o 27 percent.

Téma rodová rovnosť nemá v nijakom prípade prívlastok feministická. Má umožniť ženám na základe ich vzdelania presadiť sa v práci a mužom nebrániť otvárať pre ženy tieto cesty. Zbaviť sa stáročných stereotypov. Mnoho mužov uznáva, že žena je protipól, s ktorým sa im dobre spolupracuje.

Precedens v miestnej samospráve

Spomínané stereotypy sa začali nabúravať v našich mestách a obciach. Práve 25 percent žien sa presadilo v komunálnych voľbách, kde obyvatelia začínajú vnímať ženy, ktoré vstupujú do politiky s cieľom pomáhať iným. Ženy, ktoré sú úspešné v politickom živote, majú všeobecné uznanie a sú mienkotvorné. Prejavuje sa to predovšetkým obetavosťou v práci.

Dôležitou súčasťou pri podpore žien v rodovej rovnosti sú aj materské centrá. Podľa Saskie Repčíkovej z Únie materských centier sú tieto zariadenia jednoduchým a efektívnym nástrojom na odstraňovanie následkov rýchlych sociálnych zmien. Sú samoregulačné pri nízkych nákladoch. Know-how materských centier vzniklo ako vedecký a sociologický kon-



cept v 70. rokoch 20. storočia v Nemecku, odkiaľ sa rozšírilo najmä do krajín západnej Európy.

SOV

In *HNonline.sk*, 7. júna 2007

\*

### Kariéra

Spokojná rodina, hotový profit  
ZAMESTNÁVATEĽ VERZUS RODINA. Ak firmy  
nebudú ústretové, nebudú ani efektívne.

Niektorí slovenskí zamestnávateľia si ešte stále nie sú vedomí toho, že ich pracovník má aj nárok na čosi viac ako plat. Začínajú si uvedomovať, že ich najväčšou devízou je spokojný zamestnanec. A ak má byť spokojný, nemal by trpieť problémami v rodine.

Obrazom (ne)ústretovosti zamestnávateľa k rodine je prípad, ktorý sa stal v Inštitúte pre výskum práce a rodiny. Podľa Sylvie Porubänovej z inštitútu istý zamestnávateľ v dotazníku ako „benefit nad rámec zákona“ uviedol: Absolútne nezohľadňujem rovnosť medzi prácou a rodinou. Pokiaľ sa toto povedomie nezmení, nebude na Slovensku možné zladíť rodinu a prácu.

### Treba vždy sedieť v kancelárii?

Situácii by mohli pomôcť aj takzvané flexibilné formy práce, ktoré obsahuje aj pripravovaná novela Zákonníka práce: Pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer na určitý čas, pracovný pomer s výkonom práce doma, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce.

Tieto spôsoby práce zvyšujú produktivitu a znižujú pevné náklady na zamestnanca či ich životné náklady. Vyplýva to z Prínosov politík ústretových k rodine v rámci krajín EÚ. Napríklad Darina Pápayová z I.D.C. Holding (2. miesto v kategórii Rodinná politika v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine) tvrdí: Zamestnávateľovi sa ústretový prístup vráti v podobe zníženej fluktuácie, absencie a vo zvýšených výkonoch zamestnancov. A to je dnes veľmi dôležité.

Zamestnávateľia, ktorí sú najústretovejší k rodine, ponúkajú ľuďom aj iné benefity. Medzi nadštandardy patria voľnočasové a rekreačné aktivity, starostlivosť o deti, teleworking (práca z domu), osobnostný rozvoj. Nehovoriac o nenávratnej sociálnej výpomoci, daroch či podpore mužov na rodičovskej dovolenke.

Dr. Elizabeth Villagómez (Almenara Estudios) zo Španielska tvrdí, že zamestnanci sú v rámci flexibilného času produktívnejší, motivovaní a šťastní. Nepracujú pod tlakom a v strese. Pre zamestnávateľa je šťastná rodina hotový profit. „Výváženosť pracovného a rodinného života je nad zlato.“

### Rodové rozdiely

Príkladom nevyváženej deľby práce v oblasti rodinných povinností mužov a žien je aj ich zastúpenie v oblasti pružných pracovných podmienok. Celoeurópsky prieskum podľa Inštitútu pre výskum práce a rodiny zistil podstatný rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien vo veku 20 až 49 rokov v prípade, že majú deti do 12 rokov: U mužov s deťmi je miera zamestnanosti vyššia o 6 percentuálnych bodov (v SR iba o 2 percentuálne body). U žien zasa nižšia o 15 (v SR o 22 percentuálnych bodov).

Pre manažmenty firiem je zavádzanie stratégií, ktoré nediskriminujú, povinným cvikom. Aj ľudia s istým postihnutím alebo starajúci sa o chorých či starších, predsa vytvárajú hodnoty. Rada pre bezpečnosť a zdravie vo Veľkej Británii vypočítala, že „vďaka“ stresu a chorobám zamestnancov prišla o 5,2 miliardy libier a stratila 90 miliónov hodín. Odvtedy firmy v tejto krajine svoje stratégie upravili a zlepšili.

Juraj Soviar

In *HNonline.sk*, 7. júna 2007

## Odporúčania

Zodpovedné štátne a verejné inštitúcie by mali napomáhať rozvíjanie nevyklučujúcej verejnej diskusie o rodovej rovnosti. Tá by mala zahŕňať aj podporu formulovania feministických stanovísk a zodpovedné inštitúcie by ich mali považovať za relevantné a využívať ich.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Štatistický úrad SR by mali investovať finančné aj ľudské zdroje do rozvíjania metodológie merania, hodnotenia a analyzovania rodovej nerovnosti v odmeňovaní.

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR by sa ako vedúca štátna inštitúcia formulujúca politiku zosúladovania rodinného a pracovného života mala zamerať na rozvíjanie alternatívnych prístupov k problémom, ktoré významne ovplyvňujú chápanie problematiky zosúladovania (ako napríklad flexibilizácia práce, feminizácia špecifických segmentov trhu práce a rodová priepasť v odmeňovaní).

Štatistický úrad SR by mal pravidelne publikovať dáta o nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov, poskytovať ich analýzy a prezentovať ich širokému okruhu verejných aktérov (t.j. ministerstvám, Národnej rade SR, vládnym a ministerským poradným orgánom, mimovládnyh organizáciám, think-tankom, vzdelávacím a výskumným inštitúciám atď.).

Štatistický úrad SR by mal kapacitne posilniť svoju analytickú jednotku, aby tak mohol prezentovať nielen štatistické dáta, ale aby ich usúvzťažňoval v kombinácii s inými typmi výskumných zistení.

Jednotlivkyne a jednotlivci, ktorí sa zaoberajú rodovou analýzou a ktorí pôsobia v najrôznejších inštitúciách, napr. v think-tankoch, mimovládnych organizáciách, na univerzitách, vo výskumných inštitúciách, by mali byť zahrnutí do širokej inštitucionálnej podpory, najmä zo strany štátu. Ich expertíza by sa napr. pri-

zvaním k spolupráci alebo priznaným využívaním výsledkov ich činnosti mala stať hodnotným zdrojom pre formulovanie politiky rodovej rovnosti na úrovni štátnych inštitúcií.

Novinárky a novinári – najmä z redakcií domácej politiky a ekonomiky – by svoju spoluúčasť na formulovaní verejnej politiky v oblasti rodovej rovnosti mali chápať ako sociálne zodpovednú činnosť, a tak ju aj vo zvýšenej miere reflektovať.

Interdisciplinárne siete expertiek, expertov, tvorkýň a tvorcov verejnej politiky na všetkých úrovniach spoločnosti by sa mali zamerať na vytváranie takého vedenia o sociálnych, politických a ekonomických otázkach, ktoré bude zahŕňať aj rodovú dimenziu.

Aby sa zabránilo ďalšiemu zužovaniu a zjednodušovaniu rodovej problematiky prostredníctvom formalistickej kvantifikácie a ekonomizácie, zodpovedné štátne inštitúcie by mali podporovať dopadové štúdie, ktoré by skúmali a analyzovali distribúciu platenej práce, neplatenej práce a starostlivosti z feministického hľadiska.

Kdekoľvek je to možné, v rámci ekonomických, sociálnych a politických analýz by mala byť posilnená produkcia situovaného feministického vedenia, ktoré sa usiluje o rodovú rovnosť. Podpora feministického vedenia výrazne napomôže, aby politika v oblasti rodovej rovnosti a jej formulovanie zodpovednými aktérmi nebola predmetom formalizmu, nedostatočného úsilia o zmenu a kooptácie pôvodne transformatívneho feministického chápania rodovej rovnosti.

## O projekte, autorkách a autorovi

Projekt **Rodová priepasť v odmeňovaní ako dôležitý aspekt diskurzu rodovej rovnosti – aktuálny stav na Slovensku** v druhej polovici roku 2007 realizoval ASPEKT v spolupráci s Inštitútom pre verejné otázky a agentúrou FOCUS a s finančnou podporou nadácie Heinrich Böll Stiftung.

Tento projekt je súčasťou širšieho skúmania vývoja rodového diskurzu na Slovensku. ASPEKT v súčasnosti realizuje v rámci Programu Spoločenstva EQUAL aj súvisiaci projekt [ruzovya-modrysvet.sk](http://ruzovya-modrysvet.sk), ktorého ťažiskom je problematika rodovo hierarchickej deľby práce, rodová desegregácia povolání.

**Jana Cviková** (1963), rodová expertka, germanistka, publicistka, editorka viacerých publikácií, spoluzakladateľka feministického publikačného a vzdelávacieho projektu ASPEKT, ktorý existuje od roku 1993.

**Jarmila Filadelfiová** (1956), sociologička, venuje sa výskumu v oblasti reprodukčného správania a demografického vývoja, rodinnej a sociálnej politiky, postavenia žien v spoločnosti a rodovej rovnosti, v súčasnosti pôsobí v Inštitúte pre verejné otázky.

**Oľga Gyárfášová** (1957), sociologička, programová riaditeľka Inštitútu pre verejné otázky, venuje sa výskumu politickej kultúry a volebného správania, ako aj sociálnej inklúzie a rodovej problematiky, učí na UK v Bratislave.

**Ľubica Kobová** (1978), doktorandka na Katedre filozofie a dejín filozofie Univerzity Komenského, absolventka magisterského štúdia filozofie, estetiky a rodových štúdií, zaoberá sa feministickou sociálnou a politickou filozofiou, editorka niekoľkých publikácií. Od roku 1998 spolupracuje s Aspektom.

**Oľga Pietruchová** (1962), rodová expertka, riaditeľka Spoločnosti pre plánované rodičovstvo a predsedníčka OZ Možnosť voľby. Venuje sa otázkam rodovej rovnosti a reprodukčných práv

žien. Externe spolupracuje s Rozvojovým programom OSN (UNDP) a inými renomovanými organizáciami.

Martin S l o s i a r i k (1976), sociológ, vedúci výskumov agentúry FOCUS, odborne supervízuje kvatitatívne prieskumy v agentúre FOCUS, venuje sa metodológii a metódam viacrozmernej štatistiky.



Knižná edícia ASPEKT sprístupňuje témy, ktoré sa dotýkajú života žien. Prináša beletriu, teoretické práce, praktické príručky, populárno-náučné publikácie, ako aj knižky určené deťom, mládeži a ich dospelým.

Informácie o tituloch nájdete na [www.aspekt.sk](http://www.aspekt.sk)

## V rade Aspekty vyšlo

Jana Cviková – Jana Juráňová (ed.): Možnosť voľby. Aspekty práv a zodpovednosti

Jana Cviková – Jana Juráňová (ed.): Piata žena. Aspekty násilia páchaného na ženách

Jana Cviková – Jana Juráňová (ed.): Hlasy žien. Aspekty ženskej politiky

Jana Cviková – Jana Juráňová a ě. (ed.): Lesby-by-by. Aspekty politiky identít

Jana Cviková – Jana Juráňová – Ľubica Kobová (ed.): Histórie žien. Aspekty písania a čítania

Ľubica Kobová – Zuzana Maďarová: Kradmá ruka feministky rozvažuje za plentou. Aspekty parlamentných volieb (dostupné na [www.aspekt.sk](http://www.aspekt.sk))

Barbara Stiegler: Ako uplatňovať rodové hľadisko. Aspekty stratégie Európskej únie (dostupné na [www.aspekt.sk](http://www.aspekt.sk))