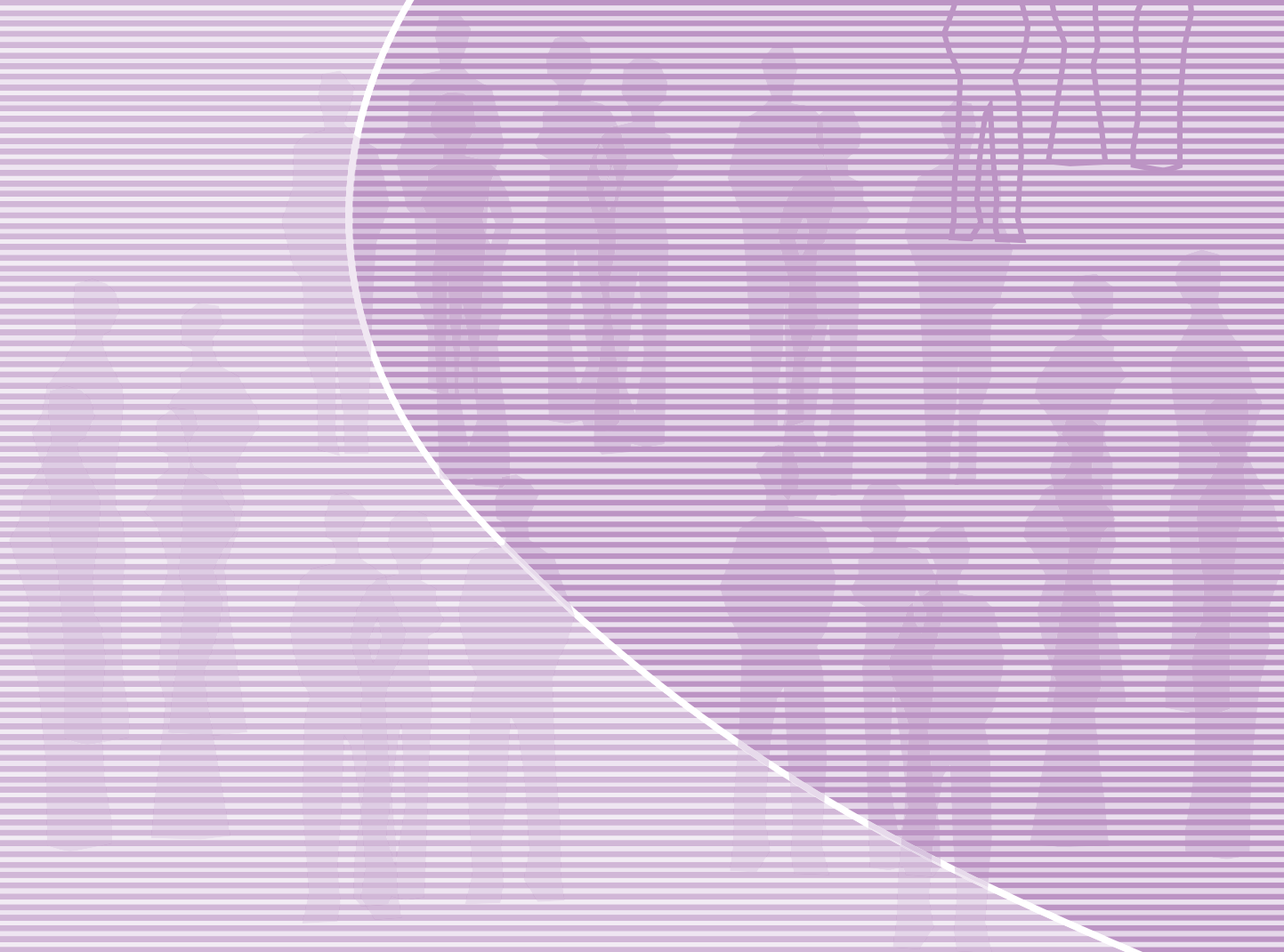


**Sylvia Porubánová**  
Realita a výzvy rodovej  
rovnosti na Slovensku



**Sylvia Porubänová**

**Realita a výzvy rodovej  
rovnosti na Slovensku**

**Bratislava, 2005**



# Obsah

<b>Úvod</b> .....	<b>4</b>
<b>Základné pojmy</b> .....	<b>5</b>
<b>Aktuálny spoločenský kontext rodovej rovnosti</b> .....	<b>7</b>
<b>Teória versus prax – rozpory a problémy</b> .....	<b>12</b>
<b>Pracovný a rodinný život mužov a žien – dilemma alebo súlad</b> .....	<b>17</b>
<b>Namiesto záveru</b> .....	<b>24</b>

## ÚVOD:

Spôsob akým uvažujeme o charaktere vzťahov, nevynímajúc vzťahy medzi mužmi a ženami, spomínané vzťahy do istej miery aj určuje. Rodová rovnosť, rovnosť príležitostí mužov a žien, ľudské práva žien ... pojmy a témy, ktoré prekročili prah odborných diskusií a stali sa (hoci mnohokrát nepresvedčivo a chaoticky), súčasťou mediálnych výstupov i laického vyjadrovania.

Bez ohľadu na všetky teórie, –izmy a ideológie, ženy a muži od nepamäti žijú spolu, nie vedľa seba. Zrejme je to jedna z premís, na ktorej „stojí svet“, jedna zo základných a porovnateľných hodnôt a istôt rôznych spoločností a kultúr. Ani diskusie rôznych úrovní a dosahu (často kontraproduktívne a nezmyselné), odlišné politické východiská a ideologické rámce nezmenia, že ženy a muži spolu budú žiť naďalej!

Spolužitie mužov a žien však má svoje limity a pravidlá, v našich spoločenských súvislostiach podmienené nielen aktuálnou socio-ekonomickou situáciou, pretrvávajúcou tradíciou, platnou legislatívou, ale aj nedávnym vstupom krajiny do európskych štruktúr a z toho vyplývajúcimi ambíciami a očakávaniami.

Sme rôzni, je nevyhnutné zohľadniť špecifické rysy života mužov a žien, napokon i ženy sú rozmanité... A tak je zrejme, že jediným všeobecne prijateľným dôvodom, prečo sa zaoberať cieľom rodovej rovnosti je konkrétne a viditeľné zlepšenie vzájomného spolužitia, optimalizácia vzťahov mužov a žien, slúžiaca k „úžitku a prospechu“ oboch pohlaví.

Zdá sa, že pre širšiu verejnosť stále nie je dostatočne zodpovedané čo v skutočnosti rodová rovnosť, rovnosť príležitostí mužov a žien znamená, aké sú jej podoby a prejavy, prečo je taká dôležitá a prečo sa o podobne formulované ciele vôbec uchádzať. Existuje vôbec praktický a zmysluplný dôvod pre ktorý sa treba usilovať o rovnosť príležitostí mužov a žien? Odpoveď je i nie je jednoduchá.

Na začiatok môžeme minimálne konštatovať, že dôsledky historických a tradičných nerovností zasahujú aj mužov. Extrémna nerovnosť kriví vzťahy, na oboch stranách vyvoláva a reprodukuje intrigu, manipuláciu, bezcharakternosť, násilie, sociálnu patológiu.

Napokon aj pre iné nerovnosti ako rodové je typické, že v konečnom dôsledku ani toho vo „výhodnejšom“, „silnejšom“ postavení nebaví život v stanovených rámcoch nerovnosti.

Čo teda treba (cieľovo a v dlhodobom časovom horizonte) dosiahnuť? V skratke: rovnaké postavenie, rovnakú viditeľnosť, rovnakú účasť oboch pohlaví vo všetkých zdieľaných oblastiach života. Ide aj o určitý druh spoločenského vybalansovania: v každej, skutočne každej oblasti života, existujú excelentní, výborní, priemerní, podpriemerní.... Očakávať, že práve ženy by k ich spravodlivejšej účasti oprávňovali len ich excelentné charakteristiky je nespravodlivé a nerealistické. Pýtajme sa: je 100% participujúcich mužov excelentných?! Sotva, asi nie.... Na druhej strane – excelentné bytosti môžu „vyrásť“ vzdelaním, pripravenosťou a zážitkom, skúsenosťou konkurencie.

V rámci elementárnej objektivity treba na tomto mieste priznať, že mnohé nepripravené a agresívne ženy robia medvediu službu nielen ľudským právam žien, agende rovnosti príležitostí ale i všednému mužsko-ženskému spolužitiu. Idea rovnosti príležitostí mužov a žien a predovšetkým jej praktická realizácia a dôsledky, by nemali byť výťahom pre ambiciózne a nepripravené ženy ani mužov. Samozrejme aj také prípady sa dejú. Ale to je už „iná káva“...

Podnetné čítanie Vám želá Sylvia Porubánová

## **ZÁKLADNÉ POJMY: \***

### **Ľudské práva žien (rights of women):**

neodňateľná, integrálna a nedeliteľná súčasť všeobecných ľudských práv, presadzovaná, chránená a realizovaná vo všetkých štádiách životného cyklu – od detstva až po starobu – reflektujúca rôznorodé a odlišné postavenie, situáciu, príslušnosť, orientáciu, štatút .... žien.

### **Pohlavie (sex):**

pojmem označujúci univerzálne a vrodené biologické rozdiely medzi mužmi a ženami, základná kategorizácia ľudských bytostí na mužov a ženy .

### **Rod (gender):**

sociálna a kultúrna kategória poukazujúca na (v čase a priestore premenlivé ) rozdiely medzi mužmi a ženami, definícia vzťahov medzi pohlaviami, prvok organizácie spoločnosti.

### **Rodová rovnosť (gender equality):**

rovnaká viditeľnosť, rovnaké postavenie a rovnaká účasť oboch pohlaví vo všetkých sférach verejného a súkromného života s cieľom plnohodnotného spoločenského uplatnenia mužov i žien .

### **Rovnosť príležitostí mužov a žien (equal opportunities of women and men):**

absencia bariér fungujúcich na základe pohlavia, eliminácia akýchkoľvek foriem diskriminácie, ktoré vznikajú na základe rodových rozdielov vo všetkých oblastiach života. Koncept, podľa ktorého môžu všetky ľudské bytosti slobodne rozvíjať svoje schopnosti a využívať príležitosti pre účasť na ekonomickom, politickom a sociálnom živote bez obmedzenia rodovými rolami .

### **Sociálna kohézia, sociálna súdržnosť (social cohesion):**

proces založený na spoločne zdieľaných hodnotách a solidarite členov spoločnosti/spoločenstva, ktorého súčasťou i predpokladom je predchádzanie, riadenie a obmedzovanie konfliktov prostredníctvom demokratických mechanizmov a inštitúcií.

### **Sociálne vylúčenie, sociálna exklúzia (social exclusion):**

všeobecné a dlhodobé znevýhodnenie pokiaľ ide o vzdelanie, zamestnanie, bývanie, či finančné zdroje, obmedzený, alebo absentujúci prístup k občianskym , politickým , sociálnym právam, zabezpečeniu a ochrane.

\* Obsah uvádzaných pojmov nepredstavuje jednotné, konsenzuálne prijaté a vyčerpávajúce definície, vychádza skôr z praktických očakávaní a potrieb „zrozumiteľnosti“ tejto publikácie.

**Sociálne začlenenie, sociálna inklúzia (social inclusion):**

dimenzia, predpoklad i súčasť posilňovania sociálnej súdržnosti, rovnaký prístup (rovnosť príležitostí ) ku zdrojom a právam.

**Uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming):**

stratégia na ceste k rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí mužov a žien, systematická a samozrejmä integrácia potrieb, priorít a pozícií mužov a žien do každodenných záležitostí i rôznych úrovni rozhodovania a politík, akceptácia rodovej rovnosti pri zavádzaní, monitorovaní, hodnotení opatrení na všetkých úrovniach.

## AKTUÁLNY SPOLOČENSKÝ KONTEXT RODOVEJ ROVNOSTI

Na začiatok si nezaškodí pripomenúť, že *rodové vzťahy* sú v podstate mocenské vzťahy, ktoré fungujú vo verejnom i súkromnom živote, v prístupe ku zdrojom a výhodám.

Dominantné pohlavie určuje „pravidlá hry“, normy, hodnoty, artikuluje požiadavky a ciele.

*Rod* je sociálnou kategóriou, ktorá umožňuje interpretovať vzťahy mužov a žien v širších spoločenských súvislostiach a podmienenostiach, zohľadňujúcich premietanie špecifík sociálneho bytia žien a sociálneho bytia mužov do rozličných aspektov života.

Legitímna otázka môže znieť napríklad aj nasledovne: existujú vôbec univerzálne záujmy žien? Ženy sú predsa rôzne a rôznorodé, ich záujmy, požiadavky a ciele (napokon to isté platí v zásade i pre mužov) nemožno paušalizovať len na základe príslušnosti k pohlaviu. Minimálne potvrdíme, že *ľudské práva žien* i *rodová rovnosť* musí mať nevyhnutne iné priority, obsahy a ciele napr. v priestore strednej Európy, či Blízkeho Východu, Afriky, alebo dajme tomu Severnej Ameriky.

*Rovnosť žien a mužov* neznamenaá rovnakosť, ani aspiráciu, či ambíciu rovnakosti – muži a ženy nie sú (a nikdy nebudú) rovnakí. Práva, zodpovednosti a šance však nesmú závisieť od toho, či sa niekto narodí ako muž, alebo žena.

*Rovnosť príležitostí mužov a žien* nie je to isté, ako problematika žien. Rovnosť príležitostí v sebe zahŕňa nielen otázky súvisiace s postavením žien, ale tiež otázky postavenia mužov spoločnosti a vzájomných vzťahov oboch pohlaví.

Primárna výzva však zrejme (a nielen v slovenských podmienkach) ešte stále nestojí rodová rovnosť „ako“ (inštitucionálne zázemie, širší politický rámec a schémy) ale rodová rovnosť „prečo“: Prečo sa usilovať o takýto cieľ?

Akým prínosom by mohlo byť uplatňovanie rodového hľadiska, rodovej rovnosti, aplikovanie politiky rovnakých príležitostí v podmienkach bežného života? Okrem abstraktno-humanistických preto spomeňme aj najčastejšie uvádzané pragmatické dôvody:

- *rovnosť všetkých ľudských bytostí* (ľudsko-právne, humanistické dôvody)
- *výpoveď o reálnej kvalite demokracie* (politické dôvody)
- *hospodárenie s ľudskými zdrojmi, sociálnym kapitálom* (ekonomické dôvody)
- *zníženie rizika chudoby žien* (sociálne dôvody)
- *EÚ nielen ako spoločný trh, ale zároveň synonymum pre sociálnu úniu* („unitárne“ dôvody).

Konkrétne: rodová rovnosť, rovnosť príležitostí mužov a žien môže podporovať transparentnejšie rozdeľovanie zdrojov. Z makroekonomického hľadiska je nezanebateľný profit, benefit spoločnosti, vyplývajúci zo spravodlivejšieho, v ideálnom prípade paritného rozdeľovania výhod, zodpovednosti, cieľov, s konkrétnymi dôsledkami naprí-



klad na zamestnanosť, vzdelanosť a podobne. Vyjadrené inými slovami: žiadna spoločnosť nie je natoľko bohatá, aby naplno nevyužívala ľudský, odborný, vzdelanostný potenciál polovice populácie.

Pre prijatie a praktické rozširovanie rodovej agendy je nespochybniteľný pozitívny vplyv členstva Slovenskej republiky v európskych štruktúrach.

Ešte raz, o čo ide, čo sa chce dosiahnuť? Zjednodušene ( a z definícií vychádzajúc) vyjadrené:

- *rovnaká viditeľnosť*
- *rovnaké postavenie*
- *rovnaká účasť oboch pohlaví vo všetkých zdieľaných oblastiach života.*

A opäť aj inými slovami:

- *rovnaké možnosti*
- *rovnaké práva*
- *rovnaké povinnosti mužov a žien vo všetkých spoločných oblastiach života.*

Ďalšie zdroje explicitne vravia o

- *možnosti plnohodnotného prežitia individuálneho života (tak mužského, ako ženského)*
- *šanci na rovnaké ekonomické zabezpečenia pre ženy i mužov*
- *rovnakom prístupe chlapcov a dievčat, mužov a žien ku vzdelávaniu, k realizácii osobných túžob, záujmov a ambícií.*

Môžeme sumarizujúco konštatovať, že obsah agendy rodovej rovnosti ( i postoj k nej ) súvisí so základnými predstavami o

- *povahe demokracie*
- *kvalite sociálnej spravodlivosti*
- *stave ľudských práv*
- *spomínanom hospodárení s ľudskými zdrojmi.*

Ide o komplexnú, prierezovú problematiku, prirovnateľnú k humanizmu- nedá sa odsunúť na neskôr, buď integrálne prestupuje naše myslenie a aktivity, alebo je len deklaráciou.

Aké sú konkrétne, aplikovateľné ciele politiky rovnosti príležitostí mužov a žien ( s vedomím opakovania už uvádzaných postulátov ):

- *rovnaké možnosti, práva a povinnosti*
- *rovnaký podiel vplyvu a moci*
- *rovnaké podmienky a príležitosti (napr. pracovné podmienky, odborný rast )*
- *rovnaký prístup ku vzdelávaniu, realizácii osobných aspirácií, záujmov a talentu*
- *zdieľaná zodpovednosť za prácu v domácnosti, starostlivosť o deti.*

*Argumenty „spravodlivosti a demokracie“* tvrdia, že plné nevyužívanie ženských skúseností, kvalifikácie, zručností, atď.... je jednoducho strata so širokou plejádou dôsledkov, nevynímajúc neefektivitu politického rozhodovania.

*Ekonomické deficity* – súvisia s predchádzajúcim tvrdením, že žiadna spoločnosť nie je natoľko bohatá, aby nevyužívala potenciál 51% populácie, zároveň ide aj o otázku trvalo udržateľného rastu -pýtajme sa: nebudú globálnej ekonomike chýbať naplno využité a uplatňované schopnosti žien ?!

*Demografický rast* súvisí s ochotou a možnosťami mladých ľudí-mužov i žien- založiť rodinu, mať deti . Ako ich motivovať, povzbudiť a prečo si naopak volia, či dočasne musia voľiť odsúvanie rodinných záujmov na neskorší vek ? Nie je náhodné, že krajiny s vysokou pôrodnosťou sú totožné s tými, ktoré venujú pozornosť rodovej rovnosti. Prístup k práci, realita zamestnania a jeho udržateľnosti, dostupnosť bývania – sú dôležité faktory, ktoré ovplyvňujú možnosti i rozhodnutie mužov aj žien mať deti.

Samozrejme treba uviesť, že žiadna takáto spoločnosť v optimálnej, či ideálnej podobe zatiaľ neexistuje, niektoré – v porovnaní s nami a z hľadiska mnohých parametrov vyspelejšie- sa jej v oblasti rodovej rovnosti približujú. Všeobecne známe a viacmenej priznané ostáva, že pre našu realitu je „typická“ história a tradícia rodovej nerovnosti so zodpovedajúcimi nerovnými vzťahmi mužov a žien.

*Rodová rovnosť* je tak určitou *cieľovou hodnotou*, existujúca rodová štruktúra, rozdelenie moci v spoločnosti, ale napr. aj stereotypy, predsudky, mýty, spôsobujú, že realitou je horšia pozícia, horšia situácia žien, sprevádzaná ich snahou individuálne, vlastnými silami, či stratégiami „dostať“ nárokom verejných a súkromných rolí. Optikou moci sú ženy v menšine, o zmysluplnosti rodového prístupu je preto potrebné presvedčiť mužskú mocenskú väčšinu, a spoločne podporovať, ovplyvňovať napríklad politickú vôľu prijímať konkrétne rozhodnutia.

Čo v tejto oblasti rozhodne potrebujeme ?

- rovnaké zaobchádzanie
- uplatňovanie rodového hľadiska (gender mainstreaming)
- rodovú ústretovosť (rôznych aktérov rodovej rovnosti, ale aj mužov a žien navzájom)

Každý problém, každú tému je užitočné a zmysluplné zaradiť do širšieho rámca, do kontextu konkrétnej situácie a stavu štátu. Slovenská republika je súčasťou európskych štruktúr, nepochybne ju očakávajú nové výzvy. Niektoré agendy, niektoré problémy na prvý, povrchný pohľad pôsobia ako „cudzie“, implementované, ba priam „vnútené“.

Pre európske spoločenstvo ( a jeho politické i praktické, realizačné priority ) ostáva otázka rovnakých, resp. nerovnakých životných príležitostí v centre záujmu. Súvisiace problémy participácie, začlenenia, ekonomického rastu, trvalo udržateľného rozvoja kladú aj zdanlivo sekundárne otázky.

Na prelome tisícročia charakterizujú európsky diskurz nové fenomény a zároveň nové témy: napr. *sociálna kohézia, sociálna exklúzia a inklúzia*, ktoré majú významnú súvislosť aj s rodovou rovnosťou.

Ide o zmenu v celkovej filozofii a prístupoch k riešeniu sociálnych problémov a výziev. V centre pozornosti už nie je len príjmový, alebo širší ekonomický rámec, analyzuje a prioritizuje sa skôr *optika komplexnej spoločenskej integrácie a participácie, dôsledky narušenia sociálnych väzieb, dopady nedostatočnosti zdrojov (vylúčenie) s prejavmi izolácie, obmedzenej účasti na bežnom spôsobe živote*.

Približne od polovice 90-tych rokov je *sociálna kohézia* jednou z najdôležitejších výziev a zároveň priznaným, konsensuálnym politickým cieľom európskych štruktúr a zoskupení. Sociálna súdržnosť je chápaná ako:

- *schopnosť spoločnosti zabezpečiť blahobyť pre všetkých svojich členov*
- *schopnosť minimalizovať nerovnosti a vyhnúť sa polarizácii spoločnosti*.

Kohézna spoločnosť je vzájomne sa podporujúcim spoločenstvom slobodných jednotlivcov, ktorí demokratickými prostriedkami sledujú napĺňanie stanovených spoločných cieľov.

Sociálna kohézia (súdržnosť) je aj:

- *vzájomná závislosť*
- *loajalita*
- *solidarita členov spoločnosti*
- *s fungujúcimi väzbami medzi jednotlivcami a rozmanitými skupinami*
- *zdieľanými hodnotami*
- *zdieľanou zodpovednosťou*.

Jej nevyhnutnou súčasťou je *predchádzanie, riešenie, eliminácia konfliktov, s cieľom predísť rozvratu spoločnosti, a prehlbovaniu sociálnych rozdielov, či vylúčeniu celých skupín populácie z hlavného prúdu života spoločnosti*.

Zjednodušene povedané: ide o spoločne zdieľané hodnoty a solidaritu plus riadenie spoločenských konfliktov prostredníctvom demokratických mechanizmov a inštitúcií.

Rozmenené na drobné ( a samozrejme opäť v ideálnom prípade ) to znamená aj:

- *spravodlivosť a nediskrimináciu v prístupe k ľudským právam*
- *uznanie ľudskej dôstojnosti každého jednotlivca*
- *plné rešpektovanie kultúrnej, náboženskej, názorovej rôznorodosti*
- *slobodu osobného rozvoja*.

Netreba zrejme osobitne zdôrazňovať, že *sociálna kohézia* potrebuje svojich *nosiťov, aktérov a cieľové skupiny*.

*Ľudské práva žien, rodová rovnosť, rovnosť príležitostí mužov a žien*- viditeľné zlepšenie situácie v tomto priestore-je *podmienkou i predpokladom ako kohéziu dosahovať, podporovať, umožňovať...*

*Sociálna exklúzia, vylúčenie* ako fenomén s ambíciou komplexnosti, v sebe zahŕňa:

- *obmedzený prístup, izoláciu* vzhľadom na hlavný prúd (mainstream) spoločnosti a príslušné demokratické inštitúcie
- *ekonomické vylúčenie* (trh práce)
- *sociálne vylúčenie* (sociálne zabezpečenie a ochrana).

Kategória *sociálnej inklúzie, začlenenia* v zmysle *univerzálneho uplatnenia, začlenenia, želateľného stavu spoločnosti* je opakom sociálnej exklúzie, vylúčenia a rovnako jednou z *dimenzií, podriadeným pojmom i podmienkou a predpokladom kohézie*.

Sociálna inklúzia je zároveň novou agendou, ktorej konkrétne vyjadrenie skúma otázky:

- *mechanizmov zúžitkovania ľudského potenciálu, ľudských zdrojov*
- *povahy demokracie*
- *kvality sociálnej spravodlivosti a ľudských práv*
- *rovnosti prístupu ku spoločenským zdrojom* (občianske, politické práva, trh práce, sociálne zabezpečenie a ochrana, rodina a spoločenstvo).

Nie je možné nevšimnúť si *zásadné paralely a príbuznú optiku* v postulovaní *cieľov a obsahu sociálnej inklúzie a rodovej rovnosti*.

Akoby práve *rodová rovnosť* (vo svojej teoretickej i aplikačnej podobe) mohla byť *modelovou, vzorovou úrovňou i príkladom sociálnej inklúzie*.

A môžeme snáď pokračovať tým, že *rodová rovnosť*, resp. autentická ambícia jej dosahovania je v modernej spoločnosti (za ktorú nemáme dôvod sa nepovažovať) aj *podmienkou a predpokladom dosahovania a udržateľnosti sociálnej kohézie*.

## TÉORIA VERSUS PRAX – ROZPORY A PROBLÉMY

Súčasná Európa sa hlási k „jednote v rôznosti“, čo implicitne znamená aj rovnaký prístup, zodpovednosti, príležitosti oboch pohlaví. Realita členstva Slovenskej republiky v európskych štruktúrach nastolila nové potreby a uhly pohľadu i v tejto oblasti, nevyhnutnosť riešiť tie otázky, ktoré riešia podobné štandardné, stabilizované krajiny .

Nevyhnutnosť harmonizácie legislatívy i praxe novoprijatých krajín s požiadavkami EÚ otvorila na Slovensku aj v *rodovej problematike* množstvo *diskusí*, nastolila *požiadavku prijatia konkrétnych opatrení, budovania príslušných inštitúcií*. Prebratie smerníc však automaticky neznamená efektívnu implementáciu do reálneho života.

Nielen pre našu krajinu je typické *pretrvávajúce rozporu medzi formálne deklarovanou rovnoprávnosťou a reálnym stavom*: v legislatíve je explicitne zachytená rovnoprávnosť mužov a žien, reálnom živote sa však tieto pravidlá nedodržiavajú alebo prekračujú.

Treba spomenúť, že pre Slovenskú republiku je od začiatku 90-tych rokov charakteristická akcelerácia spoločenských zmien. Zároveň sa začali objavovať nové (či dosiaľ skryto existujúce) *problémy s reálnym dopadom na život žien*. Napr. dlhodobá nezamestnanosť, feminizácia chudoby, sociálno-ekonomické znevýhodnenie starších, vidieckych, rómskych... žien.

Výsledky empirických výskumov sa po roku 1989 zhodovali v zisteniach, že v tejto oblasti na Slovensku pretrvávajú:

- *nerovnaké odmeňovanie žien a mužov*
- *koncentrácia žien v nízkoпрíjmových zamestnaniach*
- *obrovské regionálne rozdiely v príležitostiach (nielen pracovných)*
- *nedostatok dostupných (finančne a miestne) služieb pre rodiny s malými deťmi, staršími, chorými a inak odkázanými členmi rodín*
- *nízke zastúpenie žien vo verejnom a politickom živote*
- *nedostatočná výchova k rodovej rovnosti, fixácia tradičných stereotypov a predsudkov*

Uvádzané javy mali a majú výrazné dôsledky na život žien na Slovensku, okrem iného sa prejavujú napr. v *indikovaných vnútorodinných problémoch* (medzi najčastejšie uvádzané patrí: nedostatok financií, nedostatok času, stres, zdravotné problémy, domáce násilie, nadmerné požívanie alkoholu...)

Čo v období pred rokom 1989 všeobecne ( a samozrejme zjednodušene) charakterizovalo situáciu žien na Slovensku, resp. v Československu ?! Vysoká miera zamestnanosti, proklamatívna rovnoprávnosť, všeobecná uštvanosť z nadmiery povinností. Povinností, ktorých plnenie suplovalo neexistujúce tovary, služby, možnosti.

Únik do rodinnej intimity ako reakcia na nemožnosť realizovať sa inde a inak. Nevyhnutná odpoveď na nemožnosť výberu životnej cesty, výberu alternatív. Unifor-

mita, „rovnakosť“, šed', beznádej, bezperspektívnosť. Na druhej strane relatívny pocit bezpečia (nikdo sa neprepadal až na úplné fyzické, či materiálne dno).

Niekedy je skutočne jednoduchšie nemať na výber – sloboda môže aj bolieť...

*Autentické ženské emancipačné hnutie* v našom priestore (z pochopiteľných dôvodov) *neexistovalo*. Tradícia ženského združovania-spontánneho i ideologicky iniciovaného-však nepochybne áno. Ženy reálne *niesli* konkrétny diel *spoločenskej i osobnej zodpovednosti*-súvisí to so spomínanou zamestnanosťou a vzdelanosťou. Pohybovali sa teda aj vo verejnej sfére, neboli prevažne, či výhradne viazané na privátnu sféru ako je to typické pre konzervatívne a tradičné spoločnosti. Bez ohľadu na iné okolnosti, ide o emancipačne významný aspekt.

*Verejná diskusia o ľudských právach žien a rodovej rovnosti*, ako aj prvé *realizačné kroky a implementačné opatrenia* sa spájajú až s koncom 90-tych rokov 20.storočia. V priebehu 90-tych rokov sa jednak prioritne riešili „veľké“ štrukturálne problémy a otázky budúcej európskej integrácie SR, jednak obavy, či Slovensko vôbec bude súčasťou európskeho „klubu“, obavy zo zablokovania demokratického vývoja v našej krajine favorizovali iné témy a problémy.

Na druhej strane *koniec 90-tych rokov* je pre *rovnosť rodov prelomový* aj z európskeho hľadiska: počnúc Amsterdamskou zmluvou, ktorá vstúpila do platnosti v roku 1999 sa *podpora rodovej rovnosti stala jednou z explicitne definovaných úloh Európskej únie a integrálnou súčasťou všetkých jej opatrení a programov*.

Na inom mieste sme sa už zmienili, že v domácom kontexte sú mnohé tzv. nové výzvy a problémy (rodové nevynímajúce) často len novovyjavené, či novoartikulované. Naliehavosť dnešných riešení je aj dôsledkom niekoľkodesaťročnej symbolickej a reálnej izolácie i ignorácie.

Nerovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu, rodové stereotypy, poddimenzované ženské politické zastúpenie, pretrvávajúce delegovanie domácich prác na ženy... Ale aj násilie na ženách, obchodovanie so ženami, nútená prostitúcia ...

A samozrejme *nové fenomény novej doby*, ktoré moderné Slovensko nebude môcť prehliadať: dlhodobá nezamestnanosť žien, nerovnaké šance starších, vidieckych, rómskych...žien, feminizácia chudoby, odsúvanie rodičovstva do neskoršieho veku, pokles sobášnosti, oslabovanie dominantného dvojdetného modelu rodiny, pokles priemerného počtu detí v rodine, mierny nárast rozvodovosti, nárast podielu rodín s jedným rodičom.

Skúsme konkrétne pomenovať najvýraznejšie súčasné rozpory, či paradoxy v oblasti rodovej rovnosti:

- *nerovnováha legislatíva / prax* aj ako dôsledok absencie vyššie uvádzaného komplexného, integrálneho prístupu k problematike
- *tradicionalita (konzervativizmus) / neinformovanosť, izolacionizmus*  
rozlišovať: konzervativizmus je legitímny myšlienkový prúd. Odmietanie istých

princípov však niekedy súvisí len s neznalosťou, neinformovanosťou o obsahu agendy

- *absencia stabilnej inštitucionálnej štruktúry rodovej rovnosti*-hypoteticky je takáto štruktúra zárukou pred striedaním politických garnitúr – je ťažšie mocensky zrušiť niekoľko organizačných štruktúr než jednu, vo väčšine členských krajín existujú špeciálne vládne, či parlamentné orgány pre rodovú rovnosť
- *podhodnotenie požiadaviek* -známa prax: aby bol určitej záujmovej alebo znevýhodnenej skupine priznaný legitímny nárok treba požiadavku nadsadiť, až extrémizovať, nasledovať môže oficiálna akceptácia štandardnej požiadavky
- *slabá kooperácia aktérov rodovej rovnosti*-vláda, samosprávy, odbory, NGO-hoci v rámci elementárnej spravodlivosti treba priznať čiastočné zlepšenie
- *slabá ženská sebaopora, nízka vzájomná informovanosť, neefektívna komunikácia, zámerná nekooperácia* časti ženských aktérok a príslušných subjektov
- *slabé motivovanie mužov*-je nevyhnutné zapojiť obe pohlavia, rovnosť príležitostí nie je ženská otázka, účasť mužov je potrebná v záujme „rozširovania sietí“. Iniciovateľ, otvárať za ženskej účasti tie konkrétne otázky rodovej rovnosti, ktoré sa týkajú a dotýkajú mužov (napr. porozvodové problémy s kontaktovaním detí a pod.)
- *slabé zosieťovanie, angažovanie nových aktérov/iek* rodovej rovnosti
- *slabá propagácia, prezentácia moderných rolových vzorov*
- *absencia alebo nedostatok rodovo rozlíšených*-v kontexte EÚ porovnateľných- *dát a indikátorov*, týkajúcich sa pozícií žien a mužov v jednotlivých oblastiach
- *nedostatok rodovo citlivých expertíz, prípadových štúdií*
- *nedostatok monitorovania rodovej situácie* ( s presne rozdelenými zodpovednosťami, kompetenciami a kontrolnými štúdiami)
- *bariéra medzi teoretickými konštruktami a praktickými, konkrétnymi témami rodovej rovnosti*
- *neznalosť problematiky riadiacimi štruktúrami najvyšších úrovní*-rodová integrácia musí začínať zhora-riadiace štruktúry, manažment ľudských zdrojov musí byť vzdelávaný, trénovaný k rodovej rovnosti
- *nedostatok efektu „otvárania očí“*, „flying“ expertov angažovaných vládou na niekoľko mesiacov, napr. na preškoľovanie zodpovedných ministerských úradníkov.

Pokiaľ ide o teoretické princípy a zásady rovnosti príležitostí mužov a žien i príslušnú praktickú implementáciu v Slovenskej republike, možno potvrdiť, že prijatie zodpovedajúcich medzinárodných dokumentov i členstvo v európskych štruktúrach je jednoznačným prínosom. V európskom i svetovom kontexte je rodová agenda všeobecne akceptovanou, nezosmiešňovanou.

*Primárna a sekundárna legislatíva* v tejto oblasti je napokon *záväzná* pre všetky členské štáty. Druhou stránkou veci je, že obsahovo nie je všeobecne (a často ani

odbornej verejnosti) známa. Prístup oficiálnych aktérov k nej je v našich podmienkach navyše mnohokrát *formálny*. Deklarovať rovnosť príležitostí mužov a žien nestačí, nestačí ani začleniť príslušné rodové smernice do našej legislatívy.

*Nevyhnutné je vybudovať a podporovať príslušnú inštitucionálnu a odbornú bázu, riešenia priebežne monitorovať a vyhodnocovať.*

Rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí mužov a žien potrebujeme jednoducho z hľadiska všeobecného, povedzme i štátneho záujmu, ako aj ekonomických efektov.

Ani riešenie akcelerujúcich sociálno-ekonomických zmien a problémov už nie je možné bez primeranejšej participácie ženských aktérov.

Ženy s mužmi (a naopak) zdieľajú všetky typy životných situácií a problémov, *nie* teda dôvodu odmietať spoločnú zodpovednosť. V súčasnosti sa muži výraznejšie podieľajú na výchove detí, starostlivosti o chod domácnosti a pod: ide teda aj o *prehodnotenie obsahu zodpovedností a povinností v záujme a k prospechu mužov*.

Aktivácia žien, prijatie volených životných stratégií neprehlbuje rozpory medzi mužmi a ženami – práve naopak.

Takto pochopený cieľ rodovej rovnosti je rovnako prospešný pre ženy ako pre mužov. Napokon, striktnú hranicu mužského a ženského sveta môžeme stanoviť len v teoretickej rovine, v realite žijeme neoddeliteľne spolu.

Čo nás teda v oblasti rodovej rovnosti v najbližšom období zrejme čaká? Minimálne očakávané a ašpirované procesy sú napríklad:

- *inštitucionálne zabezpečenie tvorby a realizácie politiky rovnosti príležitostí mužov a žien*
- *priebežné monitorovanie procesu implementácie jednotlivých opatrení*
- *stanovenie rodovo citlivých cieľov a indikátorov, umožňujúcich hodnotiť výstupy, výsledky i proces plnenia jednotlivých opatrení*
- *finančné a personálne pokrytie výkonu takejto politiky*
- *prijatie hodnotiacich kritérií, umožňujúcich kontrolu zodpovednosti jednotlivých aktérov*
- *autentické zavádzanie a využívanie mechanizmov a metód na odstránenie existujúcej diskriminácie*
- *aktivizácia všetkých aktérov, vrátane zainteresovanej verejnosti*
- *posúdenie možnosti samostatného zákona o rovnakom zaobchádzaní medzi mužmi a ženami*
- *posúdenie možnosti tvorby komplexnej koncepcie, ktorá by sa zaoberala vyrovnanším zastúpením žien a mužov v rozhodujúcich pozíciách vo všetkých oblastiach verejného života*
- *inšpirácia osvedčenými zahraničnými príkladmi spolupráce sociálnych partnerov v oblasti rovnakých príležitostí mužov a žien*
- *posilňovanie právneho vedomia o spravodlivosti rodovej rovnosti*



- výraznejšia podpora tejto agendy zo strany najvyšších štátnych a politických predstaviteľov

Pre efektívnejšie presadzovanie rovnosti príležitostí mužov a žien možno uvažovať aj o:

- vytvorení *ministerstva pre rovnosť mužov a žien*, ktoré by nieslo primárnu zodpovednosť za tvorbu a implementáciu danej politiky, spoluprácu s tretím sektorom, výskum v oblasti rodovej problematiky, atď...
- zriadení *odborov rovnosti príležitostí v rámci každého rezortu*, vybavených zodpovedajúcimi personálnymi a kompetenčnými zdrojmi
- vybudovaní *inštitucionálnych štruktúr na regionálnej úrovni*, s cieľom vytvorenia *celoštátnych vertikálnych i horizontálnych väzieb a sietí*.

Vo všeobecnej a tak povediac každodennej rovine sme očakávať i čoraz výraznejšiu diverzifikáciu, názorové súboje, menej univerzálne platných riešení a ciest, lámanie starých mýtov a vznik nových. Pretože sám život nastoľuje neustále nové otázky .

## PRACOVNÝ A RODINNÝ ŽIVOT MUŽOV A ŽIEN – DILEMA ALEBO SÚLAD

O potrebe lepšieho a efektívnejšieho zosúladovania pracovného a rodinného života sa v poslednom období veľa hovorí. Zainteresovaná verejnosť mohla zaregistrovať rôzne odborné a mediálne iniciatívy, programy, súťaže, ktorých cieľom je *zvýšenie citlivosti voči otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny*.

*Spoločenský záujem o problematiku zosúladovania, harmonizácie práce a rodiny, prekonávanie tejto potenciálnej i aktuálnej dilemy, je akcentovaný zmenami na trhu práce, zmenami v demografickej situácii, otázkami zachovania sociálnej kohézie i zmenami v hodnotovo-normatívnom systéme mužov a žien.*

Autentické a efektívne snahy o zosúladenie pracovného a rodinného života sú na Slovensku pomerne novou agendou, k rozšíreniu a „popularizácii“ ktorej výrazne prispela *aktuálna prioritizácia európskymi štruktúrami*.

*Význam ľudského činiteľa* je oproti nedávnomu obdobiu častejšie zdôrazňovaný, firmy sú v rámci starostlivosti o zamestnancov a zamestnankyne motivované k zohľadňovaniu ich rodinnej situácie a sociálnych potrieb. Vo vládnych dokumentoch sú zamestnávateľia vyzývaní k vytváraniu väčších možností a k širšiemu využívaniu práce na čiastočný úväzok, práce doma, dočasnej práce a rôznych druhov variabilných pracovných režimov.

*Rovnosť v ekonomických kontextoch, rovnosť na trhu práce* môžeme považovať za *bazálnu, fundamentálnu rovnosť* – každá iná rovina rodovej rovnosti (politická participácia, sociálne práva, ľudské práva, rodové stereotypy...) predpokladá dôslednú ekonomickú rovnosť.

*Zosúladovanie pracovného a rodinného života je spoločenskou nevyhnutnosťou* aj vzhľadom na množstvo *ekonomických a demografických výziev*, s ktorými sa musia vyrovnávať členské krajiny EÚ, vrátane Slovenska:

- *prepojenie a vzájomné vplyvy verejnej a súkromnej sféry (práca-rodina)* sú neoddiskutovateľné
- *pozitívne zmeny majú dosah na odstraňovanie nerovností medzi mužmi a ženami na trhu práce, na del'bu rolí a povinností v rodine*, ba dokonca môžu mať *vplyv na zvýšenie pôrodnosti, resp. ochoty mladých ľudí mať viac detí*
- *zosúladovanie rodinného a pracovného života sa týka rovnako mužov ako aj žien: ženy aj muži majú mať reálnu šancu plnenia rodinných rolí a zároveň možnosť byť zárobkovo činní*
- *európske odporúčania a skúsenosti* v tejto oblasti zdôrazňujú *modernizáciu organizácie práce v spojení so silným partnerstvom a spoluprácou všetkých aktérov* (národné vlády, regionálne a miestne samosprávy, organizácie zamestnávateľov a podnikateľov, odbory, mimovládne organizácie, jednotlivci...)

- cieľom je budovanie takého *ekonomického a sociálneho modelu*, ktorý zohľadňuje aj *rodinnú situáciu, rodinnú zodpovednosť a sociálne potreby zamestnancov a zamestnankýň*.

Áké problémy sú v tejto oblasti typické pre súčasné Slovensko?:

- aj v slovenských podmienkach v tejto oblasti dosiaľ platí *horšia situácia, horšia pozícia žien*, (starostlivosť o rodinu, domácnosť a jej jednotlivých členov – väčšinou delegovaná na ženy), sprevádzaná ich snahou *individuálne, vlastnými silami, či stratégiami* „dostať“ nárokom *zamestnania a rodinných rolí*
- *rodinná a materská rola* je ešte často a *stereotypne* považovaná za *prekážku špičkového výkonu ženy v zamestnaní*, „protikladnosť“ vnímania *materstva a zamestnania*
- *malý záujem a vzájomná informovanosť zainteresovaných aktérov* o podporu opatrení na *zosúladzovanie práce a rodinného života*
- *absencia aktuálnych, reprezentatívnych údajov o postojoch, preferenciách populácie* napr. k uplatneniu a rozšíreniu *flexibilných foriem organizácie práce*, potrebe *služieb starostlivosti a pod.*
- *nedostatok relevantných poznatkov o skutočnom stave v oblasti organizácie práce a pracovného času* v SR a v ostatných krajinách EÚ

Dajú sa- naopak- zosumarizovať konkrétne osvedčené opatrenia, ktoré by mohli prispieť k reálnemu zosúladeniu rodinného a pracovného života?

- *efektívna komunikácia jednotlivých aktérov*, konzultovanie opatrení medzi podnikovou, regionálnou, štátnou úrovňou
- *zohľadnenie rôznych foriem zamestnania*, vrátane práce doma, skrátených pracovných úväzkov a pod.
- *prekonávanie zaužívaných stereotypov v zamestnávateľských organizáciách*
- *aktivizácia iniciatívy podnikateľskej sféry* k zavádzaniu opatrení ústretových k rodine
- *analýzy stavu využitia flexibilných foriem práce* v podnikoch na Slovensku
- *pilotné projekty zavádzania flexibilných foriem práce* v podnikoch s vysokou *zamestnanosťou žien*
- *výskum záujmu pracovníkov a pracovníčok* o zavedenie práce na skrátený úväzok
- *formovanie verejnej mienky v zmysle rodovej citlivosti* k otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny
- *aktívna, motivačná podpora otcovskej roly* – posilnenie reálnej možnosti otcov nastúpiť na rodičovskú dovolenku
- *individuálne flexibilné dohody* na podnikovej alebo rezortnej úrovni
- *legislatívna podpora uplatňovania flexibilných opatrení*

*Možnosť a schopnosť kombinovať platenú prácu a rodinný život* je pre zamestnancov a zamestnankyne dôležitá predovšetkým s *ohľadom na starostlivosť o malé deti*.

Cieľom je umožniť ženám a mužom *kontinuálnu participáciu na trhu práce, uľahčenie návratu do zamestnania po období starostlivosti o deti a vytváranie takých pracovných podmienok pre rodičov* (rodičovská dovolenka, flexibilné formy práce a pod.), ktoré budú rovnako výhodné pre zamestnancov a zamestnankyne (rodičov) ako pre zamestnávateľov.

V praxi sa však ukazuje, že formálna deklarácia neexistencie prekážok a bariér, ani výslovný zákaz akejkoľvek diskriminácie problém neriešia, je nutné vyvíjať *mechanizmy k riešeniu konkrétnych situácií*.

Za mechanizmus, ktorý môže prispieť k vyššie definovaným cieľom sa považuje *modernizácia organizácie práce zavedením pružných pracovných foriem*-ako je zníženie počtu hodín pracovného času, rozvoj práce na čiastočný úväzok, a prerušenie pracovnej kariéry-vrátane rôznych zmluvných foriem.

*Iniciatíva všetkých aktérov* (národné vlády, regionálne a miestne samosprávy, organizácie zamestnávateľov a podnikateľov, odbory, mimovládne organizácie, jednotlivci) má prispieť k *budovaniu modelu*, ktorý:

- *nereprodukuje rodové stereotypy*
- *obidvom rodičom garantuje reálnu možnosť zosúladenia* rodinných a pracovných nárokov
- *zohľadňuje aj rodinnú situáciu, rodinnú zodpovednosť a sociálne potreby* zamestnancov-rodičov malých detí.

Konkrétne zavedenie *flexibilnej (pružnej) pracovnej doby a podpora práce na čiastočný úväzok* – patria k základným účelovým opatreniam. Ide o to, aby otcovia a matky, ktorí z dôvodu starostlivosti o deti chcú na istý čas prerušiť zamestnanie, či modifikovať jeho formy, si túto možnosť mohli ekonomicky dovoliť a na druhej strane, aby im žiadna vonkajšia bariéra, či prekážka nebránila v návrate do pracovného života.

Veľmi zjednodušene by sme mohli konštatovať, že rozhodujúca je *sloboda voľby*. *Ženy aj muži majú mať reálnu možnosť plnenia rodinných a rodičovských funkcií a zároveň možnosť byť zárobkovo činní*.

Rovnako nevyhnutné je *sledovať trendy vývoja, disponovať poznatkami o skutočnom stave* napr. v oblasti organizácie práce, rovnako ako o postojoch zamestnávateľov i individuálnych preferenciách zamestnancov i zamestnankyň.

Treba uviesť, že *problém zosúladenia pracovného a rodinného života* a z neho vyplývajúce *nároky a dôsledky, sa doteraz prenášal takmer výhradne na ženy*.

Rozpor, konflikt práca-rodina je *považovaný za problém žien nielen na úrovni verejnej mienky, ale častokrát aj samotnými ženami*.

Špeciálne ženy tak boli a sú nútené *pristupovať k rôznym individuálnym stratégiám: napr. rezignovať na kariéru, alebo naopak na materstvo, snažiť sa primerane zvládať pracovný i rodinný život, usilovať sa o osobnú dohodu so zamestnávateľom. Jednoducho „vlastnými silami“, ako jediné aktérky musia plnohodnotne plniť nároky*

zosúladenia práce a rodiny. *Súvisí to s už zmieňovanou distribúciou rodových stereotypov, konkrétne zafixovaným stereotypným obrazom ženskej role.*

*Odkladanie rodičovstva do neskoršieho veku priamo úmerne súvisí s rastúcou úrovňou dosiahnutého vzdelania, plus rozširujúcimi sa možnosťami pracovného uplatnenia mladých vzdelaných žien. Počet detí v rodine, ochota vôbec deti mať- je v súčasnosti závislá aj na možnostiach pracujúcich rodičov (mužov aj žien !) dostať nárokom profesie, pracovného života a zároveň rodinného života. Aj konkretizácia spôsobov ako zladať profesnú kariéru so starostlivosťou o deti a domácnosť získava na dôležitosť, akcente s rastúcim vzdelaním žien. Nič na tom nemení ani fakt, že generácie mladých ľudí mali a majú deti v rozličných ekonomických, sociálnych, politických podmienkach.*

Žena je biologicky jediná spôsobilá a schopná rodiť deti, nie je však jediná, ktorá je spôsobilá a schopná ich vychovávať. Je teda žiadúce *posilňovať aktívne väzby muža k rodine*, napr. podporovanou možnosťou nastúpiť rodičovskú dovolenku.

Zdôrazňujeme: *zosúladzovanie rodinného a pracovného života sa týka rovnako mužov ako žien. Cieľom je aj budovanie modelu, ktorý nereprodukuje rodové stereotypy, obidvom partnerom garantuje reálnu možnosť zosúladenia nárokov práce i rodiny a zohľadňuje rodinnú situáciu, rodinnú zodpovednosť a potreby mužov i žien.*

Zahraničné skúsenosti ukazujú *dôležitosť zladenia organizácie práce muža i ženy*, umožňujú sledovať napr. vplyv individuálne zvoleného a regulovaného pracovného času mužov a žien na *celkovú životnú rovnováhu a spokojnosť, vrátane rodinnej oblasti života.*

Na Slovensku však dosiaľ *hlavnú záťaž pri starostlivosti* o závislých členov rodiny nesú prevažne ženy. Táto skutočnosť je podmienená *pretrvávajúcim tradičným chápaním delby práce v rodine*, ale aj *obmedzeným prístupom k sociálnym službám*. Z regionálneho hľadiska treba brať do úvahy aj *obmedzený prístup na trh práce*, ktorý častokrát *limituje najmä ženy.*

Medzi *potenciálne bariéry zosúladzovania* pracovných a rodinných povinností mužov aj žien možno ďalej zaradiť aj malý záujem sociálnych partnerov i miestnych samospráv. Európske odporúčania a skúsenosti opäť zdôrazňujú *silné partnerstvá*, spoluprácu všetkých aktérov (vlády, regionálne a miestne samosprávy, zamestnávateľia, odbory, mimovládne organizácie, jednotlivci)

Dôsledkom aktivizácie a efektívnej komunikácie jednotlivých aktérov je ( na základe výskumne podložených zistení) zosúladzovanie pracovného a rodinného života, ktoré:

- prekonáva zaužívané stereotypy v zamestnávateľských organizáciách
- zohľadňuje akceleráciu rôznych foriem zamestnania
- formuje verejnú mienku v zmysle rodovej citlivosti k otázkam vzájomného vzťahu práce a rodiny
- aktívne a motivačne podporuje aj otcovskú rolu.

Umožnenie flexibilnej organizácie práce a foriem pracovných vzťahov –napr. *pružný pracovný čas* alebo *práca na skrátenej úväzok*- patrí k základným účelovým opatreniam,

ktoré môžu – v kontexte iných sociálnych a rodinných opatrení – prispieť k zosúladeniu pracovnej a a rodinnej oblasti.

*Účelom* je umožniť zamestnancom a zamestnankyniam *kontinuálne participovať* na trhu práce, *uľahčiť im návrat do zamestnania* po období starostlivosti o deti a iných odkázaných členov rodín a *vytvárať* (najmä pre rodičov malých detí ) také *podmienky*, ktoré budú rovnako výhodné pre nich i pre zamestnávateľov.

*Organizácia práce a pracovného času, mnohorakosť jej foriem*, je oblasťou, ktorá má na Slovensku stále *veľké rezervy*. *Flexibilné formy organizácie práce* dosiaľ ostávajú v *rovine zámerov*.

*Prekážky a stereotypy* sú viditeľné rovnako vo *verejnej ako aj v súkromnej sfére*. Zo strany zamestnávateľov sa uprednostňuje *dôraz na tradičný priebeh a organizáciu práce* pred hodnotením pracovného výsledku. Akýkoľvek typ zmeny v organizácii práce je často považovaný za odchyľku od normy. Napr. umožnenie skrátenia úväzku zamestnancovi je sprevádzané znížením jeho ohodnotenia, či možnosti postupu na vyššiu pozíciu v rámci daného pracoviska, výkon nie je považovaný za plnohodnotný.

*Neochota zamestnávateľov* môže prameniť aj z nedostatočných vedomostí o výhodách týchto modeloch organizácie práce, z obáv o vyššie nároky na prevádzkové podmienky, administratívnu náročnosť a pod. Napriek rétorike individuálnych šancí a objektívneho posúdenia zamestnanca na základe výkonu nefunguje politika rovnakých príležitostí ako zohľadnenie osobnej a rodinnej situácie pracovníka/pracovníčky.

Nízky podiel využívania flexibilných foriem práce je tak okrem objektívnych prekážok podmienený aj *obavami samotných zamestnancov a zamestnankyň*. Subjektívne dôvody sú predovšetkým ekonomické a vyplývajú z nevyhnutnosti plne dvojpríjmového modelu domácností, úlohu môže zohrávať i neznalosť legislatívnych a iných možností zamestnancami.

Pripomeňme si niektoré z konkrétnych flexibilných foriem organizácie práce:

**Pružný pracovný čas** – v rámci ktorého si zamestnanec sám volí čas príchodu do práce a odchodu z práce, resp. začiatok a koniec pracovnej zmeny. Jeho uplatnenie je vhodné predovšetkým tam, kde zamestnanci disponujú určitou autonómiou a pracujú relatívne samostatne. V krajinách pôvodnej E-15 je medzi zamestnancami najrozšírenejšou a najpopulárnejšou formou organizácie práce.

**Kratší pracovný čas**- nástroj aktívnej politiky zamestnanosti, v praxi západných krajín , opatrenie na zníženie nezamestnanosti, na ktorom vo väčšej alebo menšej miere participuje štát formami subvenčnej, dotačnej alebo úverovej politiky.

**Zdieľanie pracovného miesta** – pracovná zmluva na jedno pracovné miesto uzatváraná s dvoma (i viacerými) pracovníkmi, ktorí si rozdelia pracovnú úlohu a zorganizujú pracovný čas.

**Telework**, práca mimo priestorov pracoviska, pracovný režim, formu a čas kontaktov s pracoviskom určuje pracovník po dohode so zamestnávateľom.

**Práca „na zavolanie“**, práca podľa potreby zamestnávateľa, zamestnanec nepracuje nepretržite, ale musí byť k dispozícii podľa potreby.

Aj na Slovensku sa však musíme pripraviť napr. na *zvýšený nástup práce doma* (tzv. *telework*). Pracovný režim si v tomto prípade stanovuje zamestnanec, zamestnávateľ iba určuje čas a spôsob vzájomného kontaktu. V nedávnej minulosti bola práca na diaľku využívaná pre vykonávanie jednoduchých prác, v súčasnosti je tento model využívaný najmä pracovníkmi s intelektuálne náročnými povolaniami. Telework predstavuje *formu organizácie práce*, ktorá môže *reálne prispievať k zladeniu rodinnej a pracovnej role zamestnancov*, k ich reintegrácii na trh práce bez nutnosti opustiť teritórium rodiny, čo môže zohrávať významnú úlohu práve pri rodičoch malých detí.

Masovejšiemu rozšíreniu teleworku v našich podmienkach zatiaľ bránia jednak *obavy zamestnávateľov* (riziko straty kontroly, osobného zainteresovania pracovníka), jednak *obavy samotných zamestnancov z kontraproduktívnosti* (sociálna izolácia, demotivácia, strata pracovného rytmu, riziko splynutia pracovného a rodinného priestoru s následnou stratou súkromia). Možné výhody a nevýhody tejto formy práce musia byť *predmetom výskumu a monitorovania expertov*.

Naopak, vyspelejšie krajiny EÚ, prostredníctvom koordinovanej politiky zamestnanosti, *podnecujú* sociálnych partnerov k *vyjednávaniu a uzatváraniu* takých *dohôd* na všetkých úrovniach, ktoré rešpektujú *nové modely organizácie práce a pracovného času*. Výsledkom je skutočnosť, že v krajinách EÚ sú stále menej využívané štandardné pracovné úväzky, štandardné pracovné zmluvy a štandardná-celoživotná pracovná kariéra. Pre zamestnávateľov je zase nezanedbateľný ekonomický prínos takýchto opatrení. Významnú úlohu v tomto procese naďalej zohráva informovanosť všetkých zainteresovaných. Je nevyhnutné disponovať poznatkami o skutočnom stave v oblasti organizácie práce a pracovného času v SR i v krajinách EÚ, sledovať trendy vývoja v danej oblasti, rovnako ako postoje zamestnávateľov i zamestnancov .

Napríklad, konkrétne *práca na čiastočný úväzok* môže aj v súčasnej situácii Slovenska na jednej strane znamenať *východisko z rodovej segregácie na trhu práce, dlhodobej ženskej nezamestnanosti* a pod. Najmä pre ženy-matky malých detí môže byť šancou na udržanie pracovných návykov, zručností, etapou, ktorá im po odznení najväčšej záťaže rodinných povinností umožní plynulejšie prejsť medzi zamestnaných na plný úväzok.

Na druhej strane práca na čiastočný úväzok predstavuje *možnosť rizika nižšieho ohodnotenia, obmedzeného pracovného postupu, vylúčenia z participácie na zamestnaneckom vzdelávaní a iných výhodách*.

Nové formy organizácie práce a pracovného času by preto (v optimálnom prípade) mali byť sprevádzané širokou škálou sociálnych a prorodinných opatrení, podporujúcich ženy i mužov .

Pripomeňme, že potreba efektívnejšieho zosúladenia práce a rodiny si aj v prípade Slovenska vyžaduje zohľadnenie sociálno-politického kontextu (nielen národného) a z neho vyplývajúcich aktuálnych i potenciálnych zmien a očakávaní, napr.:

- *zladenie starostlivosti o rodinu s platenou prácou* je v súčasnosti jednou z najvýznamnejších spoločensko-politických výziev
  
- *miera zamestnanosti žien, vrátane matiek s malými deťmi bude pravdepodobne narastať*
  
- približne polovica matiek s deťmi pod 6 rokov je v pôvodnej E-15 definovaná ako pracujúce na čiastočný úväzok, táto skutočnosť predstavuje pre slovenskú realitu výzvu i očakávanú tendenciu zároveň.

Z ekonomického hľadiska ide aj o dlhodobú otázku konkurenčných výhod, pretože najmä vzdelaní mladí ľudia budú v budúcnosti vyhľadávať prácu v tých podnikoch, ktoré preukážu flexibilitu a zohľadnia potreby rodiny.

Fakt, že formy zamestnania sa čoraz viac líšia, bude potrebné brať do úvahy všetkými aktérmi.

Oblasť rovnosti príležitostí mužov a žien nevykazuje „okamžité“ a „definitívne víťazstvá“. Aktivita a angažovanosť v tejto oblasti však môže priniesť jednotlivým subjektom, vrátane špecifických, výrobných, konkrétne zlepšenia, výhody, trvalé benefity, uplatniteľné a zúročiteľné aj z hľadiska dlhodobej udržateľnosti a prosperity firmy.



## NAMIESTO ZÁVERU:

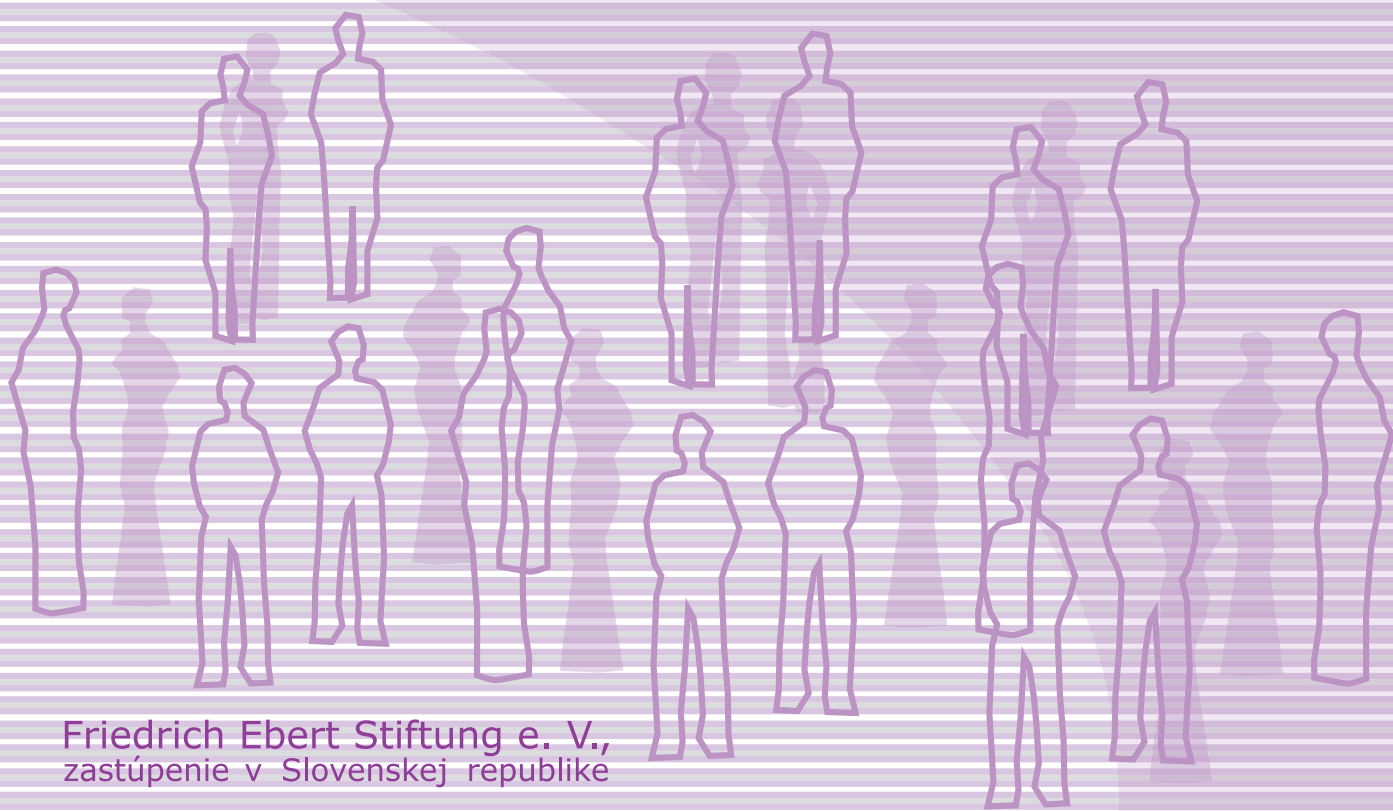
Sme takmer na konci, čo povedať na záver ? Zmenilo sa niečo v tradičnom poriadku sveta, alebo v existujúcej nerovnováhe pohlaví viditeľne k lepšiemu ? Dá sa naopak potvrdiť kríza mužskej, či ženskej identity a vzájomných vzťahov ?!

Uviedli sme, že „mužské „ a ženské“ je v čase a priestore premenlivé, aj vzťahy o ktorých uvažujeme ako o prirodzených predstavujú do určitej miery sociálny či kultúrny produkt a dôsledok: sú teda ovplyvniteľné a korigovateľné vedomými rozhodnutiami a opatreniami.

Idea ( a najmä praktická realizácia ) rovnosti rodov posilnila životné šance a sebauvedomenie žien – na druhej strane prehodnotila a nasmerovala k iným očakávaniam i mužské pozície a role. Objavili sa (alebo vyrástli ?!) takzvaní „noví“ muži, „noví“ otcovia, ktorých partnerské aj rodičovské vzťahy sú založené na rovnosti a nie na dominancii. Mnoho sa hovorí aj o všeobecnej „novej mužskosti“, ktorá predpokladá koexistenciu mužov a žien založenú na spolupráci a vzájomnom raste, či „novej mužskej etike“, vychádzajúcej z konceptu zodpovednosti a starostlivosti. Muži sa vraj musia odvážiť odkryť svoje „tradične utajované“ stránky, napr. nebáť sa prejaviť city...

Spoločnosť budovaná na partnerstve mužov a žien bude nepochybne znamenať pre ľudstvo pokrok, lepšiu pripravenosť čeliť nástrahám, nebezpečenstvám a tragédiám, ktoré pred civilizáciou za každých okolností stoja. Samozrejme, dokonale spravodlivé, univerzálne platné riešenia, zaručené návody neexistujú. Očakávať ich práve a len v oblasti rodových vzťahov by bolo čírym idealizmom. Kompletne zmeniť, naprogramovať beh sveta nemôžeme, „čosi“ zmeniť je v našich silách aj možnostiach.

Napokon, aký zmysel by mal život, keby neexistovala žiadna nádej?!



Friedrich Ebert Stiftung e. V.,  
zastúpenie v Slovenskej republike

Maróthyho 6, 811 06 Bratislava  
Tel> 02/ 544 11 209, 544 11 880  
Fax> 02/ 544 11 641  
[www.fes.sk](http://www.fes.sk)

ISBN 80-89149-07-3



9 788089 149070