

Politický kontext

Rovnaký prístup k hospodárskym zdrojom nie je len otázkou ekonomickej nezávislosti žien, ale aj dlho uznávaným nevyhnutným predpokladom dosahovania hospodárskeho rastu, prosperity a konkurencieschopnosti. Podpora účasti žien na trhu práce je dôležitá pre HDP, hospodársky rast a vo všeobecnosti na zabezpečenie toho, aby EÚ v plnom rozsahu využívala existujúce schopnosti žien a ľudské zdroje.

Stratégia Európa 2020

- Kládne dôraz na „hospodárstvo s vysokou mierou zamestnanosti“ a jeho hlavný cieľ „zvýšiť mieru zamestnanosti žien a mužov vo veku 20 – 64 rokov na 75 %“.
- Na dosiahnutie tohto cieľa sa v rámci stratégie zavádza hlavná iniciatíva Program pre nové zručnosti a nové pracovné miesta (2010), v ktorej sa navrhuje súbor opatrení na podporu inkluzívneho rastu podporovaných ďalšími opatreniami, z ktorých niektoré sú zamerané na ženy.
- Európska komisia každý rok prijíma odporúčania pre jednotlivé krajiny, ktoré by členské štáty mali zohľadniť vo svojej hospodárskej a sociálnej politike a politike zamestnanosti.

Smernica o rodičovskej dovolenke (smernica Rady 2010/18/EÚ)

- Zmeny zavedené v roku 2010 zahŕňajú: dlhšiu dovolenku, opatrenia pre adoptívnych rodičov a rodičov detí so zdravotným postihnutím.
- Poskytuje väčšiu motiváciu otcom, aby nastúpili na rodičovskú dovolenku.

Smernica o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby (2010/41/EÚ)

- Nahradzuje smernicu 86/613/EHS, ktorá bola prvou smernicou týkajúcou sa peňažných dávok v materstve pre samostatne zárobkovo činné osoby a ich manželov, manželky alebo životných partnerov či partnerky.
- Rozširuje pokrytie na všetky samostatne zárobkovo činné osoby a partnerov či partnerky, zavádza iné opatrenia na predchádzanie diskriminácii a obťažovania osôb, ktoré sú samostatne zárobkovo činné a uplatňuje zásadu rovnakého zaobchádzania na základe pohlavia.

Strategické ciele Pekinskej akčnej platformy a ukazovatele EÚ

- F.1.** Podporovať hospodárske práva a nezávislosť žien vrátane prístupu k zamestnaniu, vhodným pracovným podmienkam a kontrole nad hospodárskymi zdrojmi.
- F.2.** Umožniť ženám rovnaký prístup k zdrojom, zamestnanosti, trhom a obchodu.
- F.3.** Poskytovať obchodné služby, vzdelávanie a prístup na trhy, k informáciám a technológiám najmä ženám s nízkym príjmom.
- F.4.** Posilniť hospodárske kapacity a obchodné siete žien.
- F.5.** Odstrániť segregáciu v povolaniach a všetky formy diskriminácie v zamestnaní.
- F.6.** Podporovať harmonizáciu pracovných a rodinných povinností žien a mužov.

Oblasť Ženy a ekonomika je jednou z najrozvinutejších oblastí Pekinskej akčnej platformy. V rokoch 2008 a 2011 sa Rada zamerala na otázky rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a v roku 2010 zase na rozdiely v odmeňovaní medzi ženami a mužmi. Grécke predsedníctvo sa v roku 2014 rozhodlo preskúmať prvý strategický cieľ na podporu hospodárskych práv žien a nezávislosti a identifikovalo ďalšie tri ukazovatele.

Najnovšie údaje a informácie o týchto ukazovateľoch poskytuje databáza Women and men in the EU – facts and figures (Ženy a muži v EÚ – fakty a čísla) vypracovaná Európskym inštitútom pre rodovú rovnosť. Je k dispozícii na: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figures>.

Zistenia vyplývajúce z celoeurópskych údajov

Zamestnanosť žien stále nesmeruje k dosiahnutiu cieľa stratégie Európa 2020 v oblasti zamestnanosti

V dlhodobom horizonte miera zamestnanosti žien v EÚ mierne stúpala a v roku 2012 dosiahla celkovú mieru 59 %. Napriek tomu vo všetkých členských štátoch zamestnanosť žien zostávala za zamestnanosťou mužov. Pred hospodárskou krízou



sa zmenšenie rodového rozdielu v zamestnanosti prejavilo v rastúcom trende zamestnanosti žien, zatiaľ čo po roku 2007 sa prejavilo v klesajúcom trende zamestnanosti mužov. Kríza zasiahla najmä oblasti zamestnanosti, v ktorých prevládajú muži.

V kontexte cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je dosiahnuť zamestnanosť na úrovni 75 %, je dôležité porovnávať mieru zamestnanosti na jednej strane a mieru zamestnanosti v ekvivalentoch plného pracovného času (FTE) na strane druhej. Rozdiely medzi nimi sú v prípade mužov menšie než v prípade žien, pretože ženy oveľa častejšie pracujú na čiastočný pracovný úväzok.

Počet žien pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok je stále vyšší než počet mužov

Zamestnanie na čiastočný úväzok je oveľa častejšie v prípade žien v porovnaní s mužmi: v roku 2012 podiel žien pracujúcich na čiastočný úväzok (32 %) bol v EÚ minimálne 4-krát vyšší než podiel mužov (8 %). Práca na čiastočný úväzok je obzvlášť rozšírená v Holandsku – takto tam pracujú viac ako tri štvrtiny zamestnaných žien. V ďalších štyroch členských štátoch ženy predstavujú približne 80 % zo všetkých osôb zamestnaných na čiastočný úväzok. V šiestich členských štátoch na čiastočný úväzok pracovala menej ako jedna desatina zamestnaných

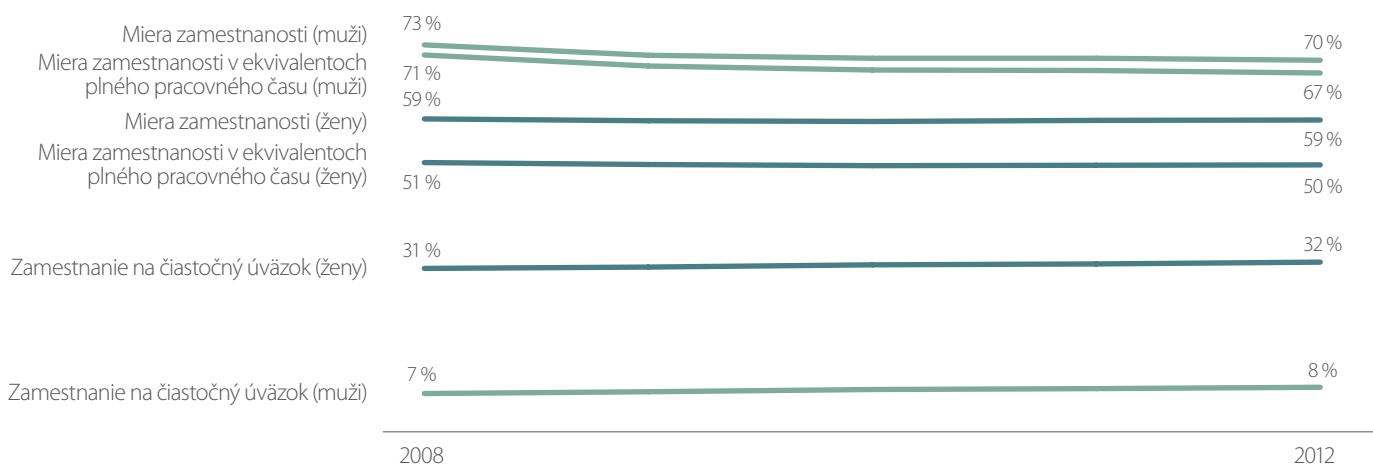
žien. Práca na čiastočný úväzok má dlhodobé dôsledky na odmeňovanie a situáciu v budúcnosti vrátane nižších dôchodkov a zvýšeného rizika chudoby.

Všeobecne znevýhodnené postavenie žien na trhu práce spôsobuje, že matky pracujú na čiastočný úväzok a ujímajú sa povinností v súvislosti so starostlivosťou o deti častejšie ako otcovia. Ak otcovia neprevezmú aktívnejšiu úlohu pri spoločnej zodpovednosti za starostlivosť o deti a iné závislé osoby, tak rodová nerovnováha bude posilňovať rozdiely v odmeňovaní aj naďalej.

Barcelonské ciele v oblasti starostlivosti o deti mnohé členské štáty nespĺnili

Vplyv zaistenia starostlivosti o deti na zamestnanosť žien je zložitý a stále nie je jasné, do akej miery súčasné opatrenia týkajúce sa starostlivosti o deti slúžia na podporu zamestnanosti oboch rodičov. Na barcelonskom samite v roku 2002 boli stanovené ciele, že do systémov starostlivosti o deti by malo byť zahrnutých 33 % detí do 3 rokov (do roku 2012 tento cieľ dosiahlo deväť členských štátov) a 90 % detí od 3 rokov až do veku povinnej školskej dochádzky (do roku 2012 tento cieľ dosiahlo 11 členských štátov). Z týchto štátov dosiahlo obidva ciele šesť členských štátov.

EKVIVALENT PLNÉHO PRACOVNÉHO ČASU A MIERA ZAMESTNANOSTI MUŽOV A ŽIEN VO VEKU 15 – 64 ROKOV V EÚ-28, 2008 A 2012



Zdroj: Eurostat, EU LFS (Výberové zisťovanie pracovných síl).

Otcovia nastupujú na rodičovskú dovolenku častejšie, ale v jednotlivých členských štátoch v rôznej miere

Právne predpisy o rodičovskej dovolenke môžu podporiť rodičov dvomi navzájom sa dopĺňujúcimi spôsobmi: poskytnutím dovolenky s ochranou pracovného miesta a poskytnutím finančnej podpory počas tejto dovolenky. V prípade 17 členských štátov sú k dispozícii údaje o podiele zamestnaných mužov na rodičovskej dovolenke (s deťmi mladšími ako osem rokov) za rok 2010 a tento podiel sa pohyboval v rozpätí od 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) do 11 % vo Švédsku. Ženy tvorili v roku 2010 takmer 94 % osôb, ktoré boli skutočne na rodičovskej dovolenke.

V dôsledku nerovností na trhu práce a segregácie pretrvávajú rodové rozdiely v odmeňovaní a zamestnanosti

Vertikálna aj horizontálna rodová segregácia je viditeľná podľa odvetvia zamestnania a funkcie v povolanií/práci. Kľúčovým činiteľom segregácie je v niektorých členských štátoch rôzna miera práce na čiastočný úväzok u žien a mužov, pričom čiastočný úväzok ženám umožňuje kombinovať platenú prácu s povinnosťami v oblasti starostlivosti. Z toho môže vyplývať rozdielne vnímanie a nerovnaké oceňovanie zručností žien na jednej a mužov na druhej strane. V roku 2012 dosiahol rodový mzdový rozdiel v EÚ 16,5 % a v porovnaní s rokom 2007 sa vo väčšine členských štátov zmenšil.

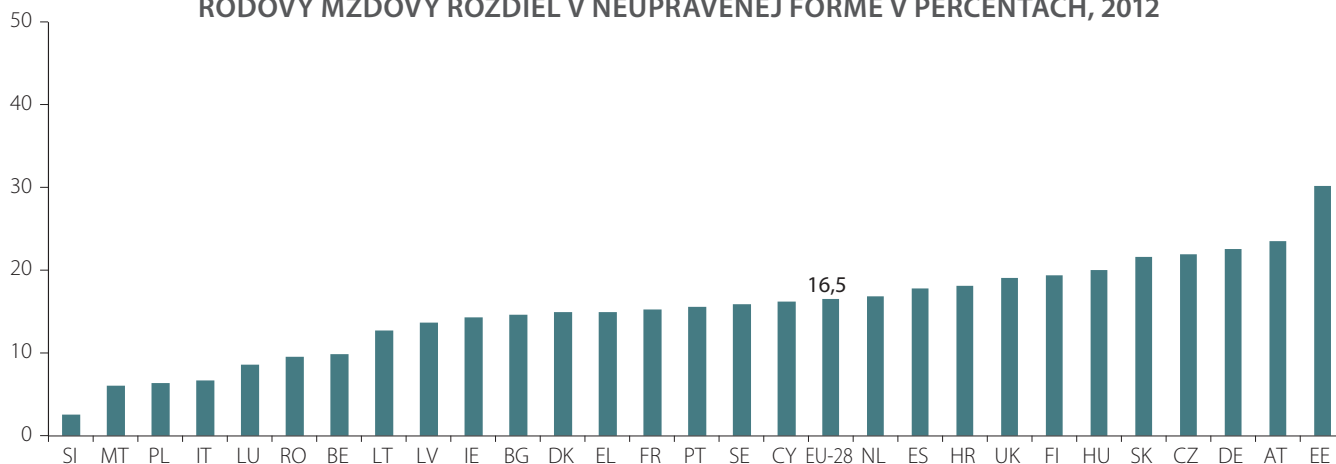


Miery a podoby samostatnej zárobkovej činnosti sa medzi ženami a mužmi líšia

Samostatná zárobková činnosť bola identifikovaná ako pracovná možnosť, ktorá má potenciál podporiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, pretože môže poskytovať zvýšenú flexibilitu, príležitosť pracovať z domu a znížiť

náklady na starostlivosť o deti. Z tohto dôvodu sa môže zdať prekvapujúce, že v rámci EÚ sa do podnikania púšťa v porovnaní s mužmi menej žien. V období rokov 2008 – 2012 podiel samostatne zárobkovo činných žien na celkovej zamestnanosti bol len 10 % v porovnaní s 18 % samostatne zárobkovo činných mužov.

RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL V NEUPRAVENEJ FORME V PERCENTÁCH, 2012



Zdroj: Eurostat, SES (Výberové zisťovanie o štruktúre miezd).

Zistenia z práce EIGE v oblasti osvedčených postupov

Smerom k rastu – Írsko

Smerom k rastu (Going for Growth) je program, v rámci ktorého sa dostáva podnikateľkám, ktoré chcú rozvíjať svoje podnikanie, kolegiálna podpora a mentoring od skúsených podnikateľiek úspešných v svojom odbore. Program funguje v Írsku od roku 2008 a je financovaný Európskym sociálnym fondom, írskym ministerstvom spravodlivosti a rovnosti a vládnu agentúrou Enterprise Ireland. Šiestich programových cyklov sa doposiaľ zúčastnilo spolu 400 žien. V posledných šiestich mesiacoch šiesteho programového cyklu sa 71 % účastníčok programu podarilo zvýšiť zisk priemerne o 15 %, došlo u nich k 13-percentnému rastu zamestnanosti a o 22 % sa zvýšil aj počet exportérok v uvedenej skupine. Spolu podnikateľky prijali do zamestnania 88 nových osôb, 10 stážistiek a stážistov a zabezpečili pokračovanie 650 existujúcich pracovných miest. Na konci programového cyklu tvoril obrat 58 účastníčok programu 50 mil. EUR.

Certifikované rodinné audity v Trente (Taliansko)

Certifikovanie rodinných auditov začala v roku 2008 provincia Trento prostredníctvom svojej Agentúry pre rodinnú, pôrodnú a mládežnícku politiku. V roku 2012 spustila projekt v regiónoch. Rodinný audit má precíznu metodológiu. Po prevedení auditu zostaví auditovaná organizácia trojročný plán zladovania rodinného a pracovného života, v ktorom sú plánované aktivity usporiadané do šiestich oblastí (organizácia práce, kultúra rovnováhy medzi prácou a rodinou, komunikácia v organizácii, nepeňažné benefity a služby, rodina, nové technológie). Napĺňanie plánov sleduje externá hodnotiteľka. Rodinný audit si doposiaľ nechalo urobiť 111 organizácií (44 verejných a 67 súkromných), pričom 88 z nich bol odovzdaný certifikát rodinného auditu, vďaka ktorému zo zladovania rodinného a pracovného života malo úžitok 35 tisíc pracujúcich osôb. Zároveň sa tak vytvorila sieť subjektov, ktoré ďalej propagujú povedomie o problematike (odborníci, zamestnávateľia, rodinné združenia, spolky, výskumné organizácie atď.). Zoznam certifikovaných organizácií je zverejnený na webovej stránke projektu. Najväčším prínosom certifikovaných rodinných auditov je väčšia spokojnosť zamestnankýň a zamestnancov a nárast produktivity.



POKROKY A PREKÁŽKY V OBLASTI F: ŽENY A EKONOMIKA

POKROKY

- Rodový rozdiel v zamestnanosti sa v rámci EÚ zmenšil.
- Aj napriek globálnej ekonomickej kríze sa zvýšila miera ekonomickej aktivity žien.
- Rodový mzdový rozdiel sa vo väčšine členských štátov v období rokov 2007 až 2012 zmenšil.
- Každoročne sa vo všetkých členských štátoch zlepšovala dostupnosť starostlivosti o deti.

PREKÁŽKY

- Rodové nerovnosti a segregácia na trhu práce naďalej pretrvávajú.
- Ženy v EÚ čelia pretrvávajúcemu rodovému mzdovému rozdielu, čo má bezprostredný vplyv na ich čistú mzdu, ako aj dlhodobý vplyv na ich sociálne zabezpečenie a nárok na dôchodok.
- Ženy sú nadmerne zastúpené v zamestnaní na čiastočný úväzok, čelia horizontálnej rodovej segregácii a sú viac vystavené chudobe a obmedzeným možnostiam kariérneho postupu.

Ako ďalej v EÚ

- Zabezpečenie rovnakej účasti žien a mužov na trhu práce, ako aj riešenie horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie naďalej zostáva zásadnou otázkou. Hlavnou prioritou by malo byť vytváranie väčšieho množstva príležitostí preto, aby ženy získavali zamestnanie na plný úväzok.
- Vo všeobecnosti je potrebné podporiť ženy s nízkou úrovňou zručností a kvalifikácie s cieľom zlepšiť ich pozíciu na trhu práce. Rodový rozdiel v zamestnanosti je najväčší u osôb bez kvalifikácie alebo s nízkou kvalifikáciou. Politické opatrenia osobitne zamerané na znevýhodnené skupiny žien a ženy, ktoré čelia viacerým znevýhodneniam, by mohli pomôcť pri zvyšovaní ich úrovne zručností.
- Nerovnáka účasť na trhu práce spôsobená zväčša nadmerným zastúpením žien v práci na čiastočný úväzok a nižšou mierou ekonomickej aktivity žien ohrozuje dosiahnutie cieľa zamestnanosti stanoveného stratégiou Európa 2020. Zabezpečenie rovnakej účasti žien a mužov na trhu práce je preto veľmi dôležité.
- Je potrebné posilniť záväzok v súvislosti s plnením barcelonských cieľov v oblasti starostlivosti o deti, pretože úzko súvisí s cieľmi rodovej rovnosti.
- Veľmi potrebná je podpora politík zameraných na rodinu a realizácia takých transformačných opatrení, ktoré pomôžu zmeniť nerovnomerné rozdelenie úloh spojených so starostlivosťou a domácich prác medzi ženami a mužmi.
- Stratégie na zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom je potrebné podporovať aj naďalej, najmä keď sa v dôsledku hospodárskych podmienok kladie na pracujúce osoby čoraz väčší tlak. Je nepravdepodobné, že sa muži rozhodnú pre zmeny v usporiadaní povinností spojených so zabezpečením starostlivosti v rodinách bez nových iniciatív, ktoré budú podporovať rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
- Je potrebné pokračovať v prebiehajúcim úsilí zameranom na zmenšenie rodového mzdového rozdielu.
- Lepšie údaje o odmeňovaní by prispeli k lepšiemu zviditeľneniu rozdielov v odmeňovaní a k riešeniu rodového mzdového rozdielu.
- Je potrebné, aby sa vlády a sociálni partneri dohodli na minimálnej mzde s cieľom zmierniť dopady nízkych miezd na ženy, ktoré sú na pracovných miestach s nízkymi mzdami nadmerne zastúpené.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (European Institute for Gender Equality, EIGE) je centrom, ktoré zhromažďuje a vytvára poznatky o rodovej rovnosti v Európskej únii. EIGE poskytuje podporu tvorkyniam a tvorcom politík a všetkým príslušným inštitúciám v ich úsilí o to, aby sa rovnosť medzi ženami a mužmi stala skutočnosťou všetkých Európaniek a Európanov aj ďalších ľudí. Poskytuje im špecializované odborné znalosti a porovnateľné a spoľahlivé údaje o rodovej rovnosti v Európe.

Viac informácií nájdete na: <http://eige.europa.eu>.

Informačné a dokumentačné centrum (Resource and Documentation Centre, RDC) Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť je inovatívnym a praktickým nástrojom, ktorý slúži ako pomôcka pri vyhľadávaní kľúčových dokumentov a zdrojov údajov o rodovej rovnosti, uľahčuje výmenu poznatkov medzi všetkými záujemcami a záujemkyňami o politiku a prax rodovej rovnosti a ponúka aj online priestor na diskusiu v tejto oblasti.

Viac informácií nájdete na: <http://eige.europa.eu/content/rdc>.



Kontakt

European Institute for Gender Equality
(Európsky inštitút pre rodovú rovnosť)
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITVA
Tel. +370 5 215 7444, +370 5 215 7400

[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu)



twitter.com/eurogender



[youtube.com/eurogender](https://www.youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-650-0

doi:10.2839/494542

MH-04-15-022-SK-C