


„Rozbít skleněný strop – podpora kariérního růstu žen“

Praha, 12. listopadu 2015,
Společenské centrum, Za Brumlovkou 1519/4, Praha 4



**„Zaměstnání a kariérní růst žen
na Slovensku – zkušenosti ze soutěže
Zamestnávateľ ústretový k rodine,
rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“**

PhDr. Mária Jacková, M.P.H., ORRRP MPSVR SR

Obsah

- ❑ **Zamestnanie a kariérny rast žien**
- ❑ **Zamestnanie verzus starostlivosť**
- ❑ **Dvojdimenzionálnosť medzirolového konfliktu**
- ❑ **Nevyužitý potenciál - či nové sociálne riziko vyplývajúce z flexibilizácie foriem práce a organizácie práce.**

Kríza demokracie

„Krízu dnes nazývame „hospodárska a finančná“, ale je to aj kríza demokracie a rodovej rovnosti.

Je to kríza stáročných civilizačných výtvarov, za ktoré bojovali viaceré generácie žien....“

(neschválená Správa EK EP o rovnosti žien a mužov)

MODEL



**súťaž zamestnávateľov
a auditu Rodina & Práca**

Model súťaže a auditu

Rodina & Práca

- Súťaž „Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí“;
- Na základe katalógu a indexu ústretovosti ;
(USA, Inštitút pre prácu a rodinu z roku 1991)
- Audit: „Rodina & Práca“
- Rodový audit – ILO (vyškolených 20 auditorov/auditoriek – je možnosť požiadať o vykonanie auditu)
- Rodový audit Gender Studies .

Nová firemná kultúra sa oplatí

- **zvýšená produktivita zamestnancov, spokojnosť s prácou a lojalita**
- **udržanie si súčasných kvalitných zamestnancov a prilákanie nových talentov**
- **zníženie stresu zamestnancov**
- **zníženie absencie zamestnancov**
- **zlepšenie imidžu firmy na verejnosti, medzi zákazníkmi a klientmi (ústretovosť ako súčasť spoločenskej zodpovednosti firmy)**
- **zvýšená konkurencieschopnosť.**



Kariérny rast žien

- **Samostatná kategória súťaže – podiel žien na riadení.**
- **Vyhodnocovanie oblasti podpory rodovej rovnosti a rodovo vyváženého zastúpenia žien v manažmente**

Kariérny rast žien od roku 2008

☐ Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky organizuje už trinásty ročník súťaže Zamestnávateľ ústretový k rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí (posledné 2 ročník – dvojročný interval).

☐ Priorita pre 11. roč. bolo zastúpenie žien vo vrcholových orgánoch spoločností a pre 12. ročník zvolená priorita v oblasti rodovej rovnosti - zastúpenie žien v manažmente vrátane témy sprievodnej konferencie.

☐ V roku 2009 v spolupráci s Gender Studies prednášala Nina Bosničová a Jitka Kolárová - Nová architektúra rodových vzťahov v organizácii spolu s Petrom Pavlíkom - 8. ročník súťaže.

Model súťaže - zámer

- Spokojnejší a motivovanejší zamestnanci a zamestnankyne.**
- Výkonnejší zamestnanci a zamestnankyne - zvýšená efektivita práce a produktivita.**
- Pozitívny image podniku - zabraňuje zvýšenej fluktuácii personálu, uľahčuje hľadanie nových pracovníkov a pracovníčok**
- Podnik podporujúci rodinu je atraktívnym zamestnávateľom**

Súťaž nie je jednorázovou akciou

- ❑ **Súťaž sa stala od roku 2000 formou spolupráce medzi MPSVR SR a zamestnávateľskými subjektmi.**
- ❑ **Súťaž vyvolala potrebu organizovania vzdelávacích a školiacich aktivít organizáciu konzultačných a participatívnych techník - workshopy, raňajky so zamestnávateľmi, odborné semináre a okrúhle stoly, kaviareň a burzy dobrých skúseností, veľtrhy pracovných príležitostí – umiestnenie v súťaži sa stalo značkou kvality a ocenené zamestnávateľské subjekty sa stali významnými školiteľmi smerom ku svojim obchodným partnerom a subdodávateľom.**
- ❑ **Súťaž „nabúrala“ rámcové podmienky možno povedať na všetkých úrovniach spoločenskej a hospodárskeho a politického života.**

Rámec súťaže zamestnávateľov

- Kontext tvoria rámec sociálnej politiky, štátnej rodinnej politiky a politiky zamestnanosti.**
- Priorizácia agendy európskymi štruktúrami napomáha súťaži a jej zámerom.**
- Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života sa stáva spoločenskou nevyhnutnosťou.**
- Realizácia a implementácia agendy rodovej rovnosti - nevedomovanie si dôležitosti pre hospodársky rast, prekonávanie dôsledkov krízy atď.**

Aktuálny rámec súťaže

- Súťaž zdefinovala orientáciu na zmeny firemnej kultúry a na podporné opatrenia.
- Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života tak pre ženy ako aj pre mužov.
- Napriek polarizácii pri prijímaní agendy rodovej rovnosti pri súťaži obidve strany uznávajú dôležitosť súťaže.
- U časti podporovateľov súťaže je podpora kariérneho aspektu u žien prevažne v duchu patriarchálneho modelu rodiny a úloha ženy ako matky je viac hodnotená.

Zamestnanie a kariérny rast žien

- ❑ Výskumy potvrdzujú úzku súvislosť medzi organizačnou teóriou uplatňovanou v danej spoločnosti, firme, podniku a zastúpením žien na najvyšších stupňoch riadenia.
- ❑ Organizačné štruktúry, organizačná kultúra a mocenské vzťahy sú základnou príčinou nízkeho počtu žien na riadiacich pozíciách.
- ❑ Ďalšou výskumne preukázateľnou súvislosťou sú rodové predsudky a rodové stereotypy ktoré umocňujú konformitu a lojálnosť charakteristickú pre osoby na manažérskych pozíciách;
- ❑ Mocenské sily ktoré spočívajú v neistote, komunikácii a úplnej oddanosti práce prispievajú k pokračujúcej reprodukcii homogenity a konformity medzi osobami v riadiacich pozíciách.

I.



Kariérny rast žien verzus starostlivost'

Analýza existujúcej situácie a trendy vývoja

Prehľad základných ukazovateľov trhu práce z rodového hľadiska

(Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2012)

Indikátor	ženy	Muži	Rodový rozdiel
Miera zamestnanosti (v %, 20 – 64 rokov, 2012)	57,3	72,8	15,5
Miera zamestnanosti (v %, 15 – 64 rokov, 2012)	52,7	66,7	14
Miera zamestnanosti mladých (v %, 15 – 24 rokov, 2012)	16	24,1	8,1
Miera zamestnanosti starších (v %, 50 – 64 rokov, 2012)	47,6	63,1	15,5
Miera nezamestnanosti (v %, všetky vekové skupiny, 2012)	14,5	13,5	1
Miera nezamestnanosti mladých (v %, 15–24 rokov, 2012)	32,5	35	2,5
Miera nezamestnanosti starších (v %, 50 – 64 rokov, 2012)	11,3	10,9	0,4
Rodový príjmový rozdiel v neupravenej forme (v %, 2011)			20,5%
Rodová distribúcia neplatenej práce (hod./týždeň, 2010)	24,5	6	18,4
Celková dotácia platenej a neplatenej práce (hod./týždeň, 2010)	67,1	52,6	14,7

Segregácia žien a mužov na trhu práce

- ❑ **takmer 60 % žien pracuje v 6 sektorových odvetviach** (zdravotníctvo a sociálna práca, obchod, školstvo, verejná správa, hotely a reštaurácie a odevný a textilný priemysel)
- ❑ **vyše 40 % žien SR je zamestnaných iba v 5 profesiách** (predavačky, pomocnice a upratovačky, pracovníčky v reštauráciách, úradníčky a opatrovatel'ky)
- ❑ **koncentrácia žien je výrazne vyššia ako koncentrácia mužov – z mužov pracuje v top 5 mužských profesiách necelých 30 %** (vodiči, stavbári, technici, obsluha strojov, manažéri v malých podnikoch)

(A. Franco, 2007)

Rodičovstvo žien a mužov a jeho dopad na zamestnanie

- ❑ Odlišný dopad: u otcov sa zamestnanosť zvyšuje zo 79 % na 88,6 %, u matiek klesá zo 79,3 % na 66,7 %.**
- ❑ Otcovstvo muža v zamestnanosti skôr udržiava, matky zo zamestnania vyradujú – nerovné postavenie v rodine aj na pracovisku.**
- ❑ U muža sa zamestnanosť nemení ani vo veku dieťaťa do 5 rokov, svoju zamestnanosť prakticky vôbec neprispôsobuje svojmu rodičovstvu.**
- ❑ U matiek s malými deťmi sa zamestnanosť znižuje na 40 % a pri troch deťoch dosahuje len 52 %.**

Zapojenie rodičov

- Počet otcov čerpajúcich rodičovskú dovolenku nikdy neprekročil 2 %.**
- Podiel poberateľov rodičovského príspevku (mužov) nikdy neprekročil 3 %.**
- Stále pretrváva výrazne väčší diel zodpovednosti za starostlivosť o rodinu na matkách.**
- Ženy venujú starostlivosti o deti a každodenným domácim prácam spravidla 2-krát viac času ako ich partneri.**
- Zákon deklaruje rovnosť v povinnostiach, právach a zodpovednosti v starostlivosti rodičov o deti a pri iných rodinných povinnostiach.**

Zodpovednosť za starostlivosť



Osoby „starajúce sa“ a zároveň vykonávajúce zamestnanie majú často neprekonateľný problém a je ohrozený vývoj ich pracovnej kariéry – predovšetkým žien.

Zamestnanie verzus starostlivosť

Vyššia zaťaženosť žien Slovenska povinnosťami starostlivosti je:

nespravodlivá sama o sebe,

dopadá nepriaznivo na pracovnú kariéru a postavenie žien na trhu práce

prerušovaná pracovná kariéra žien kvôli povinnostiam starostlivosti o deti a iných členov rodiny sa odráža na kariérom postupe žien, ktorý je v porovnaní s mužmi oveľa pomalší a kratší.

Zamestnanie verzus starostlivosť

II.

- Kvôli potrebe zosúladenia pracovných povinností s povinnosťami starostlivosti musia ženy často využívať aj iné vzory hľadania si práce – preferujú prácu v mieste bydliska, priestorovo dostupnú a pod.**
- Všetky situácie môžu znamenať regres v kariérom raste žien (prechod na horšie pracovné miesto alebo do horšieho zamestnania) a majú vážne dôsledky na ich postavenie na trhu práce i výšku pracovnej odmeny.**

II.



Dvojdimenziálnosť medzirolového konfliktu

Konflikt Práca & Rodina

□ Konflikt práce a rodiny sa objavuje v 60. rokoch 20. storočia (Kahn - teória rolí).

□ Rolový konflikt je definovaný ako súčasné pôsobenie dvoch alebo viacerých tlakov, pričom vyhovenie jednému sťažuje vyhovenie druhému (Kahn, 1964).

□ Definícia konfliktu: „Konflikt práce a rodiny je formou medzirolového konfliktu, v ktorom tlaky pracovných a rodinných rolí sú po istej stránke vzájomne nekompatibilné.“

(KAHN, R. L. et al. (1964). Organizational stress. New York)

Medzirolový konflikt

Rodina a Práca

Greenhaus a Beutell uvádzajú tri typy konfliktov:

- konflikt vyplývajúci z (nedostatku) času**
(time - based conflict)
- konflikt vyplývajúci z (nadmerného) napätia**
(strain - based conflict)
- konflikt vyplývajúci zo správania**
(behavior - based conflict)

(GREENHAUS, J. H. – BEUTELL, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles)

Smer konfliktu R&P – dvojdimenziálna teória

Unidimenziálne výskumy nebrali do úvahy smer konfliktu a teda, či práca negatívne zasahuje do rodiny alebo naopak.

Dvojdimenziálna teória uvádza, že konflikt práce a rodiny má dva smery :

□ **zasahovanie práce do rodiny** (tzv. work-to-family conflict alebo work interference with family) – požiadavky v pracovnej oblasti sú také vysoké, že bránia adekvátnemu napĺňaniu požiadaviek v rodinnej sfére;

□ **zasahovanie rodiny do práce** (tzv. family-to-work conflict alebo family interference with work) – zamestnanec/zamestnankyňa má pocit, že rodinné povinnosti sú prekážkou pri napĺňaní pracovnej roly.

III.



**Nevyužitý potenciál – kariérny
postup, či nové sociálne riziko
flexibilizácie foriem práce
a organizácie práce**

Zodpovednosť za starostlivosť

- Rozdelenie zodpovednosti za starostlivosť z pohľadu spoločnosti je potrebné rovnako pre ženy ako aj pre mužov.
- Napriek všetkým spoločenským zmenám zostáva zodpovednosť za starostlivosť o deti predovšetkým na matkách.
- Existujúce „family-friendly“ politiky sa využíva väčšinou matkami.
- Rizikom „family-friendly“ výhod môže byť, že fixujú segregáciu pracovných miest na „ženské“ a „mužské“ a muži sa z prístupu k takýmto úpravám automaticky vylučujú a nie sú podporovaní, aby sa o takéto benefity uchádzali.

Spôsoby harmonizácie práce a rodiny

- Zmena štruktúry trhu práce;
- Zmena zamestnávateľskej politiky
alternatívne formy práce, podniková
rodinná politika;
- Stratégia kolektívneho vyjednávania;
- Stratégia na miestnej a regionálnej
úrovni;
- Individuálne stratégie žien a mužov.

Dôsledky zmien vo svete práce - nové sociálne riziká

- Narastá neistota práce;**
- Vzniká možnosť po novom premyslieť spojenie práce so životným cyklom;**
- Celoživotná kariéra sa stáva minulosťou;**
- Flexiistota?**

Flexibilita práce z pohľadu žien a mužov v SR

- Nízky podiel žien aj mužov zamestnaných na kratší pracovný čas (0,6 % mužov a 2,8 % žien)
- Takmer 50 % žien s deťmi pracuje na zmeny, 15,8 % večer či v noci a 22,6 % aj cez víkendy
- Práca doma, flexibilita pracovného času je pri práci na zmeny iba ťažko využiteľná – je to naozaj tak?
- Telework – málo využívaná forma práce
- Zdieľaná práca – využitie takmer nulové.

(Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2012)

Ženy a muži v SR najviac využívajú

- **Časová flexibilita** (voľná pracovná doba resp. začiatok a koniec, čiastočný úväzok, zdieľaná práca)
- **Priestorová variabilita a pracovná mobilita** – miesto výkonu práce (práca z domu (čiastočná alebo úplná) – telework, mení sa miesto výkonu práce, častejšie cestovanie-služobné cesty
- **Organizačná variabilita** (flexibilná zmluva na dobu určitú, živnosť, atď.)

Kratší pracovný čas

2.Q 2013 v %

Ukazovateľ	Spolu	Muži	Ženy
pracujúci na kratší pracovný čas spolu	5,0	3,7	6,7
z toho			
podiel zamestnancov	90,3	88,6	91,6
dôvody kratšieho pracovného času (podiel z celkového počtu pracujúcich na kratší pracovný čas v % podľa pohlavia)			
nemôžu nájsť vhodnú prácu na plný pracovný čas	32,9	33,5	32,5
z iniciatívy zamestnávateľa (nedostatok práce)	31,3	37,0	27,2
zo zdravotných dôvodov	8,6	8,9	8,4
starajú sa o deti alebo iné odkázané osoby	2,3	-	3,9
majú iné osobné alebo rodinné dôvody	2,0	0,8	2,6
navštevujú školu alebo odborné kurzy	2,1	2,5	1,6
majú ešte inú prácu (ďalšie zamestnanie)	0,7	0,4	0,7
práca na kratší čas im vyhovuje	20,2	16,6	22,7

Úloha pracovného miesta

- široká a flexibilná ponuka pracovných možností;
- pracovná kultúra zohľadňujúca rodinný rytmus a sociálny život, podľa možnosti vyhýbanie sa večerným a víkendovým prácam;
- jasné, praktické nariadenia;
- plné pracovné práva na postup a vzdelávanie;
- vzdelávanie manažérov a dohľad na zosúladenie práce a rodiny a na rovnosť príležitostí;
- poskytnutie služieb – priamo, cez agentúry, cez príspevky komúnít;
- vyhodnocovanie;

Ak si zamestnanci a zamestnankyne niektoré z týchto úprav uplatňujú, nemali by byť z týchto dôvodov znevýhodňovaní.



Ocenenie zamestnávateľov 2012

NESS KDC s.r.o, Heineken, a.s., Slovenská pošta, T-Systems Slovakia s.r.o., Stredoslovenská energetika, a.s.obec Lenartov



Ocenenie organizácií a významných žien pri príležitosti MDŽ

Dagmar Šimunková, prezidentka občianskeho združenia Profesionálne ženy, Jana Cviková, zakladateľka záujmového združenia žien Aspekt, Zora Bútorová, IVO a Alena Bučeková, predsedníčka spolku slovenských žien Živena

Čo očakávame?

Bengt Westerberg, (bývalý) švédsky minister

„Musíme viac podporovať mužov, ktorí sa chcú riadiť princípmi rovnosti doma i v práci. Na čo teraz čakáme je, kedy prvý riaditeľ vyhlási, že očakáva od všetkým mužov vo svojej firme, že sa stanú otcami, že sa budú deliť o rodičovskú dovolenku so svojimi ženami, a ak tak nespraví, bude sa to chápať ako vážny nedostatok zodpovednosti, ktorý v budúcnosti obmedzí ich šance v kariére.“



Ďakujem za pozornosť.



jackova@employment.gov.sk