



**INSTITUTE FOR
PUBLIC AFFAIRS**

Slovenské ženy v práci a doma

(náčrt situačnej správy)

Zora Bútorová

**Príspevok na konferencii
Harmonizace práce a péče: Nové perspektivy**

Praha, 18. októbra 2012



INSTITUTE FOR
PUBLIC AFFAIRS

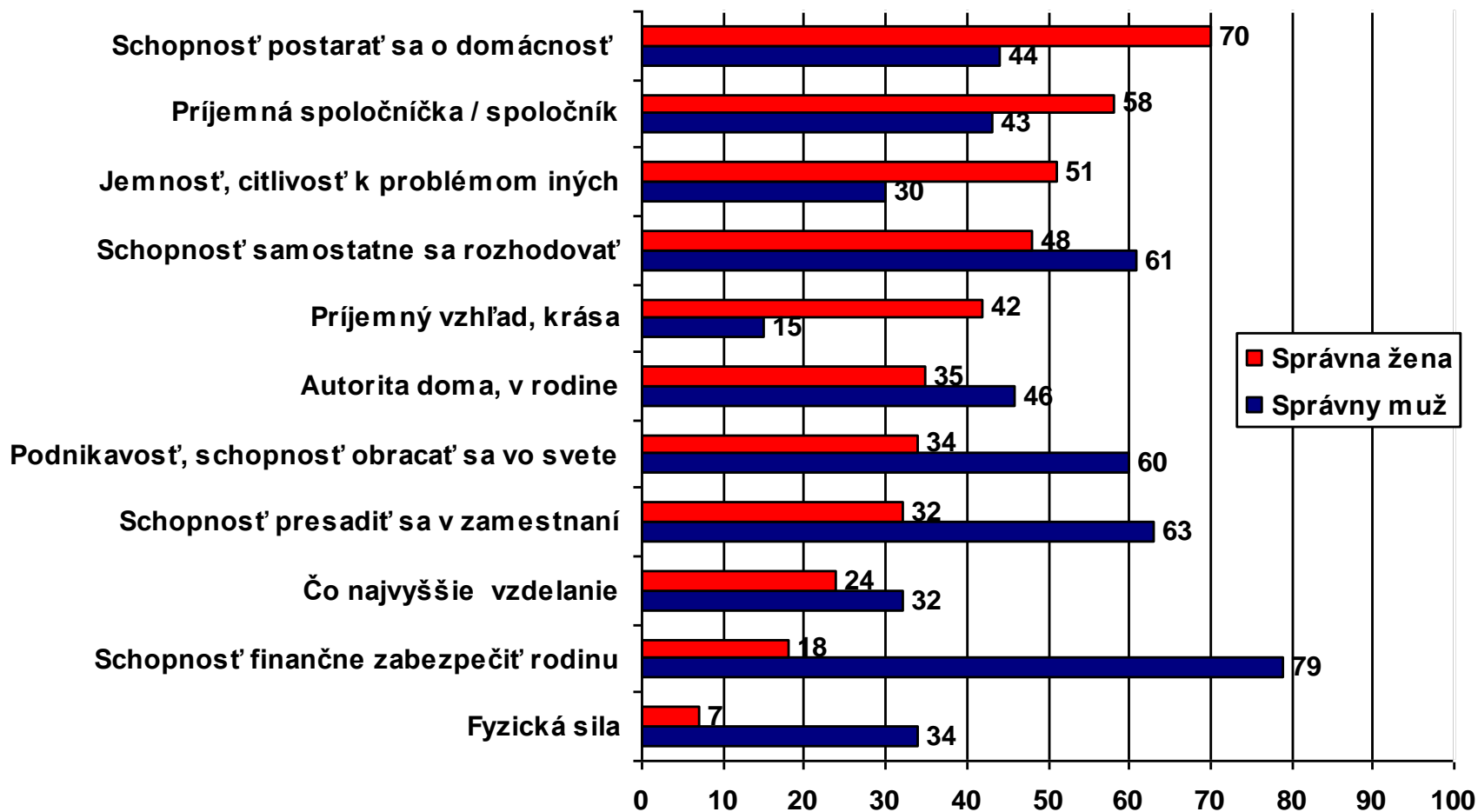
Témy

- 1. Ženy a muži pod tlakom spoločenských
očakávaní**
- 2. Ženy a muži na trhu práce: rodovo-vekové
nerovnosti ich vnímanie**
- 3. Práca a zamestnanie po štyridsat'päťke**



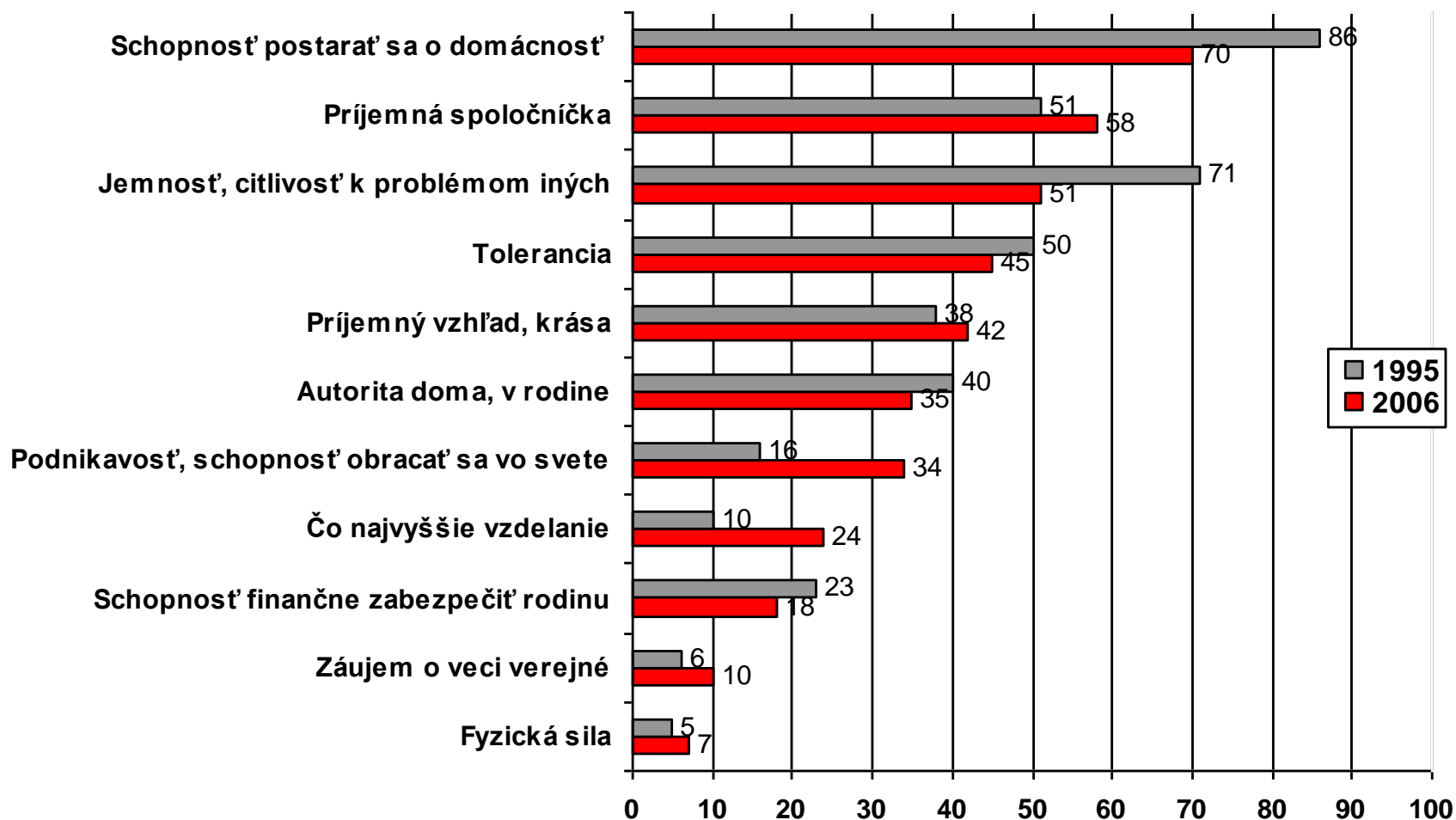
INSTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY

Špecificky ženské a mužské vlastnosti očami slovenskej populácie (%)

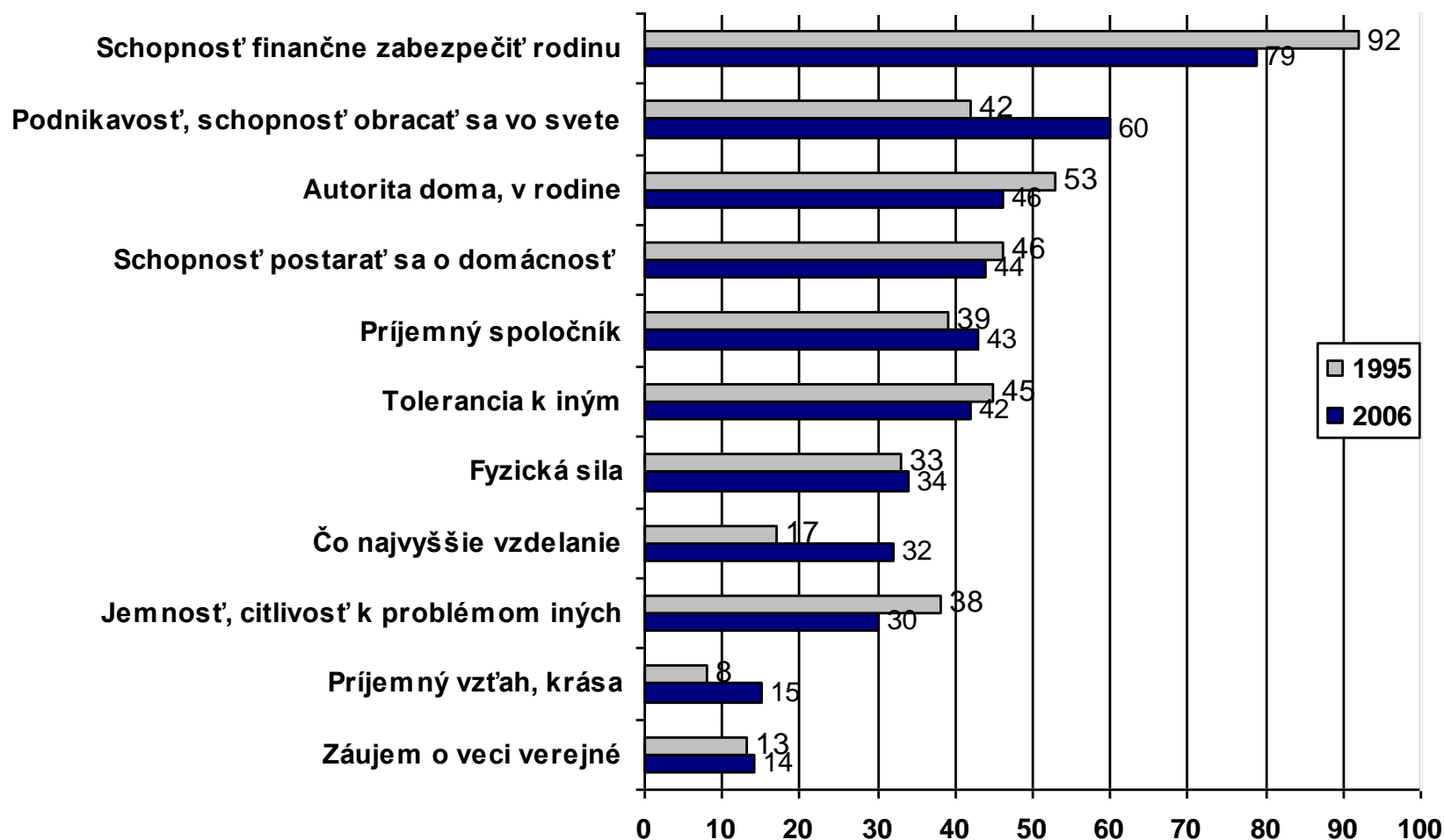


Zdroj: Inštitút pre verejné otázky 2006.

Veľmi dôležité vlastnosti pre správnu ženu očami slovenskej populácie (1995 – 2006, v%)



Veľmi dôležité vlastnosti pre správneho muža očami slovenskej populácie (1995 – 2006, v%)



Zdroj: FOCUS 1995 a Inštitút pre verejné otázky 2006.

„Kto vo Vašej domácnosti vykonáva a kto by podľa Vás mal vykonávať nasledujúce činnosti – muž alebo žena?“ (1995 a 2006, % odpovedí „zásadne a prevažne muž“ : „obaja približne rovnako“ : „zásadne a prevažne žena“)

		Pohľad žien		Pohľad mužov	
		realita	ideál	realita	ideál
Pranie a žehlenie	1995	0 : 6 : 93	4 : 6 : 90	4 : 6 : 90	2 : 10 : 89
	2006	0 : 6 : 94	1 : 15 : 84	1 : 7 : 92	0 : 9 : 91
Varenie	1995	2 : 16 : 82	0 : 28 : 72	5 : 17 : 78	1 : 23 : 76
	2006	2 : 19 : 79	0 : 31 : 69	2 : 23 : 75	1 : 24 : 75
Bežné upratovanie	1995	1 : 21 : 78	1 : 44 : 55	5 : 25 : 70	1 : 37 : 62
	2006	1 : 26 : 73	0 : 45 : 54	2 : 33 : 66	1 : 37 : 62
Umývanie riadu	1995	2 : 23 : 76	1 : 50 : 49	6 : 27 : 68	2 : 31 : 67
	2006	1 : 27 : 72	1 : 55 : 44	5 : 28 : 67	1 : 38 : 61
Nákup potravín	1995	5 : 30 : 65	4 : 60 : 36	9 : 40 : 51	3 : 48 : 49
	2006	4 : 44 : 52	3 : 74 : 23	10 : 43 : 47	3 : 64 : 33

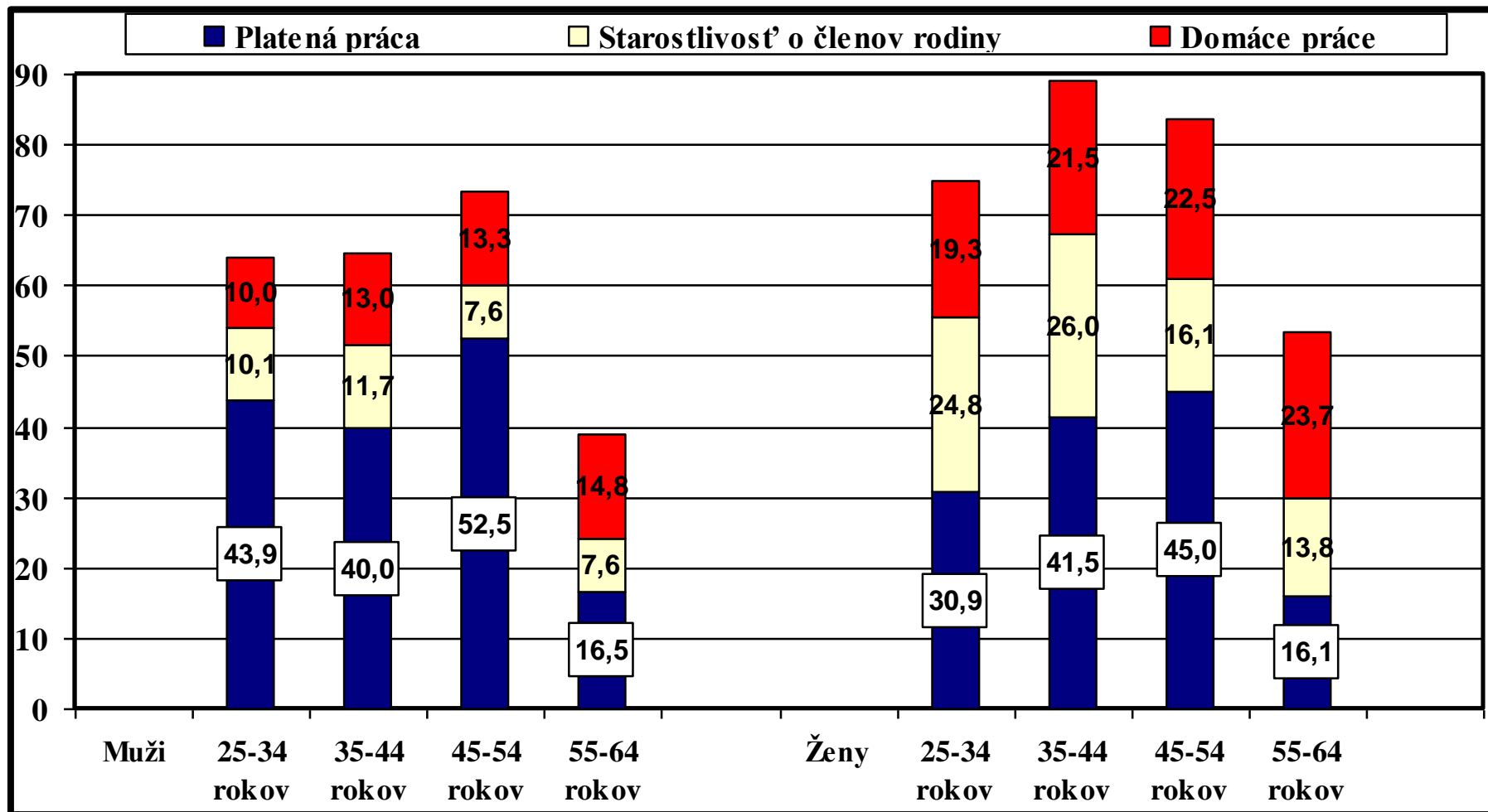
„Kto vo Vašej domácnosti vykonáva a kto by podľa Vás mal vykonávať nasledujúce činnosti – muž alebo žena?“ (1995 a 2006, % odpovedí „zásadne a prevažne muž“ : „obaja približne rovnako“ : „zásadne a prevažne žena“)

		Pohľad žien		Pohľad mužov	
		realita	ideál	realita	ideál
Vybavovanie na úradoch	1995	30 : 40 : 31	37 : 57 : 6	44 : 39 : 18	43 : 51 : 7
	2006	25 : 47 : 28	25 : 70 : 5	24 : 48 : 28	23 : 65 : 12
Učenie sa s deťmi	1995	6 : 33 : 61	3 : 81 : 16	6 : 46 : 48	4 : 67 : 29
	2006	4 : 39 : 57	2 : 75 : 23	2 : 32 : 66	2 : 56 : 42
Vodenie detí do škôlky, školy, na krúžky	1995	5 : 49 : 46	3 : 79 : 19	6 : 52 : 41	3 : 69 : 28
	2006	3 : 49 : 48	1 : 79 : 20	5 : 51 : 44	0 : 68 : 32

Celkový týždenný pracovný čas (platený a neplatený) pracujúcich žien a mužov (Slovensko a EÚ-27, 2010)

	Ženy		Muži	
	SK	EÚ-27	SK	EÚ-27
Neplatená práca (starostlivosť o príbuzných a o domácnosť)	24,5	24,5	6,0	9,2
Platená práca a dochádzanie	42,8	37,4	46,6	44,1
Celkový pracovný čas	67,1	61,9	52,6	53,3

Priemerný počet hodín za týždeň, ktorý vynakladajú ženy a muži rozličného veku na platenú a neplatenú prácu



Zdroj: Inštitút pre verejné otázky 2006 .

„Museli ste niekedy počas svojej pracovnej kariéry prispôbovať zamestnanie požiadavkám starostlivosti o rodinu?“ (% kladných odpovedí)

	Ženy 45+	Muži 45+
Nájsť si zamestnanie, ktoré by umožnilo starostlivosť o deti či iných členov rodiny	28	6
Na určitý čas úplne opustiť zamestnanie	16	3
Dať sa preradiť na menej zodpovednú prácu	10	4

Na komplexnú stratégiu harmonizácie práce a rodiny rešpektujúcu vyššie zaťaženie žien neplatenou prácou Slovensko ešte iba čaká.

1. Prítomnosť **detí do 6 rokov** znižuje mieru zamestnanosti žien, ale iba minimálne zamestnanosť mužov. Miera zamestnanosti 25-49-ročných žien s dieťaťom do 6 rokov v roku 2010 bola iba 37,1 %, mužov 86,4%.
2. Na kratší pracovný čas pracovalo v roku 2010 iba 7,1% žien a 1,6 % mužov s najmladším dieťaťom vo veku do 6 rokov.
3. Podľa auditu Zamestnávateľ ústretový rodine, rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí za rok 2011 najčastejším opatrením je pružný pracovný čas. Viaceré organizácie ponúkajú podnikové jasle či škôlku. Využívanie konta pracovného času či zdieľanie pracovného miesta je zriedkavé.
4. Významnou bariérou vyššej zamestnanosti žien je nedostatok miest v predškolských zariadeniach, najmä vo veľkých mestách.
5. Treba zaviesť účinnejšie opatrenia na zvýšenie účasti otcov na starostlivosti o deti.
6. Veľkou výzvou bude zosúlad'ovanie práce a **starostlivosti o dospelých**. Jednou z úloh pre štát a samosprávy je (inštitucionálne a finančne) zlepšiť možnosť poskytovania starostlivosti v prirodzenom prostredí domova. To predpokladá o.i. aj rodovo spravodlivejšie rozdelenie starostlivosti, ktorá tradične spočíva na pleciach žien.



INSTITUTE FOR
PUBLIC AFFAIRS

Témy

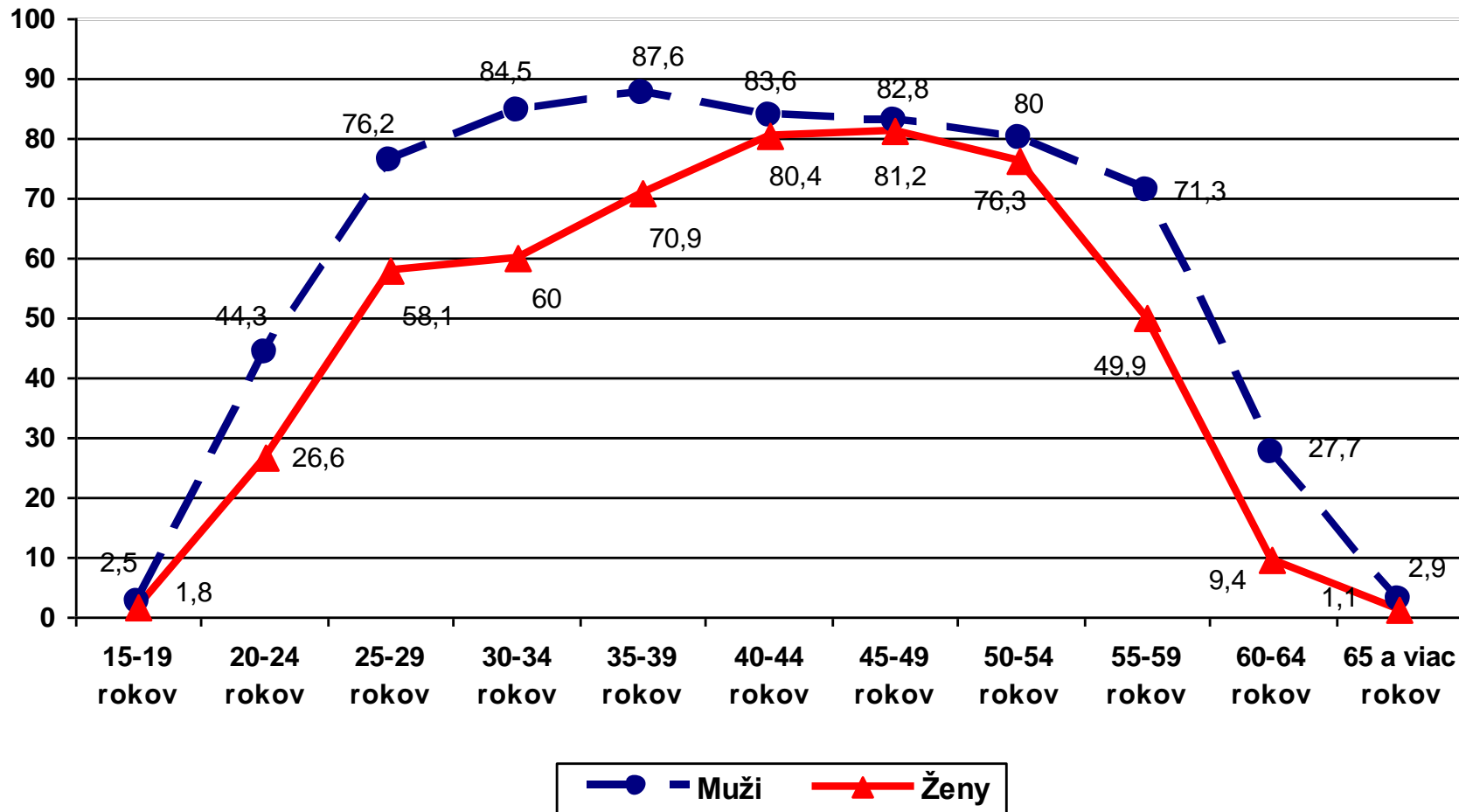
- 1. Ženy a muži pod tlakom spoločenských očakávaní**
- 2. Ženy a muži na trhu práce: rodovo-vekové nerovnosti a ich percepčia**
- 3. Práca a zamestnanie po štyridsat'päťke**

Vybrané rodové nerovnosti na trhu práce Na Slovensku a v EÚ-27(%)

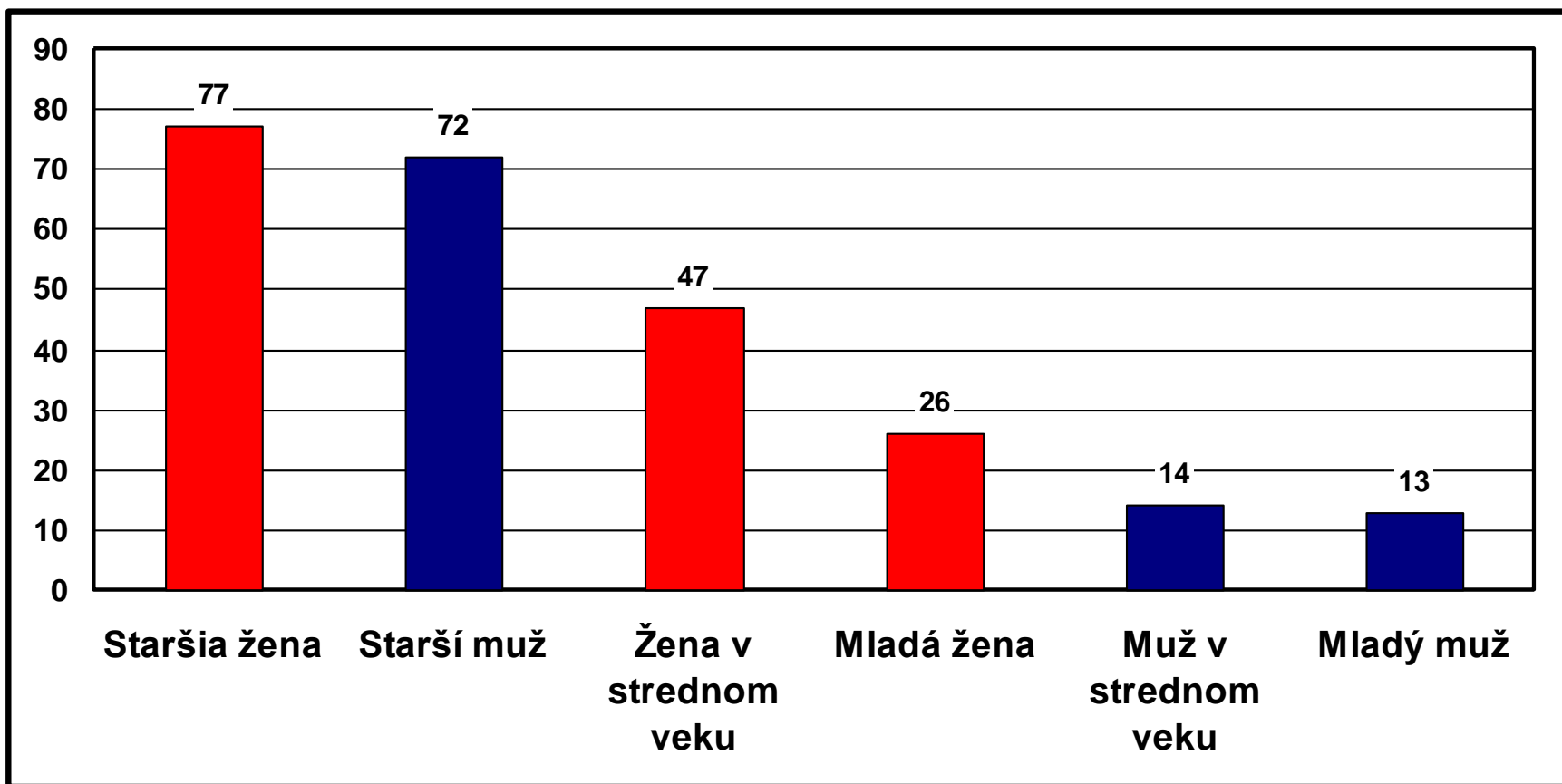
	Ženy		Muži	
	SK	EÚ-27	SK	EÚ-27
Miera zamestnanosti vo veku 15-64 (2010)	52,3	58,2	65,2	70,1
Miera zamestnanosti vo veku 55-64 (2010)	28,7	38,6	54,0	54,6
% zamestnaných na kratší pracovný čas (2011 SR, 2010 EÚ)	6,2	31,9	3,3	8,7
Miera nezamestnanosti (2011)	13,6	10,1	13,5	9,8
Miera dlhodobej nezamestnanosti (2010)	9,5	3,8	9,0	3,9
Rodový mzdový rozdiel (2010)	-20,7	-16,4	x	x
Rodový rozdiel v st. dôchodku (2011)	-21,8	-	x	x

Zdroj: Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za roku 2011. MPSVaR SR 2012.

Miera zamestnanosti žien a mužov podľa veku v roku 2011 (v %)



„Zamyslite sa nad tým, aká je dnes bežná prax na Slovensku pri prijímaní do zamestnania. Ktorí traja z uvedených uchádzačov získavajú zamestnanie najťažšie?“ (názory celej verejnosti – v %)



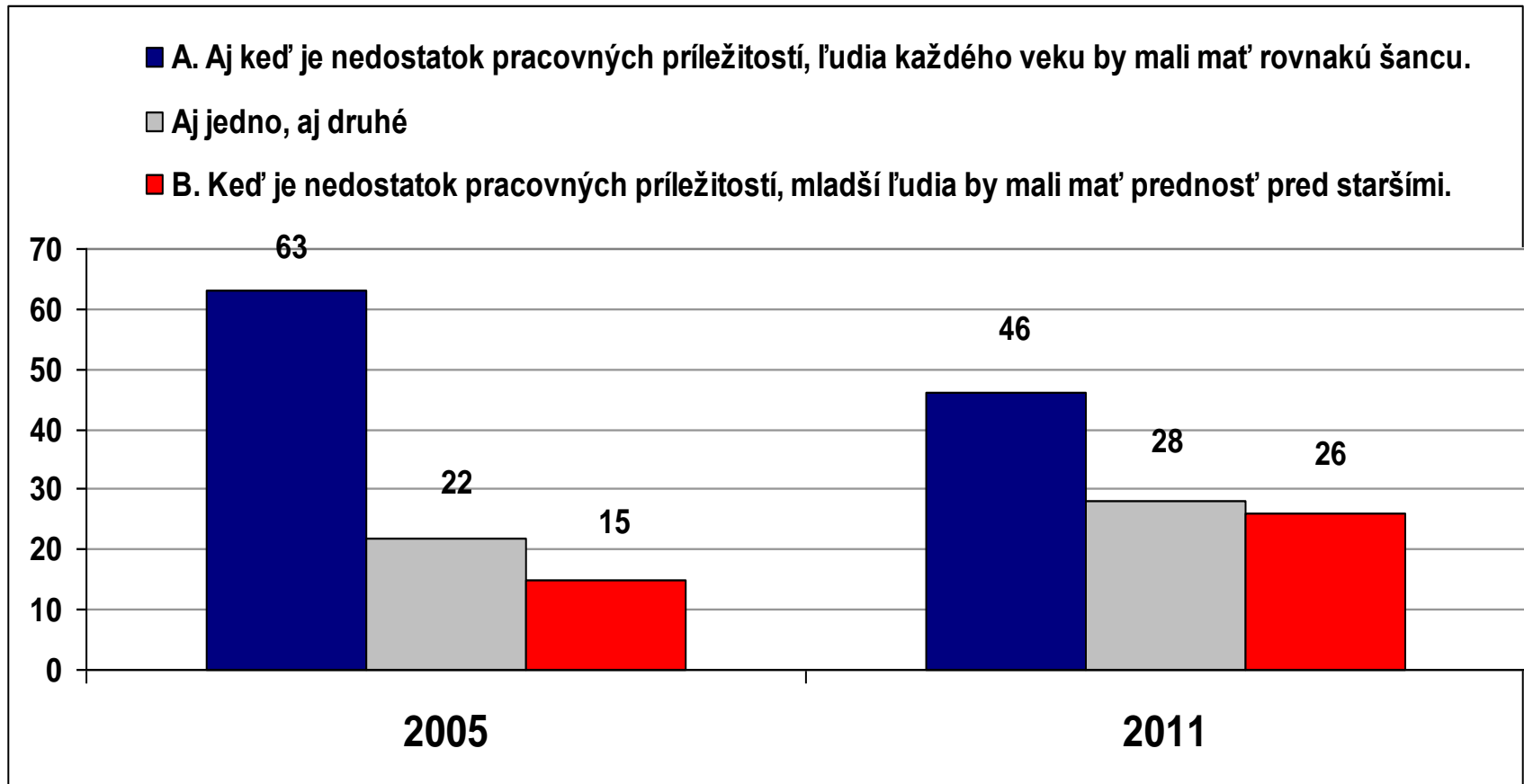


INSTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY

Ku ktorému z názorov sa prikláňate:

A. „Aj keď je nedostatok pracovných príležitostí, ľudia každého veku by mali mať rovnakú šancu.

B. Keď je nedostatok pracovných príležitostí, mladší ľudia by mali mať prednosť pred staršími.“ (názory celej verejnosti – v %)



Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, september 2005 a december 2011.

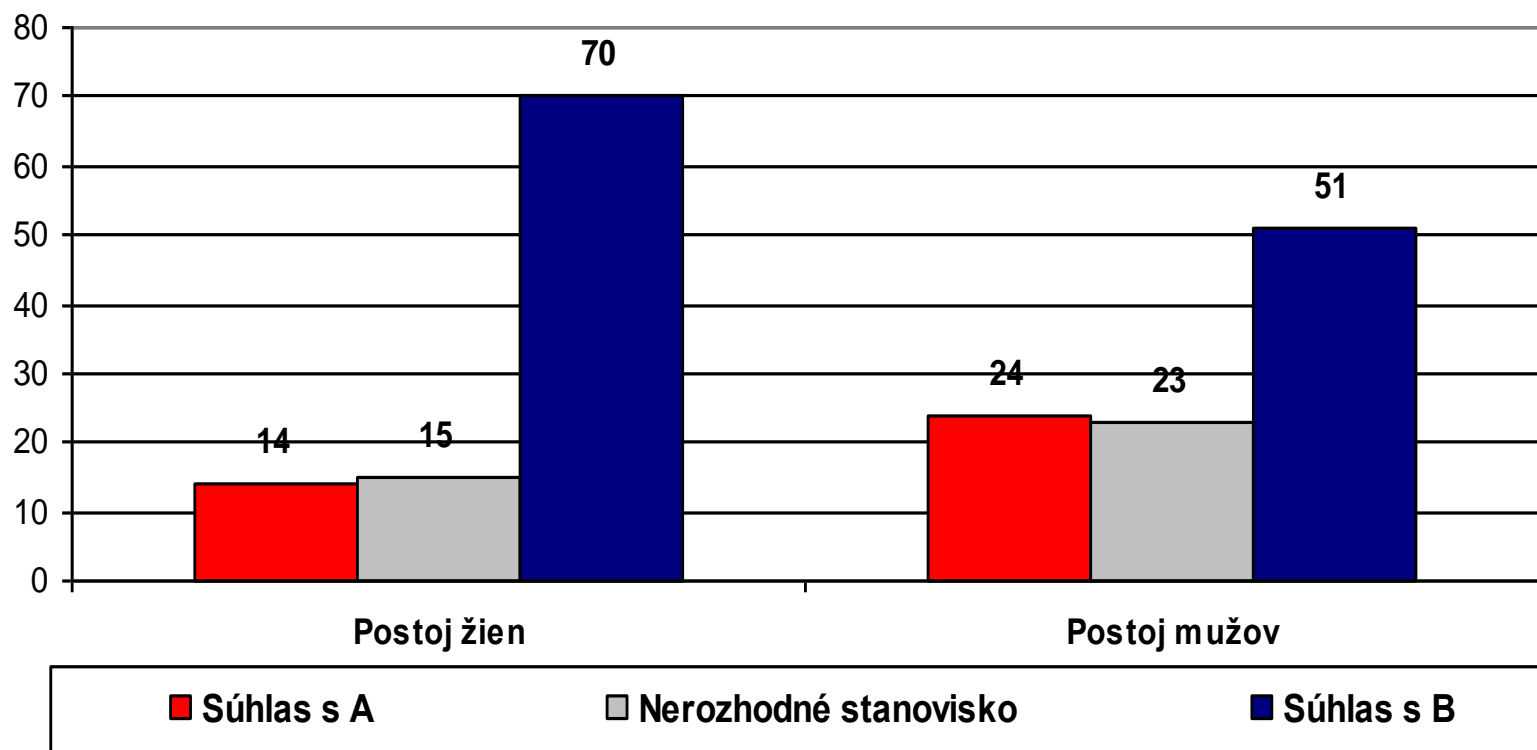


INŠTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY

Ku ktorému z názorov sa prikláňate:

A. Muži majú nárok na lepšie postavenie v práci aj na lepši zárobok.

B. Muži a ženy majú nárok na rovnaké postavenie v práci a na rovnaký zárobok.“



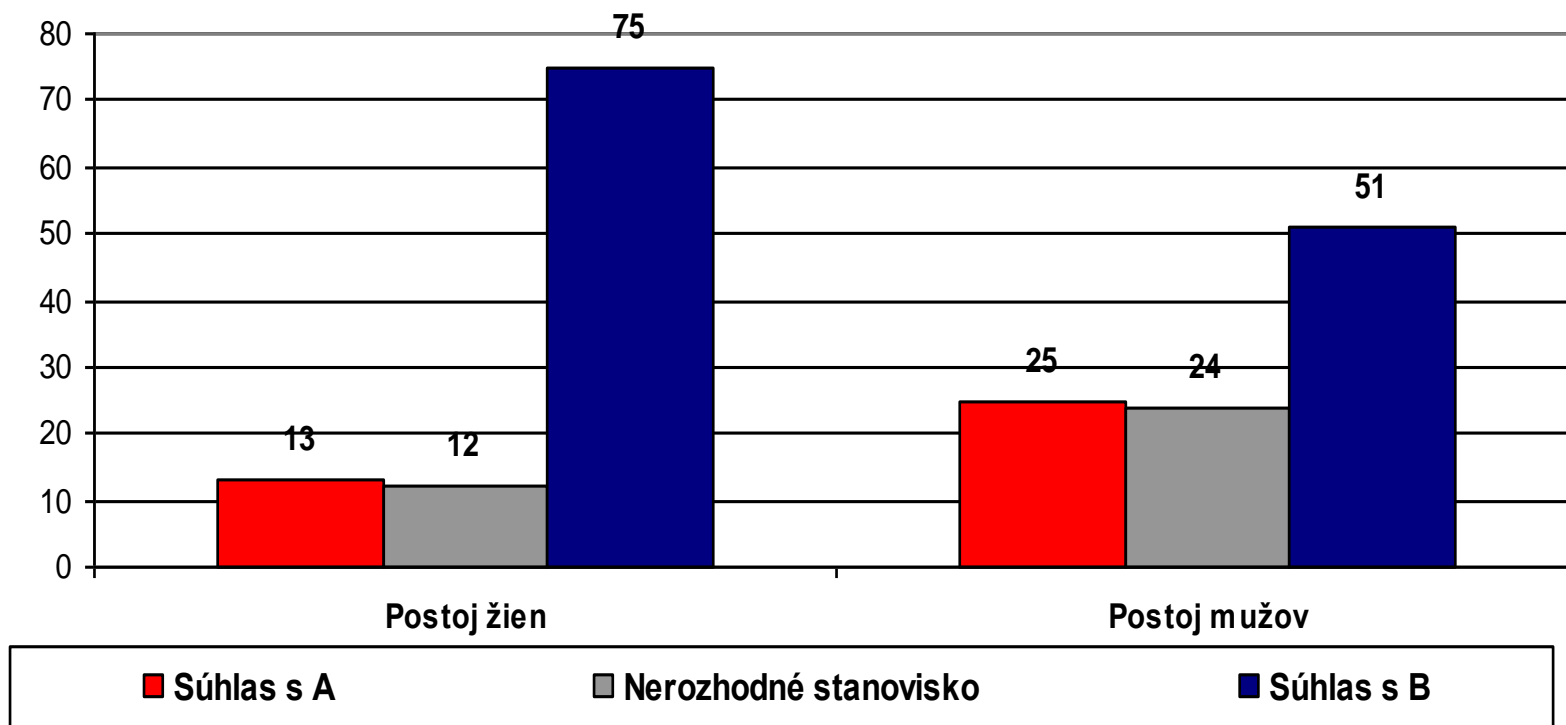


INŠTITÚT PRE
VEREJNÉ OTÁZKY

Ku ktorému z názorov sa prikláňate:

A. „Muži majú nárok na vyšší dôchodok, lebo mali vyšší zárobok.

B. Ženy by nemali doplácať nižším dôchodkom na to, že sa počas pracovného života museli stať aj o deti a rodinu.“



Zdroj: Inštitút pre verejné otázky 2007.

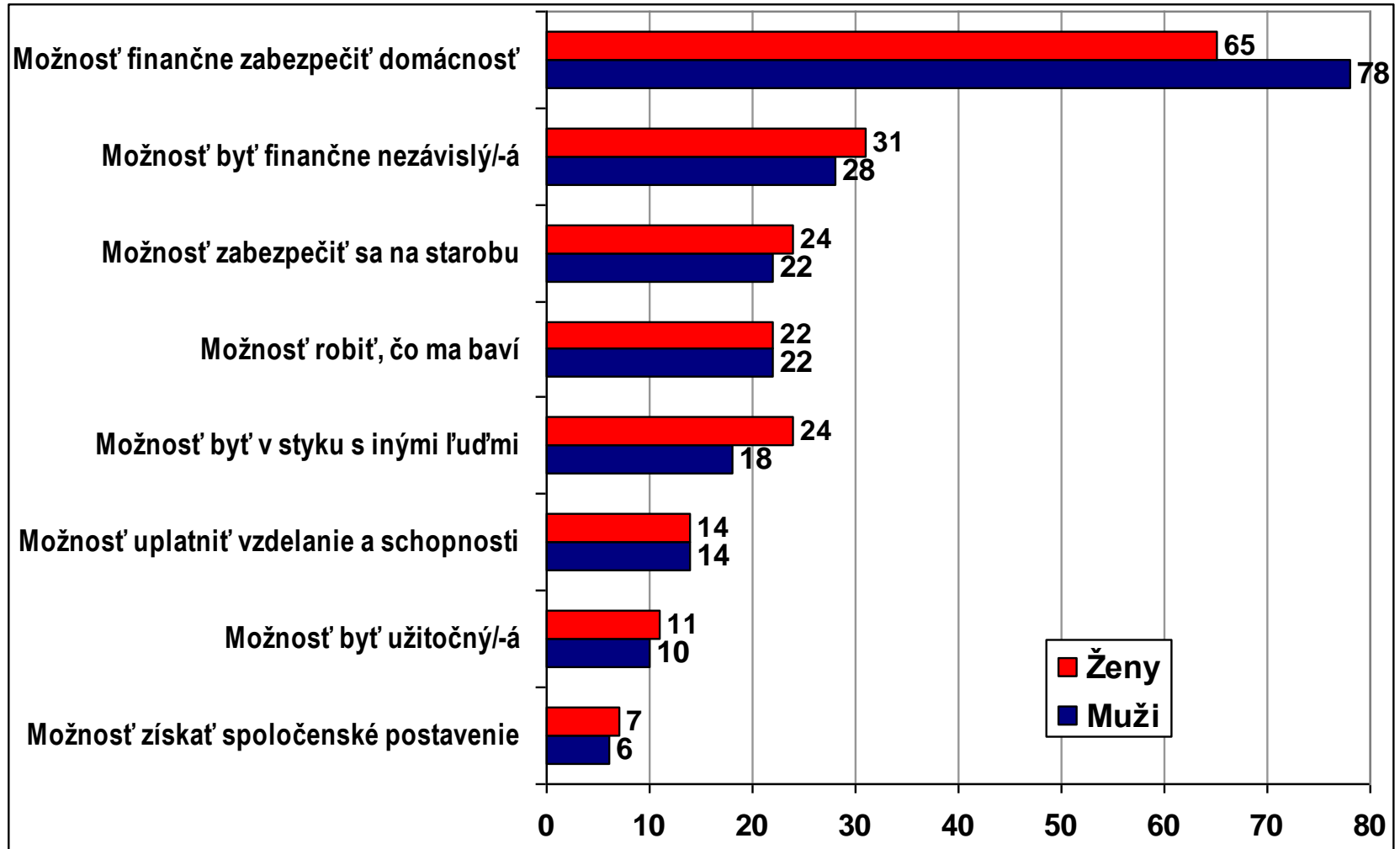


INSTITUTE FOR
PUBLIC AFFAIRS

Témy

- 1. Ženy a muži pod tlakom spoločenských očakávaní**
- 2. Ženy a muži na trhu práce: rodovo-vekové nerovnosti ich vnímanie**
- 3. Práca a zamestnanie po štyridsaťpäťke**

„Čo si najviac ceníte na svojej práci a zamestnaní?“ (názory pracujúcich mužov a žien vo veku 45 – 64, v %)

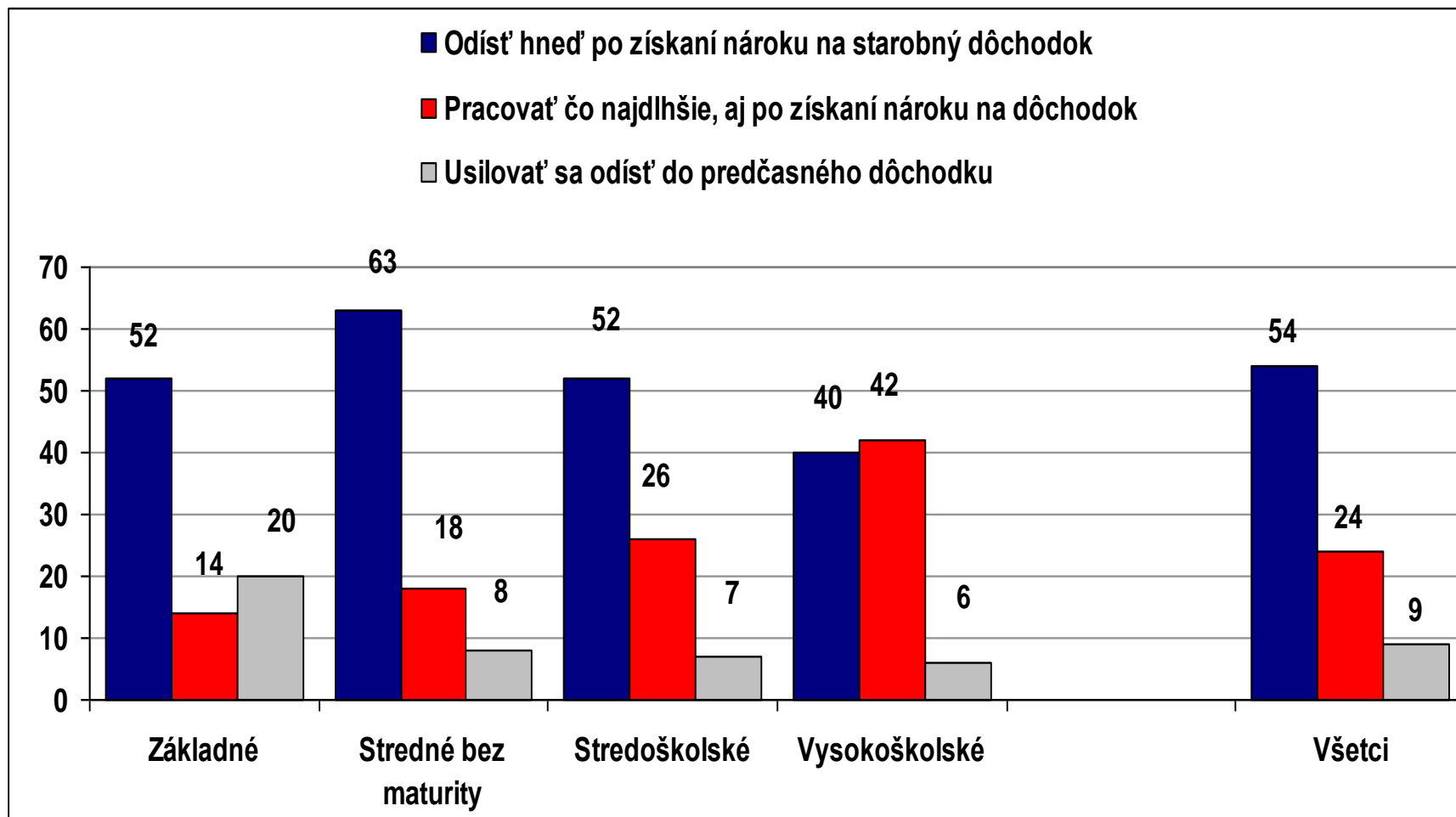


Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, január 2012.

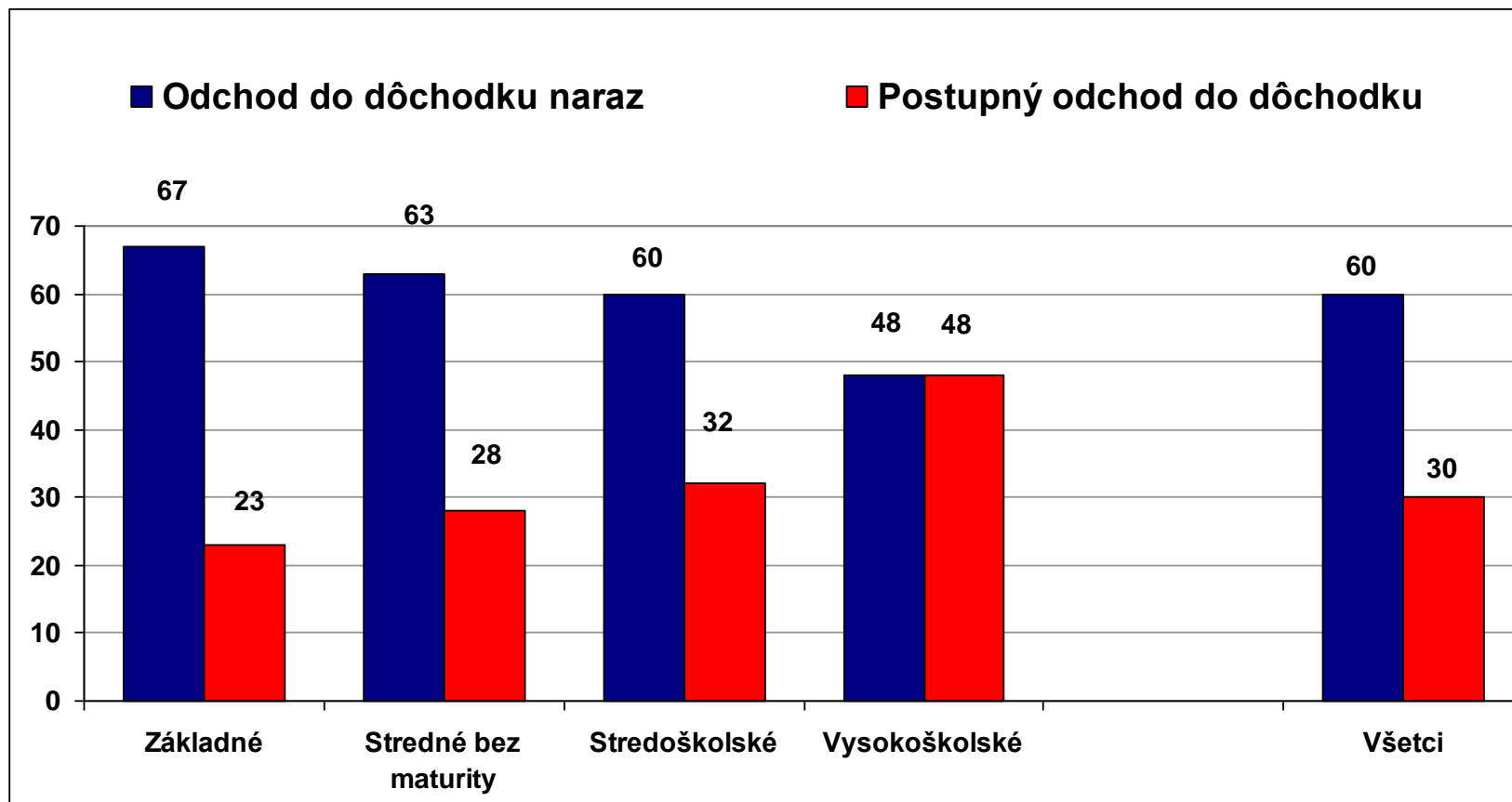
Hodnotenie rozličných aspektov práce a zamestnania očami pracujúcich 45+ s rozdielnym vzdelaním (v %)



„Aké máte predstavy o odchode do dôchodku?“ (Predstavy ľudí vo veku 45 – 64 podľa vzdelania)



„Keby ste si mohli vybrať, akému spôsobu odchodu do dôchodku by ste dali prednosť?“ (názory ľudí vo veku 45 – 64 podľa vzdelania, v %)



„Ako zvládáte fyzické a ako duševné nároky svojej práce?“ (Priemerné sebahodnotenie pracujúcich mužov a žien vo veku 45 – 64 na škále od 1 do 5)

	Muži		Ženy	
	Fyzické nároky	Duševné nároky	Fyzické nároky	Duševné nároky
Pracujúci (45 – 64)	1,89	1,80	1,93	1,94
Základné vzdelanie	2,11	2,03	2,39	2,25
Stredné bez maturity	1,84	1,81	2,10	1,99
Stredoškolské	1,79	1,78	1,86	1,92
Vysokoškolské	1,57	1,70	1,70	1,80
45 – 49 rokov	1,66	1,80	1,78	1,83
55 – 59 rokov	1,95	1,85	2,14	2,11

Poznámka: Hodnotenie na škále od 1 = veľmi dobre po 5 = veľmi zle.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, január 2012.

„Do akej miery spĺňajú ľudia vo veku 55 až 62 rokov požiadavky kladené na zamestnancov?“ (Pohľad ľudí vo veku 45 – 64, – percentá a priemerné bodové hodnotenie)

	Priemer
Vernosť, lojálnosť organizácii	8,62
Rozvážnosť, pracovné a životné skúsenosti	8,56
Dobrá pracovná disciplína	8,52
Málo výpadkov z práce pre chorobu či starostlivosť o členov rodiny	7,80
Ochota uskromniť sa, menšie nároky na mzdu	7,51
Ochota venovať sa práci aj cez voľný čas	7,29
Vysoká pracovná výkonnosť	7,18
Schopnosť pružne reagovať na nové situácie	6,42
Záujem o profesionálny rast, ambícia naučiť sa nové veci	5,70
Dobré počítačové zručnosti	4,46
Aktívna znalosť jazykov	4,23

Poznámka: Hodnotenie na škále od 1 do 10, kde 1 = „vôbec nespĺňajú toto kritérium“ a 10 = „úplne spĺňajú toto kritérium“.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, január 2012.

Pohľad zamestnávateľov:

Aké charakteristiky zamestnancov sú dôležité a ako ich spĺňajú ženy vo veku nad 50 rokov (priemerné bodové hodnotenie a poradie)

	Očakávania na všetkých zamestnancov	Ako spĺňajú ženy 50+ kritériá	Poradie spĺňania kritérií u žien 50+
Dobrá pracovná disciplína	9,45	9,43	3
Spoľahlivosť, lojálnosť voči organizácii	9,38	9,50	2
Vysoká pracovná výkonnosť	9,26	9,09	7
Pružnosť, schopnosť reagovať na nové situácie	9,16	8,56	9
Primerané vzdelanie a kvalifikácia	9,12	9,29	5
Dostatok pracovných skúseností a praxe	8,22	9,66	1
Schopnosť prispôbiť svoj voľný čas pracovnému nasadeniu	8,09	9,21	6
Zriedkavá absencia kvôli PN	7,77	8,88	8
Zriedkavá absencia z dôvodu starostlivosti o deti, príbuzných	7,45	9,39	4

Poznámka: Hodnotenie na škále od 1 do 10, kde 1 = „vôbec nie je dôležité“, resp. „vôbec nespĺňajú toto kritérium“ a 10 = „veľmi dôležité“, resp. „úplne spĺňajú toto kritérium“.

Zdroj: Inštitút pre verejné otázky, apríl 2006.

Ambivalentný postoj zamestnávateľov k starším pracovníkom

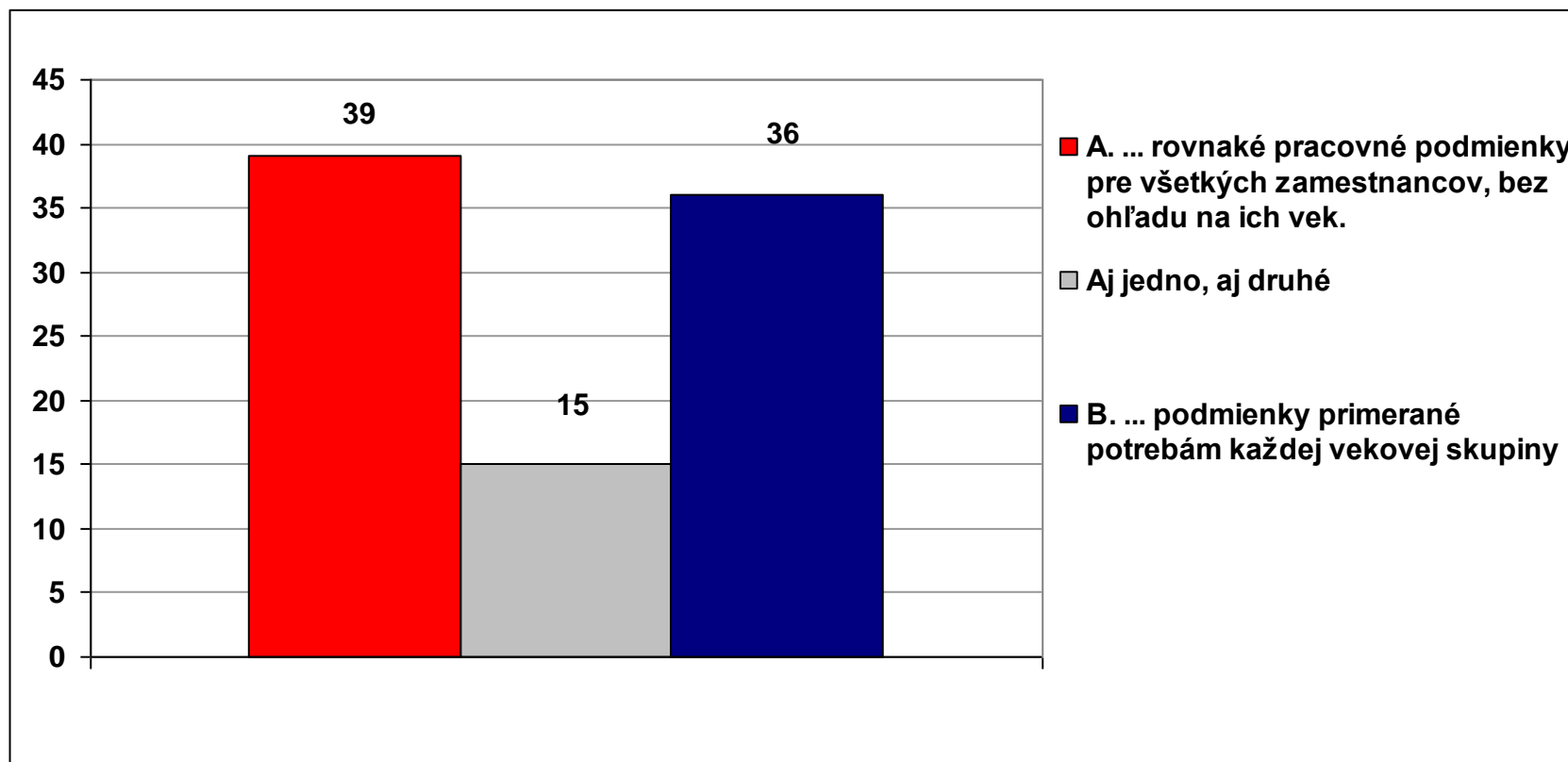
- **78 % zamestnávateľov si uvedomuje, že „prítomnosť starších pracovníkov priaznivo vplýva na plnenie cieľov ich organizácie“**
- **83 % zamestnávateľov konštatuje, že diskriminácia na základe veku je na slovenskom trhu práce veľmi alebo dosť častá**
- **80 % zamestnávateľov si však zároveň myslí, že „zamestnávateľ v súkromnej firme nesie podnikateľské riziko, a preto by mal mať slobodu v rozhodovaní, či zamestnávať starších pracovníkov alebo nie“.**

„Zamestnávateľa by mali...

A. ... vytvárať rovnaké pracovné podmienky pre všetkých zamestnancov, bez ohľadu na ich vek.

B. ... brať do úvahy vek zamestnancov a vytvárať podmienky primerané potrebám každej vekovej skupiny.“

(názory celej verejnosti – v %)





**INSTITUTE FOR
PUBLIC AFFAIRS**

Ďakujem za pozornosť.

Zora Bútorová, www.ivo.sk