

ROD, PRÁCA A PRIESTOR: REGIONÁLNA TYPOLOGIA

Čiastková záverečná správa z prvej etapy riešenia projektu

Riešitelia:

**Monika Bosá, Jarmila Filadelfiová, Daniel Gerbery,
Dávid Bosý, Ján Vittek, Adriana Mesochoritsová, Katarína Bartoňová, Andrea Brndiarová**

Projekt sa rieši v rámci Sektorového operačného programu Ľudské zdroje

Bratislava, 2005

Úvod

Projekt *Rod, práca a priestor* vznikol so zámerom získať čo najadresnejšie informácie, ktoré by boli využiteľné pre odstraňovanie prekážok rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce, hlavne pokiaľ ide o zosúladenie rodinného a pracovného života. Výsledkom projektu by mala byť široká poznatková báza pozostávajúca z empirických zistení z vybratých regiónov SR, z príkladov dobrej praxe, ako aj z teoretických poznatkov založených na ľudskoprávných východiskách, ktorú by bolo možné oprieť intervencie v prospech politiky rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce.

Doterajšie poznatky z analýz trhu práce v SR ukazujú, že zamestnanosť a trh práce sú značne regionálne diferencované (pozri časť *Použitá zdroje*). Slovenský trh práce nie je homogénny, pozostáva z viacerých regionálnych trhov práce s vlastnými špecifikami a dynamikou. Na základe dostupných štatistických údajov a analýz sa dá konštatovať, že zamestnanosť a trh práce vykazujú v SR značné rodové rozdiely (pozri časť *Použitá zdroje*). Dlhodobejšie je signalizovaná vysoká miera rodovej segregácie podľa povolania, negatívna korelácia medzi priemernou mzdou v odvetví a podielom žien na jeho pracovnej sile, menej žien vo vedúcich funkciách a podobne. Štatistické dáta teda umožňujú predpokladať, že pracovné skúsenosti žien a mužov SR sú odlišné. Potvrdzujú to aj izolované štúdie venované tejto téme (napr. *Rodové štatistiky, Štúdia ex-ante k téme č.8 iniciatívy Equal* a podobne). Výskumy z posledných rokov potvrdzujú, že aj v súčasnosti ženy SR pracujú v platenom zamestnaní a zároveň nesú hlavnú zodpovednosť za domácnosť a starostlivosť o deti (výskumy Medzinárodného strediska pre štúdium rodiny a dnešného Strediska pre štúdium práce a rodiny, Sociologického ústavu SAV, Inštitútu pre verejné otázky a ďalších). Z prieskumov verejnej mienky (IVO 1995, 1999, 2001) vyplývajú dvojznačné a kontradikčné postoje k delbe práce podľa rodu a pracovnej kariéry žien. Taktiež zamestnávateľia nazierajú ženy ako menej vhodné pre pracovnú kariéru než muži - kvôli starostlivosti o deti: skúsenosť žien je v tomto smere pomerne bohatá (napr. prieskum potrieb mladých rodín, SŠPR 2004). V spoločenskej diskurze – politickom i odbornom - zatiaľ zaznieva iba slabý hlas za rovné roly žien a mužov v rodičovstve a v domácich povinnostiach. Napriek uvedeným faktom sa doteraz v podmienkach SR nevenovala systematická výskumná pozornosť rozdielom v ekonomickej aktivite žien a mužov.

Projekt *Rod, práca a priestor* vychádza z predpokladu, že je potrebné analyzovať obidve vyššie naznačené determinanty zamestnanosti vo vzájomných súvislostiach: rodové aspekty je potrebné analyzovať spolu s aspektmi priestorovými. Rod, práca a priestor vo svojej vzájomnej previazanosti vytvárajú najvhodnejší rámec pre skúmanie procesov vstupu a zotrvávania na trhu práce (či mimo neho). Rodová segregácia a rozdielne pracovné skúsenosti žien a mužov sú totiž vytvárané a reprodukované cez konkrétny priestor, sídlo a lokalizáciu sociálnych sietí.

Závislosť na lokálnych pracovných príležitostiach sa prejavuje hlavne u žien, ktoré majú primárnu zodpovednosť za rodinu a domácnosť. Zodpovednosť za rodinu je v podmienkach SR vo väčšine prípadov delegovaná na ženy, čo výrazným spôsobom zužuje pole možností pre výber pracovného miesta z hľadiska kvality a priestorovej dostupnosti. Závislosť žien (ale i mužov) na lokálne dostupných pracovných miestach obracia pozornosť na existenciu rôznych oblastí zamestnanosti. Dôvodom je, že sociálne, ekonomické a regionálne hranice sa prekrývajú a vzájomne ovplyvňujú: lokalizácia firiem pri vyhľadávaní pracovnej sily spolu so špecifickými rozdielmi v lokálnych zdrojoch a pracovných príležitostiach, pracovných vzoroch a kultúre rodičovstva ovplyvňujú spôsoby, akými si rodiny organizujú svoj život a ako sa rodové vzťahy premietajú do každodenného života.

Priestor možno v načrtnutých súvislostiach nazerať tak v jeho *fyzickej podobe* („top“ regióny – „bottom“ regióny, mesto – dedina, rozmiestnenie pracovných miest v rámci regiónu a ich dostupnosť), ako aj v *symbolickej podobe* (verejná /pracovná – súkromná sféra, pracovné miesto – domácnosť). Možnosti vstupu a zotrvávania žien a mužov na trhu práce sú v projekte tematizované cez obe uvedené „priestorové“ optiky. Veľká pozornosť sa v úvode sústreďuje na regionálne analýzy trhu práce, rozloženia pracovných síl a hospodárskych organizácií, vzory práce a rodičovstva.

Projekt *Rod, práca a priestor* je koncipovaný spôsobom, ktorý by mal zaručiť využitie jeho výsledkov vo viacerých oblastiach spoločenského života. Výsledky komparatívneho výskumu môžu slúžiť ako podklady pre rozhodovanie o systémových otázkach zamestnanosti - tak na regionálnej, ako aj na centrálnej úrovni. Metodologické postupy, formulácia teoretických východísk a analýza vytýčených empirických skutočností môžu prispieť k rozvoju sociálno-vedného výskumu na Slovensku. Aktivity realizované v rámci projektu sa dajú v zásade rozdeliť do dvoch základných skupín. Prvú skupinu reprezentujú výskumné postupy a procedúry a druhou skupinou sú aktivity zamerané na šírenie získaných poznatkov.

Hlavným cieľom výskumných aktivít je identifikovať, akým spôsobom sa vo vzťahu k pracovnej činnosti (platenj i neplatenj) vytvárajú rozdiely medzi ženami a mužmi, ale aj medzi ženami žijúcimi v rôznych prostrediach. Jedine podrobná a viacnásobná analýza súvislostí a poznanie prekážok môže viesť k ich efektívnemu odstráneniu a posilneniu rodovej rovnováhy na trhu práce. Výskumné aktivity usilujú o zachytenie toho, kde sú hlavné príčiny rozdielov a aké sú možnosti ich odstránenia. Výsledkom by malo byť vytvorenie kvantitatívneho obrazu o tom, ako sa na Slovensku za posledné obdobie vyvíjali rodové rozdiely v platenej i neplatenj práci, identifikovať prázdne miesta v štatistických údajoch (problémové definície a metódy zberu) a ich spracovaní a vytvoriť empirické bázy, ktoré by mali byť nevyhnutným predpokladom informovanej diskusie o probléme. Centrálnu os výskumných aktivít tvorí emancipačná, inkluzívna analýza sociálnych a priestorových dimenzií pracovnej činnosti žien a mužov. Na poznávanie ich stavu a vysvetlenie inštitucionálneho kontextu projekt

využíva mnohonásobný metodologický prístup a kombináciu výskumných metód. Kvantitatívne metódy merania sa dopĺňajú a korigujú kvalitatívnymi metódami.

Ako už bolo uvedené, projekt kladie veľký dôraz na šírenie informácií. Zahŕňa preto viacero aktivít, ktoré sa orientujú na naplnenie tohto zámeru. Chce prispieť k tomu, aby sa výskumné zistenia a poznatky dostali do praxe a pretavili sa do konkrétnych politických a praktických inovácií. Projekt sa zameriava nie len na rozšírenie poznatkovej bázy, ale čo najširším sprístupnením výsledkov chce prispieť k budovaniu širšej spolupráce a poskytnúť zdroje pre aktívne pôsobenie ďalších subjektov v oblasti trhu práce, ktoré sa venujú vzdelávacím a iným aktivitám.

Predkladaná správa zahŕňa výsledky prvej etapy riešenia projektu, ktorá pozostávala z *regionálnych typológií založených na dostupných štatistických ukazovateľoch*. Kvantitatívna analýza dostupných štatistických údajov za regióny SR o zložení populácie, pracovných, ekonomických a rodinných charakteristikách a ich typológia tvorí východisko výskumných a analytických prác na projekte. K jej základným analytickým dimenziám patrila rodová a časová dimenzia: u relevantných ukazovateľov sa v tých prípadoch, kde to v tejto fáze bolo možné (boli dostupné východiskové dáta), sledovalo rozloženie podľa pohlavia, ako aj časové rady. Konečným produktom analýzy akumulovaných údajov sa stala typológia regiónov (č. 1 a č. 2) z hľadiska zdrojov, výsledkov a perspektív zamestnanosti žien a mužov. Typológie, okrem poskytnutia kvantitatívneho obrazu opriestorových a rodových rozdieloch súvisiacich s trhom práce a zamestnanosťou, predstavujú zároveň východisko pre následné výskumné aktivity. Na základe nich boli totiž vybrané regióny SR (celkovo 4 regióny) reprezentujúce jednotlivé identifikované typy, v ktorých sa uskutočnia ďalšie kvantitatívne zisťovania a kvalitatívne sondy.

Projekt bude v ďalších fázach pokračovať nasledovnými aktivitami: *reprezentatívny empirický výskum populácie v produktívnom veku vo vybraných regiónoch, hĺbkové rozhovory so ženami a mužmi vybraných pracovných statusov, prieskum inštitúcií a zamestnávateľov vo vybraných regiónoch, analýza dokumentov a diseminácia poznatkov*.

Vo všetkých vybraných regiónoch – reprezentantoch identifikovaných typov sa uskutoční empirický výskum populácie v produktívnom veku. Ako nástroj zberu dát sa použije štandardizovaný dotazník. Obsahovo bude výskum zameraný na vývoj pracovnej kariéry žien a mužov (etapy, úspechy, prekážky, prerušenia), rodové roly a pracovno-rodové ideológie, pracovný čas a rodové nerovnosti v rodine.

Kvantitatívny prieskum pracovných skúseností obyvateľov vybraných regiónov sa doplní o štruktúrované rozhovory s reprezentantmi žien a mužov vybraných statusov. Cieľom tejto výskumnej aktivity bude prehĺbiť poznanie a pochopenie problémov, s ktorými sa pracujúca populácia stretáva, spôsobov ako kombinujú pracovné a rodinné povinnosti, skúseností s prístupom zamestnávateľov, plnenie a formovanie rodových rolí,

tlak očakávaní, ako aj postoje a aspirácie vo vzťahu k platenej práci. Takáto metóda výskumu umožňuje detailnejšie sledovať individuálnu históriu pracovnej kariéry a identifikovať dôležité činitele, ktoré do jej vývoja na rôznych úrovniach vstupujú.

Pre pochopenie mechanizmov tvorby rodových rozdielov na trhu práce a rodových špecifik zamestnanosti je dôležité poznať aj fungovanie a prístup relevantných inštitúcií v regióne. Ukazuje sa preto ako nevyhnutné doplniť zisťovanie o analýzu inštitucionálneho prostredia. V rámci tejto výskumnej aktivity sa použijú dva nástroje zberu dát: internetová anketa založená na dotazníkovej metóde a štruktúrované rozhovory so zástupcom inštitúcie. Dôležitými aktérmi vo vzťahu k trhu práce a zamestnanosti sú zamestnávateľské organizácie, preto výskum nemôže vynechať analýzu tohto prostredia. Z metodologického hľadiska bude postup rovnaký ako v prípade prieskumu inštitúcií. Uvedené výskumné aktivity budú priebežne dopĺňané o výsledky zo štúdia medzinárodných, slovenských a regionálnych dokumentov a regionálnej tlače relevantných k problematike rodovej rovnosti a trhu práce.

Čo sa týka diseminačných aktivít, súčasťou projektu bude vypracovanie slovníka základných pojmov relevantných ku skúmanej problematike. Slovník bude súčasťou publikácií tvoriacich výstupy projektu a bude tiež umiestnený na webovej stránke občianskeho združenia EsFem. K tejto aktivite motivovala nedostatočná úroveň poznatkov o rodových otázkach, a to tak vo všeobecnosti, ale najmä v súvislosti s trhom práce a zamestnanosťou. Na príprave a tvorbe slovníka sa pracuje priebežne počas realizácie ostatných fáz projektu.

Vo vybraných regiónoch, kde sa uskutočnia výskumné aktivity, sa v záverečnej fáze projektu zrealizujú *regionálne semináre*. Semináre sa plánujú s účasťou regionálnych autorít a zamestnávateľov. Ich cieľom je jednak prezentácia zistení a iniciovanie diskusie o situácii v regióne, ako aj informovanie o gender mainstreamingu a hľadanie možných konkrétnych využití výsledkov výskumu. Na záver projektu sa uskutoční tzv. *záverečná konferencia*. Je koncipovaná ako dvojdeňová: prvý deň bude venovaný prezentáciám odborných príspevkov účastníčok a účastníkov z Čiech a Slovenska, druhý deň bude venovaný práci v skupinách s cieľom prediskutovania nových informácií, hľadania možností ich čo najefektívnejšieho využitia sohľadom na cieľové skupiny projektu a nadväzovanie partnerstiev pre pokračujúcu spoluprácu.

Okrem čiastočných a súhrnných správ sa budú priebežne publikovať čiastkové výsledky projektu prostredníctvom rôznych typov publikácií, vrátane jednej v anglickom jazyku. Publikácie budú informovať o výsledkoch z jednotlivých súčastí výskumu, ale aj o teoretických a politických východiskách problematiky s dôrazom na ľudskoprávny rámec. Všetky texty, vrátane výsledkov výskumu a príspevkov na konferencii, budú zverejnené na webovej stránke občianskeho združenia EsFem (www.esfem.sk).

Implikácie k verejnej politike

Ako vyplýva už priamo z názvu projektu *Rod, práca a priestor*, prelínajú sa v ňom tri druhy verejných politických agend. Najvýraznejšie sa opiera o politiku rovnosti príležitostí žien a mužov (resp. politiku rodovej rovnosti), ktorá bola zdôraznená aj v programovom dokumente pre SOP-Ludské zdroje. Rovnakú pozíciu v projekte zaujíma tiež politika zamestnanosti, konkrétne najmä politiky zamerané na odstraňovanie bariér na trhu práce a na zosúladovanie pracovných a rodinných povinností zamestnancov a zamestnankýň. Tretiu väzbu predstavuje previazanie na politiku vyrovnávania regionálnych rozdielov či sociálnej inklúzie. Toto sú hlavné oblasti verejnej politiky, na ktoré uvedený projekt nadväzuje. Nepriamo sa však dotýka aj iných sfér, ako je rodinná politika alebo politická odpoveď na súčasné demografické trendy vývoja (starnutie populácie, posuny vzložení ekonomicky aktívnej populácie, zmeny v štruktúre rodín a podobne). Nasledujúca časť stručne sumarizuje základné strategické dokumenty týkajúce sa zmienych oblastí verejnej politiky na európskej (rovina EÚ) a národnej úrovni.

► Relevantné strategické dokumenty na úrovni Európskej únie

Problematika rodovej rovnosti patrí k tým témam, ktoré v rámci verejnej politickej agendy EÚ zaujímajú čoraz dôležitejšie miesto. Napriek všetkým pozitívnym zmenám za posledné desaťročie, táto otázka zostáva viac ako aktuálna, nakoľko neustále dochádza k porušovaniu ľudských práv žien. Jednou z oblastí, v ktorej sa rodové nerovnosti prejavujú najmarkantnejšie a preto sa jej aj venuje najväčšia politická pozornosť, je oblasť trhu práce a zamestnanosti. Ukazuje sa, že problémom nie je len to, že rodová diskriminácia pretrváva, ale i to, že sa objavuje v nových formách a podobách (Rubery, 2004).

Reakciou na tieto vývojové zmeny sú čoraz prepracovanejšie dokumenty nielen celosvetových ľudskoprávných spoločenstiev, ale aj európskych inštitúcií a orgánov, ktorých primárnym cieľom je odstránenie všetkých foriem diskriminácie žien. Na pozadí vývoja ľudskoprávných dokumentov možno sledovať posun problematiky od všeobecných dikcií k čoraz diferencovanejším, konkrétnejším a prepracovanejším opatreniam. K najaktuálnejším dokumentom z oblasti rodovej diskriminácie na trhu práce patria určite dokumenty Európskej únie, ktoré svojim komplexným zameraním poskytujú nielen množstvo konkrétnych riešení pre národné politiky, ale predstavujú aj morálnu výzvu o zodpovednosti európskeho spoločenstva voči dodržiavaniu ľudských práv žien.

Príspevok Európskej únie k celkovej podpore rovnosti príležitostí je za posledných 40 rokov veľmi významný. Európske spoločenstvo v podstate už pri svojom vzniku, v zakladajúcich zmluvách o ES, položilo dôraz na princíp rovnosti (rovnaké odmeňovanie za prácu rovnakej hodnoty v *Rímskej zmluve* z roku 1957) a od neho

postupne rozvinulo konzistentný súbor zákonných opatrení zameraných na zabezpečenie rovnakých práv pre mužov a ženy vo všetkých oblastiach života. *Amsterdamská zmluva* (1997) právny rámec pre rodovú rovnosť ešte posilnila - zaradila ju medzi základné princípy a po prvý krát explicitne konštatovala, že rodová rovnosť je kľúčovou prioritou Európskej únie a jej členských štátov. Podpora rodovej rovnosti sa teda stala jednou z explicitne definovaných úloh EÚ a organickou súčasťou všetkých jej opatrení a programov (čl. 2 a 3 *Amsterdamskej zmluvy*). Čl. 137 podporuje rovnosť medzi mužmi a ženami špecificky na trhu práce. Čl. 141 garantuje uplatňovanie zásady rovnakej odmeny mužom a ženám za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Umožňuje tiež prijímať dočasné podporné opatrenia poskytujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu v rámci prevencie či kompenzácie nevýhod v profesijnej kariére.

Amsterdamská zmluva vytvorila pre oblasť zamestnanosti podmienky na vytvorenie spoločnej európskej stratégie zamestnanosti. Tá zvýraznila potrebu riešiť zamestnanosť celoeurópsky a vytvorila inštitucionálnu štruktúru (Výbor pre zamestnanosť), ktorá umožňuje trvalú a transparentnú diskusiu o zamestnanosti a ďalších súvisiacich témach a politikách. Hlavným nástrojom koordinácie politik zamestnanosti vo všetkých členských krajinách EÚ sa stala *Európska stratégia zamestnanosti*. Jej cieľom je napĺňať závery *Lisabonského summitu* v horizonte do roku 2010. Obsahuje odporúčania z oblasti politiky zamestnanosti, pričom jedným zo štyroch základných pilierov *Stratégie* je podpora rovnosti príležitostí žien a mužov. Rada EÚ na návrh Európskej komisie vydáva pravidelne na určité obdobie (2-3 roky) sériu návrhov na vypracovanie spoločných priorít pre stratégiu zamestnanosti vo všetkých členských štátoch (*employment guidelines*). Tieto návrhy a priority každý z členských štátov zapracuje do svojho národného akčného plánu zamestnanosti na príslušné obdobie (*national action plans*). EK spolu s Radou EÚ vypracúvajú spoločné hodnotenie predložených národných akčných plánov a na základe nich EK odporúča úpravu návrhov a priorít do budúcnosti (*joint employment report*). Rada EÚ môže vydať konkrétne odporúčania jednotlivým členským štátom pre nasledujúce obdobie plánovania (*recommendations*).

Vo vývoji politického uchopenia problematiky rodovej rovnosti predstavuje najdôležitejší medzník vyhlásenie gender mainstreamingu za hlavnú stratégiu ES na dosiahnutie rodovej rovnosti (1996). Ale ešte v roku 1993 sa pri reforme štrukturálnych fondov EÚ podarilo presadiť „rovnosť príležitostí žien a mužov“ ako cieľové zadanie. Na podporu tohto princípu bolo v roku 1999 vydané *Nariadenie Rady ustanovujúce všeobecné ustanovenia o štrukturálnych fondoch* (1260/1999/ES). *Nariadenie* vo svojich článkoch zakotvuje:

„Pri sledovaní cieľov 1,2,3 Spoločenstvo prispieva k harmonickému, vyváženému a trvalo udržateľnému rozvoju hospodárskych činností, k rozvoju zamestnanosti a ľudských zdrojov, k ochrane a zlepšovaniu životného prostredia a k odstraňovaniu nerovností a presadzovaniu rovnosti mužov a žien (čl. 1). V čl. 12 nariaďuje: „činnosti financované z prostriedkov fondov alebo tie, ktoré dostanú pomoc od EIB alebo iného finančného nástroja, musia byť v súlade s ustanoveniami zmluvy, s nástrojmi, ktoré boli v jej rámci prijaté, a s politikami a činnosťami spoločenstva, vrátane pravidiel o hospodárskej súťaži, o zadávaní verejných zákaziek, o ochrane a

zlepšovaní životného prostredia a o odstraňovaní nerovností a podpore rovnosti mužov a žien“. V praxi tieto odporúčania znamenajú, že rodovo špecifický pohľad je potrebné uplatňovať pri každom opatrení, a to od jeho plánovania až po konečnú kontrolu úspešnosti. Prijatie takéhoto *Nariadenia* znamenalo, že po prvý krát došlo v Európe k zakotveniu rovnosti príležitosti ako cieľa do „všeobecnej“ koncepcie podpory (Stiegler, 2002:5).

Nemenej významným nástrojom (najmä z hľadiska záväznosti) bolo prijatie viacerých smerníc týkajúcich sa najmä otázok rovnosti mužov a žien v oblasti platenej práce: odmeňovania za prácu (75/117/EC), zamestnávania a odborného výcviku (73/2002/EC), sociálneho zabezpečenia (79/7/EC, 86/378/EC, 96/97/EC), ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci (86/613/EC, 92/85/EC), podpory zamestnancov a zamestnankýň s rodičovskými povinnosťami (96/34/EC, 97/34/EC), pracovného času (93/104/EC) a všeobecného zákazu diskriminácie v prístupe k práci a v práci z dôvodu príslušnosti k pohlaviu (97/80/EC, 97/81/EC). Významný nástroj predstavujú tiež pravidelne aktualizované rámcové stratégie ES pre rodovú rovnosť, vsúčasnosti je platná piata *Rámcová stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2001-2005*.

► **Relevantné strategické dokumenty na úrovni Slovenska**

Podporu SR cieľom *Lisabonskej stratégie* vyjadruje na národnej úrovni *Národný akčný plán zamestnanosti na roky 2004-2006*. Obsahuje základné makroekonomické údaje o hospodárskom vývoji SR, charakterizuje trh práce a najzávažnejšie problémy v zamestnanosti. Reaguje na špecifické odporúčania Rady EÚ pre implementáciu politiky zamestnanosti v SR. Z desiatich vytýčených zásad priamo s témou výskumného projektu konvenujú dve: *zásada č. 6 o podpore rodovej rovnosti a zásada č. 10 o riešení regionálnych nerovností v zamestnanosti*. V rámci zásady dodržiavania a presadzovania rodovej rovnosti je prioritou *znižovanie mzdových nerovností a odstraňovanie sektorovej a profesijnej rodovej segregácie*, osobitná pozornosť je venovaná *zosúlad'ovaniu rodinného a pracovného života*, najmä cez vytváranie služieb starostlivosti o deti a iné závislé osoby. Plánované opatrenia na prekonávanie regionálnych rozdielov v zamestnanosti sú zamerané najmä na *intenzívnejšiu aktívnu politiku trhu práce, investície do vzdelávania a prípravy na povolanie, podporu územnej mobility, riešenie bytovej výstavby a rozvoj dopravnej infraštruktúry*.

Ďalším významným politickým dokumentom na národnej úrovni je *Sektorový operačný program Ľudské zdroje*. Definuje všeobecný cieľ, operatívne ciele, priority a opatrenia v oblasti rozvoja ľudských zdrojov, ktoré budú podporované v rámci Cieľa 1 v období rokov 2004 – 2006 zo zdrojov európskych štrukturálnych fondov. Opiera sa o *Európsku stratégiu zamestnanosti* a ďalšie ťažiskové dokumenty zamerané na oblasť zamestnanosti a vzdelávania. Globálny cieľ SOP-LZ je *rast zamestnanosti založený na kvalifikovanej a flexibilnej pracovnej sile*, ktorý vychádza z analýzy súčasnej ekonomickej a sociálnej situácie, zamestnanosti, nezamestnanosti, možností a potrieb rozvoja ľudských zdrojov. Jednou z troch priorit operačného programu je *posilnenie rovnosti príležitostí*

na trhu práce a sociálnej inklúzie. Cieľom podpory rovnosti príležitostí žien a mužov, ktorá je súčasťou tejto priority, je najmä odstránenie rodovej segregácie na trhu práce a zníženie mzdových rozdielov prostredníctvom podpory zosúladzovania rodinného a pracovného života u osôb starajúcich sa o závislých členov rodiny.

Spoločné memorandum o inklúzii (SMI) bolo podpísané a prijaté s cieľom pripraviť Slovenskú republiku po vstupe do Európskej únie pre plnú participáciu na otvorenej metóde koordinácie v oblasti sociálnej inklúzie. Memorandum načrtáva principiálne výzvy vo vzťahu k boju proti chudobe a sociálnej exklúzii, prezentuje hlavné politické opatrenia, ktoré Slovenská republika prijala v súlade s dohodou o zapracovaní spoločných cieľov EÚ do národných politík a identifikuje kľúčové politické problémy pre budúce monitorovanie a prehodnotenie politických opatrení. SMI akcentuje aj *rodový rozmer chudoby a sociálnej exklúzie*. V rámci boja proti diskriminácii, zabezpečenia rovnosti príležitostí a ochrany ľudských práv sú ako potrebné deklarované nasledovné úlohy: *presadzovať gender mainstreaming v rámci tvorby legislatívy a kľúčových dokumentov vlády; odstrániť rodovú nerovnosť v odmeňovaní a v štruktúre zamestnaní; udržať a rozvíjať existujúce sociálne programy poskytujúce potrebnú podporu na starostlivosť o odkázaných ľudí (deti, starí ľudia, zdravotne postihnutí a podobne) ako aj tých, ktorí sa o nich starajú*. Prekonávať existujúce rodové rozdiely v chudobe („gender poverty gaps“) je dôležité najmä v oblasti zamestnanosti a rozdeľovania príjmov, v prístupe k zdravotným službám a poskytovaniu kvalitných služieb v oblasti reprodukčného zdravia, v prístupe k vzdelávaniu, rekvalifikácii a doškoleniu a v prístupe k sociálnym službám. Pre dosiahnutie týchto opatrení je dôležité zaviesť rod ako povinnú triediacu kategóriu do štatistických systémov a indikátorov v oblasti chudoby a exklúzie.

Relevantné strategické dokumenty na úrovni OSN

Východiskom európskych i národných stratégií a politík zameraných na podporu rodovej rovnosti sú ľudskoprávne dokumenty prijaté na úrovni OSN. Základnými, prvotnými dokumentmi, ktoré obsahujú komplexnejšiu problematiku ľudských práv, sa stali *Charta OSN* a *Všeobecná deklarácia ľudských práv* (1948) obsahovo i dikciou nadväzujúce na americkú a francúzsku listinu práv. Tieto dokumenty jasne definovali rovnoprávnosť bez rozdielu pohlavia, aj s právami, ktoré z tejto rovnoprávnosti vyplývajú (t.j. že zakotvuje základné občianske a politické práva, čiastočne aj sociálne a kultúrne). O takmer dve desaťročia neskôr OSN, znepokojená pretrvávajúcou diskrimináciou v niektorých oblastiach, prijala *Medzinárodný pakt o hospodárskych sociálnych a kultúrnych právach* (1966). Práva žien vo vzťahu k trhu práce sú v *Pakte* rozšírené v čl. 7, ktorý upravuje právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky. Tieto podmienky majú zabezpečovať najmä spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, pričom najmä ženám sú zaručené pracovné podmienky nie horšie než aké majú muži, s rovnakou odmenou za rovnakú prácu; slušný život pre ne a ich rodiny v súlade s ustanoveniami tohto *Paktu*; bezpečné a zdravotne nezávadné

pracovné podmienky; rovnakú príležitosť pre všetkých dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritéria, než dĺžka zamestnania a schopnosti.

Prelomovým dokumentom v oblasti ľudských práv žien je nesporne *Pekinská deklarácia a Pekinská akčná platforma* (1995), ktorá formuluje nový medzinárodný záväzok k vytýčeným cieľom rovnoprávneho postavenia, rozvoja a mieru pre ženy na celom svete. *Platforma* vymedzuje 12 problémových oblastí, v ktorých sú sústredené prekážky brániace zlepšeniu situácie žien a zároveň definuje strategické ciele a kroky na ich odstránenie. Z hľadiska tohto projektu je potrebné upozorniť najmä na 3 oblasti:

- *oblasť A – Ženy a chudoba* (cieľ: uznať rodovú dimenziu chudoby a fakt, že rodová rovnosť je jedným z faktorov, ktoré sú mimoriadne dôležité pre odstraňovanie chudoby, najmä vzhľadom na feminizáciu chudoby)
- *oblasť B - Vzdelávanie žien a príprava na povolanie* (cieľ: odstrániť rodovú diskrimináciu vo vzdelávacích procesoch)
- *oblasť F - Ženy a ekonomika* (cieľ: uznať dôležitosť rodovej optiky v makroekonomickej oblasti)

Regionálne prípravné zasadanie ECE o zhodnotení Pekinskej akčnej platformy k roku 2000 (Ženeva, 2000) konštatovalo za oblasť *Ženy a ekonomika* nasledovné úlohy:

- *odstránenie diskriminácie žien na pracovnom trhu* (ciele: pokračovať v rozvíjaní a aplikácii legislatívy na odstránenie diskriminácie žien pri prijímaní do práce a v pracovnom procese; odstrániť vertikálnu a horizontálnu rodovú segregáciu na trhu práce; zaviesť monitorovací a hodnotiaci systém pre oblasť rodovej rovnosti na trhu práce)
- *zvyšovanie pracovných príležitostí pre ženy* (ciele: zvýšiť zamestnanosť žien, zlepšiť prístup žien k podnikaniu; podporovať zamestnanosť žien)
- *presadzovanie rodovej rovnosti v sociálnej ochrane* (ciele: navrhnúť nový prístup k sociálnej ochrane ako reakcia na nové trendy na trhu práce, zabezpečiť primerané dôchodky pre staršie ženy)
- *posilnenie postavenia žien prostredníctvom podpory ich prístupu k zdrojom a kontrole* (ciele: monitorovať programy na odstránenie chudoby z rodového hľadiska, posilniť postavenie žien, začleniť rodovú optiku do makroekonomickej a sociálnej politiky)

Ako je zrejmé z uvedených krátkych príkladov, politika EÚ dôsledne vychádza z cieľov stanovených na medzinárodnej úrovni. Úlohy vytýčené a odsúhlasené na pôde OSN prenáša do strategických dokumentov a politickej agendy Európskeho spoločenstva. Hlbšej analýze vzťahu medzi dokumentmi EÚ a našimi národnými stratégiami bude venovaná podrobnejšia analytická pozornosť počas celého obdobia riešenia projektu. Výsledky budú následne publikované v rámci jednotlivých plánovaných výstupov z projektu.

Základné východiská výskumu

Jednou zo spoločných charakteristík trhov práce v Európe je ich rodová nevyváženosť, ktorá patrí medzi príčiny i výsledky rodovej nerovnosti. A ako dokumentujú viaceré analytické a výskumné správy, Slovensko nie je z tohto hľadiska výnimkou (pozri časť *Použité zdroje*). V SR je dôležité skúmať rodový aspekt trendov na trhu práce aj z hľadiska priestorovej diferenciácie. Regionálne rozdiely v miere a štruktúre zamestnanosti (a nezamestnanosti¹) sú dlhodobým sprievodným javom spoločenskej transformácie. V tejto súvislosti možno hovoriť o viacerých trhoch práce s vlastnými špecifikami, ponukou i dopytom. Pretrvávajúce regionálne disparity majú zásadný vplyv na mieru rodovej diferenciácie skúseností s trhom práce.

Skúmanie rodových aspektov zamestnanosti a nezamestnanosti sa však netýka len samotného trhu práce a jeho regionálnych špecifik. Rodové nerovnosti na trhu práce sú totiž aj pokračovaním a transformáciou asymetrických rodových vzťahov v rodine a spoločnosti. Každodenné definovanie, potvrdzovanie a praktizovanie rodových vzťahov v rámci rodiny sa spolupodieľa na „dostupnosti“ a „pripravenosti“ jej členov pre trh práce, teda na tvorbe potenciálnych bariér alebo motivácií presunu v smere súkromný - verejný priestor.

Nasledujúca časť sa preto zaoberá teoretickou konceptualizáciou rodových a priestorových aspektov trhu práce s dôrazom na problematiku zosúladovania pracovného a rodinného života, keďže práve tento nástroj odstraňovania rigidity trhu práce je v centre pozornosti tohto výskumného projektu. Kľúčovými pojmami sú práca a starostlivosť v ich širšom ponímaní, ktoré zahŕňa ich presah do oboch sfér spoločnosti – *privátnej* (rodina, domácnosť) i *verejnej* (platené zamestnanie, verejný život).

► Rodová deľba práce: práca a starostlivosť

Včleniť „rod“ do analýzy zamestnanosti a nezamestnanosti neznamena len „citlivo“ dekomponovať súhrnné štatistiky a sledovať dopady opatrení politiky zamestnanosti a sociálnej politiky na zamestnanosť mužov a žien. Na dosiahnutie relevantných poznatkov sú tieto kroky síce nevyhnutné, avšak nie postačujúce. Rodová analýza nie je len jednoduchým rozdelením štatistík za mužov a ženy. Kategória „rodu“ upozorňuje na sociálne a kultúrne utvárané roly a očakávania žien a mužov, na ich formovanie v konkrétnom socializačnom prostredí (na makro i mikro rovine), ktoré je zdrojom špecifických významov a vzorov. Rod so sebou nesie potrebu orientovať sa na „pozadie“, z ktorého vyrastajú existujúce asymetrie a rozdiely.

¹ Napríklad *Bulletin* Inštitútu sociálnej politiky uvádza medzi hlavnými faktormi regionálnych rozdielov v miere nezamestnanosti nízku mobilitu pracovnej sily, rigiditu miezd vyjednávaných na centrálnej úrovni a uniformné sociálne transfery. Za týmito vplyvmi možno odhaliť ešte celú škálu sociálne konštruovaných noriem, hodnôt, inštitúcií, ktoré taktiež prispievajú k udržiavaniu *statu quo*. Týka sa to predovšetkým ochoty cestovať za prácou, rodinnej štruktúry poberateľov sociálnych transferov a podobne (ISP 2/04, s.2).

Analýza priestorových a rodových kontextov trhu práce si preto vyžaduje použiť také teoretické a výskumné nástroje, ktoré by neboli úzko zamerané na trh práce, ale postihovali by širokú paletu vzťahov a podmienok týkajúcich sa sveta práce v jeho najširšom chápaní. Tradičné prístupy chápali prácu len vo vzťahu k produkcii tovarov a služieb, ktorá bola plateným zamestnaním alebo platenou činnosťou. Platená práca bola, počas relatívne dlhej doby, dominujúcim predmetom ekonomických a sociologických analýz, čo malo konzekvencie tak pre samotnú teóriu, ako i pre prax. Tematizovanie „práce mimo trhu“, mimo tržných kontraktov, stálo v úzadí aj po skúsenosti s masívnym vstupom žien na trhy práce v druhej polovici dvadsiateho storočia.

Deľba práce medzi mužmi a ženami je historicky konštruovanou skutočnosťou, ktorá odráža a formuje podobu rodového kontraktu, ktorý v spoločnosti dominuje. Deľba práce zahŕňa nielen diferencované činnosti vykonávané v diferencovaných prostrediach, ale aj distribúciu zodpovednosti, povinností a očakávaní medzi tieto prostredia. Ako bolo už veľakrát uvedené v mnohých štúdiách a analýzach, v minulosti muži dominovali verejnému priestoru zahŕňajúcemu platené zamestnanie i činnosti v súlade so zodpovednosťou za členov rodiny. Verejný priestor bol miestom reprezentácie, získavania zdrojov, aktivít zameraných na určitý cieľ. Oproti tomu privátny priestor domácnosti bol vyhradený pre ženy, pričom činnosti s ním spojené boli považované za samozrejmy (a preto neviditeľný) predpoklad pre aktivity muža. Práce súvisiace s domácnosťou predstavovali reprodukčnú činnosť, ktorej hodnota sa nevyčísľovala, keďže spadala do sféry „neekonomických /intímnych“ vzťahov. Vo výskumnom projekte *Rod, práca a priestor* sa pojem práca používa nie len na označenie činností v zmluvných kontraktach, ale odkazuje aj na „domáce“ reprodukčné činnosti a aktivity, ktoré sú takisto súčasťou ekonomiky spoločnosti. Prítom v centre záujmu nebude hodnota neplatenéj práce, ale skôr jej rozsah, charakter, aktéri a pravidlá či normy stojace za jej distribúciou v rámci domácnosti.

V rodových analýzach trhu práce s pojmom „práca“ veľmi úzko súvisí aj pojem „starostlivosť“, ktorý bol v posledných dvoch desaťročiach taktiež predmetom viacerých pokusov o dekonštrukciu. Pojem starostlivosť bol často využívaný na pokrytie celej šírky oblastí starostlivosti, hoci v skutočnosti reprezentoval len niektorý z jej segmentov. Carol Thomas uvádza sedem dimenzií starostlivosti, ktoré sú, podľa nej, spoločné všetkým konceptom. Tieto dimenzie možno odlíšiť len analyticky, v realite sú vzájomne previazané. Rôznou kombináciou ich zložiek potom vznikajú rôzne koncepty starostlivosti. Týchto sedem dimenzií je definovaných nasledujúcim spôsobom (Thomas 1993, s.651-653):

- *Sociálna identita poskytovateľa starostlivosti* viažuca sa na jeho sociálne charakteristiky, medzi ktoré patria buď nadobúdané a očakávané roly v rodine (matka, manželka, dcéra) alebo v zamestnaní (pomocnica v domácnosti, opatrovatelka, dobrovoľná pracovníčka).

- *Sociálna identita príjemcu starostlivosti* viažuca sa najčastejšie na príslušnosť k sociálnej skupine (dospelí, deti, starší ľudia). V teórii sociálnej politiky je rovnako dôležitý spôsob, akým je konštruovaný ich status závislých osôb (chronicky chorí, osoby s ťažkosťami učenia).
- *Interpersonálny vzťah medzi poskytovateľom a príjemcom starostlivosti*, ktorý je definovaný na základe povahy vzťahu (rodinná väzba a povinnosti, priateľstvo, susedstvo, služba) a jeho sily.
- *Povaha starostlivosti* odkazuje na sociálny obsah aktivít, ktorý môže mať rôznu podobu. Carol Thomas argumentuje problémami pri rozlišovaní, či je starostlivosť definovaná ako stav emocionálny (mať starosti o niekoho) alebo ako stav aktívny, ktorý zahŕňa prácu a činnosti (starat' sa o niekoho).
- *Sociálna oblasť*, v ktorej je vzťah starostlivosti lokalizovaný, umožňuje sledovať jednu z najdôležitejších charakteristík konceptov starostlivosti, ktorá sa týka del'by práce v spoločnosti medzi verejným a privátnym (domácim) priestorom. Ak niektorý z používaných konceptov uvažuje len v rámci jedného z nich, unikajú mu dôležití aktéri a vzťahy.
- *Ekonomický charakter vzťahu starostlivosti* odkazuje na diferenciu platená – neplatená práca. Táto dimenzia je síce úzko zviazaná s predchádzajúcou, ale možno ju analyticky odlíšiť, pretože práca v domácnosti nemusí byť nutne neplatená a práca mimo domácnosti nemusí byť nutne platená.
- *Inštitucionálny rámec realizovania starostlivosti* odkazuje na fyzické umiestnenie starostlivosti (domov, nemocnica a podobne).

Uvedené dimenzie sú relevantné pre skúmanie rodovej del'by práce v rodine i špecifickom sektore povolání, pre skúmanie spôsobov jej konštrukcie a udržiavania. Umožňujú vytvárať úplne odlišné koncepty starostlivosti, čo má zásadné implikácie pre selekciu výskumných okruhov i tvorbu referenčného rámca pri skúmaní trhu práce. Ako príklad možno uviesť dve definície starostlivosti – užšiu a širšiu:

Koncepty starostlivosti	
Užší koncept starostlivosti	Širší koncept starostlivosti
Sociálna identita poskytovateľa starostlivosti: <i>žena</i>	Sociálna identita poskytovateľa starostlivosti: <i>žena alebo muž</i>
Sociálna identita príjemcu starostlivosti: <i>závislá osoba</i>	Sociálna identita príjemcu starostlivosti: <i>závislá osoba</i>
Interpersonálny vzťah: <i>rodinná väzba</i>	Interpersonálny vzťah: <i>rodinná väzba, susedstvo, priateľstvo, kontrakt</i>
Povaha starostlivosti: <i>emocionálna starostlivosť</i>	Povaha starostlivosti: <i>práca a emocionálna starostlivosť</i>
Sociálna doména: <i>domácnosť</i>	Sociálna doména: <i>verejný/privátny priestor, trh/domácnosť/neformálna ekonomika</i>
Ekonomický charakter vzťahu: <i>neplatená práca</i>	Ekonomický charakter vzťahu: <i>neplatená/platená práca</i>
Inštitucionálny rámec: <i>bydlisko</i>	Inštitucionálny rámec: <i>rôzne</i>

Podľa: Carol Thomas 1993, s.651-653

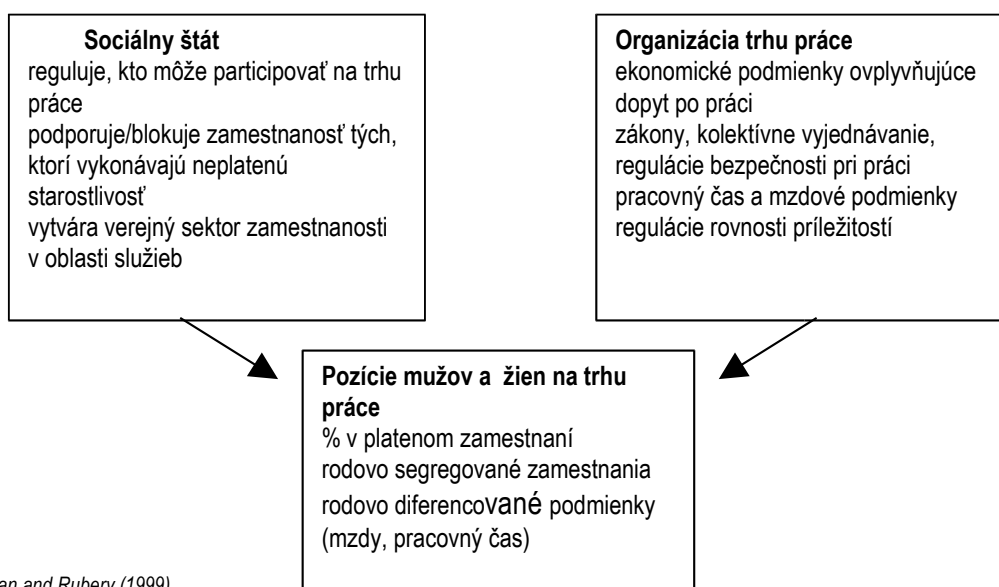
Starostlivosť môže byť definovaná a používaná na kontinuu, ktoré je vymedzené na jednej strane širokým, inkluzívnym chápaním a na strane druhej úzkym, uzavretým prístupom. Používanie konkrétneho konceptu je veľmi často implicitnou voľbou, bez potrebnej reflexie množstva významov, ktoré so sebou nesie. V rámci tohto výskumného projektu sa budú sledovať spôsoby, akými je starostlivosť tematizovaná v živote rodín i vo verejných politikách.

► Rodové súvislosti trhu práce a sociálny štát

Skúsenosti mužov a žien s trhom práce sú ovplyvňované typom sociálneho štátu. Sociálny štát vytvára svojimi politikami motivácie pre vstup na trh práce a pre zotrvanie mimo neho, určuje objem sektoru verejnej zamestnanosti, definuje kritériá pre vznik nárokov v podporných systémoch, vytvára alebo pomáha vytvárať infraštruktúru služieb a podobne.

Fagan a Rubery uvádzajú, že pozícia mužov a žien na trhu práce je formovaná dvoma druhmi inštitúcií: jednak konkrétnym typom (režimom) sociálneho štátu a jednak inštitúciami, ktoré priamo vplyvajú na organizáciu trhu práce. „V rôznych spoločnostiach nájdeme rôzne druhy týchto inštitúcií ako výsledok historických a súčasných diferencií v politických bojoch a kompromisov medzi sociálnymi aktérmi.“ (Fagan – Rubery, 1999, s.2). Tieto rozdiely v inštitúciách sú odrazom kultúrnych a ideologických rozdielov medzi spoločnosťami (definovanie povinnosti rodičov, postavenia osamelých rodičov a podobne) a spolu s nimi zohrávajú významnú úlohu pri vysvetľovaní systému rodových vzťahov. Tieto vzťahy autorky vyjadrili vzhutnenej podobe nasledujúcim spôsobom:

Sociálna organizácia systému rodových vzťahov



Podľa: Fagan and Rubery (1999)

Sociálny štát môže síce ovplyvňovať aj dopyt po práci, aktívnejšiu úlohu však zohráva pri formovaní ponukovej stránky prostredníctvom intervenčných nástrojov, ktoré sa vyznačujú rôznou mierou de-komodifikácie pracovnej sily. Koncept de-komodifikácie patrí medzi kľúčové analytické nástroje teórie sociálnej politiky. Claus Offe ho vo svojich prvých prácach použil na vysvetlenie protikladných tendencií sociálneho štátu vo vzťahu k trhu práce. Štát dlhodobo podporuje rast ponuky pracovnej sily (komodifikáciu) a jej stálu schopnosť zamestnať sa prostredníctvom poskytovania možnosti úniku z trhu práce (dočasného alebo dlhodobejšieho), čiže prostredníctvom de-komodifikačných intervencií. U Esping-Andersena sa de-komodifikácia stáva nástrojom na meranie sociálnych práv a jedným zo základov budovania typológie sociálnych štátov. De-komodifikácia je v tomto smere uvažovania definovaná ako rozsah, v akom si jednotlivci a rodiny môžu udržať normálny a sociálne akceptovateľný životný štandard bez ohľadu na ich výkon na trhu. De-komodifikačný proces sa týka podpory a udržiavania (časovo obmedzenej) nezávislosti od trhu, nárokov na služby a dávky, ktoré nie sú priamo odvodené od aktuálneho výkonu na trhu práce. De-komodifikačné intervencie však neznamenajú „narušenie charakteru práce ako tovaru“ (Esping-Andersen 1990, s.37).

Klasické typológie sociálnych štátov, ktoré sa nejakým spôsobom opierali o koncept de-komodifikácie a sociálnych práv, čelili oprávnenej feministickej kritike, že de-komodifikácia ako analytický nástroj neukazuje rodovo špecifické dopady programov sociálneho štátu. Z analýzy jeho vplyvu boli vylúčené kategórie osôb (najčastejšie ženy na materskej dovolenke, ženy v domácnosti), ktoré sa nachádzajú mimo trhu práce (a ako také nemohli byť objektom de-komodifikačných programov) a svojou neplatenou produkciou služieb a hodnôt podporujú komodifikovaný status iných členov domácnosti (mužov – otcov). Týmto spôsobom boli napríklad ignorované faktory, ktoré udržiavajú a „motivujú“ ženy ostať v domácnosti (daňový systém, rodinná politika) alebo boli ignorované iné typy ekonomickej závislosti, ktoré nesúviseli s trhom práce (závislosť od manžela, rodiny). Tradičné typológie sociálnych štátov nebrali do úvahy skutočnosť, že po druhej svetovej vojne ženy benefitovali z de-komodifikačných opatrení v oveľa menšej miere než muži, napríklad v oblasti dôchodkov (Ostner 2002). Proces de-komodifikácie môže totiž prebehnúť až úplne komodifikovaných osôb, to znamená, že použitie konceptu de-komodifikácie na meranie charakteru sociálneho štátu musí byť doplnený o také nástroje, ktoré by hodnotili možnosti a výhody /nevýhody vstupu na trh práce.

Vplyv dizajnu sociálneho štátu na rodovú rovnosť bol predmetom veľkého počtu analýz, ktoré sa objavili v posledných dvoch dekádach a ktoré prezentovali čoraz sofistikovanejšie postrehy a prístupy (Lewis 1992), (Lewis and Ostner 1991), (Orloff 1993), (Sainsbury 1996), (Hobson - Lewis - Slim 2002). So široko akceptovanou úpravou typológie Esping-Andersena prišla J. Lewis, ktorá skúmala, do akej miery sociálne štáty predpokladajú existenciu rodovej delby práce medzi mužov - žiteľov a ženy – závislé osoby, pričom pozornosť venovala predovšetkým systému sociálnych služieb (Lewis 1992). Rozlíšila tri typy sociálnych štátov podľa toho, aký model žiteľa dominuje. V krajinách so „silným“ modelom žiteľa - muža je sociálna politika (a tým aj politika

zamestnanosti) založená na predpoklade striktnej delby práce a ekonomickej závislosti ženy, čo sa prejavuje v spôsobe zdaňovania, oprávnenosti na dávky (rodina ako celok), podpore starostlivosti o deti v rodinách počas dlhotrvajúcej rodičovskej dovolenky určenej takmer výlučne pre ženy. „Slabý“ model živila – muža je založený na predpoklade čo najvyššej zamestnanosti, individuálnych oprávnení na dávky a služby, podpore zosúladenia pracovných povinností a rodinného života, rozvetvenej siete predškolských zariadení a iných sociálnych služieb. V tomto modeli je deliaca čiara medzi verejnou a súkromnou sférou pohyblivá a priepustná pre mužov i ženy. Tretí, „modifikovaný“ model živila – muža v sebe obsahuje viacero kontradikcií. Lewis uvádza príklad Francúzska, ktoré malo spoločné zdaňovanie rodiny typické pre „silný“ model, ale aj významnú podporu starostlivosti o deti. Podobne Veľká Británia kombinuje slabú verejnú podporu predškolských služieb s individuálnym prístupom v oblasti dávok a daní.

Podobne orientovanú analýzu založenú na novších údajoch predložila aj Sainsbury a ďalšie autorky. Spoločným menovateľom ich prístupov bolo ukázať a vysvetliť skutočnosť, že: „veľa žien bolo v sociálnom štáte inkorporovaných prostredníctvom nárokov, ktoré získali ako manželky“ (Sainsbury 1996, s.49). Navyše, feministické autorky argumentovali, že dva aspekty rodovej nerovnosti zakomponované v sociálnom štáte - týkajúce sa trhu práce a starostlivosti – spoločne ovplyvňujú autonómiu žien. Súčasťou analýz modelov sociálnych politík a politík zamestnanosti sa teda stali aj ženy angažované v sektore neplatennej práce a rodová delba práce medzi trhom a domácnosťou.

V tejto súvislosti sa Esping-Andersen, po kritike svojej vplyvnej práce, zameril na skúmanie vzťahu sociálnej politiky a schopnosti rodín a ich členov absorbovať sociálne riziká (Esping-Andersen 1999). Ako je u neho zvykom, pohyboval sa v rovine makroanalýz, keď rozlišoval sociálne systémy so sklonom k familizácii a de-familizácii. Systémy s vysokým stupňom de-familizácie oslabujú závislosť jednotlivca na rodine tým, že maximalizujú jeho kontrolu nad ekonomickými zdrojmi nezávisle od recipročných manželských alebo rodinných vzťahov. De-familizácia odkazuje, okrem iného, na rozsah v akom môžu byť povinnosti spojené s chodom domácnosti (ich záväznosť, naliehavosť) oslabované ponukou štátu. Tento príklon sociálnej politiky navrhoval merať prostredníctvom štyroch indikátorov: výdavky na služby pre rodiny ako percentuálny podiel zHDP, hodnota dávok a daňových úľav určených pre dieťa, rozsah starostlivosti o deti a rozsah domácej starostlivosti o starých ľuďoch. Sociálne systémy s vysokým stupňom de-familizácie zodpovedajú podľa Esping-Andersena lepšie problémom post-industriálnej spoločnosti. Za prejav de-familizácie môžeme, na prvý pohľad paradoxne, pokladať silnú podporu opatreniam na zlepšenie kombinácie pracovných a rodinných povinností.

► Zosúladienie pracovných povinností a rodinného života

Určite existuje viacero dôvodov pre podporu zosúladienia práce a rodinného života, tri z nich sú ale všeobecne akceptované: *zvýšiť zamestnanosť žien, podporiť rovnaké zdieľanie rodičovských povinností a uľahčiť situáciu jednorodičovským rodinám*. OECD vo svojej správe *Employment Outlook 2001* popritom uvádza ešte jeden dôvod: dosiahnutie rovnováhy medzi svetom práce a rodiny je dôležité pre *dlhodobé populačné trendy*, „mohlo by napomôcť zvýšeniu miery zamestnanosti i miery fertility“ Tento záver dopĺňajú nasledujúce empirické zistenia, ktoré sa týkajú členských štátov (OECD 2001, s.130):

- Miera zamestnanosti žien a matiek s malými deťmi sa za posledných desať rokov takmer vo všetkých krajinách zvýšila. S výnimkou USA a Luxemburska sa nárast miery zamestnanosti žien odohrával paralelne s poklesom miery fertility.
- Podiel menších domácností – slobodní do 60 rokov, bezdetné páry, jednorodičovské rodiny – v členských krajinách OECD za posledných pätnásť rokov vzrástol. Podiel domácností s dvoma a viac deťmi klesal.
- Starostlivosť o deti a neplatená práca sú stále distribuované medzi rodičov nerovnako, dokonca aj vtedy, ak je matka zamestnaná na plný pracovný úväzok.
- V členských krajinách existuje pozitívny vzťah medzi indikátormi politík zameraných na zlepšenie zosúladienia práce a rodiny a mierou zamestnanosti žien.

Zdá sa, že od snahy o uľahčenie kombinácie rodiny a práce sa očakávajú ďalekosiahle a početné efekty. Ako bolo naznačené v predchádzajúcom texte, pre túto oblasť existuje veľa relevantných faktorov, preto má politika zosúladienia nevyhnutne prierezový a multidimenzionálny charakter. Možnosť regulácie rodinného správania prostredníctvom priamych nástrojov verejných politík je vždy obmedzená, ich kombináciou sa však dá vytvárať prostredie ústretové voči rodine a jej postaveniu. Pre výskum vznikajú nasledovné otázky: Ako hodnotiť opatrenia verejných politík z tohto hľadiska? Ako merať efektivitu opatrení? Aké kritéria použiť?

Je možné rozlíšiť dva základné spôsoby participácie žien na trhu práce (Sirovátka 2004, s.47). Prvým je prerušovaná pracovná kariéra, počas ktorej ženy opúšťajú dočasne trh práce vsúvislosti s narodením dieťaťa a následnou starostlivosťou. Druhý model reprezentuje kontinuálna pracovná kariéra podobná kariére mužov, ktorá je prerušovaná len minimálne (v prípade menšieho počtu detí alebo ich absencie). Prerušovaná kariéra znevýhodňuje ženy na jednej strane tým, že investujú do svojej kariéry menej času, čo sa odráža v menšej

návratnosti investícií, a teda v nižšom celoživotnom príjme. Na druhej strane, časté alebo dlhotrvajúce prerušenie zamestnania vedie k strate pracovných zručností a k zastaveniu rastu kvalifikácie. Po návrate na trh práce sa práca a pracovný príjem matky môžu stať len doplnkom „hlavného“ príjmu a vítaným spestrením rodinného rozpočtu. Kontinuálna pracovná kariéra sa vyhýba týmto problémom, avšak nastoľuje iné, a to v závislosti od fázy životného cyklu rodiny. Inak bude vnímať ponuku programov (a ich vhodnosť) rodina s dvoma rodičmi na vrchole kariérneho rastu a inak mladý pár stojaci pred rozhodnutím o založení rodiny, nehovoriac o rodine s jedným rodičom.

Napriek bohatým medzinárodným skúsenostiam s politikami zosúladenia práce a rodinného života, je táto oblasť na Slovensku stále málo preskúmaná - tak v oblasti možností verejných politík, ako aj v oblasti samotného výskumu. Ukazuje sa, že ani jasné pomenovanie prekážok neľahčuje hľadanie politických odpovedí. Ako pripomína Sirovátka, v priebehu transformačného procesu neboli všetky súvislosti tejto problematiky dostatočne zreteľné. Na rozdiel od iných európskych krajín bola participácia žien na trhu práce stále vysoká a „ciele sociálnej politiky vo vzťahu k rodinám boli chápané dosť úzko – ako finančná kompenzácia priamych nákladov rodín na deti“ (Sirovátka 2004, s.54). Výskumný projekt bude preto sledovať tento aspekt opatrení a jeho efekty v jednotlivých regiónoch. Otázkou je, ako a či vôbec finančné dávky pre rodiny ovplyvňujú rozhodnutia rodičov, a či možno identifikovať regionálne špecifické vzorce tohto vzťahu.

► Rodová segregácia na trhu práce

Existuje viacero typov segregácie na trhu práce, ktoré sa týkajú „rozmiestnenia“ mužov a žien do sektorov a povolání. *Horizontálna rodová segregácia* sa prejavuje v „preferenciách“ mužov a žien pracovať v odlišných povolaniach, odvetviach, prípadne sektoroch. Pojem preferencie je v úvodzovkách, pretože tie odkazujú na kultúrnu a sociálnu podmienenosť rozhodnutí o výbere povolania. Distribúcia mužov a žien do odlišných povolání súvisí aj s charakteristikami pracovných miest v jednotlivých sektoroch, odvetviach a povolaniach (časová flexibilita, možnosť prerušenia povolania), pričom táto distribúcia môže podporovať stereotypné vnímanie niektorých zamestnaní ako typicky „ženských“ a „mužských“. Horizontálna rodová segregácia povolání ako koncentrácia mužov a žien v odlišných povolaniach je jedným (ale nie postačujúcim) zo základných faktorov, ktoré vysvetľujú mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami. Koncentrácia mužov a žien do odlišných pozícií v pracovnej hierarchii (a koncentrácia mužov do lepšie platených pracovných miest) sa nazýva *vertikálna segregácia*. Horizontálna a vertikálna segregácia majú viaceré spoločné príčiny i dôsledky, avšak pri analýzach postavenia mužov a žien na trhu práce je potrebné ich odlišovať.

Je nepomerne ľahšie získať evidenciu o rodovej segregácii povolání než hľadať pre ňu vysvetlenie. Analyzovať rodovú segregáciu znamená skúmať nielen súčasné segregované štruktúry, ale aj ich historické korene,

vývojové trajektórie v konkrétnej spoločnosti (spoločnostiach) a širšie kultúrne a ideologické súvislosti. Všeobecná empirická evidencia je však jasná: pracovné miesta, v ktorých dominujú ženy, sú často spojené s nízkym ohodnotením², menším počtom príležitostí na kariérny rast, obmedzeným prístupom k ďalšiemu vzdelávaniu a tréningom. Veľmi často ide o práce so skráteným pracovným úväzkom a iné atypické formy práce.³

Aj na Slovensku možno v období deväťdesiatych rokov a začiatkom dvadsiateho prvého storočia pozorovať trend rastúcej koncentrácie mužov a žien do určitých sektorov. Spolu s celkovým poklesom počtu zamestnaných ľudí v sektore poľnohospodárstva nastal aj pokles podielu žien zamestnaných v poľnohospodárstve, pričom naďalej tomuto sektoru dominujú muži: v roku 2001 pracovalo v poľnohospodárstve 8,2% všetkých zamestnaných mužov v porovnaní s 3,7% všetkých zamestnaných žien.⁴ V sektore služieb dominovali v 90. rokoch ženy, pričom v rokoch 1995-2001 sa podiel žien zvýšil o 5,3%, podiel mužov o 2,6%. Miera rastu zamestnanosti v službách bola v sledovanom období vyššia pre ženy než pre mužov. V priemyselnom sektore sa v sledovanom období zvýšil podiel zamestnaných mužov a klesol podiel žien, pričom významne vyšší podiel mužov v danom sektore zostal aj naďalej zachovaný. Nasledujúca tabuľka uvádza porovnanie uvedených trendov so susednými krajinami.

Tabuľka 1: Zamestnanie mužov a žien v agregovaných sektoroch v krajinách strednej Európy

Krajina	1995						2001					
	Poľnohosp.		Priemysel		Služby		Poľnohosp.		Priemysel		Služby	
	%M	%Ž	%M	%Ž	%M	%Ž	%M	%Ž	%M	%Ž	%M	%Ž
SR	11,4	6,4	33,1	26,8	41,2	64,9	8,2	3,1	34,3	24,1	43,8	70,2
ČR	6,9	4,9	36,5	28,7	42,5	64,9	5,0	2,9	36,0	26,4	43,1	63,5
Maďarsko	10,7	4,7	29,2	24,8	50,8	70,6	8,4	3,5	29,5	24,2	50,3	70,1
Poľsko	3,3	1,2	45,4	27,9	39,4	71,4	2,5	1,5	41,8	22,6	45,7	74,7

Zdroj: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005)*

Poznámka: Údaje v stĺpcoch vyjadrujú podiel mužov a žien pracujúcich v danom sektore z celkového počtu zamestnaných mužov i žien

Rast sektoru služieb bol v postkomunistických krajinách sprevádzaný zvyšovaním podielu žien zamestnaných v tomto sektore. Hoci sa tento proces javí ako zrozumiteľný a známy, jeho priebeh apríchy sa odlišovali napríklad od skúseností krajín západnej Európy, v ktorých bola expanzia služieb po druhej svetovej vojne hlavným faktorom rastúcej zamestnanosti žien. Vo väčšine postkomunistických krajín rozvoj sektora služieb v 90. rokoch nesúvisel priamo s rozsiahlym vstupom žien na trh práce, pretože už na trhu práce boli. Navyše, v krajinách západnej Európy šli rastúci význam sektoru služieb a zvyšujúca sa zamestnanosť žien v tomto sektore ruka v ruku s tvorbou pracovných miest na čiastočný úväzok, čo podporovalo segmentáciu trhu práce medzi mužské povolania na plný pracovný úväzok a povolania žien na čiastočný pracovný úväzok. Podľa M.

² European Commission (2004): *The social situation in the European Union 2003*, s.159.

³ V roku 2003 pracovalo v EÚ-25 33% zamestnaných žien na čiastočný pracovný úväzok, v porovnaní s 6 % mužov. Krajiny strednej Európy (ČR, Maďarsko, Slovensko) sa však vyznačujú veľmi nízkym podielom takéhoto typu pracovných miest v porovnaní s inými krajinami EÚ (menej než 5%).

⁴ Údaje o rodovej segregácii v tejto časti textu sú z publikácie *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): Working conditions and gender in an enlarged Europe*.

Kreimer, vysoká miera rodovej segregácie v krajinách západnej Európy môže pozitívne korelovať s tým, že časť činností, ktoré pôvodne patrili medzi domáce práce, je v súčasnosti realizovaných prostredníctvom „vonkajšieho“ sektora služieb s dominanciou ženskej zamestnanosti. Autorka preto nevidí problém v existencii samotnej horizontálnej segregácie, ale v jej koexistencii s vertikálnou segregáciou. Vzťah horizontálnej a vertikálnej segregácie nadobúda v rôznych krajinách rôzne formy, avšak „do určitej miery je horizontálna segregácia vždy nasledovaná hierarchickou diferenciaciou“ (Kreimer 2004, s.226).

Margita Barošová dospela vo svojich analýzach k záveru, že „mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami sú menšie tam, kde ženy pracujú v „mužskom“ a horšie platenom sektore, a väčšie tam, kde ženy pracujú v „ženskom sektore“, kde výška priemernej mzdy je vyššia ako v predchádzajúcich dvoch sektoroch“ (Barošová 2003, s.28). Je potrebné upozorniť, že autorka hovorí o sektoroch (nie povolaniach), takže označenie „ženský“ sektor prináleží - ako vidno aj z predchádzajúcich údajov – sektoru služieb. Barošová upozorňuje na to, že táto skutočnosť nemá jednoduché, lineárne vysvetlenie, ale že je potrebné brať do úvahy kombináciu viacerých faktorov, medzi ktoré zaraďuje nerovnaké odmeňovanie mužov a žien za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, existenciu vnútornej horizontálnej segregácie sektorov a vertikálnej rodovej segregácie.

Tabuľka 2: Sektorová koncentrácia a priemerné mzdy podľa sektorov v roku 2001

Sektor	Koncentrácia do jednotlivých sektorov (%)		Priemerná mzda (v SK)			Podiel priemernej mzdy žien na priemernej mzde mužov (%)
	Muži	Ženy	Spolu	Muži	Ženy	
Primárny	30,0	70	10 412	10 795	8 332	86,4
Sekundárny	31,2	68,8	15 124	15 573	12 532	80,5
Terciárny	57,4	42,6	15 742	18 867	12 869	68,2
Spolu	45,6	54,4	13 918	15 744	11 479	72,9

Zdroj: Barošová, M. 2003, s.28

Údaje o koncentrácii mužov a žien do jednotlivých sektorov poskytujú ilustratívny obraz o rodovej segregácii, ale ich agregovaný charakter vyžaduje doplnenie o ďalšie informácie týkajúce sa odvetví a povolání. Spomínaná autorka vypočítala indexy rodovej segregácie⁵ pre skupinu deviatich povolání, na ktorých ukázala (viď Tab.3), že medzi „mužské“ skupiny povolání charakteristické vysokou rodovou segregáciou patria remeselníci a kvalifikovaní robotníci, pracovníci obsluhy strojov a zariadení, zákonodarcovia a vedúci a riadiaci zamestnanci. K „ženským“ povolaniam patria podľa kalkulácií M.Barošovej úradníci, prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode.

⁵ Index rodovej segregácie je definovaný ako priemerný percentuálny podiel pracujúcich žien v danom povolaní z celkového počtu pracujúcich žien/priemerný percentuálny podiel pracujúcich mužov v danom povolaní z celkového počtu pracujúcich mužov. Ak rodová segregácia neexistuje, index nadobúda hodnotu 1, ak v danom povolaní prevažujú muži, hodnoty indexu sú nižšie než 1. Ak v danom povolaní majú prevahu ženy, hodnota indexu je vyššia než 1. (Barošová 2003, s.28-29)

Tabuľka 4: Indexy rodovej segregácie pre skupiny povolani

Skupina povolani	Index rodovej segregácie
Zákonodarcovia, vedúci, riadiaci zamestnanci	0,54
Vedeckí, odborní duševní zamestnanci	2,03
Technickí, zdravotníci, pedagogickí zamestnanci a príslušné odbory	1,79
Nižší administratívny zamestnanci	2,9
Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode	2,61
Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve a príbuzných odboroch	1,03
Remeseľníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch	0,23
Obsluha strojov a zariadení	0,37
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	1,14

Zdroj: Barošová M. 2003, s.29

Uvedené údaje, napriek svojej selektívnosti a neúplnosti, potvrdzujú, že na Slovenskom trhu práce existuje rodová segregácia povolani, premietajúca sa i do rodovej segregácie medzi sektormi. Popri využití tvrdých štatistických dát o koncentrácii mužov a žien do určitých povolaniach a do určitých pozícií v pracovnej hierarchii by mala analýza rodovej segregácie zahŕňať aj skúmanie faktorov ovplyvňujúcich ponuku pracovnej sily a dopyt po nej. V súvislosti s ponukou pracovnej sily je potrebné sa zamerať na tie skutočnosti, ktoré súvisia s „preferenciami“ určitých typov zamestnani. Jedná sa predovšetkým o preferované charakteristiky zamestnania (napr. flexibilita, možnosť prerušenia zamestnania, a pod.), predpoklady a kvalifikáciu pre získanie pracovného miesta, distribúciu zodpovednosti za blahobyt členov rodiny, pripravenosť a ochota prenechať zodpovednosť za starostlivosť o závislých členov rodiny na iné osoby alebo inštitúcie, schopnosť rodiny saturovať niektoré potreby mimo rodinných zdrojov – využívaním verejných služieb alebo ich nákupom na trhu. Skúmanie dopytovej stránky trhu práce by sa malo zamerať na zamestnávateľov: na ich preferencie ohľadom zamestnancov, poskytované príležitosti a podmienky pre kariéru, ale aj na identifikáciu možných skrytých – neviditeľných očakávaní, ktoré sú spájané s určitými typickými pracovnými miestami.

► Priestorové súvislosti rodových aspektov trhu práce

Viackrát sa už spomenula potreba zachytiť regionálne/lokálne špecifiká trhov práce, ich rodový kontext. Ohraničený priestor menšieho rozsahu umožňuje uchopiť výskumný problém v jeho totalite, opísať a vysvetliť súvislosti, ktorých počet je v porovnaní s vyššími úrovňami nevyhnutne menší a obmedzený. Banálne známym faktom sú veľké regionálne rozdiely, ktoré sa pretavujú do odlišnosti životných podmienok a šanci. Marginalizované územia sú priestorom, v ktorom sa spájajú znevýhodňujúce geografické, urbanistické a sociálne charakteristiky. Komponenty, ktoré vytvárajú sociálnu marginalitu území, majú rôznu váhu, dominantné postavenie niektorého z nich môže byť určujúce pre profil lokality/územia. Rozdiely medzi rozvojovými potenciálmi jednotlivých území na Slovensku sa nedajú vyčerpávajúco vysvetliť len aktuálnou konšteláciou výhod a nevýhod. Falťan, Gajdoš a Pašiak uvádzajú, že „na Slovensku sú územia, ktorú sú dedične zaťažené, čiže sú nositeľmi „historickej marginality““ (Falťan, Gajdoš, Pašiak 1995, s.35).

Podľa autorov ide predovšetkým o územia, ktorých sa industrializačné procesy dotkli len okrajovo. K priestorovej diferenciacii totiž najviac prispeli dva procesy – industrializáciu a urbanizáciu. Tam, kde tieto procesy chýbali alebo sa omeškávali, dochádzalo k marginalizácii celých území. V polovici deväťdesiatych rokov spomínaní autori konštatovali, že „na Slovensku vôbec, a v marginalizovaných územiach zvlášť, prebiehajú ešte procesy prvej modernizácie, ktorá dobieha zameškané predchádzajúce obdobie“ (Falťan, Gajdoš, Pašiak 1995, s.29). Toto zistenie je dôležité pri skúmaní konkrétnych lokalít, kde jednou z dôležitých premenných môže byť aj dĺžka zotrvávania lokality v marginalizovanej pozícii.

V centre pozornosti tohto výskumného projektu však nie sú faktory vplývajúce na regionálne disparity, ale regionálne /územne podmienené špecifiká trhov práce vo vzťahu k rodovej delbe práce v jej najširšom význame. Na jednej strane nás budú zaujímať agregované údaje: demografická situácia, štruktúra zamestnanosti a nezamestnanosti, počet a charakter vytváraných pracovných miest, počet poberateľov rodičovského príspevku, infraštruktúra služieb pre rodiny, ich využívanie. Na strane druhej sa budeme snažiť získať poznatky o tom, kto sú tí ľudia, ktorí vstupujú alebo sú pripravení vstúpiť na trh práce: aký vplyv majú na ich správanie programy verejných politík, s akou sociálnou konštrukciou rodičovstva a rodiny „narábajú“, aký typ rodových vzťahov je predpokladom pre ich uplatnenie na trhu práce. Takéto skúmanie si vyžaduje nejaký priestorovo ohraničený kontext, ktorý však nebude chápaný ako uzavretý, pretože pre ciele výskumného projektu má veľký význam miera ekonomickej migrácie, motivácie a bariéry, ktoré s ňou súvisia.

Použité zdroje:

Prieskum potrieb mladých rodín 2004

Rubery, 2004. Ženeva

Rodové štatistiky,

Štúdia ex-ante k téme č.8 iniciatívy Equal

Štatistické ročenky,

Správy o sociálnej situácii v SR,

Stiegler, B.: *Ako uplatňovať rodové hľadisko*. Aspekt a Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava 2002.2002:5

Výberové zisťovania pracovných síl,..

Publikácie geografického oddelenia University of Southern Maine

Joanna Kerr: International trends in gender equality work. Association for Women's Rights in Development, november 2001

Katarina Katz: Gender and Work in Transition – the Emerging Russian Labour Market. Príspevok na Tretej výročnej konferencii BEEGS „Masculinity, Femininity, and the Construction of Gender in the New Eastern Europe, 4.-5.október 2002 (Katarina.Katz@economics.gu.se)

Barošová, M (2003): *Rodová segregácia povolání – situácia na Slovensku*. In: Práca a sociálna politika 11-12/2003

Esping-Andersen, G (1990): *Three Worlds of Welfare Capitalism*. Polity Press, Cambridge.

Esping-Andersen, G.(1999): *Social Foundations of Post-industrial Economies*. Oxford University Press.

European Commission (2004): *The social situation in the European Union 2003*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005): *Working conditions and gender in an enlarged Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Fagan, C., Rubery, J. (1999): *Gender and labour markets in the EU*. Paper presented at COST workshop - Gender, labour markets and citizenship, 19-20 March 1999, Vienna, Austria.

Falčan, L., Gajdoš, P., Pašiak, J. (1995): *Sociálna marginalita území Slovenska*. SPACE.

Inštitút sociálnej politiky (2004): *Regionálne rozdiely – ich rozsah a možné riešenie*. Bulletin ISP č.2/04. MPSVR SR.

Knijn, T., Ostner, I. (2002): *Commodification and de-commodification*. In: B.Hobson, J.Lewis and B.Sinn: *Contested concepts in gender and social policies*. Edgar Elgar.

Kreimer, M. (2004): *Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour*. In: *European Journal of Women's Studies*, Vol. 11 (2): 223-246

Lewis, J., Ostner, I. (1991). *Gender and the Evolution of European Social Policies*. ZES Arbeitspaper (Universität Bremen) Nr.4.

OECD (2001): *Employment Outlook*.

Sirovátka, T. (2003): *Rodinné chování a rodinná politika v české republice*. In: I.Možný (ed.): *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister and Principal.

Sainsbury, D.(1996): *Gender, equality and welfare states*. Cambridge University Press.

Thomas, C. (1993): *De-constructing concepts of care*. In: *Sociology* Vol. 27 (4): 649-669. .