

Ľubica Kobová

| Čo má rodová rovnosť spoločné s feminizmom?

Rodové diskurzy rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a zosúladzovanie pracovného a rodinného života

31. mája 2007 usporiadal Štatistický úrad SR tlačovú konferenciu a zverejnil správu *Vývoj štruktúry a diferenciacie miezd v rokoch 1997 – 2006*, ktorá obsahovala informácie o štruktúre miezd, štatistických charakteristikách miezd, a ďalej sa venovala mzdám podľa kritérií pohlavia, vzdelania, zamestnaní, krajov a odvetví. Nebolo samozrejmosťou očakávať, že sa nosnou témou mediálnych správ vychádzajúcich z uvedenej tlačovej konferencie stane práve problematika mzdovej nerovnosti medzi mužmi a ženami. Tému rozdielu miezd žien a mužov aj v komentároch reflektovali viaceré denníky a širšie chápaná problematika rovnosti žien a mužov na trhu práce sa v nasledujúcich mesiacoch načas rozvíjala ďalej. Príležitosti poskytovali viaceré podujatia, vydania projektových správ a oznámenia rôznych inštitúcií. 10. mája 2007 na medzinárodnej konferencii výskumníčky Inštitútu pre verejné otázky prezentovali správu z projektu financovaného v rámci Iniciatívy Spoločenstva EQUAL *Tu a teraz: sondy do života žien 45+* (Andruchová a ě., 2007). 28. mája 2007 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vyhlásilo víťazov súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“, pri tejto príležitosti usporiadalo konferenciu „Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti“. 18. júla 2007 prezentoval komisár pre zamestnanosť, sociálne veci a rovnosť príležitostí Vladimír Špidla oznámenie Európskej komisie *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov*, v ktorom o. i. sumarizoval aj platové rozdiely medzi ženami a mužmi, analyzoval ich príčiny a predstavil postupy na ich odstránenie na úrovni EÚ.

V tomto texte chcem aspoň čiastočne preskúmať spôsoby prislustvenia si vybraných udalostí a tém médiami v uvedenom ča-

sovom období. Vychádzam z predbežného zistenia, že rodový diskurz, špecificky zameraný na rovnosť žien a mužov na trhu práce, sa v médiách vydávaných v slovenskom jazyku formuje v dvoch základných diskurzívnych prúdoch. Diskurzívne prúdy pritom chápem ako „tematicky jednotné diskurzívne procesy“ so synchronnou a diachrónnou dimenziou, na ktorých je možné vykonať „synchronný rez“ identifikujúci to, „čo bolo ‚povedané‘ a/alebo čo je, bolo a bude ‚povedateľné‘ v istej konkrétnej minulosti, prítomnosti alebo budúcnosti, inými slovami, v príslušnej ‚prítomnosti‘ v celom rozsahu“ (Jäger, 2005, s. 47). Diskurzívnymi prúdmi sú téma nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov na jednej strane a téma zosúlaďovania pracovného a rodinného života na druhej strane.

Dalo by sa predpokladať, že tematizovanie problematiky trhu práce a ekonómie vo všeobecnosti spolu s explicitným uvažovaním o ženách a mužoch (teda nie o rodovo neutrálnych „obyvateľoch“ štátu) by mohlo byť tým kritickým momentom, v ktorom sa ženská verejná agenda takpovediac začne brať vážne. Na rozdiel napr. od problémov násillia páchaného na ženách, ktoré na verejnosti otvorila nepočetná a rezistentná feministická verejnosť najmä počas kampaní Piata žena, alebo na rozdiel od problémov reprodukčných a sexuálnych práv, ktoré konzistentne využívajú stranické elity na budovanie svojej politickej autority¹ – a ktorých legitimita bola v prvom prípade spochybňovaná, v druhom sa stala zase akoby samozrejým indikátorom zrelosti politických vodcov pre výkon úradu –, je problematika trhu práce a ekonomiky „konečne“ vážnou, alebo z pohľadu médií „tvrdou“ témou². Je súčasťou každodennej politickej práce, toho, čomu komentátorky a komentátori politického života hovoria „politický chliebček“. Tvrdím však, že ani samotná prezentnosť problematiky rozdielného postavenia žien a mužov na trhu práce – či už v téme platových rozdielov alebo v téme zosúlaďovania práce a rodiny –, a ani kooptovaný feministický slovník negarantujú takú transformatívnu politiku, ktorá by viedla k rodovej rovnosti.

Kritická analýza diskurzu

K skúmaniu problematiky rovnosti príležitostí žien a mužov na trhu práce, konkrétne rovnosti v odmeňovaní, pristupujem pomocou nástrojov kritickej analýzy diskurzu.

Kritickú analýzu diskurzu spolu s Meyerom nechápem „ako jednu metódu, ale skôr ako prístup“ (Meyer, 2001, s. 14). Napokon ani v samotnom poli kritickej analýzy diskurzu nepanuje absolútna zhoda v používanej terminológii a teoretických konceptoch.³ Postup kritickej analýzy diskurzu aj výsledky tohto typu skúmania a ich interpretácia závisia od toho, ako výskumníčky a výskumníci chápú pojem diskurz. V bežnom chápaní sa diskurz často viaže na konkrétnu dišputu, kritickú výmenu názorov, alebo sa potom stáva takým určujúcim a rovnako ťažko popíateľným, akým je napr. „neviditeľná ruka“, ktorá má vysvetľovať fungovanie trhu. V tomto druhom prípade sa diskurz prezentuje ako onnipotentný princíp štruktúrujúci podmienky hovorenia. Na tomto mieste vedome obchádzam uvedené bežné chápanie tohto pojmu aj bohatú teoretickú diskusiu a spolu s Faircloughom vychádzam z presvedčenia, že jazyk je druhom sociálnej praxe. Znamená to, že udeľovanie významov nie je činnosťou jednotlivca, ktorého používanie jazyka je legitimizované jeho (individuálnym) vedomím, a zároveň nie je ani čírym „odrazom situačných premenných“ (Fairclough, 2003, s. 63). Diskurz je konaním, ktorým ľudia z významujú svet, a tak sa stáva druhom reprezentácie štruktúrovaného sociálneho sveta. Zároveň je utváraný sociálnou praxou a sociálnou štruktúrou, teda nie je „len“ reprezentáciou sociálneho sveta, a spätne túto prax a štruktúru ovplyvňuje. (Tamže, s. 63 – 64.)

Pre môj krátky pohľad na tvorbu a reprodukciu rodového diskurzu limitovaného témou rovnosti žien a mužov na trhu práce je dôležité zdôrazniť, že diskurz je druhom politickej a ideologickej praxe. Ak socialistická feministka Nancy Fraser tvrdí, že „zápasíme o prostriedky komunikácie a interpretácie“ (Fraser, 1995, s. 44), má na mysli o. i. aj to, že podstatná časť politického zápasu sa odohráva na definičnej rovine nastoľovania politických agend a ich ďalšieho interpretovania a používania. Tento zápas je rovnako prácou expertov a expertiek v úzko vymedzených epistemických komunitách⁴, ako aj vecou výmeny medzi rôznymi typmi väčšinových alebo menšinových verejností⁵.

Pre účel praktickej analýzy i objasnenie teoretických prístupov kritickej analýzy diskurzu Fairclough v rámci svojho trojdimenzionálneho modelu zrozumiteľne definuje diskurz ako text, diskurzívnu prax a sociálnu prax. Diskurz je stabilizovaný v texte (bližšie pozri Fairclough, 2003, s. 73 – 78), resp. diskurzívnom fragmente (Jäger, 2005, s. 47), ktorý je zvyčajne aj jednotkou konkrétnej analýzy. Diskurzívna prax zahŕňa procesy produkcie, distribúcie a spotreby textov, a to nielen v zmysle ich „technického“ zabezpečenia. Analýza diskurzívnej praxe musí podľa Fairclougha na mikroúrovni odhaľovať napr. to, ako sociálni aktéri texty produkujú a interpretujú, makroanalýza by zase mala poukázať na zdroje, z ktorých títo aktéri čerpajú (Fairclough, 2003, s. 85). Diskurz ako sociálnu prax určuje predovšetkým jej mocenský aspekt. Diskurzy ako ideológia interpretujú a konštruujú skutočnosť, t.j. sú „ideologicky investované potiaľ, pokiaľ zahŕňajú významy prispievajúce k udržiavaniu a reštruktúrovaniu mocenských vzťahov“ (tamže, s. 91). Diskurz sa môže podieľať na budovaní aj narúšaní hegemonie, resp. nestabilných spojení usilujúcich o súčasnú mocenskú nadvládu nad rôznymi zložkami spoločnosti – kultúrnou, ekonomickou, politickou. Viaceré teoretičky a teoretici uprednostňujú pred monolitickým pojmom ideológie v althusserovskej interpretácii⁶ (pozitívnym protikladom ktorého by mala byť neutrálna veda) premýšľanie v gramsciovských rámcoch hegemonie. Skupiny či dominantné triedy uskutočňujú moc prostredníctvom sociálnych väzieb v politickej aj občianskej spoločnosti: „Moc sa realizuje nielen prostredníctvom donucovacích mechanizmov, ale i prostredníctvom mechanizmov získavania súhlasu ovládaných. Hegemonia je tak vždy umožnená koordináciou násilia a konsenzu. S trochou dovoleného zjednodušovania možno povedať, že práve v štruktúrach občianskej spoločnosti sa organizujú základné vrstvy konsenzu a konsenzus fungujúci na rovine politických štruktúr je sekundárny, odvodený od konsenzu na rovine občianskej politiky.“ (Novosad, 1988, s. 12.) Na to, aby sa konkrétna podoba sociálnej praxe stala dominantnou naprieč viacerými zložkami spoločnosti, aby eliminovala iné možnosti usporiadania sociálnej praxe, musí aktívne podporovať tvorbu väzieb medzi týmito jednotlivými zložkami. Zápas o hegemoniu sa deje na úrovni artikulovania vznikajúcich diskurzov, ich preartikulovania, nahrádzania jedného druhým.

V nasledujúcej analýze poukážem na nastupujúce chápanie

a usporiadanie vzťahov medzi rodmi tak, ako sa artikuluje spolu s procesmi transformácie štátu, ekonomiky, občianskej spoločnosti a súkromnej sféry v konkrétnom a časovo obmedzenom výseku diskurzívnych prúdov o rovnosti v odmeňovaní a zosúlaďovaní pracovného a rodinného života v roku 2007 na Slovensku.

Rodový diskurz v médiách

Použitá dáta pochádzajú z priebežne dopĺňaného monitoringu médií. Ako pripomína Meyer (2001), kritická analýza diskurzu nepozná typickú metódu zberu dát a vďaka cirkularite procesu interpretácie dát, v ktorom sa podobá napr. zakotvanej teórii (grounded theory) Glasera a Straussa alebo známemu hermeneutickému kruhu, nie je ani zber dát jasne odlišiteľný od analytickej fázy výskumnej práce. Pri zbere dát – mediálnych textov – pre uvedenú analýzu som vychádzala zo širšieho zámeru tímovej práce, ktorej doterajšie výsledky nachádzajú čitateľky a čitatelia v tejto publikácii. Ide o štúdium premien rodového diskurzu v spoločnosti na Slovensku, v tejto publikácii konkrétne o problematiku rovnosti, resp. nerovnosti odmeňovania žien a mužov. Celkom určite možno konštatovať, že rodový diskurz na Slovensku existuje, jeho intenzita sa mení a od nej sa odvíja napr. aj početnosť článkov, ktorými ho formujú médiá. Primárne ma teda nezaujíma ocenenie alebo kritika samotnej prítomnosti témy v médiách, predpokladám, že rodový diskurz sa dlhodobo nastoľuje a mení. (Oceňovať samotnú prítomnosť témy by predpokladalo zjednodušene uvažovať o tom, že ženská a rodová agenda sa vo verejnosti nenastoľuje, a preto je jej tematizovanie pozitívnym znakom.) Na tomto mieste preto nepovažujem za potrebné skúmať texty „spôsobom, ktorý by reliabilne vypovedal o veľkej vzorke“ (Silverman, 2005) a na ktorý by mohla slúžiť napr. obsahová analýza, hoci jej využitie by pri dlhodobom sledovaní rozvíjania rodového diskurzu určite prinieslo mnoho zaujímavých zistení. Sústredila som sa na texty publikované v období vymedzenom prezentáciou dvoch dokumentov – správy Štatistického úradu SR (31. máj 2007) a oznámenia Európskej komisie (17. júl 2007). (Podrobnejší opis ďalších relevantných udalostí je v úvode tohto textu.) Využila som pritom monitoring médií, rea-

lizovaný v rámci tohto projektu Zuzanou Kostovčíkovou (2007), ktorý zahŕňal viaceré denníky, týždenníky, dvojtýždenníky, mesačníky, a to najmä mienkotvorné, spoločensko-politické médiá, pričom prihliadal aj na možný prienik témy do tzv. ženských časopisov⁷.

Analýzu som zúžila na vymedzený výsek mediálneho pokrytia témy nerovnosti v odmeňovaní, konkrétne na to, ako ju po zverejnení správy Štatistického úradu SR 31. mája 2007 utvárala séria šiestich článkov v denníku *SME*. (Dôvody tohto výberu komentujem nižšie.)

Ako je zrejmé z predchádzajúceho opisu zvýznamnenia témy, opisovaná oblasť problematiky rodovej rovnosti je široká, a preto treba pre účely analýzy určiť, čo konkrétne je skúmaným problémom. Postupujem tu podľa rámcovej osnovy kritickej analýzy diskurzu, ktorú predstavujú Chouliaraki a Fairclough pre skúmanie diskurzov neskorej moderny (Chouliaraki - Fairclough, 1999, s. 60). Vymedzenie problému bližšie charakterizujú ako „k diskurzu vztiahnutý problém v istej časti sociálneho života. Problémy môžu vyvstávať v činnostiach sociálnej praxe – takpovediac v sociálnej praxi ako takej –, alebo môžu vyvstávať v reflexívnej konštrukcii sociálnej praxe. Prvý druh problémov zahŕňa konceptuálne, interpersonálne a/alebo textové funkcie diskurzu, kým v druhom prípade ide o konceptuálne problémy, problémy reprezentácie a mylného poznávania.“ (Tamže, s. 60.) Kým problémy prvého druhu vyplývajú z potrieb, ktoré nie sú napĺňané, problémy druhého druhu akoby prehodnocovali relevanciu týchto potrieb a od nich sa odvíjajúceho formulovania v diskurzívnej praxi. Konkrétnym problémom sa stala nerovnosť v odmeňovaní žien a mužov, o ktorej informoval ŠÚ SR 31. mája 2007. Podľa môjho názoru tento problém existuje tak v činnostiach sociálnej praxe, ako aj v jej reflexívnej konštrukcii. Mediálne texty, ktoré sa odvíjali najskôr od tlačovej konferencie ŠÚ SR a ďalej na seba nadväzovali, vyjednávali hranicu medzi existenciou problému nerovnosti v odmeňovaní žien a mužov (pričom táto existencia mala byť v sociálnej realite akoby zjavná a jasne preukazná) a konceptuálnym (v tomto prípade štatistickým, teoretickým, a napokon aj politickým) utváraním problému na strane druhej.

Problém môžeme zachytiť pomocou dvoch formulácií:

Prehľbuje sa mzdová nerovnosť medzi rodmi.

To, že sa mzdová nerovnosť medzi rodmi prehľbuje, vyžaduje

komplexné zhodnotenie a posúdenie opodstatnenosti takéhoto formulovania problému.

Chouliaraki a Fairclough (1999) za podstatnú časť kritickej analýzy diskurzu považujú práve pochopenie toho, aké prekážky existujú v riešení formulovaného problému. Na ich zistenie slúži podrobnejšia trojúrovňová analýza.

Podľa nej je dvojaký problém prehlbovania mzdovej nerovnosti medzi rodmi a jeho reflexívnej konštrukcie najskôr potrebné zasadiť do „celkového rámca sociálnej praxe, do ktorej je umiestnený skúmaný diskurz“ (Chouliaraki – Fairclough, 1999, s. 61). Podľa môjho názoru v skúmanom prípade tvoria kritický priesečník podmienok umožňujúcich objavenie sa danej témy najmä také spoločenské procesy, ktorých dôsledkom sú v dlhodobej perspektíve prehlbujúce sa nerovnosti medzi obyvateľmi SR, ďalej stav zapojenia mužov aj žien do trhu práce v SR, a tiež existujúci súbor verejných politík, ktoré možno považovať za rodovú agendu a ktoré sú vo verejnej sfére či v jej konkrétnych zložkách v SR reflektované. Účelom takejto všeobecnejšej „analýzy konjunktúry“ (tamže, s. 61) problému je jeho prvotná kontextualizácia.

Podrobnejší opis diverzifikovaného kontextu – „analýza konkrétnej praxe alebo praktík“ (tamže, s. 61) – tvorí tematický interpretačný rámec zvolených textov diskurzívnej analýzy, no výlučne z nich nevyplýva. Identifikuje predovšetkým štruktúrne usporiadanie sociálnych vzťahov, ktoré má za následok konkrétne artikulácie v jednotlivých diskurzoch, alebo – ako je to v prípade súbežnej koexistencie diskurzu o rovnosti v odmeňovaní a diskurzu o zosúladení práce a rodiny – v diskurzívnych prúdoch. Hoci je nastolený problém vymedzený hranicami štátu SR, prax, ktorá ho spoluvytvára, je transnacionálna a globálna.

Čo teda charakterizuje sociálnu prax, ktorá spolupodmieňuje konkrétne spôsoby nastoľovania témy nerovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a ženami a aj zosúladovania rodinného a pracovného života v roku 2007 na Slovensku? Čo prispieva k tomu, že sa hlavnou témou novinových správ stane práve rozdiel miezd podľa rodového, a nie napr. podľa regionálneho rozdelenia? Prečo je za ideálne riešenie zosúladenia pracovného a rodinného života – súdiac podľa publicity – považovaná práca z domu, teleworking, a nie napr. univerzálne skrátenie pracovného týždňa, reštriktívne obmedzenie súbehu viacerých pracovných úväzkov a práce nadčas?

Generálny riaditeľ, sociologička, analytik, ekonóm a ich expertíza

Problém rovnosti v odmeňovaní nebol v médiách nastolený súd-
nym podaním, zverejnením prípadu napr. z odborovej organizá-
cie, teda subjektom, ktorý by bol nerovnosťou v odmeňovaní za-
siahnutý. Problematiku nastolila správa Štatistického úradu SR,
ktorá prezentovala dáta zo štandardného zisťovania a ktorú na
tlačovej konferencii uviedli predstavitelia ŠÚ SR. Ich legitimita
sa buduje buď prostredníctvom konkrétnej zodpovednej pracov-
nej pozície („podľa generálneho riaditeľa sekcie demografie a so-
ciálnej štatistiky Milana Olexu“, /Kahanec, 2007/) alebo profesio-
nálnou afiliáciou k inštitúcii vôbec („Ivan Chrappa z odboru šta-
tistiky práce a miezd Štatistického úradu“, /tamže/).

Rola zástupcov ŠÚ SR je však v porovnaní s tou, ktorú mali
v agentúrnej správe uverejnenej bezprostredne po tlačovej konfe-
rencii (SITA, 2007), iná. Kým v troch zo štyroch odsekov tlačovej
správy je aktérkou alebo aktérom predstaviteľka, predstaviteľ ŠÚ
SR a konštatujúcim tvrdeniam radeným za seba poskytuje posil-
ňujúcu legitimitu svojou väzbou ku konkrétnemu emitovi
správy, v článku (Kahanec, 2007) sa už zistenia ŠÚ SR konštatujú
bez odkazu na konkrétneho experta štátnej inštitúcie – ŠÚ SR.

V úvodnom odseku je autorom zistení samotná inštitúcia
(„v roku 1997 totiž podľa Štatistického úradu“, /Kahanec, 2007/).
Predstaviteľom ŠÚ SR sú ako autorom výpovedí priradené tvrde-
nia týkajúce sa predovšetkým výnimočných zistení („Najrýchlej-
ší rast miezd bol podľa generálneho riaditeľa sekcie demografie
a sociálnej štatistiky Milana Olexu“, /tamže/). Úlohou profesio-
ňov zo štátnej inštitúcie je potom vysvetlenie zistení: „Znamená
to, že (...),“ povedal Olexa.“ a ich hodnotenie „Ivan Chrappa z od-
boru štatistiky práce a miezd Štatistického úradu si nemyslí (...“
(tamže).

Pôvodcovia správy – zástupcovia ŠÚ SR – však nie sú jedinými
expertmi, ktorých článok cituje alebo na nich odkazuje. Ku kre-
dibilite správy majú nepochybne prispieť aj odborníčka – vedky-
ňa a analytik zo súkromného sektoru. Takto je v správe zabez-
pečené široké spektrum odborných stanovísk, ktoré disponuje
istým expertným vedením.

Napriek tomu, že zistenia správy ŠÚ ani jeden z expertov nija-

ko nespochybňuje, spôsoby prezentácie ich expertného vedenia sa významne rôznia a sprostredkujú rôzne spôsoby rámcovania problematiky: Po úvodných konštatovaniach a porovnaníach miezd mužov a žien expertka približuje problematiku bez referencie napr. na konkrétne dáta, vysvetľuje logiku sociálnych vzťahov a ako jediná spomedzi plejády expertov referuje na konkrétne rody – ženy aj mužov. Zuzana Kusá je v texte označená prostredníctvom svojej príslušnosti k profesii, je „sociologička“. V texte nie je naznačená žiadna jej príslušnosť k inštitúcii, kde by svoju profesiu vykonávala. Jej prehovory sú uvedené slovesami „hovorí“, „povedala“.

Článok ďalej odkazuje na bližšie neurčených analytikov a o niekoľko riadkov nižšie nepriamou rečou cituje ďalšieho experta – „analytika“. „Analytik Slovenskej sporiteľne Juraj Kotian“ (Kahanec, 2007) je identifikovaný prostredníctvom inštitúcie, v ktorej pôsobí. Je odôvodnené predpokladať, že jeho názor je zovšeobecnený v spojení „analytici (...) považujú“ v úvode odseku, v ktorom je parafrázované aj jeho vysvetlenie („vysvetľuje“) – článok totiž inak nenaznačuje, že by sa na prezentovanom vysvetlení zhodli viacerí analytici.

Citovaný článok možno žánrovo definovať ako novinovú správu, ktorej cieľom je prostredníctvom naratívnych a argumentatívnych postupov opísať problém, vysvetliť ho a posúdiť jeho závažnosť ako možného predmetu verejnej politiky. Samotný článok je súčasťou zrefazenia textov opisujúcich problém: na jeho začiatku bola správa Štatistického úradu SR, ktorá sa na tlačovej konferencii prostredníctvom žurnalistov pretlmočila do agentúrnej správy (SITA, 2007) a do prvej pôvodnej novinovej správy v denníku (Kahanec, 2007). Za nimi nasleduje spektrum komentárov aj správ obsahujúcich vyjadrenia, v ktorých možno pozorovať stret rôznych druhov expertného vedenia. Výsledkom tohto stretu je – hoci dočasná, v tomto čase a na tomto mieste diskurzu – konkrétna definícia problému, jeho zúženie, a zároveň aj vymedzenie jeho možných aktérov a aktérok.

Obe správy boli podnetom aj pre ďalšie rozvíjanie problematiky v komentári Radovana Ďurana (Ďurana, 2007). Ďurana kritizuje dramatisovanie prehlbujúcich sa platových rozdielov, ako ich – vychádzajúc zo správy ŠÚ SR – podávajú médiá, a to prostredníctvom vysvetľovania štatistických súvislostí zistení správy. Sám svoj článok v závere nazýva „komentár štatistickej správy“ (tamže)

a dôvodiac týmto žánrovým vymedzením nevstupuje do diskusie o tom, čo sám nastoľuje v záverečnom odseku článku ako problém – nízky počet žien vo vedúcich pozíciách v súkromných firmách a možné vysvetlenie diskrimináciou.

V ten istý deň zároveň v denníku *SME* vychádza autorský novinový článok (Jančík, 2007), ktorý „poopravuje“ tvrdenia predchádzajúceho autorského článku (Kahanec, 2007). Neprináša nové zistenia, rozširuje okruh aktérok a aktérov, ktoré k problému „rozdielov medzi platmi mužov a žien vo vyšších pozíciách“ (tamže) vyjadrujú svoje stanovisko. V porovnaní s predchádzajúcim autorským článkom problém zužuje na rodový rozdiel miezd na riadiacich pozíciách. Pri opise problému a jeho významu sa odvoláva na dlhodobé zisťovania ŠÚ SR, ktoré neboli v predchádzajúcom článku dostatočne zohľadnené – v ich svetle sa rodový rozdiel miezd na riadiacich pozíciách znižuje. Do podpory tohto názoru zapája opäť expertné vysvetlenia: robí tak prostredníctvom interpretácie názoru sociologičky Zuzany Kusej (podľa Kahanec, 2007) a ako protiváhu voči jej vyjadreniam stavia „ekonóma Pavla Kárásza zo SAV“ (Jančík, 2007).

Je možné povedať, že Kusej vyjadrenia sú v článku inštrumentalizované – ani ako aktérka expertnej siete na problematiku sociálnych nerovností na Slovensku sa k problému nevyjadruje nanovo. („Sociologička Zuzana Kusá nedávno pre *SME* povedala, že to môže byť aj tým, že žien je vo vedúcich pozíciách menej.“ /Jančík, 2007./) Jej vyjadrenia, ktoré odpovedali v predchádzajúcom článku na inú otázku, než je otázka nastolená v tomto článku – toto však v článku uvedené nie je –, sú miestom konfrontácie so štatistickým vysvetlením:

„Spôsob získavania a vyhodnocovania údajov Štatistickým úradom však nesvedčí, že práve to je dôvod rozdielov. Štatistíci získavajú údaje od firiem prostredníctvom dotazníkov, kde im anonymným spôsobom firmy uvedú číslo pracovníka, jeho pracovné zaradenie, pohlavie a hrubý mesačný plat. Tieto údaje rozdelia podľa pohlavia, postov a manažérskych pozícií. Riadiacim pracovníckam – ženám tak platový priemer neznižujú ženy v nižších pozíciách.“ (Tamže.) V tomto priestore sa nekonfrontuje vecná správnosť vysvetlenia Kusej, iné vysvetlenie získava legitimitu prostredníctvom podrobného opisu vedeckej procedúry získavania štatistických údajov. Jej expertné vedenie je čiastočne spochybnené, platnosť jej vysvetlenia je podmienená kvalifikátorom:

„Kusej názor je pravdivý, ak sa porovnáva (...)“ (tamže). V článku sa neuvádza to, že Kusá uvádzala v staršom článku aj iné vysvetlenia a usudzujúc podľa prvého článku, vyjadrovala sa k rodovému rozdielu miezd podľa vzdelania, nie podľa pracovnej pozície.

Vysvetlením nanovo nastoleného zúženého problému – rodového rozdielu miezd vo vyšších pozíciách – sú „historické predsudky“, resp. „spoločensko-historické faktory a predsudky“ (tamže). Túto tézu podporuje vyjadrenie „ekonóma Pavla Kárásza zo SAV“ (tamže). Kárász v nepriamej reči hovorí o ich zanikaní a opis tejto novej prichádzajúcej situácie, ktorá je kontrafaktuálna voči tomu, čo opisuje správa ŠÚ SR a čo sa expertné vyjadrenia snažia vysvetliť, je zdôraznený priamou rečou: „Poznám viac žien vo vysokých postoch a viem, že zarábajú podobne ako muži,“ povedal Kárász.“ (Tamže.)

Závažnosť už aj tak zúženého nastoleného problému sa týmto vyjadrením niekoho, kto bol charakterizovaný ako expert – prostredníctvom pomenovania svojej profesie (ekonóm) a identifikáciou s vedeckou inštitúciou (SAV – Slovenská akadémia vied) – znižuje. Kárászova expertná epistemická autorita – (na tomto mieste) uznaná oprávnenosť vynášať vedecky zdôvodnené súdy – sa prenáša na jeho osobnú skúsenosť. Jej dôležitosť v článku zvýrazňuje uvedenie tohto vyjadrenia v priamej reči a o. i. aj citovanie slovies, ktoré priamo odkazujú na poznávacie kompetencie hovoriaceho: „poznám“, „viem“ (tamže).

Kárászova výpoveď zaradená na záver článku komentuje vyjadrenia žien na riadiacich pozíciách (v Slovenskej sporiteľni Regina Ovesny-Straka) a zástupkyň veľkých firiem (hovorkyňa Slovenskej sporiteľne Miriam Fuňová a hovorkyňa Slovnaftu Kristína Félková) o neexistencii rodových rozdielov: „Dá sa však predpokladať, že keby aj vo firmách boli nejaké rozdiely v platoch medzi pohlaviami pri pracovných pozíciách, verejne by sa k tomu nepriznali,“ povedal Kárász.“ (Tamže.) Tu je agens vety zamlčaný a tvrdenie sa prezentuje v podobe objektivistickej hypotézy – je predpokladom („dá sa však predpokladať“), ktorý zvažuje možnosť situácie („keby aj vo firmách boli nejaké rozdiely v platoch medzi pohlaviami pri pracovných pozíciách“), ktorá bola v správe ŠÚ SR opísaná ako faktická.

Napriek zámeru článku uviesť problematiku rodových rozdielov v platoch na riadiacich pozíciách na pravú mieru, článok nevyvetľuje to, čo si predsavzal. Významnou zložkou výstavby

článku, ktorý zahŕňa početné referencie na vedenie konkrétnej expertky a expertov a ktorého podstatnou súčasťou je ich vzájomné konfrontovanie (ŠÚ SR, Zuzana Kusá, Pavol Kárász), je rámcovanie prostriedkami takého expertného vedenia, ktoré nie je spochybnené – sú ním dáta ŠÚ SR. „Prehovor“ ŠÚ SR v texte nie je na rozdiel od rozsiahlej diskusie v článku zviazaný so žiadnou konkrétnou osobou. Štatistický úrad vystupuje ako inštitúcia produkujúca objektívne výsledky použitím sledovateľných metód (opisu postupu triedenia získaných štatistických dát sa venuje relatívne dlhý úsek článku). Tie sú v úvode článku zhrnuté tak, že sa stávajú súčasťou časovo vymedzenej formulácie problému. V závere článku je ŠÚ SR zdrojom dát v tabuľke, ktorá je zase uznávaným objektivistickým spôsobom reprezentácie skutočnosti.

Na tomto mieste zhrniem, že séria šiestich článkov v denníku *SME*, ktoré nastoľujú problém rovnosti odmeňovania žien a mužov, spočíva v dialogickej elaborácii expertného vedenia. Expertné vedenie je v článkoch charakterizované príslušnosťou expertného subjektu k inštitúciám, identifikáciou profesie expertky alebo experta, formalizovanými spôsobmi vedeckej a objektivistickej reprezentácie sociálnej reality a pripísaním rôznych stupňov epistemickej autority a istoty expertným subjektom. Prostredníctvom dialógu expertov sa problém zužuje od širokej problematiky rozdielov v odmeňovaní vo všeobecnosti, nazeranej z viacerých pozícií (SITA, 2007), cez problém rodových rozdielov v platoch vo všeobecnosti (Kahanec, 2007; Štulajter, 2007) na problém rodových rozdielov v platoch na riadiacich pozíciách (Đurana, 2007; Jančík, 2007).

Rodina - základná bunka spoločnosti?

28. mája 2007 Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR vyhlásilo výsledky šiesteho ročníka súťaže „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ a zároveň usporiadalo konferenciu „Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti“. O konferencii z denníkov v dvoch článkoch informovali *Hospodárske noviny* v sekcii Kariéra (sov, 2007; Soviar, 2007). Ich bližšou analýzou chcem poukázať na niektoré charakteristiky chápania politiky zosúlaďovania pracovného a rodinného života.

Oba články sú súčasťou tematického bloku „Zamestnávateľ verzus rodina“ – jeho názov nanovo lexikalizuje názov konferencie a súťaže. Kým v nich bol vzťah medzi týmito dvomi agensmi vzťahom od (aktívneho) zamestnávateľa smerom k (pasívnej) rodine, článok prostredníctvom spojky „verzus“ identifikuje dvoch hlavných aktérov ako proti sebe stojace subjekty. Plejáda aktérov v článkoch je okrem generalizovaných pomenovaní zamestnávateľa, rodiny a zamestnanca širšia. Konkrétne domáce výskumné inštitúcie a ich zástupkyne a zástupcovia (Inštitút pre výskum práce a rodiny, Sylvia Porubánová z IPVPR, generálny riaditeľ sekcie sociálnej štatistiky a demografie Milan Olexa), domáce politické inštitúcie a politička (MPSVR SR, ministerka Viera Tomanová), domáce firmy (Darina Pápayová z I.D.C. Holding), domáce mimovládne organizácie (Saskia Repčíková z Únie materských centier), zahraničné inštitúcie (Dr. Elizabeth Villagómez /Almenara Estudios/ zo Španielska, Rada pre bezpečnosť a zdravie vo Veľkej Británii).

Perspektíva, ktorú článok (Soviar, 2007) artikuluje, je perspektívou zamestnávateľa – spokojný zamestnanec je jeho „najväčšou devízou“ (tamže), „zamestnávateľovi sa ústretový prístup vráti“ (tamže), uplatňovať princípy politiky zosúladovania pracovného a rodinného života je – v takomto podaní – v prvom rade prospešné pre zamestnávateľa. Podľa úvodnej vety článku je zúženie zamestnaneckého vzťahu na otázku platu nenáležité („pracovník má aj nárok na čosi viac ako plat“, /tamže/), priestor intervencie zamestnávateľa do vzťahu so zamestnancom sa bližšie vymedzuje odkazom na otázku z dotazníkového výskumu Inštitútu pre výskum práce a rodiny, ktorá sa pýta na „benefity nad rámec zákona“ (tamže). Zamlčaným je v úvodnom odseku predpoklad, že v rámci zákonne určených podmienok zamestnávania je vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami uspokojivý a miesto, kde majú z vlastnej vôle a na základe vlastného rozhodovania intervenovať zamestnávateľa, je priestor „nad rámec zákona“. Predpokladá sa, že dodržiavanie právnych noriem, ktoré garantujú nediskriminujúce správanie zamestnávateľov voči zamestnancom, je samozrejmosťou, a preto môžu zamestnávateľa vlastne rozširovať pozitívne ustanovenia zákonných nariadení nad rámec svojich povinností, a to v prospech svojich zamestnancov. Ak je teda vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom v primárnej sfére ich styku, v práci, neproblematický, dôvo-

dy prípadnej nespokojnosti zamestnancov treba hľadať mimo pracoviska. Práve na tomto predpoklade je založené kauzálne spojenie v tretej vete článku: „A ak má byť spokojný [zamestnanec], nemal by trpieť problémami v rodine.“ (Tamže.) Politiky či opatrenia, o ktorých je v článku reč, sa teda ani tak nepohybujú na rozmedzí práce a rodiny, ale majú intervenovať do oblasti, ktorá sa zvyčajne považuje za striktno oddelenú od pracovnej sféry, t.j. do rodiny. O niekoľko odsekov ďalej je pomocou nepriamej a priamej reči predstavená pozitívna skúsenosť s takýmito opatreniami. Ak by sme poznali konkrétne opatrenie z oblasti flexibilizácie pracovného času tak, ako ho predstavuje Elizabeth Villagómez, mohli by sme ho nazvať príkladom dobrej praxe. Článok sprostredkúva opis výsledkov želaného usporiadania pracovného a rodinného života, ako ho podáva španielska predstaviteľka: čo sa týka pracovných charakteristík zamestnancov, sú „produktívnejší, motivovaní“, „nepracujú pod tlakom a v strese“. Ich opis sa neobmedzuje na hodnotenie vo vzťahu k pracovnému výkonu, ale aj k ich nálade, duševnému rozpoloženiu – sú „šťastní“, resp. to, v čom žijú, je „šťastná rodina“ (tamže).

Medzi rodinou a zamestnávateľom sa tvorí priamy, nesprostredkovaný vzťah tak, ako to naznačuje veta, v ktorej je vypustené akékoľvek naznačenie konania aktérov aj označenie aktérov samotných: „šťastná rodina, hotový profit“ (tamže). V rôznej miere sa môžeme pokúsiť ho doplniť a rozviť ako napr. šťastná rodina zamestnancov garantuje zisk zamestnávateľa.

Druhý odsek článku sa začína časťou vety: „Situácii by mohli pomôcť aj takzvané flexibilné formy práce, ktoré obsahuje aj pripravovaná novela Zákonníka práce.“ Definuje sa tu riešenie problému, ktorý mal byť pomenovaný v predchádzajúcej časti článku. Samotný problém zosúladovania pracovného a rodinného života bol nastolený príkladom dotazníkovej odpovede zamestnávateľa, ktorý povedal: „Absolútne nezohľadňujem rovnosť medzi prácou a rodinou.“ (Tamže.) Toto kategorické tvrdenie, ktorého platnosť podporuje jeho získanie prostredníctvom dotazníka štátnej výskumnej inštitúcie, sa stáva metonymickým pomenovaním pre isté „povedomie (...) na Slovensku“ (tamže). Z uvedeného príkladu nie je možné odvodiť žiadne ďalšie špecifiká dotazovaného zamestnávateľa, stal sa reprezentantom povedomia na úrovni celej krajiny. Na úrovni štátu sa potom nachádza aj pomenované riešenie – flexibilné formy práce v novelizo-

vanom Zákonníku práce. V citovanej vete je konajúcim, ktorý môže spôsobiť zmenu v usporiadaní pracovno-právnych vzťahoch a v zosúladovaní pracovného a rodinného života, legislatívny dokument. Subjekt, ktorého záujmom je presadenie flexibilných foriem práce, je tak zamlčaný. Túto rolu môžu obsadiť osoby a inštitúcie, ktorých tvrdenia túto tézu v článku ďalej podporujú – sú nimi domáca a zahraničná predstaviteľka zamestnávateľa, a aj dokument *Prínosy politik ústretových k rodine v rámci krajín EÚ* bez uvedenia autorstva, zato však s odvolaním sa na transnacionálny rámec Európskej únie. Diapazón pozícií, ktoré môžu obsadiť prázdne či zamlčané miesto agensa so záujmom o zavedenie flexibilných foriem práce, je teda široký a vytvára reprezentatívnu koalíciu zloženú z domácich a zahraničných predstaviteľiek zamestnávateľa a sprostredkovane aj z Európskej únie zastúpenej dokumentom.

Článok rozlišuje dva druhy opatrení zamestnávateľa, ktoré zosúladovanie pracovného a rodinného života podporujú. Jednak sú to flexibilné formy práce, konkrétne „pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer na určitý čas, pracovný pomer s výkonom práce doma, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce“ (Soviar, 2007). Tie sa po novelizácii Zákonníka práce stanú súčasťou pracovno-právneho rámca, a teda budú môcť byť vynútiteľné štátom. Existuje však ďalšia oblasť opatrení, ktoré sú v článku pomenované ako „benefity“ či „nadštandardy“. Ich uplatňovanie v praxi je podľa článku znakom odlišujúcim „najústretovejších“ zamestnávateľov od ústretových. Prostredníctvom vymenovania obsahu „nadštandardov“ čitateľka získava obraz o širokej činnosti zamestnávateľa v prospech zamestnanca, ktorá ide nad rámec zákona, a tak je dobrovoľným záväzkom zamestnávateľa. V prvom rade sú to „voľnočasové a rekreačné aktivity, starostlivosť o deti, teleworking (práca z domu), osobnostný rozvoj“. Proaktívna politika zamestnávateľa je v ďalšej vete ešte zvýraznená rétorickou figúrou, ktorá prostredníctvom vymedzenia toho, o čom ďalej nechce hovoriť, predsa len vymenuje ďalšie opatrenia a zvýrazní výnimočnosť ich uplatňovania zo strany zamestnávateľa: „Nehoviac o nenávratnej sociálnej výpomoci, daroch či podpore mužov na rodičovskej dovolenke.“ (Tamže.) Toto príznakové spojenie viet – využitie hypotaxy vtedy, keď by bolo možné použiť aj parataktické radenie viet – ostatné tri opatrenia nijako logicky nevyčleňuje z celého radu

vymenovaných opatrení. Ich umiestnenie do rémy výpovede však významnosť spojenia oboch viet posilňuje. Prvé opatrenie dopĺňa slabú sociálnu sieť, ktorej zabezpečovateľom bol sociálny štát, a podobne ako druhé opatrenie – bližšie neurčený dar – je materiálnym príspevkom pre zamestnanca, a to bez nároku na vrátenie či určenú zmluvnú výmenu. Obraz, ktorý si môže čitateľka vytvoriť o zamestnávateľovi, získava aj iné kontúry: záujmom trhového subjektu – zamestnávateľa – nemusí byť len zisk. Napokon, benevolencia zamestnávateľa siaha k opatreniu, akým je podpora mužov na rodičovskej dovolenke. Argumentáciu pre jeho zavedenie článok neprináša.

Záverečná časť článku pod medzitulkom „rodové rozdiely“ za seba radí dve nespojité konštatovania o rozdieloch v zamestnanosti žien a mužov. Kým to prvé sa dotýka zamestnanosti v „oblasti pružných pracovných podmienok“, druhé sa zaoberá zamestnanosťou mužov a žien vo veku 20 – 49 rokov s deťmi do 12 rokov v bližšie nešpecifikovanom type pracovno-právneho vzťahu. Z článku nie je možné dozvedieť sa a posúdiť, ako sa v zastúpení vo flexibilných formách práce odráža nevyvážená deľba práce v oblasti rodinných povinností mužov a žien, a to z jednoduchého dôvodu: v článku opis tohto zastúpenia absentuje. Namiesto neho odsek pokračuje iným štatistickým konštatovaním.

Článok reprodukuje častý diskurz o potrebe dobiehania a súbežnej zaostalosti Slovenska v porovnaní napr. so starými členmi Európskej únie. Len na základe predchádzajúcej referencie na celoeurópske štatistické zisťovania a záverečný poukaz na správanie firiem vo Veľkej Británii môžeme usúdiť, že veta „Pre manažmenty firiem je zavádzanie stratégií, ktoré nediskriminujú, povinným cvikom“ (tamže), ktorá nie je nijako explicitne geograficky alebo politicky umiestnená, sa nevzťahuje na Slovenskú republiku. Článok sa tak oblúkom uzatvára: kým v jeho úvode sa konštatovalo slabé povedomie o zosúladovaní rodiny a práce medzi slovenskými zamestnávateľmi na jednom konkrétnom príklade, v jeho závere sa bez nejakého bližšieho určenia konštatuje rozšírenie a praktizovanie „stratégií, ktoré nediskriminujú“ ako samozrejme – ako „povinný cvik“. Toto slovné spojenie naznačuje možný kritický odstup od kritických transformatívnych politík a opatrení, ktoré by boli jasne antidiskriminačné. „Povinný cvik“ môže svedčiť o pozitívnej premene antidiskriminačného

povedomia, no zároveň môže poukazovať aj na interpretáciu v zmysle formalizmu opatrení praktizovaných zamestnávateľmi. Záverečná veta článok konsenzuálne uzatvára v progresivistic-
kom duchu, ktorý neutralizuje všetky, hoci aj nedôsledne a nelogicky načrtnuté problematizácie zosúladovania pracovného a rodinného života: „Odvtedy firmy v tejto krajine svoje stratégie upravili a zlepšili.“ (Tamže.)

„Téma rodová rovnosť nemá v nijakom prípade prívlastok feministická...“

Autorský novinársky článok je vo vydaní denníka doplnený článkom toho istého novinára podpísaného redakčnou skratkou (sov, 2007) – druhý článok má byť prerozprávaním prejavov a diania na konferencii „Zamestnávateľ ústretový k rodine a rodovej politike“ (Ústretovosť..., 2007) nepriamou rečou. Rétorické prvky z prejavov na konferencii sa v podobe motto a metaforického názvu prenášajú aj do článku samotného. Ten navyše posilňuje antagonistické formulovanie širokej problematiky: k prvému opozitnému páru „zamestnávateľ verzus rodina“ sa priraduje druhý: „nerovnováha medzi mužmi a ženami“. Pozornosť článku sa presúva z rodiny ako miesta intervencií na rod. Definuje sa nový problém: „Na miskách pokazených váh“, ako znie titulok druhého článku, sa metaforicky vážia, posudzujú ženy a muži. Funkciou citátu od amerického básnika Walta Whitmana „Človek je unikátom na Zemi a vo večnosti, ale každá dobrá vlastnosť muža je objavená v žene.“ (sov, 2007) je potom usúvzťažniť univerzálny ľudský subjekt a partikulárne subjekty mužov a žien, a pozitívnym hodnotením ženskej odlišnosti, ktoré vyslovuje umelecká (a nie napríklad politická) autorita, najskôr legitimizovať zameranie sa článku na ženy.

Odlišnosť žien a mužov a „nerovnováha medzi mužmi a ženami“ sa okrem metaforických prostriedkov konkretizuje najmä štatistickým opisom. Článok z jednotlivých prejavov vyberá číselné údaje o nedostatočnom zastúpení žien vo verejnom živote a dôraz kladie na prehlbujúcu sa nerovnosť v mesačných príjmoch mužov a žien. Závažnosť problému sa buduje viacerými prostriedkami: v článku je identifikovaný zdroj štatistických zis-

tení – generálny riaditeľ sekcie sociálnej štatistiky a demografie Štatistického úradu Milan Olexa. ŠÚ SR, inštitúcia poskytujúca neustranné a vedecky získavané zistenia o obyvateľstve SR, sa v článku prezentuje ako zaujatý nastoľovateľ politickej agendy, ktorý vystúpil zo svojej neutrálnej roly: „Situácia je taká vážna, že o nej prvýkrát vôbec začal oficiálne hovoriť aj Štatistický úrad.“ (Tamže.)

Kým v predchádzajúcom článku sa pôvodný anglický výraz „gap“, čoraz častejšie používaný v slovenčine na označenie významných odlišností, ktorých dôsledkom je sociálna nerovnosť ľudí, používa v nepríznakovom preklade ako „rozdiel“ („rodový rozdiel“, /Soviár, 2007/), tu sa o ňom príznakovo píše ako o „pripasti“ („platová pripasť“, /sov, 2007/).

Platová pripasť sa tematizuje ako súčasť problematiky rodovej rovnosti. Pojem samotný je tu agensom politiky – potom, ako je v prvej vete odseku rodová rovnosť vyvlastnená feministickej politickej agende („Téma rodová rovnosť nemá v nijakom prípade prívlastok feministická.“ /sov, 2007/), nepreberá ju žiadny ďalší politický aktér. Rodová rovnosť sa ako normatívna predstava vykonáva sama a jej výsledkom sú isté typy správania sa a konania mužov a žien: „Má umožniť ženám na základe ich vzdelania presadiť sa v práci a mužom nebrániť otvárať pre ženy tieto cesty. Zbaví sa stáročných stereotypov. Mnoho mužov uznáva, že žena je protipól, s ktorým sa im dobre spolupracuje.“ (Tamže.) Tieto vyjadrenia predpokladajú, že priestor, do ktorého majú ženy vstúpiť, presadiť sa v ňom, je priestor definovaný ako mužský. Muži majú autorizáciu na otváranie ciest pre ženy. Ženy sa majú presadiť v prvom rade nie na základe toho, že sa zmení nepodporujúce prostredie, ženy disponujú vzdelaním, ktoré ich na vstup do mužského priestoru má oprávniť. V uvedenom citáte z článku sú to muži, ktorým je pripísaný hodnotový súd („mnoho mužov uznáva“) skúmajúci ich vlastnú spokojnosť v práci. Muži sú primárnym pracovným aktérom, ženy sú ich spolupracovníčkami. Rodová rovnosť sa prezentuje v podobe pohlavnej vyváženosti – ženy sú „protipólom“ voči mužom a ich nerovnaké identity sú v takomto chápaní rodovej rovnosti skôr harmonizované, než aby bola uznaná rovnosť ich práv a príležitostí.

Ďalšou charakteristikou rodovej rovnosti je trivializácia prostredníctvom formalizovaných spôsobov prezentácie. Práve kvantifikácia, číselné a štatistické zachytenie, umožňuje akoby priro-

dzené radenie rôznych oblastí rodovej problematiky jednu za druhou. Údaje o zastúpení žien v zákonodarnom zbore, v manažmente, ďalej údaje o rozdieloch príjmov medzi mužmi a ženami a zastúpení žien v komunálnej politike sú uvádzané bez zdôvodnenia, ktoré by ozrejmiло ich konkrétny výber. Bez takéhoto predporozumenia či kontextu v pozadí sa problematika trivializuje na narábanie s údajmi. Rovnako tak ako sú presné údaje dôležité pre opodstatnenie nastolenia problému a konkrétnej politiky, tak môžu riešenie problému implicitne formulovať len na veľmi formálnej, dokonca numerickej úrovni.

Dramatickosť situácie a antagonizmus rodov rétoricky budú očakávanie ponuky riešení. Tie vychádzajú o. i. aj z toho, ako sa opätovne zdôrazňuje v ostatnej časti článku, „zbaviť sa stáročných stereotypov“. Za nestereotypné konanie pre ženy sa podľa článku, ktorý sprostredkúva dianie na konferencii organizovanej MPSVR SR, považuje napr. vstup žien „do politiky s cieľom pomáhať iným“. Toto je legitímny cieľ žien, na základe ktorého môžu získať úspech, všeobecné uznanie, presadenie názorov pri tvorbe verejnej mienky: „Ženy, ktoré sú úspešné v politickom živote, majú všeobecné uznanie a sú mienkotvorné.“ Ich verejnú činnosť ďalej sprevádza obetavosť. Tvrdenie o potrebe prekonávania stáročných stereotypov je nekoherentné, všetky uvedené charakterové vlastnosti pripisované ženám sú totiž tradičné a odvíjajú sa od roly ženy v starostlivosti o rodinu. Aj ďalší príklad materských centier predpokladá prenosnosť materskej skúsenosti do verejného života. Relevancia materskej skúsenosti je pre konanie na verejnosti pozdvihnutá zo svojho vymedzeného súkromného pôsobenia a je potvrdená referenciou na úspešnú existenciu materských centier v inom prostredí: „Know-how materských centier vzniklo ako vedecký a sociologický koncept v 70. rokoch 20. storočia v Nemecku, odkiaľ sa rozšírilo najmä do krajín západnej Európy.“ Materská skúsenosť už bola hodnotená v Nemecku a západnej Európe, o ktorých sa predpokladá, že v oblasti rodovej rovnosti SR predčia, a je preto hodné ich nasledovať. Materské centrá sa považujú za desaťročia overený, teda už tradičný nástroj. Napokon vedenie, ktoré zhromaždili, nie je individuálnou súkromnou skúsenosťou matiek, devalvovanou v hodnotovom rebríčku. Vedenie materských centier disponuje istou expertízou, ktorej nepodobnosť s každodennou materskou skúsenosťou je zvýraznená anglicizmom „know-

-how“. Takýto opis materských centier celkom opomína to, že vznikli ako súčasť autonómneho ženského a feministického hnutia v podobe konkrétnych inštitúcií založených na vzájomnej komunitnej podpore žien. Materské centrá sú v článku „vedeckým a sociologickým konceptom“ – ako vedecké sú teda neutrálne, nezaujaté, nie sú spojené so žiadnou ideológiou.

Charakterizovanie materských centier bez kontextu ich vzniku v špecifickej historickej aj ľudskej skúsenosti je doplnené implicitným ekonomicko-politickým zdôvodnením. „Sú samoregulačné pri nízkych nákladoch“, a je preto možné očakávať, že vďaka nízkym nákladom ani zo strany štátu finančnú podporu vyžadovať nebudú. Naopak, ony samy môžu intervenovať tam, kde pravdepodobne neflexibilný veľký štát zasahovať tak ľahko nemôže – v prípade „rýchlych sociálnych zmien“. Opäť sa predpokladá, že konanie štátu je zložité a nákladné, kým materské centrá sú „jednoduchým a efektívnym nástrojom“.

Kontinuita, nie zlomy

Opísala som dva diskurzívne prúdy – rovnosti odmeňovania žien a mužov a zosúladzovania práce a rodiny, ktoré zvýznamňovali chápanie rodovej rovnosti v mesiacoch máj až júl 2007 na Slovensku. Uviedla som konkrétne miesta produkcie a reprodukcie významov vo vybraných textoch z tejto problematiky a chcem poukázať na ich vzájomné prepojenia alebo odlišnosti. Predbežne konštatujem, že súčasťou oboch diskurzívnych prúdov sú buď nefeministické, alebo priamo antifeministické stanoviská. Na tomto mieste zo svojho feministického stanoviska podrobne nesledujem, ako účastníčky a účastníci rodového diskurzu vedome alebo nevedome forsírujú nefeministickú diskurzívnu rodovú politiku. Nechcem ani pátrať po nejakých zlomových momentoch, v ktorých by sa rodový diskurz na Slovensku „lámal“, „otáčal sa“ či by sa menil jeho smer – pri danom vymedzenom období je problematique určiť takúto diskurzívnu udalosť. Ak je totiž diskurzívnu udalosťou taká reartikulácia sociálnej praxe, z ktorej vyvstane iný spôsob hovorenia, ale aj iný spôsob konštitúcie sociálnych inštitúcií, iný spôsob materializácie sociálnych procesov, potom je skôr vecou náhody a šťastia, či dôjde k diskurzívnej udalosti v časovom období vybraných mesiacov. Mys-

lím si, že aj keď rodový diskurz do seba prijíma mnohé koncepty formulujúce rovnosť príležitostí – a to predovšetkým prostredníctvom transpozície legislatívy a politiky Európskej únie – a sprostredkovane aj jej feministické a ďalšie transformatívne politické stanoviská, je preň charakteristickejšia kontinuita so zavedenými nefeministickými spôsobmi chápania rodového charakteru sociálnych vzťahov. Preto považujem za produktívnejšie neočakávať jeho zásadné zmeny, ktoré by bolo možné z feministických pozícií jednoznačne oceniť, ale skúmať skôr spôsoby reťazenia jednotlivých konceptov v oblasti rodovej rovnosti, ktoré spolu vytvárajú pomerne hladké tkanivo problematiky. Nevzpie- ra sa totiž ani čelným predstaviteľkám a predstaviteľom štátu, ktorí k nemu majú prílnúť už len preto, aby splnili minimálne nároky súhlasu s existujúcim právnym stavom, nevzpie- ra sa zástupkyňiam a zástupcom trhových subjektov, a často sa nevzpie- ra ani zástupkyňiam a zástupcom diskutujúcej verejnosti napr. z mimovládnych organizácií, ktoré zastávajú aktívne profeminis- tické stanoviská. Rodový diskurz v oblasti trhu práce sa „tká“ na- toľko hladko, že doposiaľ, zdá sa, nepodniel žiadne zásadné spory či zápasy. Pružná pojmová sieť, umožňujúca rôzne spoje- nia, zase poskytuje dostatočné množstvo bodov, ktorých sa mô- že zachytiť široká škála – ak už nie antagonisticky, tak celkom určite nesúhlasne umiestnených – sociálnych aktérov.

Nasledujúce priblíženie by aspoň čiastočne malo odpovedať na otázku nastolenú na začiatku tohto textu, a to: Aké konkrétne udalosti, akí aktéri, aké procesy utvárajú sociálnu prax, v kto- rej sa nastoľujú témy rovnosti v odmeňovaní medzi mužmi a že- nami a aj zosúladovania rodinného a pracovného života vo vy- medzenom čase a priestore?

Rovnosť v odmeňovaní alebo rozdiel

v platoch?

Hoci som novinové články uverejnené po publikovaní správy ŠÚ SR v máji 2007 uviedla ako súčasť diskurzívneho prúdu o rov- nosti v odmeňovaní, tento koncept je zrozumiteľný viac v kon- texte formulovania politických agend a teoretických pohľadov než v štatistickej reprezentácii a interpretácii sociálnej reality.

Percentuálne podiely či mzdové pásma štatistických zistení totiž nie sú primárne indikátormi rovnosti, ale dokladajú rozdiely v odmeňovaní. Rodové mzdové rozdiely vyvolali otázku po vysvetlení, no nevyplývalo z nich volanie po rovnosti. Práve možné vysvetlenia sa stali ústredným bodom debát medzi expertmi a komentátormi, žiadny z aktérov či aktérok v uvedených článkoch však problém nenastolil ako porušovanie princípu rovnosti v odmeňovaní žien a mužov.

Históriou rovnosti v odmeňovaní v legislatíve v Európskej únii, s ktorou bola harmonizovaná aj legislatíva SR, sa zaoberá Pietruchová (v tejto publikácii na s. 49 – 51). Podrobnú analýzu transpozície smerníc EÚ, týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania aj v rámci princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, vypracovala Debrecéniová (2005).

Východiskovým ustanovením Zákonníka práce v tejto oblasti je par. 119a v tomto znení:

„Mzda za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty

(1) Mzdové podmienky musia byť dohodnuté bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ustanovenie prvej vety sa vzťahuje na každé plnenie za prácu, ako aj na plnenia, ktoré sa vyplácajú alebo sa budú vyplácať v súvislosti so zamestnaním podľa iných ustanovení tohto zákona alebo podľa osobitných predpisov.

(2) Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.

(3) Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritériá, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.

(4) Odseky 1 až 3 sa vzťahujú aj na zamestnancov rovnakého

pohlavia, ak vykonávajú rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.“

Ako uvádza Debrecéniová, „právna úprava týkajúca sa zamestnávania v štátnej a verejnej službe obsahuje presnú a výstižnú klasifikáciu zamestnaní, ktorá spolu so všeobecným ustanovením o zákaze akejkoľvek formy diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch v najširšom slova zmysle má potenciál zaručiť rovnakú odmenu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, prinajmenšom teoreticky“ (Debrecéniová, 2005, s. 10 – 11). Situácia v súkromnom sektore je však podstatne odlišná: „V prípade súkromného sektora neexistuje legislatívou vytvorený zoznam pracovných činností, ktorý by zamestnávateľom, zamestnancom a iným relevantným subjektom umožnil určiť, čo sa má považovať za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Naopak, odmeňovanie je tu postavené čisto na báze individuálnych alebo kolektívnych dohôd. Jediný spôsob klasifikácie, ktorý by mohol byť analogicky uplatnený, je triedenie uvedené v prílohe Zákonníku práce, ktoré obsahuje charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest na účely stanovenia koeficientu pre určenie minimálnej mzdy pre jednotlivé pracovné miesta. Kritériami klasifikácie uvedenej v prílohe sú: zložitosť, zodpovednosť a fyzická/mentálna náročnosť.“ (Tamže, s. 11.)

Mediálne diskusie sa netýkali zložitosti eventuálneho dokazovania v prípadoch porušenia zákonného ustanovenia – tému rovnosti v odmeňovaní nenastolilo porušenie princípu v nejakom konkrétnom prípade, ale numerický, štatisticky zistený rozdiel týkajúci sa pracujúcich v SR vo všeobecnosti. Z nich sa vyčlenila oblasť najväčšieho rodového rozdielu, ktorou sú vysoké manažérske a rozhodovacie pozície.

Ak sa na mediálne pokrytie problému pozrieme z hľadiska či už vedomého alebo nevedomého uplatňovania rôznych hodnotových presvedčení – novinára pobúreného z blatantného rozdielu na vysokých manažérskych funkciách, publikujúceho v stredo-pravom denníku *SME*, nemôžeme „upodozrievať“ zo stránenia nejakému princípu rovnosti výsledných miezd. Štulajter (2007) kritizuje rozdiely v súkromnom sektore takto: „Štatistický úrad totiž nazbieral kopy dôkazov o takzvanej rodovej segregácii v skupinách vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Podľa úradu vedúce a riadiace pracovníčky zarábajú o tretinu menej ako muži na rovnakej pozícii. Najväčšie rozdiely sú v bankovníctve,

poistovníctve, obchode a priemysle. (...) V sektoroch, kde sú platy slušné, zas bujnie akýsi mzdový patriarchát. Akoby si ho tam mohli skôr dovoliť.“ Na najvyšších pozíciách sa očakáva zvýšený výkon zamestnankýň a zamestnancov a uprednostňovanie práce pred osobným alebo súkromným životom, a toto je takmer univerzálny étos v súťaži o vysoké pozície – „pravidlá hry“ by tak tie a tí, ktorí sa jej zúčastňujú, mali bezo zvyšku prijímať. Predpokladá sa, že fungujúce konkurenčné prostredie by malo vyradiť tie a tých, ktoré a ktorí sa im neprispôsobia. Podľa zistení ŠÚ SR však vysoký príjem v riadiacich pozíciách nie je skutočnosťou vo všeobecnosti, ktorá by bola zaslúženou odmenou pre tých, čo do svojho kariérneho postupu investujú čas, energiu, námahu, výkon. Predpokladané rovnaké kariérne investície mužov a žien (inak by totiž nedosiahli na pozície, ktoré v súčasnosti zastávajú) majú rozdielne finančné ohodnotenie – a toto je niečo, čo nezodpovedá logike trhu, ale skôr – ako píše komentátor denníka *SME* – logike „mzdového patriarchátu“ (Štulajter, 2007).

Zužovanie problematiky mzdového rozdielu medzi ženami a mužmi na oblasť riadiacich pozícií môže nájsť odozvu aj v prípadných zmenách dynamiky zastúpenia žien a mužov na trhu práce a ich odmeňovania. Ako píše Catherine Hoskyns (1999), časy rozmachu hospodárstva, trhu práce a súbežného nárastu zamestnanosti žien, počas ktorých sa ustanovovali aj základy európskej legislatívy o rovnosti v odmeňovaní (najmä Zmluva z Amsterdamu), sú dávno preč. „Trh dnes tlačí skôr na to, aby presvedčil mužov o vstupe do neistých a riskantných typov zamestnania, než aby sa ďalej zaoberal zlepšovaním situácie žien.“ Výnimkou je však práve pracovný trh na najvyšších pozíciách: „(...) existuje [tu] potreba širšej škály zručností v manažmente a potreba zásobárne talentov, z ktorých možno vyberať. Táto kombinácia potom spôsobí to, že skôr sa ženám podarí rozbiť sklený strop, než aby sa napredovalo medzi ženami v slabozaplatených zamestnaniach vyžadujúcich minimálne profesionálne zručnosti.“ (Hoskyns, 1999, s. 40.)

Existuje tu teda odôvodnená obava, že problematika vertikálnej segregácie zatieni segregáciu horizontálnu, ako sa to stalo v diskurzívnom prúde o rovnosti v odmeňovaní, ktorý tu práve analyzujem. K zmenšovaniu významu horizontálnej segregácie môže potenciálne prispieť aj systematické znižovanie významu problematiky prerozdeľovania štátnych finančných prostried-

kov. Tie jediné sú totiž zdrojom príjmov pre ženy v horizontálne segregovaných zamestnaniach, ako sú najmä napr. pracovníčky v školstve a zdravotníctve.

Rozšírenie diskusie na otázky odmeňovania žien v horizontálne segregovaných odvetviach pracovného trhu vyžaduje práve otvorenie problematiky spoločenskej hodnoty jednotlivých druhov práce. T.j. tému nerovnakého odmeňovania žien nebude možné sústrediť do oblasti, kde sa o rovnosť má postarať „rodovo slepý“ trh a kde za nerovnosťou budú musieť stáť rodovo stereotypné presvedčenia zúčastnených, ako sa domnieva Štulajter, ale bude sa musieť rozšíriť na rozličné chápanie produkcie a reprodukcie v ekonomike a spoločnosti.

Nemožno očakávať, že horizontálnu segregáciu bude dostatočne tematizovať existujúca legislatíva o rovnosti odmeňovania za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty – pri horizontálnej segregácii je takéto porovnávanie viac než zložitú. Už v roku 1980, v čase zrodu európskej legislatívy o rovnosti v odmeňovaní, feministická filozofka Michele Barrett konštatuje: „Tento fenomén segregácie povolání legislatívu o rovnosti v odmeňovaní, založenú na koncepte práce ‚porovnateľnej hodnoty‘, významne znefunkčňuje.“ (Barrett, 1980, s. 156.) V skutočnosti totiž vyžaduje napr. porovnanie hodnoty zamestnaní, ktoré zabezpečuje štát a ktorých „nabitie“ symbolickou hodnotou rodu je vysoké a podľa toho, či ide o feminínne alebo maskulínne charakteristiky, aj nerovnaké, ako sú napr. zamestnania na polícii, v zložkách civilnej obrany, v školstve, v zdravotníctve. V spoločenskej diskusii bude musieť byť nastolená otázka, koho práca znamená pre sociálnu reprodukciu ľudí obývajúcich administratívne územie jedného štátu viac, resp. akú úlohu pri tejto reprodukcii zastáva a komu a ako je teda oprávnené prerozdeliť finančné prostriedky zo štátneho rozpočtu: treba oceniť zdravotnú sestru alebo policajta, učiteľku na základnej škole alebo profesionálneho vojaka?⁸

Túto diskusiu nenahradí ani sústavné spokojné konštatovanie o harmonizácii slovenskej legislatívy s európskou. Hastings v analýze používania britskej legislatívy o rovnosti v odmeňovaní totiž tvrdí, že „istý vývoj v oblasti odmeňovania a triediacich štruktúr, ktorý viedol ku konaniu *proti* dosiahnutiu rovnosti v odmeňovaní, bol v skutočnosti podporovaný a umožnený práve detailnou konštrukciou legislatívy“ (Hastings, 1999, s. 153).⁹ Tá

podnietila napr. isté konkrétne spôsoby vyjednávania odborových zväzov, konkrétne konštrukcie klasifikácie zamestnaní, no táto minucióznosť a detailnosť legislatívneho pokrytia problému sa nie vždy premietla aj do očakávaného znižovania rozdielov.

Zosúladovanie práce a rodiny - prostriedok znižovania pracovných istôt a posilňovania patriarchálnej rodovej ideológie?

Kým z diskurzívneho prúdu rovnosti v odmeňovaní je vylúčená celá skupina štátnych zamestnankýň v nízko platených a horizontálne segregovaných povolaniach a do popredia je vybraná skupina žien v rozhodovacích a vyšších riadiacich pozíciách, aj diskurzívny prúd zosúladovania pracovného a rodinného života prednostne pracuje s vymedzeným subjektom žien, hoci aj menej zjavne. Ich postavenie v zamestnaneckej štruktúre bližšie osvetľuje zoznam zamestnávateľov ocenených v súťaži „Zamestnávateľ ústretový k rodine“ v roku 2007. V troch kategóriách (v dvoch štandardných: rodinná politika a rovnosť príležitostí žien a mužov a v tretej špeciálne ustanovenej pri príležitosti prebiehajúceho Európskeho roku rovnosti príležitostí: najoriginálnejšie opatrenie pre rodinu a rovnosť príležitostí v malom a strednom podniku) sa umiestnili: Orange Slovensko, a. s., Bratislava, I.D.C. Holding, a. s., Bratislava, GlaxoSmithKline Slovakia, s. r. o., Bratislava, IBM International Services Centre, s. r. o., Bratislava, Zentiva, a. s., Hlohovec, Microsoft Slovakia, s. r. o., Bratislava, FAMM, a. s., Humenné, Technické služby, s. r. o. Kežmarok, Krajský úrad v Košiciach, Združená stredná škola poľnohospodárska, Pruské. V zozname významne figurujú nadnárodné spoločnosti a spoločnosti z nevýrobného, ale servisného sektora, často s väčšinou zamestnancov a zamestnankýň sústredených v sídle spoločnosti v hlavnom meste SR. Len traja ocenení zamestnávatelia neprichádzajú z nadnárodného prostredia a len dvaja sú zo štátnej sféry.

Uplatňovanie opatrení v zosúladovaní rodinného a pracovného života medzi zamestnávateľmi v súkromnom sektore svedčí o ekonomizácii problematiky, ktorá by inak mohla byť legitímnou súčasťou sociálnej politiky štátu.¹⁰ Zodpovednosť za poskytnutie – zdôrazňujem – úzko vymedzeného súboru sociálnych istôt a zvyšovanie kvality života sa v prípade vymedzenej skupiny obyvateľstva – zamestnankýň a zamestnancov firiem uplatňujúcich opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života – presúva na aktérov trhu a tí ju ako benefit nad štandard zákonom určených zamestnávateľských povinností aj prezentujú.

Koncept sociálneho občianstva je však pre veľkú skupinu občanok a občanov štátu už len vyprázdneným normatívnym základom miznúceho sociálneho štátu. Podľa Bakker a Gill „[S]a zdá, že na *inštitucionálnej* úrovni vládami zašitované a podporované sociálne občianstvo uvoľňuje miesto pre trhové občianstvo, v ktorom sa občianky a občania stávajú zodpovednými za pomoc sebe samým prostredníctvom čoraz väčšími privatizovaného sociálneho poriadku.“ (Bakker – Gill, 2003, s. 29.) Dodávam, že jednou modalitou takéhoto nového – trhového – usporiadania občianstva môže byť práve individuálna zodpovednosť u zamestnávateľa poskytujúceho tzv. sociálne benefity. Neúspech v zabezpečení súboru sociálnych istôt prostredníctvom ústretovej politiky zamestnávateľa však potom môže prakticky vyústiť nielen do vylúčenia občianky či občana z trhu práce, ale do sociálneho vylúčenia vo všeobecnosti.

Aké sú konkrétne opatrenia v oblasti spomínaného zosúladovania? Konferencia organizovaná MPSVR SR v máji 2007 na programovej rovine zdôrazňovala predovšetkým flexibilné formy práce. Tento druh pracovnoprávných vzťahov má však v SR zatiaľ okrajovú relevanciu: Prácu na čiastočný úväzok v roku 2004 vykonávalo spomedzi zamestnaných žien 4,2 % a spomedzi zamestnaných mužov 1,4 %. „Naďalej sa zachováva dominancia pevného pracovného času – tak u mužov, ako aj u žien. V percentuálnom vyjadrení sa pevný pracovný čas týka 79,8 % všetkých zamestnaných osôb. Práca doma patrí podľa prieskumov k tým typom práce, ktoré by zamestnané ženy i muži uprednostnili, avšak reálny výskyt zaostáva za potenciálnym dopytom.“ (Filadelfiová, 2007, s. 681.)

Dôsledky novej organizácie práce, často súhrnne pomenúvanej ako flexibilizácia práce, však môžu byť prinajmenšom proti-rečivé. Flexibilizácia práce je pod heslom zosúlaďovania rodinného a pracovného života najskôr ľahšie „predateľná“ ako zmysluplná životná stratégia ženám a v časti literatúry sa stotožňuje s feminizáciou.¹¹ Flexibilizácia – t.j. napr. samozamestnávanie, malé podnikanie, dočasné pracovné zmluvy, práca z domu, pružný, nie pevný pracovný čas – je však v dlhodobom horizonte na globálnom trhu práce vyhlídkou nielen žien, ale aj mužov a znamená „harmonizáciu smerom nadol“, teda najmä znižovanie štandardov zamestnávania. (Bližšie pozri napr. Figari – Mutari, 1999; Walby, 2002.)

Zosúlaďovanie rodinného a pracovného života sa môže súbežne s procesmi flexibilizácie diať aj na pozadí procesu, ktorý na základe predbežnej heuristiky nazývam *familizácia* a ktorý charakterizuje funkcia rodiny ako kľúčového miesta sociálnej integrácie. Znamená to, že je to práve rodina, resp. pár s dieťaťom, kto je predmetom intervencie opatrenia na zosúlaďovanie rodinného a pracovného života zo strany zamestnávateľa, nie je ním individuálna zamestnankyňa alebo zamestnanec. Ďalej, práve na úrovni rodiny sa integruje a „rieši“ ponechaním na individuálne rozhodovanie aj ekonomický problém mzdovej nerovnosti žien a mužov. Napr. rozhodnutie pre starostlivosť o dieťa v najmenšom veku, tzv. rodičovskú dovolenku, sa odvíja od výšky zárobku jedného z partnerov. Práve počas výchovy dieťaťa v ranom veku je mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami najviditeľnejší – riešením situácie však, pochopiteľne, nie je politické konanie, ale prispôbenie sa možnostiam trhu práce, keď doň nastupuje partner, ktorý môže do rodiny priniesť väčší príjem. Netreba zdôrazňovať, že je ním v prevažnej väčšine prípadov muž a o zosúlaďovaní rodinného a pracovného života v zmysle zmenenej rodovej deľby práce nemôže byť reč.

Rodina ako hodnota naďalej skóruje ako dominantná hodnota mužov aj žien v spoločnosti na Slovensku. Aká je však jej súčasná podoba? Je tou rodinou, ktorej sakralizáciu v pretrvávajúcej patriarchálnej rodovej deľbe práce podporujú nábožensko-konzervatívne prúdy v spoločenskom a politickom živote, alebo je chápanie rodiny naplnené inými obsahmi?

Špeciálne v prípade inštitúcie, ktorá vykazuje značnú stabilitu v čase, požíva vážnosť ako hodnota sama osebe, je potrebné na-

zerať ju v kontinuite spoločenských a historických premien. Zohľadnenie kontinuity neznamená automatickú tradicionalizáciu v duchu hegemonnej katolícko-kresťanskej ideológie. Gal a Kligman (2000) v svojej rozsiahlej štúdií premien rodových vzťahov v postsocialistických spoločnostiach v krajinách strednej a východnej Európy konštatujú, že „zoči-voči veľkým sociálnym zmenám sa rodina všeobecne považuje za inštitúciu, ktorá zabezpečuje kontinuitu s minulosťou“, a je tak aj romantizovaná a idealizovaná. „Všeobecne zdieľané presvedčenie je, že to, čo sa mení, je ‚verejná‘, a nie ‚súkromná‘ sféra. V tomto ohľade súčasné diskusie opakujú svojich marxistických predchodcov aj teóriu modernizácie – oba spôsoby teoretizácie významnú sociálnu zmenu umiestňovali prevažne do verejného a výrobného sektora spoločnosti. Kým štátu a iným inštitúciám veľké segmenty populácie nedôverujú a nazerajú na ne s pochybnosťami, rodina je vo všeobecnosti posväcovaná, a to nielen nacionalistami. (...) Súkromná domácnosť si zachováva svoju hodnotu ako miesto, kde ľudia žijú svoj čestný, autentický a zmysluplný život. Počas komunizmu bol nebezpečenstvom prienik štátu, dnes sú nimi častejšie neistota a nedôveryhodnosť konania štátu a neistota trhov a zamestnania. Predstava stabilnej, autonómnej rodiny však prežíva, napriek tomu, že aj v strednej a východnej Európe došlo v posledných desaťročiach k zásadným zmenám v usporiadaní domácností, k dramatickému nárastu počtu rozvodov a samostatne žijúcich rodičov, ako aj k poklesu pôrodnosti a zníženiu verejnej podpory rodenia a výchovy detí. Predstavu o stredo- a východoeurópskej rodine ako takmer dokonale izolovanej upokojujúcej konštante vo svete plnom sociálnej neistoty musíme preto chápať ako diskurzívnu konštrukciu.“ (Gal – Kligman, 2000, s. 68 – 69.)

No je to práve tento druh diskurzívnej konštrukcie rodiny, ktorý sa stal, zdá sa, súčasťou konceptu zosúladovania pracovného a rodinného života. Transformatívneho a feministického chápaniu zosúladovania nenapomôže jednoznačne ani jeho „preklad“ z transnacionálneho prostredia Európskej únie. Ako upozorňuje Maria Stratigaki (2004), zosúladovanie pracovného a rodinného života, ktoré bolo pôvodne zamýšľané ako opatrenie na podporu rodovej rovnosti na trhu práce, niekoľko desaťročia dlhým „putovaním“ európskymi dokumentmi, inštitúciami a politikami (ktoré autorka podrobne sleduje a analyzuje), po-

stupne zmenilo svoj pôvodne feministický význam zo zdieľania na zosúladovanie: „Pôvodný cieľ tejto politiky – prerozdelenie práce v domácnosti a práce ako starostlivosti medzi ženami a mužmi – sa celkom skryl, ak neboli celkom opustené v prospech prispôsobenia sa narastajúcej politickej prioritě, ktorou sa stalo vytváranie zamestnanosti. Zosúladovanie sa preformulovalo tak, že znamená zlepšenie schopnosti žien kombinovať platenú prácu a prácu v rodine, a napokon sa v 90. rokoch stalo integrálnou súčasťou európskej politiky zamestnanosti. Zosúladovanie však odvtedy začalo slúžiť na legitimizáciu flexibilných pracovných podmienok a nie na zmenu rodových vzťahov v rodine.“ (Stratigaki, 2004, s. 32.)

Kooptovanie feministických konceptov

po slovensky

Stratigaki (2004) považuje premeny významu politického konceptu zosúladovania rodinného a pracovného života za druh kooptácie pôvodne feministického pojmu. „V kooptačnom procese sa koncept samotný neodmietne, ale v politickom diskurze sa zmení jeho pôvodný význam a ten sa používa ďalej pre účel iný, než bol pôvodný.“ Kooptácia podkopáva rodovú rovnosť dvojakou: transformácia konceptu je postupná a môže celkom pokojne prejsť bez povšimnutia, pritom jeho dopady na rodovú rovnosť sa významne znižujú, resp. môžu mať celkom opačný účinok. A čo je dôležité, „kooptácia pracuje proti mobilizácii a vytváraniu tlaku zúčastnených strán a jednotlivcov tým, že používa pôvodný aj transformovaný koncept ako alibi. Je zložitě mobilizovať sily proti konceptu, ktorý sa zdá ‚vlastný‘, a to napriek tomu, že sa už dávno nepoužíva v tom zmysle, ako sa pôvodne zamýšľalo.“ (Stratigaki, 2004, s. 36.)

Ako som konštatovala v úvode svojho príspevku, skúmanie rodového diskurzu už dávno nemôže poukazovať na pozitívnosť samotnej prítomnosti rodových pojmov, rodových politík vo verejnej diskusii. Treba skúmať, ako sa vo vytváraní rodovej politiky, aj politiky v oblasti rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a ich postavenia na trhu práce, používajú a premieňajú koncepty pri-

chádzajúce z transnacionálneho prostredia politik rodovej rovnosti Európskej únie, aj ako sa zväzňujú také ťažiskové hodnotovo-orientačné koncepty, ako sú napr. rodina, sociálne istoty či zdravie. Nedokladujú len zmeny hovorenia; ak sú totiž používané ako komunikačné, definičné nástroje politiky, spolupodieľajú sa na riadení a formovaní sociálnej praxe.

Napriek tomu, že štátna administratíva expertízu mimovládnych organizácií aj individuálnych expertiek či výskumníčov zaoberajúcich sa rodovou rovnosťou z feministických hľadísk vytrvalo ignoruje, predsa len tým, že tieto aktérky spoluutvárajú verejný rodový diskurz, doň feministické koncepty prenikli a používaním v nových kontextoch, inými aktérmi s inými – prevažne nefeministickými – cieľmi nadobúdajú nové významy.

Podľa môjho názoru oba diskurzívne prúdy – diskurz rovnosti v odmeňovaní, ako aj zosúladovania pracovného a rodinného života – kooptovali feministické koncepty a vo svojej hegemonnej podobe sa stávajú nástrojmi potvrdzujúcimi status quo. Namiesto toho, aby boli zapojené do presadzovania transformatívnej politiky, potvrdzujú a reprodukovujú nerovnosť usporiadania rodových vzťahov. Deje sa tak napr. v prípade používania pojmu „rodový stereotyp“ a od neho odvodených adjektív „stereotypné“ a pod. Rodový stereotyp sa nenazerá ako vzťahová kategória, ktorá definuje rodové atribúty maskulinity a femininity vo vzájomnej interakcii. Často sa stáva skôr potvrdzovaním neprekonateľných odlišností mužov a žien, ktorí stoja na opačných póloch, sú nezmieriteľnými protikladmi, ktoré sa ale napokon môžu vhodne dopĺňať. Túto predstavu potvrdzuje aj mediálny diskurz, ktorého výsek som opísala v tomto príspevku. Nasledovateľným normatívnym ideálom usporiadania rodových vzťahov v spoločnosti sa potom stáva predstava harmonického šťastia v rodine, zasadená do kvitnúcej ranokapitalistickej predzáhradky domu globálnej ekonomiky. Šťastná rodina prináša zamestnávateľovi zisk.

Úlohou feministickej kritiky nerovnosti v sociálnych vzťahoch je pozrieť sa do vnútra onoho globálneho domu. Vnútri asi nebude na truhlici s nápisom „kapitál“ sedieť pán s praskajúcim bičom v rukách a poskakujúcim služobníctvom navôkol. Možno tam pokojne nažíva rodina v zložení jeden muž, jedna žena, jedno dieťa, jedno auto v garáži a pes na dvore. Potom sa bude treba dobre porozhliadnuť navôkol, do iných domov, a do vnútra

domu nakuknúť aj vtedy, keď sa jeho obyvateľky a obyvatelia rozbehnú do sveta. Najskôr sa v ňom bude pohybovať opatrovateľka detí, pomocnica v domácnosti, upratovačka, záhradník aj účtovník. A nie je vylúčené, že svojou podobou budú nápadne pripomínať onú šťastnú rodinu.

Literatúra

- ANDRUCHOVÁ, J. – BÚTOROVÁ, Z. – DEBRECÉNIOVÁ, J. – MAROŠIOVÁ, L. – SEKULOVÁ, M. – ŠUMŠALOVÁ, S. 2007. *Tu a teraz : sondy do života žien 45+*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky. ISBN 978-80-88935-95-7.
- BACHTIN, M. M. – VOLOŠINOV, V. N. 1986. Marxizmus a filozofia jazyka. In *Marxizmus, freudizmus, filozofia jazyka*. Bratislava : Nakladateľstvo Pravda, s. 173 – 382.
- BAKKER, I. – GILL, S. 2003. Ontology, method, and hypotheses. In BAKKER, I. – GILL, S. (ed.). *Power, production and social reproduction : human in/security in the global political economy*. Basingstoke – New York: Palgrave – Macmillan, s. 17 – 41. ISBN 1-4039-1793-0.
- BAROŠOVÁ, M. (2004). *Uplatňovanie princípu rovnakého odmeňovania vo vybraných krajinách Európskej únie*. Bratislava : Stredisko pre štúdium práce a rodiny. Dostupné na http://www.vupsvr.gov.sk/texty/File/pdf/2004/barosova/Uplat_principu_04.pdf
- BARRETT, M. 1980. *Women's oppression today : problems in marxist feminist analysis*. London : Verso. ISBN 0-86091-730-4.
- Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov : oznámenie Komisie Rade, Európskemu parlamentu, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov*. 18. 7. 2007. Dostupné na http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/sk/com/2007/com2007_0424sk01.pdf
- DEBRECÉNIOVÁ, J. 2005. Transpozícia smerníc Európskej únie týkajúcich sa rovnakého zaobchádzania do legislatívy Slovenskej republiky. In DEBRECÉNIOVÁ, J. – OČENÁŠOVÁ, Z. (ed.). *Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku : správa o dodržiavaní smerníc EÚ týkajúcich sa rodovej rovnosti*. Bratislava : Nadácia otvorenej spoločnosti – Open Society Foundation – Network Women's Program – Open Society Institute, s. 9 – 46. ISBN 80-969271-1-6.
- FAIRCLOUGH, N. 2003. *Discourse and social change*. Cambridge : Polity Press. ISBN 0-7456-1218-0.
- FIGART, D. – MUTARI, E. 1999. Global feminization and flexible labour markets : gendered discourse in the opposition to Pay Equity Reform. In GREGORY, J. – SALES, R. – HEGEWISCH, A. (ed.). *Women, work and inequality : the challenge of equal pay in deregulated labour market*. London

- New York : Macmillan – St. Martin's Press, s. 44 – 57. ISBN 0-333-72102-0.
- FILADELFOVÁ, J. 2007. *Ženy, muži a vek v štatistikách trhu práce*. Bratislava : Inštitút pre verejné otázky. ISBN 978-80-88935-91-9.
- FRASER, N. 1989. Struggle over needs : outline of a socialist-feminist critical theory of late-capitalist political culture. In FRASER, N. *Unruly practices : power, discourse and gender in contemporary social theory*. Minneapolis : University of Minnesota Press, s. 161 – 187. ISBN 0-8166-1778-3.
- FRASER, N. 1995. What's critical about critical theory? . In MEEHAN, J. (ed.). *Feminists read Habermas : gendering the subject of discourse*. New York : Routledge, s. 21 – 55.
- FRASER, N. 2007. *Rozvíjení radikální imaginace : globální přerodělování, uznání a reprezentace*. Praha : FILOSOFIA – nakladatelství Filosofického ústavu AV ČR. ISBN 978-80-7007-251-6.
- GAL, S. – KLIGMAN, G. 2000. *The politics of gender after socialism : a comparative-historical essay*. Princeton : Princeton UP. ISBN 0-691-04894-0.
- HARVEY, D. 1996. *Justice, nature and the geography of difference*. Cambridge – Oxford : Blackwell. ISBN 1-55786-681-3.
- HASTINGS, S. 1999. Negative (pay) equity – an analysis of some (side-) effects of the Equal Pay Act. In GREGORY, J. – SALES, R. – HEGEWISCH, A. (ed.). *Women, work and inequality : the challenge of equal pay in deregulated labour market*. London – New York : Macmillan – St. Martin's Press, s. 153 – 167. ISBN 0-333-72102-0.
- HOSKYNS, C. 1999. Then and now : equal pay in European Union politics. In In GREGORY, J. – SALES, R. – HEGEWISCH, A. (ed.). *Women, work and inequality : the challenge of equal pay in deregulated labour market*. London – New York : Macmillan – St. Martin's Press, s. 27 – 43. ISBN 0-333-72102-0.
- CHOULIARAKI, L. – FAIRCLOUGH, N. 1999. *Discourse in late modernity : rethinking critical discourse analysis*. Edinburgh : Edinburgh University Press. ISBN 0-748-61082-0.
- JÄGER, S. 2005. Discourse and knowledge : theoretical and methodological aspects of a critical discourse and dispositive analysis. In WODAK, R. – MEYER, M. (ed.). *Methods of critical discourse analysis*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, s. 32 – 62. ISBN 0-7619-6154-2.
- KOSTOVČÍKOVÁ, Z. 2007. *Spracovanie monitoringu médií pre potreby publikácie Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní : pracovný materiál*. Dostupné na <http://www.aspekt.sk>
- MAĎAROVÁ, Z. 2007. „Mäkká ženskosť“ : analýza mediálnej prezentácie političiek. In KOBOVÁ, E. – MAĎAROVÁ, Z. (ed.). *Kradmá ruka feministky rozvažuje za plentou : aspekty parlamentných volieb*. Bratislava : Aspekt, s. 52 – 74.
- MEYER, M. 2001. Between theory, method, and politics : positioning of

- the approaches to CDA. In WODAK, R. – MEYER, M. (ed.). *Methods of critical discourse analysis*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, s. 14 – 31. ISBN 0-7619-6154-2.
- NOVOSAD, F. 1988. Antonio Gramsci alebo marxizmus ako umenie analýzy. In GRAMSCI, A. *Spoločnosť, politika, filozofia*. Bratislava : Nakladateľstvo Pravda, s. 5 – 26.
- SILVERMAN, D. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum : praktická príručka*. Bratislava : IKAR. ISBN 80-551-0904-4.
- STRATIGAKI, M. 2004. The cooptation of gender concepts in EU policies : the case of „reconciliation“ of work and family. In *Social Politics*, č. 1, r. 11, s. 30 – 56.
- ŠKOBLA, D. – LESAY, I. 2007. Medzinárodní aktéri : medzinárodné rozvojové organizácie a sociálna politika. In GERBERY, D. – LESAY, I. – ŠKOBLA, D. (ed.). *Kniha o chudobe : spoločenské súvislosti a verejné politiky*. Bratislava : Priatelia Zeme – CEPA, s. 93 – 107. ISBN 978-80-968918-9-4.
- ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. 2007. Vývoj štruktúry a diferenciacie miezd v rokoch 1997 – 2006 : tlačová správa. Dostupné na <http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=8153>
- ŠVÉDSKA ASOCIÁCIA PRE SEXUÁLNU VÝCHOVU. 2005. Kontroverzné termíny. In *Rodový infobalíček*, č. 2. Bratislava : Aspekt. Dostupné na http://www.aspekt.sk/download/rodovyinfobalicek_022005.pdf
- Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti*. 2007. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR – Inštitút pre výskum práce a rodiny. Dostupné na http://www.prodonum.sk/konferencia_material.pdf
- WALBY, S. 2002. *Gender and new economy : regulation or deregulation*. Lancaster : Department of Sociology at Lancaster University. Dostupné na <http://comp.lancs.ac.uk/sociology/>
- WODAK, R. 2005. What CDA is about – a summary of its history, important concepts and its developments. In WODAK, R. – MEYER, M. (ed.). *Methods of critical discourse analysis*. London – Thousand Oaks – New Delhi: Sage Publications, s. 1 – 13. ISBN 0-7619-6154-2.
- WOLF, N. 2000. *Mýtus krásy : ako sú obrazy krásy zneužívané proti ženám*. Bratislava : Aspekt. ISBN 80-85549-15-8.
- Zamestnávateľ ústretový k rodine – výsledky šiesteho ročníka súťaže : tlačová správa*. 28. 5. 2007. Bratislava : Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Pramene

- ĎURANA, R. Pochybná nerovnosť v príjmoch. In *SME*, 7. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3334949/Pochybna-nerovnost-v-prijmoch.html>

- JANČÍK, L. Rodové rozdiely nerastú všade. In *SME*, 8. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3336917/Rodove-rozdiely-nerastu-vsade.html>
- KAHANEC, I. Rodové rozdiely rastú. In *SME*, 1. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3325154/rodove-rozdiely-rastu.html>
- SITA. Rozdiely v mzdách sa za posledných 10 rokov prehľadli. In *SME Online*, 31. mája 2007. Dostupné na <http://ekonomika.sme.sk/clanok.asp?cl=3324244>
- sov. Na miskách pokazených váh. In *HNonline.sk*, 7. júna 2007. Dostupné na <http://kariera.hnonline.sk/c1-21332540-na-miskach-pokazenych-vah>
- SOVIAR, J. Spokojná rodina, hotový profit. In *HNonline.sk*, 7. júna 2007. Dostupné na <http://kariera.hnonline.sk>
- ŠTULAJTER, I. Rod. In *SME*, 1. júna 2007. Dostupné na <http://www.sme.sk/c/3325154/rodove-rozdiely-rastu.html>

Poznámky

¹ Bližšie k úlohe reprodukčných a sexuálnych práv vo formulovaní politiky v krajinách strednej a východnej Európy po roku 1989 pozri Gal – Klighman (2000), najmä kapitolu II: *Reproduction as politics*, s. 15 – 36.

² Bližšie k rozdeleniu mediálnych tém na „tvrdé“ (mužské) a „mäkké“ (ženské) pozri Mačarová (2007).

³ Bližšie k histórii a základným nástrojom kritickej analýzy diskurzu pozri Wodak (2005).

⁴ Pozri napr. Švédska asociácia pre sexuálnu výchovu (2005) pre sporné definície pojmov v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia. Spôsob, akým sa politická agenda nastoľuje konštrukciou termínov odvolávajúcich sa na „zdravý rozum“ v oblasti zmeny sociálnej politiky vplyvom medzinárodných rozvojových inštitúcií, analyzujú Škobla – Lesay (2007).

⁵ Vedome nepoužívam pojem verejná mienka, ktorý podsúva predstavu názorovej zhody alebo aj rozporu jedného kolektívneho subjektu a zároveň predpokladá existenciu postojov verejnosti zistiteľných primárne sociologickým výskumným aparátom, v ktorom sa majú adekvátne artikulovať. Odkazujem tu na Fraser, ktorá zvýznamňuje úlohu protidiskurzov tvorených rezistentnými, tzv. slabými verejnosťami. Bližšie pozri Fraser (2007), najmä kapitolu III: *K novému pojetí verejnosti: príspevek ke kritice reálné demokracie*, s. 59 – 112.

⁶ Pre predalthusserovské premýšľanie o pojme ideológie, ktoré neskôr zužitkovaná časť kritickej diskurzívnej analýzy a je dostupné v slovenskom jazyku pozri Bachtin – Vološinov (1986).

⁷ Pre bližší pohľad na tému ženských časopisov v slovenskom jazyku pozri napr. Wolf (2000), najmä s. 72 – 95.

⁸ Pre porovnanie: Už citovaná Barrett ukazuje, že prehodnotenie a porovnávanie izolovaných pracovných zručností, či už mentálnych alebo fyzických, má na rovnosť v odmeňovaní len minimálny vplyv. Podľa nej je potrebné prehodnotiť objektívny status definovania zručnosti. Okrem tejto diskusie pochádzajúcej ešte zo

začiatku 80. rokov, druhej vlny feminizmu, je však naliehavá aj diskusia o tom, čo vôbec zabezpečuje reprodukciu spoločnosti, jej kohéziu a ako k tomu prispievajú jednotlivé rodovo segregované odvetvia trhu práce.

⁹ Autorka (Hastings, 1999, s. 160 – 161) podrobne vymenúva zoznam indikátorov, ktorých cieľom je skôr právna obhajoba než napredovanie k rovnosti v odmeňovaní za prácu rovnakej hodnoty.

¹⁰ Ekonomizáciu sociálnej politiky, v ktorej hrá kľúčovú úlohu ekonomický rast a sociálne zabezpečenie je jeho vedľajším efektom, výstižne opisujú Škobla – Lesay (2007).

¹¹ „Podľa Standing (1989) zahŕňa globálny proces feminizácie tri aspekty: (1) priame nahradenie mužov ženami v zamestnaní, (2) expanziu sektorov ekonomiky s tradične vysokým podielom žien, a (3) expanziu foriem zamestnávania spájaných so ženami, t.j. prácou na čiastočný úväzok, dočasný pracovný úväzok a neformálnu pracovnú činnosť.“ (Figart – Mutari, 1999, s. 44 – 57).

Prílohy

*

Rozdiely v mzdách sa za posledných 10 rokov prehĺbili

Vyššia diferenciácia výšky miezd od roku 1997 do roku 2006 sa prejavila v členení miezd podľa pohlavia, zamestnania, ako aj v členení miezd podľa odvetvia a regiónu.

BRATISLAVA 31. mája (SITA) – Rozdiely vo výške miezd medzi zamestnancami sa na Slovensku podľa údajov Štatistického úradu SR (ŠÚ SR) za posledných desať rokov zvýšili. Ako na tlačovej besede uviedla predsedníčka ŠÚ SR Ľudmila Benkovičová, vyššia diferenciácia výšky miezd od roku 1997 do roku 2006 sa prejavila v členení miezd podľa pohlavia, zamestnania, ako aj v členení miezd podľa odvetvia a regiónu. Priemerná mesačná hrubá mzda v podnikoch bez zahrnutia miezd zamestnancov u živnostníkov pritom od roku 1997 do roku 2006 vzrástla o 96 % na 19 774 Sk. V prípade priemernej čistej mzdy ide o nárast za desaťročné obdobie o 99,6 % na 15 466 Sk.

Ako upozornil riaditeľ odboru štatistiky práce a miezd ŠÚ SR Ivan Chrapa, mzdová nerovnosť medzi pohlaviami sa dlhodobo prehľbuje. „Zatiaľ čo v roku 1997 zarábali ženy zhruba o pätinu menej ako muži, v minulom roku sa tento rozdiel zvýšil na takmer 27 %, uviedol. Podľa neho ide o výsledok vyššej dynamiky plátov u mužov, ktoré posledných desať rokov vzrástli o 102,5 %, čo je o 14 percentuálnych bodov viac ako zvýšenie plátov u žien. Priemerný zárobok žien pritom vlani podľa neho nedosiahol ani tri štvrtiny priemerného zárobku mužov.

Výrazné rozdiely vo výške miezd sa prejavujú aj v členení vyplácaných miezd podľa jednotlivých krajov. Priemerná mzda v bratislavskom kraji

vlani dosiahla 26 910 Sk, čo je podľa Chrapu o 36,1 % viac ako je celoštátny priemer. Nasledoval košický kraj s priemernou mzdou 19 951 Sk a trnavský a trenčiansky kraj, pričom priemerná mzda sa v týchto krajoch pohybovala v pásme od 18 tis. Sk do 19 tis. Sk. Najnižší priemerný zárobok bol v minulom roku v prešovskom kraji, a to 16 253 Sk.

Nárast v rozdieloch výšky miezd za posledných desať rokov nastal aj pri porovnaní miezd podľa odvetví. Kým v roku 1997 predstavoval rozdiel vo výške priemernej mzdy medzi odvetvím, kde sa zarábalo najmenej a odvetvím s najvyššími mzdami 8 396 Sk, v minulom roku bol tento rozdiel už 24 640 Sk. Najvyššia priemerná hrubá mesačná mzda pritom bola vlani vo finančnom sprostredkovaní, a to 38 409 Sk. Naopak, najmenej zarobili v minulom roku zamestnanci hotelov a reštaurácií, v priemere 13 769 Sk.

In SME Online, 31. mája 2007

*

Ženy šéfký zarábajú asi o 34 percent menej ako muži
Rodové rozdiely rastú

Muži zarábali oproti ženám v roku 1997 o 21,5 percenta viac. V minulom roku to bolo o 26,9 percenta viac. Je to preto, lebo platy mužov rástli rýchlejšie.

BRATISLAVA. Rozdiel v platoch medzi mužmi a ženami sa na Slovensku za posledných desať rokov zväčšil.

V roku 1997 totiž podľa Štatistického úradu zarábali ženy v priemere o 21,5 percenta menej, vlani bol rozdiel v platoch 26,9 percenta. Mzdy mužov v tomto období rástli rýchlejšie ako mzdy žien.

Na porovnanie, polovica žien zarábala vlani menej ako 13 716 korún, polovica mužov menej ako 17 118 korún.

Najväčšie rozdiely sú medzi platmi vysokoškolsky vzdelaných mužov a žien – muži zarábajú zhruba o tretinu viac. Naopak, zhruba štvrtinové rozdiely sú u zamestnancov so stredným a nižším vzdelaním.

Sociologička Zuzana Kusá hovorí, že je to preto, lebo medzi vedúcimi pracovníkmi je menej žien ako mužov.

„Navyše ženy pracujú zväčša v oblastiach, kde sú vo všeobecnosti nižšie platy. Hoci je riaditeľka školy na porovnateľnej úrovni ako riaditeľ súkromnej firmy, zarába menej,“ povedala sociologička.

Platy podľa Kusej ovplyvňuje aj to, koľko nadčasov môže zamestnanec robiť. Matky sa musia starať o deti, a teda nemôžu byť v práci toľko, ako muži. Vidieť to aj na tom, že na mzde muža tvoria odmeny a prémie väčšiu časť, ako na plate žien.

„Kariérny postup, a teda aj rast platu závisí na Slovensku navyše aj od

osobných kontaktov na pracovisku. Ženy na to nemajú toľko času, ako muži a nemôžu si zaistiť taký rýchly postup ako oni,“ povedala.

Najmenšie rodové rozdiely sú podľa Štatistického úradu napríklad v školstve, kde je to 11,5 percenta, či v zdravotníctve. Naopak vo finančnom sprostredkovaní zarábajú muži o 38,8 percenta a v obchode o 33,6 percenta viac ako ženy.

Ženy zarábajú menej aj vtedy, keď sú na rovnakej pozícii ako muži. Napríklad vedúce a riadiace pracovníčky dostávajú v priemere o 33,8 percenta nižší plat ako muži.

Podobná situácia je aj medzi kvalifikovanými robotníkmi a robotníčkami. Z pohľadu veku je najväčší rodový rozdiel medzi 35. a 39. rokom života.

Platy sa za 10 rokov zdvojnásobili

Najviac ľudí na Slovensku dostáva podľa Štatistického úradu mesačnú hrubú mzdu od 12- do 15-tisíc korún. V rokoch 2002 až 2004 bol tento interval 10- až 11-tisíc korún. Priemerná mzda, ktorú ťahajú hore najmä lepšie zarábajúci zamestnanci, bola vlani 19 774 korún. Je to o 96 percent viac ako v roku 1997, keď bola priemerná mzda 10 086 korún. Najrýchlejší rast miezd bol podľa generálneho riaditeľa sekcie demografie a sociálnej štatistiky Milana Olexu v rokoch 2002 a 2004, keď presiahol desať percent.

Priemerná mzda je však ovplyvnená malou skupinou ľudí, ktorí zarábajú podstatne viac, ako je priemer. Štatistický úrad preto zverejňuje aj medián miezd, ktorý bol vlani 15 425 korún. Polovica všetkých zamestnancov zarábala menej, ako je medián. V roku 1997 bol medián miezd 8 247 korún. Jeho nárast bol teda pomalší ako v prípade priemernej mzdy, a rozdiel medzi týmito dvoma hodnotami sa zväčšil. „Znamená to, že sa zvýšila nerovnováha medzi mzdami zamestnancov. Aj napriek tomu je však tendencia vývoja miezd dobrá, pretože rastú aj nízke príjmy,“ povedal Olexa.

Zaťaženie mierne kleslo

Rýchlejšie ako hrubé mzdy rástli čisté. Priemerná čistá mzda bola totiž v roku 2006 o 99,6 percenta vyššia ako v roku 1997. Znamená to, že za desať rokov mierne kleslo daňové zaťaženie zamestnancov. Na účty zamestnancov prichádzalo minulý rok v priemere 15 466 korún.

Ivan Chrappa z odboru štatistiky práce a miezd Štatistického úradu si nemyslí, že by bol nárast priemernej mzdy takmer na dvojnásobok prirýchly: „Vývoj za posledných desať rokov je zdravý.“ Vzhľadom na súčasný stav ekonomiky bude podľa neho priemerná mzda rásť aj naďalej. „Rast sa zrejme mierne spomalí,“ povedal.

Analytici však za smerodajný považujú rast reálnej mzdy. Ten totiž vyjadruje, či si môžu ľudia kúpiť dnes viac, ako napríklad v roku 1997.

V porovnaní s rokom 1997 sa zvýšil počet ľudí, ktorí zarábajú menej, ako je priemerná mzda. Ide však len o mierny nárast o 0,8 percentuálneho bodu na 67,4 percenta.

Analytik Slovenskej sporiteľne Juraj Kotian to vysvetľuje tým, že za posledné dva roky vzrástol počet zamestnaných ľudí o 130-tisíc. Tí však zrejme nenastúpili hneď na vysoko platené pozície, a teda zarábajú menej, ako je priemerná mzda.

Odvody a dane sú nižšie

Od roku 1997 vzrástol podiel čistej mzdy na hrubej. Pred desiatimi rokmi dostal na účet zamestnanec z hrubej mzdy 10-tisíc korún 7 680. Minulý rok by pri rovnakej hrubej mzde dostal 7 820 korún.

Ivan Kahanec
In *SME*, 1. júna 2007

*

Stĺpček Ivana Štulajtera

Rod

Mzdová nerovnosť medzi mužmi a ženami sa dlhodobo prehľbuje. To je asi závažnejšie zistenie štatistikov ako to, že sa prehľbujú rozdiely medzi platmi ako takými. Tie totiž vypovedajú skôr o meniacej sa štruktúre ekonomiky, ako o starých stereotypoch, ktoré niekto môže nazývať prsto zadubenosť.

No ani s ňou to nebude také jednoduché. Štatistický úrad totiž nazbieral kopu dôkazov o takzvanej rodovej segregácii v skupinách vysokoškolsky vzdelaných ľudí. Podľa úradu vedúce a riadiace pracovníčky zarábajú o tretinu menej ako muži na rovnakej pozícii. Najväčšie rozdiely sú v bankovníctve, poisťovníctve, obchode a priemysle. Naopak menšie v školstve, zdravotníctve a sociálnych službách. Zjednodušene sa dá povedať, že tam, kde ľudia zarábajú málo, existuje väčšia rodová solidarita. Solidarita v mizérii. V sektoroch, kde sú platy slušné, zas bujnie akýsi mzdový patriarchát. Akoby si ho tam mohli skôr dovoliť.

A veľmi neuraziť a neponížiť.

In *SME*, 1. júna 2007

*

Pochybná nerovnosť v príjmoch

Stav v nerovnosti príjmov u nás nie je vôbec extrémny.

Štatistický úrad zverejnil správu o desaťročnom vývoji miezd v podnikoch.

I napriek tomu, že správa neobsahuje bombastické údaje, médiá sa nevyhli použitiu expresívnych termínov ako „rast nerovnováhy“ či „otváranie nožníc“. Pritom práve ďalšie údaje zo Štatistického úradu dokážu z časti objasniť „nespravodlivosť“ na mzdách občanov, ktorá vedie novinárov aj politikov k používaniu týchto termínov.

Často uvádzaný býva rozdiel medzi priemernou mzdou a mediánovou mzdou na Slovensku, a to nielen v podnikoch. Mediánová mzda je výška mzdy, pod ktorou (alebo nad ktorou) sa nachádza polovica zamestnanej populácie. Absolútny rozdiel medzi priemernou a mediánovou mzdou za posledných desať rokov vzrástol. Ten, kto si chce analýzu dať zjednodušiť povie, že ľuďom s nízkymi mzdami rástli platy menej ako zamestnancom s vysokými platmi. Že rastie nerovnováha medzi chudobnými a bohatými. Pritom pohľad do štatistiky klasifikácie zamestnaní ponúka vysvetlenie. Počet zamestnancov na pozíciách vyžadujúcich vyššiu kvalifikáciu vzrástol, zatiaľ čo počet zamestnancov v kategóriách s najnižšími požiadavkami mierne klesol. Oproti stavu pred desaťročím teda viac ľudí pracuje na lepšie platených miestach, čo spôsobuje tlak na rast priemernej mzdy a teda aj rast rozdielu výšky miezd medzi týmito dvomi skupinami.

V nijakom prípade sa nedá povedať, že súčasný stav na Slovensku je extrémny. Práve naopak, akékoľvek vyhlásenia o potrebe rýchlych zmien tohto pomeru by boli zavádzajúce, nakoľko zotrvačnosť týchto faktorov sa počíta na desaťročia a nie volebné obdobia.

Zložitejší je problém rozdielných plátov mužov a žien a rastu tohto rozdielu za posledných desať rokov. Ale aj tu štatistické údaje poskytujú vysvetlenia.

Stačí sa pozrieť na počet mužov a žien zamestnaných v sektoroch, kde je priemerná mzda nižšia ako hodnota priemernej mzdy v hospodárstve. Kým pred desiatimi rokmi pracovalo v týchto sektoroch o osem percent viac žien ako mužov, dnes je to o 22 percent viac. Navyše podiel žien zamestnaných v týchto sektoroch dosahuje 55 percent, kým u mužov to je 39 percent. Za posledných desať rokov sa väčšiemu počtu mužov na rozdiel od žien podarilo získať nové, lepšie platené miesta, prípadne sa stali podnikateľmi a živnostníkmi. Počet žien zamestnaných vo verejnom sektore síce klesol, stále je však takmer každá druhá žena platená z daní. Nižšie mzdy žien vysvetľuje aj počet odpracovaných hodín, muži v priemere odrobia v podnikoch o 5 percent hodín viac, majú tiež viac nadčasov. Takisto porovnanie miezd mužov a žien na riadiacich pozíciách je možné do istej miery vysvetliť zamestnaním v rozdielných sektoroch. Veľká časť žien „riaditeľiek“ šéfuje vo verejnom sektore. Manažéri v súkromnom sektore dosahujú v priemere vyššie mzdy.

Otázku, prečo je v súkromných firmách menej žien na vedúcich pozíciách, nevysvetlí nijaká štatistika. Až pri tomto bode vzniká priestor na uvažovanie o prípadnej diskriminácii, ale to už presahuje rámec komentára štatistickej správy.

Radovan Ďurana (Autor je analytikom INESS)

In SME, 7. júna 2007

*

Rozdiely medzi platmi mužov a žien
vo vyšších pozíciách klesajú.

Rodové rozdiely nerastú všade

V manažérskych funkciách majú stále „presilovku“ chlapi.

V roku 2001 zarábali ženy vo vedúcich pozíciách asi o 40 percent menej ako muži. Vlni to bolo už „len“ 34 percent.

BRATISLAVA. Medzi mužmi a ženami pretrvávajú platové rozdiely. Podľa údajov Štatistického úradu sú rozdiely medzi platmi mužov a žien v riadiacich pozíciách vyššie v porovnaní s nižšími pozíciami. Nie je to však otázka posledných rokov. Z údajov úradu tiež vyplýva, že platové rozdiely v riadiacich pozíciách boli kedysi väčšie ako v súčasnosti.

V roku 2001 ženy vo vedúcich pozíciách zarábali mesačne v hrubom asi o 40 percent menej ako muži. Vlni bol rozdiel už „len“ 34-percentný. Muži vo vedúcich pozíciách minulý rok zarábali takmer 52-tisíc korún, ženy približne 34-tisíc korún.

Historické predsudky

Sociologička Zuzana Kusá nedávno pre SME povedala, že to môže byť aj tým, že žien je vo vedúcich pozíciách menej. Spôsob získavania a vyhodnocovania údajov Štatistickým úradom však nesvedčí, že práve to je dôvod rozdielov. Štatistici získavajú údaje od firiem prostredníctvom dotazníkov, kde im anonymným spôsobom firmy uvedú číslo pracovníka, jeho pracovné zaradenie, pohlavie a hrubý mesačný plat. Tieto údaje rozdelia podľa pohlavia, postov a manažérskych pozícií. Riadiacim pracovníckam – ženám tak platový priemer neznižujú ženy v nižších pozíciách.

Kusej názor je pravdivý, ak sa porovnáva celková priemerná mzda mužov a žien. Riadiace posty v prevažnej väčšine „okupujú“ muži. Žien je viac v bežných administratívnych pozíciách, kde sú platy nižšie. V kategórii riadiacich pracovníkov napríklad pracovalo podľa údajov Štatistického úradu približne o 45 percent viac mužov ako žien.

Za vyššími rozdielmi na lepšie platených miestach sú podľa ekonóma Pavla Kárásza z SAV najmä rôzne spoločensko-historické faktory a predsud-

ky. Napríklad to, že muži vo vedúcich pozíciách zvládajú svoju prácu lepšie ako ženy. To však podľa neho priebežne zaniká a rozdiely sa postupne znižujú. „Poznám viac žien vo vysokých postoch a viem, že zarábajú podobne ako muži,“ povedal Kárász.

Veľké firmy rodové rozdiely popierajú

Hovorkyňa Slovenskej sporiteľne, kde je šéfkou predstavenstva a zároveň generálnou riaditeľkou žena – Regina Ovesny-Straka, tvrdí, že rozdiely medzi mužmi a ženami nerobia. „V našej banke pri výbere aj odmeňovaní zamestnancov rozhoduje na prvom mieste kvalita a výkony, a nie to, či ide o muža, alebo ženu,“ povedala hovorkyňa banky Miriam Fuňová. Podobne sa vyslovila aj hovorkyňa Slovnaftu Kristína Félová.

Dá sa však predpokladať, že keby aj vo firmách boli nejaké rozdiely v platoch medzi pohlaviami pri pracovných pozíciách, verejne by sa k tomu nepriznali, povedal Kárász.

Vývoj platov mužov a žien na Slovensku (v Sk)

		2001	2002	2003	2004	2005	2006
Zákondarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	Muži	36 889	39 257	40 177	46 552	51 126	51 682
	Ženy	22 306	24 400	24 857	28 455	29 770	34 215
Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	Muži	19 000	21 358	22 948	24 913	27 725	29 511
	Ženy	14 097	15 338	17 160	19 276	20 957	22 230
Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci	Muži	16 608	19 253	20 103	23 224	25 408	25 826
	Ženy	11 459	13 687	14 511	16 165	17 429	18 245
Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	Muži	12 754	14 961	15 502	16 777	18 020	19 042
	Ženy	10 951	11 341	11 872	13 507	14 359	15 174
Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode	Muži	10 192	11 995	11 784	12 838	14 287	15 086
	Ženy	7 997	9 269	9 353	9 716	10 458	10 796
Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesníctve	Muži	9 125	10 801	11 429	12 395	12 817	13 968
	Ženy	8 320	9 346	9 373	10 722	11 198	11 940
Remeselní a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch	Muži	12 412	14 662	15 504	16 903	18 140	18 322
	Ženy	9 016	9 851	10 702	11 010	11 507	12 229
Obsluha strojov a zariadení	Muži	12 569	14 868	15 781	17 030	18 046	18 515
	Ženy	9 646	10 839	11 455	12 242	13 069	13 943
Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	Muži	8 434	10 010	10 454	11 297	12 124	12 757
	Ženy	6 315	7 429	7 760	8 189	8 941	9 706

Zdroj: Štatistický úrad

*

ZAMESTNÁVATEĽ VERZUS RODINA. Nerovnováha medzi mužmi a ženami sa prehľbuje.

Na miskách pokazených váh

Americký básnik a klasik Walt Whitman napísal: „Človek je unikátom na Zemi a vo večnosti, ale každá dobrá vlastnosť muža je objavená v žene.“

Táto veta sa stala akýmsi mottom medzinárodnej konferencie Ústretovosť zamestnávateľov k rodine a rodovej rovnosti. Slovensko má podľa ministerky práce, sociálnych vecí a rodiny Viery Tomanovej efektívnu legislatívu upravujúcu ochranu ľudských práv a zásadu rovnakého zaobchádzania. Právo na papieroch je jedna vec, alarmujúca skutočnosť druhá. Napriek tomu, že čoraz viac žien zaujíma vysoké pracovné pozície, muži ešte stále predstavujú prevažnú časť v manažérskych pozíciách. Medzi zákonodarcami a vyššími úradníkmi je iba 28,4 percenta žien. Medzi vedúcimi a riadiacimi pracovníkmi v malých podnikoch je ich približne len 29 percent.

Platová priepašť

Situácia je taká vážna, že o nej prvýkrát vôbec začal oficiálne hovoriť aj Štatistický úrad. Aj keď priemerná hrubá mesačná mzda v podnikoch (bez zahrnutia miezd zamestnancov živnostníkov) vzrástla za posledných desať rokov o 96 percent, podľa generálneho riaditeľa sekcie sociálnej štatistiky a demografie Milana Olexu nepresahuje priemerný príjem žien ani tri štvrtiny príjmu mužov. Navyše, tento rozdiel sa priepaštne zvyšuje. Iba v poslednom roku vzrástol o 27 percent.

Téma rodová rovnosť nemá v nijakom prípade prívlastok feministická. Má umožniť ženám na základe ich vzdelania presadiť sa v práci a mužom nebrániť otvárať pre ženy tieto cesty. Zbaviť sa stáročných stereotypov. Mnoho mužov uznáva, že žena je protipól, s ktorým sa im dobre spolupracuje.

Precedens v miestnej samospráve

Spomínané stereotypy sa začali nabúravať v našich mestách a obciach. Práve 25 percent žien sa presadilo v komunálnych voľbách, kde obyvatelia začínajú vnímať ženy, ktoré vstupujú do politiky s cieľom pomáhať iným. Ženy, ktoré sú úspešné v politickom živote, majú všeobecné uznanie a sú mienkotvorné. Prejavuje sa to predovšetkým obetavosťou v práci.

Dôležitou súčasťou pri podpore žien v rodovej rovnosti sú aj materské centrá. Podľa Saskie Repčíkovej z Únie materských centier sú tieto zariadenia jednoduchým a efektívnym nástrojom na odstraňovanie následkov rýchlych sociálnych zmien. Sú samoregulačné pri nízkych nákladoch. Know-how materských centier vzniklo ako vedecký a sociologický kon-

cept v 70. rokoch 20. storočia v Nemecku, odkiaľ sa rozšírilo najmä do krajín západnej Európy.

SOV

In *HNonline.sk*, 7. júna 2007

*

Kariéra

Spokojná rodina, hotový profit
ZAMESTNÁVATEĽ VERZUS RODINA. Ak firmy
nebudú ústretové, nebudú ani efektívne.

Niektorí slovenskí zamestnávateľia si ešte stále nie sú vedomí toho, že ich pracovník má aj nárok na čosi viac ako plat. Začínajú si uvedomovať, že ich najväčšou devízou je spokojný zamestnanec. A ak má byť spokojný, nemal by trpieť problémami v rodine.

Obrazom (ne)ústretovosti zamestnávateľa k rodine je prípad, ktorý sa stal v Inštitúte pre výskum práce a rodiny. Podľa Sylvie Porubänovej z inštitútu istý zamestnávateľ v dotazníku ako „benefit nad rámec zákona“ uviedol: Absolútne nezohľadňujem rovnosť medzi prácou a rodinou. Pokiaľ sa toto povedomie nezmení, nebude na Slovensku možné zladíť rodinu a prácu.

Treba vždy sedieť v kancelárii?

Situácii by mohli pomôcť aj takzvané flexibilné formy práce, ktoré obsahuje aj pripravovaná novela Zákonníka práce: Pracovný pomer na kratší pracovný čas, pracovný pomer na určitý čas, pracovný pomer s výkonom práce doma, pracovnoprávny vzťah na základe dohody o vykonaní práce.

Tieto spôsoby práce zvyšujú produktivitu a znižujú pevné náklady na zamestnanca či ich životné náklady. Vyplýva to z Prínosov politík ústretových k rodine v rámci krajín EÚ. Napríklad Darina Pápayová z I.D.C. Holding (2. miesto v kategórii Rodinná politika v súťaži Zamestnávateľ ústretový k rodine) tvrdí: Zamestnávateľovi sa ústretový prístup vráti v podobe zníženej fluktuácie, absencie a vo zvýšených výkonoch zamestnancov. A to je dnes veľmi dôležité.

Zamestnávateľia, ktorí sú najústretovejší k rodine, ponúkajú ľuďom aj iné benefity. Medzi nadštandardy patria voľnočasové a rekreačné aktivity, starostlivosť o deti, teleworking (práca z domu), osobnostný rozvoj. Nehovoriac o nenávratnej sociálnej výpomoci, daroch či podpore mužov na rodičovskej dovolenke.

Dr. Elizabeth Villagómez (Almenara Estudios) zo Španielska tvrdí, že zamestnanci sú v rámci flexibilného času produktívnejší, motivovaní a šťastní. Nepracujú pod tlakom a v strese. Pre zamestnávateľa je šťastná rodina hotový profit. „Vyváženosť pracovného a rodinného života je nad zlato.“

Rodové rozdiely

Príkladom nevyváženej deľby práce v oblasti rodinných povinností mužov a žien je aj ich zastúpenie v oblasti pružných pracovných podmienok. Celoeurópsky prieskum podľa Inštitútu pre výskum práce a rodiny zistil podstatný rozdiel v miere zamestnanosti mužov a žien vo veku 20 až 49 rokov v prípade, že majú deti do 12 rokov: U mužov s deťmi je miera zamestnanosti vyššia o 6 percentuálnych bodov (v SR iba o 2 percentuálne body). U žien zasa nižšia o 15 (v SR o 22 percentuálnych bodov).

Pre manažmenty firiem je zavádzanie stratégií, ktoré nediskriminujú, povinným cvikom. Aj ľudia s istým postihnutím alebo starajúci sa o chorých či starších, predsa vytvárajú hodnoty. Rada pre bezpečnosť a zdravie vo Veľkej Británii vypočítala, že „vďaka“ stresu a chorobám zamestnancov prišla o 5,2 miliardy libier a stratila 90 miliónov hodín. Odvtedy firmy v tejto krajine svoje stratégie upravili a zlepšili.

Juraj Soviar

In *HNonline.sk*, 7. júna 2007

Autorky a autor: Jarmila Filadelfiová, Oľga Gyárfášová,
Lubica Kobová, Oľga Pietruchovej, Martin Slosiarik;
monitoring médií spracovala Zuzana Kostovčíková
Editorka: Jana Cviková
Zodpovedné editorky radu Aspekty: Jana Cviková, Jana Juráňová
Jazyková redaktorka: Juliana Szolnokiová

Vydalo Záujmové združenie žien Aspekt

Mýtna 38, 811 07 Bratislava,

tel.: 02/5262 4621

aspekt@aspekt.sk

www.aspekt.sk

roku 2007 ako svoju 85. publikáciu a 8. publikáciu radu *Aspekty*.

**Publikácia vyšla vďaka podpore nadácie Heinrich Böll
Stiftung v rámci Regionálneho programu
pre ženy v strednej Európe.**

 HEINRICH BÖLL STIFTUNG

Obálka a grafická úprava: Jana Sapáková

Copyright © ASPEKT, autorky a autor 2007

Cover design © Jana Sapáková 2007

Tlač VALEUR, s.r.o., Dunajská Streda

Prvé vydanie

ISBN 978-80-85549-76-8

EAN 9788085549768

aká práca, taká pláca?

aspekty

rodovej nerovnosti
v odmeňovaní

EDITORKA:

jana cviková

ASPEKT


Jana Čvilková: Aká práca, taká pláca? <i>Editoriál</i>	7
Jarmila Filadelfiová: Rodová priepasť <i>Čo (ne)hovoria štatistiky a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov</i>	13
Oľga Pietruchová: Nedocenená práca žien <i>História, legislatíva a konceptualizácia rodového rozdielu v odmeňovaní</i>	46
Oľga Gyárfášová – Martin Slosiarik: Rodové súradnice hodnotového priestoru <i>Analýza hodnotových orientácií žien a mužov na Slovensku</i>	66
Eubica Kobová: Čo má rodová rovnosť spoločné s feminizmom? <i>Rodové diskurzy rovnosti v odmeňovaní žien a mužov a zosúladovaní rodinného a pracovného života</i>	86
Odporúčania	131
O projekte, autorkách a autorovi	133