

Rovnosť príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia: pohľad zamestnávateľov¹

Vladimír SZÉKELY

Abstract: *Selected employers on labour market in the region of middle Pohronie classified by size and appartenance to productive and non-productive branches of economy declare their attitudes concerning the gender equality in their companies. The study briefly presents some results of questionnaire survey, which are interpreted with stress on gender issue.*

Key words: *gender equality, spatial labour market, employers, questionnaire survey, middle Pohronie region*

Úvod

Vo svojom predchádzajúcom príspevku (Székely, V., 2008) som na základe výsledkov dotazníkového prieskumu prezentoval vnímanie situácie na trhu práce stredného Pohronia (bývalé okresy Žiar nad Hronom, Žarnovica a Banská Štiavnica) zo strany zamestnaných a nezamestnaných žien (Anker, R., 1997). Cieľom tohto príspevku, ktorý taktiež vychádza z výsledkov dotazníkového prieskumu, je prezentácia názorov druhej organickej časti každého priestorového trhu práce – zamestnávateľov. Ich deklarované postoje ohľadne vytvárania podmienok a následnej realizácie rovnosti príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia môžu vhodne doplniť obraz o hypoteticky predpokladanej existencii diskrepancie medzi zamestnávateľmi a ženami na predmetnom území. Prieskum zameraný na rodovú problematiku umožňuje spolu s dosiahnutými výsledkami verifikovať, resp. falzifikovať spoločnosťou akceptovanú predstavu o rodových stereotypoch v myslení a praxi zamestnávateľov, ktorých prioritným a logickým cieľom je predovšetkým dlhodobá ekonomická prosperita ich firiem. Jeho realizácia bola cielene nasmerovaná na identifikáciu a zovšeobecnenie aplikovaných kritérií pre výber zamestnancov a následné pochopenie dôvodov konkrétnych rozhodnutí individuálnych zamestnávateľov v oblasti personálnej politiky (Adams, J., Greig, M., McQuaid, R. W., 2000).

Zamestnávatelia a ich deklarované postoje ohľadne rovnosti príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia

Cieľová skupina dopytovaných zamestnávateľov

Dotazníkového prieskumu o vnímaní rovnosti príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia sa v roku 2005 zúčastnilo 165 náhodne vybraných zamestnávateľov, pričom cieľom výberu bolo zahrnúť do cieľovej skupiny predovšetkým rozhodujúcich hráčov z predmetného regiónu. Pri výbere zamestnávateľov sa prihliadalo na adekvátne zastúpenie zamestnávateľov rôznych veľkostných kategórií, ako aj na primerané zastúpenie zamestnávateľov reprezentujúcich výrobnú a nevýrobnú sféru. Taktiež bola snaha zachovať kritérium priestorovej reprezentatívnosti najmä na bývalej okresnej úrovni.

Zo 165 na prieskume participujúcich zamestnávateľov reprezentovalo 46 ekonomických subjektov (27,9 %) výrobnú sféru a 119 ekonomických subjektov (72,1 %) nevýrobnú sféru. Rozdelenie zamestnávateľov bolo nerovnomerné z priestorového hľadiska – dominovali zamestnávatelia z okresu Žiar nad Hronom (78,8 %), najnižší podiel predstavovali zamestnávatelia z okresu Banská Štiavnica

¹Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu č. 2/6038/27 „Ekonomická výkonnosť a konkurencieschopnosť lokalít a regiónov“, finančne podporeného grantovou agentúrou VEGA. Autor si zároveň dovoľuje poďakovať OZ „Miesto pre Teba“ so sídlom v Žiari nad Hronom za možnosť publikovania vybraných výsledkov dotazníkového prieskumu, ktoré sú produktom spoločnej realizácie projektu „Eliminácia rodových stereotypov na trhu práce v regióne stredné Pohronie“, ktorý bol financovaný Európskym sociálnym fondom.

(2,4 %). Bol to dôsledok nielen odlišnej priestorovej koncentrácie ekonomických subjektov, ale aj individuálnej ochoty, resp. neochoty reprezentantov oslovených zamestnávateľov aktívne participovať na uvedenom prieskume.

V štruktúre zamestnávateľov, ktorí sa zúčastnili prieskumu, výrazne dominujú tzv. „mikrozamestnávateľa“ s počtom zamestnancov do 10 osôb (55,2 %). Ich podiel na celkovej zamestnanosti regiónu je malý, ale medzi regionálnymi ekonomickými subjektami tvoria najvyšší podiel a preto je ich zahrnutie do prieskumu opodstatnené. Do prieskumu sa podarilo zaangažovať aj tri podniky so zamestnanosťou vyššou ako 250 zamestnancov, ktoré sa významnou mierou (svojím pôsobením na väčšiu masu ľudí) podieľajú na vytváraní celkového obrazu regionálnych vzťahov medzi zamestnávateľom a zamestnancami. Ich prístup k praktickej realizácii rovnosti príležitostí mužov a žien pri uchádzaní sa o pracovné miesto, pri možnostiach kariérneho postupu a mzdového ohodnotenia zodpovedajúceho výške dosiahnutého vzdelania a pracovných skúseností v závislosti od rodu sú v regióne ostro sledované a výrazne vplývajú na celkové názory a hodnotenia miestneho obyvateľstva.

Rovnosť príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia – diferencie v počte žiadostí

Žiadosti o zamestnanie si môžu podávať nielen nezamestnané osoby a študenti končiaci svoje štúdium, ale aj osoby, ktoré sa pokúšajú nájsť výhodnejšiu pracovnú pozíciu. Preto platí, že celkový počet a rodová skladba žiadostí o zamestnanie môžu byť interpretované z viacerých zorných uhlov. Na jednej strane môžu signalizovať úroveň flexibility lokálneho trhu práce (pohyb zamestnaných osôb), na strane druhej môžu taktiež vyjadrovať úroveň rodových disproporcii v tvorbe pracovných miest (žiadosti zo strany nezamestnaných a absolventov škôl). V prípade trhu práce stredného Pohronia je veľmi ťažké hovoriť o jeho flexibilitě. Rodové rozdiely v počte žiadostí sú skôr prejavom diferencovanej ponuky voľných pracovných síl, ktoré sa snažia pri agregovanom prebytku ponuky nad dopytom nájsť pracovnú príležitosť.

Otázka nasmerovaná na zistenie priemerného ročného počtu evidovaných žiadostí o zamestnanie zo strany mužov a zo strany žien odhalila popri kvantitatívnom obraze (s obmedzenou výpovednou schopnosťou) existujúcej ponuky na trhu práce stredného Pohronia aj rodové nerovnosti. Predstavitelia 165 zamestnávateľov deklarovali, že celková ročná suma evidovaných žiadostí o prijatie do zamestnania sa rovná 2083 žiadostiam (priemerne necelých 13 žiadostí na zamestnávateľa), pričom 972 žiadostí prišlo zo strany mužov (46,7 %) a 1111 žiadostí zo strany žien (53,7 %). Celkové počty, t.j. absolútne hodnoty, ktoré nie sú produktom seriózneho štatistického zisťovania, je potrebné vnímať s rezervou. Skôr je pri súčasnej vyššej miere zamestnanosti mužov ako žien zaujímavejší pomer medzi žiadosťami zo strany žien a mužov. Viac evidovaných žiadostí o prijatie do zamestnania zo strany žien však neprekvapuje. Záujem žien totiž v podstate kopíruje jednotlivými zamestnávateľmi deklarované rodové rozdiely v tvorbe pracovných miest.

Ženy sa podstatne viac zaujímajú o prácu v nevýrobnej sfére. Je odôvodnené predpokladať, že práve charakter práce v nevýrobnej sfére je pre väčšinu žien atraktívnejší než vo výrobnej sfére. Ženy sa uchádzali o prácu najmä v organizáciách s počtom zamestnancov od 51 do 250 osôb. Je zřejmé, že vo väčších organizáciách je väčší rozsah ponúkaných pracovných miest v porovnaní s menšími ekonomickými subjektami. Zároveň však existuje pri tvorbe pracovných miest vo väčších organizáciách určitá rodová vyváženosť a jednotlivé pracovné úkony môžu vykonávať tak muži, ako aj ženy (predovšetkým v administratívne), alebo sa jednotlivé pracovné úkony organicky dopĺňajú. Vo významnej miere evidovali záujem žien o prácu aj „mikrozamestnávateľa“. Z dôvodu vysokej nedobrovoľnej fluktuácie zamestnancov, ktorá je spájaná práve s touto veľkostnou skupinou zamestnávateľov, nehodnotíme túto skutočnosť pozitívne. Skôr sa domnievame, že záujem žien o prácu v „mikrofirmách“ bol spôsobený predovšetkým nedostatkom iných vhodných pracovných príležitostí v regióne stredného Pohronia.

Rovnosť príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia – možnosti rovnocenného zastúpenia mužov a žien na existujúce pracovné miesta

Charakter jednotlivých pracovných činností vykonávaných vo výrobných a nevýrobných prevádzkach je veľmi rôznorodý. Niektoré pracovné činnosti sú vyslovene nevhodné pre zamestnávanie žien (vysoké nároky na fyzickú zdatnosť a práca v rizikovom prostredí), iné naopak sú skôr vhodnejšie pre ženy ako pre mužov (činnosti vyžadujúce si vyššiu úroveň jemnej motoriky). Je to realita, s ktorou každý racionálne zmysľajúci zamestnávateľ kalkuluje pri regrutovaní svojich zamestnancov.

U jednotlivých zamestnávateľov sme sa pokúšali zistiť, koľko pracovných miest (v závislosti od charakteru pracovnej činnosti, ktorá sa s týmto pracovným miestom spája) môže byť rovnocenne zastúpených tak mužmi, ako aj ženami.

Výsledky (Tab. 1) jednoznačne preukázali, že rovnocennosť zastúpenia mužov a žien v pracovnom procese je najsilnejšia u zamestnávateľov z nevýrobnej sféry. Napriek tejto skutočnosti, práve v nevýrobnej sfére existuje pomerne vysoká rodová segregácia, ktorá je vyvolaná prevládajúcim mzdovým ohodnotením jednotlivých obslužných činností. Preto nielen tradičná predstava o mužovi ako „živiteľovi rodiny“, ale aj existujúca reálna situácia na lokálnom trhu práce, ktorá neumožňuje ženám získať vyššie odmeny za svoju prácu a tak plnohodnotne saturovať potreby rodiny, sú príčinami neatraktívnosti vybraných pracovných pozícií pre mužskú časť populácie.

Tab. 1. Absolútny počet zamestnávateľov (rozdeleníh podľa okruhu činnosti a veľkosti) a percento pracovných miest, ktoré môže byť rovnocenne zastúpené tak ženami, ako aj mužmi

Diferencovaní zamestnávateľia	Absolútny počet zamestnávateľov a percento pracovných miest, ktoré môže byť rovnocenne zastúpené tak ženami, ako aj mužmi					
	Do 10 %	11 – 30 %	31 – 50 %	51 – 70 %	71 – 90 %	Viac ako 90 %
Výrobná sféra	11	14	7	7	5	2
Nevýrobná sféra	8	3	20	24	17	47
Menej ako 10 zamestnancov	9	3	15	20	13	31
11 – 25 zamestnancov	5	2	9	5	4	8
26 – 50 zamestnancov	2	4	1	3	1	2
51 – 250 zamestnancov	3	7	2	2	3	8
251 – 500 zamestnancov	0	1	0	1	1	0
Spolu (v %)	19 (11,5 %)	17 (10,3 %)	27 (16,4 %)	31 (18,8 %)	22 (13,3 %)	49 (29,7 %)

Z hľadiska veľkosti organizácie je možné konštatovať, že predovšetkým u najmenších zamestnávateľov je najväčšia možnosť zastúpenia mužov a žien pri pracovných postupoch. Výsledky veľmi tesne korelovali s výsledkami o podaných žiadostiach o zamestnanie. Ženy, tak isto ako aj muži, minimálne sebareflexívne tušia, na akej pracovnej pozícii a pri akej pracovnej činnosti majú šancu sa uplatniť, resp. o akú pozíciu a činnosť sa musia uchádzať. Poznajú teda nielen svoje potreby, ale zároveň sebakriticky zvažujú aj ponuky a možnosti jednotlivých zamestnávateľov. V ich myslení sa minimálne implicitne odrážajú rodové stereotypy prevládajúce na priestorovo vymedzenom trhu práce, ktoré ich pri snahe o redukovanie neúspechu navigujú k jednotlivým, špecifickým zamestnávateľom. Je teda zrejmé, že vzájomný vzťah medzi zamestnávateľmi a zamestnancami oboch rodov je na strednom Pohroní výsledkom tradičného pohľadu na možnosti uplatnenia sa mužov a žien na trhu práce.

Rovnosť príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia – porozumenie termínu „uplatňovanie rodového hľadiska“

Do akej miery prenikla rodová problematika do myslenia a správania sa zamestnávateľov? Je odôvodnené očakávať, že pravidlá uplatňovania rodového hľadiska budú vo svojej personálnej politike aplikovať? Aby sme získali odpovede na tieto otázky, zisťovali sme (formou spontánnej reakcie), či sa predstavitelia zamestnávateľov niekedy stretli s termínom „uplatňovanie rodového hľadiska“, a ak áno, či ho vedia aj správne interpretovať.

Dosiahnuté výsledky boli prekvapujúce. Len 13 predstaviteľov zamestnávateľov (7,9 %) deklarovalo, že sa s uvedeným termínom už stretli. Z nich však len 4 osoby (2,4 %) z nevýrobnej sféry a najmä z „mikrofiriem“ (3 osoby) dokázali termín správne pochopiť a interpretovať. Ostatných 9 predstaviteľov zamestnávateľov si termín „uplatňovanie rodového hľadiska“ najčastejšie spájali s predstavou o zamestnávaní rodinných príslušníkov, o vytváraní rodinných firiem, prípadne o diferencovanom prístupe k zamestnancom v závislosti od veku. Celkovo môžeme teda povedať, že až 97,6 % predstaviteľov zamestnávateľov sa nestretlo, resp. nedokázalo uviesť správnu predstavu o termíne „uplatňovanie rodového hľadiska“. Aj napriek tomu, že si uvedomujeme, že kvalita odpovedí závisela jednoznačne od úrovne poznania vybraného reprezentanta zamestnávateľov, ktorý na otázku odpovedal, musíme konštatovať, že termín „uplatňovanie rodového hľadiska“ ešte neprenikol do predmetného regiónu. Preto môžeme očakávať, že jeho uplatňovanie na trhu práce bude skôr náhodné ako cieľené.

Záver

Dotazníkový prieskum ohľadne rovnosti príležitostí mužov a žien na trhu práce stredného Pohronia, ktorý bol realizovaný na vybranej vzorke zamestnávateľov, pomohol odhaliť postoje a následné praktické správanie sa poskytovateľov práce. Výsledky prieskumu naznačujú, že správanie sa zamestnávateľov je silne determinované predovšetkým charakterom pracovných postupov a prevládajúcimi stereotypmi v nazeraní na pracovné možnosti mužov a žien. Drvivá väčšina predstaviteľov zamestnávateľov sa s termínom „uplatňovanie rodového hľadiska“ nestretla, resp. nedokáže ho správne interpretovať. Zamestnávanie žien sa koncentruje do obslužnej zložky hospodárstva, zamestnávanie mužov do výrobnjej zložky hospodárstva. Od príslušnosti k jednotlivým sféram činnosti sú následné odvodené aj možnosti aplikácie flexibilných foriem práce, ktoré v mnohých prípadoch určuje práve zamestnávateľ. Preto o rovnosti príležitostí mužov a žien na regionálnom trhu práce stredného Pohronia je možné hovoriť len vo výnimočných prípadoch. Ich spoločným menovateľom je vyššia úroveň dosiahnutého vzdelania, ktorá umožňuje ženám oslobodiť sa od manuálnej rutínnej činnosti a úspešne sa uchádzať o pracovné posty, ktoré boli donedávna vyhradené pre vzdelanejších mužov.

Literatúra

- ADAMS, J., GREIG, M., MCQUAID, R.W., 2000: Mismatch unemployment and local labour-market efficiency: the role of employer and vacancy characteristics. In: Environment and Planning A, roč.32, č.10, 1841–1856.
- ANKER, R., 1997: Theories of occupational segregation by sex: An overview. In: International Labour Review, roč. 136, č. 3, 315–339.
- SZÉKELY, V., 2008: Ženy na trhu práce stredného Pohronia. In: Geografické informácie (v tlači).

Equality of Opportunities for Men and Women on Labour Market in the Region of Middle Pohronie: View of Employers

Vladimír SZÉKELY

Summary: Labour market in the region of middle Pohronie concentrates around the major employment centre (Žiar nad Hronom) and mostly includes the municipalities where mono-branch economy prevails. Questionnaire survey concerning equality of opportunities for men and women on labour market of middle Pohronie carried out with a selected sample of employers has helped an insight into attitudes of employers and their subsequent behaviour. Survey results indicated that employers' behaviour is greatly determined by the character of work procedures and prevailing stereotypes in view of work opportunities for men and women. The overwhelming majority of employers have not met with the term of "application of gender aspect" or they do not interpret it correctly. Employment of women concentrates in the sector of services (non-productive sector), employment of men is characteristic for productive sector of economy. Possibilities of application of flexible work forms (often established by employer against interests of employees, e.g. part-time jobs) are derived from individual activity spheres. This also is the reason why gender equality in work opportunities is very sporadic in the spatial labour market of middle Pohronie. The common feature of the rare cases when gender equality is respected is higher education that allows women to apply for positions, which were formerly reserved for more qualified men.

Adresa autora:

RNDr. Vladimír Székely, CSc.
Geografický ústav SAV
Štefánikova 49, 814 73 Bratislava
szekely@savba.sk