

WORKING PAPERS

51

Mária Kačírková

**POSTAVENIE ŽIEN
VO VEDE V EURÓPSKEJ ÚNII
A V SLOVENSKEJ REPUBLIKE**

ISSN 1337-5598 (elektronická verzia)

Edícia WORKING PAPERS prináša priebežné, čiastkové výsledky výskumných prác pracovníkov alebo tímov EÚ SAV riešených v rámci výskumných projektov, ktoré môžu byť obsahom aj ďalších publikácií.

AUTORKA

Ing. Mária Kačírková

RECENZENTI

Ing. Daneš Brzica, PhD.

Ing. Gabriela Dováľová, PhD.

Štúdia bola vypracovaná v rámci výskumného projektu VEGA 2/0080/12 „*Motivácia kľúčových aktérov znalostnej ekonomiky pri smerovaní k znalostnej spoločnosti*“.

ABSTRAKT

Postavenie žien vo vede v Európskej únii a v Slovenskej republike

Rovnosť medzi mužmi a ženami je základným právom a základnou hodnotou sociálne spravodlivej demokratickej spoločnosti. Rodová rovnosť má okrem morálnej a sociálnej dimenzie aj výrazné ekonomické opodstatnenie a prispieva k ekonomickému rastu spoločnosti v mnohých smeroch. Európska únia (EÚ) zakotvuje rovnosť pohlaví medzi základné princípy a zaväzuje členské štáty uplatňovať vo všetkých politikách opatrenia pre jej posilňovanie. Ambícia a cieľ konkurencieschopnosti jednotného európskeho výskumného priestoru okrem iných skutočností viazne na dlhodobú a neriešenej situácii priameho alebo nepriameho znevýhodnenia žien, vertikálnej a horizontálnej rodovej segregácie v oblasti vedy, výskumu a v oblasti vzdelávania. Štúdia má za cieľ zhodnotiť trendy v rodovej rovnosti vo vede za minulú dekádu v krajinách Európskej únie a v Slovenskej republike (SR), zosumariovať získané poznatky, zamyslieť sa nad motiváciou žien pre prácu vo vedeckom výskume a prezentovať strategické dokumenty viažuce sa k rodovej rovnosti na európskej a národnej úrovni.

KLÚČOVÉ SLOVÁ: rodová rovnosť, ženy vo vede, motivácia, strategické dokumenty

ABSTRACT

Position of women in science within the European Union and the Slovak Republic

The existing differences between women and men are of a biological and social nature. 'Sex' refers to the biologically determined differences between women and men. 'Gender' refers to social and cultural differences. These differences are learned, may change over time, and vary significantly both within and between cultures. What is the proportion of the female to male researchers in European Union and how this proportion evolving over time? The paper presents selected issues of gender equality in science, research and education and describes the basic problem related to the lack of women in specific fields and professions, particularly in the field of science and engineering, senior positions and in decision making. The study compares the Slovak Republic with the European Union, reflects on the motivation of the women to work in the field of science and refers to the role to European and national strategic documents in this area as well.

KEYWORDS: gender equality, women in science, motivation, strategic documents

JEL CLASSIFICATION: J 16, J 18, J 7

Za obsah a jazykovú úroveň zodpovedá autorka.

Technické spracovanie: **Iveta Balážová**

Ekonomický ústav SAV, Šancová 56, 811 05 Bratislava, www.ekonom.sav.sk

KONTAKT: e-mail: maria.kacirkova@savba.sk Tel.: 02/52 49 54 53, klp. 111

© Ekonomický ústav SAV, Bratislava 2013

OBSAH

ÚVOD	4
1. POSTAVENIE ŽIEN VO VEDE V EURÓPSKEJ ÚNII	5
2. MOTIVÁCIA ŽIEN K VZDELÁVANIU A PRÁCI VO VEDE	14
2.1. Postavenie a motivácia slovenských žien – minulosť a súčasnosť	14
2. 2. Motivácia žien pre prácu vo vede a v rozhodovacích pozíciách	19
3. STRATEGICKÉ DOKUMENTY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI	23
4. ZHRNUTIE POZNATKOV VYPLÝVAJÚCICH Z VÝSKUMU PROBLEMATIKY MOTIVÁCIE ŽIEN PRE PRÁCU VO VEDE, VÝSKUME A VZDELÁVANÍ	26
ZÁVER	29
LITERATÚRA	30
PRÍLOHA 1.....	32
PRÍLOHA 2	33

„Výskum nemôže naplniť svoj potenciál, pokiaľ nebude čerpať z talentu celej svojej populácie, a pokým ženy a muži nebudú môcť rovnomerne využívať príležitosti, ktoré ponúka“.
Athena SWAN – Charter for Women in Science, 2005.

Úvod

Predkladaná štúdia je pokračovaním práce na grantovom projekte VEGA č. 2/0080/12. Zameraná je na problematiku postavenia žien vo vede a výskume a v rozhodovacích pozíciách. Práca je štruktúrovaná do niekoľkých základných častí. Základným východiskom sú analýzy a výsledky štatistických zisťovaní o ženách vo vede, realizované hlavne Európskou komisiou (EK), týkajúce sa zamestnanosti žien vo vede a výskume vo vedných oblastiach a sektoroch hospodárstva, ich kariérneho vývoja a uplatnenia vo vedúcich funkciách a rozhodovacích orgánoch. Ďalšia časť sa podrobnejšie venuje postaveniu žien v Slovenskej republike v stručnom historickom exkurze a súčasnému stavu pôsobenia žien vo vede a v rozhodovacích funkciách v porovnaní s krajinami EÚ. Pre ucelenejšie vnímanie rodovej rovnosti prácu dopĺňajú základne strategické dokumenty z danej oblasti vypracované na európskej a národnej úrovni. Dôležitou súčasťou štúdie je hľadanie vnútornej i vonkajšej motivácie žien pre prácu vo vede a v rozhodovacích funkciách. V záverečnej časti práca prináša poznatky, ktoré môžu byť jednak vnútornými, ale i vonkajšími bariérami práce žien v skúmanej problematike a pri vhodnom inštitucionálnom prostredí aj motivačnými faktormi a stimuláciou pre lepšie využívanie potenciálu a invencie žien pre ich prácu vo vede, výskume a v rozhodovacích pozíciách.

1. POSTAVENIE ŽIEN VO VEDE V EURÓPSKEJ ÚNII

Rodová rovnosť je jedným zo základných pilierov rovnosti medzi ľuďmi. Medzi všeobecné príčiny existujúcich rozdielov medzi mužmi a ženami patria rozdiely vo vzdelaní mužov a žien, segregácia povolání (feminizácia, či maskulinizácia niektorých povolání a odvetví), spôsob, akým sú klasifikované a oceňované pracovné kategórie. Dôležitým faktorom, spôsobujúcim rozdiely, je prerušenie kariéry žien z dôvodov starostlivosti o deti a iných odkázaných členov rodiny, či podiel mužov a žien v zamestnaní na skrátený pracovný úväzok. Nemalú úlohu zohrávajú aj prevažujúce sociálne normy a stereotypy, ktoré môžu mať dopad na to, aké vzdelanie a povolanie si vyberajú chlapi a dievčatá a na očakávania týkajúce sa rozdelenia úloh v rodine (starostlivosť o deti a domácnosť verzus finančné zabezpečenie rodiny). Miera, v ktorej jednotlivé faktory prispievajú k rodovej nerovnosti, je v spektre krajín odlišná.

Rodové štatistiky sú prienikom do sveta žien a mužov v súčasnej spoločnosti, vypovedajúcim o ich postavení v rôznych oblastiach života. Sú predmetom záujmu odbornej i laickej verejnosti, vrátane medzinárodných organizácií. Rodové štatistiky poukazujú najmä na sociálne rozdiely medzi mužmi a ženami, zohľadňujúce rozdielne životné úlohy a preferencie a nejde o sledovanie ukazovateľov cez biologický znak – pohlavie, ktorý je daný a nemenný.

Európska únia prezentuje od roku 2003 prieskum spojený s postavením žien vo vede,¹ ktorý sa zameriava na štyri okruhy zastúpenia žien vo vede a výskume (VaV), a to na zamestnanosť vo vede a výskume, na vedné disciplíny, kariérny vývoj a na rozhodovaciu oblasť.

Ženy sú ešte stále málo zastúpené ako vo verejnom, tak i v privátnom výskumnom sektore a ich nevyvážené zastúpenie je i v rozhodovacej sfére a vo vysokoškolskom sektore. Nižšie zastúpenie žien a nevyužitie ženského potenciálu znamená aj obmedzené príležitosti a možnosti prispievať k výskumu a inováciám na rovnakej úrovni ako mužská populácia.

a) Zamestnanosť vo vede a výskume

Štatistické zisťovanie Európskej komisie z roku 2012 preukázalo, že celková zamestnanosť žien v EÚ 27 bola v roku 2010 na úrovni 45 %. Vyššie vzdelanie je prínosom pre ženy v ich sociálnom statuse a umožňuje im ľahšie si získať prácu ako u žien s nižšou kvalifikáciou. Podiel vysokoškolsky vzdelaných žien, zaradených do kategórie HRSTC,² tvoril 53 %,

¹ Prieskum orientovaný na postavenie žien vo vede a výskume sa uskutočňuje pod záštitou generálneho riaditeľstva pre výskum a inovácie Európskej komisie (EC, 2012a). Prvý raz sa realizoval v roku 2003, v roku 2012 bola zverejnená v poradí už štvrtá štatistická publikácia. Prieskum sa realizuje v spolupráci s Helsinskou skupinou a jej štatistickou podskupinou. Prieskum bol orientovaný na EÚ 27 plus Nórsko, Island, Švajčiarsko, Macedónsko, Chorvátsko a Turecko.

² Na meranie ľudských zdrojov vo vede a technike Európska únia používa metodiku Canberra manuálu so skratkou HRST (Human Resources in Science and Technology). HRST predstavujú osoby, ktoré spĺňajú jednu z nasledujúcich podmienok: majú úspešne ukončené vzdelanie tretej úrovne v oblasti štúdia vedy a techniky (VT); nie sú formálne kvalifikované, ale sú zamestnané vo sfére VT tam, kde sa vyššie uvedená kvalifikácia

avšak v prírodných vedách, inžinierstve a technike (natural science and engineering and technology)³ pracovalo iba 32 % žien (EC 2012a, s.18). V porovnaní ročnej miery rastu zamestnanosti podľa pohlavia uvedených kategórií v rokoch 2002 – 2010 ročná miera rastu pracovníkov kategórie HRSTC bola u žien 4,5 % a u mužov 3,1 % a v kategórii celkovej zamestnanosti vo vede a výskume u žien 5,4 % a u mužov 3,1 %. Napriek vyššej miere rastu zamestnanosti u žien a postupného znižovania medzery v zamestnanosti mužov a žien, vo väčšine európskych krajín pretrvávajú rodové diferencie, ktoré vystupujú viac v oblasti inžinierstva a techniky a v podskupine vysoko kvalifikovaných odborných a technických pracovníkov, ktoré zostávajú v dominancii mužov.

Ďalším spôsobom ilustrovania reprezentácie žien vo vede a výskume je porovnanie podľa špecializovaných indikátorov zamestnanosti v high-tech sektoroch náročných na znalosti KIA a KIABI.⁴ V priemere krajín EÚ 27 KIA index dosiahol v roku 2010 v celkovej zamestnanosti VaV cca 44 %, podiel žien tvoril cca 35 % a podiel mužov cca 29 % a tento trend sa prejavil vo všetkých štatisticky sledovaných krajinách (EC 2012a, s.29). Priemerný ročný rast v hodnotenom období poukázal na skutočnosť, že proporcie výskumníkov kategórie žien rástli rýchlejšie ako u mužských predstaviteľov, keď ročný rast u žien predstavoval 5,1 % a u mužov 3,3 %. Medzera medzi priemerným ročným rastom sa prehĺbila medzi rokmi 2006 a 2009 v dôsledku významného poklesu ročnej miery rastu u mužov z 3,9 % v rokoch 2002 – 2006 na 2,4 % v rokoch 2006 – 2009. Prevahu žien v KIA indexe možno pripísať faktu, že do jeho stanovenia sa štatisticky zahŕňa vysoko feminizovaný štátny sektor (vzdelávanie, zdravotníctvo, sociálna starostlivosť a pod.).

V oblasti zamestnanosti v high-tech sektoroch náročných na znalosti podnikateľského sektoru v polovici sledovaných krajín zamestnanosť mužov prevyšovala zamestnanosť žien. KIABI index v ženskej populácii predstavoval 13 % a v mužskej 14 % (SR ženy 12 %, muži 9 %).

Zamestnanosť žien podľa sektorov vykazuje určité odlišnosti. Vo vysokoškolskom sektore z celkového počtu všetkých výskumníkov ženy predstavujú 40 % zamestnanosti (SR 45 %; najviac Litva 53 % a Lotyšsko 52 %). V štátnom⁵ sektore podobne 40 % (SR 45 %; najviac Estónsko 61 % a Portugalsko 60 %), ale v podnikateľskom sektore iba 19 % (SR 22 %; najviac Lotyšsko 53 % a Bulharsko 45 %). Vo všetkých troch sektoroch trend sledovaných rokov v počte výskumníkov ženskej populácie potvrdzuje vyššiu mieru rastu ako u mužov

vyžaduje. HRSTC predstavujú odborných duševných pracovníkov a technických pracovníkov na tretej úrovni vzdelania, kde C znamená jadro (Core).

³ Frascati manual (OECD, 2002) klasifikuje vedu a techniku do šiestich hlavných odborov: 1. prírodné vedy, 2. inžinierstvo a technika, 3. lekárske vedy, 4. poľnohospodárske vedy, 5. spoločenské vedy, 6. humanitné vedy (s. 62).

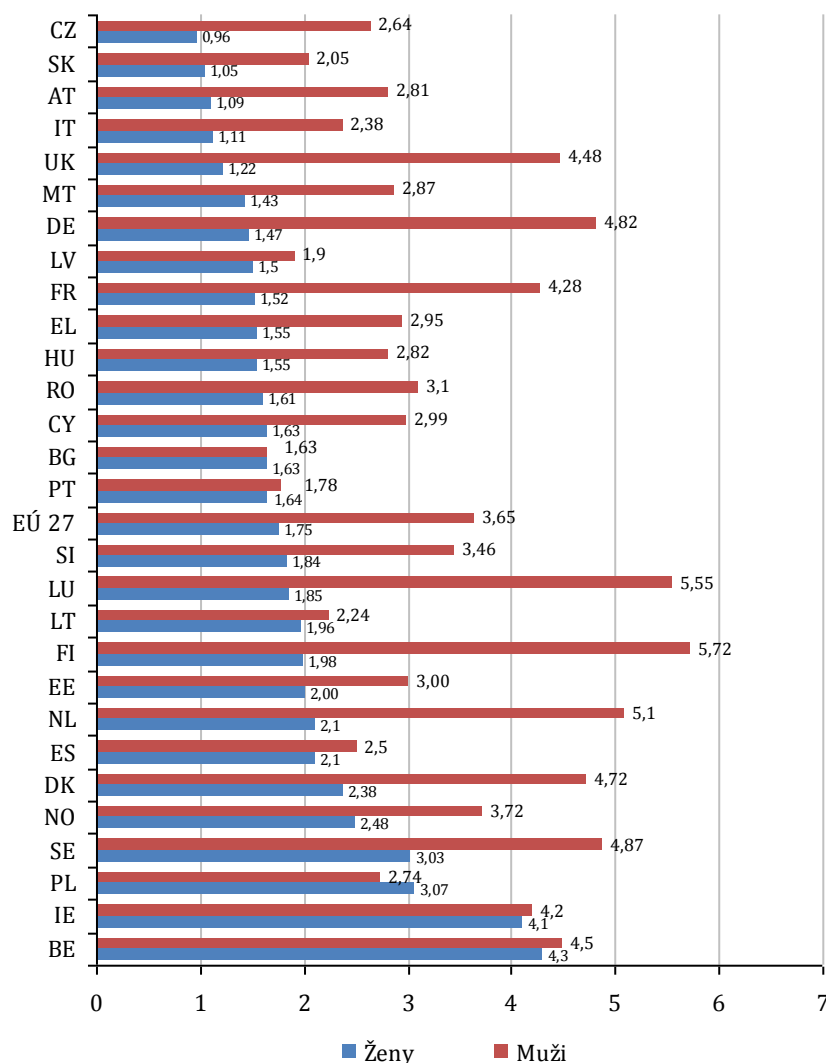
⁴ Pracovná aktivita sa klasifikuje ako intenzívna na znalosti v prípade, ak zamestnané vysokoškolsky vzdelané osoby (ISCED úroveň 5 + 6), reprezentujú viac ako 33 % z celkovej zamestnanosti danej aktivity. Zamestnanosť sa počíta z osôb vekovej skupiny 25 – 64 ročných na agregovanej úrovni EÚ 27 podľa NACE Rev. 2 s využitím údajov EÚ o pracovnej sile. Na základe uvedenej klasifikácie sa sledujú dva súbory pracovníkov KIA – knowledge-intensive activities a KIABI – knowledge-intensive activities-Business Industries (EC, 2012a, s. 22).

⁵ Vymedzenie štátneho sektoru uvádza Frascati manuál (2002), s. 58.

a medzera v rodovej nerovnosti sa v posledných rokoch pomaly zužuje. Vysokoškolský sektor vzrástol od roku 2002 z 35 % na 37 % v roku 2006 a na 40 % v roku 2009 s mierou rastu u žien 5,5 % a u mužov 3,5 %. V štátnom sektore napriek poklesu zamestnanosti žien v niektorých krajinách ako Švédsko, Dánsko, Portugalsko a Rumunsko bol v roku 2009 zaznamenaný nárast zamestnanosti žien z 36 % v roku 2002 na 40 % v roku 2009. Aj tu priemerná miera rastu bola u žien vyššia ako u mužov a v priemere EÚ 27 vykazovala u žien 4,3 % a u mužov iba 1,7 %.

G r a f 1

Podiel zamestnancov výskumu v prírodných vedách, inžinierstve a technike v krajinách EÚ na celkovej pracovnej sile, rok 2010



Prameň: Spracované na základe EC (2012a).

V podnikateľskom sektore možno sledovať posun smerom k vyššej vyváženosti zamestnanosti žien v podstate v polovici krajín, avšak uzatváranie medzery postupuje veľmi

pomaly, keď v porovnaní rokov 2002 a 2009 sa percento zamestnanosti žien zvýšilo iba o jeden percentuálny bod (z 18 % na 19 %). Priemerná ročná miera rastu zamestnanosti žien v podnikateľskom sektore bola zaznamenaná vo výške 4,3 % a u mužov 3,4 %, pričom pokles zamestnanosti žien nastal v piatich krajinách, a to v Lotyšsku, Rumunsku, Švajčiarsku, SR a Veľkej Británii. Možno konštatovať, že vo všetkých troch sektoroch, hoci ženy ešte stále v roku 2009 tvorili minoritu, počet žien výskumníčov rástol v poslednej dekáde rýchlejšie ako u mužov.

V štatistickej analýze rokov 2002 – 2010 je preukázaná síce nižšia reprezentácia žien vo vede a výskume, avšak ženy začínajú dobiehať mužskú populáciu. Zastúpenie ženskej populácie sa zhoršuje s hlbším členením na poznatkovo intenzívne aktivity v high-tech sektore, kde ženy tvorili v priemere iba 33 % populácie v high-tech sektoroch náročných na znalosti a iba 32 % zamestnanosti v prírodných vedách, inžinierstve a technike.

b) Vedné disciplíny

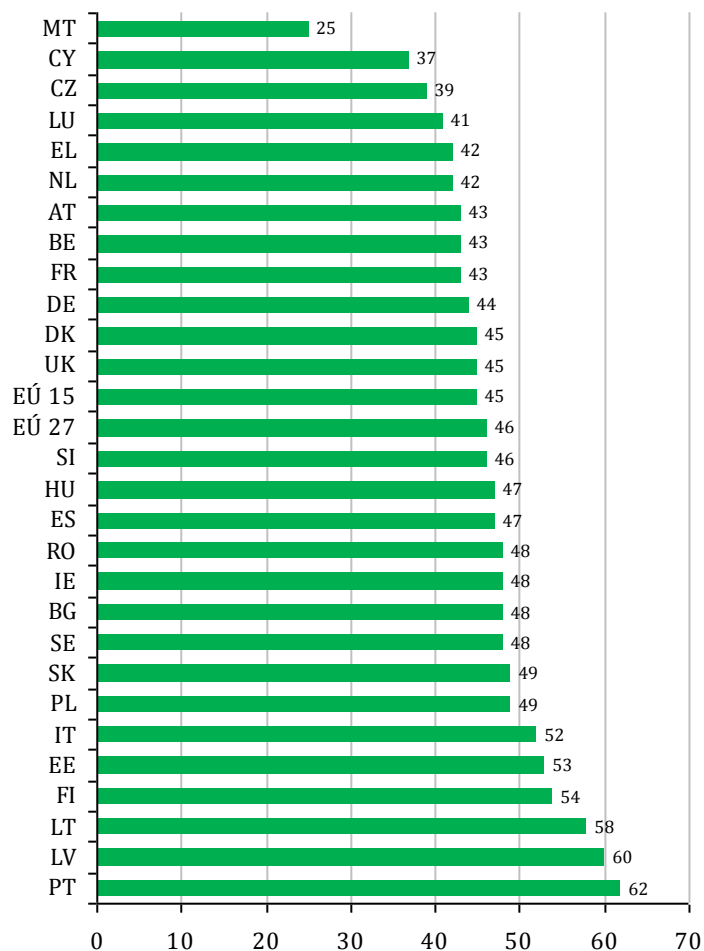
Vo všeobecnosti sú dievčatá úspešnejšie študentky a majú lepšie študijné výsledky ako chlapci. Dievčatá zvyčajne majú menší záujem o prírodné vedy, inžinierstvo a techniku, zatiaľ čo chlapci pre výchovu a vzdelávanie, zdravotníctvo, sociálne veci a humanitné odbory. Výber oblasti štúdia a rodové stereotypy možno nájsť už v detskej literatúre a v školských príručkách. Rodové postoje učiteľov, rozličné rodičovské očakávania týkajúce sa budúcnosti dievčat a chlapcov atď. vyvolávajú dojem o tzv. mužských a ženských študijných odboroch a povolaniach (Xie and Shauman 2003; Ecklund, Lincoln and Tansey 2012). Ak je cieľom zmeniť tieto trendy a zaviesť viac rodovej rovnosti do všetkých študijných oblastí a vyváženosť na trhu práce, je potrebné rešpektovať množinu faktorov v študijnej orientácii mládeže.

Ako preukázal štatistický prieskum (EC 2012a), v roku 2010 v EÚ 27 zo všetkých PhD absolventov ženská populácia tvorila 46 %. V sledovanom období 2002 – 2010 priemerná ročná miera rastu PhD absolventov ženského pohlavia dosiahla 3,7 % a u mužského 1,6 %, pričom najvyššia miera rastu PhD absolventov bola v SR 21,4 % u žien a 16,4 % u mužov. V priereze študijných odborov boli PhD absolventi rozložení nerovnomerne. Podľa zmieneného prieskumu sa 64 % absolventov ženského pohlavia orientovalo na oblasť vzdelávania (SR 74 %), 56 % na oblasť zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (SR 58 %) a 54 % na oblasť humanitných vied a umenia (SR 59 %). Viac alebo menej vyváženú rodovú skladbu si možno všimnúť iba v spoločenských vedách, podnikateľských a právnických odboroch so 49 %-ným podielom žien (SR 51 %) a poľnohospodárskych a veterinárnych vedách s podielom žien 52 % (SR 39 %). Naproti tomu nižšie podiely ženských PhD absolventov boli zaznamenané v oblastiach matematiky a počítačových vied (EÚ 27 40 %; SR 49 %) a stavebného inžinierstva (EÚ 27 26 %; SR 31 %). Z uvedeného prieskumu vyplýva, že sa v roku 2010 počet PhD absolventov ženského pohlavia vyrovnal, alebo dokonca prevyšoval mužov vo všetkých študijných

oblastiach okrem prírodných vied, matematiky a programovania inžinierstva, výroby a stavebníctva.

G r a f 2

Podiel absolventiek PhD (ISCED úroveň 6) v krajinách EÚ, rok 2010



Prameň: Spracované na základe EC (2012a).

V období rokov 2002 – 2009 výskumné pracovníčky vo všeobecnosti získali základ vo všetkých oblastiach vedy, i keď diferencovaným tempom v rôznych krajinách. Obzvlášť humanitné vedy, ale čiastočne aj inžinierstvo a technika zvýšili príťažlivosť pre ženskú populáciu. Na rozdiel k relatívne rovnomernému rozdeleniu ženských výskumníkov vo vedeckých oblastiach vysokého školstva, situácia v štátnom sektore bola podľa jednotlivých krajín EÚ viac diverzifikovaná a špecifikovaná. V roku 2009 v priemere EÚ 27 z počtu všetkých výskumníkov štátneho sektora mali výskumníčky už vyššie spomínané 40 %-né zastúpenie. Vo väčšine vedných disciplín a vo väčšine krajín sa proporcie ženských výskumníkov v poslednej dekáde v štátnom sektore zlepšili, avšak stále veľkú rodovú medzeru vo výskumnej populácii žien možno pozorovať v oblasti inžinierstva a technike.

V podnikateľskom sektore sa výskumníci sledovali vo vedných oblastiach a v ekonomických aktivitách. Pre zisťovanie boli zvolené dve skupiny ekonomických činností: výroba a podnikateľské služby. Tieto dva sektory boli pre prieskum ťažiskové z toho dôvodu, že zostávajúce sektory, bilancované podľa NACE Rev. 2, predstavovali v EÚ 27 podiel len 5 % pre ženskú zložku výskumných pracovníkov a 3 % pre mužskú zložku. Medzi krajinami Európskej únie prieskum identifikoval rozdiely v podieloch ženskej zložky výskumníkov ako vo výrobe, tak aj v podnikateľských službách. Výskumníčky ženskej populácie sa napríklad vo väčšine krajín častejšie špecializujú na farmaceutickú oblasť a na oblasť medicínskych vied ako na iné výrobné aktivity a opätovne absentujú v oblasti inžinierstva a techniky.

c) Kariérny vývoj

Jednou z hlavných povšimnutiahodných charakteristík na pracovnom trhu posledných rokov je nárast vzdelanostnej úrovne žien. Vo všetkých sledovaných krajinách ženy dobehli, resp. v zmysle úrovne vzdelania prekonalí mužskú populáciu. Jednako vo väčšine európskych krajín akademickú kariéru žien očividne charakterizuje silná vertikálna segregácia.⁶

Na začiatku štartovacieho poľa kariéry ženská populácia tvorí väčšinu študentov a absolventov podľa úrovne vzdelania ISCED 5A⁷, avšak nožnice sa roztvárajú smerom k doktorandskej príprave a k ďalším úrovňam vzdelávania, ktoré otvárajú cestu k akademickému a výskumnej kariére. V roku 2010 podiel študentov (55 %) a absolventov (59 %) ženského pohlavia prekročil podiel študentov mužského pohlavia, ale v kategórii PhD už mužská populácia prevyšovala ženskú ako v študentoch, tak i v absolventoch (proporcia PhD študentov ženského pohlavia bola 49 % a PhD absolventov ženského pohlavia 46 %).

Okrem uvedenej skutočnosti ženská populácia reprezentovala iba 44 % akademických zamestnancov stupňa C,⁸ 37 % stupňa B a iba 20 % akademických zamestnancov stupňa A. Proporčné rozdelenie kategórie A (profesorov na plný úväzok) vychádza priaznivejšie u mužskej populácie. Najvyššie zastúpenie žien v kategórii A bolo v humanitných (28,4 %) a sociálnych vedách (19,4 %), nasledovali medicínske (17,8 %), poľnohospodárske (15,5 %), prírodné vedy (13,7 %) a najnižšie zastúpenie bolo v inžinierstve a technike (7,9 %). V uvedených

⁶ Rodová segregácia sa vzťahuje na tendenciu mužov a žien pracovať v rôznych sektoroch a v rôznych povolaniach. Rozlišujú sa dva typy segregácie – horizontálna a vertikálna. Pod horizontálnou segregáciou sa rozumie nižšie/vyššie zastúpenie istých skupín v povolaniach alebo sektoroch bez kritériálnej kategorizácie a hovorí o koncentrácii mužov a žien v profesijných sektoroch ekonomických aktivít. Horizontálna segregácia vo vede a výskume sa týka nerovného rozdelenia mužov a žien naprieč výskumnými oblasťami. Vertikálna segregácia sa vzťahuje už na jasne identifikovateľnú skupinu pracovníkov nižšie/vyššie zastúpených v povolaniach alebo sektoroch usporiadaných podľa vhodných atribútov ako príjem, prestíž, pracovná stabilita atď. a je nezávislá od sektorovej aktivity (EC 2012a, s. 86).

⁷ Držitelia základných titulov terciárnej úrovne pod úrovňou PhD vo všetkých odboroch. Táto kategória zahŕňa držiteľov titulov, získaných na samotných univerzitách a tiež v špecializovaných inštitúciách, ktoré majú status univerzity, vysokoškolské a bakalárske vzdelanie (Frascati manuál 2002, s. 89).

⁸ C – prvý post, ktorý by mal absolvent PhD zvyčajne získať; B – výskumníci pracujúci na pozícii medzi absolventom PhD a TOP vedúcim pracovníkom; A – najvyššie postavenie, ktoré pracovník môže v danej oblasti vykonávať.

vedných disciplínach SR dosiahla podiely 24,2 %; 30,1 %; 25,2 %; 12,9 %; 17,9 %; a 12,0 %). Vo všetkých troch sektoroch (vysokoškolskom, štátnom a podnikateľskom) a takmer vo všetkých skúmaných krajinách EÚ, proporcie výskumnej zamestnanosti mužov prevýšili ženskú populáciu výskumníčov. Trend sledovaných rokov však naznačuje, že v čase sa zastúpenie žien pomaly zvyšuje.

Napriek dobrej východiskovej pozícii, čo sa týka získania vzdelania u dievčat, ďalší vývoj je nerovnomerný a prírodné vedy, inžinierstvo a technika zostáva v drvivej väčšine mužskou oblasťou. V roku 2010 bol z celkového počtu študentov výskumu a inžinierstva podiel študentov ženského pohlavia 31 % (kategória ISCED úroveň 5A), absolventiek PhD bolo 35 %. V ďalšom získavaní vedeckej kvalifikácie kategórie ISCED úroveň 6⁹ bol podiel študentiek 38 % a absolventiek 35 %. V nasledujúcom kariérnom postupe v stupni C získali ženy 33 %, v stupni B 23 % a v stupni A už iba 11 %. Ženy sú relatívne viac ako muži zastúpené na nižších stupňoch akademickej kariéry. Tento všeobecný trend nižšieho podielu ženských pracovníkov vo VaV charakterizuje hlavne oblasť inžinierstva a techniky, i keď podiel žien je nižší na všetkých úrovniach vo všetkých oblastiach. Slabší záujem mladých dievčat študovať a robiť kariéru v oblasti inžinierstva a techniky, ktorý súvisí s problémom horizontálnej rodovej segregácie, treba hľadať už v súvislosti s výberom a voľbou štúdia dievčat, resp. chlapcov pri preferovaní určitej oblasti štúdia na stredných školách, čo sa potom odráža aj vo vysokoškolskom vzdelávaní. Pri porovnaní krajín EÚ 27 s novými členskými krajinami Európskej únie, je u nových krajín trendom viac žien v najvyššom postavení, ktoré pracovník môže v danej oblasti vykonávať, ako v pôvodných krajinách EÚ 15 (EÚ 27 20 %, EÚ 15 18 %; z toho najviac Rumunsko 36 %, Lotyšsko 32 %, SR 23 %). Možno konštatovať, že väčší podiel žien ako mužov je v technických aktivitách zastúpených vo vysokoškolskom a štátnom sektore vo väčšine krajín EÚ, viac ženského ako mužského VaV personálu pracuje v podporných výskumných aktivitách, pričom v podnikateľskom sektore sú v krajinách EÚ značné rozdiely.

Vertikálne rodové rozdelenie ilustruje tzv. Glass Ceiling Index (GCI), ktorý sa používa na vyjadrenie „neviditeľnej bariéry“, obmedzujúcej minoritám a ženám postúpiť na horné priečky kariérneho rebríčka a dosiahnuť top pozície bez ohľadu na ich kvalifikáciu alebo úspešnosť (EC 2012a, s. 95). David Cotter a jeho spolupracovníci zistili, že bariéry obmedzujúce dosiahnutie hornej hranice kariéry majú k rodu silný korelačný vzťah. Podľa Cottera nerovnosť v kariérnom postupe v dosiahnutí stropu vytvárajú: a) rodové alebo rasové rozdielnosti, ktoré nie je možné vysvetliť inou relevantnou pracovnou charakteristikou zamestnanca; b) rodové alebo rasové rozdielnosti v príjmoch vo vzťahu k dosiahnutým lepším výsledkom; c) rodové alebo rasové rozdielnosti v príležitostiach a možnostiach postúpiť na vyššiu kariérnu

⁹ Držitelia titulov doktor na univerzitnej úrovni alebo jej ekvivalentnej vo všetkých odboroch. Táto kategória zahŕňa držiteľov titulov, získaných na samotných univerzitách a tiež v špecializovaných inštitúciách, ktoré majú status univerzity (Frascati manuál 2002, s. 88).

úroveň; d) rodové alebo rasové rozdielnosti stupňujúce sa v priebehu postupu kariéry (Cotter, D., 2001).

V sledovanom období rokov 2002 a 2010 Glass Ceiling Index naznačil iba veľmi malý pokrok. V súvislosti so skutočnosťou, že kvalifikačný systém (Grade) sa aplikuje iba v sektore vysokého školstva, nie je možné sledovať a hodnotiť hierarchické postavenie žien vo vede a výskume vo všetkých oblastiach ekonomických aktivít. Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zatiaľ čo podiel mužských výskumníkov prevyšuje ženy výskumníčky, obrátený model platí pre nižšiu úroveň zamestnanosti mužov v podporných aktivitách s tým, že podiely žien ako technických pracovníkov sa v jednotlivých sektoroch odlišujú.

d) Rozhodovacia oblasť

Rodová (ne)rovnosť na trhu práce, či pri vzdelávaní je úzko prepojená aj s podielom žien na moci a rozhodovaní v spoločnosti. Samozrejme, tento vzťah nie je jednosmerný a lineárny. Predstavuje skôr cyklus, kde väčšia vzdelanosť a zamestnanosť v optimálnom prípade vedú k tomu, že ženy postupne obsadzujú aj významné rozhodovacie pozície a z nich presadzujú politiky a rozhodnutia, ktoré ďalej napomáhajú dosahovať rovnosť v rozhodovaní.

Nižšie zastúpenie žien v najvyšších hierarchických úrovniach akademickej kariéry obmedzuje ich šance stať sa vedúcou osobnosťou vysokej školy alebo podobnej inštitúcie vyššieho vzdelávania a výskumnej inštitúcie. Štatistické dáta a správy o rovnosti mužov a žien (EC, 2012, Vláda SR, 2012) ukazujú, že iba malý podiel žien sa nachádza vo vedúcom postavení vysokoškolského sektora alebo v rozhodovacích orgánoch. V roku 2010 v priemere EÚ 27 15,5 % inštitúcií vysokoškolského sektora viedli ženy (SR 9,1 %) a na pozícii rektora sa nachádzalo iba 10 % žien. Ďalší indikátor poukazuje na zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách inštitúcií ako sú komisie pre vedu a výskum, rôzne rady, výbory, nadácie, fondy a ďalšie špeciálne inštitúcie z rôznych oblastí, ktoré majú kľúčový vplyv na rozhodnutia v smerovaní výskumu. V roku 2010 v priemere EÚ 27 rozhodovacie pozície uvedených inštitúcií zastupovalo 36 % žien (SR 23 %), čo bol mierny nárast oproti roku 2007, kedy bol podiel žien iba 22 %. Tu je potrebné doplniť, že zaznamenané zvýšenie podielu žien v rozhodovacích pozíciách bolo do určitej miery ovplyvnené zmenou programovacích metód výpočtu priemeru.

Zo sledovanej štatistiky Európskej komisie sa nedajú presne vyjadriť vzťahy medzi rodovou segregáciou vo vnútri vedných oblastí a medzi rodovými rozdielmi s väzbou na mieru úspešnosti v získaní obrazu o financovaní výskumu vedeného ženami. Z 22 krajín, pre ktoré boli v roku 2010 dostupné údaje, 17 udávalo vyššiu mieru úspešnosti pre mužov. Rodové rozdiely v miere úspešnosti v získaní finančných prostriedkov pre rôzne oblasti výskumu sa medzi krajinami veľmi líšili a nedá sa stanoviť všeobecný model.

Z výskumu ďalej vyplynulo, že podiely žien vo výskume sú v negatívnom vzájomnom vzťahu k úrovni výdavkov do vedy a výskumu. Krajiny s najnižšími výdavkami do VaV (per capita na obyvateľa v parite kúpnej sily) mali najvyššie zastúpenie žien vo výskume (Litva

a Lotyšsko 50 %, Bulharsko 48 %, SR 42 %, najnižší podiel žien vo výskume bol v Rakúsku a Luxembursku 22 % a v Nemecku 21 %). Ďalšou zaujímavosťou v súvislosti rodovou rovnosťou bolo zistenie, že hoci sú ženy minimálne zastúpené v podnikateľskom sektore, práve tento sektor (v priemere EÚ 27) vynakladal najvyšší objem prostriedkov do vedy a výskumu.

2. MOTIVÁCIA ŽIEN K VZDELÁVANIU A PRÁCI VO VEDE

2.1. Postavenie a motivácia slovenských žien – minulosť a súčasnosť

Slovenská spoločnosť má v oblasti rodovej rovnosti stále dosť nedostatkov, čo možno prisudzovať minulému vývoju, ktorý jasne oddeľoval povinnosti mužov a žien. Postupne sa rozdiely vo vnímaní spoločenskej a ekonomickej úlohy žien a mužov u nás stierajú.

Postavenie žien na Slovensku sa historicky rozdeľuje na tri obdobia:

a) Obdobie pred 2. svetovou vojnou

Ženské organizácie na Slovensku sa objavili už v 19. storočí. Spolok pre vzdelávanie žien Živena bol na Slovensku založený v roku 1869 a jedným z jeho hlavných cieľov bolo právo na vysokoškolské vzdelanie. Aj keď otázka volebného práva nebola prioritou, volebné právo žien bolo reálne akceptované pomerne skoro, v Československu v roku 1920. Rodová schéma pred vznikom socialistického štátu bola zmesou modernizácie a konzervativizmu, pričom pozícia žien sa vyvíjala podľa podobného modelu ako v krajinách Západnej Európy.

b) Obdobie rokov 1945 – 1989

Postavenie žien súviselo s dvomi základnými politickými protirečivými líniami. Na jednej strane boli ženy pripravené o vlastný hlas a o možnosť konať nezávisle (zákaz zhromažďovania, cenzúra), na druhej strane štátna politika smerovala k ďalšej modernizácii postavenia žien v spoločnosti s rovnakým právom na vzdelanie, bez ohľadu na pohlavie. Štátna politika o ženách mala za cieľ zabezpečiť ich zamestnanosť (na základe všeobecného práva pracovať) a umožniť ženám skombinovať materstvo a zamestnanie. Táto politika bola doplnená postupnosťou detských predškolských opatrovateľských a výchovných zariadení, právnu ochranou i štátnou podporou pracujúcich matiek. Vznikol model stálej zamestnanosti, špecifický pre toto obdobie, čo znamenalo, že počas produktívneho veku ženy zlúčili prácu a rodinu, pokračovali v práci, aj keď mali deti alebo pracovali len s veľmi krátkymi prerušeniami. Takáto vysoká miera zamestnanosti a plného pracovného zapojenia žien do pracovného procesu bola medzi západoeurópskymi ženami niečím výnimočným. Značné množstvo žien sa dostávalo na kvalifikovanejšie miesta. Medzi vysokoškolskými absolventmi výrazne vzrástol počet lekárk, učiteliek a právničiek, často prekračujúci počet ich mužských náprotivkov. Postupne narastal aj počet vedeckých pracovníčok. Trh práce bol rozdelený na lepšie platené mužské a horšie platené ženské povolania. Napriek skutočnosti, že čoraz viac žien sa dostávalo do vysoko kvalifikovaných profesií, na vedúcich miestach sa to neodzrkadľovalo a rodová rovnosť bola formálna s nerovnosťou rodov na horizontálnej i vertikálnej úrovni a vo všetkých sférach práce (vrátane vyšších vzdelávacích inštitúcií a výskumných odvetví). Samotný koncept kariéry bol počas socializmu skreslený špecifickými podmienkami, napríklad členstvom

v strane, pričom sektory vysokého školstva a vedy a výskumu boli podrobené silnému ideologickému tlaku.

c) Obdobie transformácie od roku 1989

Očakávaný návrat žien do domácnosti na plný úväzok sa neuskutočnil a bol takmer nemožný z ekonomických dôvodov. Výrazne sa nezvýšilo ani percento zamestnanosti žien na čiastočný úväzok. Väčšina žien v produktívnom veku pracuje na plný úväzok a v priemere strávi len o niečo menej času v pracovnom pomere ako muži. Ženy tvoria 50 – 80 % pracovnej sily (niekde i viac), hlavne medzi zamestnancami v odvetviach služieb, vzdelávania a výchovy, v sektore zdravotnej a sociálnej starostlivosti, bankovníctve, poisťovníctve, či v rezorte obchodu. Motivačné dôvody zamestnanosti žien sú tiež dôležité. Výskumné práce dokladujú, že ženy si cenia možnosť mať zamestnanie, pretože to znamená ich finančnú nezávislosť ako aj príležitosť udržiavať spoločenské kontakty. Zmenila sa životná stratégia súčasných mladých žien. Vydávajú sa neskôr, majú menej detí a v prípadoch, keď motiváciou je budovanie kariéry, zostávajú slobodné, respektíve bezdetné. Podľa prieskumu verejnej mienky i v myslení spoločnosti hodnota rodiny a detí stále prevláda nad profesionálnou kariérou.

Približne od polovice 90-tych rokov minulého storočia sa v súvislosti s relevantnými aktivitami Európskej únie a integračnými cieľmi SR začali objavovať zmienky o inštitucionálnych i subjektívnych bariérach uplatnenia žien vo vede. V posledných rokoch aj výskumníci a výskumníčky zo SR sa zúčastnili mnohých národných aj zahraničných projektov (napr. Piscová, ed., 2006), ktorých výsledky potvrdili nedostatočné zastúpenie a viditeľnosť žien hlavne na vyšších pozíciách organizačnej štruktúry vedy, výskumu a vzdelávania, nerovnaké odmeňovanie, problémy súvisiace s možnosťami zosúladenia pracovného a rodinného života a poddimenzovanú účasť žien v najperspektívnejších a lukratívnych odvetviach súčasnej vedy, akými sú najmä odbory inžinierstva a techniky.

Problematiku postavenia žien v Slovenskej republike monitoruje Štatistický úrad SR vo viacerých oblastiach. Vykonáva štatistické zisťovania s cieľom poznať a popísať faktory ovplyvňujúce postavenie žien v spoločnosti a poskytuje potrebné odporúčania pre prijímanie opatrení v rôznych oblastiach spoločenského a hospodárskeho života krajiny, v oblasti sociálnej politiky so zreteľom na príslušné opatrenia. V roku 2001 sa zapojil do projektu OSN k napĺňaniu databáz z oblasti štatistiky rodovej rovnosti za SR. Aktívne spolupracuje a zúčastňuje sa činnosti Rady Vlády SR pre rodovú rovnosť. V súvislosti s Národným akčným plánom pre rodovú rovnosť plní úlohy v oblasti posilňovania rodového aspektu v prierezových štatistikách, dôkazom čoho je aj tretie vydanie publikácie o rodovej rovnosti (2010, 2011, 2012). Cieľom publikácií je v prehľadnej forme poskytnúť užívateľom dostupné informácie charakterizujúce postavenie žien v našej spoločnosti, prispieť k poznaniu rovnosti príležitosti v Slovenskej republike a v základných črtách (demografia, trh práce, vzdelanie, verejný život) porovnať ju s ostatnými štátmi Európskej únie.

T a b u ľ k a 1

Základné trendy rokov 2005 – 2011 vo vybraných ukazovateľoch

Ukazovateľ	2005	2011
<i>Obyvateľstvo</i>		
Podiel žien (%)	51,46	51,30
Miera ekonomickej aktivity žien (%)	51,3	50,5
Miera zamestnanosti 15+ (%)	42,5	43,6
Miera nezamestnanosti (%)	17,2	13,6
<i>Vzdelanostná úroveň ekonomicky aktívneho obyvateľstva</i>		
Úplné stredné všeobecné – podiel žien (%)	72,1	62,0
Úplné stredné odborné – podiel žien (%)	51,9	48,3
Vyššie odborné – podiel žien (%)	69,5	66,3
Vysokoškolské 1. stupeň – podiel žien (%)	49,2	66,4
Vysokoškolské 2. stupeň – podiel žien (%)	44,5	49,5
Vysokoškolské 3. stupeň – podiel žien (%)	34,6	46,5
<i>Priemerná hrubá mesačná mzda – podiel žien k mužom (%)</i>		
Riadiaci pracovníci, zákonodarcovia	58,2	75,8
Špecialisti	75,6	68,2
Technici a odborní pracovníci	68,6	73,1
Administratívni pracovníci, úradníci	79,7	79,3
Pracovníci v službách a obchode	73,2	66,6
Vysokoškolsky vzdelaní pracovníci – 1. stupeň	69,8	67,5
Vysokoškolsky vzdelaní pracovníci – 2. stupeň	67,8	69,1
Vysokoškolsky vzdelaní pracovníci – 3. stupeň	68,7	81,9
<i>Výskum a vývoj</i>		
Podiel žien vo VaV celkom (%)	43,3	43,6
Podiel výskumníčov (%)	41,5	42,6
Podiel výskumníčov s VŠ a vyššou kvalifikáciou	40,6	42,0
<i>Verejný život a rozhodovanie</i>		
Poslankyne v NR SR (%)	16,7	16,0
Primátorky a starostky (%)	20,6 (rok 2006)	22,6
Rektorky univerzít (%)	3,3	14,7

Prameň: Rodová rovnosť 2010, ŠÚ SR. Rodová rovnosť 2012, ŠÚ SR.

Prezentované štatistické údaje v sledovanom trende siedmich rokov poukazujú na zlepšenie postavenia žien a znižovanie rodovej nerovnosti v Slovenskej republike v oblasti odmeňovania pracovníčok v riadiacich funkciách a vysokoškolsky vzdelaných žien ako aj v posilnení ich pozície ako rektoriek univerzít. Akú pozíciu zaujímajú slovenské ženy vo vede, výskume a vzdelávaní v priestore Európskej únie, vyplýva z prieskumu realizovaného pod gesciou Európskej komisie.

Podľa realizovaného prieskumu EÚ (EC 2012a) z podielu 53 % vysokoškolsky vzdelaných žien EÚ 27 (kategória HRSTC) v oblasti výskumu, inžinierstva a techniky pracovalo iba 32 % žien. Vo väčšine krajín EÚ sa rodové rozdiely vypuklejšie prejavujú v uvedenej oblasti výskumu, teda v podskupine vysoko kvalifikovaných odborníkov a technikov. Porovnanie tejto kategórie k proporcii celkovej pracovnej sily poukazuje v roku 2010 pre EÚ 27 podiel u žien 1,75 % a u mužov 3,65 %. V SR sa podiel vysokokvalifikovaných technických výskumných pracovníkov kategórie HRSTC nachádza pod priemerom EÚ 27 s hodnotami 1,05 % u žien a 2,05 % u mužov. Najvyššie podiely vysokokvalifikovaných odborníčov a techničiek

vo VaV boli zaznamenané v Belgicku (4,30 %), Írsku (4,10 %), Poľsku (3,07 %) a Švédsku (3,03 %) a najnižšie okrem SR v Českej republike (0,96 %), Rakúsku (1,09 %) a v Taliansku (1,11 %).

Zamestnanosť v high-tech sektoroch náročných na znalosti (KIA index) predstavovala v roku 2010 v priemere EÚ 27 cca 35 % u žien a cca 29 % u mužov. Podiel KIA v SR predstavoval u žien cca 42 % a u mužov cca 20 %. Vo všetkých krajinách ženská kategória u KIA prevyšovala mužskú, pričom najvyššie podiely KIA boli zaznamenané v Luxembursku, Írsku, Malte, Švédsku, UK a Belgicku. Vysoký podiel ženskej zložky možno vysvetliť už spomínaným faktom, že kategória KIA štatisticky zahŕňa silno feminizovaný verejný sektor. V kategórii KIABI priemer EÚ 27 dosahovala v zamestnanosti žien cca 14 % a u mužov cca 13 %. SR sa v tomto hodnotení nachádzala pod priemerom EÚ 27 s podielom cca 12 % žien a cca 9 % mužov. Do tejto skupiny sa zaradili aj ďalšie krajiny strednej a východnej Európy, a to ČR s podielom žien približne 12,5 %, Poľsko 10,5 %, Bulharsko, Litva Lotyšsko 10,0 %, Maďarsko 7,5 % a Rumunsko 6 %.

Pozitívny trend s ročnou mierou rastu výskumných pracovníkov ženskej kategórie vo výške 5,1 % v období rokov 2002 – 2009 v porovnaní s mužskou kategóriou 3 % neznamená, že sa výraznejšie zmenšila medzera v rodovej nerovnosti, nakoľko hodnotenie žien vychádza z nižšieho základu. V priemere EÚ 27 sa výskumníčky na počte pracovníkov VaV podieľali 35 %-ami, podiel EÚ 15 tvoril 32 %. Vysoké percento zastúpenia výskumníčok majú postsozialistické krajiny ako dôsledok štátnej politiky zamestnanosti žien. Najvyššie zastúpenie žien vo výskume vykazovalo Lotyšsko (52 %), Litva (51 %), Bulharsko (48 %), Portugalsko (46 %), Rumunsko (45 %), Estónsko, SR (43 %) a Poľsko (40 %).

Zo statického pohľadu štatistického zisťovania Európskej komisie (EC, 2012a) je možné konštatovať, že od roku 2002 prebieha dobíhanie žien vo výskume a znižovanie rodovej medzery, ale k sledovanému roku 2010 ešte stále pretrvávalo nižšie zastúpenie žien vo VaV. Nepriaznivejšia situácia v zamestnanosti vo výskume je v kategóriách aktivít náročných na znalosti. V sektorovej zamestnanosti predstavujú ženy (v priemere EÚ 27) 40 %-ný podiel z celkového počtu výskumných pracovníkov vo vysokoškolskom a verejnom sektore a iba 19 % v podnikateľskom sektore. Vo všetkých troch sektoroch sa SR nachádzala nad priemerom EÚ 27, a to s podielom 45 % vo vysokoškolskom a verejnom sektore a 22 % v podnikateľskom sektore. V porovnaní ročnej miery rastu žien s priemerom EÚ 27 SR vyznela nasledovne: vysokoškolský sektor EÚ 27 5,5 %; SR 8,7%; štátny sektor EÚ 27 4,3 %; SR 2,8 %; podnikateľský sektor EÚ 27 4,3 %; SR mínus 7,4 %. Uvedené údaje dokladujú, že vo vysokoškolskom a verejnom sektore sa v priebehu sledovaných rokov situácia v zamestnávaní žien stabilizovala a rodová medzera sa zúžila. Čo sa týka podnikateľského sektora, pokles v zamestnanosti žien nastal v štyroch krajinách: v Lotyšsku, Rumunsku, Slovenskej republike a Veľkej Británii.

Napriek tomu, že ženy tvoria významnú časť absolventov rôznych vysokých škôl a predstavujú značný podiel univerzitného personálu, žien s úspešnou univerzitnou kariérou je podstatne menej ako mužov. Väčšina žien na univerzitách pôsobí ako pedagogické pracovníčky, čo im necháva menej priestoru na vedeckú činnosť. Prieskumy ukazujú, že v Slovenskej republike majú muži v porovnaní so ženami takmer sedemnásobne vyššiu pravdepodobnosť dosiahnuť najvyššie kvalifikačné stupne. Pretrvávajú nedostatočná reprezentácia žien na vyšších akademických postoch univerzít a vo vyšších kvalifikačných stupňoch na akadémii vied.¹⁰

Aj oblasť rozhodovania vo výskume a vzdelávaní je podľa prieskumu EÚ (EC, 2012a) doménou mužov. V priemere EÚ 27 sa v roku 2010 ženy podieľali vo vedení inštitúcií vysok školského sektora 15,5 %-ami, SR sa s podielom 9,1 % zaradila hlboko pod priemer EÚ 27 (pre porovnanie Lotyšsko 22,2 %, Estónsko 21,2 %, ČR 16,9 %, Bulharsko 14,4 %, Litva 11,8 %.) Pre ilustráciu rodovej nerovnosti v rozhodovacích oblastiach uvádzame tabuľku 2.

Pri pohľade na všetky uvedené ukazovatele je zrejmé, že najlepšie rozhodovacie uplatnenie žien je v krajinách ako Lotyšsko, Francúzsko, Švédsko, či Fínsko. Ženy tu vo výraznej miere obsadzujú posty v správnych radách, verejných úradoch, vládach, či parlamentoch. Na opačnom konci sa nachádzajú krajiny ako Maďarsko, Luxembursko, Cyprus, či Turecko, kde dosahujú ženy relatívne nízke zastúpenie v rozhodovacích funkciách vo verejnom, či pracovnom živote. Možno sa domnievať, že daný stav by mohol súvisieť so všeobecným chápaním postavenia ženy a rodiny v rozličných krajinách a s rozvojom sociálnych služieb. V strednej a východnej Európe je štátna administratíva vrátane vyšších pozícií relatívne feminizovaná, vysoká politika naopak zostáva viac mužskou doménou.

Slovenská republika v uvedenom prehľade dosahuje priemerné zastúpenie žien vo verejnom a pracovnom živote, čo znamená, že slovenský pracovný trh je schopný poskytnúť ženám možnosti na seberealizáciu, avšak nie na takej úrovni,¹¹ ako poskytujú krajiny na popredných priečkach rebríčka.

¹⁰ Komisia pre rovnosť príležitostí pri SAV (zriadená v roku 2005) sledovala štatistiky žien v doktorandskom štúdiu, ich post doktorandské zaradenie v rôznych vedných odboroch, vo vedení projektov, ako aj v riadiacich a vedúcich funkciách v SAV. Výsledky sú z rokov 2000, 2005 a 2006, ktoré boli spracované do propagačnej brožúrky. Prieskum poukázal na pomer vedeckých pracovníčok a vedeckých pracovníkov v SAV v pomere 1,1 : 2. V doktorandskom štúdiu bol väčší počet žien ako mužov, ale jeho ukončenie bolo v prospech mužov, ktorí následne dosahujú aj akademické tituly vo väčšom počte, čo môže byť spôsobené aj prirodzeným poslaním žien byť matkami. Preto je potrebné vytvoriť také podmienky práce, aby mladé ženy mohli pokračovať vo zvyšovaní si svojej vedeckej kvalifikácie alebo v získavaní vedeckých hodností aj počas svojich rodičovských povinností. Pokus zriadiť detský kútik na Ústave stavebníctva a architektúry SAV, narazil na prekážky ako hygienické predpisy, kvalifikovaný dozor nad deťmi, finančné prostriedky. Málo žien bolo aj medzi oceňovanými ženami – vedkýňami zo SAV pri ich životných jubileách. Jednou z príčin mohol byť skorší odchod žien do dôchodku ako mužov. Väčší priestor ženám vo vede, v jej riadení, umožňuje v súčasnosti internet a elektronická komunikácia tam, kde nie je explicitne vyžadovaná práca v laboratóriách, či pri špeciálnych prístrojoch. Držať kontakt s pracovným prostredím, možnosť diskutovať so spolupracovníkmi, či so školiteľom je možné tiež elektronickým spôsobom aj počas materských dovolení a rodičovských povinností. Prameň: Elektronické noviny SAV (2008).

¹¹ Vo voľbách 9. novembra 2013 bolo zo 408 župných poslancov zvolených iba 64 žien, t. j. 15,7 %.

T a b u ľ k a 2

Ženy v rozhodovacích pozíciách v krajinách Európskej únie (v %)

Krajina	Manažérske pozície	Národné/ federálne parlamenty	Národné/ federálne vlády a EK	Najvyššie pozície vo verejnom sektore	Prezidentky najvýznamnejších spoločností	Členky správnych rád najvýznamnejších spoločností
Lotyšsko	40,1	23	29	31	10	26
Litva	38,4	19	13	14	8	15
Francúzsko	37,9	21	49	20	3	22
Poľsko	36,1	22	20	31	11	12
Maďarsko	35,1	9	9	16	0	5
UK	34,4	22	21	0	16	16
Belgicko	33,5	40	38	9	0	11
Taliansko	33,4	21	17	17	0	6
Estónsko	32,9	20	8	23	7	7
Španielsko	32,1	37	29	57	3	11
Slovinsko	31,9	26	8	58	11	15
Portugalsko	31,8	28	17	22	0	6
Nórsko	31,7	40	50	33	11	42
Švédsko	31,6	43	54	30	0	25
SR	30,8	16	7	21	20	13
Írsko	30,7	19	13	24	0	9
ČR	28,9	21	13	13	0	15
Grécko	27,9	19	12	41	0	7
Nemecko	27,9	32	38	11	3	16
Dánsko	27,7	39	39	16	0	16
Holandsko	27,6	40	29	24	0	19
Fínsko	27,4	43	47	24	4	27
Rakúsko	26,8	29	43	24	0	11
Luxembursko	21,3	23	27	17	0	6
Malta	18,7	9	17	8	0	3
Cyprus	15,1	11	25	30	5	4
Rumunsko	.	9	10	51	0	10

Prameň: Európska komisia (2012c).

2. 2. Motivácia žien pre prácu vo vede a v rozhodovacích pozíciách

Pojem motivácia je odvodený od latinského „movere”, čo znamená hýbať, pohybovať sa. Motivácia predstavuje vnútorný proces, proces psychologického naštartovania príčin ľudského konania a správania. Tieto príčiny sú motívmi, vnútornými predpokladmi a podnetmi vedúcimi k určitému cieľovému správaniu. Proces motivácie je teda procesom aktivovania vnútorných predpokladov, usmerňujúcich činnosť človeka na určitý cieľ jeho snaženia (Nakonečný, 1992). Motivácia predstavuje v najširšom zmysle slova komplex činiteľov, javov a procesov, ktoré podnecujú, usmerňujú, udržiavajú a zaciľujú ľudské správanie. Tvorja ju inštinkty, pudy, potreby, záujmy, ciele, aspirácie, ideály, hodnoty a životná filozofia. Motivácia je jedným z najdôležitejších faktorov ovplyvňujúcich úspešnosť života jedinca. Je pre neho dôležité, aby sa venoval činnostiam a práci, ktorá ho motivuje – oduševňuje a naplňa. Na človeka nepretržite pôsobia vnútorné i vonkajšie vnemy – prostredie, v ktorom sa pohybuje, stav mysle a mnoho ďalších faktorov, ktoré ovplyvňujú momentálne rozpoloženie a jeho stav. V každom momente musí však vyhodnocovať všetky pôsobiace javy, z čoho potom vychádza motivácia pre jeho následnú činnosť. Pri motivácii neexistujeme „ako“ alebo „kedy“, ale „prečo“

človek jednal určitým spôsobom, na aký popud. Je teda zrejmé, že sa jedná o vnútornú aktiváciu, zdroj impulzu, pričom každý človek má individuálne vnútorné nastavenie, ktoré ovplyvňuje jeho motiváciu. Motivácia je zložitou súčasťou vysvetľovania ľudského jednania nielen v oblasti bežného života, ale tiež v oblasti pracovnej motivácie.

Existujú rôzne druhy, spôsoby a funkcie motivácie, z čoho je zrejmé, že motivácia je veľmi široký pojem a je potrebné pozeráť sa na ňu z viacerých uhlov pohľadu. Kým vnútorná motivácia súvisí s človekom samotným, jeho prácou ako potrebou aktivity, tvorivej činnosti, súvisiacou s úspechom, ocenením, seberealizáciou, flexibilitou, autonómnosťou, vonkajšia motivácia nevzniká z vlastného záujmu, ale pod vplyvom vonkajších motivačných činiteľov, akými sú hmotné statky, kariéra, postavenie. Medzi najvýznamnejšie vnútorné faktory motivácie patria: potreba činnosti vôbec (zbaviť sa nadmernej energie), potreba medziľudských kontaktov, potreba výkonu, túžba po moci a potreba zmyslu života a seberealizácie. Najvýznamnejšie vonkajšie motívy sú spojené s potrebou peňazí, potrebou istoty, potvrdenia si vlastnej dôležitosti, kariéry, osobnostného rozvoja, potreby sociálnych kontaktov, spolunáležitosti, participácie pod. (Bedrnová, Nový, 2002).

Vo väčšine členských štátov EÚ sú ženy nedostatočne zastúpené ako v lukratívnych a perspektívnych vedných odboroch, tak i pri rozhodovacích postupoch a na vedúcich pozíciách a to napriek cieľu, ktorý EÚ stanovila už v roku 2005, aby 25 % vedúcich pozícií v odvetví verejného výskumu bolo obsadených ženami. Prieskumy EK v poslednej dekáde napriek zmierneniu deklarujú pretrvávajúcu medzeru v rodovej rovnosti. Či v tejto problematike ešte stále zohrávajú úlohu stereotypy a predsudky v spoločnosti, alebo je to aj problém samotných žien, pokúsime sa vysvetliť v tejto časti štúdie.

Ked' sa pozrieme okolo seba, pozorujeme, že ženy už nie sú výnimkou na vrcholových postoch, čoho dôkazom je mnoho pozitívnych príkladov v oblasti riadenia, avšak ešte stále ich nie je dostatočný počet. Aj na Slovensku možno vnímať, že sa znížili predsudky o ženách na riadiacich funkciách, k čomu napomohla prítomnosť medzinárodných spoločností, kde sa v manažérskych funkciách uplatňujú aj ženy. O kvalite manažéra nerozhoduje skutočnosť, či je muž alebo žena, ale hlavne osobné vlastnosti a schopnosti, ako je rozhodnosť, schopnosť motivovať ostatných, vytrvalosť, korektnosť, spravodlivosť, ochota prijímať nové impulzy a celoživotne sa vzdelávať. Napriek kvalitám ženy nie každý podriadený je ochotný prijať ju za šéfkou, čo súvisí najmä s predstavou spoločnosti o tradičnej úlohe ženy. Na druhej strane motivácia pre vedúcu pracovnú pozíciu spočíva aj na rozhodnutí ženy. Ženy sú v porovnaní s mužmi vo všeobecnosti menej odvážne a dlhšie rozmýšľajú v prípade ponuky vyššej funkcie. Oveľa viac zvažujú pre a proti na rozdiel od mužských kolegov, ktorí majú nielen viac odvahy, ale aj sebavedomia prijať výzvy. Ženy sa viac obávajú zodpovednosti za výsledky, čím sa častokrát samé vyradujú z hry. Úlohu pri prijatí rozhodovacej pozície môže tiež zohrávať obava zo spochybňovania ich odbornosti alebo spôsobu získania riadiacej pozície.

Najväčším „problémom“ žien je, že na rozdiel od mužov sa v určitom stupni budovania kariéry musia rozhodnúť pre dieťa alebo prácu. Kvôli materským dovolenkám majú po-

tom v kariérnom, ale aj platovom raste niekoľko rokov pauzu. Preto si mnoho dievčat už pri voľbe štúdia na strednej, či vysokej škole vyberá také oblasti, v ktorých po niekoľkoročnej prestávke ľahšie nadviažu na svoju profesiu.¹² V súčasnosti sa už vyskytujú muži, ktorí nastúpia na rodičovskú dovolenku, aby umožnili manželke pokračovať v práci a budovaní kariéry, ale je to skôr ojedinelý jav. Ďalším dôvodom, prečo ženy majú menší záujem o vyššie pozície je fakt, že mnohým ženám nevyhovuje spôsob manažovania vo väčšine firiem. Necítia sa komfortne v tradičnej hierarchickej organizačnej štruktúre so systémom nadradenosti a podriadenosti a viac im vyhovujú partnerstvá s ľuďmi okolo seba.

Podľa štúdií vypracovaných firmou McKinsey (2007 – 2012) vyplynulo, že spoločnosti s vyrovnaným zastúpením mužov a žien majú vyšší zisk. Na druhej strane, americké výskumy zastúpenia žien v riadiacich pozíciách poukázali na rodinný status žien. Až 74 % žien na vysokých manažérskych funkciách bolo slobodných (slobodných mužov bolo 59 %) a až 63 % žien bezdetných (mužov 57 %). Vyššia zamestnanosť žien na riadiacich postoch a využitie ich talentu môže zvýšiť konkurencieschopnosť firmy a následne ekonomiky, ale na druhej strane zhoršuje demografickú štruktúru spoločnosti.

S motiváciou mladých, vzdelaných a talentovaných ľudí pracovať vo vede a výskume na Slovensku, a to nielen žien, ale i mužov, súvisia finančné a technické podmienky výskumu. Je dôležité, aby mladí ľudia zbierali skúsenosti na renomovaných výskumných zahraničných inštitúciách, avšak s dobrou skúsenosťou v zahraničí sa im ťažšie rozhoduje vrátiť sa do domácich pomerov, najmä v tom prípade, keď majú pocit, že sa doma už viac nenaučia¹³ a ich odbor nemá také kvality ako v zahraničí, pričom dôležitú úlohu zohrávajú podmienky pre výskumnú prácu, ktoré v porovnaní so zahraničím sú v negatívnom zmysle odlišné. Na druhej strane, je pre mladých Slovákov silným motivačným prvkom vrátiť sa domov okruh ľudí, s ktorými zdieľajú, či už pracovné, rodinné alebo priateľské zázemie.¹⁴

Ako už bolo uvedené v predchádzajúcom texte, na základe dosiahnutého vzdelania ženy majú dobré predpoklady uplatniť sa na vyšších postoch vo vedeckom a akademickom sektore. Napriek nespornému pokroku v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami je nerovnoprávne

¹² Hodnotenie dekády rokov 2002 – 2011 v SR preukázalo, že narástol záujem mládeže študovať na vysokej škole a to celkovo o 36,9 %, z toho u dievčat o 55, 2 %. Dievčatá tvorili 60 % študujúcej populácie na vysokých školách v dennom i externom štúdiu. Pretrvával záujem o štúdium spoločenských vied a náuk, pričom podiel tohto odboru tvoril na siedmich študijných odboroch v roku 2002 53,5 % študentov a v roku 2010 60, 8 % študentov. Dievčatá sa v rámci tohto odboru podieľali v roku 2002 65,3 %-ami a v roku 2011 70,3 %-ami. V odboroch prírodných a technických vied a náuk študovalo v roku 2002 31, 3 % študentov, z toho 9, 6 % dievčat. Za desaťročné sledovanie možno konštatovať pokles záujmu o technické a prírodovedné odbory a to v roku 2011 na 25,0 % zo študujúcej mládeže, z toho u dievčat na 8,2 %.

¹³ Príkladom úspešnej vedeckej kariéry v zahraničí je Monika Gullerová (1978), ktorá po absolvovaní UK v Bratislave, odbor molekulárna biológia, pokračovala v postgraduálnom štúdiu na University of Vienna vo Vienna Biocenter, v ďalšom štúdiu a vedeckej práci na univerzite v Oxforde. Mladá vedkyňa objavila revolučnú metódu vypínania génov v ľudskej bunke, ktorá umožňuje rozhodnúť o osude bunky a ktorú už patentovala aj Oxfordská univerzita. Patrí do svetovej špičky vo svojej profesii, publikuje v najvýznamnejších vedeckých časopisoch. Dostala niekoľko ocenení a prednáša po celom svete. Na jeseň v roku 2012 získala sedemročný dvojmiliónový grant od Medical Research Council na zriadenie a prevádzku vlastného laboratória pre prácu na projektoch regulácie génovej expresie.

¹⁴ Slovensko nepotrebuje vedu a výskum: Diskusia v Cafě Európa 25. 9. 2012.

postavenie žien zrejme a viditeľné ešte vo väčšine oblastí verejného života, avšak otázka určitej podpory napríklad formou kvót je vnímaná u nás kontroverzne a nesprávne nazývaná "pozitívna diskriminácia". Dosiahnutie určitého postavenia nie je len vec rozhodnutia ženy, ale aj pomerov v spoločnosti. Existuje podcenenie žien v celom rade profesií a problém takzvanej neformálnej diskriminácie – vrátane rozdielov v odmeňovaní - je reálny a má civilizačné korene.

Pretrvávajúcu „tichú diskrimináciu“ sa Európska únia rozhodla riešiť aj kampaňou prebiehajúcou v rokoch 2012 – 2013 pod heslom „Veda je dievčenská záležitosť“ vo všetkých 27 členských štátoch EÚ, ktorá má za cieľ podchytiť dievčatá pre vedeckú kariéru a prebieha v rokoch 2012 – 2013. Kampaň súvisí s programom Horizont 2020, ktorým sa má zvýšiť podpora výskumu a inovácií v období rokov 2014 – 2020 objemom 80 mld. EUR v porovnaní s 55 mld. EUR v predchádzajúcom programovacom období.

3. STRATEGICKÉ DOKUMENTY V OBLASTI RODOVEJ ROVNOSTI

Problematika rodovej rovnosti je veľmi zložitá. Základnou nevyhnutnosťou je oficiálna legislatíva, ktorá však nie je postačujúcou podmienkou garantujúcou rodovú rovnoprávnosť. Nutné sú zmeny v zmýšľaní a v pracovných podmienkach, pri ich podpore a iniciovaní, pri premene zaužívaných noriem a určovaní nových štandardov, pri monitorovaní pokroku je dôležitá úloha inštitúcií, aby bolo vedeckým a výskumným pracovníckam umožnené plne využívať európsky výskumný priestor a zároveň doň prispievať.

V roku 1998 ustanovilo Generálne riaditeľstvo pre výskum pri Ekonomickej komisii prvú komisiu expertiek zaoberajúcu sa problematikou „Ženy vo vede“. Výsledkom bola správa ETAN „*Vedecko-výskumná politika v EÚ – Podpora excelentnosti pomocou presadzovania hľadiska rovnosti rodov*“. Správa preukázala, že Európska únia by mala zaručiť, aby vedecké pracovníčky mohli v rovnakej miere využívať výhody, ktoré ponúka vedecká kariéra a aby mali rovnaké právo na účasť pri rozhodovaní o vedeckých prioritách.

Aby sa zmobilizovali vedecké pracovníčky a obohatil európsky výskumný priestor, iniciatíva Ekonomickej komisie nadobudla v roku 1999 formu akčného plánu a v novembri 1999 bola kreovaná Helsinská skupina o ženách a vede, ktorá je zložená z vyšších štátnych zamestnancov a/alebo expertov na rodové problémy z 32. krajín. Helsinská skupina pravidelne od roku 2003 vykonáva prieskum orientovaný na postavenie žien vo vede, výskume a vzdelávaní.

Na úrovni Európskej únie bola Európskou komisiou prijatá *Stratégia rovnosti žien a mužov 2010 – 2015*, ktorá nadväzuje na *Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov 2006 – 2010* a *Európsky pakt pre rodovú rovnosť*. Stratégia sa sústreďuje na päť prioritných oblastí:

- rovnaká ekonomická nezávislosť,
- rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty,
- rovnosť pri prijímaní rozhodnutí,
- dôstojnosť, nedotknuteľnosť osôb a koniec násilia založeného na rodovej príslušnosti,
- rodová rovnosť pri externých opatreniach,
- horizontálne otázky.

V súvislosti s rodovou dimenziou vo vede, výskume a vzdelávaní sa v Stratégii uvádza: „*rodové rozdelenie úloh naďalej ovplyvňuje zásadné osobné rozhodnutia v oblastiach ako je vzdelávanie, profesionálne smerovanie, pracovné podmienky, rodina a plodnosť. Tieto rozhodnutia majú spätné vplyv na hospodárstvo a spoločnosť. Je preto v záujme všetkých, aby ženy i muži mali v rôznych fázach života skutočne rovnoprávnú možnosť voľby*“ (EK 2010, s. 3).

Napriek cieľu, ktorý EÚ stanovila v roku 2005 a síce, aby 25 % vedúcich pozícií v odvetví verejného výskumu bolo obsadených ženami, je reálna situácia pomerne vzdialená, pretože iba 19 % riadnych profesorov na univerzitách tvoria ženy (EC, 2012a). V Stratégii sa uvádza, že pretrvávajúca rodová nerovnosť vo vede a výskume je stále určitým obmedzením pri plnení

európskeho cieľa zvýšenia konkurencieschopnosti a maximalizácie inovačného potenciálu. Komisia sa preto bude snažiť o zlepšenie svojej internej rodovej nerovnosti, najmä na rozhodovacích pozíciách, bude naďalej monitorovať cieľ 25 %-ného zastúpenia žien na najvyšších rozhodovacích pozíciách vo výskume, monitorovať pokrok pri plnení cieľa 40 %-ného zastúpenia príslušníkov jedného pohlavia v každej odbornej skupine a vo výboroch zriadených EK a zvažovať ciele inšiatívy na zlepšenie rodovej rovnováhy na rozhodovacích pozíciách.

Všetky iniciatívy Európskej únie v oblasti vedy a techniky sú zamerané na potrebu zvyšovania počtu výskumníkov v Európe ako nástroja na vybudovanie konkurencieschopnej znalostnej ekonomiky. Skupinou, ktorá je nedostatočne zastúpená v oblasti vedeckého výskumu, sú ženy. Otázka zvyšovania počtu výskumníkov v Európe a počtu žien – výskumníčov je otázkou, ktorá je na stole od prijatia Lisabonskej stratégie v roku 2000. Štatistické čísla potvrdzujú, že medzera v rodovej rovnosti sa za posledné roky veľmi málo zredukovala a otázka rodovej rovnosti by sa mala výraznejšie zahrnúť do integrálnej súčasti stratégií EÚ pri vytváraní európskeho výskumného priestoru. Je potešiteľné, že účastníci siete európskych zainteresovaných partnerov (spoluúčastníkov), ktorú predstavujú univerzity, výskumné organizácie a finančné agentúry, podpísali Memorandum porozumenia potvrdzujúce ich záväzok presadzovať rodovú rovnosť.

Slovenská republika je v oblasti rovnosti príležitostí viazaná viacerými medzinárodnými dokumentmi, ktoré sledujú jej implementáciu do legislatívy a praxe. K hlavným dokumentom zameraným na postavenie žien patril *Národný akčný plán pre ženy*, schválený uznesením vlády SR č. 650/1997 zo dňa 16. 9. 1997, s hlavnými prioritami:

- realizovať v praxi rovnoprávne postavenie mužov a žien v rodine, zamestnaní a spoločnosti,
- vytvárať priestor pre osobnú voľbu životných stratégií v rodine, v zamestnaní a spoločnosti,
- vytvárať podmienky na odstraňovanie ekonomických znevýhodnení,
- formovať verejnú mienku k rešpektovaniu rovnoprávnosti,
- vytvárať podmienky na zvýšenie ochrany zdravia žien,
- eliminovať násilie na ženách.

V roku 2001 bola vypracovaná *Koncepcia rovnosti príležitostí žien a mužov*, ktorá sa venovala najmä trom prioritným oblastiam, v ktorých sa nerovnosť žien a mužov prejavuje v Slovenskej republike najvypuklejšie: trh práce, verejný a politický život, rodina – zosúladenie rodinného a pracovného života. Zosúladeniu rodinného a pracovného života bol venovaný tiež *Návrh opatrení na zosúladenie rodinného a pracovného života na rok 2006 s výhľadom do roku 2010*. Novším dokumentom z tejto oblasti je *Národný akčný plán rodovej rovnosti na roky 2010 – 2013*.

Inštitucionálne problematiku rodovej rovnosti zastrešuje *Rada vlády SR pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí*, ktorá bola konštituovaná 1. januára 2008. Formálne je rodová

rovnosť legislatívne zabezpečená porovnateľne so stavom vo vyspelých európskych krajinách. V slovenských podmienkach však absentujú kontrolné a sankčné mechanizmy (Beblový, 2012). Aktuálne sa na Slovensku problematikou rodovej rovnosti zaoberá *Národný projekt – Inštitút rodovej rovnosti* (október 2009 – december 2013, OP Zamestnanosť a sociálna inklúzia, úroveň krajských miest). Jeho hlavným cieľom je vytvoriť prostredie, účinné mechanizmy, nástroje a metódy implementovania rodovej rovnosti a eliminácia rodovej nerovnosti na trhu práce; zlepšiť informovanosť, poradenstvo a zvýšiť právne povedomie v oblasti diskriminácie; vytvoriť e-systém uplatňovania rodovej rovnosti a jeho celoštátnu koordináciu; zvýšiť odborné znalosti aktérov na prevenciu a elimináciu diskriminácie; zlepšiť databázy informácií a monitorovať situáciu v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce.

Napomôcť cieľu väčšieho a efektívnejšieho uplatnenia žien vo sfére vedy a výskumu, prijatiu jasných stratégií a opatrení smerujúcich k podpore akademickej kariéry žien má medzinárodný projekt 7. rámcového programu *GENDERA*.¹⁵ Projekt sleduje problematiku rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí vo vede a výskume vo ôsmich krajinách Európskej únie (Grécko, Maďarsko, Nemecko, Rakúsko, Slovensko, Slovinsko, Španielsko, Taliansko) a v Izraeli. Cieľom projektu je implementovať rodovú rovnosť vo vede a výskume a vytvoriť prostredie, ktoré je schopné a otvorené integrovať rodové dimenzie do politiky vedy a výskumu v Európe. Špecifické ciele projektu sú zamerané na zber, systematizáciu a analýzu skúseností a praktík z rodových politík v rôznych krajinách, na organizovanie národného dialógu o problematike a vypracovanie akčných plánov a odporúčaní, ktoré smerujú k naplneniu cieľa dosiahnuť rodovú rovnosť vo vede a výskume.

¹⁵ Gender Debate in the European research Area.

4. ZHRNUTIE POZNATKOV VYPLÝVAJÚCICH Z VÝSKUMU PROBLEMATIKY MOTIVÁCIE ŽIEN PRE PRÁCU VO VEDE, VÝSKUME A VZDELÁVANÍ

Pracovné a životné podmienky vedeckých pracovníkov v rôznych rozmeroch (spoločenská prestíž, finančné ohodnotenie) nie sú priaznivé a ženy sú na tom horšie i v dôsledku dvojnásobného bremena (práca – rodina). Existuje niekoľko dôvodov tejto nerovnosti, pričom sú biologické a kultúrno-sociálnej povahy. Kým biologické rozdiely sú univerzálne vrodené rozdiely medzi mužmi a ženami, kultúrno-sociálne faktory ovplyvňuje prostredie a tradície tej- ktorej krajiny. Niektoré pracovné oblasti sú považované za „typicky mužské“, niektoré za „typicky ženské“ a preto môžu byť rozhodnutia o vedeckej excelentnosti negatívne ovplyvnené rodovými predsudkami. Nemalú úlohu zohrávajú aj prevažujúce sociálne normy a stereotypy, ktoré môžu mať dopad na to, aké vzdelanie a povolanie si vyberajú chlapi a dievčatá a tiež na očakávania týkajúce sa rozdelenia úloh v rodine.

Skúmanie rodovej problematiky a motivácie žien pre prácu vo vede, výskume a vzdelávaní v krajinách EÚ 27 a v SR vyúsťuje do nasledovných poznatkov:

- Jedna z najväčších prekážok žien vo vedeckej kariére, ale aj vo všeobecnom dosiahnutí rodovej rovnosti, súvisí s hlboko zakorenenými kultúrnymi bariérami – negatívnymi stereotypmi o ženách, ich úlohách a povinnostiach. Mnohokrát i samotné ženy, vrátane vedeckých pracovníčok, nie sú dost' citlivé na problematiku rodovej rovnosti a uchovávajú si predsudky svojho okolia.
- Systémy výskumu v postsocialistických krajinách sa prechodom k demokracii reštrukturalizovali. Výrazne sa zredukovali výskumné kapacity (hlavne podnikový výskum), nastal hlboký úpadok financovania vedy a úbytok vedecko-výskumných pracovníkov. I keď táto zmena ovplyvnila rovnako ženy aj mužov pracujúcich vo výskume, jej následkami sa práve vedecké pracovníčky ocitli v oveľa zraniteľnejšej pozícii.
- V rámci krajín EÚ 27 možno sledovať v nových členských krajinách vyššie zastúpenie žien vo výskume ako v pôvodných krajinách EÚ 15, čo súvisí s filozofiou politiky zamestnanosti žien v socialistickej spoločnosti. V dôsledku nízkej hladiny zárobkov socialistický systém všeobecne počítal s doplnením príjmov domácností o zárobky žien, ktoré vzhľadom na rast kvalifikácie boli zamestnané aj v oblasti vedy a výskumu. Avšak hlbšia analýza ekonomickej situácie odhaľuje, že ženy majú spravidla vyššie zastúpenie v krajinách s nižším počtom výskumných pracovníkov. Ženy sú pravdepodobne zamestnávané v oblastiach vyžadujúcich si špeciálne vzdelanie, pretože už dlhodobo tvoria väčšinu vysokokvalifikovanej pracovnej sily.
- Aj v krajinách, kde je celkové zastúpenie žien a mužov vo vede pomerne vyrovnané, boli identifikované rodové rozdiely v koncentrácii medzi rozličnými odvetviami výskumu a vývoja a v rôznych vedeckých oblastiach. Ženy viac motivuje práca v oblasti výchovy a vzdelávania, sociálnej práce, zdravotníctva a podobných odvetví, kde po materskej dovolenke ľahšie nadväzujú na svoju profesiu.

- Zamestnanosť vysokoškolsky vzdelaných žien v oblasti vedy a techniky tvorila viac ako polovicu pracovníkov. Výskum v rokoch 2002 – 2010 preukázal, že napriek vyššej ročnej miere rastu u žien a postupného znižovania medzery, vo väčšine európskych krajín pretrvávajú rodové diferencie, ktoré vypuklejšie vystupujú v odboroch prírodných vied, inžinierstva a techniky, ktoré zamestnávajú viac mužských pracovníkov.
- Odlišnosti vykazuje aj sektorová zamestnanosť žien. Kým vo vysokoškolskom a štátnom sektore ženy predstavovali 40 % zamestnanosti, v podnikateľskom tvoril ich podiel iba 19 %. Táto skutočnosť môže byť dôsledkom silnej feminizácie prvých dvoch sektorov, do ktorých patria oblasti vzdelávania a výchovy, zdravotníctva, sociálnej starostlivosti, služieb, bankovníctva a pod.
- Dievčatá bývajú spravidla úspešnejšími študentkami ako chlapci, avšak svoj záujem viac orientujú na humanitné, spoločenské a lekárske vedy ako na prírodné, inžinierstvo a techniku, hoci to nie je pravidlom v priereze všetkých krajín EÚ 27.
- Nárast vzdelanostnej úrovne žien v posledných rokoch vo väčšine európskych krajín neodstránil silnú vertikálnu segregáciu. Výskum zdokumentoval, že na začiatku budovania kariéry ženská populácia tvorí väčšinu študentov terciárnej úrovne štúdia, ale v priebehu rozvoja kariéry už mužská populácia prevyšuje ženskú zložku. I napriek dobrej východiskovej pozícii pri získavaní vzdelania dievčat, je ďalší vývoj nerovnomerný, s prevahou žien v humanitných a spoločenských vedách na úkor prírodných a technických vied, s najnižším zastúpením v inžinierstve a technike.
- V súvislosti s kariérnym postupom, ženy sú relatívne viac ako muži zastúpené na nižších stupňoch akademickej kariéry a v podporných výskumných aktivitách.
- Štatistické zisťovanie žien vo vede a výskume ďalej poukázalo na skutočnosť, že podiely žien vo vede a výskume majú vzájomnú negatívnu spojitosť s úrovňou výdavkov do VaV, pričom krajiny s najnižšími výdavkami do VaV mali najvyššie zastúpenie žien vo vede a výskume. Zaujímavým výsledkom výskumu bolo tiež zistenie, že najviac výdavkov do VaV (v priemere EÚ 27) vynakladal podnikateľský sektor, ktorý zamestnával nízke percento žien.
- Ženy sú nedostatočne zastúpené i v riadiacich a rozhodovacích pozíciách, či už v rôznych komisiách, výboroch a radách pre vedu a výskum alebo v akademických inštitúciách. Aj keď tvoria väčšinu učiteľského personálu, zastávajú skôr nižšie akademické posty. Uplatnenie žien v riadiacich a rozhodovacích pozíciách má dopad na demografickú štruktúru krajiny, nakoľko ženy v riadiacich postoch vo vyššom percente zostávajú slobodné alebo bezdetné.
- Vyhliadky na kariérny postup mladých vedeckých pracovníčok sú tiež otáznе. Príčinami sú nedostatok a nedostupnosť financií, nepružný model pracovného postupu a nedostatok príslušných opatrení zabezpečujúcich sociálnu starostlivosť. Dôležité sú tiež otázky rodičov-

stva a jeho podpory (materská dovolenka otcov), s čím potom súvisí rozhodnutie ženy o uprednostnení kariéry alebo rodiny.

- Na prvý pohľad sa javí, že od sledovaného roku 2002 prebieha v EÚ dobiehanie žien vo vede a výskume a rodová medzera sa znižuje, avšak v súčasnosti ešte stále pretrvávajú nižšie zastúpenie žien vo VaV. Právna legislatíva SR týkajúca sa rodovej rovnosti je v súlade s EÚ, ale v praxi napriek postupnému uplatňovaniu rodovej rovnosti, sú ženy nedostatočne zastúpené na vyšších riadiacich pozíciách výskumnej a akademickej hierarchie a nižšie zastúpené v najperspektívnejších odvetviach vedy a techniky.

ZÁVER

Zásada rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami je jednou zo základných zásad a jedným zo základných princípov Európskej únie. Nedostatočné využívanie ženského pracovného potenciálu a nerovnosť medzi ženami a mužmi má negatívny vplyv na ekonomiku a hospodársky rast. Pre dosiahnutie cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je inteligentný, udržateľný a inkluzívny rast, je potrebné rozsiahlejšie a účinnejšie využiť potenciál a talent žien pre prácu vo vede a v rozhodovacích pozíciách. Hoci trendy posledných rokov naznačujú vyšší podiel žien na trhu práce a pokrok pri získavaní lepšieho vzdelania a odbornej prípravy, rozdiely v postavení žien a mužov pretrvávajú v mnohých oblastiach. Po vzdelanostnej stránke sú dievčatá a ženy spravidla pre kariéru vo vede a výskume dobre pripravené, až v priebehu budovania pracovného statusu ich muži predstihnú. Vnútorňú motiváciu žien pre prácu vo vede a výskume t. j. potrebu sebarealizácie, tvorivej činnosti, kariéry, úspechu a ocenenia je potrebné podporiť vonkajšími motivačnými faktormi, viažucimi sa k poskytovaniu relevantných pracovných, materiálnych a sociálnych podmienok. Uplatňovanú vednú a technickú politiku EÚ implementovať v SR aj v záujme zvyšovania žien vo vede a výskume a tým prispieť k podpore inovačných aktivít, ktoré majú dosah na vyšší ekonomický rast a tvorbu pracovných miest.

Vedná a technická politika Európskej únie zahŕňa rovnoprávnú možnosť voľby pre ženy i mužov v rôznych životných etapách, deklarovanú v Stratégii 2020 a je smerodajná pre všetky členské krajiny EÚ. Slovenská republika akceptuje princípy vednej a technickej politiky EÚ, ktorá by mala okrem iného podnietiť zvýšený záujem žien pre prácu vo vede a výskume.

Okrem príslušného legislatívneho rámca týkajúceho sa rodovej rovnosti je potrebné komplexne monitorovať reálnu pozíciu žien aj vo vede a výskume, identifikovať problémy a obmedzenia rovnosti príležitostí v kvalifikačnom a profesionálnom postupe, v získavaní verejných financií, v organizačnej a inštitucionálnej štruktúre vedy. Rovnako analyzovať príčiny nerovnakých šancí zastúpenia žien vo vede a výskume a hľadať motivačné faktory pre vyššie zapojenie žien do VaV. V rámci SR v súlade s európskou výskumnou politikou a politikou rovnosti príležitostí žien a mužov navrhnúť riešenia a opatrenia smerujúce k uplatňovaniu nediskriminačnej vednej a technickej politiky.

LITERATÚRA:

- BEBLAVÝ, M. (2012): Sociálna politika. eBook, 169 s.
<http://www.socialnapolitika.eu/files/8613/5393/1103/mbeblavy_socialna_politika.pdf>.
- BEDRNOVÁ, E. - NOVÝ, I. (1994): Psychologie a sociologie v řízení firmy. 1. vyd. Praha: Prospektrum, 211 s. ISBN 20-7175-010-7.
- BEDRNOVÁ, E. - NOVÝ, I a kolektiv (2002): Psychologie a sociologie řízení. Management Press 2002. 592 s. ISBN 80-7261-064-3.
- BLICKENSTAFF JACOB C. (2005): Women and science careers: Leaky pipeline or gender filter? Gender and Education. Vol. 17, No. 4, October 2005, s. 369 – 386.
<<http://www.vtcite.com/~vtcite/system/files/blickenstaff-1.pdf>>.
- COTTER, D. (2001): The Glass Ceiling Effect. Social Forces, Vol 80(2), Dec. 2001, s. 655 – 681.
- ECKLUND, LINCOLN AND TANSEY (2012): Gender Segregation in Elite Academic Science,” *Gender and Society*, 26(5): 693 –717.
- Elektronické noviny SAV (2008). Ročník: 2:2008, č. 1.
<http://www.sav.sk/ensav/?issue_id=3&article_id=§ion_id=23&doc=23>.
- EC (2005): Women and Science, Excellence and Innovation – Gender Equality in Science. Working Document. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 29 s. ISBN 92-894-9905-2.
<http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/sec_report_en.pdf>.
- EC (2012a): She figures Report 2012. Gender in Research and Innovation. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-79-27642-2.
<http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf>.
- EC (2012b): Progress on equality between women and men 2011. {COM(2012)169final}.
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/swd2012-85-gendereq_en.pdf>.
- EC (2012c): Database: Women & men in decision making.
<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm>.
- EK (2003): Premárnené talenty: od osobných zápasov k veci verejnej. Ženy a veda v krajinách Enwise. Luxemburg: Úrad pre vydávanie úradných publikácií Európskych spoločností. 178 s. ISBN 92-79-00335-6.
- EK (2010): Stratégia rovnosti žien a mužov 2010-2015. KOM(2010)491 v konečnom znení. Brusel, 21.9.2010
<<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:sk:PDF>>.
- MCKINSEY (2012): Women matter: Making the Breakthrough. Presentation for Highways Agency/WTS. 18th of September 2012.
<<http://centres.insead.edu/women-at-insead/resources/documents/mckinsey-women-matter-findings-2007-through-2012.pdf>>.
- NAKONEČNÝ, M. (1992): Motivace pracovního jednání a její řízení. Praha: Management Press, 1992. 258 s. ISBN 80-85603-01-2.

OECD (2002): Frascati manual. Navrhnutý štandardný postup na realizáciu prieskumov výskumu a experimentálneho vývoja. ISBN 80-8070-157.1.

PISCOVÁ, M. (ed.) (2006): Slovensko na ceste k rodovej rovnosti. Sociologický ústav SAV Bratislava, 2006. Európska rómska pracovná agentúra, Bratislava. ISBN 80-85544-41-5. 206 s. <http://www.sociologia.sav.sk/cms/uploaded/1147_attach_equal_rovnost_sk.pdf>.

PORUBÄNOVÁ, S. (2011): Rodová dimenzia vo vede - aktuálne výzvy a problémy. Inštitút pre výskum práce a rodiny. Rodina a práca 4/2011. ISSN: 1336-7153. Evidenčné číslo: EV 3377/09. <<http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/bulletin/Bulletin-04-2011.pdf>>.

ŠÚ SR (2010): Rodová rovnosť 2010. Pracovisko ŠÚ SR v Košiciach. ISBN 978-80-8121-039-6. <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=29772>>.

ŠÚ SR (2012): Rodová rovnosť 2012. Pracovisko ŠÚ SR v Košiciach. ISBN 978-80-8121-219-2. <<http://portal.statistics.sk/showdoc.do?docid=59033>>.

Veda je dievčenská záležitosť: <<http://science-girl-thing.eu/sk>>.

Vláda SR (2012): Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2012. <<http://www.radavladyp.gov.sk/suhrnna-sprava-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2012-bod-7/>>.

Women matter: Making the Breakthrough. Presentation for Highways Agency/WTS. 18th of September 2012. <<http://centres.insead.edu/women-at-insead/resources/documents/mckinsey-women-matter-findings-2007-through-2012.pdf>>.

XIE AND SHAUMAN (2003): Women in Science: Career Processes and Outcomes. *Boston, MA: Harvard University Press.*

ZOZNAM POUŽITÝCH SKRATIEK ŠTÁTOV

AT – Rakúsko
BE - Belgicko
BG – Bulharsko
CY – Cyprus
CZ – Česká republika
DE – Nemecko
DK – Dánsko
EL – Grécko
EE – Estónsko
ES – Španielsko
FI – Fínsko
FR – Francúzsko
HU – Maďarsko
IE – Írsko
IT – Taliansko
LT – Litva
LV – Lotyšsko
LU – Luxembursko
MT – Malta
NL – Holandsko
PL – Poľsko
PT – Portugalsko
RO – Rumunsko
SE – Švédsko
SI – Slovinsko
SR – Slovenská republika
UK – Veľká Británia

VÝZNAMNÉ ŽENY V HISTÓRII VEDY NA ÚZEMÍ SLOVENSKEJ REPUBLIKY

Už v minulosti pôsobili na území dnešnej Slovenskej republiky významné priekopníčky a odborníčky v rôznych oblastiach vedy. Patria k nim napríklad:

TERÉZIA BRUNSWICKOVA (1775 - 1861) - priekopníčka predškolskej výchovy a polytechnickej výchovy žien, ktorá sa do dejín školstva zapísala ako zakladateľka prvej dievčenskej priemyselnej školy v Uhorsku v roku 1828.

JOZEFÍNA KIŠOVÁ (1825 – 1910) – prvá slovenská včelárka, ktorá bola vôbec prvou známou slovenskou včelárkou s odborným vzdelaním.

MÁRIA HENRIETA CHOTEKOVÁ (1863 – 1946) – botanička, priekopníčka pestovania a šľachtenia ruží. Na základe zakúpenej unikátnej zbierky ruží vybudovala v Dolnej Krupej rozárium, v ktorom pestovala až 6 000 druhov ruží a v tom čase najväčšie v strednej Európe.

IZABELA TEXTORISOVÁ (1866 – 1949) – prvá slovenská botanička, známa a uznávaná odborníčka najmä čo sa týka znalosti flóry Turca, kde popísala viac než sto rastlín tohto regiónu. K jej ďalším záujmom patrilo, hvezdárstvo, mineralógia, speleológia a zbierala tiež dialektologický materiál.

ANNA BLAŽKOVÁ – POLÁČKOVÁ (1899 – 1985) – prvá slovenská detská lekárka, ktorá absolvovala Lekársku fakultu Karlovej univerzity v Prahe. Popri praktickej pediatrii sa venovala aj vedeckovýskumnej činnosti so zameraním na trombózu žíl u tuberkulózných dojčiat.

IRENA JAKUBCOVÁ - DÉREROVÁ (1910 – 1995) – priekopníčka detskej kardiológie, ktorá sa vo svojej klinickej a vedeckej praxi zameriavala predovšetkým na výskum fyziologických funkcií zdravého srdca novorodencov a dojčiat, ako aj ich patologickým zmenám a skúmala tiež hemodynamickú adaptáciu novorodeneckej cirkulácie a juvenilnú hypertenziu.

ANNA KOCKOVÁ (1915 – 1992) – popredná vedkyňa v odbore mikrobiológie a biochémie. Objavila 3 nové mikroorganizmy a udelili jej 8 čs. patentov a viacero ďalších autorských osvedčení. Publikovala vyše 270 odborných štúdií v čs. i zahraničných časopisoch; bola členkou vydavateľstva Chemie Weinsheim, spoluzakladateľkou Medzinárodnej rady pre vedu v oblasti kvasiniek, Svetovej federácie zbierok kultúr kvasiniek a Medzinárodnej sekcie pre mykológiu.

ĽUDMILA PAJDUŠÁKOVÁ (1916 – 1979) – prvá slovenská astronómka, ktorá patrí k najvýznamnejším ženám, ktoré sa výrazne presadili v slovenskej vede. Svojim znovuobjavením periodickej kométy a objavom piatich nových komét preslávila Slovensko po celom svete.