

Rodový rozdiel miezd – východiská a problémy

Katarína DANIELOVÁ, Viliam LAUKO

Abstract: *Although Slovakia has approved the anti-discrimination law of force in 2004, we can find various forms of inequality between male and female. One example of this inequality is the gender pay gap. The article aims to define the background and issues of gender gap in the sphere of remuneration for work as well as some causes of this long-term problem.*

Keywords: *gender pay gap, discrimination, women vs. men*

Úvod

20. mája 2004 bol v Slovenskej republike schválený zákon č. 365 /2004 Z. z. – Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon), ktorý vstúpil do platnosti 1. júla 2004. Jeho súčasťou je Zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch a obdobných právnych vzťahoch, ktorá v § 6 „zakazuje diskrimináciu osôb z dôvodu ich pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“¹. Podľa tejto zásady ženy aj muži majú mať rovnaké podmienky v rôznych oblastiach zamestnania a to aj „výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania“². Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa pritom považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva³. Muži a ženy majú mať rovnaké podmienky pri prijímaní do zamestnania, v prístupe k odbornému vzdelaniu, či rovnakú možnosť členstva v rôznych zamestnaneckých a pracovných združeniach a organizáciách.

Avšak v mnohých zamestnaniach možno do súčasnosti badať značnú disparitáciu medzi odmeňovaním mužov a žien. Napriek tomu, že rastie zamestnanosť žien, rozšírila sa ponuka práce pre ženy a všeobecne stúpa vzdelanosť žien, ženy sú v mnohých prípadoch v zamestnaní diskriminované, či už ide o funkčný postup alebo platové podmienky. Predkladaný príspevok si kladie za cieľ definovať hlavné východiská a problémy rodového rozdielu v oblasti odmien za prácu ako aj niektoré príčiny tohto pretrvávajúceho problému.

V literatúre rezonuje problematika rodových rozdielov pomerne často, avšak prevažne ide o práce sociologického charakteru. Ide o veľmi širokú tému, kedy sa autori zameriavajú na rôzne aspekty rodových rozdielov. Ako príklad môžeme uviesť aspekt postavenia ženy v rodine (Chorvát, I., 2006, Ondrejčikovič, P., Majerčíková, J., 2006), účasť žien v politike (Adamcová, M., 2004, Čičvákova, E., 2012), riešenie rozporu vzdelanie verzus gender (Mazouch, P., Fischer, J., 2010, Valentová, M. et al, 2007), vnímanie rodových rozdielov spoločnosťou (Rychtaříková, J., 2010, Bahna, M., Kvapilová, E., 2007) a ďalšie. Avšak asi najväčšia skupina prác je venovaná postaveniu ženy na trhu práce a rozdielom medzi mužskou a ženskou mzdou (Lips, H. M., 2003, Barošová, M., 2004, Pietruchová, O., 2007, 2012, Filadelfiová, J., 2007, LaFont, S., 2001, Cviková, J. et al, 2003, Vlach, J., 2005, a iní.)

Rodový mzdový rozdiel

Rodový mzdový rozdiel alebo rodový rozdiel miezd býva jedným zo základných ukazovateľov disparitácie v odmeňovaní za prácu mužov a žien. V zahraničnej literatúre býva označovaný ako GPG – „gender pay gap“. Jeho vyjadrením je rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužského plateného zamestnanca a ženskou platenou zamestnankyňou ako percento hrubej hodinovej mzdy mužského zamestnanca⁴. Takto je definovaný aj podľa Eurostatu – pričom ide o „the unadjusted gen-

¹ zákon č. 365/2004 Z. z. dostupný na www.zbierka.sk

² zákon č. 365/2004 Z. z. dostupný na www.zbierka.sk

³ zákon č. 365/2004 Z. z. dostupný na www.zbierka.sk

⁴ podľa <http://rodovarovnost.files.wordpress.com/2012/03/rodovy-mzdivy-rozdiel.pdf> - ide o porovnanie hrubých miezd, ktoré nie sú znížené o zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky

der pay gap⁵“ – teda rodový mzdový rozdiel v neočistenej forme. Možno ho vyjadriť nasledovným vzťahom:

$$GPG = (W_m - W_f)/W_m * 100,$$

kde W_m je hrubá hodinová mzda mužského zamestnanca a W_f hrubá hodinová mzda ženskej zamestnankyne. Mzdové rozdiely možno vyjadriť aj na základe priemernej hrubej mesačnej prípadne ročnej mzdy, avšak niektorí autori (Kupka, V., 2008, Lips, H., M., 2003) uvádzajú, že takto dochádza ku skresleniu skutočných rozdielov v odmeňovaní jednotlivých pohlaví.

V našom príspevku však z dôvodu dostupnosti údajov vychádzame z priemernej hrubej mesačnej mzdy. Informácie sú čerpané z voľne dostupných údajov zo Štatistického úradu SR – SlovStatu, kde boli zbierané a spracovávané metodikou Výberového zisťovania pracovných síl a Výberového štatistického zisťovania o štruktúre miezd.

Zákonná podpora rodovej rovnosti vo svete

Problém nerovnosti v odmeňovaní bol vypuklý už v minulosti v mnohých krajinách, preto sa aj relatívne rýchlo po vzniku európskeho nadnárodného zoskupenia odzrkadlil v zákonoch. Právo mužov a žien na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty bolo zakotvené už v roku 1957 v Rímskych zmluvách v článku 119 a od roku 1962 malo byť uplatňované v členských štátoch EHS. Toto právo potvrdzovala aj Amsterdamská zmluva z roku 1997 v článku 141 a tiež aj Luxemburský proces v roku 1997, ktorý stanovil 4 piliere Európskej stratégie zamestnanosti (zamestnanosť, podnikanie, prispôsobivosť a rovnosť príležitostí⁶). 4. pilier mal podporiť odstraňovanie akejkoľvek diskriminácie v zaobchádzaní s mužmi a ženami v súvislosti s prístupom k všetkým druhom práce a odmenou za túto prácu⁷. Lisabonská stratégia z roku 2000 sa tiež pripájala k podpore rovnosti mužov a žien vrátane obmedzovania segregácie v zamestnaní a väčšieho zladovania pracovnej doby a rodinného života (Fischlová, D., Prokešová, P., 2003). Medzi ďalšie dôležité dokumenty možno zaradiť aj Európsku sociálnu chartu a Chartu základných sociálnych práv pracujúcich v EÚ z roku 1989. Asi najdôležitejším svetovým dokumentom posilňujúcim práva žien vo svete je Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979. Je nutné však konštatovať, že napriek rozsiahlej zákonnej podpore v Európe a vo svete diskriminácia žien stále pretrváva a podieľa sa na nej mnoho faktorov (historické predsudky, náboženstvo a ďalšie).

Postavenie Slovenska v rámci Európy

Slovensko dosahovalo podľa údajov z Eurostatu rodový mzdový rozdiel v roku 2010 hodnotu 20,7 %⁸. Zaradilo sa tak na nelichotivú piatu priečku v rámci krajín Európskej únie hneď za Česko, Rakúsko, Nemecko a Cyprus (obr. č. 1). Táto hodnota je o to viac alarmujúca, že v rámci porovnania krajín EÚ podľa zamestnanosti žien Slovensko patrí medzi krajiny s relatívne nízkou zamestnanosťou žien (v roku 2010 to bolo 57,4 %) (obr. č. 2).

Rodový mzdový rozdiel v celej Európskej únii v roku 2010 dosahoval priemernú hodnotu 16,4 %, pričom v krajinách západnej a severnej Európy nadobúdal nadpriemerné hodnoty. Pri pohľade na mapu Európy (obr. č. 3) sa možno zdá, že krajiny ako Taliansko a Poľsko dosiahli v rodovej rovnosti z hľadiska odmeňovania za prácu určité úspechy, treba si však uvedomiť, že ide o krajiny s relatívne nižšou ženskou zamestnanosťou.

Naopak Belgicko dosahuje nízku úroveň rodového rozdielu napriek relatívne vysokej zamestnanosti žien. Pre Slovensko a tiež aj Česko je nelichotivé, že napriek tomu, že ženská zamestnanosť dosahuje skôr podpriemerné hodnoty (v r. 2010 bolo Slovensko na 21. priečke spomedzi krajín Európskej únie; obr. č. 2), rodový rozdiel miezd je vysoký. Pozitívne však je, že rozdiel miezd medzi pohlaviami sa na Slovensku mierne zlepšuje – v roku 2002 dosahoval podľa údajov z Eurostatu hodnotu 27,7 %, v roku 2006 25,8 % a v roku 2008 hodnotu 20,9 %⁹.

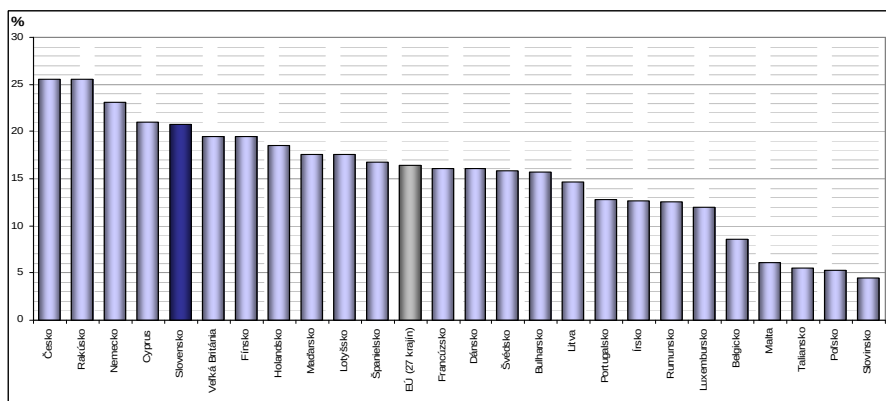
⁵ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSDSC340

⁶ dostupné na <https://ec.europa.eu/social/>

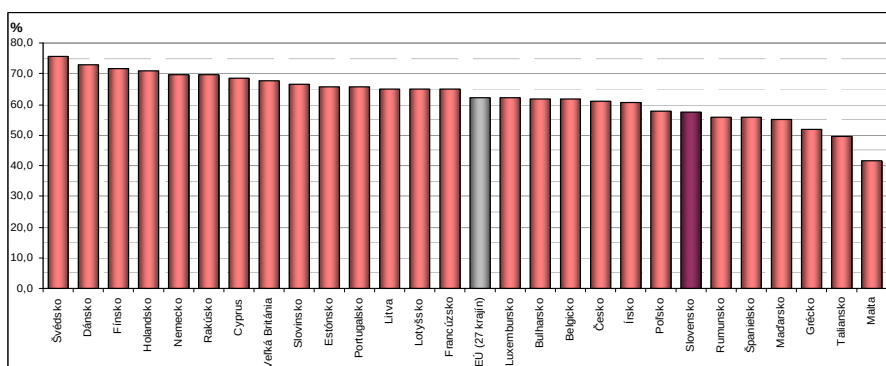
⁷ http://www.zenymuzi.sk/download/pravny_ramec_prehľad_metod_a_indikatorov.pdf

⁸ Metodika Eurostatu pritom vychádza z údajov o zamestnancoch v podnikoch s počtom viac ako 10 zamestnancov.

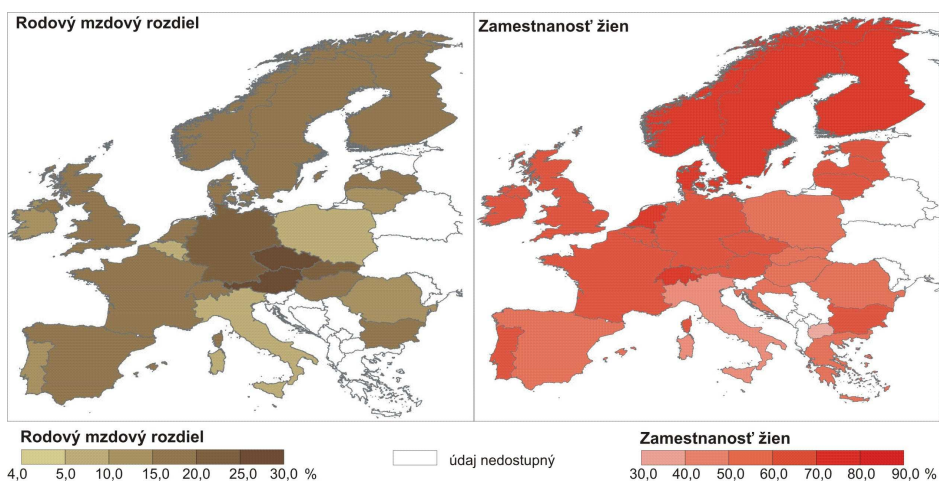
⁹ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables



Obr. 1. Porovnanie rodových mzdových rozdielov v rámci krajín Európskej únie v roku 2010*
 Zdroj: zdroj: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_tables
 *údaje za Grécko a Estónsko neboli dostupné



Obr. 2. Zamestnanosť žien v krajinách Európskej únie v roku 2010
 Zdroj: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_tables



Obr. 3. Rodový rozdiel miezd a zamestnanosť žien vo vybraných krajinách Európy v roku 2010
 Zdroj: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_table,
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_table, 201,

Rodové mzdové rozdiely na Slovensku

Problém vysokých rodových mzdových rozdielov na Slovensku možno označiť za dlhodobý s dávnymi historickými koreňmi. Na Slovensku ako agrárnej krajine muž – živiteľ rodiny pracoval na poli a žena sa starala o domácnosť a rodinu, pričom medzi jej povinnosťami však patrili aj práce okolo časti hospodárstva. S postupným nástupom kapitalizmu a rozvojom priemyslu toto delenie rolí pretrvávalo, aj keď hlavne v mestách možno badať vstup žien na pracovný trh. Na ženskú prácu sa však naďalej pozeralo len ako na „doplnkovú“ k mužskej – teda prilepšenie k rodinnému rozpočtu, ktorého základ vytváral muž, prípadne ako na dočasnú – „do vydaja“. Na začiatku 20. storočia ženy pracovali hlavne v administratívne a v odvetviach ľahkého priemyslu (podľa Pietruchovej, O., 2007). Z tohto pohľadu sa odvodzovala aj výška ženskej mzdy, ktorá v medzivojnovom období bola dokonca označovaná ako „hladová mzda“, pretože napr. v roku 1929 dosahovala iba 62 % mužskej mzdy (Glos, B., 1937, in Pietruchová, O., 2007).

Socialistická spoločnosť hlásala rovnosť medzi všetkými členmi spoločnosti a teda aj medzi pohlaviami. Rovnosť medzi mužmi a ženami bola už zakotvená aj v zákonoch. Ústava ČSR z roku 1948 hneď v § 1 deklarovala „Muži a ženy majú rovnaké postavenie v rodine aj v spoločnosti a rovnaký prístup ku vzdelaniu aj ku všetkým povolaniam, úradom a hodnostiam¹⁰“. Muži aj ženy mali rovnaké práva zakotvené aj v Ústave ČSSR z roku 1960 a to presnejšie v čl. 20, ktorý uvádzal „Muži a ženy majú rovnaké postavenie v rodine, v práci aj vo verejnej činnosti¹¹“. Možnosť rovnakého postavenia pre ženy mal zabezpečovať aj čl. 27 „Rovnoprávne uplatnenie žien v rodine, práci a vo verejnej činnosti je zaistené zvláštnou úpravou zdravotnou starostlivosťou pri tehotenstve a materstve, ďalej tiež rozvojom zariadení a služieb umožňujúcim ženám využiť všetky schopnosti k účasti na živote spoločnosti“¹². V roku 1979 bol v New Yorku dojednaný Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. V mene ČSSR bol podpísaný v Kodani 17. júla 1980¹³.

Napriek právnemu zakotveniu rodové rozdiely v odmeňovaní zostali aj počas socialistickej éry Slovenska. Socialistická industrializácia podmienila masový nástup žien do zamestnania, no predovšetkým do odvetví ľahkého priemyslu. Ženy ako „slabšie pohlavie“ vykonávali menej fyzicky náročnú alebo menej zodpovednú a teda aj menej platenú prácu. Pre socialistickú ideológiu bol znakom vyspelosti socialistickej krajiny rozvinutý ťažký priemysel a preto aj jeho pracovníci mali v kádrovom a teda aj mzdovom hodnotení oveľa vyššie postavenie ako pracovníci (pracovníčky) ľahších odvetví, poľnohospodárstva, služieb, školstva, či zdravotníctva. Aj z tohto dôvodu boli oveľa nižšie mzdy v odvetviach hospodárstva, ktoré boli do značnej miery prefeminizované (školsťvo, zdravotníctvo). Výška ženských miezd v socialistickom Československu, ale aj ďalších socialistických krajinách ako Bulharsko, ZSSR, Poľsko a Maďarsko dosahovala úroveň 66 – 75 % mužských miezd (LaFont, S., 2001).

Po roku 1989, kedy vo východnej Európe začali prebiehať hlboké spoločenské a ekonomické zmeny, problém rozdielov v odmeňovaní naďalej pretrvával. Už v tomto období bol na Slovensku (ešte ako súčasť ČSFR) v platnosti zákon č. 1/1992 Zb. o mzde, odmene za pracovnú pohotovosť a o priemernej mzde, ktorý v § 4a zakotvoval rovnakú mzdu za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty¹⁴. Hneď v bode 1 udával, že podmienky pre poskytovanie mzdy musia byť rovnaké pre mužov aj ženy. Zákon tiež určoval, že zložitost', zodpovednosť a namáhavosť práce sa posudzuje podľa viacerých faktorov, medzi ktoré patrili potrebné vzdelanie, praktické znalosti, organizačná a riadiaca náročnosť a ďalšie. V podmienkach formujúcej sa trhovej ekonomiky tak mohol byť ideálnym nástrojom pre uplatnenie rovnakých príležitostí pri výbere, odmeňovaní a oceňovaní pracovníkov nie podľa pohlavia, ale podľa vzdelania, schopností a zručností. Napriek tomu sa z pohľadu mnohých zamestnávateľov ženy stali menej vynášajúcou, istou (z dôvodu perspektívy založenia rodiny) a tým aj menej žiadanou a odmeňovanou pracovnou silou. Dôkazom je výška rodového rozdielu miezd, ktorý v roku 1996 na Slovensku dosahoval 26,9 % (Barošová, M., 2009).

¹⁰ http://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1948.html

¹¹ http://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1960.html

¹² http://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1960.html

¹³ http://www.esfem.sk/subory/prava/dohovor_diskriminacia.pdf

¹⁴ <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-1>

Zákonník práce v zákone č. 311/2001 Z. z.¹⁵ ešte presnejšie zakotvoval, že ženy a muži majú právo na rovné zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky, že zamestnávateľia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že si uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávných vzťahov. Zákaz diskriminácie aj na základe pohlavia upravoval aj zákon č. 365/2004 tzv. „antidiskriminačný zákon“ spomínaný v úvode štúdie. Od 1. septembra 2007 navyše bolo do Zákonníka práce zaradené nové ustanovenie, ktorého cieľom je garantovať rovnaké mzdové podmienky pre muža a ženu v prípade výkonu práce rovnakej hodnoty.

Rodová rovnosť má na Slovensku nielen zákonnú, ale aj inštitucionálnu podporu. Na Slovensku pôsobí Rada vlády SR pre ľudské práva, národnostné menšiny a rodovú rovnosť, ktorá prevzala kompetencie pôvodnej Rady vlády SR pre rodovú rovnosť. V rámci súčasnej Rady vlády pôsobí Výbor pre rodovú rovnosť ako konzultatívny orgán vo veciach rodovej rovnosti¹⁶. V rámci Národnej rady SR pôsobí Stále komisia pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí zriadená v roku 2007. Pod Ministerstvom práce, sociálnych vecí a rodiny pôsobí Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí, ktorý plní úlohy Výboru pre rodovú rovnosť. Ďalšou inštitúciou je Inštitút rodovej rovnosti, ktorý vznikol ako národný projekt z prostriedkov Európskeho sociálneho fondu – operačný program Zamestnanosť a sociálna inklúzia s pôsobnosťou október 2009 – jún 2013¹⁷.

Napriek zákonným aj inštitucionálnym opatreniam rodové rozdiely na Slovensku pretrvávajú a sú znateľné jednoznačne aj v odmeňovaní za prácu. Na jednej strane ich podmieňuje historický vývoj zamestnanosti, na druhej strane však aj rodové stereotypy – pretrvávajúci pohľad časti spoločnosti na postavenie muža a ženy. Z tohto pohľadu zostáva živiteľom rodiny muž a výchova detí a starostlivosť o domácnosť sú povinnosťou ženy (Chorvát, I., 2006). Preto by malo ženám stačiť nižšie vzdelanie a teda aj nižšie pracovné a kariérne postavenie. Pretrvávajúcim názorom je tiež, že práca žien okolo domácnosti a rodiny ani nie je prácou, pretože sa nepodieľa na tvorbe HDP a rodina a spoločnosť z nej nemá žiadny priamy finančný efekt. Takto však zostáva práca žien okolo domácnosti a rodiny „skrytou“ a neocenenou.

V skutočnosti však v poslednom neustále stúpa vzdelanosť žien – v roku 2006 úplné stredné vzdelanie malo 43,5 % žien¹⁸ zo všetkých ekonomicky aktívnych žien (ďalej len EA), a len 30,9 % mužov z EA mužov. V roku 2010 úplné stredné vzdelanie malo 43,8 % žien z EA žien a len 33,8 % mužov z EA mužov. Výraznejší nárast však možno pozorovať v ukončenom vysokoškolskom vzdelaní 2. stupňa, kedy v roku 2006 toto vzdelanie dosiahlo 13,31 žien z EA žien a 13,57 mužov z EA mužov, avšak v roku 2010 vysokoškolské vzdelanie 2. stupňa už malo 17,22 % žien z EA žien a len 14,12 % mužov z EA mužov. Čoraz viac žien tiež pociťuje túžbu v sebarealizácii v zamestnaní. Avšak postup v kariére a tým aj lepšie finančné ohodnotenie majú ženy sťažené viacerými skutočnosťami: materská a rodičovská dovolenka, na ktorej sú spravidla ženy, znamená stagnáciu v kariére (hoci niektorí zamestnávateľia umožňujú pracovať na kratší pracovný úväzok, spolu so starostlivosťou o domácnosť a deti je napredovanie automaticky pomalšie); po návrate z materskej a rodičovskej dovolenky často dochádza k preradeniu na menej náročné/zodpovedné a tým aj menej platené miesto s ohľadom na starostlivosť o rodinu; prevažná starostlivosť o chorých a dlhodobo chorých členov rodiny (nielen detí) je prevažne na pleciach žien. Tieto všetky skutočnosti bránia u žien vyššiemu pracovnému nasadeniu, čo zákonite znamená pomalší postup v kariére. Ženy s ohľadom na rodinu sú tiež menej naklonené možnosti cestovania za prácou. Dochádzka za prácou do vzdialenejších oblastí znamená čas navyše strávený cestou do/zo zamestnania; odchádzka za prácou na celý pracovný týždeň sa u žien vyskytuje v minimálnej miere; častým služobným cestám mimo miesta bydliska sa ženy tiež snažia vyhýbať. To všetko má však za následok, že ženy pre rodinu často nemôžu získať ani prijať výhodnejšie zamestnanie, prípadne výhodnejšie postavenie v zamestnaní.

¹⁵ zákon č. 311/2001 Z. z. dostupný na www.zbierka.sk

¹⁶ Štatút Výboru pre rodovú rovnosť dostupný na <http://www.employment.gov.sk/vybor-pre-rodovu-rovnost.html>

¹⁷ <http://www.instituttr.sk/zakladne-informacie>

¹⁸ ŠÚ SR, 2012 – Výberové zisťovanie pracovných síl

Tieto v podstate objektívne príčiny pomalšieho kariérneho postupu žien a tým aj mzdového ohodnotenia však môžu spôsobiť diskrimináciu žien na pracovnom trhu. Zamestnávateľia a nadriadení takto môžu ospravedlniť nižšie pracovné zaradenie alebo neprijatie žien s nasledovnými odôvodneniami:

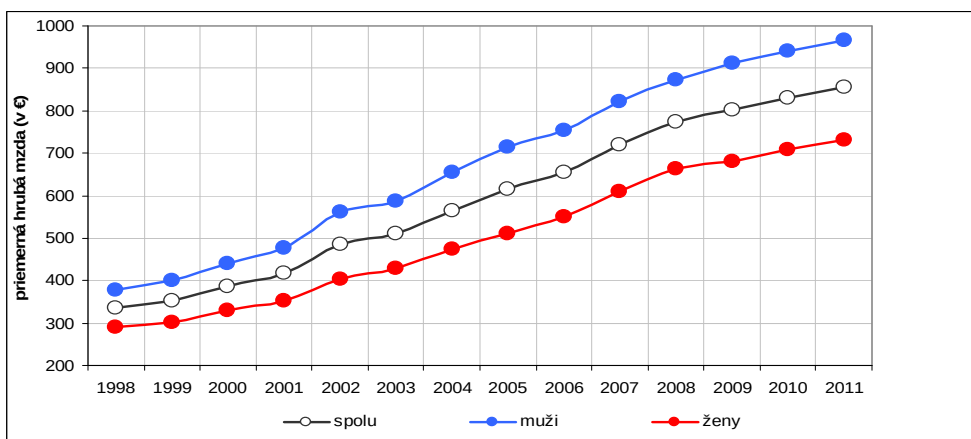
- mladá žena je z dlhodobého hľadiska neistá pracovná sila, keďže je u nej perspektíva založenia rodiny
- u ženy s malými deťmi nemožno očakávať porovnateľné pracovné nasadenie ako u mužov v rovnakom veku práve kvôli starostlivosti o rodinu
- žena v strednom a vyššom veku s väčšími deťmi, ktoré nepotrebujú takú veľkú starostlivosť, nebude vhodná ako nová zamestnankyňa (resp. na novom poste) – obava z nízkej flexibility a naučených stereotypov v predošlej práci (postavení).

Tiež je nutné podotknúť, že ženy na konci produktívneho veku, resp. v dôchodkovom veku ťažko získavajú na trhu práce uplatnenie a často len veľmi slabo platené miesta (napr. upratovačka, predavačka v stánkoch PNS a pod.), aj keď tu možno majú oproti mužom výhodu, že sa hodia na opatrovateľské služby.

Dôkazom týchto tvrdení sú údaje Eurostatu, podľa ktorých v roku 2010 pracovalo vo všetkých krajinách EÚ s výnimkou Slovinska väčšie percento žien vo veku 25 – 49 rokov bez detí ako žien s deťmi. Taktiež miera zamestnanosti vo vyššom veku (55 – 64 rokov) bola v roku 2010 výrazne vyššia u žien ako u mužov vo všetkých krajinách EÚ s výnimkou Fínska a Estónska. Obe uvedené krajiny však majú podiel zamestnaných mužov a žien približne rovnaký¹⁹.

Určitou prekážkou pri získavaní lepšieho postavenia v zamestnaní sú aj vôľové vlastnosti mnohých žien. Pri krivdách a neprávych spravidlách menej protestujú ženy ako muži práve kvôli obavám zo straty zamestnania. Nepriamym dôkazom tohto tvrdenia môže byť aj skutočnosť, že v odborových organizáciách je oveľa viac mužov ako žien. Do súkromného podnikania sa väčšinou púšťajú skôr muži, pre rizikový povahu takéhoto zárobku. Ženy sa často ťažšie získavajú autoritu pre podceňujúci pohľad mužských zamestnancov, čo vedie k horšej možnosti získania vedúceho postavenia. Treba však aj podotknúť, že u žien badať aj menší záujem pracovať vo vedúcich pozíciách ako u mužov práve aj s ohľadom na rodinu a množstvo povinností a zodpovedností, čo vedúce pozície prinášajú. Ženy sú často aj ochotnejšie pracovať za nižší plat (Barošová, M., 2009), aby vylepšili rodinný rozpočet a tiež sú ochotnejšie sa rekvalifikovať (Čermáková, M., 1997)

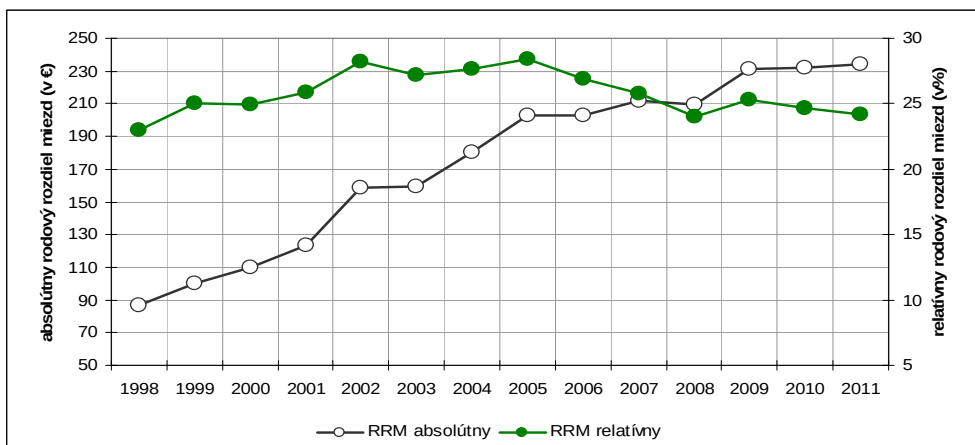
Podľa údajov zo SlovStatu v období 1998 – 2011 rástla priemerná hrubá mzda mužov a žien, avšak s rodovým rozdielom, ktorý narástol od 86 € v roku 1998 až po 234 € v roku 2011 (obr. č. 4).



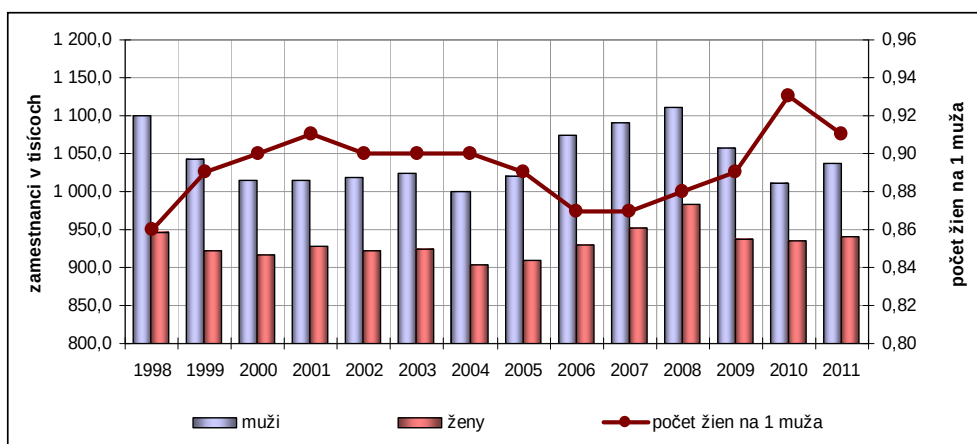
Obr. 4. Vývoj priemernej hrubej mesačnej mzdy zamestnancov v SR v období 1998 - 2011 (v €)
Zdroj: ŠÚ SR, SlovStat, 2012

¹⁹ Správa Európskeho parlamentu z 12.4.2012, o uplatňovaní Charty základných práv Európskej únie: Progress on equality between women and men in 2011

Pri zohľadnení rastu miezd, inflácie a devalvácie je lepšie uvádzať rodový rozdiel ako percento mužskej mzdy, ktorý sa v uvedenom období pohybuje medzi hodnotami 22,98 % až 28, 25 %²⁰ (obr. č. 5). Kolíše aj zamestnanosť žien, aj keď za sledované obdobie možno konštatovať jej mierny nárast (0,86 zamestnanej ženy na 1 zamestnaného muža v roku 1998 oproti 0,91 zamestnanej ženy na 1 zamestnaného muža v roku 2011 – obr. č. 6).



Obr. 5. Rodový rozdiel miezd zamestnancov v SR v období 1998 – 2011
Zdroj: ŠÚ SR, SlovStat, 2012

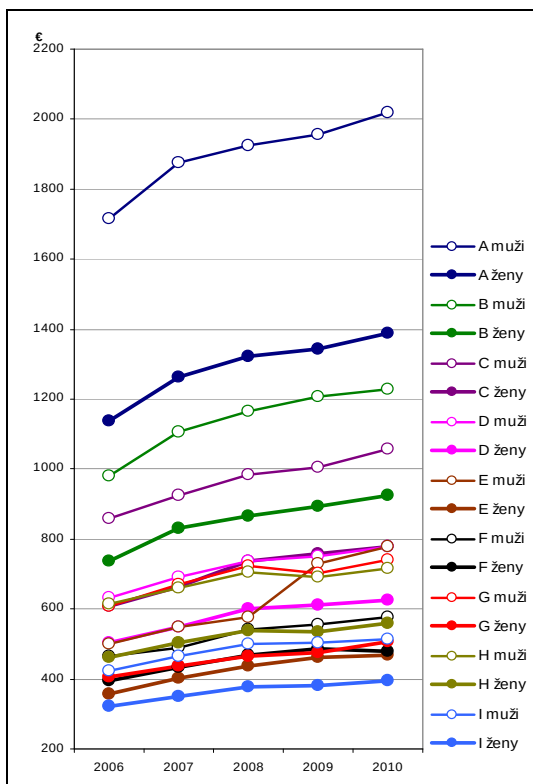


Obr. 6. Zamestnaní podľa pohlavia v SR v období 1998 - 2011
Zdroj: ŠÚ SR, SlovStat, 2012

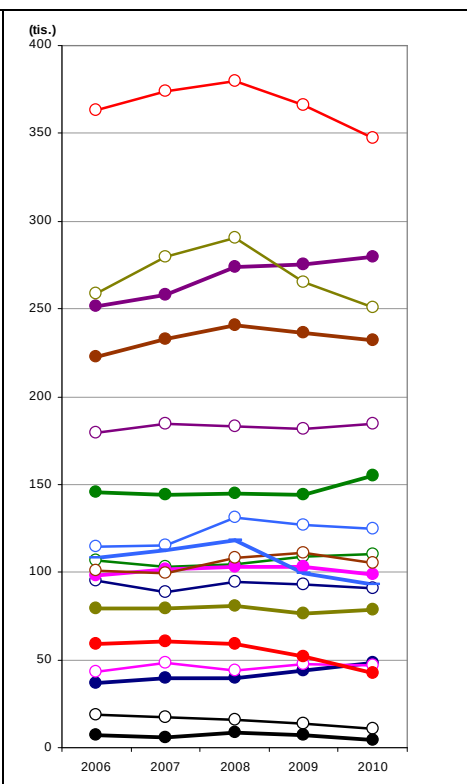
Nemožno povedať, že by rodové rozdiely v odmeňovaní boli na celom území Slovenska rovnaké a tiež ani nie sú rovnaké v celom hospodárstve. Naopak možno pozorovať určitú horizontálnu segregáciu žien a to z rôznych hľadísk.

Výrazné rozdiely v oceňovaní mužov a žien za prácu možno badať pri sledovaní vývoja hrubej mesačnej mzdy v SR ako aj rodového rozdielu miezd podľa klasifikácie zamestnaní (obr. č. 7, 9).

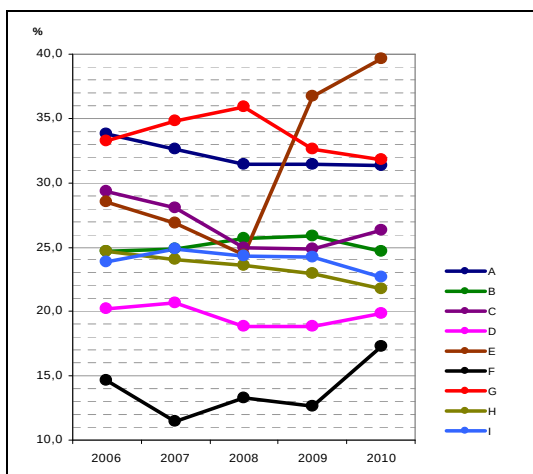
²⁰ Rozdielnosť hodnôt v porovnaní s Eurostatom vyplýva z rozličnej metodiky hodnotenia RMR, kedy Eurostat pracuje s údajmi o podnikoch s počtom viac ako 10 zamestnancov a my sme v príspevku použili voľne dostupné údaje SlovStatu, ktorý však pracuje s údajmi o podnikoch s viac ako 20 zamestnancov.



Obr. 7. Vývoj priemernej hrubej mesačnej mzdy v SR (v €) podľa pohlavia a KZAM v rokoch 2006 – 2010



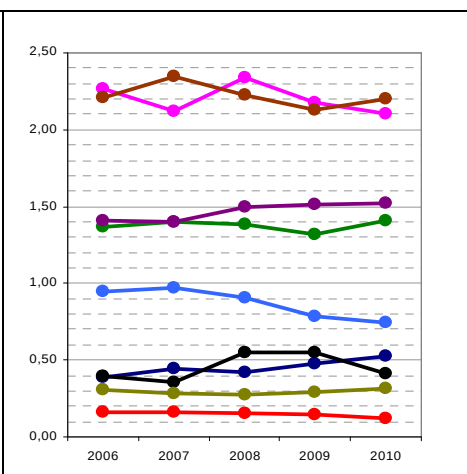
Obr. 8. Pracujúci v SR (v tis.) podľa pohlavia a KZAM v rokoch 2006 – 2010



Obr. 9. Rodový rozdiel miezd v SR pracujúcich podľa KZAM v rokoch 2006 – 2010

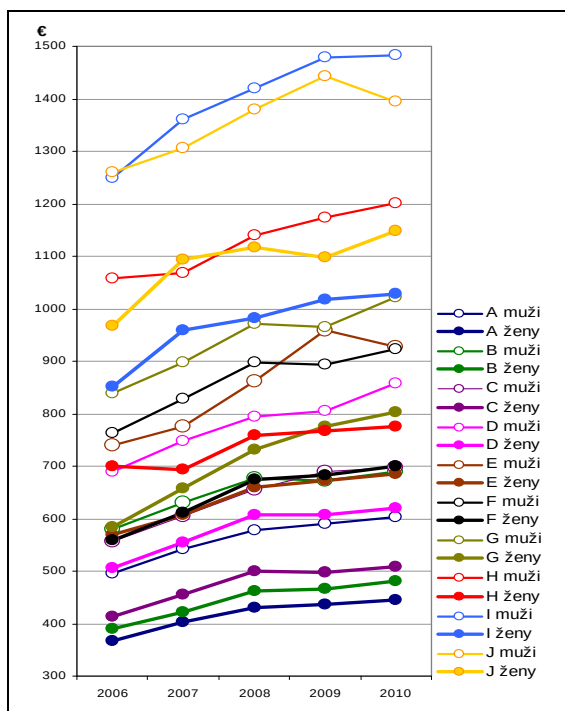
Zdroj pre obr. 7, 9: ŠÚ SR, 2012, výberové štatistické zisťovanie o štruktúre miezd

Klasifikácia zamestnaní: A - zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zam., B - vedeckí a odborní duševní zam., C - technickí, zdravotnícki, pedag. zam. a zam. v príbuzných odb., D - nižší administratívni zam., E - prevádzkovi zam. v službách a obchode, F - kvalifik. robotníci v poľnohosp., lesnom hosp. a v príbuzných odb., G - remeselníci a kvalifik. robotníci v príbuzných odb., H - obsluha strojov a zariadení, I - pomocní a nekvalifik. zam.



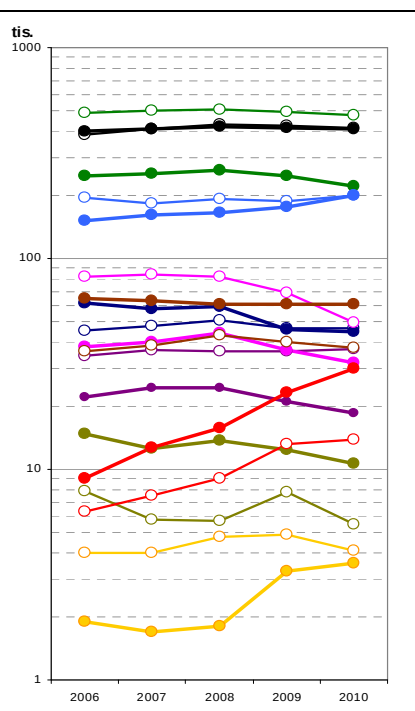
Obr. 10. Pomer pracujúcich v SR podľa KZAM v rokoch 2006 – 2010 (počet žien na 1 muža), Zdroj pre obr. 8, 10: ŠÚ SR, 2012, výberové zisťovanie pracovných síl

Najvýraznejšie rozdiely sú u zákonodarcov, vedúcich a riadiacich zamestnancov, čo možno odvodniť vyššie spomínanými sťažovacími podmienkami žien pre kariérny postup. Vysoký rozdiel miezd je však aj u remeselníkov a kvalifikovaných robotníkov v príbuzných odboroch, kde sa prejavuje historická tradícia zaradovania žien na ľahšie a tým aj horšie platené práce. Naopak najnižšie rozdiely v mzdách zaznamenávame u kvalifikovaných robotníkov/robotníčkach v poľnohospodárstve a lesnom hospodárstve. Všetky triedy zamestnaní patria medzi tie, kde sú ženy zastúpené menej (obr. 8, 10). Avšak výrazné rozdiely v mzdách možno zaznamenať aj pri triedach zamestnaní, ktoré sú výrazne feminizované – nižší administratívni pracovníci (úradníci) a prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode. Práve v tomto prípade je už veľmi ťažké až nemožné ospravedlňovať rodový rozdiel miezd „objektívnymi príčinami“ spomínanými vyššie.



Obr. 11. Vývoj priemernej hrubej mesačnej mzdy v SR (v €) podľa pohlavia a vzdelania v rokoch 2006 - 2010
Zdroj: ŠÚ SR, 2012, výberové štatistické zisťovanie o štruktúre miezd

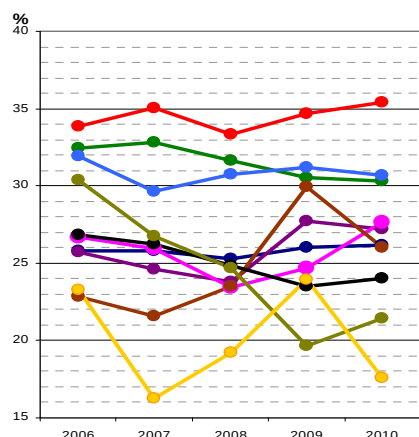
Pracujúci podľa ukončeného najvyššieho vzdelania: A - základné, B - učňovské bez maturity, C - stredné bez maturity, D - učňovské s maturitou, E - úplné stredné všeobecné, F - úplné stredné odborné, G - vyššie odborné, H - vysokoškolské (1. stupeň), I - vysokoškolské (2. stupeň), J - vysokoškolské (3. stupeň)



Obr. 12. Pracujúci v SR (v tis.) podľa pohlavia a vzdelania v rokoch 2006 - 2010, Zdroj: ŠÚ SR, 201, výberové zisťovanie pracovných síl

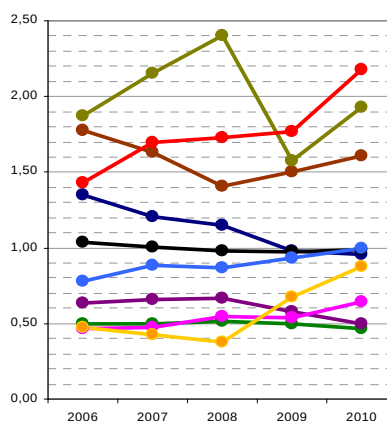
Obdobná situácia je aj pri sledovaní rodového rozdielu miezd podľa dosiahnutého najvyššieho stupňa vzdelania. Najvyšší rozdiel zaznamenávame u pracujúcich s najvyšším ukončeným vysokoškolským 1. stupňom (obr. č. 13) – v rokoch 2006 – 2010 osciloval okolo hodnoty 35 %. Mzdy žien s týmto vzdelaním sa pohybujú na úrovni (resp. sú dokonca nižšie) mužov s najvyšším ukončeným vzdelaním učňovským s maturitou (obr. č. 11). Pritom práve v tejto skupine žien zamestnanosť prudko stúpa (obr. č. 12) a ich počet dosahuje v posledných rokoch dokonca viac ako dvojnásobok pracujúcich mužov s rovnakým vzdelaním (obr. č. 14).

Najnižší rozdiel miezd je u obyvateľstva s najvyšším dosiahnutým 3. vysokoškolským stupňom, avšak v absolútnych aj relatívnych číslach dosahuje stále vysoké hodnoty. Aj tu možno pozorovať prudký nárast žien a je možné, keďže často ide o pracovníkov na vedeckých postoch, že v tomto prípade bude segregácia žien postupne rýchlejšie klesať, ako možno čiastočne predpokladať z doterajšieho vývoja.



Obr. 13. Rodový rozdiel miezd v SR pracujúcich podľa vzdelania v rokoch 2006 - 2010

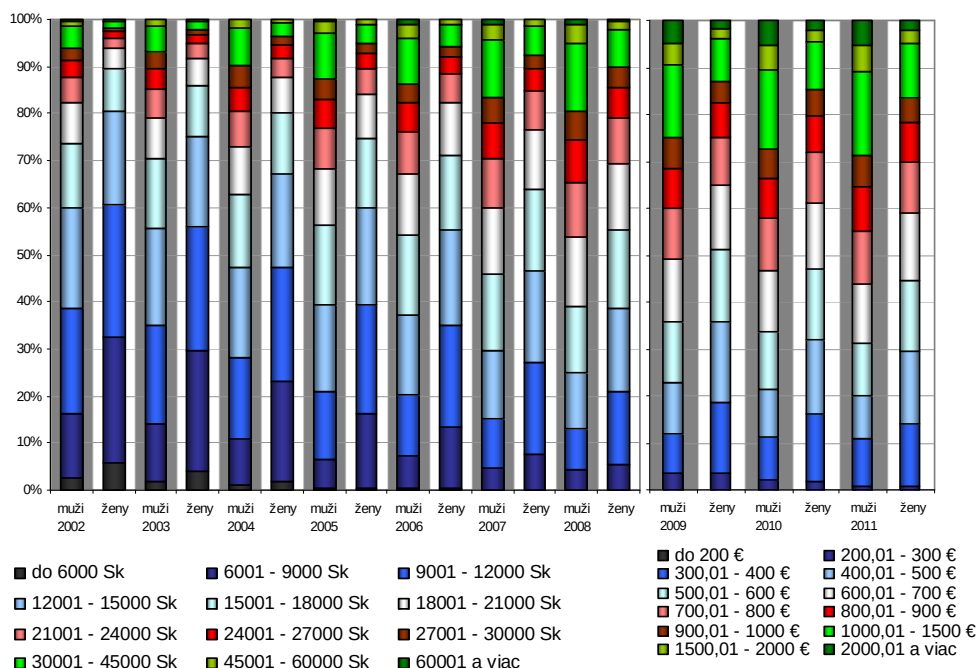
Zdroj: ŠÚ SR, 2012, výberové štatistické zisťovanie o štruktúre miezd



Obr. 14. Pomer pracujúcich v SR podľa vzdelania v rokoch 2006 - 2010 (počet žien na 1 muža)

Zdroj: ŠÚ SR, 2012, výberové zisťovanie pracovných síl

Pracujúci podľa ukončeného najvyššieho vzdelania: A - základné, B - učňovské bez maturity, C - stredné bez maturity, D - učňovské s maturitou, E - úplné stredné všeobecné, F - úplné stredné odborné, G - vyššie odborné, H - vysokoškolské (1. stupeň), I - vysokoškolské (2. stupeň), J - vysokoškolské (3. stupeň)

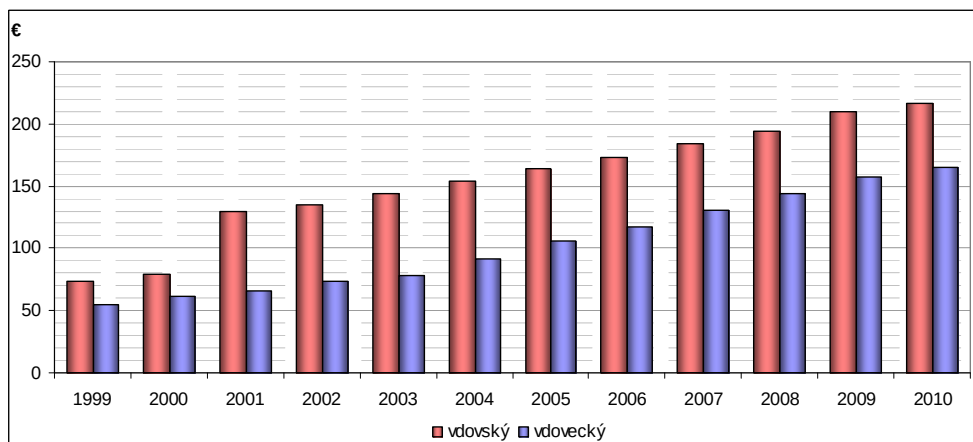


Obr. 15. Porovnanie podielov mužov a žien v pásmach priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzdy za plný pracovný čas v rokoch 2002 – 2011. Zdroj: ŠÚ, SlovStat, 2012

Vertikálna segregácia žien býva v literatúre označovaná aj pojmom „sklený strop“ (Fischlová, D., Prokešová, P., 2003). Niektoré ženy získajú vysoké mzdové ocenenie, avšak je ich relatívne malé množstvo. Z porovnania podielov žien a mužov v mzdových pásmach je zrejmé, že rodové rozdiely v odmeňovaní možno badať aj tu. Pri porovnaní obdobia 2002 – 2011 oveľa väčšie zastúpenia v platových pásmach nad 1000 € majú muži ako ženy (obr. č. 15). Aj keď platové pásma v rozmedzí 500 až 900 € sú približne rovnako zastúpené mužmi aj ženami, disproporcía v odmeňovaní je zrejماً v nízkych platových pásmach do 500 €, kde majú oveľa väčšie zastúpenie ženy. Tento fakt býva v literatúre niekedy označený pojmom „lepkavá podlaha“ (Pietruchovej, O., 2007). Ako uvádza M. Čermáková (1997), vertikálna nerovnosť medzi mužmi a ženami sa prejavuje nielen nižším tarífnym zaradením žien v rámci rovnakej profesie, ale aj malým podielom žien vo vedúcich pozíciách a nízkym podielom žien zastávajúcich ďalšiu prácu v rámci úväzku.

Záver

Napriek stúpajúcej vzdelanosti a zamestnanosti žien a ich aktívnej účasti v ekonomike je nutné konštatovať, že rodové rozdiely v odmeňovaní za prácu stále pretrvávajú. Je to rozdiel nielen Slovenska, ale aj ďalších krajín, avšak žiaľ na Slovensku je tento problém obzvlášť vypuklý. Nižšie mzdy žien majú za následok, že oveľa viac žien sa ocitá na hranici chudoby, takže možno hovoriť o „feminizácii chudoby“²¹, čo sa najviac prejavuje v neskoršom veku. Na Slovensku, ale aj vo všetkých krajinách EÚ s výnimkou Malty bolo v roku 2010 výrazne vyššie percento žien starších ako 65 rokov ohrozené chudobou v porovnaní s mužmi²². Je potrebné si uvedomiť, že nižší zárobok v produktívnom veku sa premieta neskôr do nižších dôchodkov, ktoré sú u žien na Slovensku zákonite nižšie ako u mužov. Výška dôchodkov u žien je často nepostačujúca na základné životné potreby, hlavne u žien, ktoré žijú samé v domácnosti. V roku 2006 až 55,9 % žien vo veku 65 – 69 rokov poberalo starobný dôchodok nižší ako životné minimum oproti 8,9 % mužov. Veková kategória 70 – 74 ročných na tom bola ešte horšie, keď až 60,5 % žien poberalo starobný dôchodok nižší ako životné minimum (oproti 12,3 % mužov) (Bednárik, R., 2007). Preto u žien vdov a mužov vdovcov je nedostatok finančných prostriedkov kompenzovaný vdovským a vdoveckým dôchodkom. Priemerná výška vdovského dôchodku je dlhodobo oveľa vyššia ako výška vdoveckého dôchodku (obr. č. 16), čo tiež svedčí o tom, že muži sú počas produktívneho veku poberateľom vyšších miezd.



Obr. 16. Výška priemernej mesačnej výšky vyplácaných vdovských a vdoveckých dôchodkov v SR v období 1999 – 2010, Zdroj: ŠÚ SR, RegDat, 2012

²¹ Správa Európskeho parlamentu z 8. 2. 2011 o podobe chudoby žien v Európskej únii. dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0031+0+DOC+XML+V0//SK>

²² Správa Európskeho parlamentu z 12.4.2012, o uplatňovaní Charty základných práv Európskej únie: Progress on equality between women and men in 2011

Je zrejmé, že odstrániť rodové mzdové rozdiely je úloha dlhodobá a komplikovaná. Situáciu by mohla vyriešiť jedine vhodná mzdová politika, dodržiavanie zákonov, ale predovšetkým odbúranie rodových stereotypov, ktoré v našej spoločnosti doposiaľ pretrvávajú.

Literatúra

- ADAMCOVÁ, M., 2004: Žena ako politický aktér demokracie. In Lasicová, J. (ed). 2004: Sféry ženy. Banská Bystrica, ISBN 80-8083-001-0, pp. 123-127
- BAHNA, M., KVAPILOVÁ, E. 2007: Perception of equality between men and women in Slovakia. Sociológia 3/2007, roč. 39, pp. 259-271
- BAROŠOVÁ, M. 2004: Uplatňovanie princípu rovnakého odmeňovania vo vybraných krajinách Európskej únie. Stredisko pre štúdium práce a rodiny, Bratislava, pp. 35
- BAROŠOVÁ, M. 2009: Rodová segregácia a rodový mzdový rozdiel na trhu práce. Prednáška na rokovaní Stálej komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí pri Výbore NR SR pre sociálne veci a bývanie dňa 30.3.2009 dostupné na: <http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/prezentacie/Barosova/Prispevok.pdf>
- BEDNÁRIK, R. 2007: Vplyv dôchodkovej reformy na starších ľudí. Rodina a práca 7/2007. Inštitút pre výskum práce a rodiny. ISSN: 1336-7153
- CVIKOVÁ, J. et al. 2003: Znižovanie sociálnych rozdielov medzi mužmi a ženami a podporovanie pracovnej desegregácie. Aspekt. Bratislava, pp. 73
- ČERMÁKOVÁ, M. 1997: Postavení žen na trhu práce. Sociologický časopis, roč. 33, 3/1997, pp. 389-404
- ČIČVÁKOVÁ, E. 2012: Rodová rovnosť na Slovensku v kontexte európskeho vývoja. Forum Statisticum Slovaca. Roč. 8, 5/2012, pp. 21-26, ISSN 1336-7420
- FILADELFIOVÁ, J. 2007: Rodová priepasť. Čo (ne)hovorí štatistika a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov. In: Cviková, J. (ed.) 2007: Aká práca, taká pláca. Aspekt . Bratislava. pp. 13-45.
- FISCHLOVÁ, D., PROKEŠOVÁ, P. 2003: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů. VÚPSV, Praha.
- CHORVÁT, I. 2006: K niektorým aspektom rodového prístupu k výchove detí a prácam v domácnosti. Sociológia, roč. 38, 1/2006, pp. 31-48
- KUPKA, V. 2008: Platové rozdíly mezi ženami a muži. Statistika, 3/2008, roč. 45, pp. 235-244. ISSN 0322-788X
- LAFONT, S. 2001: One step forward, two steps back: women in the post-communist states. Communist and Post-Communist Studies, roč. 34, pp. 203-220
- LIPS, H., M. 2003: The Gender Pay Gap: Concrete Indicator of Women's Progress Toward Equality. Analyses of Social Issues and Public Policy, Vol. 3, No. 1, pp. 87-109
- MAZOUCH, P., FISCHER, J., 2010: Dokáže vzdelání smazat genderové rozdíly na pracovním trhu? In: Žena a muž v rodině a na trhu práce. 2009. ISSN 0011-8265, pp. 123-130.
- ONDREJKOVIČ, P., MAJERČÍKOVÁ, J. 2006: Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine – kontinuita a zmena. Sociológia, roč. 38, 1/2006, pp. 5-30
- PIETRUCHOVÁ, O. 2012: Rodový mzdový rozdiel Podkladový materiál pre Deň rovnosti v odmeňovaní. Dostupné na: http://rodovarovnost.files.wordpress.com/2012/03/rodovy_-mzdovy_rozdiel.pdf
- PIETRUCHOVÁ, O., 2007: Nedocenená práca žien. História, legislatíva a konceptualizácia rodových nerovností v odmeňovaní. In: Cviková, J. (ed.): Aká práca, taká pláca. Aspekt . Bratislava. pp. 46-65.
- RYCHTAŘÍKOVÁ, J. 2010: Názory české společnosti na postavení muže a ženy v rodině a na trhu práce. In: Žena a muž v rodině a na trhu práce. 2009. ISSN 0011-8265, pp. 20-29.
- Správa Európskeho parlamentu z 8. 2. 2011 o podobe chudoby žien v Európskej únii. dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A7-2011-0031+0+DOC+XML+V0//SK>
- Správa Európskeho parlamentu z 12. 4. 2012 Progress on equality between women and men in 2011
- VALENTOVÁ, M. et al. 2007: Gender segregation in the labour market places in the context of educational segregation: Gross-national comparison. Sociológia, roč. 39, 3/2007, pp. 214-244
- VLACH, J. 2005: Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu. VÚPSV, Praha, pp. 53
- Štatistický úrad SR, SlovStat
- Štatistický úrad SR, RegDat

<https://ec.europa.eu/social/>
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_lfs/data/main_table
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/main_table
http://rodovarovnost.files.wordpress.com/2012/03/rodovy_-mzdovy_rozdiel.pdf
<http://www.employment.gov.sk/vybor-pre-rodovu-rovnost.html>
http://www.esfem.sk/subory/prava/dohovor_diskriminacia.pdf
<http://www.instituttr.sk/zakladne-informacie>
http://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1948.html,
http://www.psp.cz/docs/texts/constitution_1960.html
http://www.zenymuzi.sk/download/pravny_ramec_prehlad_metod_a_indikatorov.pdf
zákon č. 1/1992 Zb. dostupný na <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-1>
zákon č. 311/2001 Z. z. dostupný na www.zbierka.sk
zákon č. 365/2004 Z. z. dostupný na www.zbierka.sk

Príspevok bol realizovaný vďaka finančnej podpore riešeného grantového projektu VEGA 1/1143/12 Regióny: vývoj, transformácia a regionálna diferenciácia.

Gender Pay Gap – Backgrounds and Issues

Katarína DANIELOVÁ, Viliam LAUKO

Summary: The Act No. 365/2004 Coll. The Anti-discriminating law has been approved in Slovak legislation since 2004. It includes the principle of equal treatment for men and women in labour relations and similar relations. In spite of this we still encounter some forms of gender inequality. Gender pay gap is one of basic indicators of men and women remuneration. Based on Eurostat records gender pay reached in 2010 in the Slovak Republic value of 20,7 %. Thus it ranked the unflattering 5th position among the European Union states. The reasons are different – historical development of employment, gender stereotypes and others. Traditionally, the man is bread-winner and upbringing of children and household care is woman's role. However, women are more educated and qualified, women's employment is increasing and growing share of women wish to succeed in job career. But for women, the progress in career is hindered (maternity leave, parental leave,...). It means later a lower labour position and lower wage remuneration. Women are – from different reasons – inappropriate labour force for many employers. Lower wages result in that more women than men are falling on poverty edge, so it is possible talk about "feminization of poverty". It is a strong trend at higher age – women's retired are much lower than men's retired. This situation could be solved only by adequate wage policy, observance of laws and especially elimination of gender stereotypes that persist in our society could solve this situation.

Adresa autorov:

RNDr. Katarína Danielová, PhD.
Katedra regionálnej geografie, ochrany a plánovania krajiny
Prírodovedecká fakulta, Univerzita Komenského
Mlynská dolina, 842 15 Bratislava
danielova@fns.uniba.sk

prof. RNDr. Viliam Lauko, CSc.
Katedra regionálnej geografie, ochrany a plánovania krajiny
Prírodovedecká fakulta, Univerzita Komenského
Mlynská dolina, 842 15 Bratislava
lauko@fns.uniba.sk