

# ROKOVANIE

## Stálej komisie pre rodovú rovnosť a rovnosť príležitostí pri Výbore NR SR pre sociálne vecí a bývanie dňa 30.3.2009

---

*Miesto konania:* Zasadačka č. 76, prízemie budovy NR SR, Nám. A. Dubčeka, Bratislava

*Prednáška:* **RODOVÁ SEGREGÁCIA A RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL  
NA TRHU PRÁCE**

*Autorka:* Ing. Margita Barošová, Inštitút pre výskum práce a rodiny

*Obsah prednášky:*

Úvod  
Vybrané pojmy  
Rodová segregácia na trhu práce  
Rodový mzdový rozdiel  
Literatúra  
Záver

---

## **ÚVOD**

Rodová segregácia na trhu práce je na celom svete jedným z najväznejších a stále pretrvávajúcích aspektov trhu práce. Opakovane je prezentovaná ako jedna z prevládajúcich charakteristík európskych trhov práce. Preto sa desegregácia trhu práce stala v Európskej únii (EÚ) nielen súčasťou programov v oblasti rovnosti príležitostí, ale aj významnou úlohou európskej stratégie zamestnanosti. Problémom sú aj mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami (rodové mzdové rozdiely/RMR). Slovensko patrí v rámci EÚ medzi krajiny s najväčšími rodovými mzdovými rozdielmi.

## **1. VYBRANÉ POJMY**

### **1.1 RODOVÁ SEGREGÁCIA NA TRHU PRÁCE**

#### **Rodová segregácia na trhu práce**

Rodová segregácia na trhu práce je oddelovanie (separácia) ľudí podľa pohlavia/rodu v rámci jednotlivých aspektov trhu práce (v oblasti zamestnávania, vzdelávania, rekvalifikácie, pracovných podmienok a pod.). Najčastejšie sa vzťahuje k značne odlišnému zastúpeniu (výskytu) mužov a žien v rámci jednotlivých hospodárskych sektorov, odvetví, povolání, či pracovných pozícií. Niekedy sa to spája s vysokým výskytom mužov/žien v určitých povolaniach, ktoré sú stereotypne vnímané ako typicky "mužské" povolania a typicky "ženské" povolania. Pri skúmaní rodových nerovností je dôležitý koncept deľby práce, ktorý rozlišuje medzi horizontálnou a vertikálnou rodovou segregáciou.

### **Horizontálna rodová segregácia**

znamená distribúciu (zastúpenie, počet) mužov a žien v jednotlivých hospodárskych sektoroch, odvetviach, povolaniach a pod. v rámci celkového trhu práce, pričom ženy a muži inklinujú k odlišným povolaniam (často patriacich do odlišných segmentov ekonomiky – hospodárskych sektorov, odvetví, povolání a pod.)

### **Vertikálna rodová segregácia**

Predstavuje distribúciu (počet) mužov a žien v určitých pozíciách v rámci jednej kategórie povolání, a to čo sa týka úrovne zodpovednosti a významnosti pracovnej pozície, pričom jeden z rodov (spravidla ide o mužov) má väčšiu pravdepodobnosť zaujať vyššiu pozíciu v rámci danej skupiny/hlavnej triedy povolání a pod. (napr. muži majú vyššiu pravdepodobnosť zaujať manažérske posty, často aj vyššieho stupňa ako ženy).

### **Desegregácia trhu práce**

Politiky, prístupy, programy, koncepcie, plány (akčné plány) a pod., ktoré si kladú za cieľ obmedziť alebo odstrániť vertikálnu a horizontálnu segregáciu na trhu práce.

## **1.2. RODOVÁ ROVNOSŤ V ODMEŇOVANÍ**

### **Mzdová rovnosť/ nerovnosť (diskriminácia v odmeňovaní)**

Znamená dodržiavanie/nedodržiavanie zásady rovnakého odmeňovania, t. j. zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a/alebo za prácu rovnakej hodnoty.

### **Rovnaká odmena za rovnakú prácu**

Pod týmto pojmom sa spravidla rozumie rovnaká odmena pre ženu a muža za tú istú prácu alebo prácu podobnú. Rovnaká práca sa niekedy interpretuje ako práca rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá sa vykonáva v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach, pri rovnakých alebo porovnateľných pracovných schopnostiach a pracovnej spôsobilosti zamestnanca, pri rovnakej alebo porovnateľnej pracovnej výkonnosti a výsledkoch práce, a to v pracovnom pomere u rovnakého zamestnávateľa. Odmena stanovená podľa týchto kritérií patrí každému kto príslušnú prácu vykonáva, a to bez ohľadu na to či je to muž alebo žena.

### **Rovnaká odmena za prácu rovnakej hodnoty**

Pod týmto pojmom sa chápe rovnaká odmena pre muža a ženu za prácu, ktorej je v porovnaní s inou prácou (muža/ženy) prisudzovaná rovnaká hodnota (napríklad podľa metód ohodnotenia práce). Ide spravidla o prácu odlišnú od práce, ku ktorej sa prirovnáva, ktorá však ale má na základe analytických metód ohodnotenia práce (napr. bodovej metódy ohodnotenia práce) rovnakú hodnotu ako práca, ku ktorej sa prirovnáva (ku tzv. komparátorovi).

### **Rodový mzdový rozdiel (RMR)**

Rozdiel (matematický rozdiel) medzi 100 % (neexistuje žiadna nerovnosť) a podielom priemernej mzdy žien na priemernej mzde mužov v % sa začal u nás v poslednom období niektorými odborníkmi pomenovávať ako *rodový mzdový rozdiel* (niekedy aj ako rodová mzdová priepasť).

Pre odlišenie od *absolútneho RMR* (rozdielu medzi priemernou mzdou mužov a žien) je vhodnejšie ho pomenovať ako *relatívny RMR* (je vyjadrený v percentách).

Možno ho vypočítať aj ako podiel absolútneho RMR a priemernej mzdy mužov v %, t. j.  $(MZD_m - MZD_z / MZD_m) \times 100$ .

Je ukazovateľom (indikátorom) bežne používaným aj v medzinárodných porovnaníach (anglicky ako gender pay gap alebo gender wage gap alebo niekedy aj ako female-male pay gap).

## **2. RODOVÁ SEGREGÁCIA NA TRHU PRÁCE**

### **2.1. UKAZOVATELE NA MERANIE RODOVEJ SEGREGÁCIE**

Aby sme mohli merať úroveň a/alebo dynamiku vývoja rodovej segregácie na trhu práce musíme mať na to vhodné ukazovatele. V rozsiahlej diskusii odborníkov sa dospelo k názoru, že by sa rodová segregácia na trhu práce (a najmä rodová segregácia povolání) mala merať, nedospelo sa však k dohode, ako to najlepšie urobiť. Každý prístup (ukazovateľ) má totiž svoje silné a slabé miesta. To je aj dôvod prečo neexistujú žiadne jednoznačné odporúčania o tom ako to najlepšie urobiť.

#### **2.1.1. Základné ukazovatele na prezentovanie segregácie**

Medzi najjednoduchšie a v praxi preto zrejme aj najčastejšie používané ukazovatele na zisťovanie výskytu segregácie sa používajú nasledovné ukazovatele:

1. zastúpenie (% výskytu) žien v jednotlivých povolaniach (% *fem*),
2. zastúpenie (% výskytu) mužov v jednotlivých povolaniach (% *male*),<sup>1</sup>
3. koncentrácia žien v jednotlivých povolaniach, t. j. podiel (%) žien v príslušných povolaniach na celkovom počte pracujúcich žien (%  $C_{fem}$ ),
4. koncentrácia mužov v jednotlivých povolaniach, t. j. podiel (%) mužov v príslušných povolaniach na celkovom počte pracujúcich mužov (%  $C_{male}$ ).

#### **2.1.2 Miery segregácie**

Ako tradičné miery na meranie rodovej segregácie (ale aj iného druhu segregácie) výskumníci používajú viaceré indexy, a to index dissimilarity, Miorov a Selby-Smithov segregáčny indikátor - tzv. MSS index alebo WE index a štandardizovaný (Karmelov a MacLachlanov index) index – IP index. V súčasnosti vo svete dosť používanou mierou, ktorá si ale vyžaduje odlišný spôsob výpočtu, je index segregácie vypočítaný podľa metódy vyrovnávania rozdielov (dovonávania hraničných rozdielov, hraničného alebo párového porovnávania) označovaný ako IS alebo MM (marginal matching method). V praxi sa však najčastejšie používa index dissimilarity/ID (odlišnosti, rôznosti), ktorý bol prv označovaný aj ako *Duncanov segregáčny index* (názov indexu je odvodený od priezviska autorov: Duncan, O.D. a Duncan, B ).<sup>2</sup>

Okrem tu uvedených ukazovateľov a mier segregácie sa na monitoring rodovej nerovnosti/rodovej segregácie používajú aj niektoré ďalšie ukazovatele. Medzi takéto ukazovatele môžeme zaradiť nasledovné ukazovatele:

- *Rozdelenie pracovnej sily na povolania* (skupiny povolání) *s rodovou dominanciou* (prevahou mužov a prevahou žien) a na *povolania* (skupiny povolání) *rodovo integrované*. Medzi povolania s rodovou dominanciou sa spravidla zaraďujú povolania s podielom mužov/žien nad 60 % a medzi rodovo integrované povolania zas povolania s podielom 40-60 % mužov/žien. Tento prístup môžeme použiť aj pri distribúcii pracovnej sily do jednotlivých hospodárskych sektorov, odvetví, hlavných tried povolání a pod.

---

<sup>1</sup> Všetky tieto ukazovatele možno použiť aj v prípade hlavných tried zamestnání/povolání, hospodárskych sektorov, odvetví a pod.

<sup>2</sup> Duncan, O.D., and Duncan, B. (1955). "A Methodological analysis of Segregation Indices." *American Sociological Review*, 20: 200-17.

- *Gini koeficient*, ktorý sa spravidla používa na meranie príjmovej a mzdovej nerovnosti. nevyklučuje možnosť jeho použitia aj na meranie segregácie.

### Index dissimilarity (odlišnosti) - ID

je založený na myšlienke, že rodová segregácia zamestnaní/povolání znamená rozdielne počty mužov a žien v jednotlivých povolaniach (hlavných triedach zamestnaní a pod.). Čím sa tieto počty mužov a žien v jednotlivých povolaniach (zamestnaniach) a pod. ku sebe približujú, tým je aj úroveň rodovej segregácie nižšia.

ID meria sumu absolútnych rozdielov v distribúcii (počte) žien a mužov v jednotlivých povolaniach a pod. ID=0 (0 %) vtedy, keď sú počty žien a mužov v jednotlivých povolaniach a pod. rovnaké. ID=1 (100 %) vtedy, keď muži a ženy sa nachádzajú v úplne odlišných povolaniach a pod.

ID index môže byť interpretovaný aj ako podiel (percento) zamestnaných osôb, ktoré by mali zmeniť pracovné miesta, aby sa odstránila rodová segregácia, pričom sa berie do úvahy rozdiel v podiele žien a mužov na celkovej zamestnanosti. Zmena ID indikátora je len dôsledkom zmeny odlišnosti (zmeny dissimilarity). Je možné ho vyjadriť aj v percentách.

Vzorec pre jeho výpočet je nasledovný:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|$$

V prípade praktického použitia je vhodné pre výpočet ID použiť nasledujúcu alternatívu, resp. nasledujúcu transformáciu základného vzorca (túto alternatívu som využila aj pri monitoringu):

$$ID = \sum_i \frac{1}{2} \left| \frac{M_i}{M} - \frac{F_i}{F} \right|, \quad \text{tak potom } ID = \sum_i ID_i$$

Získame tak tzv. *parciálne indexy*  $ID_i$ , ktoré potom môžeme uviesť v tabuľke a zistiť, ktoré povolanie (odvetvie/ktor) má akú váhu na celkovú hodnotu ID indexu, ktorý potom bude predstavovať vlastne súčet týchto parciálnych indexov.<sup>3</sup>

kde:

$M$  = celkový počet zamestnaných mužov,

$M_i$  = počet mužov v i-tej hlavnej triede zamestnaní (i-tom sektore alebo odvetví),

$F$  = celkový počet zamestnaných žien,

$F_i$  = počet žien v i-tej hlavnej triede zamestnaní/povolání (i-tom sektore alebo odvetví),

$N$  = celkový počet zamestnaných (zamestnancov, pracujúcich).

<sup>3</sup> Tento prístup sme využili aj pri výpočte ďalej prezentovaných indexov dissimilarity.

## 2.2. PRÍKLADY MONITORINGU HORIZONTÁLNEJ RODOVEJ SEGREGÁCIE

### 2.2.1. *Rodová segregácia v ekonomických sektoroch (hospodárstva SR)*

Rodová skladba zamestnancov v SR podľa ekonomických sektorov v roku 2006  
a indexy dissimilarity (odlišnosti) ID v roku 1996 a 2006

Tab. č. 1

SEKTOR	Rodová skladba v %		ID v %		
	2006		1996	2006	Zmena v %
	Muži	Ženy			
Pôdohospodárstvo, rybolov a chov rýb	72,6	27,4	2,5	1,6	-0,9
Priemysel	63,3	36,7	4,6	6,1	1,5
Stavebníctvo	92,0	8,0	5,7	5,9	0,2
Služby	48,6	51,4	2,2	3,0	0,8
Verejné služby	34,0	66,0	10,6	10,6	0,0
<b>S P O L U</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>25,7</b>	<b>27,3</b>	<b>+ 1,6</b>

Zdroj: Slovstat databáza ŠÚ SR + prepočty Barošová

**ID 2007 = 28,5 %**

### 2.2.2. *Rodová segregácia v odvetviach (hospodárstva SR)*

Rodová skladba zamestnancov v SR podľa OKEČ v roku 2006 a indexy dissimilarity (rôznosti)  
ID v roku 1996 a 2006

Tab. č. 2

ODVETVIE (podľa OKEČ)	Rodová skladba v %		ID v %		
	2006		1996	2006	Zmena v %
	Muži	Ženy			
A,B Pôdohospodárstvo, rybolov a chov rýb	72,6	27,4	2,5	1,6	-0,9
C Ťažba nerastných surovín	95,0	5,0	1,0	0,7	-0,3
D Priemyselná výroba	61,2	38,8	2,1	4,4	2,3
E Výroba a rozvod elektriny, plynu, vody	80,3	19,7	1,5	1,1	-0,4
F Stavebníctvo	92,0	8,0	5,7	5,9	0,2
G Obchod, oprava motocykl. A spotr. tovaru	38,8	61,2	3,4	3,5	0,1
H Hotely a reštaurácie	30,6	69,4	0,7	2,0	1,4
I Doprava, skladovanie, pošty a telekomunik.	73,4	26,6	2,1	2,8	0,7
J Finančné sprostredkovanie	33,4	66,6	0,7	0,8	0,1
K Nehnuteľností, prenájom, obchodné služby	58,4	41,6	0,4	0,5	0,0
L Verej. správa, obrana; povinné soc. zabezp.	51,0	49,0	0,1	0,4	0,4
M Školstvo	24,0	76,0	5,6	4,9	-0,7
N Zdravotníctvo a sociálna pomoc	18,1	81,9	4,9	5,2	0,3
O Ostatné spoločenské, sociál. a osob. služby	52,1	47,9	0,2	0,1	-0,1
<b>S P O L U</b>	<b>53,6</b>	<b>46,4</b>	<b>30,8</b>	<b>33,8</b>	<b>+ 3,0</b>

Zdroj: Slovstat databáza ŠÚ SR + prepočty Barošová

**ID 2007 = 35,4 %**

### 2.2.3. Rodová segregácia podľa hlavných tried zamestnaní/povolání

Rodová skladba zamestnancov v SR podľa hlavných tried zamestnaní/povolání (v hospodárstve SR) v roku 2006 a indexy dissimilarity (rôznosti) ID v roku 1996 a 2006

Tab. č. 3

HLAVNÁ TRIEDA ZAMESTNANÍ (podľa KZAM)	Rodová skladba v %		ID v %		
	2006		1996	2006	Zmena v %
	Muži	Ženy			
1. Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	72,1	27,9	1,8	1,9	0,1
2. Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	42,3	57,7	2,8	3,0	0,3
3. Technickí, zdravotnícki, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch	41,6	58,4	4,8	5,5	0,6
4. Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	30,6	69,4	5,7	3,2	-2,5
5. Prevádzkoví zamestnanci v službách a v obchode	31,1	68,9	4,9	7,1	2,2
6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohosp., lesníctve a v príbuzných odb. (okrem obsluhy strojov a zariadení)	71,4	28,6	0,1	0,4	0,3
7. Remeselní a kvalifikovaní výrobcovia, spracova- telia, opravári (okrem obsluhy strojov a zariadení.)	86,0	14,0	11,2	11,3	0,1
8. Obsluha strojov a zariadení	76,5	23,5	6,4	6,2	-0,2
9. Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	51,4	48,6	1,3	0,9	-0,4
<b>S P O L U</b>	<b>55,9</b>	<b>44,1</b>	<b>38,9</b>	<b>39,4</b>	<b>+0,5</b>

Zdroj: Slovstat databáza ŠÚ SR + prepočty Barošová

**ID 2007 = 40,4 %**

### 2.3. PRÍKLADY MONITORINGU HORIZONTÁLNEJ RODOVEJ SEGREGÁCIE (ženy a muži v riadiacich funkciách)

#### 2.3.1. Rodová skladba pracujúcich hlavnej triedy KZAM1

Rodová skladba pracujúcich skupiny KZAM 1 v SR v rokoch 1996 a 2006 v %

Tab. č. 4

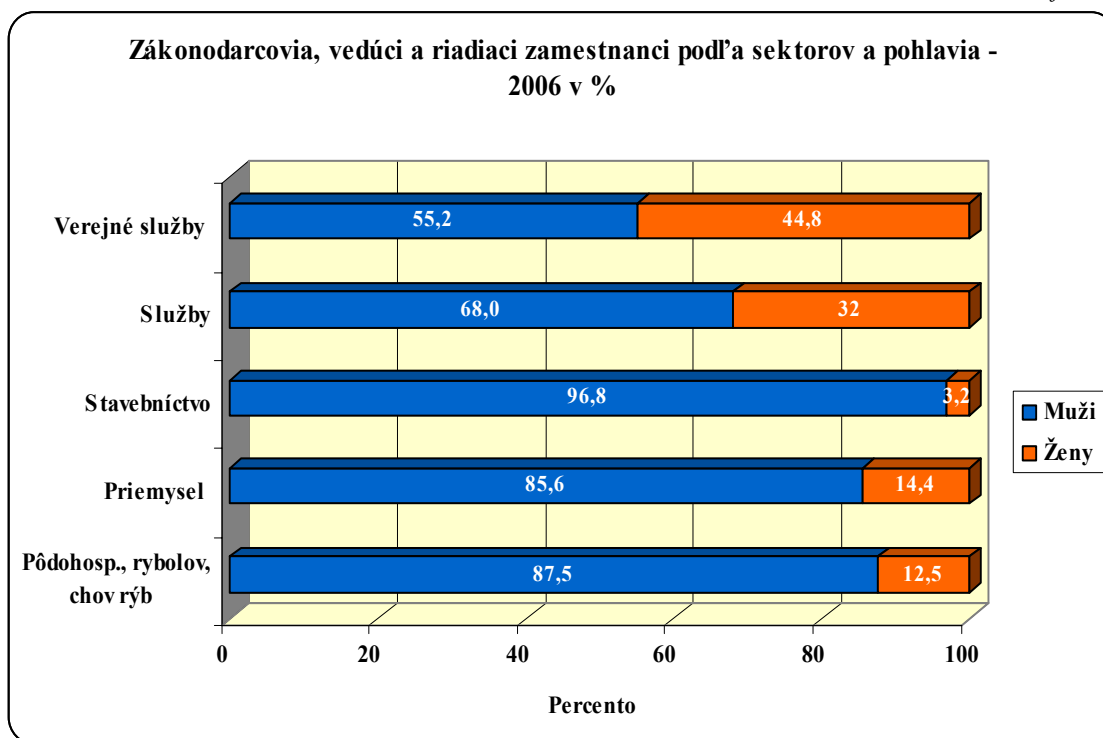
KZAM1/Obdobie	1996		2006		Zmena 2006 1996	
	% M	% Ž	% M	% Ž	% M	% Ž
Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	71,5	28,5	72,1	27,9	0,6	-0,6

Zdroj: ŠÚ SR + prepočty Barošová;

**Rok 2007: M – 69,1 %, Ž – 30,9 %**

2.3.2. Rodová skladba pracujúcich hlavnej triedy KZAM1 podľa jednotlivých hospodárskych sektorov v SR (graf)

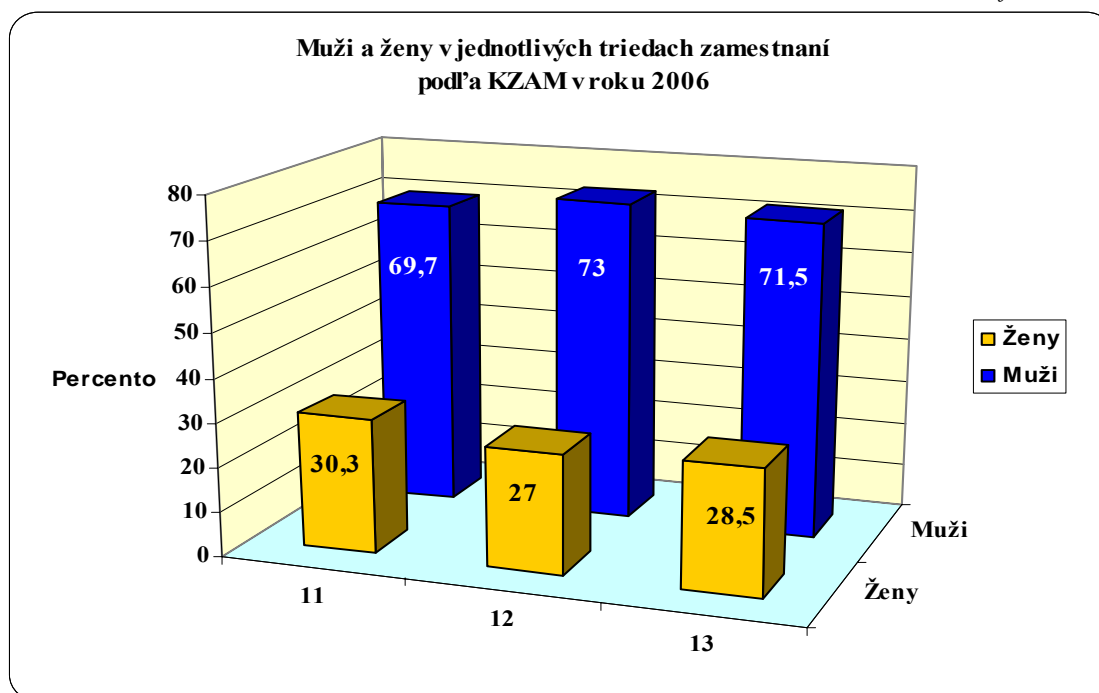
Graf č. 1



Zdroj: ŠÚ SR (z VZPS) + prepočty Barošová

2.3.3. Rodová skladba pracujúcich vybraných tried zamestnaní KZAM1 v SR (graf)

Graf č. 2



Zdroj: ŠÚ SR (z VZPS) + prepočty Barošová

## Vysvetlivky (kódov KZAM):

- 11 - *Zákonodarcovia, vyšší úradníci*
- 12 - *Vedúci a riadiaci zamestnanci veľkých organizácií, spoločností, podnikov a pod., vrátane ich organizačných jednotiek (manažéri)*
- 13 - *Vedúci, riaditelia, ktorí riadia malý podnik, organizáciu, spoločnosť (za pomoci najviac jedného ďalšieho riadiaceho zamestnanca)*

## 2.4. TEÓRIE A OBJASNENIA PRÍČIN RODOVEJ SEGREGÁCIE NA TRHU PRÁCE

Teórie, zaoberajúce sa existenciou rodovej segregácie povolání, môžeme klasifikovať do troch skupín:

- *Teórie neoklasického modelu/modelu ľudského kapitálu;*
- *Inštitucionálne teórie a teórie segmentácie trhu práce;*
- *Mimoekonomické/ feministické (gender) teórie.*

### 2.4.1. Teórie neoklasického modelu/modelu ľudského kapitálu

Vychádza sa z toho, že zamestnávateľia a zamestnanci sa správajú racionálne a trh práce funguje efektívne. Predpokladá sa, že zamestnanci si hľadajú najlepšie platené miesta, pričom prihliadajú na svoje vlastné schopnosti (vzdelanie a skúsenosti), obmedzenia (napr. starostlivosť o malé dieťa) a preferencie (napr. práca v príjemnom prostredí). Zamestnávateľia sa zas pokúšajú maximalizovať svoje zisky maximalizáciou produktivity práce a minimalizáciou nákladov, a to do maximálne možnej miery. Z dôvodov udržania si konkurencieschopnosti platia zamestnancom ich marginálny produkt. Na strane *ponuky práce* tento model zdôrazňuje nižšiu kvalitatívnu úroveň žien ako ľudského kapitálu. Čo sa týka *dopytu po práci*, tak podľa týchto teórií, väčšina faktorov, ktoré majú vplyv na preferencie žien a mužov pri výbere určitých povolání, má vplyv aj na preferencie zamestnávateľov pri výbere svojich zamestnancov (či si na niektoré povolania vyberú mužov alebo ženy).

### 2.4.2. Inštitucionálne teórie a teórie segmentácie trhu práce

Inštitucionálne teórie a teórie segmentácie trhu práce *vysvetľujú, prečo sú mužské a ženské povolania segmentované*, to znamená rozdelené do dvoch segmentov trhu práce, ktoré do určitej miery fungujú nezávisle na sebe a ktoré sa navzájom líšia spravidla výškou miezd. Najznámejšou z týchto teórií je *teória duálneho trhu práce*. Rozlišuje medzi „primárnym“ sektorom a „sekundárnym“ sektorom. Niektoré iné teórie zas rozdeľujú trh práce na „statické“ a „progresívne“ pracovné miesta a „formálny“ a „neformálny“ sektor. Práca v *primárnom sektore* spravidla poskytuje istotu pracovného miesta, viac príležitostí pre pracovný postup, dobré pracovné podmienky, vyššie mzdy a pod. Tento segment trhu práce zahŕňa zamestnania, ktoré priťahujú mužov. Podniky spravidla dávajú prednosť mužom pred ženami - považujú ich totiž za vzdelanejších a skúsenejších. Očakávajú však, že budú mať nízku fluktuáciu a akumuláciu špecifickej odbornosti. *Sekundárny sektor* sa vyznačuje nižšími mzdami, obmedzenými šancami na pracovný postup a horšími pracovnými podmienkami a pod. Je vystavený tvrdšej konkurencii a ponúka nízku istotu zamestnania. Pre svoju menšiu príťažlivosť sa uspokojuje so ženskou pracovnou silou.

### 2.4.3. Poznámka

Aj keď sú uvedené teórie určitým prínosom k pochopeniu príčin nerovnosti na trhu práce, neznamenajú úplne pochopenie príčin existencie rodovej segregácie povolání na trhu práce. Nevenujú totiž dostatočnú pozornosť určitému počtu kritických mimoekonomických a mimotrhových premenných a mimotrhovému správaniu. Neodpovedajú, napríklad, na otázku prečo stereotypizácia "ženských" povolání je tak veľmi spojená s rodovou stereotypizáciou žien v spoločnosti? Alebo, prečo rodová segregácia povolání (rodová segregácia na trhu práce vôbec) dosahuje stále pomerne vysoký stupeň, a to aj napriek značnému rastu vzdelanostnej úrovne žien a angažovanosti žien na trhu



práce ? Objasnenie takýchto typov mimoekonomických otázok sa stáva rozhodujúcim faktorom pre objasnenie pretrvávania rodovej segregácie povolání. Objasneniu týchto typov otázok sa venujú práve feministické (gender) teórie.

#### 2.4.4. Feministické (gender) teórie a iné objasnenia

Venujú sa najmä tým premenným, ktoré stoja mimo trh práce, ktoré ekonómovia ignorovali. Ich základnou premisou je, že znevýhodnené postavenie žien na trhu práce považujú za odraz patriarchálnych prístupov – podriadeného postavenia žien v rodine a v spoločnosti. Jednou z ich najväčších predností je, že upriamujú svoju pozornosť na úzke prepojenie charakteristik „ženských“ povolání s typickými stereotypmi žien a ich predpokladanými spôsobilosťami. Niektoré zručnosti sa totiž spájajú so ženami (tzv. pozitívne stereotypy), čo sa následne zo strany žien prenáša do výberu určitých typov povolání. Majú však vplyv aj na prijímanie žien do zamestnania. Niektoré zručnosti sa zasa spájajú s mužmi, to znamená, že sa predpokladá, že u žien tieto zručnosti absentujú (tzv. negatívne stereotypy).

Poznáme aj niektoré ďalšie rodové stereotypy, ktoré majú skôr vplyv na všeobecnú charakteristiku tzv. typicky „ženských“ povolání“ (ako nízkooplatené, vysokoflexibilné, s nízkym statusom, s menšími riadiacimi kompetenciami a pod.) ako na kvalifikovanie alebo diskvalifikovanie žien do/z určitých povolání. Ide o také predpokladané vlastnosti žien, ako je napr. väčšia poddajnosť, menšia pravdepodobnosť vyhovieť vyšším pracovným nárokom, väčšia ochota pracovať podľa určitého poriadku a prijať aj monotónnu prácu, väčšia ochota prijať nízke mzdy a nižšia potreba príjmu (vhodné pre nízkooplatené povolania, odvetvia ekonomiky). Príjem ženy sa totiž často považuje za sekundárny rodinný príjem.

Existujú však aj rodové stereotypy orientované na mužov. Tieto hrajú svoju úlohu pri zaradovaní určitých povolání medzi tzv. „typicky mužské“ povolania“ (napr. inžinierske povolania – najčastejšie technického charakteru, vodič nákladného auta, policajný dôstojník /policajt/, stavebný robotník). Preto ak chceme znížiť rodovú segregáciu povolání, mali by sme zmeniť (odstrániť) tak mužské, ako aj ženské stereotypy a integrovať mužov do „ženských“ povolání a ženy do „mužských“ povolání.

#### 2.4.5. Niektoré závery výskumov (ženy a muži v riadiacich funkciách)

Niektoré výskumy potvrdili *súvislosť medzi organizačnou teóriou a zastúpením žien na najvyšších riadiacich stupňoch riadenia*. Nízky počet žien na vyšších riadiacich stupňoch sa spravidla prisudzuje štruktúrnym prekážkam, na ktoré ženy narážajú len preto, že sú ženami. "Sklenený strop" ako neviditeľný strop, na ktorý ženy narážajú, keď sa chcú dostať na vyššie pozície v organizácii, je tiež jedným z takýchto príkladov. Ženy ako manažérky sú vždy porovnávané, ako by existovala nejaká správna odpoveď. Ženy sú buď rovnaké ako muži alebo sú odlišné od mužov. Ženy sú teda vždy porovnávané z pohľadu mužov. Snaha o dosiahnutie zmien, by mala byť teda zameraná na zviditeľnenie viacerých výhod, z ktorých profitujú muži (rodové stereotypy a pod.). Okrem súvislosti medzi organizačnou štruktúrou, organizačnou kultúrou a počtom žien na manažérskych pozíciách *existuje ešte súvislosť medzi počtom žien na manažérskych pozíciách a statusom organizácie*. Mužský imidž, málo žien v manažérskom postavení a vysoký status organizácie idú dohromady, podobne ako ženský imidž, relatívne veľký počet žien na manažérskych postoch a nízky status organizácie ...

### **3. RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL (RMR) NA TRHU PRÁCE**

#### **3.1. PRÍKLADY MONITORINGU**

Ide o prezentovanie nasledovných tabuliek a grafov (výber) zameraných na RMR na trhu práce zo zdrojov ŠÚ SR (Štruktúra miezd v SR) a Treximy, spol. s r. o. Bratislava (z Informačného systému o cene práce):

- RMR (absolútne, relatívne) v odvetviach hospodárstva SR (1996, 2006);
- Absolútne RMR vo vybraných skupinách zamestnaní hlavnej triedy zamestnaní KZAMI v SR (Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci) vypočítané z hrubej priemernej mesačnej mzdy a z mediánu hrubej mesačnej mzdy zamestnancov (2006);
- Podiel prémie a odmien z celkovej hrubej mesačnej mzdy zamestnancov (mužov a žien) vo vybraných skupinách zamestnaní hlavnej triedy zamestnaní KZAMI v SR (2006);
- Priemerné hrubé mesačné mzdy zamestnancov (mužov, žien) v podnikateľskom a nepodnikateľskom sektore vo vybraných skupinách zamestnaní hlavnej triedy zamestnaní KZAMI (2006).

### 3.1.1. RMR v jednotlivých odvetviach ekonomiky SR (1996, 2006)

Tab. č. 5

<b>Rodové mzdové rozdiely v Sk a v % v jednotlivých odvetviach (podľa OKEČ) ekonomiky SR v rokoch 1996 a 2006</b>						
<b>ODVETVIE</b> (podľa OKEČ)	<b>Absolútny RMR v Sk</b> (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> )			<b>Relatívny RMR v %</b> (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> / MZD <sub>m</sub> ) x 100		
	<b>1996</b>	<b>2006</b>	<b>Rozdiel</b>	<b>1996</b>	<b>2006</b>	<b>Rozdiel</b>
A,B Pôdohospodárstvo, rybolov a chov rýb	1 976	2 776	800	25,5	17,2	-8,3
C Ťažba nerastných surovín	2 506	2 614	108	23,8	12,3	-11,5
D Priemyselná výroba	3 349	7 724	4 375	31,4	33,5	2,1
E Výroba a rozvod elektriny, plynu, vody	1 438	2 465	1 027	12,5	8,9	-3,7
F Stavebníctvo	1 420	2 851	1 431	14,4	14,7	0,2
G Obchod, opr. motocykl. A spotr. Tovarů	2 387	8 191	5 804	26,4	33,6	7,2
H Hotely a reštaurácie	1 227	4 934	3 707	17,4	29,0	11,6
I Doprava, skladovanie, pošty a telekomun..	834	3 569	2 735	8,8	15,4	6,6
<b>J Finančné sprostredkovanie</b>	<b>4 940</b>	<b>19 979</b>	<b>15 039</b>	<b>31,0</b>	<b>38,8</b>	<b>7,8</b>
K Nehnutelností, prenájom, obchodné služby	2 130	7 556	5 426	22,7	26,4	3,7
L Verejná správa, obrana; pov. soc. zabezp.	802	6 003	5 201	7,8	25,0	<b>17,2</b>
M Školstvo	1 624	1 988	364	18,5	11,5	-7,0
N Zdravotníctvo a sociálna pomoc	2 056	3 947	1 891	22,5	20,7	-1,8
O Ostatné spoločenské, sociál. a osob. služby	493	3 561	3 068	5,9	19,9	13,9
<b>Spolu</b>	<b>2 535</b>	<b>6 111</b>	<b>3 576</b>	<b>25,5</b>	<b>26,9</b>	<b>+1,4</b>

Zdroj: Štruktúra miezd zamestnancov 1996, 2006, ŠÚ SR + prepočty Barošová; **RMR 2007 = 25,8 %**

### 3.1.2. RMR v hlavných triedach zamestnaní KZAM v SR (1996, 2006)

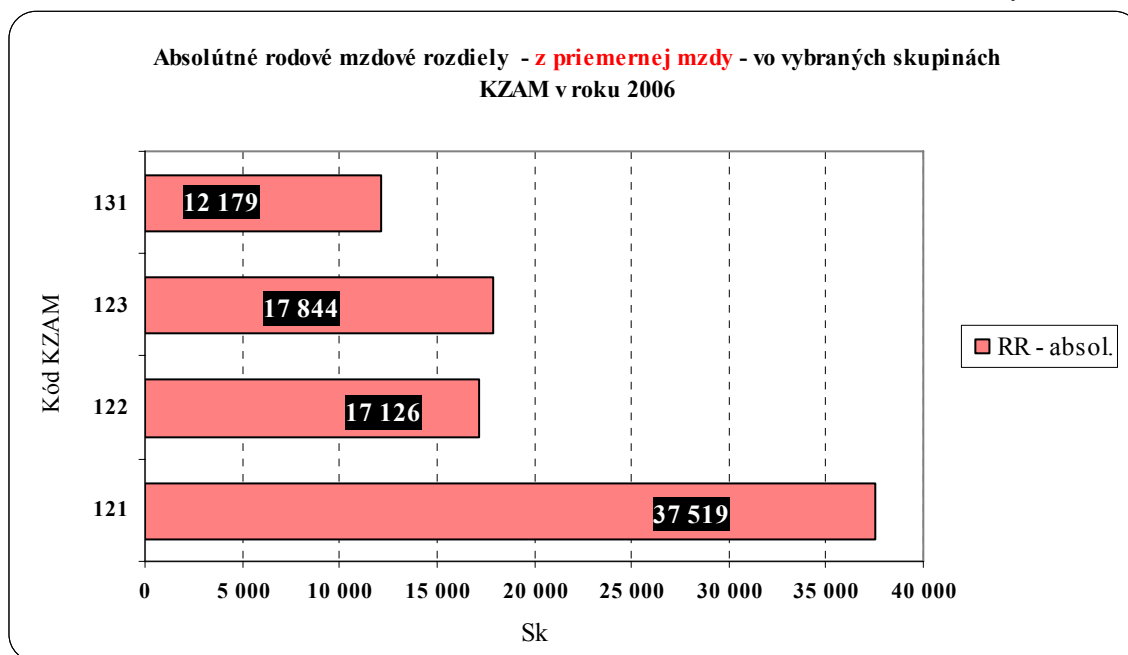
Tab. č. 6

Rodové mzdové rozdiely v Sk a v % v hlavných triedach zamestnaní KZAM v SR v rokoch 1996 a 2006						
Hlavná trieda zamestnaní podľa KZAM	Absolútny RMR v Sk (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> )			Relatívny RMR v % (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> / MZD <sub>m</sub> ) x 100		
	1996	2006	Rozdiel	1996	2006	Rozdiel
<b>1. Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci</b>	<b>6 138</b>	<b>17 467</b>	<b>11 329</b>	<b>29,3</b>	<b>33,8</b>	4,5
2. Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	2 670	7 281	4 611	20,8	24,7	3,8
3. Technickí, zdravotnícki, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch	3 193	7 581	4 388	27,5	29,4	1,9
4. Nižší administratívni zamestnanci (úradníci)	1 313	3 868	2 555	14,8	20,3	<b>5,5</b>
5. Prevádzkovi zamestn. v službách a v obchode	2 420	4 290	1 870	28,9	28,4	-0,5
6. Kvalif. robotníci v poľnohosp., lesn. a v príbuz. odboroch (okrem obsluhy strojov a zariadení)	1 001	2 028	1 027	13,8	14,5	0,7
7. Remesel. a kvalif. výrobc., spracovatelia, opravári	3 094	6 093	2 999	33,3	33,3	-0,1
8. Obsluha strojov a zariadení	2 525	4 572	2 047	25,7	24,7	-1,0
9. Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci	1 291	3 051	1 760	18,6	23,9	5,3
<b>Spolu</b>	<b>2 535</b>	<b>6 111</b>	<b>3 576</b>	<b>25,5</b>	<b>26,9</b>	<b>+1,4</b>

Zdroj: Štruktúra miezd zamestnancov 1996 a 2006, ŠÚ SR + prepočty Barošová

### 3.1.3. Absolútne RMR vo vybraných skupinách zamestnaní KZAM1 v SR (2006)

Graf č. 3



Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Bratislava + prepočty Barošová

### Vysvetlivky (kódov KZAM):

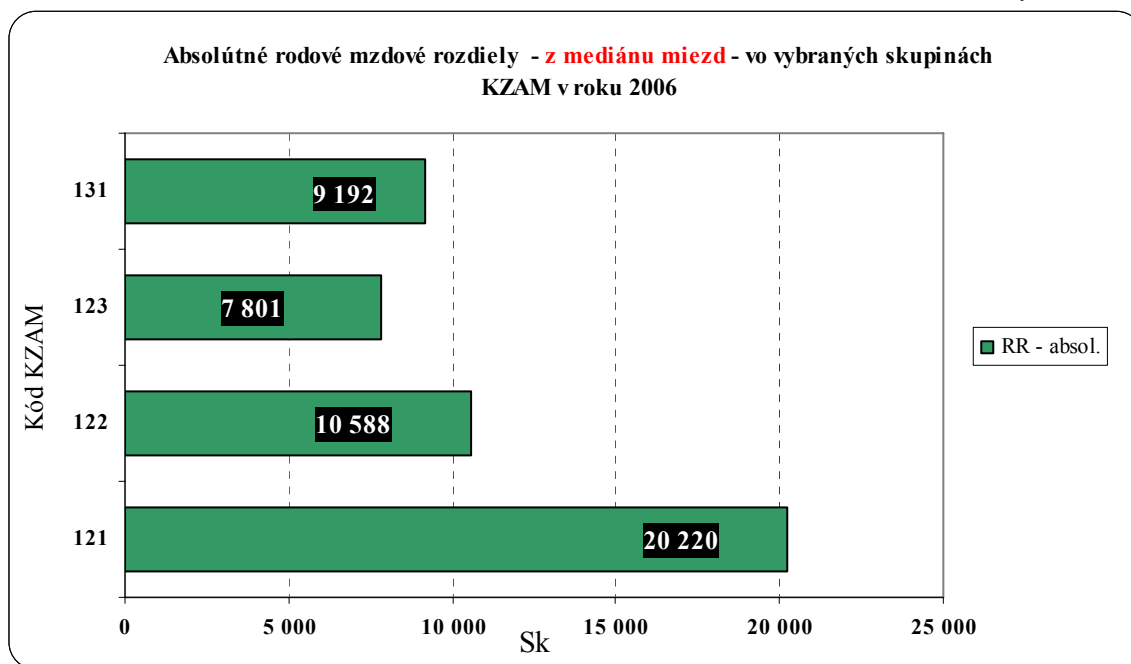
121 – Riaditelia a prezidenti veľkých organizácií, podnikov, spoločností

122 – Vedúci zamestn. výrobných, prevádzkových a iných čiastkových celkov veľkých organizácií, podnikov a pod. (organizačných jednotiek, zoskupení, útvarov)

123 – Vedúci zamestn. univerzálnych čiastk. celkov (organizač. jednotiek, zoskupení, útvarov a pod.)

131 – Vedúci, riaditelia malých podnikov, organizácií

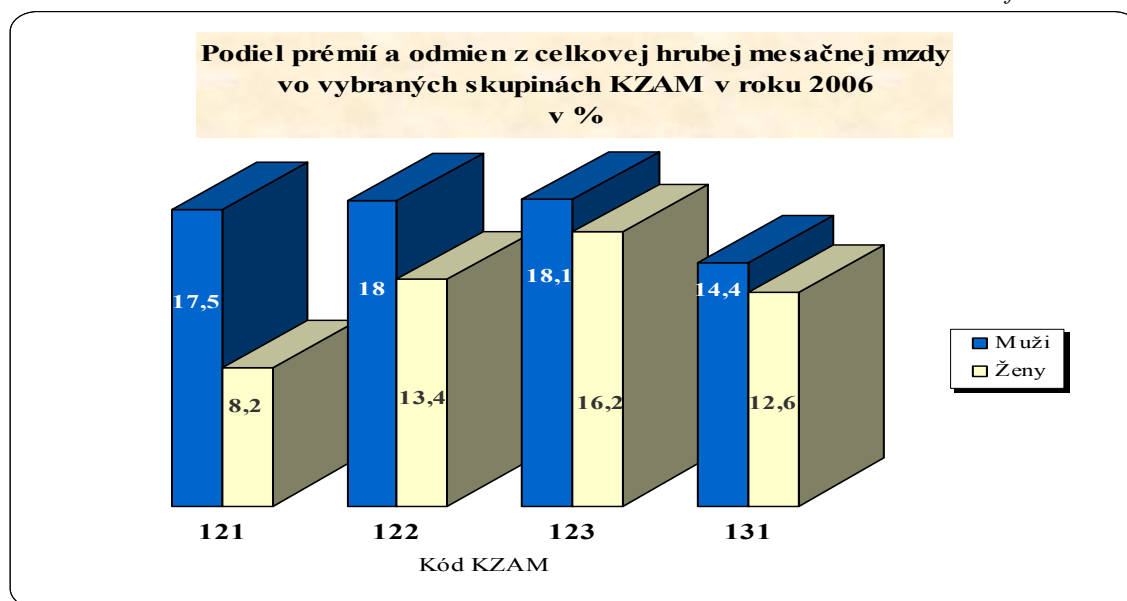
Graf č. 4



Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Bratislava + prepočty Barošová

### 3.1.5. Prémie a odmeny mužov a žien vo vybraných skupinách KZAM1 v SR (2006)

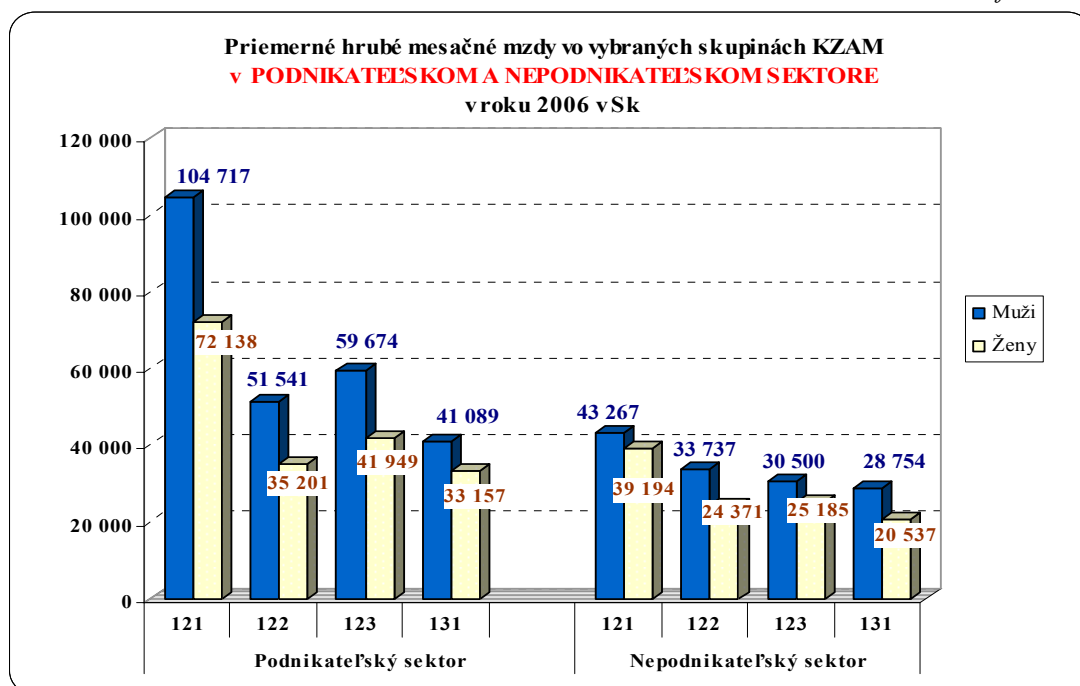
Graf č. 5



Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Bratislava + prepočty Barošová

### 3.1.5. Priemerné hrubé mesačné mzdy vo vybraných skupinách KZAM1 v SR (2006) (podnikateľský a nepodnikateľský sektor)

Graf č. 6



Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Bratislava + prepočty Barošová

#### Vysvetlivky (kódov KZAM):

121 – Riaditelia a prezidenti veľkých organizácií, podnikov, spoločností

122 – Vedúci zamestn. výrobných, prevádzkových a iných čiastkových celkov veľkých organizácií, podnikov a pod. (organizačných jednotiek, zoskupení, útvarov)

123 – Vedúci zamestn. univerzálnych čiastk. celkov (organizač. jednotiek, zoskupení, útvarov a pod.)

131 – Vedúci, riaditelia malých podnikov, organizácií

## 3.2. PRÍČINY MZDOVÝCH ROZDIELOV MEDZI MUŽMI A ŽENAMI (RMR)

#### Základné príčiny:

- Ⓢ Diskriminácia v odmeňovaní (aj napriek antidiskriminačnej legislatíve);
- Ⓢ Segregácia povolání – ženské miesta majú tendenciu byť horšie platené;
- Ⓢ Iné druhy segregácie na trhu práce (napr. v oblasti ostatných pracovných podmienok a pod.);
- Ⓢ Nerovný dopad zodpovednosti za rodinu (spravidla ženy znášajú bremeno rodinných povinností a starostlivosti o deti ...)

#### Ďalšie príčiny:

- Ⓢ Rozdiely v školskom vzdelávaní:
  - *nedostatočné možnosti pri výbere voliteľných predmetov,*
  - *neadekvátny výber z rôznych voliteľných predmetov* (rodové stereotypy pri výbere voliteľných predmetov),
  - *nedostatočná príprava pedagógov* – nevedia totiž často vysvetliť žiakom aký vplyv bude mať na vývoj ich kariéry výber toho - ktorého voliteľného predmetu,

- *neadekvátne očakávania rodičov* – často vyvíjajú tlak na svoje deti smerom k orientácii vzdelávania na tradičné povolania (tradičnú deľbu povolaní medzi mužmi a ženami),
  - *nedostatočné profesiové poradenstvo pri výbere budúcej kariéry.*
- ® Rozdiely v ďalšom odbornom vzdelávaní a príprave – ženám sa často dostáva menej príležitosti doplniť si vzdelanie ako mužom.

### Iné príčiny:

- ® Diskriminácia žien v iných oblastiach zamestnania:
- *pri vzdelávaní v rámci organizácie,*
  - *pri pracovnom postupe.*
- ® Rodové stereotypy v odmeňovaní – muži sú považovaní tradične za živiteľov rodín.
- ® Nedostatočná legislatíva (pre organizácie, napr. absencia povinného zostavovania akčných plánov rodovej rovnosti alebo rovnosti odmeňovania a/alebo každoročných prieskumov v oblasti rovnosti odmeňovania; absencia ombudsmana pre rodovú rovnosť a pod.).
- ® Nedostatočná kontrolná činnosť zo strany inšpektorátov práce (resp. nedostatočne rozpracovaná metodika procesu monitoringu nerovnosti v odmeňovaní a pod., pravdepodobne aj v dôsledku absencie dlhodobých skúseností s kontrolou v tejto oblasti a pod.).
- ® Väčšia ochota žien vziať aj nízkoplatené pracovné miesto.
- ® Stále ešte nedostatočne osvetové a mediálne kampane zamerané na problematiku znižovania rodových mzdových rozdielov a pod.
- ® Nedostatočná zaangažovanosť sociálnych partnerov do presadzovania rodovej rovnosti na pracovisku, a to najmä zo strany zástupcov zamestnávateľov (napríklad absencia rodového mzdového auditu, absencia akčných plánov rodovej rovnosti na pracovisku, častá absencia ustanovení v kolektívnych zmluvách za oblasť rovnosti v odmeňovaní).
- ® Iné faktory (stále ešte nedostatočné inštitucionálne mechanizmy na úrovni štátu – ministerstiev a pod. , na úrovni regiónov a pod.).

## ZÁVER

- ® Uvedené výsledky, ako aj výsledky výskumu z roku 2006 a 2007 dokazujú, že tak muži ako aj ženy si v roku 2006 v porovnaní s rokom 1996 v zásade udržali „svoju“ rodovú dominanciu (rodovú skladbu) v oblasti zamestnanosti, a to tak v prepojení na hospodárske sektory, odvetvia, ako aj hlavné triedy povolaní (triedy, skupiny povolaní). Vypočítané hodnoty indexov dissimilarity ID (najmä ak porovnáваме rok 2006 s rokom 1996) sú dôkazom toho, že **stupeň rodovej segregácie (nerovnosti) na trhu práce neklesá, ale stúpa**. Treba upozorniť tiež na zvlášť vysokú hodnotu **ID hlavných tried zamestnaní/povolání**, ktorý v roku 2006 nadobudol hodnotu až 39,4 %. To znamená, že ak by rok 2006 mal byť v prípade hlavných tried zamestnaní rokom bez rodovej segregácie muselo by zmeniť hlavnú triedu zamestnaní až 39,4 % pracujúcich (zamestnanci + podnikatelia).
- ® Hlavná trieda zamestnaní **KZAM1-Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci patrí medzi tri hlavné triedy zamestnaní s najväčšími rozdielmi v rodovej skladbe**. Vo všetkých triedach a skupinách zamestnaní hlavnej triedy KZAM1- Zákonodarcovia, vedúci a

riadiaci zamestnanci prevažujú muži; vo väčšine z nich ide o výraznú dominanciu mužov (nad 60 %).

- ® Nezanedbateľným faktom tak v prípade horizontálnej ako aj vertikálnej segregácie je, že rodová segregácia na trhu práce sa podieľa až približne jednou tretinou na rodových mzdových rozdieloch medzi mužmi a ženami.
- ® Prezentované údaje jednoznačne dokazujú, že *stupeň horizontálnej, ale najmä vertikálnej segregácie je mimoriadne vysoký. Jednou z jej príčin sú aj rodové stereotypy.*
- ® **Monitoring rodových mzdových rozdielov (RMR)** realizovaný v roku 2006 a 2007 za roky 1996 a 2006 preukázal, že spravidla v odvetviach a hlavných triedach zamestnaní s dominanciou mužov (nad 60 %) sú hrubé priemerné mesačné mzdy vyššie ako v odvetviach a hlavných triedach zamestnaní s dominanciou žien (nad 60 %).
- ® Priemerné hrubé (nominálne) mesačné mzdy mužov a žien sú v hlavnej triede KZAM1 – Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci v porovnaní s ostatnými hlavnými triedami KZAM najvyššie. Je tomu tak aj v prípade RMR (absolútnych, aj relatívnych).
- ® Čo sa týka podielu prémie a odmien z celkovej mzdy mužov a žien vo vybraných triedach KZAM1, tak vo všetkých prezentovaných prípadoch bol podiel prémie a odmien z celkovej mzdy vyšší u mužov ako u žien.

## **LITERATÚRA:**

(Viac informácií o uvedenej problematike možno nájsť v nasledovných publikáciách a prezentáciách)

- Barošová, M.: *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – analýza dopadov transformačných zmien. Štúdia. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, december 2006.*  
([http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2006/Barosova/Monitoring\\_rod\\_segreg.pdf](http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2006/Barosova/Monitoring_rod_segreg.pdf))
- Barošová, M.: *Participácia mužov a žien v rozhodovacích pozíciách. Štúdia. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, december 2007.*  
(<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/vyskum/2007/Barosova/Barosova.pdf>)
- Barošová, M.-Perichtová, B.: *Rodová rovnosť vo svete práce. Bulletin Rodina a práca 5/2007. Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava, október 2007.*  
([http://www.sspr.gov.sk/texty/File/bulletin/Bulletin\\_05\\_07.pdf](http://www.sspr.gov.sk/texty/File/bulletin/Bulletin_05_07.pdf))
- Barošová, M.: *Rodová segregácia a rodový mzdový rozdiel na trhu práce. Prednáška (prezentácia v Microsoft PowerPointe) na konferencii "Rodová rovnosť – nové otázky, nové výzvy" dňa 18.11.2008 v Bratislave ...* (<http://www.sspr.gov.sk/texty/File/Aktuality/Rodova/Rodova.pdf>)

## **Kontakt:**

Ing. Margita Barošová  
Inštitút pre výskum práce a rodiny  
Župné námestie 5-6  
812 41 Bratislava

Tel: + 421/ (0)2/20441 409  
E-mail: [barosova@sspr.gov.sk](mailto:barosova@sspr.gov.sk)  
<http://www.sspr.gov.sk>