

# Rodová segregácia a rodový mzdový rozdiel

## na trhu práce

### Rodová rovnosť - nové otázky, nové výzvy 🇺🇸🇺🇸🇺🇸

*Medzinárodná konferencia*

*Dátum konania: 18.11.2008; Miesto konania: Hotel Bôrik, Bratislava*

*Organizátor: MPSVR (Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí)  
a Rada vlády SR pre rodovú rovnosť*



# Obsah prednášky

- **Rodová segregácia horizontálna**
- **Rodová segregácia vertikálna - ženy a muži v riadiacich pozíciách**
- **Rodové mzdové rozdiely**
- **Záver**



# Vybrané pojmy (stručne)

- Rovnaké zaobchádz. s mužmi a ženami, diskř., antidiskřiminácia ...
- Rodová segregácia na trhu práce (horizontálna, vertikálna)
- Desegregácia trhu práce
- Rodové stereotypy
- Vyrovnaná účasť žien a mužov
- Sklený strop, sklený výťah, sklený útes
- Koučing
- Mentoring
- Mzdová rovnosť/nerovnosť
- Rovnaká odmena za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty,
- Rodové mzdové rozdiely



## Rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami

Zabezpečenie neexistencie akejkoľvek formy diskriminácie na základe pohlavia. Podľa § 2 ods. 1 tzv. antidiskriminačného zákona (*zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov*) „**Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu, vo výkone práv a povinností v súlade s dobrými mravmi, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ak je možné prijatie takýchto opatrení požadovať vzhľadom na konkrétne okolnosti a na možnosti osoby, ktorá má povinnosť túto zásadu dodržiavať.**“ (§ 2 ods. 1).



## Diskriminácia

Diskriminácia sa vzťahuje k takému správaniu, ktoré zaobchádza s ľuďmi odlišne na základe pohlavia, rasy, farby pleti, veku, náboženstva, viery, sexuálnej orientácie, alebo iných charakteristík. Ide teda o odlišné zaobchádzanie (o robenie rozdielu) v prospech, alebo neprospech určitého človeka v porovnaní s iným človekom, a to na základe vyššie spomenutých charakteristík.

## Antidiskriminácia

Zákony, opatrenia, aktivity zamerané na prevenciu a/alebo odstraňovanie diskriminácie.

## Afirmatívna (pozitívna) akcia

Opatrenie zamerané na určitú skupinu, ktoré má za cieľ vylúčiť alebo predchádzať diskriminácii tejto skupiny alebo napomôcť vyrovnáť jej existujúce znevýhodnenie (nerovnosť šancí, nerovnosť príležitostí) vychádzajúce z tradičných postojov, chovania a štruktúr.

## Rodová segregácia na trhu práce

Rodová segregácia na trhu práce je oddeľovanie (separácia) ľudí podľa pohlavia/rodu v rámci jednotlivých aspektov trhu práce (v oblasti zamestnávania, vzdelávania, rekvalifikácie, pracovných podmienok a pod.).

## Rodová segregácia trhu práce/povolání

Najčastejšie sa vzťahuje k značne odlišnému zastúpeniu (výskytu) mužov a žien v rámci jednotlivých 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 del'by práce, ktorý rozlišuje medzi horizontálnou a vertikálnou rodovou segregáciou.

### Horizontálna rodová segregácia

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

### Vertikálna rodová segregácia

spočíva v zastúpení mužov a žien na 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 povolání (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.



## Rodové stereotypy

Predstavujú všeobecne (prevažujúco) prijaté presvedčenie o vlastnostiach, charakteristikách a aktivitách, ktoré sú vhodné pre mužov a ženy. Sú rigidné a hovoria o tom, akí by vlastne muži a ženy mali byť.

## Vyrovnaná účasť žien a mužov

Rovnaký alebo podobný podiel (40 – 60% zastúpenie jedného alebo druhého pohlavia) na moci a rozhodovacích právomociach medzi mužmi a ženami, a to v každej oblasti života. Takáto del'ba predstavuje dôležitú podmienku rovnosti medzi mužmi a ženami.



## Sklenený strop

Predstavuje „neviditeľné, umelé, ťažko prekonateľné prekážky“ (tradičné postoje, predsudky a hodnoty), ktoré bránia zlepšeniu postavenia žien v smere ich plnej účasti na živote spoločnosti. Najčastejšie sa používa pre označenie prekážok (súboru bariér) subjektívneho a inštitucionálneho charakteru, ktoré bránia ženám v ich pracovnom postupe na vyššie riadiace pozície.



## Sklenený výťah (glass elevator/glass escalator)

Definuje sa ako prudké povýšenie člena privilegovanej skupiny na manažérsku pozíciu na úkor iného zamestnanca, a to spravidla v takých oblastiach, kde nepriviligovaná skupina tvorí majoritné zastúpenie. Nezriedka sa to týka prudkého povýšenia muža v odboroch, povolaniach s dominanciou žien.



## Sklenený útes (glass cliff)

Hovoríme o ňom vtedy, keď člen nepriviligovanej skupiny je povýšený do náročnej - riskantnej pozície, na ktorej je pravdepodobnosť budúceho zlyhania vysoká (často sú totiž na takéto miesta dosadené ženy). Takýmto typom povyšovania žien sa často prekrýva "realita" a vytvára sa tak negatívny dojem o výkone žien na riadiacich pozíciách.

## Metódy pre vyššie zastúpenie žien (mužov) na riadiacich pozíciách

### Koučing

Je to metóda na uvoľnenie a využitie vlastného potenciálu človeka na jeho rozvoj. Ide o osvedčenú metódu prípravy riadiacich zamestnancov (mužov, žien), spravidla stredného a vyššieho manažmentu. Pojem „*to coach*“ pochádza z angličtiny a okrem iných významov znamená *neustále sa pripravovať*. V danom prípade je to príprava na ďalší postup vo firme (organizácii) alebo adaptácia na novom mieste, na ktorom sa od novej manažérky (manažéra) veľa očakáva. Niekedy môže ísť o prípravu zamestnanca (ženy, muža) na riadenie veľkého tímu.



### Mentoring na pracovisku

Skúsený zamestnanec (mentor, mentorka) pomáha (spravidla v určitom presne vymedzenom období) neskúsenému alebo menej skúsenému zamestnancovi („učňovi“ – mentee) zorientovať sa vo firme a získať potrebné zručnosti pre výkon určitej funkcie (určitého druhu práce). *Mentoring má preto svoje nezanedbateľné miesto aj v oblasti manažmentu.* Pri mentoringu v prospech osvojenia si manažérskych zručností, skúsená manažérka (manažér) poskytuje inému zamestnancovi (žene, mužovi) konštruktívne rady a podporu na to, aby si mohol dôkladne a v určitom vymedzenom čase osvojiť potrebné zručnosti. Základným konceptom mentoringu je obojstranná úcta, dôvera, rešpekt a spoločné želanie sa navzájom obohatiť. Mentorka/mentor často odovzdáva totiž nielen svoje profesionálne skúsenosti a zručnosti, ale poskytuje mentee aj také rady, ktoré slúžia k rozvoju jej/jeho osobnosti.



## 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 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) pripisovaná 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 hodnotenia práce) rovnakú hodnotu ako práca, ku ktorej sa prirovnáva (ku tzv. komparátorovi).



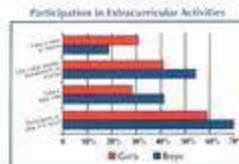


## Rodový mzdový rozdiel (RMR)

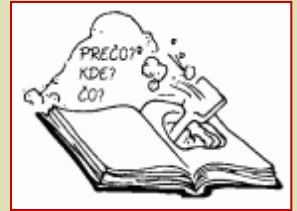
Rozdiel (matematický rozdiel) medzi 100 % (neexistuje žiadna nerovnosť) a podielom priemernej mzdy žien na priemernej mzde mužov v % (za SR ako celok, podľa odvetví, podľa vzdelania, podľa skupín zamestnaní a pod.) sa začal u nás v poslednom období niektorými odborníkmi pomenovávať ako *rodový mzdový rozdiel* (niekedy aj ako rodová mzdová priepasť). Pre odlišenie od *absolútneho rodového mzdového rozdielu* (rozdielu medzi priemernou mzdou mužov a žien) je vhodnejšie ho pomenovať ako *relatívny rodový mzdový rozdiel* (je vyjadrený v percentách). Možno ho vypočítať aj ako podiel absolútneho rodového mzdového rozdielu a priemernej mzdy mužov v %, t. j.


$$(MZD_m - MZD_ž / MZD_m) \times 100$$

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).



# Teórie a príčiny rodovej segregácie



- Teórie neoklasického modelu/modelu ľudského kapitálu
- Inštitucionálne teórie a teórie segmentácie trhu práce 
- Feministické (gender) teórie a iné objasnenia.

## 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.



Aj keď uvedené teórie sú prínosom k pochopeniu príčin nerovnosti na trhu práce, tieto neznamenujú 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.



## Feministické (gender) teórie a iné objasnenia

Feministické (gender) teórie sa teda venujú 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 charakteristík „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*).



Existujú však aj niektoré ďalšie rodové stereotypy, ktoré majú skôr vplyv na všeobecnú charakteristiku tzv. **typicky „ženských“ povolanií** (ako nízkooplatené, vysokoflexibilné, s nízkym statusom, s menšími riadiacimi kompetenciami a pod.) ako na kvalifikovanie alebo diskvalifikovanie žien do/z určitých povolanií. 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 povolanií 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 povolanií, mali by sme zmeniť (odstrániť) tak mužské, ako aj ženské stereotypy a integrovať mužov do „ženských“ povolanií a ženy do „mužských“ povolanií.



## Základne 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** (distribúcia) **žien** v jednotlivých, sektoroch, odvetviach, povolaniach a pod. ( $\% \text{ fem}$ ),

2. zastúpenie (distribúcia) **mužov** v jednotlivých sektoroch, odvetviach, povolaniach a pod. ( $\% \text{ male}$ ),

3. **koncentrácia žien** do jednotlivých sektorov, odvetví, povolání a pod. ( $\% C_{\text{fem}}$ ),

4. koncentrácia **mužov** do jednotlivých sektorov, odvetví, povolání a pod. ( $\% C_{\text{male}}$ ).





## Miery segregácie

Ako tradičné miery na meranie rodovej segregácie (ale aj iného druhu segregácie) výskumníci najčastejšie používajú nasledovné miery/indexy:

- ***Index dissimilarity /ID/*** (Index of dissimilarity, Index odlišnosti/rôznosti),
- ***Moirov a Selby-Smithov segregračný indikátor /MSS/*** (Moir and Selby-Smith segregation indicator) alebo tiež tzv. WE index,
- ***Štandardizovaný alebo Karmelov a MacLachlanov index /IP/*** (Karmel and MacLachlan index).

V súčasnosti vo svete dosť používanou mierou, ktorá si ale vyžaduje odlišný spôsob výpočtu, je index segregácie vypočítaný podľa metódy vyrovnávania rozdielov (dorovňávania hraničných rozdielov, hraničného/párového porovňávania) označovaný ako IS alebo MM (**marginal matching method**).



## Ďalšie ukazovatele



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

- **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 sektorov a odvetví.

**Gini koeficient**, ktorý sa spravidla používa na meranie príjmovej a mzdovej nerovnosti. Anker (1998) nevylučuje možnosť jeho použitia aj na meranie segregácie.



## Index rôznosti (Index dissimilarity, ID)

Index rôznosti je založený na myšlienke, že rodová segregácia povolání/zamestnaní znamená rozdielne počty žien a mužov v jednotlivých skupinách povolání (ale aj v sektoroch, odvetviach a pod.). Čím viac sa tieto počty mužov a žien v jednotlivých skupinách povolání približujú, tým je aj úroveň rodovej segregácie nižšia (berie sa pritom však aj do úvahy podiel mužov a žien na zamestnanosti).

ID meria sumu absolútnych rozdielov v distribúcii (rozdelení) žien a mužov do jednotlivých skupín povolání (povolání). **ID sa rovná 0 v prípade úplnej rovnosti**, keď distribúcia žien a mužov do jednotlivých skupín povolání je rovnaká **a rovná sa 1, ak sa muži a ženy sa nachádzajú v úplne odlišných skupinách povolání.**

*ID 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).*

## Výpočet ID

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

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

Získame tak tzv. *parciálne indexy rodovej segregácie*  $ID_i$ , ktoré potom môžeme uviesť v tabuľke a zistiť, ktoré povolanie (odvetvie/ktorý sektor) má akú váhu na celkovú hodnotu celkového ID, ktorý potom bude predstavovať vlastne súčet týchto parciálnych indexov. Pre vytvorenie si lepšej predstavy je vhodné uvádzať tieto indexy v % (vynásobiť 100).

kde:

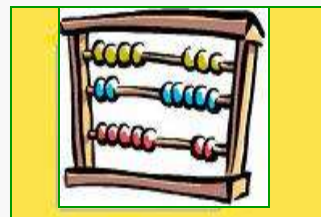
$M$  = celkový počet zamestnaných mužov,

$M_i$  = počet mužov v  $i$ -tej skupine povolání,

$F$  = celkový počet zamestnaných žien,

$F_i$  = počet žien v  $i$ -tej skupine povolání,

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



**Rodová skladba zamestnancov v SR podľa hospodárskych sektorov  
v roku 2006 a indexy disimilarity (odlišnosti) ID v roku 1996 a 2006**

*Tab. č. 1*

SEKTOR	Rodová skladba v %		Index disimilarity ID v %		
	2006		1996	2006	Zmena
	Muži	Ženy			
Pôdohosp., 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	2,3	3,0	0,8
Verejné služby	34,0	66,0	10,6	10,7	0,0
S P O L U	53,6	46,4	25,7	27,3	+ 1,6

Zdroj: Slovstat databáza + prepočty Barošová

**Poznámka: ID v roku 2005 bol 27,4 %**

Modrou farbou sú označené sektory s domináciou mužov (nad 60 %).

Oranžovou farbou sú označené sektory s domináciou žien (nad 60 %).

Zelenou farbou sú označené rodovo integrované sektory (40 – 60 % podiel mužov/žien).

## Rodová skladba zamestnancov v SR podľa OKEČ v roku 2006 a indexy disimilarity (odlišnosti) ID v roku 1996 a 2006

Tab. č.2

O D V E T V I E	Rod. skladba v % v roku 2006		ID v %		
	Muži	Ženy	1996	2006	Zmena
A,B Pôdohosp., 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 motocyk.a spotreb. tovaru	38,8	61,2	3,4	3,5	0,1
H Hotely a reštaurácie	30,6	69,4	0,7	2,0	1,3
I Doprava, skladovanie, pošty a telekomun.	73,4	26,6	2,1	2,8	0,7
J Finančné sprostredkovanie	33,4	66,6	0,7	0,8	0,1
K Nehnutelností, prenájom, obchodné služby	58,4	41,6	0,4	0,5	0,1
L Verej. spr., obrana; povinné soc. zabezp.	51,0	49,0	0,1	0,4	0,3
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 spoloč., sociálne a osobné 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>30,9</b>	<b>33,9</b>	<b>+ 3,0</b>

Zdroj: Slovstat databáza + prepočty Barošová

**Poznámka: ID v roku 2005 bol 33,9 %**

## Rodová skladba pracujúcich v SR podľa skupín zamestnaní v roku 2006 a indexy disimilarity ID v roku 1996 a 2006

Tab. č. 3

SKUPINA ZAMESTNANÍ/POVOLANÍ  (podľa KZAM)	Rodová skladba v r. 2006 v %		ID v %		
	Muži	Ženy	1996	2006	Zmena
<b>1. Zákonodarcovia, ved. a riad. zam.</b>	<b>72,1</b>	<b>27,9</b>	1,8	1,9	<b>0,1</b>
<b>2. Vedeckí a odborní duševní zam.</b>	<b>42,3</b>	<b>57,7</b>	2,8	3,0	<b>0,2</b>
<b>3. Techn., zdravotn., pedagog. zam. a zamestnanci v príbuzných odb.</b>	<b>41,6</b>	<b>58,4</b>	4,8	5,5	<b>0,7</b>
<b>4. Nižší administr. zam. (úradníci)</b>	<b>30,6</b>	<b>69,4</b>	5,7	3,2	<b>-2,5</b>
<b>5. Prev. zam. v službách a v obchode</b>	<b>31,1</b>	<b>68,9</b>	4,9	7,1	<b>2,2</b>
<b>6. Kvalif. robotníci v poľnohosp., lesníctve a v príbuzných odb.</b>	<b>71,4</b>	<b>28,6</b>	0,1	0,4	<b>0,3</b>
<b>7. Remes. a kvalif. rob. v príb. odb.</b>	<b>86,0</b>	<b>14,0</b>	11,1	11,2	<b>0,1</b>
<b>8. Obsluha strojov a zariadení</b>	<b>76,5</b>	<b>23,5</b>	6,4	6,2	<b>-0,2</b>
<b>9. Pomocní a nekvalifikovaní zam.</b>	<b>51,4</b>	<b>48,6</b>	1,3	0,9	<b>-0,4</b>
<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 + prepočty Barošová

Poznámka: Pracujúci = zamestnanci + podnikatelia. **ID v roku 2005 bol 38,2 %.**

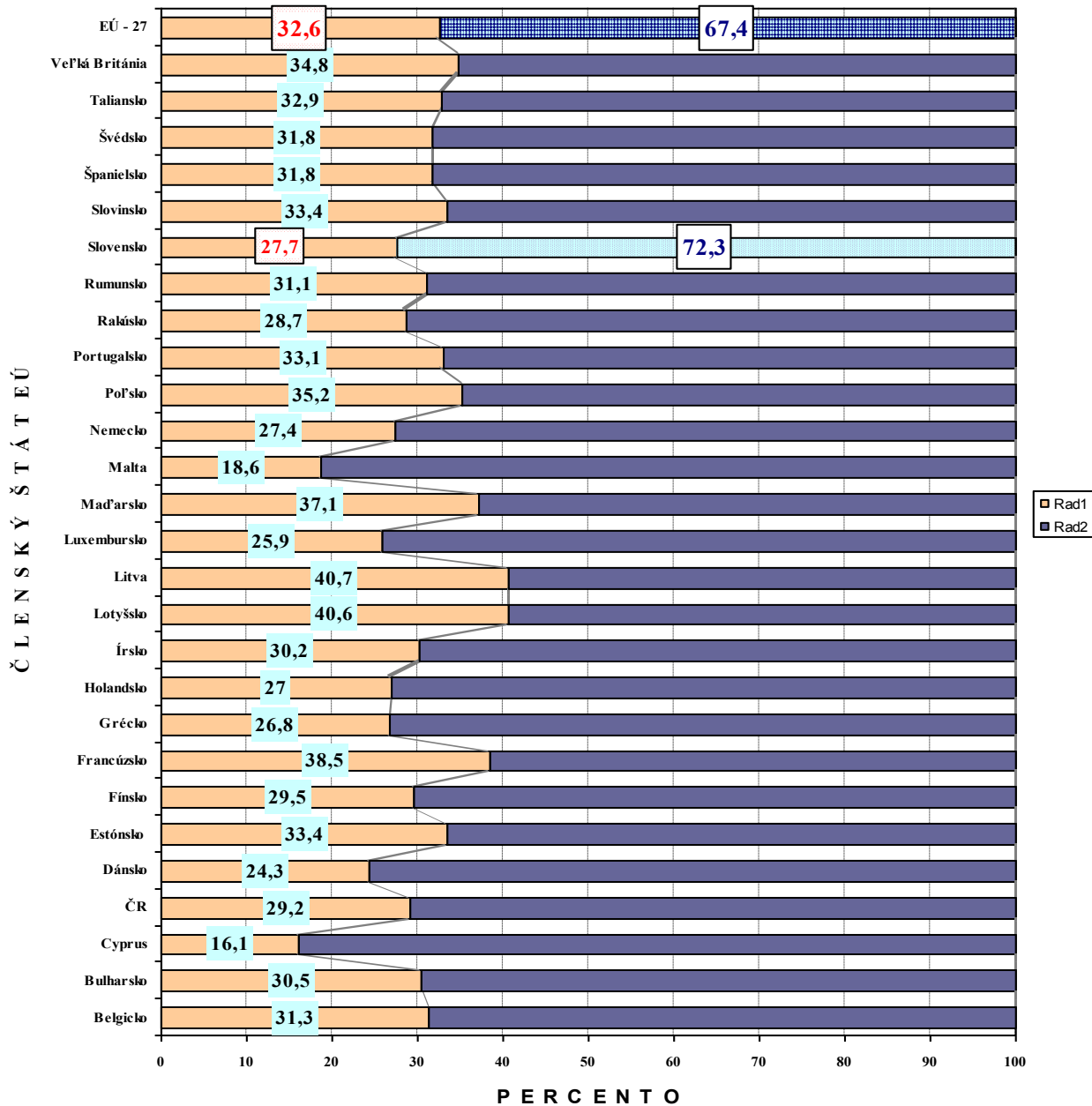
# Muži a ženy v riadiacich pozíciách

## (vertikálna rodová segregácia)

**Rovnaké zastúpenie mužov a žien na každej úrovni riadenia spoločnosti predstavuje dôležitý aspekt demokracie a moci (deľby moci a spôsobu výkonu moci). Pre zabezpečenie harmonického rozvoja spoločnosti, zohľadňujúceho tak hodnoty mužov ako aj žien, ako aj pre zabezpečenie „pracovnej demokracie“ a demokracie vôbec, je dôležité, aby boli obe pohlavia zastúpené na všetkých úrovniach spoločnosti a na všetkých úrovniach prijímania všetkých typov rozhodnutí.**



# Ženy a muži - manažeri v EÚ v roku 2006 (v %)



Graf č. 1

Rad 1 = ženy

Rad 2 = muži

Zdroj: Eurostat (LFS)

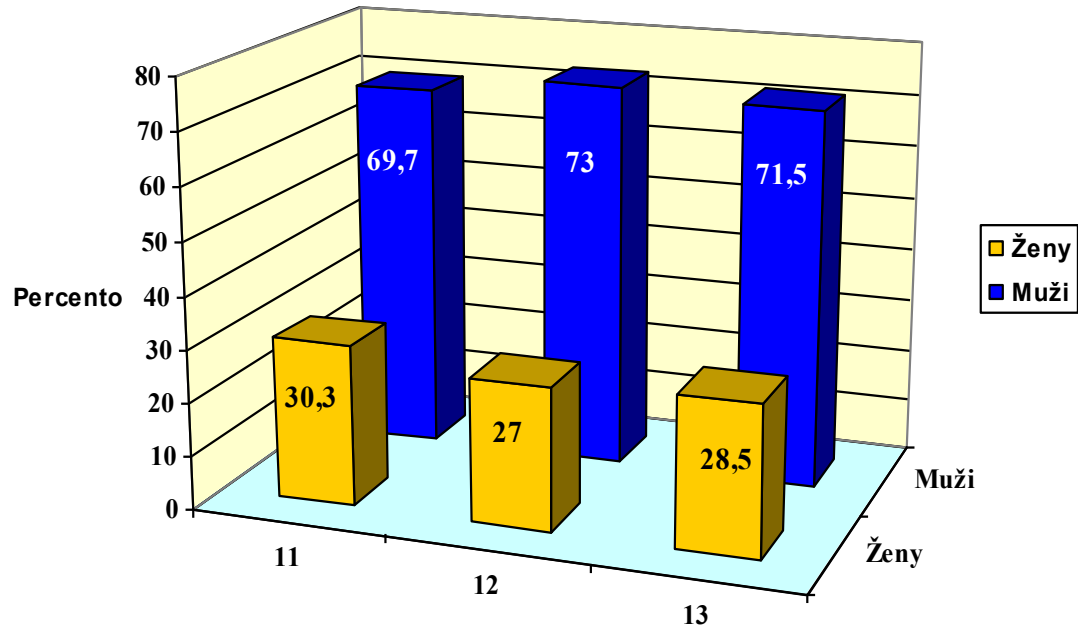


Tab. č. 4

<b>Rodová skladba pracujúcich skupiny KZAM 1 v rokoch 1996 a 2006 v %</b>						
<b>KZAM1/Obdobie</b>	<b>1996</b>		<b>2006</b>		<b>Zmena 2006 1996</b>	
	<b>% M</b>	<b>% Ž</b>	<b>% M</b>	<b>% Ž</b>	<b>% M</b>	<b>% Ž</b>
<b>Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci</b>	<b>71,5</b>	<b>28,5</b>	<b>72,1</b>	<b>27,9</b>	<b>0,6</b>	<b>-0,6</b>

**Zdroj: ŠÚ SR + prepočty Barošová**

Muži a ženy v jednotlivých triedach zamestnaní  
podľa KZAM v roku 2006



Graf č. 2

Vysvetlivky (kódov KZAM):

11 - **Zákonodarcovia, vyšší úradníci**

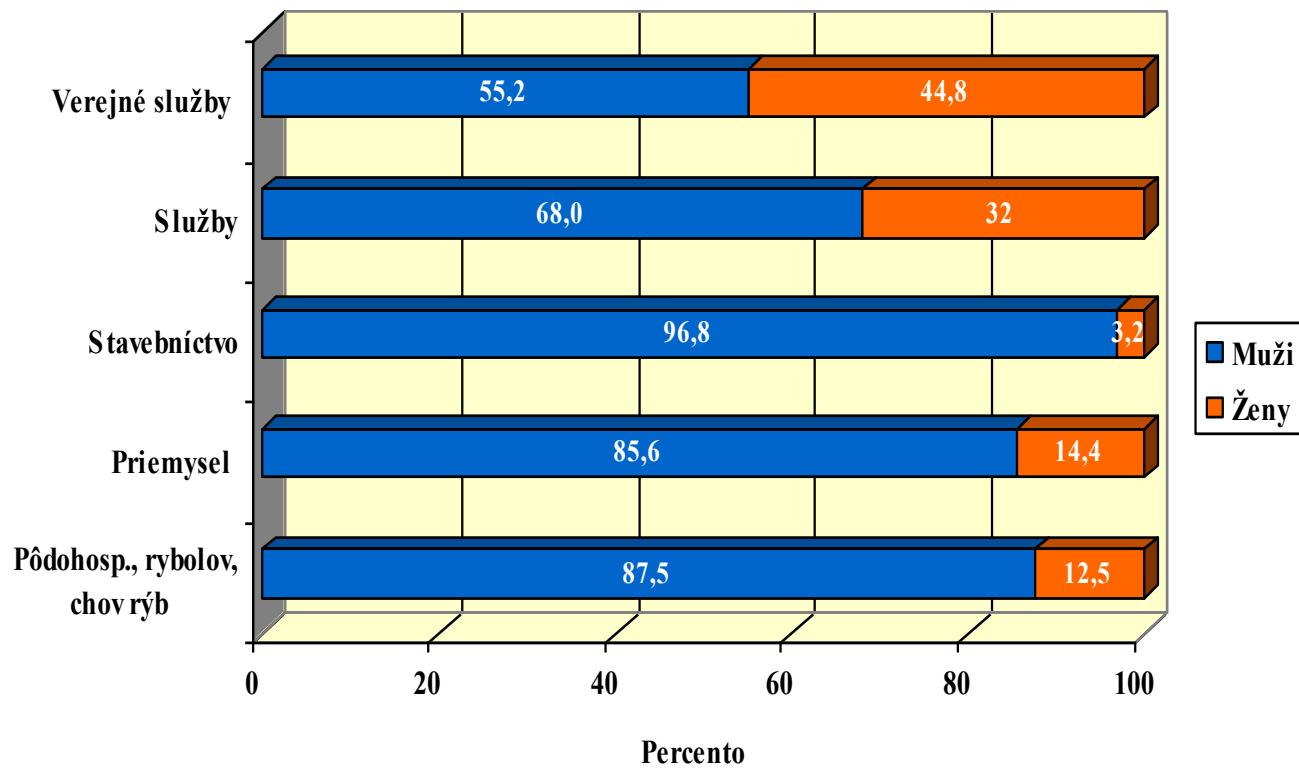
12 - **Vedúci a riadiaci zamestnanci veľkých organizácií**, spoločností, podnikov a pod., vrátane ich organizačných jednotiek (manažéri)

13 - **Vedúci, riaditelia, ktorí riadia malý podnik**, organizáciu, spoločnosť (za pomoci najviac jedného ďalšieho riadiaceho zamestnanca)

Zdroj: ŠÚ SR (z VZPS) + prepočty Barošová

**Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci podľa sektorov a pohlavia -  
2006 v %**

Graf č.3



*Zdroj: ŠÚ SR (z VZPS) + prepočty Barošová*

# Monitoring rodových mzdových rozdielov (RMR) - **vybrané tabuľky a grafy**

- RMR v hospodárskych sektoroch ekonomiky SR
- RMR v hlavných triedach zamestnaní (KZAM)
- Absolútne RMR vo vybraných skupinách KZAM1
  - ▷ z priemernej hrubej mesačnej mzdy (HMM),
  - ▷ z mediánu hrubej mesačnej mzdy,
- Podiel prémie a odmien z celkovej HMM vo vybraných skupinách zamestnaní KZAM1
- Priemerné HMM v podnikateľskom a nepodnikateľskom sektore

**Rodové mzdové rozdiely (RMR) v Sk a v % v jednotlivých  
sektoroch ekonomiky SR v rokoch 1996 a 2005**

Tab. č. 5

Sektor	Absolútny RMR v Sk (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> )			Relatívny RMR (GWG) v % (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> / MZD <sub>m</sub> ) x100		
	1996	2005	Rozdiel	1996	2005	Rozdiel
<b>Pôdohospod.</b>	1 976	2 971	995	25,5	19,7	-5,8
<b>Priemysel</b>	3 277	7 602	4 325	30,6	33,8	3,2
<b>Stavebníctvo</b>	1 420	2 545	1 125	14,4	13,0	-1,4
<b>Služby</b>	1 707	6 712	5 005	18,0	28,8	10,8
<b>Verejné služby</b>	1 676	4 141	2 465	19,0	21,5	2,5
<b>Spolu</b>	2 535	6 109	3 574	25,5	28,4	2,9

Zdroj:

Štruktúra miezd zamestnancov 1996 a 2005, ŠÚ SR + prepočty (priemerné mzdy podľa jednotlivých sektorov) Trexima, spol. s r.o. , Bratislava + prepočty Barošová

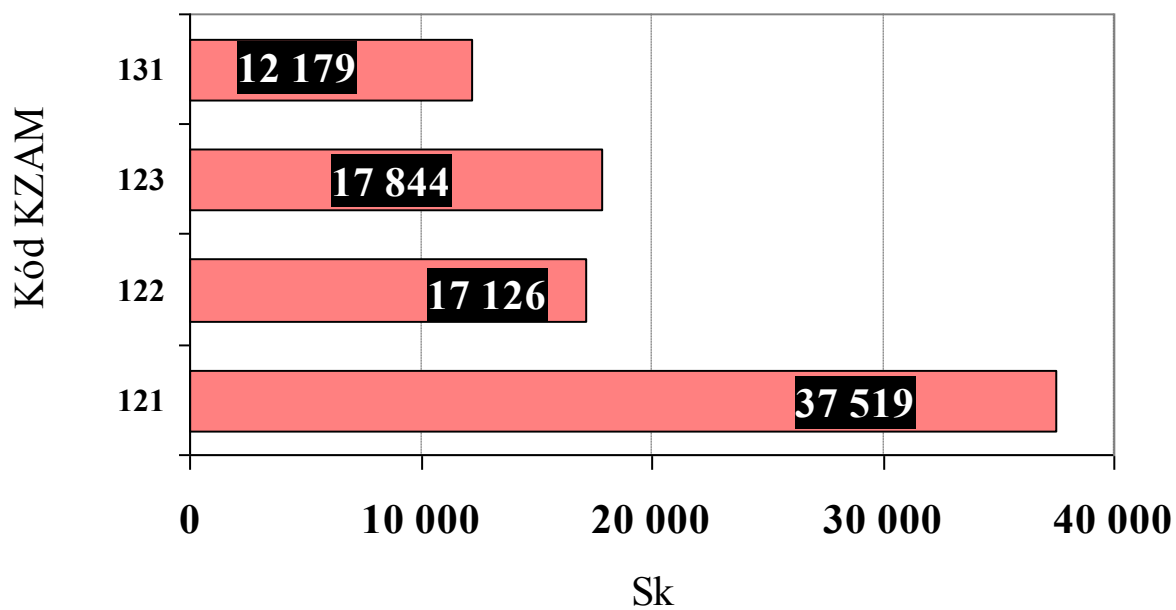
**Rodové mzdové rozdiely (RMR) v Sk a v % v hlavných triedach zamestnaní  
podľa KZAM v SR v rokoch 1996 a 2006**

Tab. č. 6

Hlavné triedy zamestnaní podľa KZAM	Absolútny RMR v Sk (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> )			Relatívny RMR (GWG) v % (MZD <sub>m</sub> – MZD <sub>ž</sub> / MZD <sub>m</sub> ) x 100		
	1996	2006	Rozdiel	1996	2006	Rozdiel
1. Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci	6 138	17 467	11 329	29,3	33,8	4,5
2. Vedeckí a odborní duševní zamestnanci	2 670	7 281	4 611	20,8	24,7	3,8
3. Technickí, zdravotnícki, pedagog. zamestn a ....	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	5,5
5. Prevádzkoví zamestnanci	2 420	4 290	1 870	28,9	28,4	-0,5
6. Kvalifikovaní robotníci v poľnohosp., lesníctve a ....	1 001	2 028	1 027	13,8	14,5	0,7
7. Remeselní a kvalifikovaní výrobcovia, spracovatelia a 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 nekvalif. zam.	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, 2006, ŠÚ SR + prepočty Barošová

### Absolútne RMR - z priemernej mzdy - vo vybraných skupinách KZAM1 v roku 2006



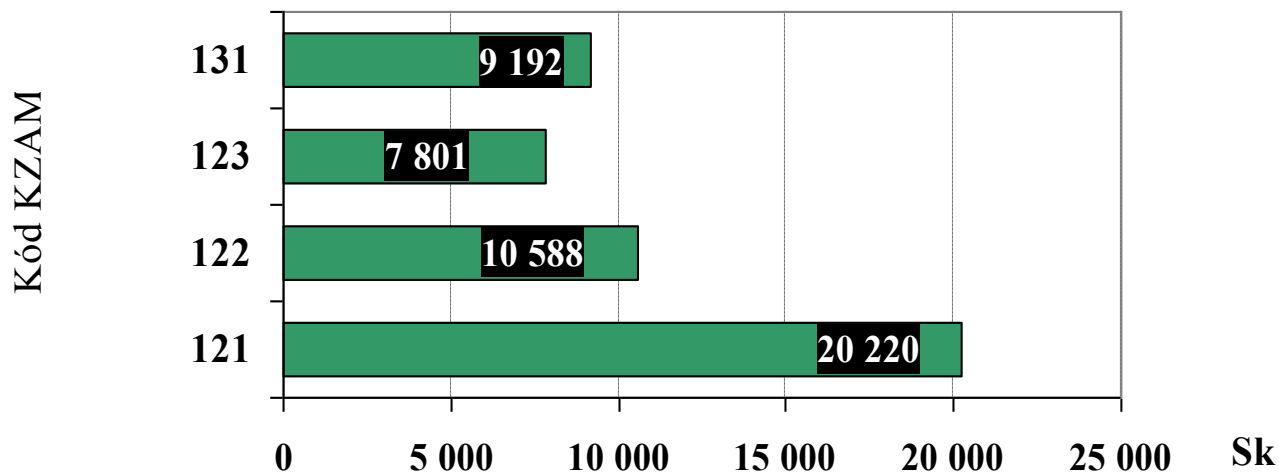
Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Bratislava + prepočty Barošová

#### 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 zamestnanci univerzálnych čiastkových celkov (org. jednotiek, zoskupení, útvarov a pod.)
- 131 – Vedúci, riaditelia malých podnikov, organizácií

**Absolútne RMR - z mediánu miezd -  
vo vybraných skupinách KZAM1 v roku 2006**

Graf č. 5



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)

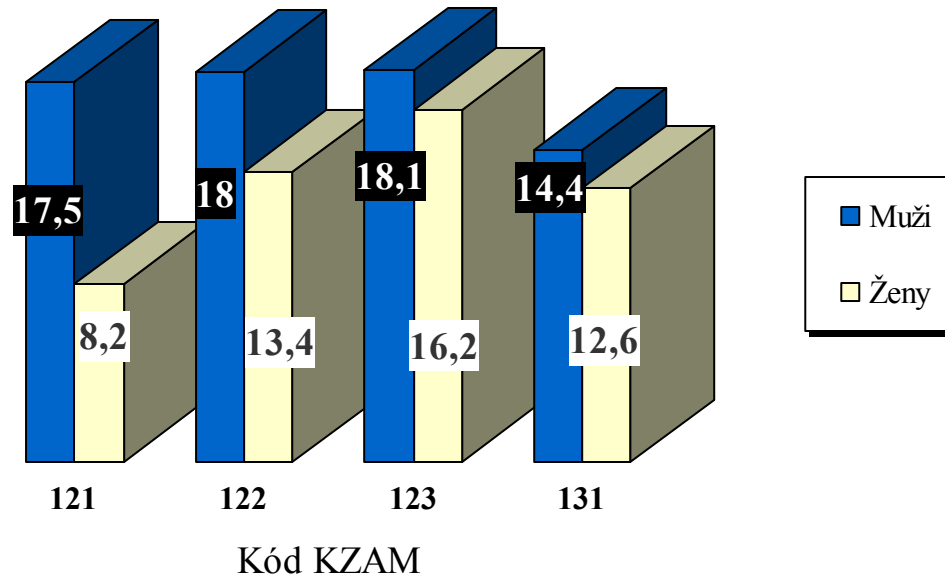
123 – Vedúci zamestnanci univerzálnych čiastkových celkov (org. jednotiek, zoskupení, útvarov a pod.)

131 – Vedúci, riaditelia malých podnikov, organizácií



**Podiel prémie a odmien z celkovej hrubej mesačnej mzdy  
vo vybraných skupinách KZAM1  
v roku 2006 v %**

Graf č. 6



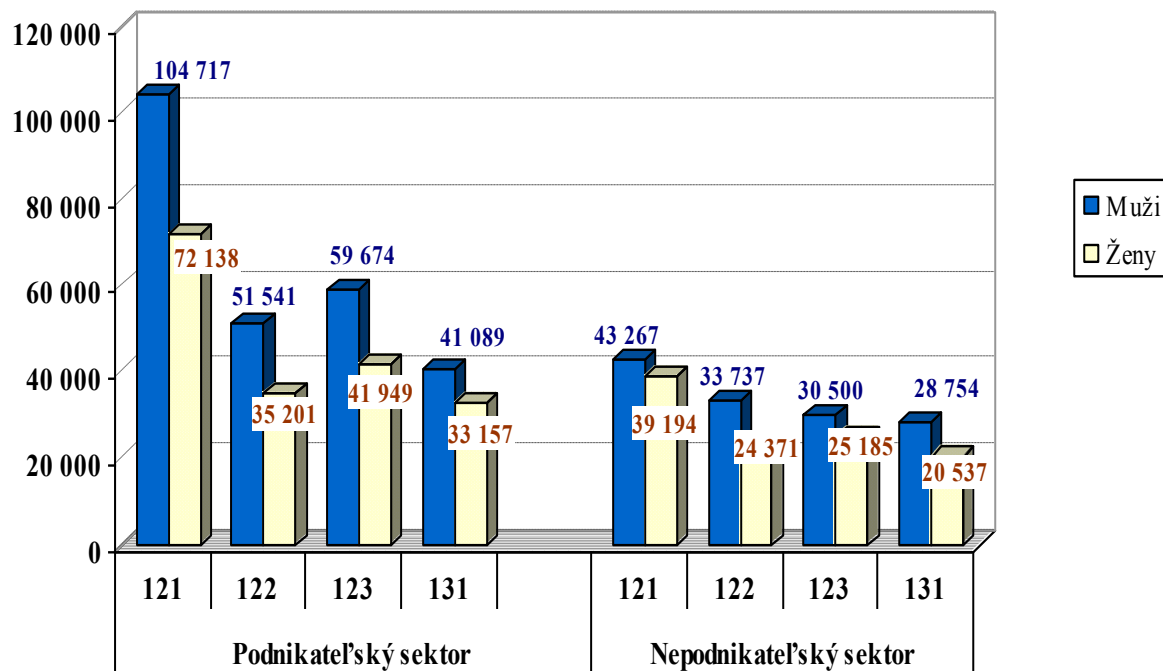
Zdroj: Trexima, spol. s r. o., Bratislava + prepočty Barošová

**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 zamestnanci univerzálnych čiastkových celkov (org. jednotiek, zoskupení, útvarov a pod.)
- 131 – Vedúci, riaditelia malých podnikov, organizácií

**Priemerné hrubé mesačné mzdy vo vybraných skupinách KZAMI  
v **PODNIKATEĽSKOM A NEPODNIKATEĽSKOM SEKTORE**  
v roku 2006 v Sk**

Graf č. 7



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 zamestnanci univerzálnych čiastkových celkov (org. jednotiek, zoskupení, útvarov a pod.)
- 131 – Vedúci, riaditelia malých podnikov, organizácií

# Príčiny mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami

## Základné príčiny:

- **Diskriminácia v odmeňovaní** (aj napriek antidiskriminačnej legislatíve);
- **Segregácia povolání** – ženské miesta majú tendenciu byť horšie platené;
- **Nerovný dopad zodpovednosti za rodinu** (spravidla ženy znášajú bremeno rodinných povinností a starostlivosti o deti ...)

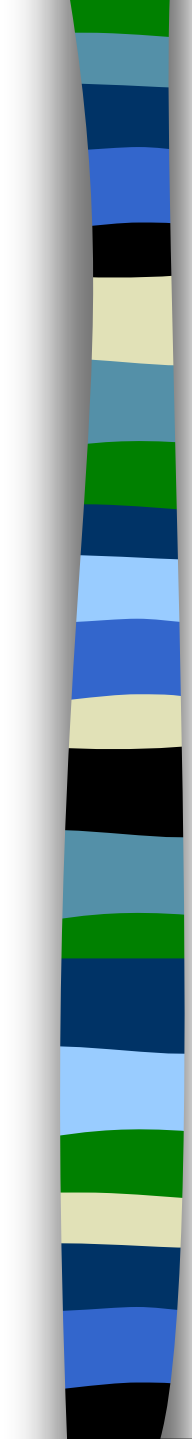
## Ďalšie príčiny:

- **Rozdiely v školskom vzdelávaní:**
  - *nedostatočné možnosti pri výbere voliteľných predmetov,*
  - *neadekvátny výber z rôznych voliteľných predmetov,*
  - *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 povolání 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 - absencia povinného zostavovania akčných plánov rodovej rovnosti (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 nízkooplatené pracovné miesta;***
- ***Stále ešte nedostatočné osvetové a mediálne kampane v tomto smere;***

- 
- ***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.) ...

## Stručné závery monitoringu:

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 sektory, odvetvia, ako aj skupiny povolání.

Vypočítané hodnoty indexov disimilarity 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 skupín povolání**, ktorý v roku 2006 nadobudol hodnotu až **39,4 %**. To znamená, že ak by rok 2006 mal byť v prípade skupín povolání rokom bez rodovej segregácie muselo by zmeniť skupinu povolání až **39,4 %** pracujúcich (zamestnanci + podnikatelia).



Sektor	Oblasť	1996		2006		ID	ID
		U	Z	U	Z		
I.A.	Pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve	100	100	100	100	0	0
I.B.	Pracovníci v ťažbe nerastných surovín	100	100	100	100	0	0
II.A.	Pracovníci v priemyselnej výrobe	100	100	100	100	0	0
II.B.	Pracovníci v stavebníctve	100	100	100	100	0	0
III.	Pracovníci v obchode, v reštauráciách a v ubytovacích zariadeniach	100	100	100	100	0	0
IV.	Pracovníci v zdravotníctve, v školstve a v kultúre	100	100	100	100	0	0
V.	Pracovníci v službách	100	100	100	100	0	0
VI.	Pracovníci v pošte a v telekomunikáciách	100	100	100	100	0	0
VII.	Pracovníci v úradnej správe a v obranných zariadeniach	100	100	100	100	0	0
VIII.	Pracovníci v neaktívnej kategórii	100	100	100	100	0	0

**KZAM1-Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci patria medzi tri hlavné triedy zamestnaní s najväčšími rozdielmi v rodovej skladbe** (ide o hlavné triedy s mužskou dominanciou, kde podiel mužov je nad 60 %). Čo sa týka Zákonnodarcov, ... tak tento rozdiel v rodovej skladbe sa v roku 2006 (72,1 % muži a 27,9 % ženy) v porovnaní s rokom 1996 (71,5 % muži a 28,5 % ženy) nielenže nezmenšil, ale dokonca došlo k miernemu zvýšeniu dominancie mužov (o 0,6 %).



**Vo všetkých triedach a skupinách zamestnaní hlavnej triedy KZAM1- Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci zamestnanci prevažujú muži a vo väčšine z nich ide o výraznú dominanciu mužov (nad 60 %).**



**Muži sú vo väčšej miere koncentrovaní vo veľkých organizáciách a ženy zas v malých organizáciách.** Vo veľkých organizáciách podiel mužov a žien je 73 % : 27 % a v malých organizáciách 71,5 % : 28,5 %.



Uvedené zistenia tiež jednoznačne dokazujú, že *stupeň vertikálnej segregácie je v tomto prípade mimoriadne vysoký*. Jednou z jej príčin sú aj rodové stereotypy a nedostatočná pozornosť, ktorá sa tomuto problému venuje v našej spoločnosti, a to tak na úrovni vládnych orgánov, ako aj v ostatných oblastiach verejnej správy (samosprávy), ale aj u sociálnych partnerov a pod. Preto je potrebné v budúcnosti venovať tomuto problému oveľa viac pozornosti.

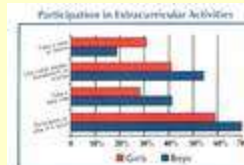
Nezanedbateľným faktom v prípade tak horizontálnej ako aj vertikálnej segregácie je, že rodová segregácia na trhu práce sa podieľa až približne jednou tretinou na rodových mzdových rozdieloch medzi mužmi a ženami.





V tejto súvislosti je potrebné tiež uviesť, že monitoring rodových mzdových rozdielov realizovaný v roku 2006 a 2007 za roky 1996, a 2006 (ale aj za rok 2005) preukázal, že **spravidla v odvetviach a skupinách povolání s dominanciou mužov sú hrubé priemerné mesačné mzdy vyššie ako v odvetviach a skupinách povolání s dominanciou žien**. Jedinou **výnimkou** v prípade odvetví je **finančné sprostredkovanie**, ktoré je odvetvím s dominanciou žien a vysokými mzdami, avšak paradoxne súčasne odvetvím s najväčšími rodovými mzdovými rozdielmi (muži zrejme zaujímajú vyššie riadiace pozície s vyššími platmi) a odvetvie poľnohospodárstva a stavebníctva, ktoré boli v sledovanom období napriek dominancii mužov odvetviami s nízkymi priemernými mzdami (možno to pripísať negatívnym dopadom transformačných zmien na tieto odvetvia).

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 rodových mzdových rozdielov (absolútnych, aj relatívnych). Absolútny rodový mzdový rozdiel v tejto hlavnej triede KZAM1 dokonca vzrástol z 6 138 Sk v roku 1996 až na 17 467 Sk v roku 2006 (o 11 329 Sk). Relatívny rodový mzdový rozdiel v tejto skupine zamestnaní tiež zaznamenal nárast, a to z 29,3 % v roku 1996 na 33,8 % v roku 2006 % (o 4,5 %).



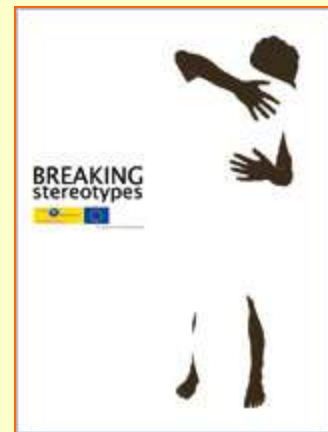




Na margo tohto problému treba opätovne zdôrazniť, že prvotnou príčinou (podhubím) akejkol'vek segregácie sú v prvom rade stereotypy (v našom prípade rodové stereotypy na trhu práce, ale aj v spoločnosti ako takej) a predsudky. Prezentované výsledky sú dôkazom toho, že aj v tomto prípade tieto faktory hrajú zrejme mimoriadnu úlohu.

## Čo s tým ?

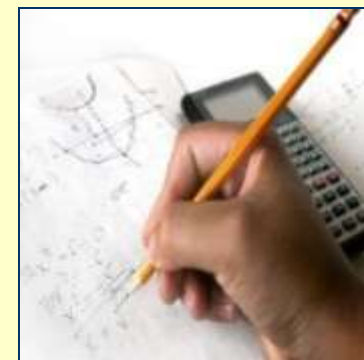
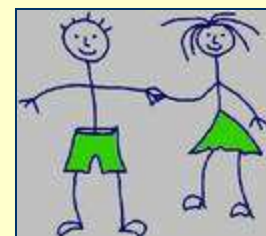
V súvislosti s pretrváváním nerovnosti na trhu práce je treba opätovne zdôrazniť, že rodová segregácia na trhu práce je viac či menej dôsledkom pretrvávania rodových stereotypov na trhu práce. Preto ak chceme zmeniť situáciu v tejto oblasti musíme prestať s rodovo stereotypnou výchovou dievčat a chlapcov, s rodovo stereotypným prístupom k ich vzdelávaniu, s rodovými stereotypmi v oblasti zamestnávania a pracovných podmienok (v prístupe ku zamestnávaniu, rekvalifikácii, pracovnému postupu, zosúladeniu pracovného a rodinného života a pod.) atď. V tejto oblasti by mali byť aktívnejšie nielen mimovládne organizácie, ale aj novinári (tlač, masmédiá), ale aj verejná správa a sociálni partneri.



**Problematika rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí mužov a žien by mala teda byť neoddeliteľnou súčasťou modernej predškolskej výchovy a školskej výchovy 21. storočia, a to ako dôležitý aspekt ľudských a sociálnych práv občanov SR. Absencia alebo nedôslednosť pri výchove mladej generácie a v oblasti vzdelávania a pod. má výrazný podiel na tom, že v praxi aj naďalej dochádza k pomerne rozsiahlemu pretrvávaniu rodových stereotypov, ktorým sa pripisuje hlavný podiel na existencii rodovej segregácie na trhu práce, vrátane existencie iných typov rodovej nerovnosti, čím dochádza nielen k absentovaniu skutočnej slobody pri výbere vzdelávania a zamestnávania, ale aj k porušovaniu ľudských a sociálnych práv občanov, a to najmä žien.**

**Problematika rodovej segregácie na trhu práce by mala byť aj predmetom pravidelného monitoringu.**

**Rodovej segregácii na trhu práce by mal venovať väčšiu pozornosť aj výskum. Výskumné práce v tejto oblasti takmer absentujú. To bol aj dôvod prečo sa náš inštitút zamerával aj na výskum v tejto oblasti.**





Jednou z ciest postupnej eliminácie rodovej segregácie na trhu práce a **nízkej participácie žien na riadiacich pozíciách na trhu práce, vrátane rodových mzdových rozdielov, by bolo zriadenie špecializovaného pracoviska** napr. pri Slovenskom národnom stredisku pre ľudské práva (Centrum rodovej rovnosti) ale aj napr. aj zriadenie príslušnej tripartitnej alebo bipartitnej pracovnej skupiny na riešenie problémov rodovej nerovnosti na trhu práce (v zamestnaní).

**Ďakujem za pozornosť !**

---

**Margita Barošová**

**barosova@sspr.gov.sk**

