

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

Evidenčné číslo: 101005/B/2023/36145173627629316

VPLYV PANDÉMIE COVID-19 NA RODOVÉ NEROVNOSTI
NA TRHU PRÁCE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ

Bakalárska práca

Bratislava 2023

Filip Szakál

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA

VPLYV PANDÉMIE COVID-19 NA RODOVÉ NEROVNOSTI
NA TRHU PRÁCE VO VYBRANÝCH KRAJINÁCH EÚ

Bakalárska práca

Študijný program: Manažment verejných politík

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Národohospodárska fakulta

Vedúci záverečnej práce: Ing. Jakub Harman



Ekonomická univerzita v Bratislave
Národohospodárska fakulta

ZADANIE ZÁVEREČNEJ PRÁCE

Meno a priezvisko študenta: Filip Szakál
Študijný program: manažment verejných politík (Jednoodborové štúdium, bakalársky I. st., denná forma)
Študijný odbor: ekonómia a manažment
Typ záverečnej práce: Bakalárska záverečná práca
Jazyk záverečnej práce: slovenský
Sekundárny jazyk: anglický

Názov: Vplyv pandémie Covid-19 na rodové nerovnosti na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ

Anotácia: Pandémia Covid-19 prudko zasiahla celý svet a s ním aj trhy práce. Pandémia však nemala rovnaký dopad na všetky aspekty trhov práce. V niektorých krajinách utrpeli viac muži, v niektorých zas ženy. Cieľom práce bude identifikovať dopad pandémie Covid-19 na trhy práce v krajinách Európskej únie s akcentom na rodové nerovnosti podľa jednotlivých odvetví a profesií. Pri výskume bude použitá domáca a zahraničná odborná literatúra ako i údajová základňa európskych inštitúcií.

Vedúci: Ing. Jakub Harman
Katedra: KSRaP NHF - Katedra sociálneho rozvoja a práce
Vedúci katedry: doc. Ing. Eva Pongrácz, PhD.
Dátum zadania: 12.01.2022

Dátum schválenia: 12.01.2022
doc. Ing. Eva Pongrácz, PhD.
vedúci katedry

PodĎakovanie

Touto cestou by som chcel poĎakovať vedúcemu mojej záverečnej práce, Ing. Jakubovi Harmanovi, za užitočné rady a pomoc pri písaní záverečnej práce.

Čestné vyhlásenie

Čestne vyhlasujem, že som bakalársku prácu vypracoval samostatne a použil som len literatúru uvedenú v zozname literatúry.

Dátum:

Podpis.....

ABSTRAKT

SZAKÁL, F.: Vplyv pandémie COVID-19 na rodové nerovnosti na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ. - Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra sociálneho rozvoja a práce. - Vedúci práce: Ing. Jakub Harman. Bratislava: NHF EU, 2023, s. 52

Pandémia Covid-19 ovplyvnila ekonomiku a spoločnosť po celom svete, a jej dopady sa prejavujú v mnohých oblastiach, vrátane trhu práce a rodovej nerovnosti. Práca si kladie za cieľ prispieť k pochopeniu vplyvu pandémie na rodové nerovnosti, identifikovať ako pandémia ovplyvnila rodovú nerovnosť na trhu práce v krajinách Vyšehradskej štvorky, a zistiť, či sa tieto nerovnosti zväčšili alebo naopak zmiernili. Pri výskume boli použité rôzne zdroje údajov, vrátane štatistických údajov z európskych inštitúcií, štúdií a analýz. Na základe nášho výskumu sme zistili, že pandémia mala mierne negatívnejší vplyv na ženy na trhoch práce. Toto sa však prejavilo iba v nezamestnanosti, odpracovaných hodinách a v RMR v Maďarsku v sektore zdravotníctva. Na ostatné ukazovatele skúmané v práci pandémia nemala výraznejší vplyv. V práci sme tiež diskutovali o spôsoboch, ako môžu tvorcovia politik zmierniť rodovú nerovnosť na trhu práce a navrhnúť spôsoby ako zlepšiť situáciu v budúcnosti.

Kľúčové slová: trh práce, zamestnanosť, pohlavie, nerovnosť, COVID-19

ABSTRACT

SZAKÁL, F.: The impact of the COVID-19 pandemic on gender inequalities in the labour market in selected EU countries - University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Social Development and Labour. - Thesis supervisor: Ing. Jakub Harman. Bratislava: NHF EU, 2023, p. 52

The Covid-19 pandemic has affected economies and societies around the world, and its impacts are felt in many areas, including the labour market and gender inequality. The thesis aims to contribute to the understanding of the impact of the pandemic on gender inequalities, to identify how the pandemic has affected gender inequalities in the labour market in the Visegrad Four countries, and to determine whether these inequalities have increased or decreased. The research used a variety of data sources, including statistical data from European institutions, studies and analyses. Based on our research, we found that the pandemic had a slightly more negative impact on women in labour markets. However, this was only reflected in unemployment, hours worked and GPG in the health sector in Hungary. Other indicators examined in the paper were not significantly affected by the pandemic. In the paper we also discuss ways in which policy makers can mitigate gender inequality in the labour market and suggest ways to improve the situation in the future.

Keywords: labour market, employment, gender, inequality, COVID-19

OBSAH

ÚVOD.....	11
1. SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ.....	13
1.1. Rod, rodové stereotypy, rodová rovnosť.....	13
1.2. Trh práce, ľudský kapitál, mzda.....	14
1.3. Diskriminácia na trhu práce.....	16
1.4. COVID-19 a jeho dopady.....	17
1.5. Krajiny Vyšehradskej skupiny (V4).....	19
1.6. Prehľad literatúry.....	20
2. CIEĽ PRÁCE, METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA.....	24
3. VÝSLEDKY PRÁCE.....	27
3.1. Index rodovej rovnosti.....	27
3.2. Gender Inequality Index (GII).....	29
3.3. Nezamestnanosť.....	30
3.4. Celkový počet odpracovaných hodín.....	33
3.5. Zamestnanosť mužov a žien vo vybraných sektoroch.....	38
3.6. Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien.....	41
4. DISKUSIA.....	44
ZÁVER.....	47
ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY.....	49

ZOZNAM GRAFOV A TABULIEK

Graf č. 1: Porovnanie indexu rodovej rovnosti krajín V4 v pred a post-covidovej ére.....	27
Graf č. 2: Gender Inequality index (GII) krajín V4 za obdobie rokov 2015 až 2021.....	29
Graf č. 3: Vývoj nezamestnanosti mužov v krajinách V4 počas rokov 2015 až 2022.....	31
Graf č. 4: Vývoj nezamestnanosti žien v krajinách V4 počas rokov 2015 až 2022.....	31
Graf č. 5: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň v Česku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100.....	34
Graf č. 6: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň v Maďarsku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100.....	35
Graf č. 7: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň v Poľsku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100.....	36
Graf č. 8: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň na Slovensku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100.....	37
Graf č. 9: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore výroby za roky 2015 až 2022...	38
Graf č. 10: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore ubytovania a stravovacích služieb za roky 2015 až 2022.....	39
Graf č. 11: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore vzdelávania za roky 2015 až 2022.....	40
Graf č. 12: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb za roky 2015 až 2022.....	41
Graf č. 13: Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien za vybrané sektory za roky 2015 až 2022	42

ZOZBAM SKRATIEK

EIGE – European Institute for Gender Equality

ESGGLMI – Economic and Social Gender Gap in the Labour Market Index

EÚ – Európska únia

GII – Gender Inequality Index

GPG – Gender pay gap

HDP – hrubý domáci produkt

LFS – labour force survey

NACE - Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne

RMR – Rodový mzdový rozdiel

SR – Slovenská republika

WHO – World Health Organisation

ÚVOD

Tému vplyvu pandémie COVID-19 na rodové nerovnosti na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ sme si vybrali pretože trh práce nás počas štúdia na vysokej škole upútal hneď od začiatku. Pre nás to bol jeden z najužitočnejších predmetov študijného programu. Predmet vysvetľoval mechanizmy a motívy skrývajúce sa za konaním zamestnávateľov a zamestnancov na trhu práce a preto sme si vybrali tému, ktorá sa venuje tejto oblasti. Polemika vplyvov pandémie COVID-19 je veľmi aktuálnou témou pre nás všetkých. Nie je tak dávno ako nás študentov nemilo prekvapila. Zažili sme niekoľko „lockdownov“, ktoré mali za úlohu obmedziť šíreniu nákazy no mali aj nepríjemné vedľajšie následky vo forme online vyučovania, práce z domu, úpadok gastro sektora a často aj prepúšťania.

Širším zameraním našej práce je trh práce, ide o špecifický trh, stretáva sa na ňom dopyt po práci (zamestnávateľa) a ponuka práce (zamestnanci), obchoduje sa na ňom teda so špecifickou komoditou t. j. s ľudským kapitálom. Tento trh je jedným z pilierov každej fungujúcej ekonomiky na svete. Užším zameraním našej práce sú rodové nerovnosti na trhu práce. Vo všeobecnosti rodové nerovnosti môžeme charakterizovať ako rozdiel mužov a žien v miere participácie na trhu práce, v možnostiach prístupu a právach v danej sfére, v našom prípade v pracovnej sfére. Zmluva o Európskom spoločenstve, podpísaná v roku 1957 (tzv. Rímska zmluva) hovorí aj o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za rovnakú prácu. Toto právo sa vzťahuje ako na peňažné odmeny ako je mzda, tak aj na nepeňažné odmeny ako sú benefity. Nerovnosti na trhu práce úzko súvisia aj s diskrimináciou istých skupín žien na trhu práce (napr. matky s deťmi, ženy s nižším stupňom vzdelania, ženy s inou etnickou príslušnosťou).

Nerovnosti na trhu práce ako aj diskriminácia sú mimoriadne aktuálne problematiky na národnej ale aj medzinárodnej úrovni. Európska únia a jej členské krajiny majú problematiku nerovností medzi mužmi a ženami na trhu práce legislatívne upravenú (zákon 365/2004 Z. z. Antidiskriminačný zákon, Smernica rady 2000/43/ES z 29. júna 2000), takže akákoľvek diskriminácia alebo znevýhodňovanie na trhu práce sú zakázané. Taktiež Európska komisia sa venuje tejto diskusii a aktívne bojuje proti nerovnostiam. Avšak v praxi vidíme, že rovnaká výška hodinovej mzdy pre mužov a ženy je legislatívne veľmi dobre ošetrovaná, kontrolné orgány a mechanizmy zlyhávajú. Na základe toho, že EÚ sa už v 50. tých rokoch venovala problematike nerovností a diskriminácie žien na trhu

práce predpokladáme, že ide naozaj o závažný problém. Takisto predpokladáme, že dnešná situácia na trhoch práce v jednotlivých krajinách je podstatne lepšia ako pred 65 rokmi, no napriek snahe EÚ a jej členských krajín zamedziť týmto nerovnostiam stále pretrvávajú. O tom svedčia aj dáta ktoré zozbieral a publikoval Európsky inštitút pre rodovú rovnosť. Tento inštitút vytvoril kompozitný index tzv. „Gender Equality Index“, ktorý na základe 31 indikátorov meria mieru nerovností mužov a žien v EÚ (European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index, 2022).

Hodnoty tohto indexu z pred obdobia pandémie hovoria, že situácia v niektorých členských krajinách a na ich trhoch práce zďaleka nebola ideálna. Európsky priemer tohto ukazovateľa bol 66,9 bodov, Maďarsko dosiahlo 51,9 bodov, Rumunsko 54,5 bodov a Grécko 51,2 bodov. Ďalej môžeme tvrdiť, že pandémie COVID-19 ekonomikám nepriniesla zlepšenia, práve naopak, ekonomiky a štátne rozpočty utrpeli vážne straty. Z toho vyplýva, že pandémie mala negatívny vplyv na obe pohlavia a s veľkou pravdepodobnosťou prehĺbila už existujúce nerovnosti na trhoch práce. Cieľom našej práce je zistiť, či v boli pandémiou postihnuté viac ženy na trhoch práce alebo muži. Čiastkovým cieľom je skúmať a zanalyzovať v ktorých sektoroch a povolaniach spôsobila pandémie najväčšie škody. Predpokladáme, že pôjde o sektory, v ktorých nie je možná práca z domu ako napríklad priemysel alebo sektor služieb či gastro sektor. Dôležité je spomenúť vzdelávanie a školstvo, keďže vo vyučovaní žiakov nastali prekážky, ktoré zmenili spôsob výučby. Žiaci sa museli učiť online formou, čo malo taktiež negatívny vplyv na ženy na trhu práce pretože museli venovať viac času starostlivosti o deti, o domácnosť a k tomu všetkému mnohokrát museli čeliť zníženiu mzdy. Štúdie autorov (Crook, 2020), (Del Boca, Oggero, Profeta, & Rossi, 2020) a (Vibhuti, 2021) dokázali, že covid mal negatívny vplyv na ženy.

Myslíme si, že danej problematike je potrebné sa venovať ak chceme doceliť rovnoprávnú demokratickú spoločnosť v členských krajinách EÚ. No to bude možné len v prípade, ak budú prijaté opatrenia a legislatívne ustanovenia, ktoré budú predstavovať účinný nástroj na elimináciu problému nerovnosti v praxi. Konkrétne politiky zamerané na flexibilný pracovný čas, pre zlepšenie podmienok pre matky s deťmi, politiky zamerané na starostlivosť o deti, rodičovskú alebo otcovskú dovolenku, pre lepšiu deľbu povinností v domácnosti, politiky zamerané na rovnaké výšky miezd pre mužov a ženy za rovnakú prácu, no predovšetkým je potrebné zmeniť zmýšľanie spoločnosti o stereotypoch

v domácnosti. Veríme že naša práca bude schopná odhaliť a zanalyzovať tieto problémy a bude schopná navrhnúť vhodné riešenie.

1. SÚČASNÝ STAV RIEŠENEJ PROBLEMATIKY DOMA A V ZAHRANIČÍ

1.1. Rod, rodové stereotypy, rodová rovnosť

Jednou z aktuálnych a nevyriešených výziev v súčasnej spoločnosti je genderová nerovnosť, ktorá sa prejavuje v rôznych formách v mnohých oblastiach spoločenského života. Genderová nerovnosť môže mať základ v pohlaví, rase, etnicite, vzdelaní, socioekonomickom statusu, veku a iných faktoroch. Pre lepšie porozumenie tejto témy je potrebné poznať základné pojmy, ako je gender, pohlavie, genderová rovnosť, genderová nerovnosť, genderové stereotypy a rovnosť príležitostí. Okrem toho existujú aj ďalšie dôležité pojmy, ktoré sa v tejto práci budeme snažiť postupne opísať a vysvetliť. Napriek pokroku v technológiách, medicíne a spoločenskom myslení stále existuje potreba riešiť genderovú nerovnosť a zlepšovať rovnoprávnosť medzi mužmi a ženami.

V odbornej sociologickej literatúre je pozorovateľné rozlišovanie medzi konceptami rodu (gender) a pohlavia (sex), ako prvý krok k objasneniu rodovej nerovnosti. Tento koncept vychádza z feministického myslenia, ktoré sa začalo venovať problematike pohlavia a rodu už v sedemdesiatych rokoch 20. storočia, najmä v rámci feministického hnutia a vedeckých diskusií v Spojených štátoch a Európe. Delenie ľudí na mužov a ženy ukazuje kultúrnu zhodu, ktorá existuje v rôznych kultúrach. Pohlavie určuje znaky, ktoré sú dané biologicky. Avšak, kultúrna variabilita má dôležitú úlohu pri určovaní vlastností a významov priradených obojm pohlaviom. Na základe týchto rozdielov sa dnes rozlišuje medzi pohlavím (sex) a rodovým prejavom (gender). Na rozdiel od pohlavia, ktoré je založené na biologických rozdieloch, je rod založený na socio-kultúrnych rozdieloch medzi mužmi a ženami, ktoré sa môžu meniť v čase a priestore. Rozdiely v rámci spoločnosti tvoria súčasť rodu, ktorý opisuje, ako spoločnosť vníma a rozdeľuje roly mužov a žien. Rod môže byť vnímaný aj ako súbor noriem a očakávaní, ktoré sú priradené k mužským a ženským rolám (Kiczková & Szapuová, 2011).

V rámci koncepcie rodu sa nachádza aj fenomén rodovej roly, ktorý zahŕňa predpísané a očakávané správanie mužov a žien v rôznych krajinách a spoločnostiach a je súčasťou procesu socializácie. Rodové role sú ovplyvňované stereotypmi mužskosti a

ženskosti, ktoré existujú v kultúrnych vzorcoch a ideológiách. Pod vplyvom týchto stereotypov sa už od detstva učíme, aké správanie a činnosti sú typické pre ženy a mužov. Ženy sú vychovávané v role starostlivých matiek a manželiek, zatiaľ čo muži v rolách finančných zabezpečovateľov rodiny. Tieto role sú prezentované a prijímané ako normy správania sa v rámci socializácie. V kontexte rodových rolí sa vyskytuje problematika stereotypných predstáv, ktoré zohrávajú rozhodujúcu úlohu v procese vytvárania a udržiavania rodových hierarchií a nerovností. Tieto stereotypy sú zakorenené v našej kultúre a vytvárajú predstavu, že muži a ženy majú odlišné charakteristiky a pôsobia v spoločnosti inak. Takéto predsudky sú často sprevádzané vytváraním stereotypných rolí pre mužov a ženy, ktoré sú spojené s určitými očakávaniami a funkciou v spoločnosti. Tento problém sa prejavuje najmä vtedy, keď sa dva ľudia rozhodnú viesť spoločný život a chcú si rozdeliť povinnosti a práva v domácnosti rovnako a spravodlivo, no sú nútení sa vyrovnávať s očakávaniami a názorom spoločnosti, ktorá neakceptuje takéto správanie od nich (Cviková & Juráňová, 2005).

V kontexte genderovej problematiky sa zavádza koncept rodovej rovnosti, ktorý sa vzťahuje k ideálu rovnosti a rovnocennosti všetkých osôb bez ohľadu na ich pohlavie. Základnou podstatou tohto konceptu je rovnaká hodnota jednotlivých pohlaví v rôznych oblastiach spoločenského života vrátane verejnej a súkromnej sféry. Je však dôležité rozlišovať medzi pojmami rovnosť a rovnakosť, keďže ich význam sa líši. Cieľom rodovej rovnosti nie je dosiahnuť, aby sa ženy a muži navzájom podobali, ale aby boli rovnocenní v oblasti práv, výhod, povinností a príležitostí. Koncept rovnosti sa považuje za normatívny princíp, ktorý je založený na hodnotách a ideáloch a má slúžiť ako základný kameň pre spravodlivé a rovnocenné zaobchádzanie so všetkými ľuďmi bez ohľadu na ich rod, etnickú príslušnosť, sexuálnu orientáciu, sociálnu triedu a iné charakteristiky (Cviková & Juráňová, 2005).

Podľa jedného z troch hlavných cieľov dokumentu Stratégia rodovej rovnosti 2020 – 2025, je zníženie rodovej nerovnosti na trhu práce. Európska komisia zdvojnásobí svoje úsilie v oblasti presadzovania noriem týkajúcich sa rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, aby vytvorila rovnaké podmienky pre osobný a profesionálny rozvoj mužov a žien na trhu práce (European Commission, 2020).

1.2. Trh práce, ľudský kapitál, mzda

V odbornej terminológii z ekonomickej teórie, práca a ľudský kapitál predstavujú výrobné faktory, ktoré sa vynakladajú pri produkovanií statkov a poskytovaní služieb a sú vykonávané jednotlivcami. Fyzické a duševné schopnosti, vedomosti, zručnosti a talenty, ktoré sú buď vrodené alebo nadobudnuté, predstavujú dôležité faktory, ktoré ovplyvňujú produktivitu práce. Produktivita práce sa meria množstvom statkov a služieb vyrobených za určitý časový interval, napríklad hodinu, deň, mesiac alebo rok. Pojem ľudský kapitál sa často používa v súvislosti s kvalitou práce, produktivitou a efektívnosťou práce. Ľudský kapitál jednotlivca sa môže zvýšiť investíciami do vzdelania a odbornej prípravy, ako aj získavaním pracovných skúseností, ktoré jednotlivec nadobúda po celý svoj pracovný život. Trh práce je ekonomickým trhom, kde sa stretávajú ponuka a dopyt po práci. Na strane ponuky sa nachádzajú domácnosti, ktoré vlastnia pracovnú silu a majú schopnosť pracovať. Na strane dopytu sú firmy, ktoré sú záujemcom o nákup tejto práce. Vzhľadom na špecifiká práce ako výrobného faktora, trh práce sa však prejavuje aj špecifickými vlastnosťami. Rozhodovanie domácností o ponuke práce je ovplyvnené odmenou za túto prácu a spotrebou, ktorú im táto odmena umožní. (Lisý, J a kol., 2016).

V rámci ekonomickej teórie sa trh práce definuje ako priestor, kde dochádza k vzájomnej interakcii medzi zamestnávateľmi a zamestnancami, ktorí predstavujú dopyt a ponuku pracovnej sily. Charakter tejto interakcie je ovplyvnený rôznymi faktormi, vrátane toho, či sa jedná o dokonalý alebo nedokonalý trh, a aký je dôvod tejto nedokonalosti konkurencie. Hoci dokonalý konkurenčný trh je v skutočnosti len teoretickou abstrakciou, poskytuje základ pre mnohé ekonomické modely. Trh práce je trhom špecifickým, pretože práca je úzko spätá s osobnosťou človeka a jej vlastnosťami. Funkcia pracovnej sily zabezpečuje ekonomiku potrebnými pracovnými silami v požadovanej štruktúre, umožňujúc tak pracovný proces a produkciu statkov a služieb. (Rievajová, Pongrácz, & Klimko, 2016).

Teória ľudského kapitálu vychádza z toho, že pracovník investuje do svojej pracovnej kapacity tak, aby maximalizoval svoj celoživotný príjem. Vzdelávanie, získavanie kvalifikácie, rekvalifikácie a pracovné skúsenosti sú chápané ako súčasť tejto investície. Rozdiely v mzdách preto súvisia s rozdielmi v hodnote ľudského kapitálu. Predpokladá sa konštantný dopyt a ponuka pracovnej sily (Rievajová, Pongrácz, & Klimko, 2016).

Mzda predstavuje odmenu za vykonanú prácu, ktorá závisí od ponuky a dopytu na trhu práce. Táto odmena môže byť vyjadrená rôznymi spôsobmi, ako napríklad peňažnou či naturálnou formou. V našom kontexte je najdôležitejšie rozlišovať medzi nominálnou a reálnou mzdou. Nominálna mzda predstavuje množstvo peňažných prostriedkov, ktoré zamestnanec získa ako odmenu za vykonanú prácu, zatiaľ čo reálna mzda sa vzťahuje na množstvo statkov a služieb, ktoré si zamestnanec môže za túto odmenu kúpiť, zohľadňujúc ceny tovarov vzhľadom na nominálnu mzdu (Samuelson & Nordhaus, 2009).

V súčasnej dobe sa v mnohých európskych krajinách menia štandardné formy zamestnávania na spôsoby práce viažuce sa na naplnenie a výkon podobných úloh, ako napríklad prácu na čiastočný úväzok, prácu cez víkendy, zmenu náplne práce a pracovné zaradenie podľa momentálnych potrieb. Tento nový koncept práce sa označuje pojmom flexibilita práce a ovplyvňuje aj trh práce. (Lisý, J a kol., 2016).

V kontexte trhu práce sa vyskytuje viacero fenoménov, z ktorých jedným je nerovnosť. Tento fenomén sa vyskytuje najmä vyspelých krajín a jeho výskyt prudko stúpol v USA od 70. rokov minulého storočia a neskôr aj v Európe a Japonsku. Napriek tomu, že Giniho koeficient, ktorým sa meria nerovnosť príjmov, vo väčšine vyspelých krajín dosahuje hodnotu okolo 0,3 a v rozvíjajúcich sa ekonomikách okolo 0,4, v USA je na úrovni 0,48. Toto znamená, že na jednej strane dochádza k poklesu a stagnácii príjmov skupín s nízkymi a strednými príjmami, zatiaľ čo na druhej strane je pozorovaný extrémny rast príjmov 1 % najbohatších obyvateľov (Švihlíková, 2014).

Z ekonomického hľadiska je zamestnanosť žien kľúčová, pretože čím viac ľudí pracuje, tým má daná krajina väčší hospodársky rast. (Véghová Vančo, 2021) uvádza, že zvýšenie zamestnanosti žien by pomohlo zvýšiť krajine HDP. Zvyšovanie zamestnanosti žien vedie celkovo k lepšiemu ekonomickému postaveniu žien, ktoré tak závisí nielen od výšky príjmov žien, ale aj od samotnej adaptácie žien na trhu práce. Pri rozhodovaní o návrate na trh práce musí žena zohľadňovať svoje vlastné potreby, ale aj potreby svojich detí, rodiny. Ak chce štát stabilnú ekonomiku, mal by maximálne využívať svoj potenciál, čo zahŕňa zvyšovanie zamestnanosti žien, a odstraňovanie bariér vstupu žien na trh práce.

1.3.Diskriminácia na trhu práce

Nepísané normy a predsudky ovplyvňujú situáciu na trhu práce a majú väčší dopad na ženy v spoločnosti. Ženy s rovnakou kvalifikáciou ako muži zarábajú menej, čo spôsobuje rodovú nerovnosť na trhu práce. Tento problém sa často vysvetľuje stereotypmi,

ktoré považujú ženy za zodpovedné za domácnosť a mužov za kariéru. Vzhľadom na to, že ľudský kapitál je hnacou silou slovenskej ekonomiky, je dôležité zapojiť do pracovného procesu všetkých potenciálnych zamestnancov, vrátane matiek v domácnosti, ktoré uprednostňujú rovnováhu medzi prácou a rodinou. EÚ uvádza, že je potrebné vytvoriť podmienky pre kariérny rast žien a zamestnať ich na vedúcich pozíciách. Zosúladienie výšky vzdelania žien s pracovnými pozíciami, ktoré vykonávajú, je tiež kľúčové. Celkovo je dôležité riešiť tento problém rodovej nerovnosti na trhu práce, aby sa zlepšila konkurencieschopnosť krajiny a zahrnuli sa do nej všetky potenciálne pracovné sily (Rievajová, Pongrácz, & Klimko, 2016).

Existuje viac druhov diskriminácie, avšak pre potreby našej práce je nutné podrobnejšie popísať zamestnaneckú, profesijnú a mzdovú diskrimináciu. Pri zamestnaneckej diskriminácii ide o uprednostňovanie jednej skupiny pracovníkov pred inými skupinami pri najímaní do práce, v mzdovej oblasti alebo pri povyšovaní, ku ktorému dochádza z príčin, ktoré nesúvisia s ich schopnosťami. Najväčšou skupinou, ktoré na Slovensku postihuje zamestnanecká diskriminácia, sú ženy. V dôsledku toho trpia ženy vyššou mierou nezamestnanosti (Šíbl, D. a kol., 2002).

K profesijnej diskriminácii dochádza vtedy, ak sú niektoré profesie označované za vhodné iba pre určitú skupinu pracovníkov. K profesijnému druhu diskriminácie dochádza prevažne pri náročných profesiách, ktoré si vyžadujú pomerne veľkú fyzickú silu a zdatnosť. Ako príklad môžeme uviesť prácu hasičov, policajné zásahy, prácu v baniach. Profesijnou diskrimináciou opäť trpia najviac ženy, ktorým je obmedzený vstup do niektorých profesií a sú vytláčané do iných označovaných za typicky „ženské“ profesie. Mzdová diskriminácia zakladá rozdiely v mzdách na niečom inom, ako sú rozdiely v produktivite práce. Napríklad z mnohých štatistických výskumov vyplýva, že ženy v Slovenskej republike zarábajú spravidla menej ako muži, a to aj napriek tomu, že majú rovnaké vzdelanie, odpracovanú prax i schopnosti, zručnosti ako muži na rovnakej pracovnej pozícii. Dostávajú odlišnú mzdu, prípadne sú im ponúknuté odlišné podmienky a príležitosti na trhu práce, ako je napríklad kariérny postup v profesii (Rievajová, Pongrácz, & Klimko, 2016).

Jeden z hlavných predstaviteľov teórie ľudského kapitálu Gary Becker tvrdí, že nižší zárobok žien je spôsobený rozhodnutiami ktoré ženy a muži robia pri výbere zamestnania. Ženy obvykle investujú do oblastí, ktoré im prinášajú uspokojenie ale tieto

investície nie sú návratné. Podľa Beckera sa ženy hlavne venujú rodine a domácnosti a preto si vyberajú menej náročné povolania (Becker, 1994).

1.4.COVID-19 a jeho dopady

Coronavírus známy aj ako COVID-19 je infekčné ochorenie spôsobované vírusom SARS-CoV-2. U väčšina ľudí infikovaných týmto vírusom sa prejavia iba mierne alebo stredne ťažké respiračné problémy a ochorenie prekonajú bez potreby špeciálnej liečby. Avšak, u niektorých pacientov sa môžu vyskytnúť vážnejšie príznaky a môžu byť odkázaní na lekársku pomoc. Starší ľudia alebo ľudia trpiaci kardiovaskulárnymi ochoreniami, cukrovkou, chronickými respiračnými ochoreniami alebo rakovinou, majú väčšie riziko ťažkého priebehu ochorenia. To však neznamená, že mladí ľudia nie sú ohrození, pretože ktokoľvek sa môže nakaziť ochorením COVID-19 (WHO, 2021).

Coronavírus postihol mužov a ženy po celom svete, no nie rovnako. Ukázalo sa niekoľko zaujímavých zákonitostí, napríklad, že ženy sú menej postihnuté vírusom ako muži a zomierajú menej (Wenham et al. 2020). Ženy viac dodržiavajú pravidlá kladené na individuálne správanie, ako je izolácia doma alebo nosenie masiek. podľa existujúcich štúdií vo všetkých krajinách ženy častejšie vnímajú COVID-19 ako veľmi vážny zdravotný problém, súhlasia s obmedzujúcimi opatreniami verejnej politiky a dodržiavajú ich. Avšak napriek tomu sú pracujúce ženy oveľa zraniteľnejšie a viac vystavené nákaze koronavírusom ako pracujúci muži, pretože odvetvia, v ktorých dominujú ženy, ako napríklad vzdelávanie a zdravotníctvo, zahŕňajú nevyhnutné rizikové interakcie. Pracujúce ženy sú tiež zraniteľnejšie ako pracujúci muži, keďže majú nižší príjem a horšie vyhliadky na kariéru. Tieto argumenty poukazujú na negatívny vplyv koronavírusu na rozdiely medzi mužmi a ženami, ktoré sa môžu ešte prehĺbiť (Profeta, 2020).

Pandémia COVID-19 bola pre mnohé krajiny neočakávaná a to poznamenalo aj ekonomiku. Pandémia mala vplyv aj na socio-ekonomickú stránku, kde spôsobila:

- **prepúšťanie zamestnancov** – podľa príspevku autorky Krásna (2021) pandémia spôsobila zvyšujúci sa počet nezamestnaných, pri medzioročnom porovnaní počtu nezamestnaných ku dňu 31. decembra 2020 bol nárast miery evidovanej nezamestnanosti na Slovensku až vo výške 54%,
- **nástup chudoby** – dlhodobé hospodárske účinky pandémie zahŕňajú stratu budúcich príjmov a zvýšenie nezamestnanosti, čo spôsobí, že viac

dospelých, najmä rodičov, sa dostane do chudoby. Predpokladá sa 10krát väčší účinok pandémie na zamestnanosť, ako v prípade finančnej krízy v roku 2008 (Whitehead et al. 2021).

Autorky Štalmachová & Strenitzerová (2021) uvádzajú, že opatrenia, ktoré boli prijaté počas pandémie, výrazne ovplyvnili zamestnanosť a mzdy na Slovensku. Väčšina podnikov zažila spomalenie alebo dokonca zastavenie hospodárskej aktivity. Podľa prieskumu Národného podnikateľského centra, až 95% malých a stredných podnikov v sektoroch, ktoré boli hlavne ovplyvnené vládnymi opatreniami, zaznamenalo negatívne účinky pandémie. Slovensko bolo jednou z najviac postihnutých krajín v EÚ, s významným poklesom hospodárstva a zamestnanosti. Nútené obmedzenia podnikania a pokles dopytu po tovaroch a službách prinútili mnohých zamestnávateľov, aby znížili náklady, napríklad prepustením zamestnancov. Slovenská vláda schválila niekoľko druhov štátnej pomoci pre zamestnávateľov, vrátane dotácií, odkladu daní a finančných opatrení. Štátna pomoc bola dostupná aj pre samostatne zárobkovo činné osoby, ktoré museli zatvoriť svoje prevádzky alebo obmedziť svoju činnosť. Počas pandémie a následnej izolácie boli využívané rôzne opatrenia na uľahčenie zamestnávateľom a zamestnancom, napríklad Kurzarbeit a práca na diaľku. Tieto opatrenia boli bežné aj v susedných krajinách, hoci niektoré krajiny uplatnili špecifické a menej bežné opatrenia, ako napríklad Maďarsko, ktoré sa viac spoliehalo na nepriame podporné nástroje. Podľa vykonaného výskumu a analýzy je zrejmé, že pandémia významne ovplyvnila hospodársku situáciu v rôznych krajinách. Tento vplyv je viditeľný aj na trhu práce, kde zamestnávatelia v rôznych sektoroch boli nútení znižovať mzdy, obmedzovať benefity a v niektorých prípadoch prepúšťať zamestnancov, aby zvládli ekonomické dopady pandémie. Hoci zamestnávatelia využívali pomoc od štátu na udržanie zamestnanosti, hodnotia ju ako nedostatočnú.

Autori Palomino et al. (2020) vo svojom príspevku zisťovali dopad lockdownu a social distancingu na mieru chudoby a nerovnosti naprieč Európou. Opisujú niekoľko scenárov s rôznymi variáciami lockdownu a social distancingu. Zistili, že vo všeobecnosti sa chudoba a nerovnosti zvýšili medzi krajinami navzájom ale viac vo vnútri jednotlivých krajín. Vo všetkých sledovaných scenároch sa zvýšili hodnoty Giniho koeficientu a headcount powerty indexu, čo naznačuje prehĺbenie nerovností. Vo východnej a južnej Európe sa zvýšili viac ako v severnej a strednej Európe. Zamestnanci majú tendenciu mať nižšiu a nerovnomernejšiu rozdelenú schopnosť pracovať v rámci lockdownu a social

distancingu. Hovorí, že rozdiely medzi krajinami a oblasťami sa v ekonomikách východnej a južnej Európy zväčšujú so zvyšujúcou sa závažnosťou opatrení na boj proti infekcii COVID-19 a jej prevenciu.

1.5. Krajiny Vyšehradskej skupiny (V4)

Témou našej práce je vplyv pandémie COVID-19 na rodové nerovnosti na trhu práce vo vybraných krajinách EÚ. Predmetom skúmania sú krajiny Vyšehradskej skupiny (V4), teda Slovenská republika, Česká republika, Maďarsko a Poľsko. Rozhodli sme sa tak z dôvodu, že krajiny sa nachádzajú v strednej Európe, ide o susedské krajiny, ktoré aktívne spolupracujú a sú si ekonomicky, aj kultúrne blízke.

Krajiny V4 spolu bojujú proti pandémii COVID-19. V spojení s druhou vlnou pandémie sa krajiny V4 navzájom podporovali. V Poľsku sa dohodli na spolupráci susedných štátov, čo predstavuje nové príležitosti a možnosti pri výmene informácií. V dňoch 10. až 11. decembra 2020 sa konalo stretnutie krajín V4, kde sa zaoberali témami ako spoločne bojovať proti pandémii COVID-19, rozoberali klimatické ciele a taktiež obchodnú a bezpečnostnú politiku (MZV, 2022).

1.6. Prehľad literatúry

V nasledujúcej sekcii sme zozbierali a spracovali niekoľko prác zaoberajúcich sa rodovými nerovnosťami na trhu práce. Budú slúžiť ako krátky prehľad literatúry k našej téme, avšak je potrebné dodať, že niektoré z prác pochádzajú aj z geografických priestorov mimo EÚ. No kvôli rozšíreniu prehľadu a zaujímavým informáciám sme sa rozhodli tieto články zahrnúť do našej práce.

Rozvoj modernej spoločnosti je zameraný na zdokonaľovanie mechanizmov ľudskej interakcie, na vyrovnanie sociálnej diferenciácie, zníženie všetkých foriem nerovnosti a odstránenie diskriminácie. Na trhu práce sa môžeme stretnúť s formami nerovnosti a diskriminácie pracovníkov na základe pohlavia, veku a zdravotného stavu. V súčasnom svete existujú dva protichodné demografické problémy. Na jednej strane je to starnutie populácie vysoko rozvinutých krajín, na druhej strane dochádza k rýchlemu rastu obyvateľstva v rozvojových krajinách. Vysoká miera pôrodnosti v rozvojových krajinách spôsobuje rôzne negatívne dôsledky, ako napr. vysokú rodovú nerovnosť, zhoršenie zdravotného stavu žien a detí alebo nezamestnanosť mladých ľudí. V prípade rozvinutých krajín je miera úmrtnosti vyššia ako miera pôrodnosti, čo vedie k znižovaniu počtu

pracovných síl. Zmenu vo vekovom rozdelení obyvateľstva možno pozorovať takmer vo všetkých štatistických prognózach demografickej situácie do roku 2030. Očakávané demografické zmeny ohrozujú ponuku, čo môže následne ovplyvniť hospodársky rast (Kamasheva, Salyakhov, Karasik, & Kolesnikova, 2013). Z tohto vyplýva, že rodové nerovnosti na trhu práce môžu byť spôsobené nežiaducimi demografickými javmi a to buď starnutím populácie, alebo naopak rýchlym rastom populácie.

Autori Perugini & Vladislavljević (2019) tvrdia, že ženy síce sú platené menej ako muži, majú horšie pracovné podmienky, nižšie možnosti povýšenia a diskrimináciu na pracovisku, zvyčajne uvádzajú vyššiu alebo podobnú spokojnosť s prácou ako muži. Jedným z vysvetlení môže byť vystavenie rodovo nerovnému prostrediu v detstve. Toto môže zohrávať veľkú úlohu pri formovaní očakávaní žien týkajúcich sa ich pracovných pozícií. Článok sa venuje paradoxu (gender work satisfaction paradox), ktorý hovorí, že ženy síce majú horšie podmienky na trhu práce ako muži, avšak sú rovnako alebo viac spokojné ako muži.

Autori Christl et al. (2022) vo svojom diele hovoria o stratách domácností po reštriktívnych opatreniach a niekoľkých lockdownoch v Rakúsku. Ich zistenia ukazujú, že ženy utrpeli väčšie straty príjmov ako muži. Opisujú ako sa vplyv krízy COVID-19 na mužov a ženy líšili od iných hospodárskych kríz, keďže "štandardné" recesie postihli najmä hospodárske odvetvia, v ktorých pracujú najmä muži, zatiaľ čo ženy pracujú skôr v odvetviach ako zdravotníctvo alebo školstvo. V nedávnej finančnej kríze v roku 2008 boli straty pracovných miest, ktoré utrpeli muži, oveľa väčšie ako v prípade žien. Súčasná kríza nezasiahla len priemysel, ale aj služby (ubytovacie a stravovacie služby), vplyv na stratu pracovných miest medzi pohlaviami bol vyrovnanerjší. Napriek tomu zatváranie škôl a škôlok zvýšilo potrebu starostlivosti o deti, matky boli nútené častejšie zostávať doma z dôvodu starostlivosti o deti čo malo väčší vplyv na matky ako na otcov.

V dokumente „Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys“ autori skúmali na základe dát z dotazníkov dopady pandémie COVID-19 na trhy práce v Nemecku, Veľkej Británii a Spojených štátoch. Ich zistenia potvrdzujú, že ľudia s nižším vzdelaním, napr. bez vysokoškolského titulu, a ženy sú koronakrízou postihnutí viac ako muži alebo ľudia s vyšším stupňom vzdelania. Hovoria taktiež o nerovnostiach v jednotlivých sektoroch v sledovaných krajinách. Povolania v ktorých jednotlivé pracovné úlohy bolo možné vo veľkej miere vykonávať z domu boli menej

postihnuté ako ostatné povolania, pracovné pomery uzavreté na dobu neurčitú boli menej ohrozené ako dočasné zamestnania. Autori spomínajú aj nemeckú ekonomiku, ktorá pomocou skrátených pracovných úväzkov relatívne dobre zvládala dopady na trh práce oproti ostatným sledovaným krajinám (Adams-Prassl et al. 2020).

Autori Castellano & Rocca (2020) rozdeľujú nerovnosti medzi pohlaviami na trhu práce na vysvetliteľné pomocou teórie ľudského kapitálu a na tzv. „neviditeľnú“ časť, súvisiacu so socio-kultúrnymi faktormi a stereotypmi pohlaví v domácnosti. Táto „neviditeľná časť“ je často vysvetľovaná aj ako diskriminácia na trhu práce, no nie je tomu vždy tak. Snažia sa ju vysvetliť pomocou výskumu na základe ESGGLMI (Economic and Social Gender Gap in the Labour Market Index). Ide o kompozitný index, ktorý zahŕňa ekonomické, sociálne a nepozorovateľné aspekty trhu práce. Z analýzy výsledkov ESGGLMI vyplýva, že krajiny, v ktorých majú ženy najhoršie podmienky na trhu práce v porovnaní s mužmi, sú Cyprus, Česká republika, Nemecko a Luxembursko, zatiaľ čo Portugalsko, po ktorom nasleduje Litva, Slovinsko a Dánsko, sú na prvých miestach v rebríčku. Ostatné severské krajiny sú v strede rebríčka. Ostatné stredomorské krajiny a východné krajiny - Grécko, Taliansko, Poľsko a Maďarsko – sa pohybujú v tomto ukazovateli okolo priemeru. Tieto výsledky merajú podmienky žien v porovnaní s mužmi, preto relatívne dobré výsledky v jednotlivých pilieroch nemusia nevyhnutne znamenať absolútne dobré výsledky pre ženy v celkovom rebríčku kompozitného indexu. Autori na záver konštatujú, že aj keď je akékoľvek zovšeobecnenie nevhodné, rodové nerovnosti stále pretrvávajú takmer všade, v rôznej miere, čo je podporené pretrvávaním rodových stereotypov ovplyvňujúcich ženy pri ich profesionálnych rozhodnutiach.

Svetová kríza spôsobená pandémiou COVID-19 sa zmenila na hospodársku krízu a stala sa problémom a výzvou nielen pre jednotlivé národné hospodárstva, ale aj pre svetové hospodárstvo ako celok. Kríza zasiahla aj Litvu podobne ako iné Európske krajiny. Zistili sa dopady na trh práce, dáta sa analyzovali v kontexte iných krajín, v ktorých bola dynamika šírenia vírusu podobná. Platová nerovnosť bola meraná Giniho koeficientom a analyzovaná pomocou analýzy bodov zmeny. Autori zistili, že najväčší vplyv obmedzení vyplývajúcich z lockdownov na sociálno-ekonomické ukazovatele bol zaznamenaný v roku 2020, pričom v roku 2021 bol vplyv nižší. Analýza spomínaného Giniho koeficientu ukázala reakciu pracujúcich ľudí na prvý lockdown. Muži mali celkovo vyššiu mzdovú nerovnosť, ale ich reakcia na lockdown bola slabšia ako u žien, čo naznačuje, že ženy boli viac postihnuté reguláciou hospodárstva počas pandémie (Markevičiūtė et al. 2022).

Dôležitým aspektom rodovej rovnosti na trhu práce je aj rovnosť pri práci z domu, ktorá sa stala nevyhnutnou v období pandémie. Dokument skúma práve tieto nerovnosti na vybraných domácnostiach v Indii. Výsledky výskumu naznačujú, že pandémia neúmerne zvýšila záťaž neplatenej práce pre ženy v porovnaní s mužmi. Ženy vyjednávajú rodovo podmienené časovo-priestorové usporiadanie v rámci svojich domácností s pridelovaním obmedzených zdrojov v prospech mužov. Keď sa to prepojí s prácou, rodové nerovnosti sa posilňujú v práci aj doma. Rodové roly a neplatená práca určujú rozhodnutia žien týkajúce sa toho, kedy a kde budú pracovať, riadenia hraníc medzi pracovnou a súkromnou oblasťou a ich skúsenosti so sociálnou izoláciou. Rodové roly ďalej ovplyvňujú aj rozhodnutia žien týkajúce sa návratu do práce po skončení pandémie, kedy sa niektoré ženy do práce vôbec nevracajú (Priyanshi, 2022).

Pandémia nemala všade rovnaký priebeh ani rovnaké dôsledky. Tieto dôsledky boli priestorovo diferencovateľné na krajiny a dokonca na regióny. Stredomorské štáty (napr. Taliansko, Španielsko alebo Grécko) boli veľmi ťažko postihnuté. Lekári museli pracovať nonstop a museli sa rozhodovať koho zachrániť. Predbežná štúdia hovorí teda o priestorovosti pandémie COVID-19, konkrétne zdôrazňuje, že hoci mestské regióny a rozvinutejšie oblasti pocítili jej dôsledky skôr, v regiónoch závislých od cestovného ruchu a v okrajových regiónoch došlo nakoniec k oveľa väčšiemu úbytku pracovných miest (Gialis et al. 2022).

2. CIEĽ PRÁCE, METODIKA PRÁCE A METÓDY SKÚMANIA

V tejto kapitole sme sa venovali cieľom práce a metódam na ich dosiahnutie. Následne sme rozoberali metódy ich spracovania a interpretácie, zadefinovali sme si ukazovatele na základe ktorých sme vyvodzovali závery a zistenia.

Na to aby sme sa dostali ku skúmaniu vybraných krajín a jednotlivých ukazovateľov, bolo nutné zadefinovať si predchádzajúce pojmy a východiská. V kontexte rovnosti na trhu práce je veľmi dôležité aby muži a ženy mali rovnakú výšku reálnej mzdy za rovnakú prácu. Avšak v mnohých krajinách EÚ môžeme vidieť, že tak nie je. Hlavným cieľom tejto práce je zistiť, aký vplyv mala pandémie COVID-19 na rodové nerovnosti na trhu práce v krajinách V4 a posúdiť, ako táto kríza ovplyvnila zamestnanosť a platy žien v rôznych odvetviach v porovnaní s mužmi.

Na splnenie hlavného cieľa sme museli splniť nasledovné čiastkové ciele:

- Preštudovať literatúru a dostupné dáta týkajúcu sa rodových nerovností na trhu práce pred, počas a po pandémii COVID-19.
- Zhodnotiť, ako sa menili platové rozdiely medzi mužmi a ženami počas pandémie a či sa vyskytli nové trendy alebo vzorce.
- Identifikovať hlavné faktory, ktoré prispeli k prehĺbovaniu alebo zmierneniu rodových nerovností počas pandémie.
- Porovnanie výsledkov o nerovnostiach z obdobia pred pandémie a z obdobia po pandémii COVID-19.
- Navrhnuť nové opatrenia na zmiernenie rodových nerovností na trhu práce a posilnenie postavenia žien na trhu práce v budúcnosti.

Poskytli sme ucelený pohľad na situáciu rodových nerovností na trhu práce v súvislosti s pandemiou COVID-19 a prispeli k diskusii o tom, ako by sme mohli vytvoriť spravodlivejšie a rovnocennejšie pracovné podmienky pre mužov aj ženy.

Výskumné otázky na ktoré sme hľadali odpovede sme zadefinovali nasledovne:

- Mala pandémie negatívnejší vplyv na ženy na trhoch práce alebo na mužov?

- Ak áno, ako sa to presne prejavovalo?
- Čo na to vplývalo?

Vieme, že nerovnosti medzi mužmi a ženami na trhoch práce v krajinách EÚ jestvujú, preto sme sa snažili identifikovať aká je ich výška v jednotlivých odvetviach a sektoroch. Na to sme si potrebovali zadefinovať merateľné ukazovatele na základe ktorých sme tieto nerovnosti skúmali.

Objektom skúmania záverečnej práce v oblasti problematiky nerovností na trhoch práce boli trhy práce krajín Vyšehradskej skupiny. Skúmali sme obyvateľov v rôznych vekových intervaloch ale hlavne vo veku od 15 do 64 rokov, s rôznymi stupňami vzdelania a v rôznych sektoroch a odvetviach ekonomiky. Zamerali sme sa na obdobie rokov 2015 až 2022, tak aby sme boli schopní zaznamenať výšku ukazovateľov pred vypuknutím pandémie COVID-19 a počas nej, a aby sme vedeli prípadné zmeny zaznamenať a interpretovať. Zamerali sme sa na nasledovné ukazovatele medzi mužmi a ženami:

- celkovú nezamestnanosť,
- sektorovú zamestnanosť,
- rozdiel v odmeňovaní mužov a žien,
- celkový počet odpracovaných hodín,
- index rovnosti/nerovnosti mužov a žien

Na dosiahnutie stanovených cieľov práce záverečnej práce sme zvolili nasledovný postup. Pri vypracovávaní práce sme najprv hľadali vhodné údaje. Medzi zdroje, ktoré sme použili v teoretickej časti práce môžeme zaradiť slovenské a zahraničné publikácie autorov z oblasti problematiky nerovností na trhu práce a vplyvov pandémie COVID-19 na trhy práce. Odbornú literatúru sme vypožičali zo Slovenskej ekonomickej knižnice v Bratislave. Ďalšie zdroje boli odborné články, texty, knihy a príspevky v elektronickej podobe v slovenskom a v anglickom jazyku, ktoré sme čerpali z vedeckých databáz Scopus a Web Of Science.

Ďalšiu kategóriu zdrojov tvoria zdroje použité v praktickej časti práce. Zaráďujeme sem zdroje ktorými sú štatistické údaje o obyvateľoch jednotlivých krajín. Údaje sme získavali z databázy Eurostatu a oficiálnych stránok inštitúcií Európskej únie a databázy Our World in Data.

Na zobrazenie celkovej nezamestnanosti, celkového počtu odpracovaných hodín a indexu rodovej rovnosti/nerovnosti sme použili údaje priamo z Eurostatu. Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, podľa Eurostatu Gender Pay Gap alebo GPG, alebo rodový mzdový rozdiel bol počítaný ako:

$$\frac{\text{priemerný hrubý hodinový zárobok platených zamestnancov} - \text{priemerný hrubý hodinový zárobok platených zamestnankyň}}{\text{priemerný hrubý hodinový zárobok platených zamestnancov}} * 100$$

Pozn.: Priemerné zárobky použité pre GPG sa vypočítajú ako aritmetické priemery.

Na zobrazenie sektorovej zamestnanosti sme použili dáta, ktoré sme prepočítali ako percento z celkového počtu mužov a žien za všetky sektory NACE, a vypočítali sme rozdiel medzi mužmi a ženami vo vybraných sektoroch.

$$\text{Zamestnanosť mužov} = \frac{\text{počet mužov vo vybranom sektore}}{\text{počet mužov za všetky sektory NACE}} * 100$$

$$\text{Zamestnanosť žien} = \frac{\text{počet žien vo vybranom sektore}}{\text{počet žien za všetky sektory NACE}} * 100$$

$$\text{Rodový rozdiel sektorovej zamestnanosti} = \text{zamestnanosť mužov} - \text{zamestnanosť žien}$$

Tento ukazovateľ je vyjadrený v tisíckach obyvateľov. Ak by ukazovateľ nadobudol hodnotu 0, znamenalo by to, že muži aj ženy sú zamestnaní v danom sektore v rovnakej miere, relatívne k počtom mužov a žien za všetky sektory NACE spolu. Ak by ukazovateľ nadobúdal kladné hodnoty, znamenalo by to, že ženy boli zamestnané v menšej miere, naopak ak by ukazovateľ nadobúdal záporné hodnoty znamenalo by to, že ženy boli zamestnané vo väčšej miere.

Pre realizáciu výskumu v našej záverečnej práci sme využili analýzu, pomocou ktorej sme získané údaje rozčlenili na skúmané kategórie z oblasti nezamestnanosti, výšky miezd, počtu odpracovaných hodín, rodového mzdového rozdielu a ďalšie. Dôležitou súčasťou práce bola aj komparácia. V tomto kontexte sme porovnávali spracované údaje v rámci jednotlivých kategórií, a krajín. Analýzou sme rozložili problém na menšie časti, a naopak syntézou sme jednotlivé časti na konci práce spojili do celku a vyvodili sme závery.

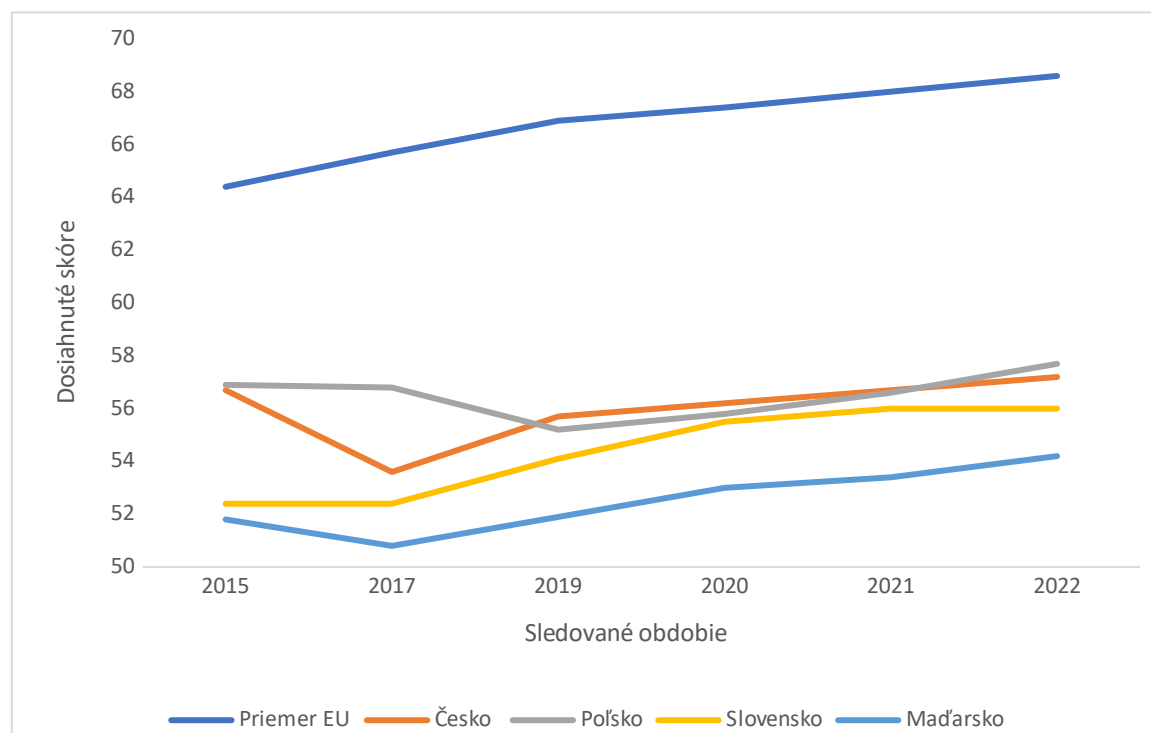
3. VÝSLEDKY PRÁCE

V tejto kapitole sme sa venovali výsledkom práce. Porovnávali sme mužov a ženy v jednotlivých ukazovateľoch, a zisťovali sme či sa podmienky zhoršili viac pre ženy, pre mužov alebo rovnako pre obe pohlavia.

3.1. Index rodovej rovnosti

Index rodovej rovnosti predstavuje kvantitatívny nástroj na monitorovanie a hodnotenie pokroku v oblasti rodovej rovnosti v rámci EÚ. Zahŕňa množstvo ukazovateľov a meraní, ktoré slúžia na výpočet hodnotenia krajiny, ktoré môže dosiahnuť skóre v rozmedzí od 1 do 100, kde hodnota 100 znamená úplnú rovnosť medzi pohlaviami. Skóre sa vypočítava na základe šiestich hlavných oblastí: práca, peniaze, vedomosti, čas, moc a zdravie, ktoré podrobne analyzujú rodové rozdiely. Okrem toho sa hodnotí aj násilie páchané na ženách a prelínajúce sa nerovnosti, pričom sú zohľadňované faktory, ako sú zdravotné postihnutie, vek, vzdelanie, krajina narodenia a druh rodiny. Tento nástroj je dôležitý pre identifikáciu oblastí, ktoré vyžadujú zlepšenie v politických stratégiách (EIGE: Gender Equality Index, 2022).

Graf č. 1: Porovnanie indexu rodovej rovnosti krajín V4 v pred a post-covidovej ére



Zdroj: European Institute for gender equality, vlastné spracovanie

Pozn.: Za roky 2018 a 2016 dáta neboli dostupné.

V grafe č. 1 je znázornený index rodovej rovnosti za krajiny V4 (Česko, Slovensko, Maďarsko, Poľsko) a priemeru EÚ v pred a post-covidovej ére, teda za roky 2015 až 2022. Graf jasne ukazuje, že za celé sledované obdobie sú všetky štyri krajiny hlboko pod priemerom EÚ. V roku 2017 môžeme vidieť mierny pokles ukazovateľa za krajiny Česko a Slovensko, a v roku 2019 mierny pokles za Poľsko, avšak vo všeobecnosti môžeme konštatovať, že za sledované obdobie sa jednotlivé krajiny ako aj priemer EÚ zlepšovali. EÚ ako celok na začiatku sledovaného obdobia teda za rok 2015 dosahoval skóre 64,4 bodov no na konci sledovaného obdobia teda za rok 2022 dosiahol skóre 68,6 bodov, čo predstavuje rast o 4,2 bodov. Najväčšiu zmenu za sledované obdobie zaznamenalo Slovensko a to vo výške 3,6 bodov, naopak najmenšiu zmenu zaznamenalo Česko s rozdielom 0,5 bodov. Na začiatku sledovaného obdobia (za rok 2015) dosahovalo najlepšie skóre Česko – 56,7 bodov, čo predstavuje 16. miesto v rebríčku medzi krajinami EÚ, naopak najhoršie skóre dosahovalo Maďarsko – 51,8 bodov, a umiestnilo sa na 24. mieste v rebríčku. Na konci sledovaného obdobia (za rok 2022) dosahovalo najlepšie skóre Poľsko – 57,7 bodov čo predstavuje 21. miesto v rebríčku, naopak najhoršie skóre dosahovalo znova Maďarsko – 54,2 bodov, a nachádzalo sa na 25. mieste v rebríčku. Na vývoji ukazovateľa bolo pre nás prekvapujúce, že v roku 2017 a 2019 bol zaznamenaný pokles v niektorých krajinách, no až 11. marca 2020 bol oficiálne vyhlásený začiatok pandémie. Počas celého priebehu pandémie naopak ukazovateľ postupne rástol aj napriek obmedzeniam a zavedeným opatreniam na zamedzenie šírenia vírusu. Môžeme teda konštatovať, že ženy si v tomto ukazovateli v porovnaní s mužmi prílepšili.

Keď sme sa na daný ukazovateľ pozreli z hľadiska všetkých členských štátov EÚ, zistili sme, že na začiatku sledovaného obdobia teda za rok 2015 dosiahlo najlepšie skóre Švédsko – 79,7 bodov, naopak najhoršie na tom bolo Grécko – 50,1 bodov. Na konci sledovaného obdobia sa na vrchole rebríčka nachádzalo stále Švédsko so skóre 83,9 bodov, a na poslednom mieste rebríčka sa nachádzalo taktiež Grécko so skóre 53,4 bodov (EIGE: Gender Equality Index, 2022).

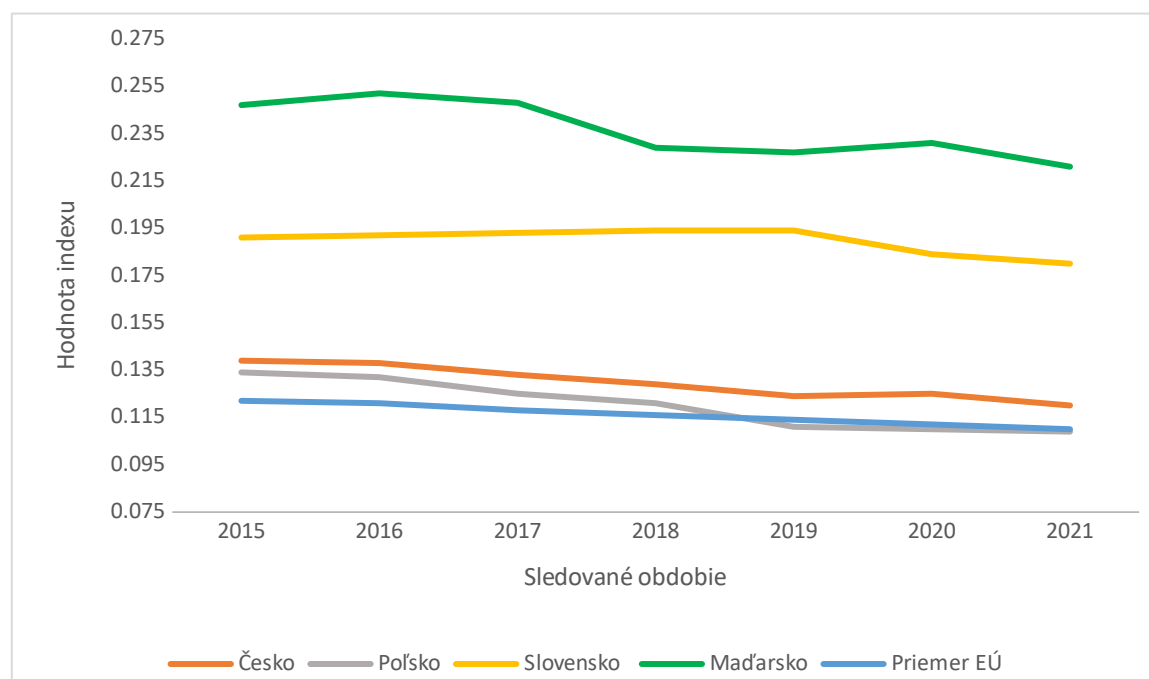
Podľa publikácie Európskeho Inštitútu pre rodovú rovnosť pandémie COVID-19 mala negatívny vplyv na krehké úspechy dosiahnuté od roku 2010. Prvýkrát po desiatich rokoch sa rodové nerovnosti v oblasti zamestnanosti, vzdelávania, zdravotného stavu a prístupu k zdravotnej starostlivosti zvýšili. Rodové rozdiely v riziku chudoby a rozdelení

príjmu medzi ženami a mužmi zostali nezmenené (European Institute for Gender Equality, 2022).

3.2. Gender Inequality Index (GII)

Gender Inequality Index sa zaoberá, podobne ako predošlý ukazovateľ, rovnosťou mužov a žien. GII odráža znevýhodnenia na základe pohlavia v troch oblastiach - zdravie, posilnenie postavenia a trh práce. Ukazuje, aký veľký potenciál ľudského rozvoja je stratený v dôsledku nerovnosti medzi mužmi a ženami v týchto oblastiach. Hodnota GII sa pohybuje v rozsahu od 0, kedy muži a ženy dosahujú rovnaké výsledky, až po 1, kedy jedno pohlavie dosahuje najhoršie výsledky vo všetkých meraných oblastiach. Nízka hodnota GII naznačuje nízku nerovnosť medzi ženami a mužmi a naopak. Index je založený na všeobecnom priemere všeobecných priemerov rôznych rádov - prvá agregácia je geometrickým priemerom naprieč dimenziami; tieto priemery, vypočítané zvlášť pre ženy a mužov, sa potom agregujú pomocou harmonického priemeru naprieč pohlaviami.

Graf č. 2: Gender Inequality index (GII) krajín V4 za obdobie rokov 2015 až 2021



Zdroj: Human development program – GII, vlastné spracovanie

Na grafe č. 2 môžeme vidieť podobný trend ako na grafe č. 1. Hodnoty za všetky sledované krajiny mierne poklesli, to znamená, že sa znížili nerovnosti medzi mužmi a ženami. Na začiatku sledovaného obdobia sa všetky sledované krajiny nachádzali nad priemerom EÚ, čo znamená, že nerovnosti medzi mužmi a ženami v krajinách V4 boli

vyššie ako priemer EÚ. No v roku 2019 sa Poľsku podarilo dostať pod úroveň priemeru EÚ, čo teda znamenalo, že rodové nerovnosti sa v krajine znížili. Túto úroveň si Poľsko udržalo až do roku 2021. Najlepšie hodnoty dosahuje Poľsko s hodnotou 0,109 v roku 2021 a naopak najhoršie hodnoty dosahuje Maďarsko a to 0,221 v roku 2021.

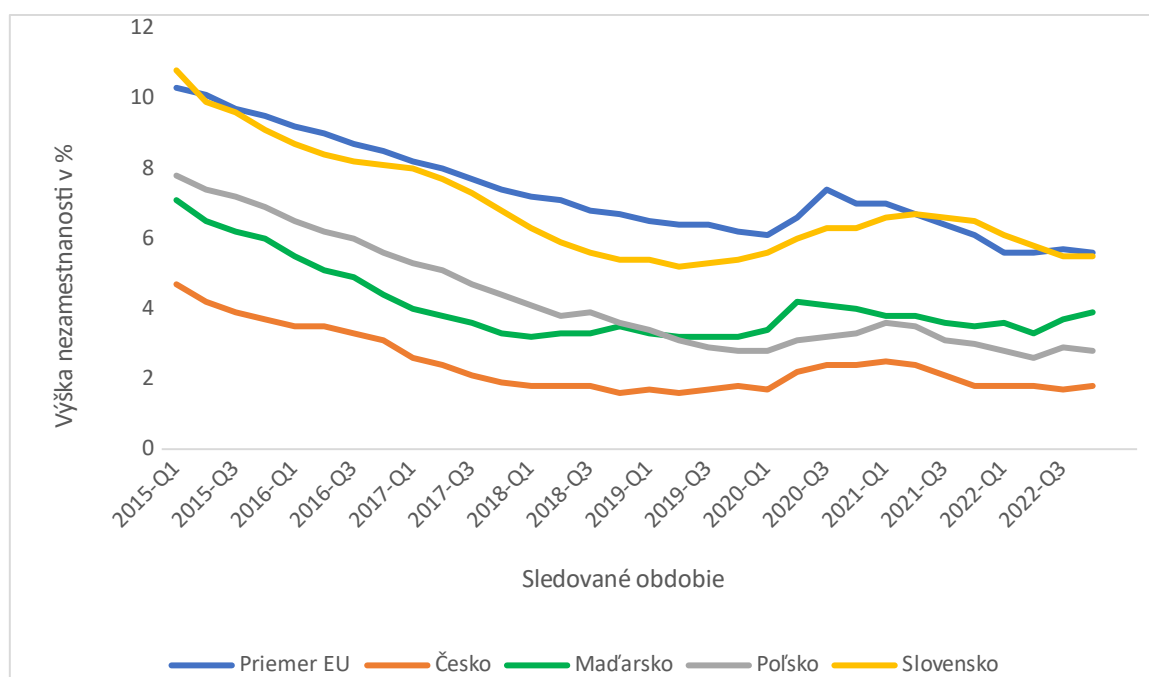
Dáta v grafe č. 2 a v grafe č. 1 majú podobný trend. Keď sme porovnali umiestnenia krajín za oba ukazovatele, zistili sme, že Maďarsko bolo počas celého sledovaného obdobia krajinou s najväčšími nerovnosťami medzi mužmi a ženami. Poradie ostatných krajín V4 bolo veľmi podobné. Pozoruhodné však bolo porovnanie krajín s priemerom EÚ. Kým v za ukazovateľ rodovej nerovnosti (GII) sa Česko a Poľsko až tak neodchyľovali od priemeru EÚ (graf č. 2), za ukazovateľ rodovej rovnosti boli všetky sledované krajiny hlboko pod priemerom EÚ (graf č. 1).

Cieľom našej práce bolo zistiť či boli na trhu práce negatívnejšie postihnutí muži alebo ženy v dôsledku pandémie COVID-19, avšak z grafu č. 2 vidíme, že pandémie a obmedzenia s ňou spojené nespôsobili veľké výkyvy hodnôt indexu rodovej nerovnosti. Počas celého priebehu pandémie ukazovateľ pomaly klesal a nerovnosti medzi mužmi a ženami sa zmiernovali. Musíme však podotknúť, že tento ukazovateľ je kompozitný, a neskúma iba oblasť trhu práce ale aj oblasť zdravia a celkového postavenia mužov a žien, a nemusí presne odrážať situáciu na trhu práce. Napriek tomu si myslíme, že bolo dôležité a užitočné sa pozrieť na tento index, keďže sa skladá z ukazovateľov sledujúcich podiel mužov a žien v poslaneckých kreslách, vzdelanie, a taktiež pre nás dôležitú participáciu na trhu práce.

3.3. Nezamestnanosť

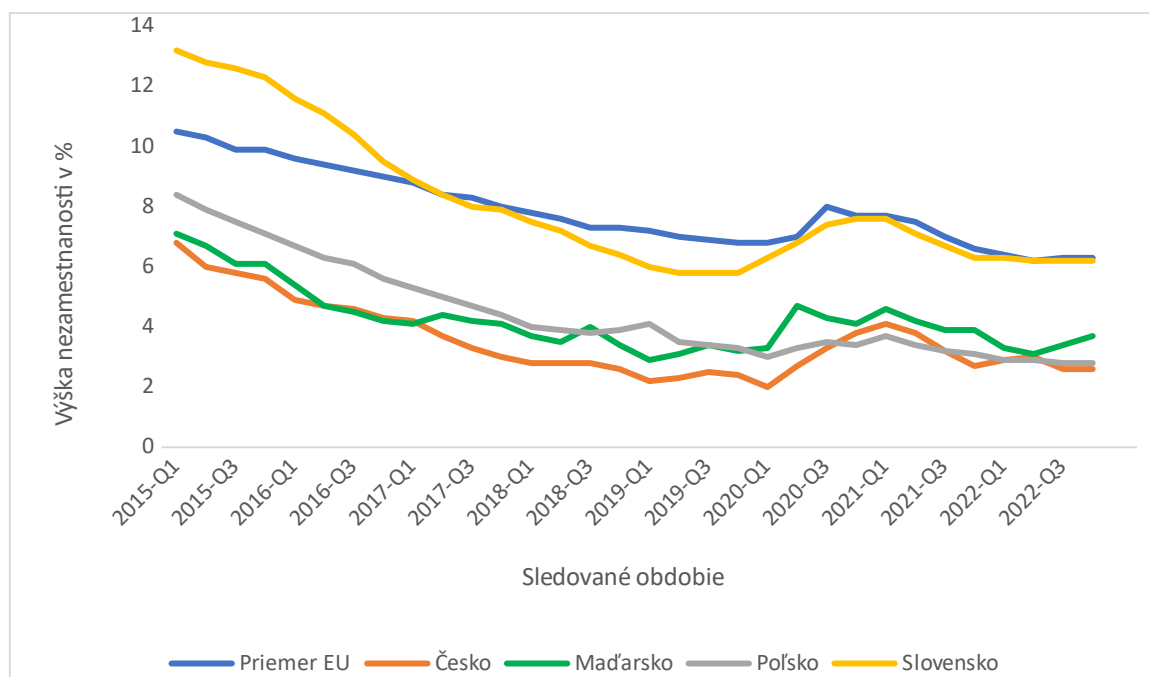
V tejto kapitole sme sa venovali dátam o nezamestnanosti v krajinách V4. Nezamestnanosti je jeden zo základných makroekonomických ukazovateľov, ktorý odráža stav na trhu práce, ale aj stav ekonomiky ako takej. V grafe č. 3 sú zobrazené dáta o nezamestnanosti vo vekovom intervale od 20 do 64 rokov, za mužov aj ženy, za jednotlivé štvrťroky rokov 2015 až 2022. Údaje sú sezónne upravené, vyjadrené ako percento obyvateľstva z celkovej pracovnej sily.

Graf č. 3: Vývoj nezamestnanosti mužov v krajinách V4 počas rokov 2015 až 2022



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Graf č. 4: Vývoj nezamestnanosti žien v krajinách V4 počas rokov 2015 až 2022



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Z hľadiska vývoja nezamestnanosti mužov (graf č. 3) je zrejmé, že v roku 2015 ukazovateľ dosiahol najvyššie hodnoty (Česká republika – 4,7%; Slovensko – 10,8%;

Maďarsko 7,1%; Poľsko – 7,8% a priemer EÚ – 10,3%) ale v nasledujúcich rokoch nezamestnanosť postupne klesala. V dôsledku pandémie COVID-19 sa v roku 2020 zvýšila nezamestnanosť mužov, avšak v druhej polovici roku 2021 a v roku 2022 došlo k postupnému zlepšovaniu situácie. Za zmienku stojí aj skutočnosť, že v rámci sledovaného obdobia sa vyskytli výrazné rozdiely v miere nezamestnanosti medzi jednotlivými krajinami. V štvrtom kvartáli roku 2022 bola najnižšia miera nezamestnanosti mužov zaznamenaná v Českej republike (1,8%) a v Poľsku (2,8%), zatiaľ čo na Slovensku bola zaznamenaná najvyššia miera nezamestnanosti (5,5%).

Čo sa týka nezamestnanosti žien, v roku 2015 ukazovateľ dosiahol najvyššie hodnoty za priemer EÚ a taktiež za všetky sledované krajiny (Česko – 6,8%; Maďarsko 7,1%; Poľsko – 8,4%; Slovensko – 13,2% a priemer EÚ – 10,5%). Podobne ako pri nezamestnanosti mužov aj tu vidíme klesajúci trend ukazovateľa, až do prvého kvartálu 2020 kde je viditeľný mierny nárast, ktorý bol pravdepodobne spôsobený pandemiou COVID-19, no v ďalšom období pokračuje klesajúci trend. V rámci sledovaného obdobia tiež môžeme pozorovať značné rozdiely medzi jednotlivými krajinami navzájom podobne ako pri nezamestnanosti mužov. Na konci sledovaného obdobia, teda v štvrtom kvartáli roku 2022 vykazovalo najnižšiu mieru nezamestnanosti žien Česko (2,6%) a Poľsko (2,8%) a naopak najvyššiu úroveň nezamestnanosti žien vykazovalo Slovensko (6,2%).

Zisťovali sme či pandémia COVID-19 zhoršila rodové nerovnosti na trhu práce, konkrétne či pandémia mala negatívnejší vplyv na ženy ako na mužov. Na základe dát, ktoré sme zobrazili v grafe č. 3 a grafe č. 4 sme zistili, že na začiatku sledovaného obdobia mali vyššiu mieru nezamestnanosti ženy vo väčšine sledovaných krajín s výnimkou Maďarska, kde bola nezamestnanosť mužov aj žien v rovnakej výške. V prvom kvartáli roku 2015 bol rozdiel v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami najväčší na Slovensku, kde mali ženy o 2,4 p. b. vyššiu nezamestnanosť. Môžeme povedať, že najviac prípadov ochorenia COVID-19 bolo od prvého kvartálu 2020 do štvrtého kvartálu 2022, v tomto období sa zvýšila nezamestnanosť ako mužov tak aj žien. Česko zaznamenalo za toto obdobie najväčšie zvýšenie rozdielu, ženy mali v prvom kvartáli 2021 o 1,6 p. b. vyššiu nezamestnanosť ako muži, na Slovensko v štvrtom kvartáli 2020 mali ženy o 1,3 p. b. vyššiu nezamestnanosť a v Maďarsku v prvom kvartáli 2021 mali ženy taktiež vyššiu nezamestnanosť ako muži a to o 0,8 p. b. Poľsko za obdobie najťažšieho priebehu pandémie zaznamenalo zvýšenie rozdielu nezamestnanosti medzi mužmi a ženami o 0,3 p.

b. v treťom kvartáli 2020 a následné zníženie rozdielu medzi mužmi a ženami, ženy mali v druhom kvartáli 2021 o 0,1 p. b. nižšiu nezamestnanosť ako muži.

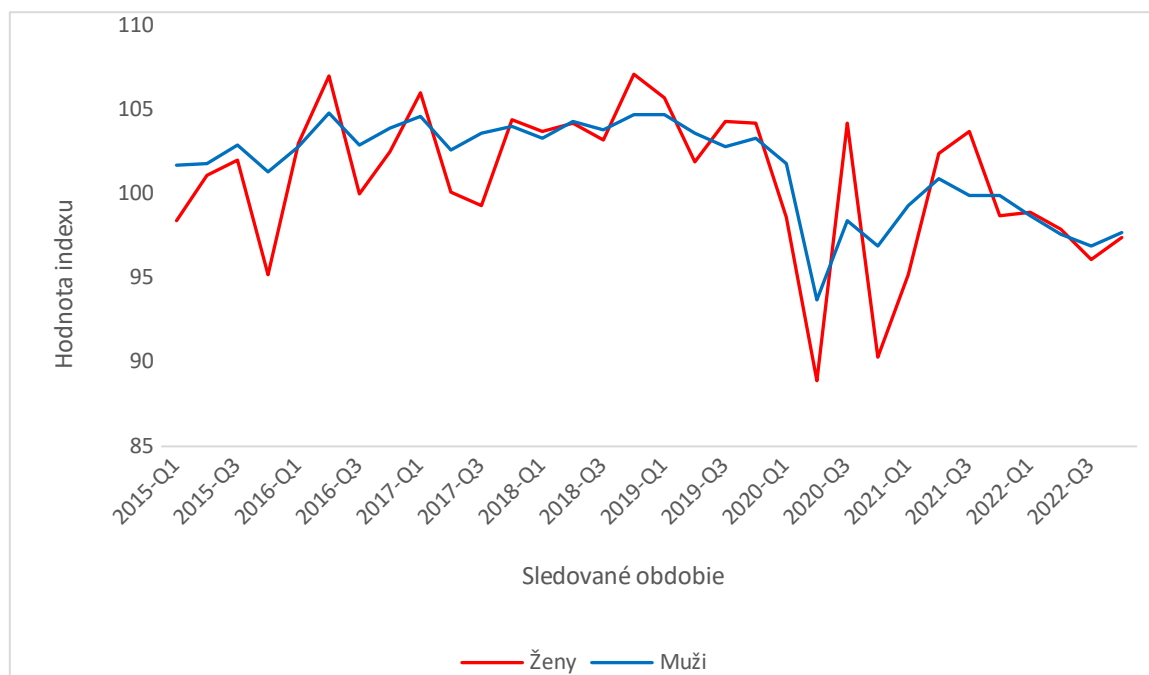
Rozdiely v nezamestnanosti mužov a žien sa od začiatku obdobia v priemere zmenšovali až do prvého kvartálu 2020 kde sa tieto rozdiely začali zväčšovať. Po skončení pandémie COVID-19 sa rozdiely znova zmenšovali. Môžeme povedať, že z hľadiska nezamestnanosti mala pandémia na ženy negatívnejší vplyv ako na mužov v Českej republike, na Slovensku a v Maďarsku. V Poľsku sme zaznamenali miernu stagnáciu rozdielu oproti ostatným krajinám. Môže to znamenať, že Poľsko zvládalo krízu spojenú s pandemiou COVID-19 na trhu práce lepšie ako ostatné krajiny V4. Všimli sme si tiež, že najväčšie zvýšenia rozdielov nezamestnanosti medzi mužmi a ženami neboli vo väčšine krajín v rovnakom kvartáli. Toto mohlo byť spôsobené tým, že krajiny neuplatňovali svoje opatrenia v rovnakom čase, taktiež opatrenia jednotlivých krajín boli mierne odlišné, a trhy práce jednotlivých krajín sú odlišné, takže nemuseli na rovnaké opatrenie reagovať rovnako.

3.4. Celkový počet odpracovaných hodín

V tejto sekcii sme sa venovali celkovému počtu odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní. Monitorovanie odpracovaných hodín je dôležité pre zamestnávateľov alebo pre samotných tvorcov politik, aby prípadný nepriaznivý vývoj mohli identifikovať a riešiť a taktiež aby mohli podobnému poklesu v budúcnosti predísť. Ak sa zníži počet odpracovaných hodín, môže to znamenať znížený počet vyprodukovaných statkov a služieb čo môže spôsobiť zníženie HDP.

Podľa Eurostatu prieskum pracovných síl, skratene LFS, je zisťovanie zamerané na domácnosti, ktorého cieľom je získať informácie o trhu práce a súvisiacich otázkach prostredníctvom série osobných rozhovorov. Pracovný čas v rámci LFS sa zhromažďujú údaje o "počte skutočne odpracovaných hodín počas referenčného týždňa". Počet skutočne odpracovaných hodín počas referenčného týždňa zahŕňa všetky hodiny vrátane hodín navyše bez ohľadu na to, či boli platené alebo nie.

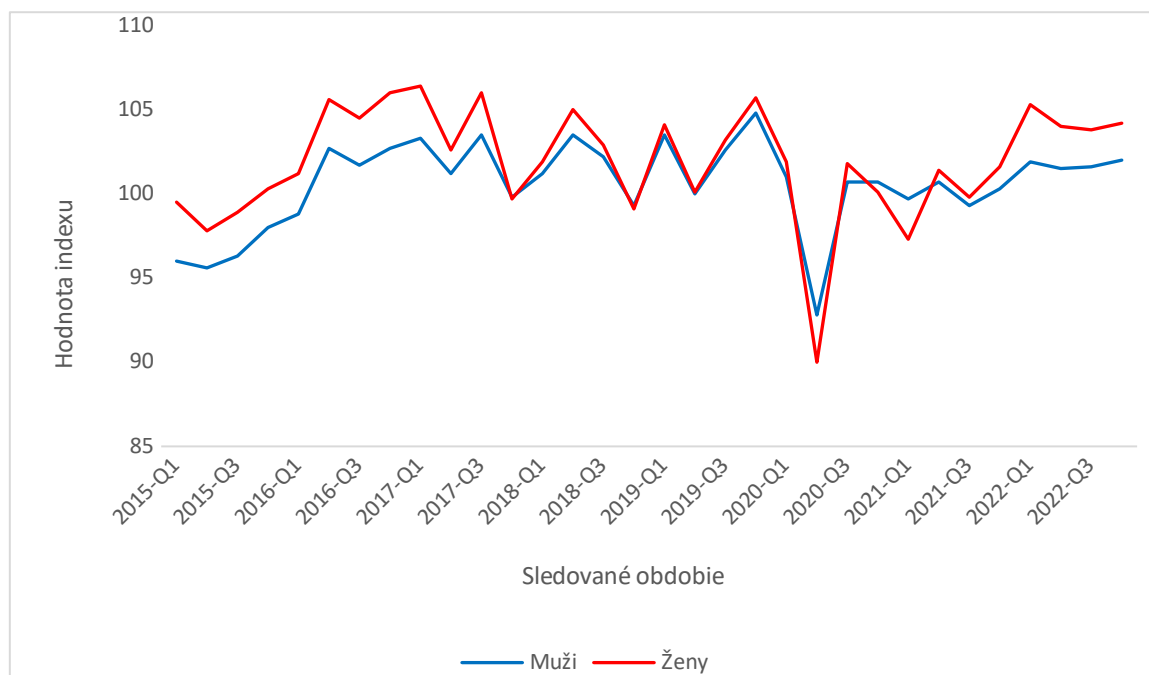
Graf č. 5: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň v Česku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Ďalšou časťou nášho výskumu bolo porovnanie celkového počtu odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní mužov a žien za jednotlivé štvrťroky rokov 2015 až 2022 v sledovaných krajinách. Hodnoty sú vyjadrené ako index 2021 = 100. Graf č. 5 poskytuje pohľad na vývoj ukazovateľa v Česku. Za celé sledované obdobie mali muži stabilnejšie hodnoty indexu, zatiaľ čo ženy mali viac kolísavý priebeh ukazovateľa. Prvý väčší pokles bol viditeľný v prvom kvartáli 2020 u mužov aj u žien, avšak u žien bol tento pokles väčší. Najväčší pokles bol viditeľný v druhom kvartáli 2020 pre obe pohlavia, no u žien bol tento pokles o čosi väčší ako u mužov, konkrétne hodnota 88,9 pre ženy a 93,7 pre mužov. Môžeme povedať, že od prvého kvartálu 2020 po prvý kvartál 2022 vidíme väčšie výkyvy ukazovateľa, toto je obdobie kedy bolo nahlásených najviac prípadov nákazy ochorenia COVID-19. Môžeme tiež konštatovať, že muži mali v Česku v priemere viac odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní ako ženy.

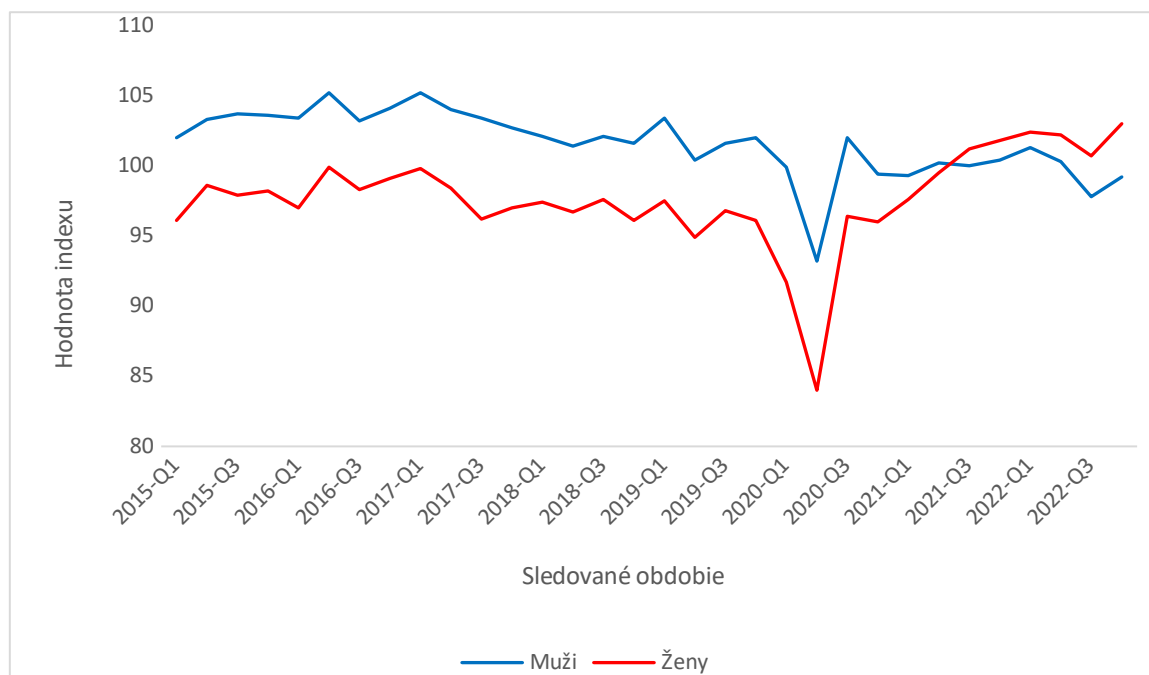
Graf č. 6: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň v Maďarsku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Podobne ako v Česku, aj v Maďarsku sme pozorovali podobný trend vývoja krivky. Počas sledovaného obdobia mala krivka výkyvy pre obe pohlavia. V prvom kvartáli 2020 ukazovateľ začal klesať až prišiel k najnižšiemu bodu v druhom kvartáli 2020, no tu tiež boli na tom o čosi horšie ženy. Konkrétne ženy dosahovali 90,0 bodov a muži 92,8 bodov. Tiež podobne ako v Česku tento pokles môže byť spôsobený priebehom pandémie COVID-19. Zaujímavé na grafe č. 6 bolo, že na začiatku sledovaného obdobia ženy vyššie skóre ako muži, až do štvrtého kvartálu 2017 kde sa výsledky začali vyrovnávať.

Graf č. 7: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň v Poľsku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

V Poľsku, bol vývoj krivky podobný ako v predošlých krajinách, no s rozdielom, že muži takmer počas celého obdobia dosahovali lepšie hodnoty ako ženy. Taktiež je viditeľný pokles hodnôt v období prvého a druhého kvartálu 2020 u oboch pohlaví. Pre ženy to bolo konkrétne 84 a pre mužov 93,2 bodov v druhom kvartáli 2020. V treťom kvartáli 2021 si ženy prilepšili oproti mužom a do konca sledovaného obdobia teda do konca roka 2022 si to udržali. Tento výsledok bol pre nás zaujímavý, pretože zatiaľ čo počas pandémie na tom boli ženy podstatne horšie ako muži, ku koncu sledovaného obdobia sa však situácia s odpracovanými hodinami pre ženy zlepšila. Takže počas pandémie boli ženy v Poľsku postihnuté pandemiou viac, no ich dlhodobá situácia z hľadiska odpracovaných hodín sa zlepšila.

Graf č. 8: Celkový počet reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň na Slovensku za roky 2015 až 2022, Index 2021 = 100



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

V grafe č. 8 sme zobrazovali dáta pre poslednú zo sledovaných krajín, pre Slovensko. Takisto ako v predošlých troch krajinách sme zaznamenali podobný trend vývoja krivky celkových odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní. Zaznamenali sme výkyvy u oboch pohlaví, tieto výkyvy sa vyskytovali v priemere v rovnakom čase u oboch pohlaví. V prvom a druhom kvartáli 2020 vidíme už známy pokles ukazovateľa, pričom zase ženy boli na tom o čosi horšie ako muži. Ženy dosahovali 83,6 bodov a muži 88,0 bodov. Na Slovensku boli na tom počas celého obdobia taktiež horšie na tom ženy, no nejedná sa o veľký rozdiel, v priemere ide o rozdiel štyroch bodov.

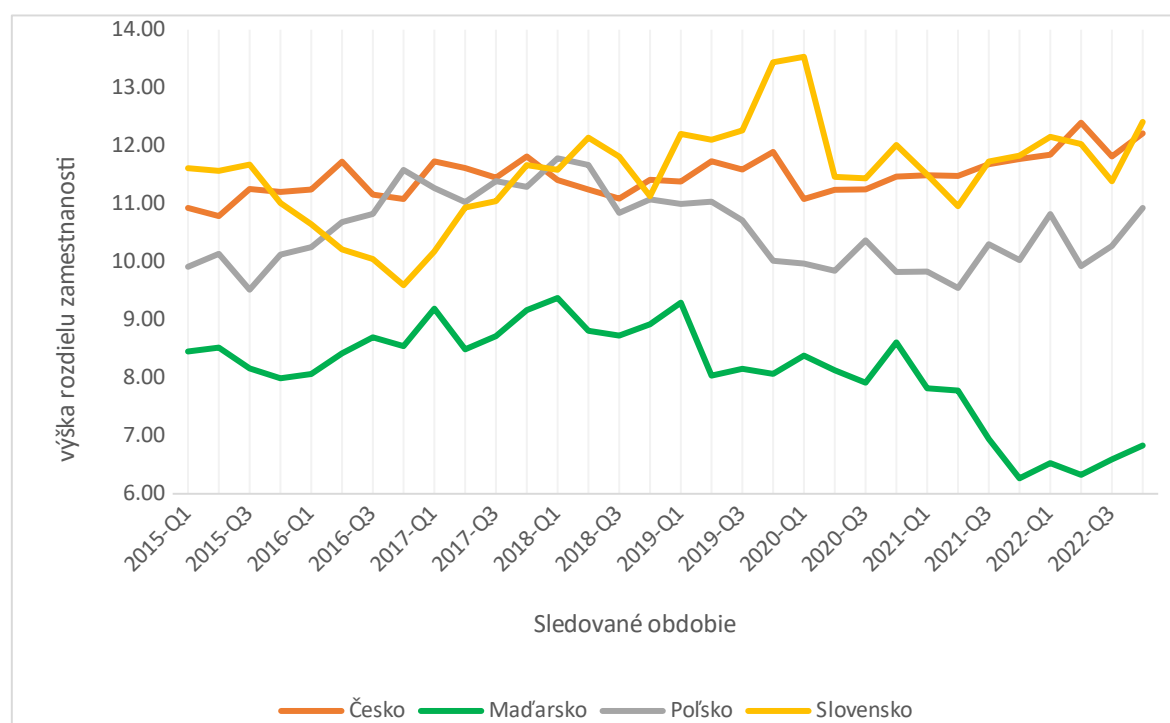
Po porovnaní všetkých štyroch krajín sme naše zistenia zosumarizovali. Vo všetkých štyroch sledovaných krajinách mal ukazovateľ podobný priebeh. V prvom a druhom kvartáli je vo všetkých sledovaných krajinách viditeľný pokles počtu celkových odpracovaných hodín. Za tieto dva kvartály mali ženy nižšie hodnoty ako muži vo všetkých sledovaných krajinách. Môžeme povedať že počas tohto obdobia z hľadiska počtu odpracovaných hodín pandémie postihla viac ženy na trhu práce ako mužov. No po skončení obdobia najväčšej krízy, sme pozorovali nárast ukazovateľa za ženy vo všetkých sledovaných krajinách. Napríklad v Poľsku a Maďarsku si ženy prilepšili aj oproti obdobiu

pred pandémiou. Čo sa týka porovnania krajín navzájom, najväčší prepád zo všetkých krajín dosiahlo Slovensko, ktoré počas prvého a druhého kvartálu 2020 dosahovalo najnižšie hodnoty za mužov aj za ženy, naopak najlepšie pandémiu zvládalo Maďarsko.

3.5. Zamestnanosť mužov a žien vo vybraných sektoroch

V tejto sekcii sme sa zameriavali na zamestnanosť mužov a žien vo vybraných sektoroch za jednotlivé štvrťroky rokov 2015 až 2022. Aby sme mohli posúdiť situáciu na trhu práce pred a po pandémii COVID-19, je potrebné analyzovať situáciu za jednotlivé sektory.

Graf č. 9: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore výroby za roky 2015 až 2022

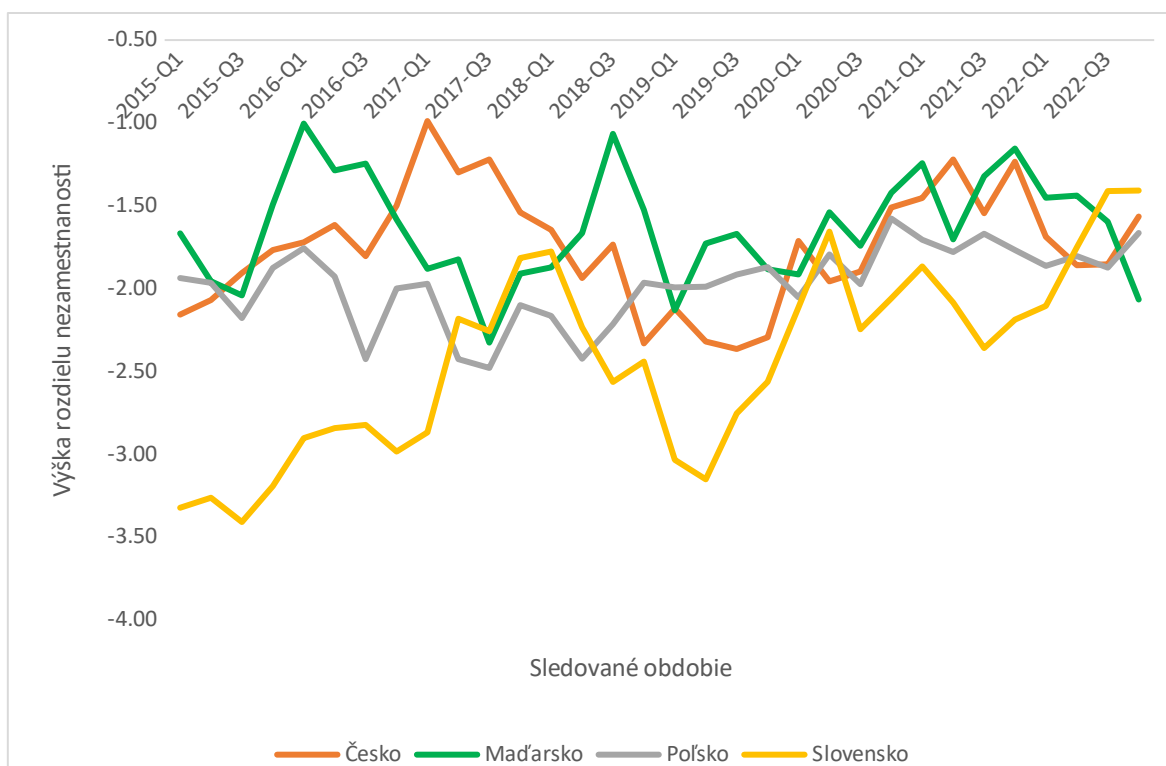


Zdroj: Eurostat, vlastné výpočty

V grafe č. 9 sme zobrazili dáta o rovnosti zamestnanosti mužov a žien za sektor výroby za krajiny V4. Oproti predošlej časti sme zvolili iný spôsob organizácie dát. Porovnávame rozdiel za všetky krajiny naraz vo vybranom sektore. Sektor výroby sme si vybrali, pretože ide o najviac zastúpený sektor čo sa týka počtu zamestnaných zo všetkých sektorov NACE. Dáta z grafu č. 9 naznačujú, že za celé sledované obdobie bolo v Maďarsku zhruba o 8%, v Poľsku zhruba o 11%, v Česku a na Slovensku zhruba o 12 % viac zamestnaných mužov v sektore výroby ako žien. V prvom a druhom kvartáli 2020 však nevidíme pokles, ktorý sme videli v predošlej sekcii, až na Slovensko, kde sme

pozorovali mierny nárast, následne pokles ukazovateľa. Krivky síce majú výkyvy, no nie sú tak výrazné ako pri dátach za odpracované hodiny, a vyskytujú sa počas celého sledovaného obdobia, nielen počas najväčšej krízy, teda v období od prvého kvartálu 2020 po druhý kvartál 2022. Môžeme konštatovať, že za sektor výroby dosahovalo najlepšie výsledky Maďarsko kde bol rozdiel medzi mužmi a ženami v zamestnanosti najmenší.

Graf č. 10: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore ubytovania a stravovacích služieb za roky 2015 až 2022

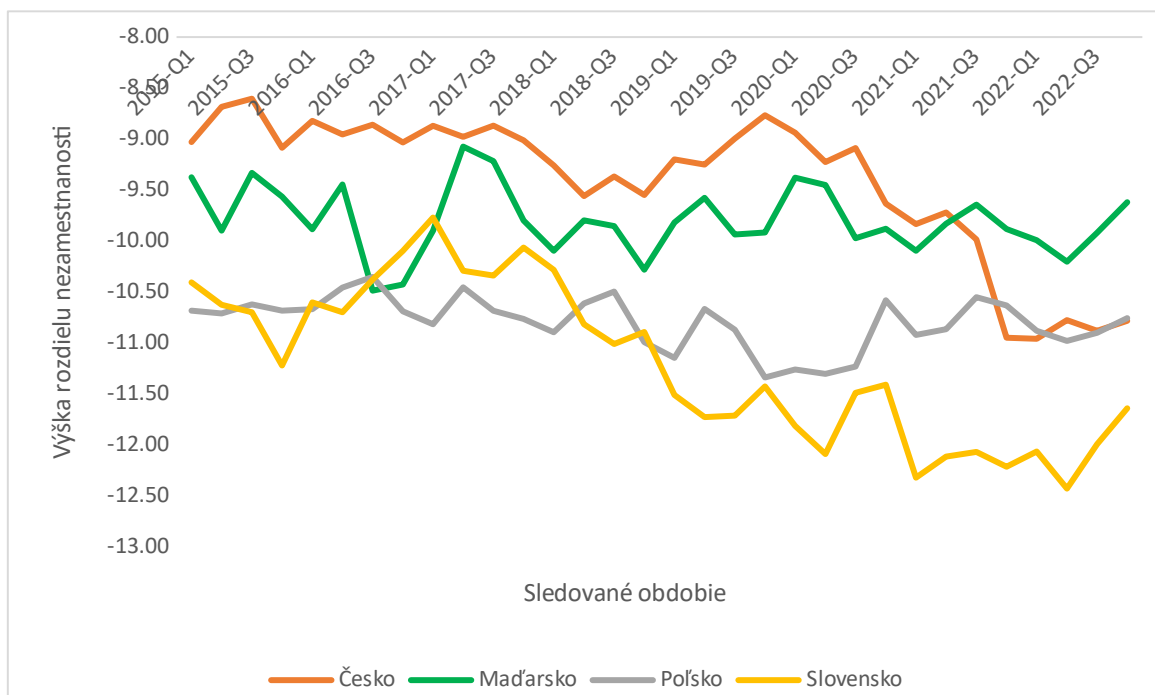


Zdroj: Eurostat, vlastné výpočty

Za sektor ubytovania a stravovacích služieb je situácia celkom iná. V tomto sektore dominujú ženy. To bol aj jeden z dôvodov, prečo sme sa rozhodli vybrať si aj tento sektor. Ďalším dôvodom bolo aj to, že je to jeden z najviac postihnutých sektorov, ktorý utrpel veľké straty. Počas pandémie boli opatrenia vlády zamerané na zamedzenie šírenia nákazy, takže bolo nutné zamedziť stretávanie sa ľudí. To znamenalo, že reštaurácie a ubytovacie zariadenia museli zatvárať alebo zmeniť svoj režim aby sa prispôbili situácii. Zaujímalo nás ako si ženy viedli v tomto sektore. Počas sledovaného obdobia sa rozdiel medzi mužmi a ženami v sektore pohyboval zhruba na úrovni -2%. To znamená, že v sektore bolo za sledované obdobia zamestnaných zhruba o 2% viac žien ako mužov za všetky krajiny V4. Podobne ako v grafe č. 9 aj ani v grafe č. 10 sme nezaznamenali výraznejší výkyv v období

prvého a druhého kvartálu 2020. Pandémia výraznejšie neovplyvnila zamestnanosť žien v sektore ubytovania a stravovacích služieb.

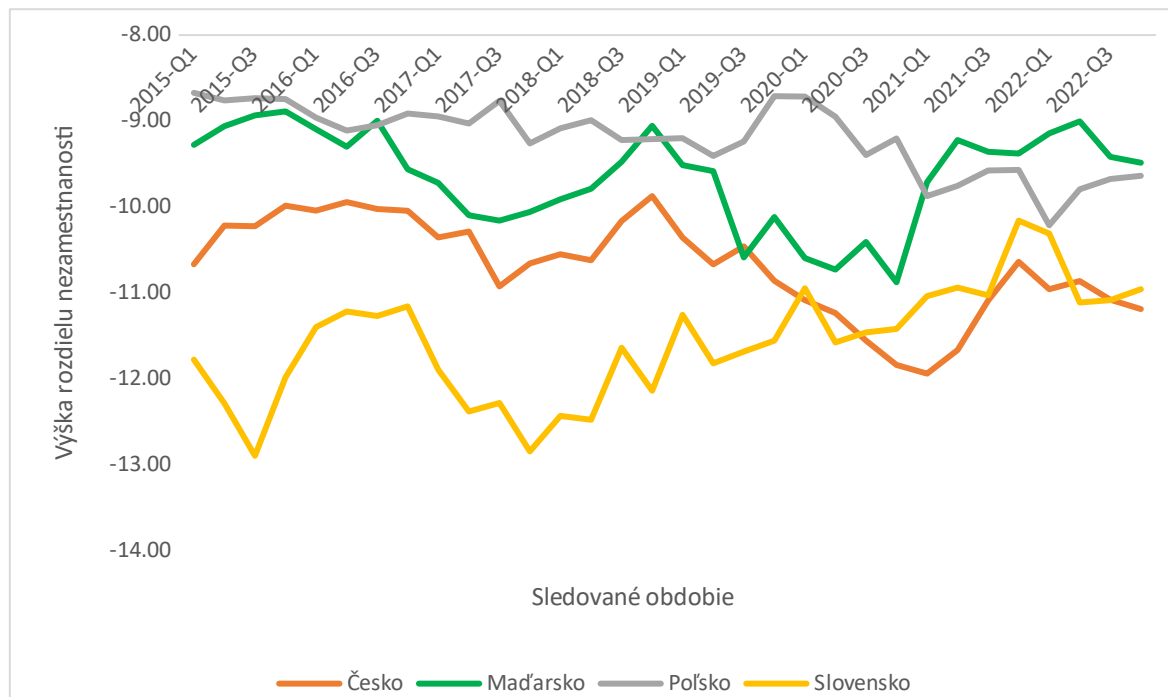
Graf č. 11: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore vzdelávania za roky 2015 až 2022



Zdroj: Eurostat, vlastné výpočty

Sektor vzdelávania na tom bol podobne ako sektor ubytovania a stravovacích služieb. Aj v tomto bolo zamestnaných v priemere o 10 % viac žien ako mužov za celé sledované obdobie, za všetky sledované krajiny. Ukazovateľ mal stagnujúci trend, čo v kontexte našich dát znamená, že postupne sa zvyšoval počet žien v tomto sektore, hovoríme tu však o malých zmenách, v priemere o 1 p. b. Krivka mala taktiež kolísavý vývoj, a v období prvého a druhého kvartálu 2020 sme nezaznamenali výraznejšiu zmenu. Na základe dát z grafu č. 11 sme zistili, že tento sektor z hľadiska zamestnanosti mužov a žien pandémie vážnejšie nezasiahla, v žiadnej zo sledovaných krajín.

Graf č. 12: Rozdiel zamestnanosti mužov a žien v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb za roky 2015 až 2022



Zdroj: Eurostat, vlastné výpočty

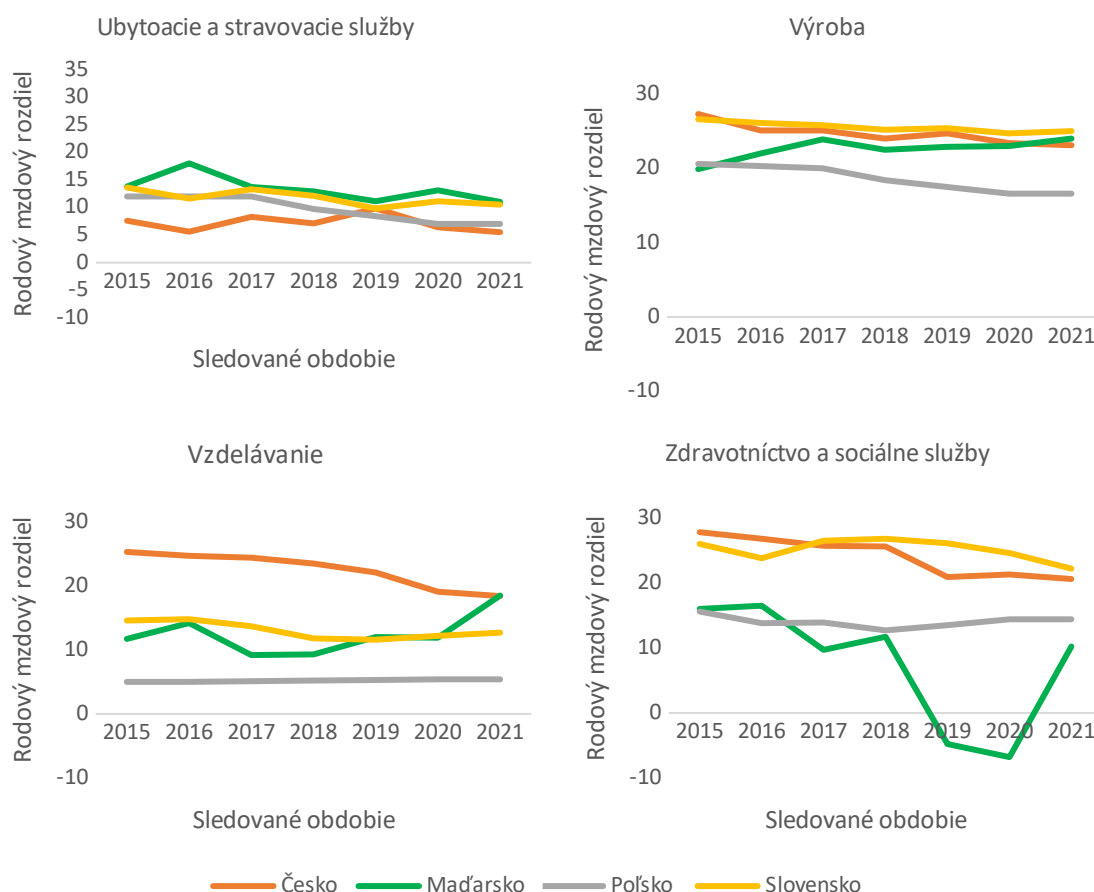
Sektor zdravotníctva a sociálnych služieb bol počas pandémie zasiahnutý najviac. Nemocnice museli bojovať nielen s pandémiou, ale aj s nedostatkom zdravotníckeho materiálu, nedostatočným počtom lôžok a s nedostatkom ľudských zdrojov. Lekári a zdravotnícky personál bol vyčerpaný a každodenne vystavený nebezpečenstvu nákazy. Na grafe č. 12 sme zobrazili dáta o zamestnanosti mužov a žien za jednotlivé štvrťroky rokov 2015 až 2022. Na začiatku sledovaného obdobia v prvom kvartáli 2015 neboli všetky sledované krajiny na rovnakej úrovni. Slovensko malo najväčší podiel zamestnaných žien oproti mužom zo sledovaných krajín v zdravotníckom sektore, nasledovalo Česko, Maďarsko a napokon Poľsko. V prvom a druhom kvartáli 2020 sme nezaznamenali výraznejšie zmeny v rozdieloch zamestnanosti mužov a žien, v krajinách sa pomer mužov a žien v sektore zdravotníctva udržiava zhruba na rovnakej úrovni ako pred pandémiou.

3.6. Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien

V tejto sekcii sme sa venovali analýze rozdielom v odmeňovaní mužov a žien vo vybraných sektoroch NACE. Rodový mzdový rozdiel ako neupravený ukazovateľ

poskytuje celkový obraz o rozdieloch medzi mužmi a ženami v odmeňovaní a meria koncept, ktorý je širší ako koncept rovnakej odmeny za rovnakú prácu.

Graf č. 13: Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien za vybrané sektory za roky 2015 až 2022



Zdroj: Eurostat, vlastné spracovanie

Rozhodli sme sa vybrať rovnaké sektory na analýzu ako v sekcii 3.5 t. j. sektor výroby, sektor ubytovania a stravovacích služieb, sektor vzdelávania a sektor zdravotníctva a sociálnych služieb. Dáta sme zobrazili tak, aby sa dali porovnať krajiny ale aj jednotlivé sektory navzájom. V sektore ubytovania a stravovacích služieb sa RMR výrazne nemenila v čase, krivka sa pohybuje približne na úrovni 11%. Podobný priebeh mala aj krivka za sektor výroby, táto sa počas rokov tiež veľmi nemenila a pohybovala sa na hladine približne 25%. Sektor Vzdelávania na tom bol trochu inak, keďže tu boli výrazné rozdiely medzi jednotlivými krajinami. RMR v Česku a na Slovensku mal mierne klesajúci trend, Česko na úrovni 23% a Slovensko na úrovni približne 15%. V Poľsku bol RMR relatívne stály za sledované obdobie a udržiaval sa na úrovni približne 5%. Maďarsko malo naopak mierne rastúci trend, krivka počas sledovaného obdobia kolísala, vzrástla o 7 p. b. a na

konci sledovaného obdobia sa udržiavala na úrovni 19%. V sektore zdravotníctva a sociálnych služieb sme zaznamenali najväčšie zmeny, toto sa týka hlavne Maďarska. V roku 2019 a 2020 sme zaznamenali výrazný pokles ukazovateľa, a následný nárast na hladinu pred začiatku pandémie. Tento pokles mohol byť spôsobený zvýšením počtu reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní za týždeň, konkrétne 105,7 pre ženy a 104,8 pre mužov v štvrtom kvartáli 2019 (graf č. 6) a taktiež zvýšením zamestnanosti žien v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb o 2 p. b. (graf č. 12). Tieto skutočnosti mohli spôsobiť, že rodový mzdový rozdiel klesol na úroveň -5% v roku 2019 a -7% v roku 2020, čo znamená, že ženy za tieto roky zarábali v priemere viac ako muži. V ostatných krajinách mal ukazovateľ podobný priebeh ako v sektore vzdelávania, až na to, že v roku 2017 Slovensko predbehlo Česko a toto miesto si udržalo až do konca sledovaného obdobia.

4. DISKUSIA

Prípady nákazy ochorenia COVID-19 sa začali v sledovaných krajinách objavovať v prvom kvartáli roku 2020. Najvýraznejšie prírastky prípadov ochorenia v sledovaných krajinách boli zaznamenané v časovom období od štvrtého kvartálu 2020 po prvý kvartál 2021, potom od štvrtého kvartálu 2021 až po koniec prvého kvartálu 2022. V období od štvrtého kvartálu 2021 po koniec prvého kvartálu 2022 krajiny zaznamenali najviac nových prípadov nákazy. Predpokladali sme teda, že v období od štvrtého kvartálu 2020 do prvého kvartálu 2022 uvidíme najväčšie výkyvy ukazovateľov zameraných na rodové nerovnosti.

Predpokladali sme tiež, že ženy boli na trhu práce zasiahnuté negatívnejšie ako muži, vedeli sme o existencii rodových nerovností a mysleli sme si že pandémie ich ešte viac prehĺbila. Podľa štúdie autorov Fodor et al. (2020) dáta naznačujú, že v Maďarsku pandémie zvýšila rodovú nerovnosť najviac medzi ľuďmi s vyšším vzdelaním. Štúdia autorov Collins et al. (2021) mala taktiež podobné výsledky. Skúmali obyvateľstvo v Spojených štátoch a zistili, že matkám s malými deťmi sa skrátil pracovný čas 4 až 5-krát viac ako otcom. V dôsledku toho sa rodový rozdiel v odpracovaných hodinách zvýšil o 20 až 50%. Zaujímavý je pohľad štúdie Carli (2020), ktorá hovorí, že práca na diaľku zvýšila objem starostlivosti o deti zo strany mužov, čo má potenciál zvýšiť zodpovednosť mužov za starostlivosť o deti v dlhodobom horizonte, a tým znížiť rodové rozdiely v oblasti domácich povinností a zvýšiť rodovú rovnosť.

Naše výsledky sa však s týmito štúdiami úplne nezhodujú. Index rodovej rovnosti naše predpoklady nepotvrdil. Ukazovateľ sa v čase od roku 2015 do roku 2022 pomaly rástol čo znamená že nerovnosti medzi mužmi a ženami sa pomaly zmenšovali. Podobne aj index rodovej nerovnosti mal stály trend. Na rozdiel však od indexu rodovej rovnosti sa hodnoty počas sledovaného obdobia postupne zmenšovali. To znamená, že rozdiely medzi mužmi a ženami sa postupne zmenšovali. Na vývoji týchto ukazovateľov sme nevideli žiadne zmeny ktoré, by naznačovali vplyv pandémie COVID-19 na rodovú rovnosť mužov a žien na trhu práce.

Ďalším ukazovateľom, ktorému sme sa venovali bola nezamestnanosť mužov a žien v krajinách V4. Na základe dát z grafu č. 3 a 4 sme zistili, že v Česku, v Maďarsku a na Slovensku mali ženy zvýšenú nezamestnanosť v období pandémie COVID-19 oproti

predošlým rokom a po skončení krízy sa nezamestnanosť znova vrátila na úroveň pred pandémie. V Poľsku sa tento rozdiel nezamestnanosti medzi mužmi a ženami počas pandémie výrazne neprejavoval, v krajine sme zaznamenali miernu stagnáciu ukazovateľa. Musíme však podotknúť, že v priemere pred pandemiou mali ženy v Česku o 1,2 p. b., v Maďarsku o 0,1 p. b., v Poľsku o 0,2 p. b. a na Slovensku o 1,5 p. b. vyššiu nezamestnanosť ako muži.

Ďalším sledovaným ukazovateľom boli odpracované hodiny v hlavnom zamestnaní, ktoré sme zobrazili na grafoch č. 5, 6, 7 a 8. Na grafoch je vidno pokles počtu odpracovaných hodín v prvom a druhom kvartáli roku 2020 a následný nárast ukazovateľa na hladinu pred pandémie, vo všetkých krajinách a za obe pohlavia. Tento pokles pripisujeme pandémií COVID-19, avšak z hľadiska najväčšieho počtu potvrdených prípadov prvý a druhý kvartál 2020 zďaleka nie je najkritickejším obdobím. Opatrenia jednotlivých vlád boli s najväčšou pravdepodobnosťou účinné pretože pokles z prvých dvoch kvartálov 2020 s v treťom kvartáli znova vyrovnal úrovni pred pandémie. Zaujímavý bol pohľad aj na rozdiel odpracovaných hodín medzi mužmi a ženami po treťom kvartáli 2020. Pred obdobím pandémie mali muži viac odpracovaných hodín, no na konci sledovaného obdobia teda v štvrtom kvartáli 2022 v Poľsku, v Maďarsku a na Slovensku mali viac odpracovaných hodín ženy, a podľa trendu krivky predpokladáme, že v ďalšom kvartáli teda v prvom kvartáli 2023 tak nastane aj v Česku.

V ďalšej sekcii sme sa venovali sektorovej zamestnanosti mužov a žien. Vybrali sme si 4 sektory a to sektor výroby pretože ide o najviac zastúpený sektorov z hľadiska počtu zamestnancov v rámci klasifikácie NACE, sektor ubytovania a stravovacích služieb pretože bol jedným z najviac postihnutých sektorov, sektor vzdelávania pretože následkom lockdownov bola zmena spôsobu výučby čo mohlo mať negatívne dôsledky na zamestnanosť a sektor zdravotníctva a sociálnych služieb, keďže toto bol najviac zasiahnutý sektor z hľadiska potreby ľudských zdrojov. Analyzovali sme rozdiel v sektorovej zamestnanosti mužov a žien, no dáta nenaznačujú že by pandémie mala negatívny vplyv na zamestnanosť žien. Z grafov č. 9, 10, 11 a 12 môžeme vidieť, že nenastali väčšie výkyvy kriviek počas najťažšieho priebehu pandémie. Konštatovali sme iba úrovne rozdielov v jednotlivých sektoroch. V sektore výroby sme zaznamenali zhruba o 10% viac zamestnaných mužov ako žien, v sektore ubytovania a stravovacích služieb o 2% viac žien ako mužov, v sektore vzdelávania o 10% viac žien ako mužov a v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb o 15% viac žien ako mužov. Súhlasíme s tvrdením

Christl et al. (2022), že kráza spojená s pandémiou COVID-19 nezasiahla len priemysel ale aj sektor ubytovacích služieb, a sektor zdravotníctva, v týchto sektoroch pracujú najmä ženy. Zistili, že v Rakúsku ženy utrpeli väčšie straty ako muži. My sme však pri analýze sektorovej nezamestnanosti v krajinách V4 nezistili väčšie zmeny trendu v dôsledku pandémie COVID-19.

Posledným ukazovateľom, ktorý sme analyzovali bol rozdiel v odmeňovaní mužov a žien, tzv. rodový mzdový rozdiel alebo RMR. Pri tomto ukazovateli sme sledovali tie isté sektory ako pri sektorovej zamestnanosti. Pri tomto ukazovateli sme takisto nezaznamenali väčšie zmeny v období rokov 2020 až 2022, až na sektor zdravotníctva a sociálnych služieb a v rámci tohto sektora za Maďarsko sme pozorovali pokles RMR v rokoch 2019 a 2020 na úroveň -5% a -7%, to znamená, že ženy v týchto dvoch rokoch v priemere zarábali viac ako muži, no v ďalšom roku sa hodnoty vrátili na úroveň 10%, takže v priemere zarábali viac znova muži.

Podľa autorky Véghová Vančo (2021), musíme využívať potenciál žien v ekonomike, pretože čím viac žien pracuje tým môže mať krajina vyšší HDP. My si myslíme, že zvýšením zamestnanosti žien by sa mohla zlepšiť aj situácia nerovnosti mužov a žien na trhu práce. Politické opatrenia by sa mali zamerať na:

- Zvýšenie zastúpenia žien vo vedúcich pozíciách: politiky zamerané na zvyšovanie počtu žien vo vedúcich pozíciách by mohli pomôcť zmierniť rodovú nerovnosť na trhu práce. Tieto politiky by mohli zahŕňať kvóty alebo podporu programov a mentorov pre ženy s potenciálom na vysoké pozície.
- Politiky zamerané na zlepšenie podpory pre rodiny a rodičovstvo: ako napríklad dlhšia a flexibilnejšia materská a rodičovská dovolenka, môžu pomôcť ženám vrátiť sa na trh práce po narodení dieťaťa a zlepšiť ich ekonomické postavenie.
- Zlepšenie odmeňovania: Zamestnávateľia by mali prehodnotiť svoje odmeňovacie politiky a zabezpečiť, aby ženy boli platené rovnako ako muži za rovnakú prácu.
- Zvýšenie povedomia o diskriminácii a zvýšenie kontroly: Je dôležité zvýšiť povedomie o diskriminácii a zabezpečiť, aby existovali efektívne nástroje na kontrolu dodržiavania právnych predpisov o diskriminácii. To by mohlo zahŕňať aj zlepšenie právnych predpisov a zvýšenie pokút pre zamestnávateľov, ktorí porušujú tieto právne predpisy.

Ak sa na nerovnosti pozrieme z hľadiska pandémie, politiky by mali byť zamerané na ochranu zamestnancov pred krízami ako bola napríklad pandémia COVID-19. Napríklad rýchlejšia reakcia vlád na zamedzenie šírenia ochorenia, dôslednejšie využívanie finančných prostriedkov na boj proti pandémii.

ZÁVER

Práca skúmala dopad pandémie COVID-19 na rovnosť pohlaví na trhu práce v krajinách V4 (Česko, Maďarsko, Poľsko a Slovensko). V práci sme použili grafy na analýzu vývoja ukazovateľov rovnosti mužov a žien na trhu práce. Pandémia prešla niekoľkými vlnami, pričom najvýraznejší nárast prípadov bol zaznamenaný v štvrtom kvartáli 2020 a v prvom kvartáli 2021, nasledovaný ďalším nárastom v štvrtom kvartáli 2021 a prvom kvartáli 2022. Avšak nezaznamenali sme žiadne výrazné zmeny ukazovateľov rovnosti mužov a žien počas pandémie. Index rodovej rovnosti ukázal pomalý, ale stály nárast v období od roku 2015 do 2022, čo naznačuje postupné znižovanie rozdielov medzi pohlaviami. Analyzovali sme tiež nezamestnanosť mužov a žien v krajinách V4 a zistili sme, že ženy mali počas pandémie vyššiu mieru nezamestnanosti v Česku, Maďarsku a Slovensku, ale nie v Poľsku. Čo sa týka počtu týždenných reálne odpracovaných hodín v hlavnom zamestnaní, zistili sme výrazný vplyv pandémie na tento ukazovateľ u oboch pohlaví, no v období druhého kvartálu 2021 sa ukazovateľ vrátil na pôvodné hodnoty a navyše počnúc od tohto obdobia ženy začali vykazovať vyššie hodnoty ukazovateľa. Dáta o sektorovej zamestnanosti vo vybraných sektoroch nevykazovali väčšie poklesy v období pandémie a rodový mzdový rozdiel vo vybraných sektoroch sa tiež výrazne nemenil až na Maďarsko kde sme zaznamenali výrazný pokles RMR v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb. Toto mohlo byť spôsobené miernym zvýšením zamestnanosti žien v období pandémie a zvýšeným počtom odpracovaných hodín v treťom kvartáli 2020.

V práci sme sa snažili odpovedať na tri výskumné otázky a to či mala pandémia negatívnejší vplyv na ženy na trhoch práce alebo na mužov? Ak áno ako sa to presne prejavovalo? Čo na to vplývalo? Celkovo sme zistili, že pandémia COVID-19 mala mierne negatívnejší vplyv na ženy na trhoch práce. Prejavovalo sa to v ukazovateľoch počtu reálne odpracovaných hodín a nezamestnanosti. Nezaznamenali sme výraznejší vplyv na ukazovatele rodovej rovnosti/nerovnosti, rozdielu sektorovej zamestnanosti a rodového mzdového rozdielu až na Maďarsko v sektore zdravotníctva a sociálnych služieb.

S najväčšou pravdepodobnosťou na tieto skutočnosti vplývali opatrenia jednotlivých krajín ale aj samotné nakazenie ochorením COVID-19 čo spôsobilo v lepšom prípade domácu izoláciu, v horšom prípade bola nutná hospitalizácia.

Naša práca poukazuje na to, že v krajinách V4 sa podarilo dosiahnuť určitý stupeň rodovej rovnosti na trhu práce, ktorý pretrváva aj počas pandémie. Napriek tomu sa však musíme pozerať na rodovú nerovnosť na trhu práce ako na dynamický proces, ktorý je ovplyvnený mnohými faktormi, preto by sme mali naďalej monitorovať vývoj v tejto oblasti. Okrem toho práca zdôrazňuje potrebu politík citlivých na rodové otázky na trhu práce, aby sa zabezpečilo, že ženy nebudú neprimerane postihnuté krízami v budúcnosti. Hoci Index rodovej rovnosti ukázal postupné zlepšovanie v priebehu rokov, zostáva otázne, či tento pokrok bude možné udržať dlhodobo. Vláda musí ostať ostražitá a prijať aktívne kroky na zabránenie ústupu v pokroku v oblasti rodovej rovnosti v budúcnosti.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY

1. Adams-Prassl, A., Boneva, T., Golin, M., & Rauh, C. (2020). Inequality in the impact of the coronavirus shock: Evidence from real time surveys. *Journal of Public Economics*, 189. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104245>
2. Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis* (3.. vyd.). The University of Chicago Press. Dostupné na Internet: <http://www.nber.org/books/beck94-1>
3. Carli, L. L. (2020). Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management*, 35(7/8), 647-655. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236>
4. Castellano, R., & Rocca, A. (2020). On the unexplained causes of the gender gap in the labour market. *International Journal of Social Economics*, 47(7), 933-949. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1108/IJSE-02-2018-0074>
5. Collins, C., Landivar, L. C., Ruppanner, L., & J. Scarborough, W. (2021). COVID-19 and the gender gap in work hours. *Gender, Work & Organization*, 28(S1), 101-112. doi:10.1111/gwao.12506
6. Crook, S. (2020). Parenting during the Covid-19 pandemic of 2020:.. *Women's History Review*, 29(7), 1226-1238. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1080/09612025.2020.1807690>
7. Cviková, J., & Juránová, J. (2005). *Ružový a modrý svet: Rodové stereotypy a ich dôsledky*. Bratislava: Aspekt.
8. Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., & Rossi, M. (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 18(4), 1001-1017. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>
9. European Comission. (2020). *Gender Equality Strategy: Striving for a Union of equality*. Dostupné na Internet: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>
10. European Institute for Gender Equality. (2022). *Gender Equality Index 2022: The COVID-19 pandemic and care*. Luxemburg. doi:10.2839/035888
11. European Institute for Gender Equality: Gender Equality Index. (2022). Dostupné na Internet: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/about>
12. Eurostat. (2023). *Unemployment by sex and age – quarterly data*. Dostupné na Internet: https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/une_rt_q

13. Fodor, É., Gregor, A., Koltai, J., & Kováts, E. (2020). The impact of COVID-19 on the gender division of childcare work in Hungary. *European Societies*. doi:10.1080/14616696.2020.1817522
14. Gialis, S., Herod, A., Psifis, S., Gourzis, K., & Mavroudeas, S. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic upon Employment and Inequality in the Mediterranean EU: An Early Look from a Labour Geography Perspective. *European Urban and Regional Studies*, 29(1), s. 3-20. doi:10.1177/09697764211037126
15. Human Development Reports. (2022). *Gender Inequality Index (GII)*. Dostupné na Internet: <https://hdr.undp.org/data-center/thematic-composite-indices/gender-inequality-index#/indicies/GII>
16. Christl, M., De Poli, S., Kucsera, D., & Lorenz, H. (2022). COVID-19 and (gender) inequality in income: the impact of discretionary policy measures in Austria. *Swiss Journal of Economics and Statistics*, 158(4). Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1186/s41937-022-00084-6>
17. Kamasheva, A., Salyakhov, E., Karasik, E., & Kolesnikova, J. (2013). Discrimination and Inequality in the Labor Market. *International Conference on Applied Economics (ICOAE)*. 5, s. 386-392. Kazan: Procedia Economics and Finance. Dostupné na Internet: [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(13\)00046-4](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(13)00046-4)
18. Kiczková, Z., & Szapuová, M. (2011). *Rodové štúdiá: Súčasné diskusie, problémy a perspektívy*. Bratislava: Centrum rodových štúdií: Filozofická fakulta Univerzity Komenského.
19. Krásna, D. (2021). Ekonomické dopady súčasnej globálnej pandémie COVID-19. *Scientific Journal Public administration and Regional Development*, 17(2), 25-33. Dostupné na Internet: <https://www.vsemba.sk/portals/0/Subory/VSEM-casopis-02-2021%20-%20web.pdf#page=26>
20. Lisý, J a kol. (2016). *Ekonomía*. Bratislava: Wolters Kluwer.
21. Markevičiūtė, J., Bernatavičienė, J., Levulienė, R., Medvedev, V., Treigys, P., & Venskus, J. (2022). Impact of COVID-19-Related Lockdown Measures on Economic and Social Outcomes in Lithuania. *Mathematics*, 10(15). Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.3390/math10152734>
22. Mathieu, E. et al. (2020). Coronavirus Pandemic (COVID-19). *Our World in Data*. Dostupné na Internet: <https://ourworldindata.org/coronavirus>
23. Ministerstvo zahraničných vecí a Európskych záležitostí Slovenskej republiky. (2022). Dostupné na Internet: <https://www.mzv.sk/>
24. Palomino, J. C., Rodríguez, J. G., & Sebastian, R. (2020). Wage inequality and poverty effects of lockdown and social distancing in Europe. *European Economic Review*, 129. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2020.103564>

25. Perugini, C., & Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129-147. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>
26. Priyanshi, C. (2022). "I Have No Room of My Own": COVID-19 Pandemic and Work-From-Home Through a Gender Lens. *Gender Issues*, 39, 507-533. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1007/s12147-022-09302-0>
27. Profeta, P. (2020). Gender Equality and Public Policy during COVID-19. *CESifo Economic Studies*, 66(4), 365-375. Dostupné na Internet: <https://doi.org/10.1093/cesifo/ifaa018>
28. Rievajová, E., Pongrácz, E., & Klimko, R. (2016). *Trh práce a politika zamestnanosti (2. preprac. vyd.)*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM.
29. Samuelson, P., & Nordhaus, W. (2009). *Economics* (19. vyd.). McGraw-Hill Education.
30. Šíbl, D. a kol. (2002). *Veľká ekonomická encyklopédia*. Bratislava: Sprint vbra.
31. Štalmachová, K., & Strenitzerová, M. (2021). Vplyv pandémie Covid-19 na jednotlivé sektory národného hospodárstva vo vzťahu k zamestnanosti. *Pošta, telekomunikácie a elektronický obchod*(16), 22-29. Dostupné na Internet: <http://drepo.uniza.sk/handle/hdluniza/527>
32. Švihlíková, I. (2014). *Přelom.: Od velké recese k velké transformaci*. Bratislava: Inaque.
33. Véghová Vančo, V. (2021). Participation of the Female Wokforce and its Impact on the Economic Development of the Country. *EDAMBA 2021: International Scientific Conference for Doctoral Students and Post-Doctoral Scholars*, (s. 541-548). Bratislava.
34. Vibhuti, P. (2021). Gendered Experiences of COVID-19: Women, Labour, and Informal Sector. *Economic and Political Weekly (Engage)*, 56(11). Dostupné na Internet: <https://www.epw.in/engage/article/gendered-experiences-covid-19-women-labour-and>
35. Wenham, C., Smith, J., & Morgan, R. (2020). COVID-19: the gendered impacts of the outbreak. *The Lancet*, 395, 846-848.
36. Whitehead, M., Taylor-Robinson, D., & Barr, B. (2021). Poverty, health, and covid-19. *BMJ*, 372(n376). Dostupné na Internet: <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n376>
37. World Health Organization. (2021). *Preventing and mitigating COVID-19 at work: policy brief*. Dostupné na Internet: <https://www.who.int/publications/i/item/WHO-2019-nCoV-workplace-actions-policy-brief-2021-1>

38. Zakladajúce dohody EU - Rímske zmluvy: zmluvy o EHS a EURATOM-e. (2022).
Dostupné na Internete:
[https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/
founding-agreements_sk](https://european-union.europa.eu/principles-countries-history/principles-and-values/founding-agreements_sk)