

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo: 101006/B/2023/36145173625244164

Vplyv COVID-19 na rodovú rovnosť na trhu práce

Bakalárska práca

2023

Natália Bagová

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Vplyv COVID-19 na rodovú rovnosť na trhu práce

Bakalárska práca

Študijný program: Financie, bankovníctvo a poisťovníctvo

Študijný odbor: Ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: Katedra financií

Vedúci záverečnej práce: Ing. Erika Majzlíková, PhD.

Bratislava 2023

Natália Bagová

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa chcela pod'akovať Ing. Erike Majzlíkovej, PhD. za pomoc, odborné vedenie, cenné rady, ochotu, čas, vyslovenú dôveru a slová podpory, ktoré som dostala, keď som ich najviac potrebovala. Veľké ďakujem patrí mojej rodine a priateľom, ktorí pri mne stáli a podporovali ma počas celého trvania môjho štúdia. Ďakujem.

Abstrakt

BAGOVÁ, Natália: *Vplyv COVID-19 na rodovú rovnosť na trhu práce*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta. Katedra hospodárskej politiky. – Vedúca záverečnej práce: Ing. Erika Majzlíková, PhD. . – Bratislava: NHF EU, 2023, 52s.

Záverečná práca je vypracovaná na tému Vplyv COVID-19 na rodovú rovnosť na trhu práce. Pandémia COVID-19 mala hlboký vplyv na svetové hospodárstvo a výrazne narušila trhy práce na celom svete. Jednou z oblastí, ktorá bola ovplyvnená, je rodová rovnosť na pracovisku, ktorá sa prejavuje v rozdieloch medzi platovými a pracovnými podmienkami medzi mužmi a ženami naprieč sektormi. Cieľom tejto práce je preskúmať vplyv COVID-19 na rodovú rovnosť na trhu práce s využitím komparácie rôznych ukazovateľov. Poukázať na to, ako pandémia ovplyvnila vyhliadky žien na zamestnanie, rozdiely v odmeňovaní žien a mužov a skúsenosti žien v rôznych odvetviach a na rôznych pracovných pozíciách. Predmetom bude zhodnotenie rovnosti príležitostí a pomenovanie najväčších úskalí, ktoré so sebou priniesla pandémia, ako napríklad aj prechod práce na diaľku alebo zníženie počtu odpracovaných hodín. Výsledky práce prispievajú k lepšiemu pochopeniu spôsobov, akými pandémia ovplyvnila rodovú rovnosť na trhu práce, a poskytnú informácie pre politiky a intervencie zamerané na zníženie rodových rozdielov v zamestnanosti a mzdách.

Kľúčové slová: rodová rovnosť, COVID-19, pandémia, trh práce

ABSTRACT

BAGOVÁ, Natália: *The impact of COVID-19 on gender equality in the labour market* - University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy. Department of Economic Policy. Supervisor: Ing. Erika Majzlíková, PhD. . - Bratislava: NHF EU, 2023, 52p.

The final thesis is on the Impact of COVID-19 on gender equality in the labour market. The COVID-19 pandemic has had a profound impact on the global economy and has severely disrupted labour markets around the world. One area that has been affected is gender equality in the workplace, which is reflected in the disparity in pay and working conditions between men and women across sectors. The aim of this thesis is to examine the impact of COVID-19 on gender equality in the labour market using a comparison of different indicators. To highlight how the pandemic has affected women's employment prospects, the gender pay gap and women's experiences in different sectors and job roles. The subject will assess equal opportunities and name the major challenges brought about by the pandemic, including the shift to teleworking and the reduction in the number of hours worked. The results of the work will contribute to a better understanding of the ways in which the pandemic has affected gender equality in the labour market and inform policies and interventions aimed at reducing gender gaps in employment and wages.

Key words: gender equality, COVID-19, pandemic, labour market

Obsah

1. Úvod.....	8
1. 1 Hospodárske krízy minulosti.....	9
1. 2 Rodová rovnosť.....	10
1.2.1 Rozdiely medzi pohlaviami pri ekonomických poklesoch.....	14
1.2.2 Zmeny spoločenských noriem.....	15
1.3 Odvetvový rozmer pandémie.....	15
1.3.1 COVID-19.....	17
1.3.2. COVID-19 a nezamestnanosť žien podľa odvetví.....	18
1.3.3 COVID-19 a zamestnanosť.....	19
1.3.4 Ponuková a dopytová stránka ekonomiky.....	19
1.4 Rozdiel počtu odpracovaných hodín medzi mužmi a ženami.....	20
2. Cieľ práce a metodika.....	23
3. Výsledky práce a diskusia.....	24
3.1 Strata príjmu má značný sektorový rozmer.....	24
3.2 Zmiernenie straty príjmu pomocou kompenzačného systému EUROMOD.....	26
3.3 Zmena pracovných podmienok.....	28
3.3.1 Dopad na príjem.....	31
3.3.2 Riziko straty zamestnania verzus riziko zníženia počtu odpracovaných hodín.....	32
3.3.3 Nezamestnanosť z pohľadu pohlavia.....	35
3.3.4 Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien.....	38
3.4 Diskusia.....	43
3.4.1 Udržiavanie pracovných miest v iných krajinách Európy.....	43
3.4.2 Trvalé zmeny pracovného prostredia vo firmách.....	44
4.Záver.....	46
Zoznam použitej literatúry.....	49

Zoznam grafov a tabuliek

Graf 1: Strata príjmu zo zamestnania podľa hospodárskych odvetví a typu straty.....	25
Graf 2: Strata príjmu v dôsledku prechodu do nezamestnanosti podľa veku.....	26
Graf 3: Riziko dočasného prepúšťania/zníženia počtu prac.hodín a riziko úplnej straty zamestnania podľa hospodárskych odvetví.....	31
Graf 4: Kvantifikácia rizika podľa príjmovej skupiny.....	32
Graf 5: Riziko straty zamestnania v druhom štvrtroku 2020 (16-24 rokov).....	33
Graf 6: Riziko straty zamestnania v druhom štvrtroku 2020 (nízkokvalifikovaní zamestnanci)....	34
Graf 7: Riziko straty zamestnania podľa príjmovej skupiny.....	35
Graf 8: Rozdiel v odmeňovaní podľa pohlaví, 2018.....	38
Graf 9: Rozdiel v odmeňovaní podľa pohlaví, 2021.....	39
Graf 10: Podiel vyplatených peňažných náhrad podľa sektorov.....	42
Tabuľka 1: Strata príjmu zo zamestnania podľa pohlavia, veku a typu prechodu.....	25
Tabuľka 2: Povolania, ktoré je a nie je možné primárne vykonávať z domu.....	29
Tabuľka 3: Zamestnané osoby pracujúce z domu ako percento celkovej zamestnanosti.....	30
Tabuľka 4: Nezamestnanosť (20 – 64 rokov).....	36
Tabuľka 5: Rozdiel v priemerných príjmoch mužov a žien – odvetvie Priemysel, stavebníctvo a služby.....	37
Tabuľka 6: Rozdiel v priemerných príjmoch mužov a žien – odvetvie Vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna práca, umenie a zábava.....	37
Tabuľka 7: Rozdiel v odmeňovaní medzi pohlaviami naprieč odvetviami 2019.....	41
Tabuľka 8: Rozdiel v odmeňovaní medzi pohlaviami naprieč odvetviami, 2021.....	41

1. Úvod

Pandémiu COVID-19 nemôžeme považovať len za hrozbu zo zdravotníckej stránky. Mala totižto významný vplyv na svetové hospodárstvo a trh práce. Mnohé podniky boli nútené zatvoriť alebo minimálne obmedziť svoju činnosť v dôsledku výluk a iných opatrení zavedených na kontrolu šírenia vírusu. To malo za následok prudký pokles hospodárskej aktivity, pokles HDP, rozsiahlu stratu pracovných miest, pričom milióny ľudí na celom svete prišli o svoje pracovné miesta.

Okrem straty pracovných miest viedla pandémia aj k zníženiu počtu odpracovaných hodín, prišlo k rôznym modifikáciám ako aj k prechodu na prácu na diaľku v prípade mnohých pracovných miest. Vplyv pandémie na trh práce bol obzvlášť závažný pre pracovníkov s nízkymi mzdami a pre pracovníkov v ťažko postihnutých odvetviach, ako je cestovný ruch, pohostinstvo, maloobchod alebo zábava. Postihnuté boli aj malé podniky a podniky závislé od osobných kontaktov.

Cieľom tejto bakalárskej práce je poukázať na medzery na trhu práce v otázke rodovej rovnosti. Zároveň porovnať predošlé svetové krízy a zamerať sa na určitý vzor, a nájsť vysvetlenie čím sa posledná kríza líšila od ostatných.

V teoretickej časti sa venujeme definícii rodovej rovnosti ako takej, urýchlenie zmeny spoločenských noriem. Ďalej predkladáme priame spojenie covidu-19 a zamestnanosti a pozrieme sa aj na rozdiely medzi pohlaviami pri ekonomických poklesoch.

1. 1 Hospodárske krízy minulosti

Hospodárska recesia je obdobie hospodárskeho poklesu, pre ktoré je typická vysoká nezamestnanosť, pomalý hospodársky rast a klesajúce ceny aktív. Recesiou zvyčajne spôsobuje kombinácia viacerých faktorov, ako sú chyby v menovej politike, finančné krízy a štrukturálne problémy v ekonomike. Vlády a centrálné banky sa často snažia zmierniť dôsledky recesie vykonávaním expanzívnej fiškálnej a menovej politiky. Tie môžu zahŕňať znižovanie úrokových sadzieb, zvyšovanie vládnych výdavkov a poskytovanie finančnej pomoci jednotlivcom a podnikom postihnutým recesiou.

Pandémia COVID-19 spôsobila veľký zásah do ekonomického cyklu. V minulosti došlo k mnohým hospodárskym poklesom alebo recesiám. Ako príklad možno uviesť veľkú hospodársku krízu v 30. rokoch 20. storočia, recesiou na začiatku 80. rokov 20. storočia alebo veľkú recesiou v rokoch 2007 - 2009. Táto hospodárska kríza, bola výrazným hospodárskym poklesom, ktorý zasiahol mnohé krajiny na celom svete. Spôsobil ju kolaps trhu s nehnuteľnosťami a následná finančná kríza, ktorá mala ďalekosiahle dôsledky na svetové hospodárstvo. V období 1989 – 2014 sa dotkli cyklické výkyvy až z ¾ mužov (Albanesi, 2020)

Je ťažšie kvantifikovať podiel mužov, ktorí prišli o prácu konkrétne počas krízy, keďže vplyv recesie sa líšil podľa krajiny, odvetvia a individuálnych okolností. Dáta však naznačujú, že muži mohli byť počas recesie neúmerne postihnutí stratou zamestnania. Muži boli totižto častejšie zamestnaní v odvetviach, ktoré sú citlivé na hospodársky pokles, ako napríklad stavebníctvo, doprava a výroba, a zaznamenali aj celkovo vyššiu mieru nezamestnanosti (Anauati, 2020). Keď tieto odvetvia ťažko zasiahne recesia, môže to mať za následok neprimerane vysoký počet prepustených mužov. Štatistické údaje ukázali, že miera nezamestnanosti mužov v októbri 2009 dosiahla vrchol na úrovni 10,9 % v porovnaní s 8,0 % u žien.

Treba tiež poznamenať, že hospodárske krízy môžu mať širší vplyv na vyhliadky mužov na zamestnanie, a to aj mimo odvetví a povolání, ktoré sú priamo postihnuté. Napríklad recesia môže viesť k spomaleniu prijímania zamestnancov a celkovému zníženiu počtu voľných pracovných miest, čo môže mužom a ženám sťažiť hľadanie nového zamestnania.

Priamy vplyv COVID-19 na trhy práce je predmetom výskumu už od samého začiatku pandémie (Petrosky-Nadeau a Valetta, 2020). Keďže minulé recesie boli zosúladené s vlnami štrukturálnej transformácie a prerozdeľovania zamestnanosti medzi sektormi (Cortes, Jaimovich, Nekarda, Siu, 2020), niektoré štúdie naznačujú, že podobný proces by sa mohol uskutočniť aj po pandémii COVID-19 (Barrero, Bloom, Davis, 2020; Basso, Boeri, Caiumi, Paccagnella, 2020). Hlavnými dimenziami heterogenity medzi sektormi počas pandémie, ktoré môžu byť predzvesťou dlhodobějších zmien, boli schopnosť pracovať na diaľku a potreba osobnej interakcie (Dingel a Neiman, 2020; Famiglietti, Leibovici, Santacreu, 2020; Kaplan, Moll, Violante, 2020). Vytváranie pracovných miest by bolo narušené, ak by nezamestnaní väčšinou hľadali prácu v upadajúcich odvetviach, zatiaľ čo voľné pracovné miesta v rastúcich odvetviach by zostali neobsadené.

Hospodárske poklesy môžu byť spôsobené rôznymi faktormi vrátane finančných kríz, poklesu spotrebiteľských výdavkov a poklesu podnikových investícií. Môžu mať výrazný vplyv na život ľudí vrátane straty zamestnania, krachu podnikov a zníženia životnej úrovne. No táto pandémia mala trochu odlišný dopad. Epidémia COVID-19 a s ňou spojený hospodársky pokles, mali veľký vplyv na rodovú rovnosť na trhu práce.

1. 2 Rodová rovnosť

Pandémia COVID-19 výrazne ovplyvnila svetové hospodárstvo a vytlačila 20–25% všetkých pracovných miest. Účinky však boli nerovnomerné, čo ovplyvnilo najzraniteľnejšie osoby a zvýšilo spoločenské nerovnosti (OSN, 2020). Rastúci počet výskumov naznačuje, že nepriaznivé účinky boli oveľa výraznejšie v prípade pracovníkov v prvej línii, u ktorých bolo nepravdepodobné, že by prešli na prácu na diaľku spolu s mladšími, ženami, slobodnými a s nižším vzdelaním, čo viedlo k rozdielom v zamestnanosti a mzdách (Beland a kolektív, 2020; Rojas a kolektív, 2020; Jasenov, 2020). Pandémia vážne zasiahla konkrétne sektory, ako je ubytovanie, cestovanie a maloobchod, čo viedlo k výraznému zníženiu zamestnanosti spolu s nárastom mzdových rozdielov (Singh a kolektív, 2022). Tieto sektory zamestnávali prevažne pracovníkov na čiastočný úväzok a ženy ponúkajúce nižšie mzdy (Antonie, 2020). Vzhľadom na nepružnosť týchto odvetví pri poskytovaní zmysluplných, spoľahlivých a konzistentných príležitostí na prácu na diaľku je pravdepodobnejšie, že ženy nebudú schopné nájsť konzistentné zamestnanie z dôvodu narušení súvisiacich s pandemiou (Singh a kolektív, 2022).

Pandémia mala významný vplyv na rodovú rovnosť na trhu práce. Mnohé z odvetví a pracovných miest, ktoré boli pandémiou najviac postihnuté, ako napríklad pohostinstvo, maloobchod alebo stravovacie služby, patria medzi tie, ktoré tradične zastávajú ženy. To malo za následok neúmerný úbytok pracovných miest medzi ženami. Okrem toho prechod na prácu z domu a zvýšená záťaž spojená s opatrovateľskými povinnosťami neúmerne ovplyvnili pracujúce ženy, keďže mnohé z nich museli prevziať ďalšie povinnosti v domácnosti a zároveň sa snažiť udržať si prácu.

Pandémia tiež prehĺbila existujúce rozdiely v odmeňovaní mužov a žien, keďže muži boli počas pandémie častejšie povyšovaní a platy im rástli. A taktiež prehĺbila aj diskrimináciu žien v zamestnaní. Je dôležité, aby sa vlády a zamestnávatelia zaoberali týmito problémami a usilovali sa o väčšiu rodovú rovnosť na trhu práce. Dlhodobé účinky pandémie na trh práce sú neisté, ale je pravdepodobné, že potrvá určitý čas, kým sa úroveň zamestnanosti vráti na úroveň pred pandémiou.

Rodová rovnosť na trhu práce znamená rovnaké zaobchádzanie a príležitosti pre mužov a ženy v pracovnom procese. Zahŕňa rovnakú odmenu za rovnakú prácu, rovnaký prístup k pracovným príležitostiam a povýšeniam či absenciu diskriminácie na základe pohlavia. Napriek pokroku v posledných desaťročiach stále existujú výrazné rozdiely medzi mužmi a ženami na trhu práce. Jedným z hlavných problémov je rodový mzdový rozdiel, ktorý sa vzťahuje na rozdiel v priemerných mzdách mužov a žien. Podľa údajov Svetového ekonomického fóra je celosvetový priemerný rozdiel v odmeňovaní približne 16 %, pričom ženy zarábajú 84 centov na každé euro zarobené mužmi (WEF, 2020). Ďalším problémom je nedostatočné zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách. Ženy sú nedostatočne zastúpené na najvyšších riadiacich pozíciách, v správnych radách podnikov a častejšie pracujú v horšie platených povolaniach a odvetviach. Existujú aj iné formy diskriminácie, ktorým môžu ženy čeliť na pracovisku, ako napríklad sexuálne obťažovanie a diskriminácia na základe tehotenstva alebo materstva. Na podporu rodovej rovnosti na trhu práce boli zavedené rôzne politiky a iniciatívy, ako napríklad kvóty pre ženy v správnych radách podnikov a zákony, ktoré zakazujú rodovú diskrimináciu na pracovisku. Vzdelávanie a kampane na zvyšovanie povedomia sú tiež dôležité na zmenu kultúrnych a spoločenských noriem, ktoré udržiavajú rodovú nerovnosť.

Dosiahnutie rodovej rovnosti na trhu práce je dôležité z viacerých dôvodov. Môže viesť k hospodárskym prínosom, pretože môže pomôcť zvýšiť produktivitu a

konkurencieschopnosť podnikov a prispieť k celkovému hospodárskemu rastu. Môže tiež prispieť k zníženiu chudoby, pretože môže jednotlivcom a ich rodinám poskytnúť väčšiu finančnú nezávislosť a istotu. Okrem toho môže podpora rodovej rovnosti na trhu práce prispieť k podpore sociálnej spravodlivosti a ľudských práv, pretože môže pomôcť riešiť historické a pretrvávajúce nerovnosti a diskrimináciu na základe pohlavia.

Na podporu rodovej rovnosti na trhu práce možno podniknúť niekoľko krokov. Môžu zahŕňať zavádzanie politík a postupov, ktoré podporujú rovnaké odmeňovanie a príležitosti, poskytovanie odbornej prípravy a podpory s cieľom pomôcť jednotlivcom získať zručnosti a vedomosti potrebné na to, aby uspeli v pracovnom procese, a zvyšovanie povedomia o význame rodovej rovnosti na pracovisku.

V mnohých krajinách sa zvýšila miera nezamestnanosti a podniky v rôznych odvetviach museli znížiť počet svojich zamestnancov alebo úplne ukončiť svoju činnosť. Treba podotknúť, že podiel mužov a žien na zamestnanosti sa môže líšiť v závislosti od krajiny, odvetvia a ďalších faktorov. Vo všeobecnosti boli ženy v minulosti v pracovnej sile zastúpené nedostatočne, ale tento trend sa v posledných desaťročiach mení. Podľa údajov Medzinárodnej organizácie práce (ILO) bola v roku 2019 celosvetová miera účasti žien na pracovnej sile 49,6 % v porovnaní so 76,1 % u mužov. Existujú však výrazné rozdiely v miere účasti mužov a žien v rôznych regiónoch sveta, pričom miera účasti žien je vo všeobecnosti nižšia ako u mužov.

Súčasný hospodársky pokles spôsobený COVID-19 ovplyvnil rodovú nerovnosť na trhu práce z krátkodobého aj dlhodobého hľadiska. V našej spoločnosti je bežné, že starí rodičia, kamaráti a príbuzní pomôžu občas so starostlivosťou o deti. Počas pandémie sa vo väčšine krajín zatvárali školy, škôlky a jasle, čo dramaticky zvýšilo potrebu starostlivosti o deti. Vzhľadom sa vysokú úmrtnosť seniorov a opatrenia sociálneho dištancovania, bola pomoc so starostlivosťou o deti poskytovaná starými rodičmi, kamarátmi alebo rodinnými príslušníkmi, veľmi obmedzená. Preto väčšina domácností musela riešiť problém ako sklbia prácu a starostlivosť o deti oveľa intenzívnejšie.

Na základe existujúceho rozdelenia povinností týkajúcich sa starostlivosti o deti vo väčšine rodín sa črtá myšlienka, že je pravdepodobnejšie, že matky budú vykonávať viac týchto úloh ako otcovia. Avšak, počas pandémie COVID-19 sa úlohy mohli čiastočne otočiť. Veľkú väčšinu zamestnancov v zdravotníctve, službách, ako sú napríklad potraviny zastávajú ženy. Štatistické údaje ukázali, že značná časť pracovníkov, ktorí sa

pretransformovali na prácu z domu boli práve muži. Najviac postihnuté budú najmä osamelé matky, ktoré sa často ocitajú v znevýhodnenom ekonomickom postavení. V určitej časti rodín sa vzory obrátia. Mnohí otcovia budú počas krízy pracovať z domu a zároveň prevezmú zodpovednosť za starostlivosť o deti. Preto tiež zaznamenajú nárast počtu hodín, ktoré venujú starostlivosti o deti. Táto transformácia bude mať pravdepodobne určitý trvalý vplyv na budúce príspevky na starostlivosť o deti (Anauati, 2020)

Najväčší vplyv na deľbu práce sa teda očakáva najmä u párov, kde sa otcovia dočasne stali primárnym poskytovateľom starostlivosti o deti. Mohlo by to byť prípad párov, v ktorých pracujú obaja rodičia a kde otec môže alebo je nútený pracovať z domu počas krízy, zatiaľ čo matka naďalej pracuje mimo domova (napríklad v sektore zdravotníctva). Literatúra, ktorá skúma účinok politík prinášajúcich podobnú zmenu (napríklad rôzne formy otcovskej dovolenky), naznačuje, že takéto prerozdelenie úloh v rámci domácnosti má často pretrvávajúce účinky na rodové úlohy a deľbu práce (Farré, González, 2019; Tamm 2019). Preto sa očakáva, že tieto zmeny posunú sociálne normy smerom k väčšej rodovej rovnosti pri poskytovaní starostlivosti o deti a domácich prácach (Anauati, 2020).

Sociálne faktory, ktoré obmedzujú zamestnanosť žien. Úlohy "matky" a "opatrovateľky" výrazne ovplyvňujú rozhodnutia týkajúce sa práce a druhu práce. Ženy s väčšou pravdepodobnosťou uprednostňujú flexibilitu alebo zamestnanie na čiastočný úväzok, čo sú pozície, ktoré sa zvyčajne nachádzajú v odvetviach služieb (Singh, Shirazi, Turetken, 2022)

Od polovice 1990-tych rokov sa vynaložilo značné úsilie na odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v krajinách OECD (N. Fortin, 2005). Nedávne spomalenie zmenšovania rozdielov, bolo pravdepodobne spôsobené aj zmenou postojov k rodovým úlohám. Je treba poukázať na diskrimináciu na trhu práce a postoje žien k práci ako implicitné faktory stojace za rodovými nerovnosťami (Fortin, 2005). Napríklad počas nedostatku práce ženy s väčšou pravdepodobnosťou pociťujú potrebu, aby si muži udržali svoje pracovné postavenie.

Vplyv pandémie na vzdelávanie a starostlivosť o deti negatívne ovplyvnil dopyt po investíciách do zručností v oblasti ľudského kapitálu pre pracovníčky s nízkymi príjmami na zlepšenie ich zručností, najmä technológií. To malo za následok značnú prekážku vo

vzostupe žien, pretože hospodárstvo vyžadovalo intenzívnejšiu prácu na diaľku a intenzívnejšie využívanie digitalizovaných platforiem, ktoré si vyžadovali väčšie technické zručnosti. Investície do takejto modernizácie ľudského kapitálu sa tak stávajú čoraz dôležitejšími pri riešení rozdielov v odmeňovaní a zamestnanosti žien a mužov.

1.2.1 Rozdiely medzi pohlaviami pri ekonomických poklesoch

Je bežné, že hospodársky pokles má neprimeraný vplyv na určité skupiny ľudí, čo môže zahŕňať aj rodové rozdiely. Vo všeobecnosti platí, že ženy bývajú z rôznych dôvodov zraniteľnejšie voči negatívnym dôsledkom hospodárskeho poklesu. Napríklad:

- Ženy sú často nadmerne zastúpené v odvetviach, ktoré sú zraniteľnejšie voči hospodárskym poklesom, ako je vzdelávanie, zdravotníctvo a maloobchod.
- Ženy častejšie pracujú na čiastočný úväzok alebo na dočasných či zmluvných pozíciách, čo ich môže urobiť zraniteľnejšími voči strate zamestnania počas hospodárskeho poklesu.
- Ženy majú často nižší plat ako muži a častejšie žijú v chudobe, čo ich môže urobiť zraniteľnejšími voči negatívnym účinkom hospodárskeho poklesu.

Okrem týchto faktorov môžu ženy počas hospodárskeho poklesu čeliť aj ďalším problémom, ako je diskriminácia a rodovo podmienené násilie. Celkovo môže mať hospodársky pokles na ženy výrazný vplyv a je dôležité prijať opatrenia na zmiernenie týchto účinkov a podporu žien počas týchto náročných období.

Odvetvové zloženie zamestnanosti žien a mužov sa vzťahuje na typy odvetví a sektorov, v ktorých ženy a muži pracujú. Toto zloženie sa môže v jednotlivých krajinách výrazne líšiť a môže sa meniť aj v čase.

Podľa údajov Eurostatu, štatistickej agentúry Európskej únie, bol v roku 2019 najvyšší podiel zamestnanosti žien v sektore vzdelávania (76,3 %), nasledoval sektor zdravotníctva a sociálnej starostlivosti (73,1 %) a sektor veľkoobchodu a maloobchodu (53,5 %). Najnižšie podiely zamestnanosti žien boli v odvetví poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu (27,9 %), nasledovalo odvetvie energetiky a zásobovania vodou (33,5 %) a spracovateľský priemysel (37,4 %).

Celkovo sa odvetvové zloženie zamestnanosti žien a mužov v Európe v posledných desaťročiach stalo vyváženejším, pričom ženy čoraz viac vstupujú do odvetví, v ktorých dominujú muži, a muži do odvetví, v ktorých tradične dominujú ženy. V mnohých krajinách však stále existuje výrazná rodová segregácia a ženy sú často nedostatočne zastúpené vo vedúcich pozíciách a v dobre platených povolaniach.

1.2.2 Zmeny spoločenských noriem

Urýchlenie zmeny spoločenských noriem a očakávaní, môžeme rozdeliť na dva širšie okruhy:

1. Jeden pridelíme strane zamestnávateľov. Veľká časť podnikov bola nútená vziať do úvahy potreby svojich zamestnancov v oblasti starostlivosti o deti a museli ako odpoveď prijať flexibilnejšie pracovné harmonogramy alebo možnosti práce z domu. Dôsledkom toho bude prijatá zmena noriem a niektoré vnútorné štrukturálne zmeny sa odrazia ako trvalé. Výsledkom budú profitovať matky aj otcovia, ktorý získajú väčšiu flexibilitu pri plnení kombinovaných požiadaviek na kariéru a rodinu (Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey, Tertilt, 2020).
2. Druhým okruhom sú sociálne normy a vzory v rodinách. Ženy zastávajú veľké percentuálne zastúpenie napríklad v zdravotníctve – lekárky, sestričky, v službách - obchody s potravinami, lekárne. Toto sú sektory v ktorých je väčší podiel žien ako mužov, a taktiež sú to sektory, ktoré sú nevyhnutné pre chod spoločnosti. V takomto prípade sa mnohí muži nevyhnutne stanú hlavnými poskytovateľmi starostlivosti o deti. Podobné zmeny môžu prispieť k prerozdeleniu povinností v domácnosti, čo bude mať dlhodobé dopady na rodové roly a deľbu práce (Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey, Tertilt, 2020).

1.3 Odvetvový rozmer pandémie

Pandémia COVID-19 a opatrenia proti šíreniu nákazy prijaté vládami predstavovali kombináciu šokov na strane ponuky a dopytu so značnou rôznorodosťou a komplexnými účinkami naprieč sektormi (Alfaro, Becerra, Eslava, 2020; Guerrieri, Lorenzoni, Straub, Werning, 2020).

Na jednej strane zákaz vychádzania nariaďuje úplné alebo čiastočné obmedzenie hospodárskej činnosti v konkrétnych odvetviach. Na druhej strane strach z nákazy priamo znížil dopyt po konkrétnych produktoch a službách (v odvetviach ako je stravovanie alebo cestovanie).

Otvorené vystavenie sektorov šoku COVID-19 bolo silne determinované intenzitou kontaktov medzi ľuďmi ((Famiglietti, Leibovici, Santacreu, 2020, Kaplan, Moll, Violante, 2020) a schopnosťou vykonávať úlohy na diaľku (Dingel, Neiman, 2020). Napokon, narušenie spôsobené pandémiou mohlo v pozitívnom ohľade podnietiť dlhodobu chystané štrukturálne zmeny v hospodárstve prostredníctvom viacerých nástrojov. Napríklad dopyt po určitých výrobkoch a službách mohol trvalo klesať alebo rásť. Pokiaľ ide o výrobu, firmy v určitých odvetviach mohli investovať do technológií šetriacich pracovnú silu, čím sa znížil dopyt po pracovníkoch (Pizzinelli, Shibata, 2023).

Odvetvia môžeme rozdeliť do dvoch pomyselných kategórií. Odvetvia, ktoré kladú dôraz na osobné interakcie a tie, ktoré vieme vykonávať z pohodlia domova, bez osobných interakcií. Povolania, pri ktorých je osobná interakcia so spotrebiteľmi intenzívnejšia, sú väčšinou povolania s menším platovým ohodnotením. A práve povolania, ktoré intenzívne využívajú osobné interakcie zastáva väčší podiel práve žien.

Napríklad odborné, vedecké a technické služby môžu byť poskytované z domu a vyžadujú malú osobnú interakciu. Naopak, ubytovacie služby, stravovacie služby alebo maloobchod nemožno vykonávať z domu a osobná interakcia je neodmysliteľnou súčasťou.

Existujú však odvetvia, v ktorých sa tieto dve podmienky nevyklučujú. Napríklad výroba a stavebné práce sa nemôžu vykonávať z domu, ale tiež nezahŕňajú veľa osobnej interakcie so spotrebiteľmi. Preto v odvetviach, ktoré nie sú prístupné práci z domu, a nestretávajú sa s frekventovanou osobnou interakciou so spotrebiteľmi, bol návrat do svojich pracovných miest rýchlejší a plynulejší, keď sa zmiernili obmedzenia blokovania. Presný opak sme mohli sledovať pri ubytovacích zariadeniach, stravovacích službách a maloobchode, kde tieto odvetvia boli naďalej nepriaznivo ovplyvňované pokračujúcimi opatreniami na obmedzenie sociálnych kontaktov, ktoré spotrebiteľia uplatňujú.

Podobne na tom boli aj vzdelávacie služby, je možnosť ich vykonávať z domu no zároveň sú intenzívne v osobných interakciách. Hoci sa tieto služby poskytovali digitálne, aj keď sa obmedzenia uvoľnili, zaznamenali negatívne šoky produktivity. Napríklad

stredoškolskí učitelia mohli poskytovať prednášky prostredníctvom webových aplikácií ako je napríklad MS Teams, ale kvalita výučby bola citeľne nižšia v porovnaní s interaktívnymi stretnutiami v triede. Podobne aj manažéri pobočiek alebo investiční poradcovia v oblasti finančných služieb mohli komunikovať s klientmi prostredníctvom online a telefonického bankovníctva, ale ich schopnosť predávať nové produkty bola obmedzená.

Povolania, ktoré sú intenzívnejšie v osobných interakciách, a preto sú vystavené vyššiemu riziku, sa vo veľkej miere sústreďujú medzi nižšie mzdové ohodnotenie. To zahŕňa zdravotníctvo, osobnú starostlivosť, stravovacie služby a pracovné miesta súvisiace s predajom. Naopak povolania, ktoré sú menej intenzívne v osobných interakciách, sa vo veľkej miere sústreďujú medzi vyššie mzdové ohodnotenie. Patria sem odborníci v oblasti architektúry a inžinierskych služieb, životných, fyzikálnych a spoločenských vied alebo IKT. Niektoré dobre platené povolania, ako sú profesori, právnici a manažéri, však v ideálnom prípade vyžadujú intenzívne osobné interakcie. Napokon, väčší podiel zamestnanosti žien 52% predstavujú aj povolania, ktoré sú intenzívne v týchto osobných interakciách, v porovnaní s mužmi 39% (Avidu, Nayyar, 2020) .

Pracovníci, ktorí pracujú na pracovných miestach, ktoré majú nízky potenciál pre prácu z domu a vyžadujú vysoký osobný kontakt v práci (Avdiu, Nayyar, 2020) sú vystavení zvýšenému riziku vystavenia sa infekčným chorobám počas pandémie (Marissa G. Baker, 2020)

Približne 25% pracovnej sily je zamestnanej v povolaniach, ktoré by sa mohli vykonávať z domu, predovšetkým v odvetviach, ako sú technológie, počítače, manažment, administratíva, financie a strojárstvo. Zvyšných 75% pracovníkov (vrátane zdravotnej starostlivosti, výroby, maloobchodu a stravovacích služieb atď.) je zamestnaných v povolaniach, kde by práca z domu bola ťažká. Zamestnanci, ktorí nemajú možnosť práce z domu majú tendenciu byť horšie platení ako pracovníci, ktorí môžu pracovať z domu.

1.3.1 COVID-19

Pandémia COVID-19 zvýraznila nepriaznivé výsledky práce pre ženy v dôsledku požiadavky pracovať z domu, skrátenia pracovného času a prepúšťania. Straty zamestnanosti viedli k tomu, že ženy stratili rovnostársky základ a posunuli rodové úlohy

smerom k tradičnejšiemu mysleniu, čím sa ďalej udržiavala nezamestnanosť a rozdiely v odmeňovaní (Reichelt, Makovi, Sargsyan, 2021).

(Gezici, Ozay, 2020) podporujú zistenia a uvádzajú, že starostlivosť o deti a postoje k domácim povinnostiam boli hlavnými hnacími silami žien opúšťajúcich pracovnú silu. Podobne Colliver a kolektív, (2021) predpokladajú, že matky s malými deťmi mali počas pandémie 4 až 5-krát vyššiu pravdepodobnosť, že skrátia svoj pracovný čas v USA ako muži, čo viedlo k zvýšeniu mzdových rozdielov o 20–50%. Ďalším diskriminačným faktorom je zvýšený problém duševného zdravia žien počas pandémie (Pan, L Kok, Eikelenboom a kolektív, 2021) . Účinky COVID-19 na príjmy, výdavky, úspory a stratu zamestnania boli významnejšie u žien ako u mužov. Okrem toho so stratou príjmu a zvýšenými výdavkami ženy pravdepodobne zostanú s menšími úsporami (Dang, Viet Nguyen, 2021).

1.3.2. COVID-19 a nezamestnanosť žien podľa odvetví

Počas pandémie sme zaznamenali prudké poklesy vo väčšine hospodárskych odvetví. Niektoré z nich čelili väčším otrasom ako iné. Najviac postihnutými odvetviami boli ubytovacie a stravovacie služby, kultúra a rekreácia, výroba a tovar dlhodobej spotreby, doprava a skladovanie. Okrem toho zdravotná starostlivosť a sociálna pomoc, veľkoobchod, maloobchod, obchod, stavebníctvo a iné podporné služby takisto zaznamenali nepriaznivý vplyv na výsledky na trhu práce. Hoci väčšina priemyselných odvetví čelila ťažkostiam, niekoľkým sa darilo. Napríklad financie a poistenie a výroba - tovar krátkodobej spotreby vykazujú kladný výsledok. Na pandémiu negatívne reagovali aj pracovné miesta na čiastočný úväzok. Najviac postihnutými odvetviami boli nehnuteľnosti a prenájom a lízing, veľkoobchod, ubytovacie a stravovacie služby, odborné, vedecké a technické služby. Okrem toho boli evidentné nepriaznivé výsledky trhu práce v oblasti zdravotnej starostlivosti a sociálnej pomoci a vzdelávacích služieb. Pandémia však neovplyvnila pracovné miesta v oblasti financií a poistenia a výroby tovarov krátkodobej spotreby.

Pandémia COVID-19 neúmerne zasiahla najzraniteľnejšie skupiny obyvateľstva našej spoločnosti. Prudkému poklesu čelil najmä trh práce pre ženy, čím sa prehĺbili rodové rozdiely, ktoré boli zjavné už pred pandémiou.

Celkový rozdiel v odmeňovaní žien a mužov môžeme pripísať dvom hlavným okolnostiam

- mzdy na čiastočný úväzok sú nižšie ako mzdy na plný úväzok
- väčšina pracovníkov na kratší pracovný čas sú ženy.

V súhrne to znižuje priemernú mzdu žien, čo vedie k väčším celkovým rozdielom v odmeňovaní žien a mužov. Ďalej to súviselo s rozdielnym výberom podľa pohlavia na prácu na plný a čiastočný úväzok, pričom ženy s vyšším zárobkovým potenciálom boli nadmerne zastúpené v skupine pracovníkov na kratší pracovný čas, čo viedlo k žiadnym rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v kategórii pracovníkov na kratší pracovný čas (Antonie, Gatto, Plesca, 2020)

Vysokoškolské vzdelávanie môže viesť k zvýšenej účasti žien na trhu práce pre relatívne vzdelanejšie skupiny, čo pozitívne ovplyvňuje rozdiely v odmeňovaní žien a mužov (Olivetti a Petrongolo, 2008).

1.3.3 COVID-19 a zamestnanosť

Sociálne dištančné opatrenia sú stratégie v oblasti verejného zdravia, ktorých cieľom je znížiť prenos infekčných chorôb znížením počtu ľudí, ktorí prichádzajú do úzkeho kontaktu. Cieľom opatrení sociálneho odstupu je spomaliť šírenie choroby, čo môže pomôcť znížiť záťaž systému zdravotnej starostlivosti.

Počas pandémie COVID-19 medzi bežné opatrenia sociálneho dištancovania, ktoré boli zavedené, patria napríklad:

- dodržiavanie vzdialenosti najmenej 2 metre od ostatných
- nosenie tvárovej masky alebo pokrývky na verejnosti, najmä ak nie je možné dodržať fyzický odstup od ostatných
- zatvorenie podnikov a verejných miest, ktoré nie sú akútne nevyhnutné pre sociálne fungovanie, ako sú školy, divadlá a športové štadióny
- nabádanie ľudí, aby pracovali z domu, ak je to možné
- zrušenie veľkých podujatí a zhromaždení

Opatrenia na zníženie sociálneho odstupu môžu byť účinné pri znižovaní šírenia COVID-19, ale môžu mať aj negatívne dôsledky, ako napríklad narušenie ekonomiky a sociálnu izoláciu. Preto je dôležité vyvážiť potrebu sociálneho odstupu s potrebou podporiť blahobyt jednotlivcov a komún.

1.3.4 Ponuková a dopytová stránka ekonomiky

Globálna pandémia COVID 19 mala čoraz väčšie ekonomické následky pre ponukovú, ako aj dopytovú stránku ekonomiky. Na ponukovej strane obmedzenia správania a pohybu obyvateľstva postupne prijímané vo viacerých krajinách sveta viedli často priamo k odstaveniu značnej časti sektoru služieb. Karantény a uzatváranie školských a predškolských zariadení spôsobujú výpadky pracovnej sily, ktoré ohrozujú výrobu podnikového sektora a postupne paralyzujú produkčné reťazce.

Vývoj na ponukovej strane ekonomiky spolu s narastajúcou neistotou sa premietal do rapídneho poklesu dopytu a nárastu rizík pre finančný sektor. Pokles ekonomickej aktivity sa priamo premietla do nižších príjmov domácností. Tie následne na nižšiu kúpyschopnosť, neistotu a obmedzenia v sektore služieb reagujú redukciami dlhodobej spotreby a výdavkov na zábavu a cestovanie. Zhoršujúce sa finančné zdravie domácností, ako aj malých a stredných podnikov navyše ohrozuje stabilitu finančného sektora.

Napriek tomu, že vírus hranice neakceptuje, zatváranie štátnych hraníc ukazuje, že k boju proti pandémie dochádza primárne na úrovni národných štátov. Mimo priamych výdavkov na zdravotníctvo, medicínske zásoby a zložky civilnej ochrany samotné opatrenia na podporu ekonomiky sa dajú zatriediť do štyroch kategórií:



1.4 Rozdiel počtu odpracovaných hodín medzi mužmi a ženami

Podľa odhadov môže na Slovensku pracovať z domu približne 37 % zamestnancov. Ide teda o niečo vyššiu hodnotu, ako odhadujú Dingel a Neiman. (2020) 1 Zamestnanci, ktorí môžu svoju prácu vykonávať z domu, majú v priemere o približne 40 % vyššie mzdy v porovnaní so zamestnancami, ktorí z domu pracovať nemôžu (Hojdan, Vitáloš, 2020)

Pred pandémiou bol rozdiel v počte odpracovaných hodín medzi ženami a mužmi v zamestnaní veľký, pričom ženy vo veku 15-64 rokov pracovali v priemere 19,8 hodín týždenne v porovnaní s 34,7 hodinami u mužov. (Eurostat, 2020) V posledných rokoch sa rozdiely účasti žien a mužov na trhu práce znižovali veľmi pomalým tempom. Pandémia tento trend výrazne narušila a rozdiel v počte odpracovaných platených hodín žien v porovnaní s mužmi sa naopak zvýšil (Singh, Shirazi, Turetken, 2022).

V druhom štvrtroku 2020 dosiahla zmena rozdielu medzi mužmi a ženami 4 percentuálne body. Potom sa rozdiel postupne znižoval, pretože krajiny zrušili obmedzenia v oblasti verejného zdravia a ekonomiky sa začali pomaly vracieť do normálu. Odpracované hodiny žien zaznamenali koncom roku 2021 a začiatkom roka 2022 výrazné oživenie, čím sa tento globálny rozdiel v počte odpracovaných hodín znížil.

Za týmto zlepšením je niekoľko dôvodov. V mnohých krajinách sa zrušili opatrenia v oblasti sociálneho dištancovania, ktoré vyvíjali extrémny tlak na rovnováhu medzi prácou a rodinou. Toto uvoľnenie umožnilo postupný návrat do pracovného procesu, ktorý museli počas pandémie nedobrovoľne opustiť.

Zdá sa, že po odznení šoku spôsobeného pandémiou sa dynamika odpracovaných hodín vracia k trendu pred krízy. Tempo oživenia je empiricky spojené so znížením v rozdieloch v počte odpracovaných hodín medzi mužmi a ženami. Výrazný rast počtu odpracovaných hodín má tendenciu znižovať rodovú nerovnováhu (Dang, Nquyen, 2021)

Avšak aj s prihliadnutím na všetky vyššie uvedené faktory zostáva rozdiel stále vysoký. Ženy v súčasnosti odpracujú o 14,5 platených hodín týždenne menej ako muži. Odhady týždenných hodín sa vzťahujú na hodiny odpracované v platenom zamestnaní a nezahŕňajú neplatenú prácu v domácnosti alebo starostlivosť o iné osoby. Pri tomto tempe pokroku by trvalo viac ako 60 rokov, kým by sa tento rozdiel odstránil. Okrem toho počas roku 2022 došlo k stagnácii celkového rastu počtu odpracovaných hodín a teda k zníženiu rodového rozdielu neprišlo.

Pracovníci v povolaniach, ktoré je možné vykonávať doma, zvyčajne zarábajú viac. Ak predpokladáme, že všetky povolania zahŕňajú rovnaký počet hodín práce jednotlivcov, ktorí nemôžu pracovať doma majú s väčšou pravdepodobnosťou nižšie príjmy, nemajú vysokoškolské vzdelanie. (Dingel, Neiman, 2020)

Zatiaľ čo väčšina pracovných miest vo financiách, podnikovom manažmente a odborných a vedeckých službách by mohla byť hodnoverne vykonávaná doma, naopak je jasné, že napríklad v poľnohospodárstve, hoteloch a reštauráciách alebo maloobchode by to tak nemohlo byť.

V dôsledku pandémie COVID-19 mnohí zamestnanci nemohli cestovať do práce. Identifikácia, ktoré pracovné miesta nemožno vykonávať z domu, je užitočná, pretože tvorcovia politik sa snažia zamerať transfery sociálneho poistenia na tých, ktorí ich najviac potrebujú. Podobne aj podiel pracovných miest, ktoré by sa mohli vykonávať doma, je dôležitým vstupom pri predpovedaní výkonnosti hospodárstva počas tohto alebo nasledujúcich období obmedzenia sociálnych kontaktov. Dôležitá je však aj otázka produktivity jednotlivca. Produktivita jednotlivého pracovníka sa môže značne líšiť, keď pracuje doma, a nie na svojom obvyklom pracovisku. Ešte dôležitejšie je, že pravdepodobne existuje dôležitá komplementárnosť medzi prácami, ktoré možno vykonávať doma, a tými, ktoré sa nemôžu.

2. Cieľ práce a metodika

Cieľom práce je poukázať a preskúmať dopady pandémie na rodovú rovnosť na trhu práce vo vybraných krajinách Európskej únie. Výber krajín odzrkadľuje rôznorodosť. Boli zastúpené silné ekonomiky ako napríklad Nemecko, Belgicko alebo Dánsko, aj slabšie ekonomiky ako napríklad Rumunsko, Slovensko a Česko. Krajiny ako Španielsko, Taliansko a Portugalsko čelili silnejšiemu postihnutiu krajiny pandemiou COVID-19 hlavne z dôvodu orientácie na najviac postihnuté odvetvia.

Postupne sa pozrieme na rozdiely medzi hospodárskymi krízami v minulosti a práve nedávnou pandemiou COVID-19. Ďalej na to, prečo je rodová rovnosť na trhu práce dôležitá a čo môže spôsobovať rozdiely medzi mzdovým ohodnotením mužov a žien. Ako mohla pandémia COVID-19 dopomôcť k zmene sociálnych noriem a zmene pracovného prostredia pre zamestnancov. Rozdiel počtu odpracovaných hodín medzi mužmi a ženami, vývoj nezamestnanosti/redukcie pracovného času, poukázanie na efektívny kompenzačný systém EUROMOD, dopady na príjem podľa typu prechodu, veku a príjmových skupín zamestnancov. A v neposlednom rade aj dôležitosť odvetvového zámeru dopadov tejto pandémie.

Pri práci boli porovnávané dáta z oficiálnych zdrojov ako je EUROSTAT, ISLOSTAT, European Social Survey alebo národné banky bližšie vybraných krajín. K práci boli ďalej použité analytické dokumenty, komentáre, prognózy a výskumné štúdie pandémie. Pri komparácii krajín je poukázané na priepastné rozdiely medzi odmeňovaním žien a mužov, postupný vývoj miezd a mzdových rozdielov naprieč rokmi, rozdiely medzi krajinami EÚ-27 a ako môže poškodiť krajinu, ak je orientovaná prevažne na určitý typ odvetví.

3. Výsledky práce a diskusia

Pandémia COVID-19 a následné odstavenie hospodárstva v dôsledku opatrení viedli k prudkému nárastu počtu pracovníkov neprítomných v práci, skráteniu pracovného času alebo zvýšenému počtu stratených pracovných miest.

Straty príjmov najviac zasiahli zraniteľné podskupiny, u ktorých je najväčšia pravdepodobnosť zvýšeného rizika chudoby. Napokon, vplyv režimov krátkodobého pracovného času aktivovaných národnými vládami na riešenie hospodárskych výziev súvisiacich s ochorením COVID-19, najmä politik na zachovanie pracovných miest (systémy kompenzácie miezd), sa simuluje prostredníctvom modelu daňových výhod.

Straty príjmov zo zamestnania možno rozdeliť do troch skupín (Eurostat, 2020):

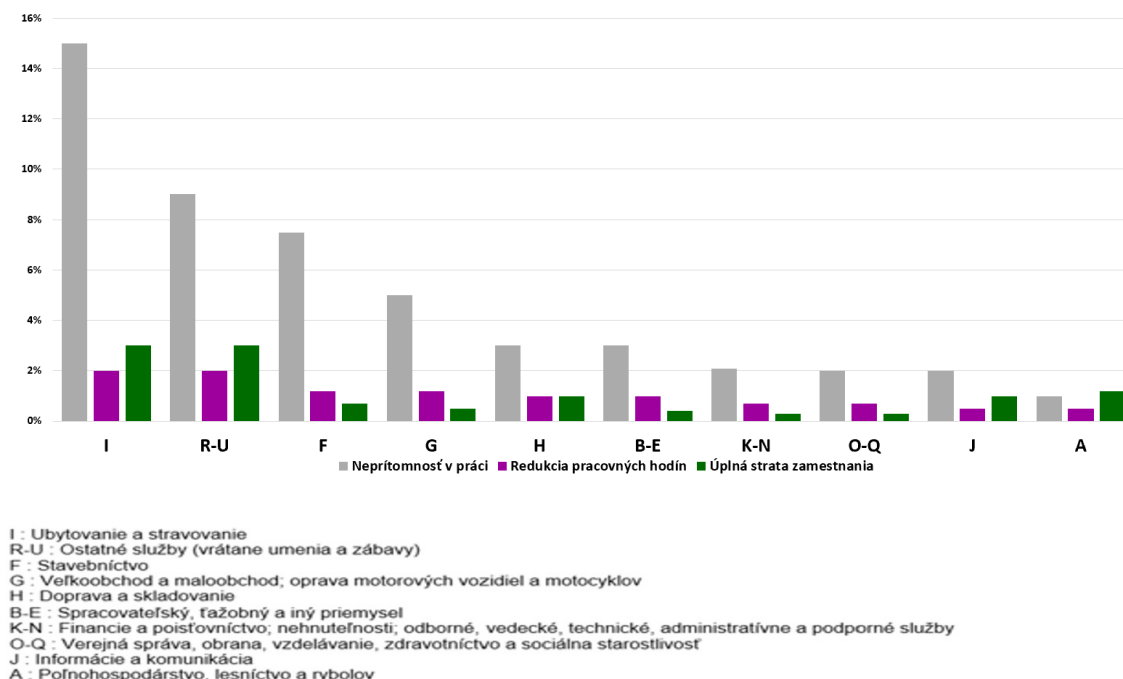
- Zamestnanci, ktorí stratili prácu úplne alebo sa ich zmluva neobnoví;
- Zamestnanci, ktorí dočasne prídu o prácu s vyhliadkou vrátenia sa na pracovnú pozíciu;
- Zamestnanci, ktorí zostávajú zamestnaní, ale pracujú len zlomok svojho zvyčajného pracovného času.

3.1 Strata príjmu má značný sektorový rozmer.

Pandémia COVID-19 a s ňou spojená kríza priniesla veľké odvetvové rozdiely. Skrátenie pracovného času alebo dokonca ukončenie pracovnej zmluvy z veľkej časti závisí od odvetvia v ktorom sa človek priamo nachádza a riziko expozície na úrovni krajiny je priamo úmerné váhe odvetví postihnutých hospodárstvom (Ahrendt, Cabrita, Clerici, Hurley, Leončikas, Mascherini, Riso, Sandor, 2020) .

Graf 1

Strata príjmov zo zamestnania podľa hospodárskych odvetví a typu straty, 2021 (priemer EÚ, %)



Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

V sektore strava a ubytovanie sa percentuálny podiel ľudí neprítomných v práci blížil k alarmujúcim číslam. V apríli 2020 zaznamenala takmer polovica krajín EÚ viac ako 50% pracovníkov neprítomných v práci. Veľká časť ľudí, pracujúcich v tomto odvetví musela byť zaradených do systému vládnej podpory. Vzhľadom na vyhliadky pokračovania pandémie COVID-19 bolo vrátenie sa do práce pre veľa zamestnancov skôr pesimistické. Neprítomnosť v práci trvala dlhšie než sa predpokladalo, takže veľká časť pracovníkov stratila väčšiu časť svojho ročného príjmu (Eurostat, 2021).

Tabuľka 1

Strata príjmu zo zamestnania podľa pohlavia, veku a typu prechodu (priemer EÚ-27, %)

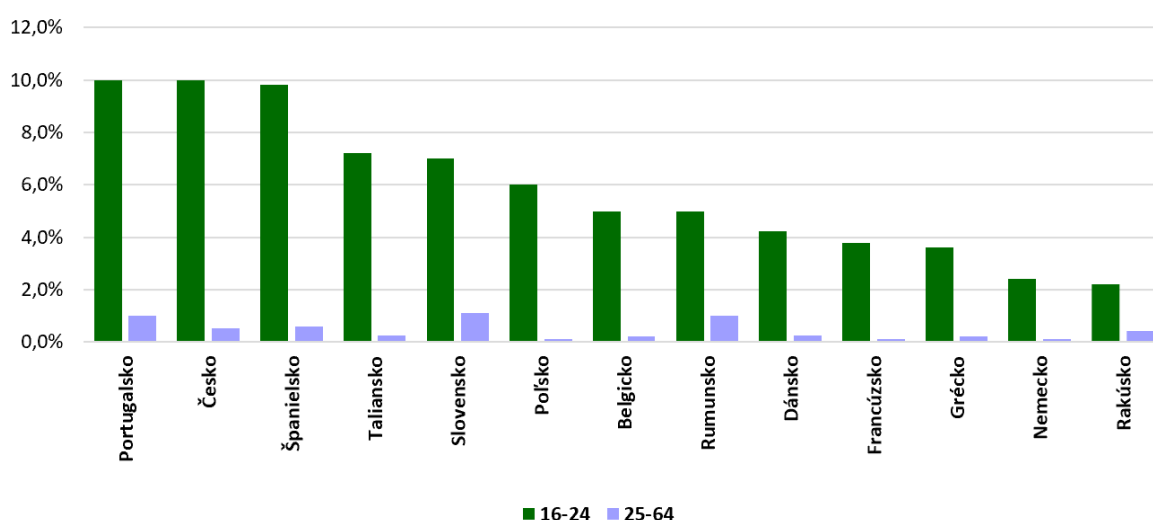
	16-24		25-65	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Neprítomnosť v práci	-5,5%	-5,4%	-3,3%	-3,7%
Redukcia pracovných hodín	-1,2%	-0,6%	-0,5%	-0,5%
Úplná strata zamestnania	-6,1%	-6,0%	-0,2%	-0,2%

Zdroj dát: ILOSTAT, vlastné spracovanie

Straty príjmov sú vysoko koncentrované v zraniteľných podskupinách. Najvyšší pokles v dôsledku straty pracovných miest v celej EÚ bol zaznamenaný v prípade nízko kvalifikovaných a mladých zamestnaných ľudí (vo veku 16 – 24 rokov). Odhadovaná strata príjmov je 1,5-krát vyššia u mladých pracovníkov (16 – 24 rokov) ako u dospelých pracovníkov (25 – 65 rokov).

Graf 2

Strata príjmu v dôsledku prechodu do nezamestnanosti podľa veku, 2020 (%)



Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

Mladí zamestnaní boli výrazne viac postihnutí stratou pracovných miest, pravdepodobne v dôsledku vysokého počtu mladých zamestnancov pracujúcich v odvetviach, ktoré boli výrazne postihnuté obmedzeniami pohybu v dôsledku pandémie COVID-19. Príjmy zo zamestnania medzi mladými ľuďmi klesli vo všetkých krajinách. Najprudší pokles z vybraných krajín zaznamenalo Portugalsko a Česko (viac ako 10 percentuálnych bodov), zatiaľ čo najnižší pokles bol zaznamenaný v Rakúsku a Nemecku (menej ako –3 % v oboch prípadoch).

3.2 Zmiernenie straty príjmu pomocou kompenzačného systému EUROMOD

Vzhľadom k výrazne vyššiemu postihnutiu nízko kvalifikovaných ľudí, ľudí s nízkymi mzdami a mladých zamestnancov, bolo nevyhnutné pristúpiť k externej pomoci

práve vyššie spomínaným ohrozeným skupinám. K zmierneniu straty príjmov napomohol aj kompenzačný model EUROMOD.

EUROMOD je statický mikrosimulačný model daňových výhod pre Európsku úniu. Vďaka nemu výskumníci a politickí analytici vedia porovnateľným spôsobom vypočítať účinky daní a dávok na príjmy domácností a pracovné stimuly pre obyvateľstvo každej krajiny a pre Európsku úniu ako celok. V prípade COVID-19 národné vlády aktivovali EUROMOD s cieľom riešiť hospodársku krízu. Išlo predovšetkým o politiku na zachovanie pracovných miest, systém náhrady mzdy a podpory príjmu (European Commission).

EUROMOD sa využíva aj v rôznych výskumoch relevantných pre politiku, dokonca aj v akademických disciplínach od verejnej ekonómie až po komparatívnu sociálnu politiku. Môže byť prepojený s behaviorálnymi, makroekonomickými alebo environmentálnymi typmi modelov, ako výpočtový prvok politiky daňových výhod alebo na poskytnutie distribučnej perspektívy.

Vo všeobecnosti sa v krajinách EÚ simulujú tieto nástroje:

- Dane z príjmu (národné a miestne)
- Sociálne príspevky
- Rodinné dávky
- Príspevky na bývanie
- Sociálna pomoc a iné dávky súvisiace s príjmom

Cieľom tohto modelu je čo najviac priblížiť a simulovať daňové zložky a zložky dávok disponibilného príjmu domácností (European Commission).

V EUROMOD je 25 členských štátov EÚ so systémom náhrady miezd pre zamestnancov. Prostredníctvom systému je poskytnutá peňažná kompenzácia zamestnancom, ktorí nie sú prítomní v práci z dôvodu obmedzení súvisiacich s koronavírusom. Zamestnanci dostávajú buď pevnú sumu (Malta, Grécko, Chorvátsko) alebo percentuálny podiel zo svojho príjmu (Rakúsko, Írsko), ktorý aspoň čiastočne vie nahradiť ich príjem počas trvania obdobia, kedy nie sú schopní pracovať. Tento percentuálny podiel je častokrát ohraničený spodnou - minimálnou alebo vrchnou – maximálnou hranicou (Slovensko, Slovinsko, Belgicko, Cyprus, Estónsko, Lotyšsko, Francúzsko, Portugalsko, Španielsko, Luxembursko). Je potrebné poznamenať, že v

krajinách, kde sa uplatňuje minimálna hranica, by EUROMOD mohol nadmerne simulovať náhradný príjem pre jednotlivcov s nízkymi príjmami (napr. zamestnanci zarábajúci pod minimálnou mzdou). Niekedy nie je možné v údajoch simulovať všetky kritériá oprávnenosti (European Commission).

K zmierneniu straty príjmov prispeli kompenzačné systémy vo všetkých krajinách Európskej únie. Môžeme teda konštatovať, že zavedené opatrenia mali priamy účinok na zmiernenie vplyvu krízy. V EÚ sa celková strata príjmov znížila o 2 percentuálne body z úrovne nad -4% na približne -2%. V približne 15 krajinách EÚ sa strata miezd znížila o polovicu. Slovensko je jednou z krajín, ktoré zaznamenali najväčšie zníženie straty príjmov v sektore zamestnanosti v dôsledku kompenzačných systémov, ďalej to boli krajiny ako Rakúsko, Holandsko, Francúzsko alebo Chorvátsko (European Commission)..

Práve skupiny ľudí s nízkymi príjmami dostávajú najväčší podiel kompenzácie mzdovej straty. K významnému zmierneniu strát príjmov došlo na Slovensku, Slovinsku, Grécku, Francúzsku, Luxembursku, či Chorvátsku. EUROMOD nesimuluje systém kompenzácie miezd v Holandsku, pretože zamestnanci budú naďalej dostávať 100 % svojej pôvodnej mzdy, aj keď vo forme peňažnej náhrady (European Commission).

3.3 Zmena pracovných podmienok

Nie každý podnik má možnosť povoliť svojim zamestnancom prácu na diaľku. Na trhu je nedostatočná flexibilita pracovných podmienok a pracovného času, a to najmä vo finančných a obchodných službách. Pandémia tak napomohla k tomu, že veľká časť podnikov musela z dôvodu pandémie zaviesť alebo minimálne zvážiť možnosť práce z domu a práce na diaľku. Je viac než pravdepodobné, že časť zmien ostane ako trvalá a napomôžu k väčšej flexibilitě pracovných miest. Vzhľadom na to, že matky počas pandémie niesli neúmerne veľkú záťaž pri kombinovaní pracovných povinností a starostlivosti o deti, môžu mať z týchto zmien relatívne väčší prospech ako muži.

Zmeny však nastali aj v sociálnych normách a vzoroch. Vzhľadom na to, že v zdravotníctve je vysoká prevalencia žien a nie je u nich možnosť vykonávať prácu z domu, mnohí otcovia pracovali počas krízy z domu a prevzali na seba časť povinností v oblasti starostlivosti o deti a domácnosti. To, že pracovali z domu a nie na pracovisku zvýšilo zodpovednosť mužov pri starostlivosti o deti. Tento jav bol počas krízy veľký, pretože vzhľadom na to, že školy a škôlky sú zatvorené, celková potreba starostlivosti

o deti bola oveľa vyššia. Aj z histórie môžeme povedať, že dočasné zmeny v deľbe práce medzi pohlaviami majú dlhodobé účinky. V rodinách, kde ženy boli súčasťou zdravotníctva sa otcovia stali hlavnými poskytovateľmi starostlivosti o deti. Môžeme teda konštatovať, že tieto zmeny pravdepodobne posunuli spoločenské normy smerom k väčšej rovnosti pri poskytovaní starostlivosti o deti a práce v domácnosti (Albanesi, Kim, 2021).

Tabuľka 2

Povolania, ktoré je a nie je možné primárne vykonávať z domu

Oblasti/povolania ktoré sú možné robiť z domu	Oblasti/povolania v ktorých práca z domu možná nie je
Programovanie	Preprava a presun materiálu
Finanční špecialisti	Príprava a podávanie jedál
Architektúra a inžinierstvo	Čistenie a údržba budov a pozemkov
Špecialisti na obchodné operácie	Výroba
Právnické služby	Podpora zdravotnej starostlivosti
Manažment, obchod, veda a umenie	Stavebníctvo
Vývoj softwa	Poľnohospodárstvo, rybolov
Grafika	Ochranná služba, SBS
Virtuálna asistencia	Inštalácia, údržba a opravy
Online lektor	Mechanika
Účtovnícke služby	Požiarnici/Policajti
Spisovatelia, prekladatelia	Lekári, sestričky
Online marketéri	Letectvo
Administratívna podpora	

Zdroj: Titan Alon, Matthias Doepke, Jane Olmstead-Rumsey, Michele Tertilt. Názov: The Impact of COVID-19 on gender Equality, vlastné spracovanie

Tabuľka 3

Zamestnané osoby pracujúce z domu ako percento z celkovej zamestnanosti

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
EÚ-27	3,6	2,5	3,7	2,7	11,5	9,5	13,2	11,5	9,2	8,3
Belgicko	4,0	2,5	4,8	2,7	16,1	13,6	25,7	23,0	14,2	11,7
Česká Republika	1,2	0,9	1,5	1,0	4,4	3,4	5,5	4,3	2,8	2,8
Dánsko	5,3	5,5	5,4	5,4	15,6	14,7	17,6	15,5	9,6	9,1
Nemecko	3,4	2,6	3,6	2,8	11,7	12,1	15,6	16,1	13,0	13,3
Španielsko	2,6	1,6	2,9	2,1	10,9	8,2	8,5	7,2	6,2	5,7
Francúzsko	6,5	3,0	6,3	3,1	16,1	12,4	16,9	13,7	11,7	8,7
Taliansko	1,4	1,0	1,2	1,0	13,4	9,2	9,4	7,0	4,7	4,1
Rakúsko	7,0	4,5	7,3	4,3	15,9	13,8	15,1	13,3	11,6	9,9
Poľsko	1,9	1,0	2,1	1,1	8,6	4,7	6,0	3,6	3,5	2,2
Portugalsko	5,5	3,8	5,3	4,3	14,0	12,8	15,2	13,4	6,4	7,1
Rumunsko	0,6	0,2	0,9	0,4	4,2	1,8	3,2	1,6	1,6	0,9
Slovensko	2,3	2,3	2,4	1,8	5,6	3,6	5,9	4,9	3,3	3,9
Grécko	2,1	1,2	1,7	1,2	10,1	6,3	10,0	4,7	2,6	1,6

Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

V tabuľke č.2 máme pre porovnanie percentuálny podiel zamestnaných mužov a žien, ktorí pracovali z domu, z celkovej zamestnanosti počas 5 rokov. Ľudia, ktorí môžu svoje zamestnanie vykonávať z domu, majú menšiu tendenciu k fluktuácii. Z tabuľky vidíme, že celkovo pracuje z domu/ na diaľku viac žien ako mužov. Pandémia COVID-19 zasiahla svet v prvom štvrtroku 2020 , čo sa odzrkadlilo aj na zvýšení percentuálneho podielu zamestnancov, ktorí boli nútení kvôli opatreniam na určitý čas opustiť svoje pracovisko a využiť alternatívu pracovania na diaľku/ z domu. Najviac žien prešlo na prácu na diaľku v Taliansku, kde je rozdiel medzi rokom 2019 a 2020 až 12,2 percentuálneho bodu. Najviac mužov prešlo na prácu na diaľku v Belgicku, kde rozdiel predstavoval 10,9 percentuálneho bodu. Na opačnom konci boli krajiny ako je Slovensko, Rumunsko a Česko, kde percento zamestnancov pracujúcich na diaľku bolo takmer trikrát nižšie ako bol priemer EÚ. Pri porovnaní rokov 2020, kedy pandémie začala a 2021 možno pozorovať, že percentuálny podiel ľudí prechádzajúcich na prácu z domu sa stále zvyšoval

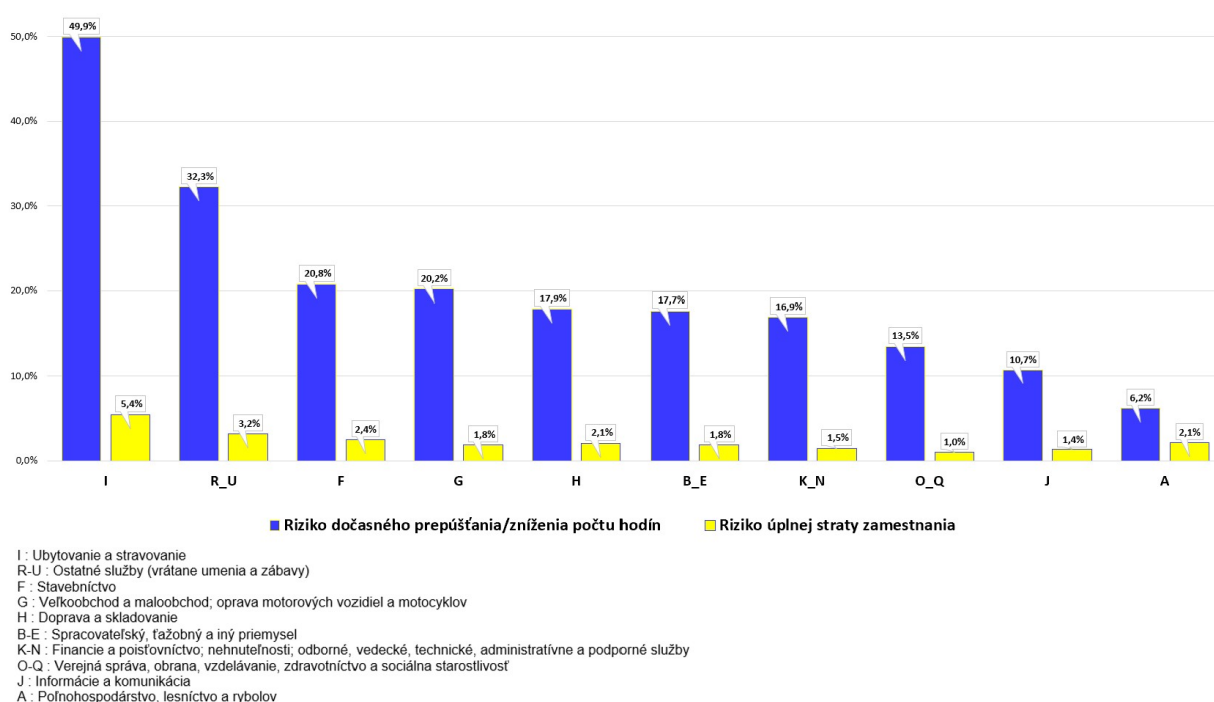
a začal klesať až v roku 2022, kedy pandemické opatrenia začali ustupovať a časť zamestnancov pracujúcich z domu sa vrátila na svoje pôvodné pracovisko.

3.3.1 Dopad na príjem

Riziko straty príjmu je priamo napojené na prehĺbenie chudoby. Skrátene pracovného pomeru alebo strata zamestnania sa výrazne líšili medzi hospodárskymi odvetvami, vekovými kategóriami a samozrejme aj krajinami (Duval, Ji, Okinomou, Pizzinelli, Shibata, Sozzi, Tavares, 2022) Tieto nechcené reakcie na krízu sa týkali miliónov pracovníkov v EÚ. Pomocou systémov kompenzácie miezd bola nezamestnanosť zmiernená.

Graf 3

Riziko dočasného prepúšťania/zníženia počtu hodín a riziko úplnej straty zamestnania v 2.štvrtroku 2020 podľa hospodárskych odvetví EÚ (merané ako percentuálna pravdepodobnosť, priemer EÚ-27)



Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

Kríza spôsobená koronavírusom a dočasné prepúšťanie malo silný odvetvový rozmer. Pri analýze rizika dočasného prepúšťania alebo skrátene pracovného času je najdôležitejším rozmerom súčasnej krízy odvetvie hospodárstva. Najvyššie riziko

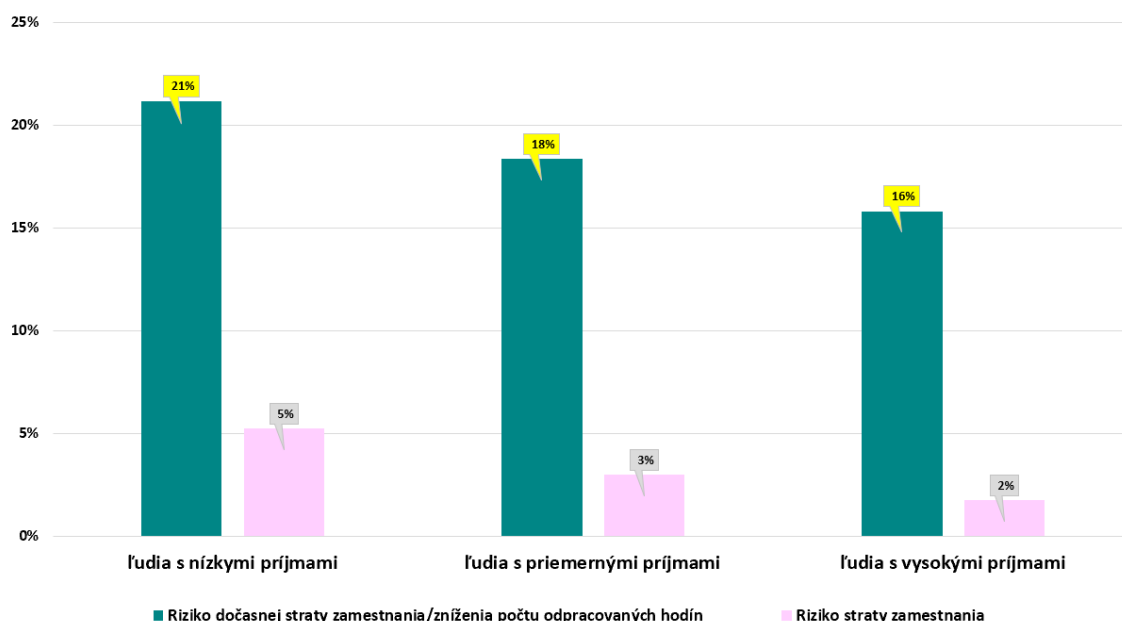
dočasného prepustenia/redukcie počtu odpracovaných hodín bolo najvyššie pri odvetví ubytovania a stravovania, kde sa riziko vyšplhalo až k 50%. Pri ostatných službách (vrátane umenia a zábavy) bolo riziko dočasného prepustenia alebo skráteniu pracovného času 32%. Najmenšie riziko bolo pri odvetví poľnohospodárstva, lesníctva a rybolovu, kde bolo riziko vypočítané na 5,5% a pri IKT, kde riziko predstavovalo 11%. Pri ostatných odvetviach sa riziko pohybovalo v rozmedzí od 13%-21%.

3.3.2 Riziko straty zamestnania verzus riziko zníženia počtu odpracovaných hodín

Môžeme konštatovať, že riziko straty zamestnania je na oveľa nižšej úrovni ako riziko znižovania počtu odpracovaných hodín, ktoré bolo častým sprievodným javom. Dôležité je ale poukázať aj na veľké rozdiely medzi kategóriami pracovníkov. Riziko úplnej straty zamestnania bolo vyššie v prípade dočasných agentúrnych pracovníkov, zamestnaných mladých ľudí vo veku od 16 – 24 rokov a pri nízko kvalifikovaných povolaniach. Pri oboch rizikách môžeme hovoriť o tom, že sú nerovnomerné v rámci rozdelenia príjmov, pričom príjmy zraniteľnejších skupín sú zasiahnuté oveľa hlbšie.

Graf 4

Kvantifikácia rizika podľa príjmovej skupiny, 2020 (%)



Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

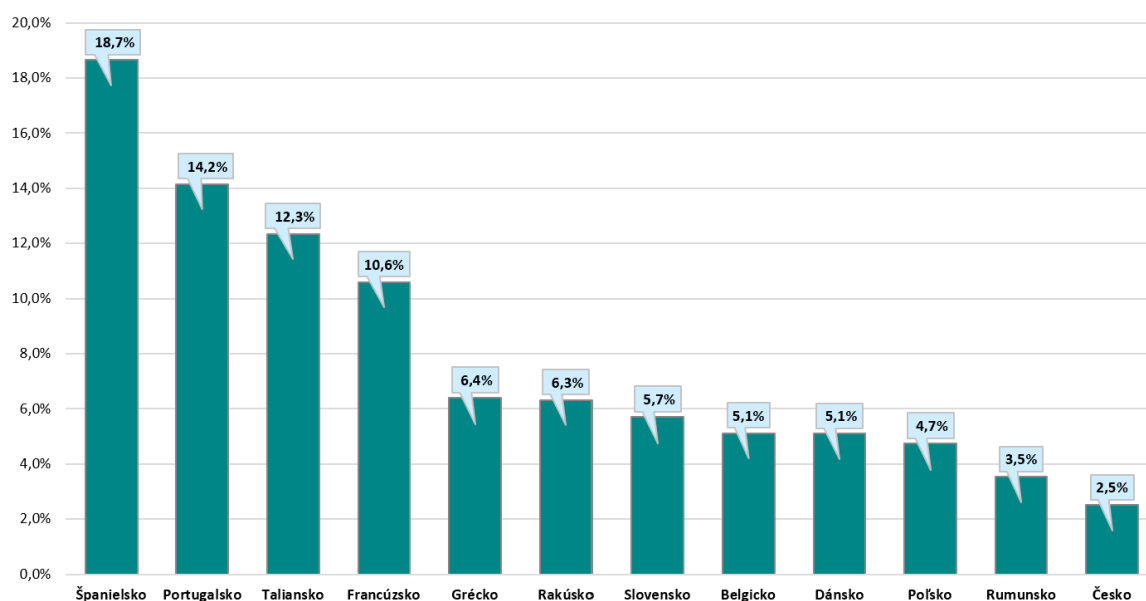
Pri oboch rizikách môžeme hovoriť o tom, že sú nerovnomerné v rámci rozdelenia príjmov, pričom zraniteľnejšie skupiny (ľudia s nízkymi príjmami) sú zasiahnuté oveľa

viac. Do úvahy musíme zobrať aj diferencovanie geografie pracovných rizík v EÚ. Niektoré krajiny EÚ-27 majú vyššie pracovné riziká. Krajiny s vyššou mierou rizika chudoby obyvateľstva v produktívnom veku (18 – 64 rokov) budú s väčšou pravdepodobnosťou aj naďalej postihnuté krízou spôsobenou ochorením COVID-19. Riziko úplnej straty zamestnania je v prípade skupiny ľudí s nízkymi príjmami štyrikrát nižšie ako riziko zníženia počtu odpracovaných hodín/dočasnej straty zamestnania. Pri skupine ľudí s priemernými príjmami je rozdiel medzi rizikami šesťnásobný a pri skupine s vysokými príjmami je rozdiel až osemnásobný.

Riziko straty zamestnania bolo najsilnejšie v druhom kvartáli 2020, kedy sa začali prejavovať proti pandemické opatrenia. Ako bolo už vyššie spomenuté, medzi najviac ohrozené skupiny patrili mladí ľudia vo veku 16 – 24 rokov a nízko kvalifikovaní zamestnanci.

Graf 5

Riziko straty zamestnania v druhom štvrtroku 2020, (zamestnanci vo veku 16-24 rokov)

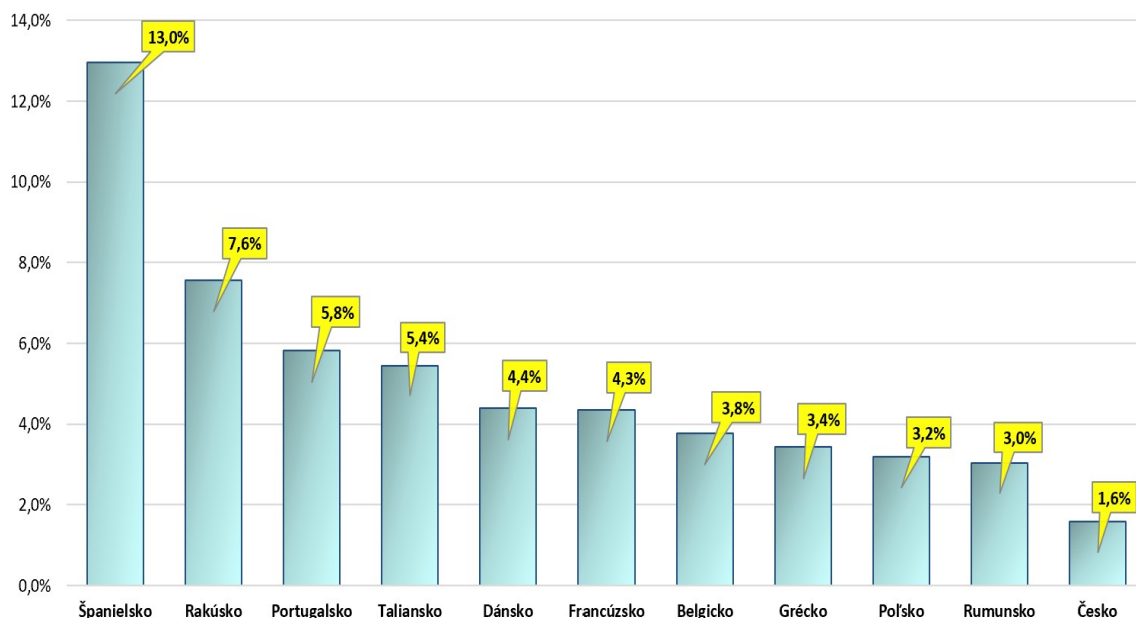


Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

Z grafu vieme vyčítať, že najväčšie riziko straty zamestnania u mladých ľudí z vybraných krajín bolo v Španielsku, kde riziko predstavovalo 18,7%, v Portugalsku to bolo 14,2% a v Taliansku 12,3%. Naopak na opačnom konci sa nachádzali krajiny ako Česko, kde riziko bolo kvantifikované na 2,5%, Rumunsko, kde sa riziko bolo 3,5% a Poľsko, kde sa riziko straty zamestnania blížilo k 5%.

Graf 6

Riziko straty zamestnania v druhom štvrtroku 2020, % (nízko kvalifikovaní zamestnanci, chýbajúce dáta pre Slovensko)



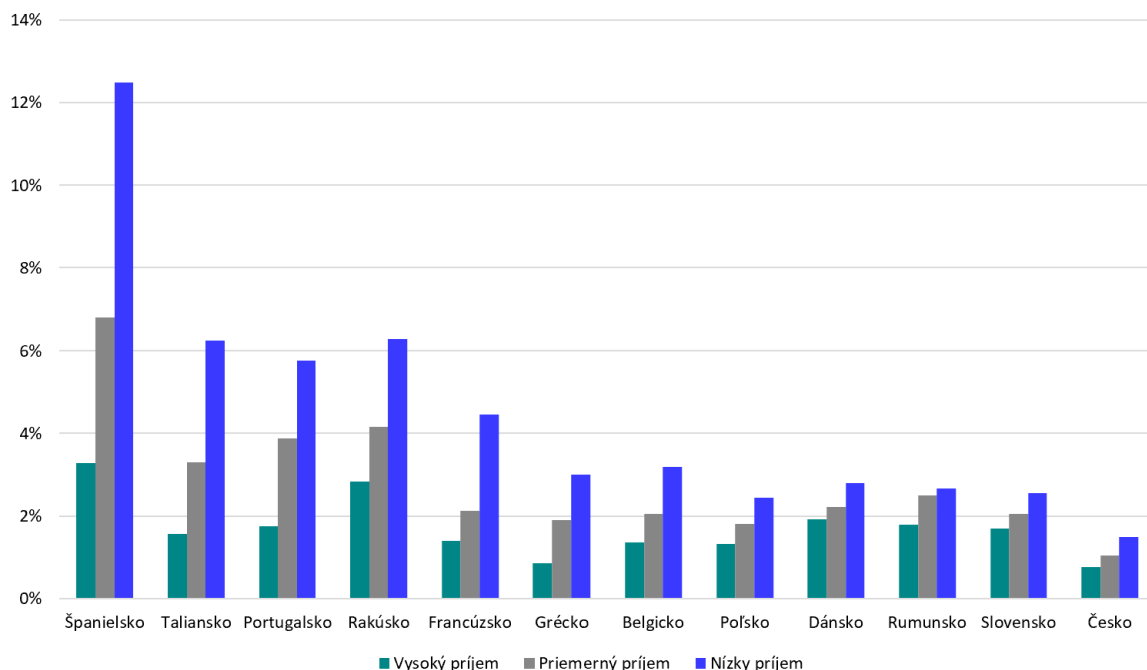
Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

Z grafu č. 5 a 6 vidíme, že pri najohrozenejších skupinách dosahovali riziká najvyššie hodnoty v Španielsku, kde percento bolo takmer dva a viackrát nižšie ako v iných krajinách. V Rakúsku riziko predstavovalo 7,6 % a v Portugalsku niečo málo pod 6%. Opačný koniec sa nezmenil a aj v tomto prípade boli riziká straty zamestnania pri nízko kvalifikovaných zamestnancoch najnižšie v Česku, Rumunsku a Poľsku.

V nasledujúcom grafe pravdepodobnosť straty zamestnania vykazuje osobitné rozdiely medzi osobami s vysokými a nízkymi príjmami.

Graf 7

Riziko straty zamestnania podľa príjmovej skupiny, 2020 (%)



Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

Pri skupine ľudí s vysokým príjmom dosiahlo riziko straty zamestnania najviac 3,1% a to práve v Španielsku, v Rakúsku to bolo 2,9%. Najmenší rozdiel rizika straty príjmu medzi príjmovými skupinami bol v Poľsku, Dánsku, Rumunsku a Slovensku kde sa čísla hýbali okolo 2% a najmenej v Česku, kde sme boli na hranici 1%. Vo všetkých krajinách boli najviac postihnutí pandémiou zamestnanci práve s nízkymi príjmami. Výrazné rozdiely boli v krajinách ako je Španielsko, Taliansko a Portugalsko, to z dôvodu orientácie krajiny na cestovný ruch. Tieto krajiny sú vyhľadávané turistické miesta a prevažnú časť HDP tvoria práve odvetvia ubytovanie, stravovanie a služby (Barbieri, Basso, Scicchitano, 2020). A práve tieto odvetvia sú tie, kde sa mzdy pohybujú na najnižších úrovniach a kde opatrenia zamedzili veľkej časti zamestnancom vykonávať svoju prácu tak, ako pred pandémiou COVID-19.

3.3.3 Nezamestnanosť z pohľadu pohlavia

Nezamestnanosť z pohľadu pohlavia sa líši naprieč krajinami. Tabuľka predstavuje komparáciu vybraných krajín v časovom rozpätí 5 rokov a je rozdelená na percentuálne podiely mužov a žien. Tabuľka potvrdzuje hypotézu, že strata zamestnania nebola počas pandémie až taká vysoká, ako by sa na prvý pohľad mohlo zdať.

Tabuľka 4

Nezamestnanosť (20 - 64 rokov)

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži
Česko	2,8	1,7	2,3	1,7	2,9	2,2	3,4	2,2	2,7	1,7
Nemecko	2,7	3,6	2,5	3,3	3,1	3,9	3,1	4,0	2,8	3,3
Španielsko	16,8	13,4	15,7	12,1	17,2	13,6	16,5	12,7	14,5	10,9
Francúzsko	8,7	8,7	7,9	8,2	7,6	7,7	7,4	7,7	6,8	7,1
Taliansko	11,6	9,6	10,9	9,0	10,3	8,5	10,5	8,5	9,2	7,0
Rakúsko	4,7	5,4	4,4	4,9	5,7	6,0	5,9	6,0	4,2	4,8
Poľsko	3,9	3,8	3,6	3,0	3,3	3,1	3,4	3,3	2,9	2,8
Slovensko	6,9	5,8	5,8	5,3	7,0	6,1	6,9	6,6	6,2	5,7

Zdroj dát: ILOSTAT, vlastné spracovanie

Najvyššia nezamestnanosť je v Španielsku a Taliansku, kde je vidieť vyšší kontrast s ostatnými vybranými krajinami. Pri porovnaní roku 2019 s rokom 2020 vyšlo, že pri ženách nezamestnanosť klesla vo Francúzsku (-0,3%), Taliansku (-0,6%) a Poľsku (0,3%). Pri nezamestnanosti mužov boli výsledky podobné, zamestnanosť mierne klesla vo Francúzsku (-0,5%) a rovnaký pokles máme aj pri Taliansku. Zaujímavým zistením bolo, že v roku 2022 v porovnaní s rokom 2021 klesla nezamestnanosť vo všetkých vybraných krajinách. Keďže každá krajina je v niečom odlišná a podlieha rôznym iným faktorom, je prirodzené, že aj kolísanie nezamestnanosti sa bude mierne vychyľovať (Gros, Ounnas, 2021). Vzhľadom na to, že neboli zaznamenané výrazné kolísania nezamestnanosti, plynie z toho, že pandémie COVID-19 nemala až tak silné dopady na nezamestnanosť, ako by sa na prvý pohľad mohlo zdať. Nezamestnanosť je ukazovateľ, ktorý sa v čase neustále mení a je prirodzený pre spoločnosť a musíme teda s určitou mierou počítať (Akkermans,

Richardson, Kraimer, 2020). S pozorovaním dát môžeme konštatovať, že pandémia COVID-19 nemala významný vplyv na nezamestnanosť v krajinách Európskej únie.

Tabuľka 5

Rozdiel v priemerných príjmoch mužov a žien - odvetvie Priemysel, stavebníctvo a služby

	2014				2018			
	Muži	Ženy	Rozdiel v €	Rozdiel v %	Muži	Ženy	Rozdiel v €	Rozdiel v %
Belgicko	3 267	2 561	706	21,61	3 529	3 188	341	9,66
Česko	1 020	774	246	24,12	1 355	1 074	281	20,74
Dánsko	4 162	3 271	891	21,41	4 924	4 060	864	17,55
Nemecko	3 172	1 999	1 173	36,98	3 697	2 953	744	20,12
Grécko	1 647	1 359	288	17,49	1 473	1 224	249	16,90
Španielsko	2 052	1 585	467	22,76	2 192	1 877	315	14,37
Francúzsko	2 917	2 255	662	22,69	3 179	2 593	586	18,43
Taliansko	2 610	1 991	619	23,72	2 711	2 278	433	15,97
Rakúsko	2 956	1 841	1 115	37,72	3 379	2 623	756	22,37
Poľsko	1 044	842	202	19,35	1 202	999	203	16,89
Portugalsko	1 335	1 093	242	18,13	1 372	1 217	155	11,30
Rumunsko	525	496	29	5,52	964	937	27	2,80
Slovensko	1 017	793	224	22,03	1 298	1 024	274	21,11

Zdroj dát: ILOSTAT, vlastné spracovanie

Tabuľka 6

Rozdiel v priemerných príjmoch mužov a žien . odvetvie Vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna práca, umenie a zábava

	2014				2018			
	Muži	Ženy	Rozdiel v €	Rozdiel v %	Muži	Ženy	Rozdiel v €	Rozdiel v %
Belgicko	2 883	2 444	439	15,23	3 195	3 108	87	2,72
Česko	962	781	181	18,81	1 409	1 141	268	19,02
Dánsko	3 861	3 380	481	12,46	4 593	3 980	613	13,35
Nemecko	3 107	2 158	949	30,54	3 935	3 182	753	19,14
Grécko	1 794	1 594	200	11,15	1 612	1 467	145	9,00
Španielsko	2 051	1 733	318	15,50	2 466	2 098	368	14,92
Francúzsko	2 674	2 098	576	21,54	3 071	2 451	620	20,19
Taliansko	3 003	2 180	823	27,41	2 963	2 318	645	21,77
Rakúsko	2 602	1 864	738	28,36	3 471	2 814	657	18,93
Poľsko	953	841	112	11,75	1 097	976	121	11,03
Portugalsko	1 599	1 291	308	19,26	1 922	1 427	495	25,75
Rumunsko	517	507	10	1,93	1 258	1 211	47	3,74
Slovensko	910	781	129	14,18	1 231	1 011	220	17,87

Zdroj dát: ILOSTAT, vlastné spracovanie

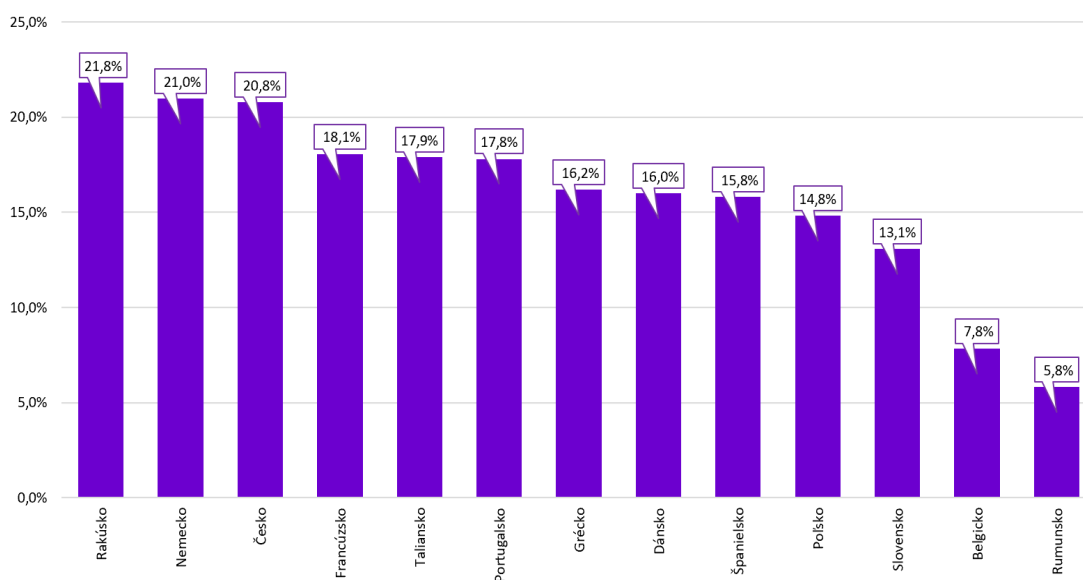
V tabuľkách 4 a 5 je kvantifikovaný rozdiel v priemerných príjmoch mužov a žien v odstupe niekoľkých rokov za odvetvia, ktoré boli pandémiou pomerne značne zasiahnuté - Priemysel, stavebníctvo a služby, a odvetvie Vzdelávanie, zdravotníctvo a sociálna práca, umenie a zábava. Porovnávané sú roky 2014 a 2018. Pri oboch odvetviach môžeme konštatovať, že medzera medzi odmeňovaním mužov a žien sa postupne znižuje, pomerne dôležitým aspektom je samozrejme aj krajina, keďže odmeňovanie sa líši naprieč jednotlivými krajinami Európskej únie. Postupné znižovanie medzery v odmeňovaní je spôsobené aj tým, že sa otázka zrovnoprávnenia žien a mužov dostáva viac do spektra záujmu spoločnosti.

3.3.4 Rozdiel v odmeňovaní mužov a žien

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa líšia naprieč členskými krajinami EÚ. Tieto rozdiely sú vyššie než by sme si mohli myslieť, líšia sa až o 20,7 percentuálneho bodu. Priemerný rozdiel medzi hodinovou mzdou je v EÚ 12,7%.

Graf 8

Rozdiel v odmeňovaní podľa pohlaví 2018, % (rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou)



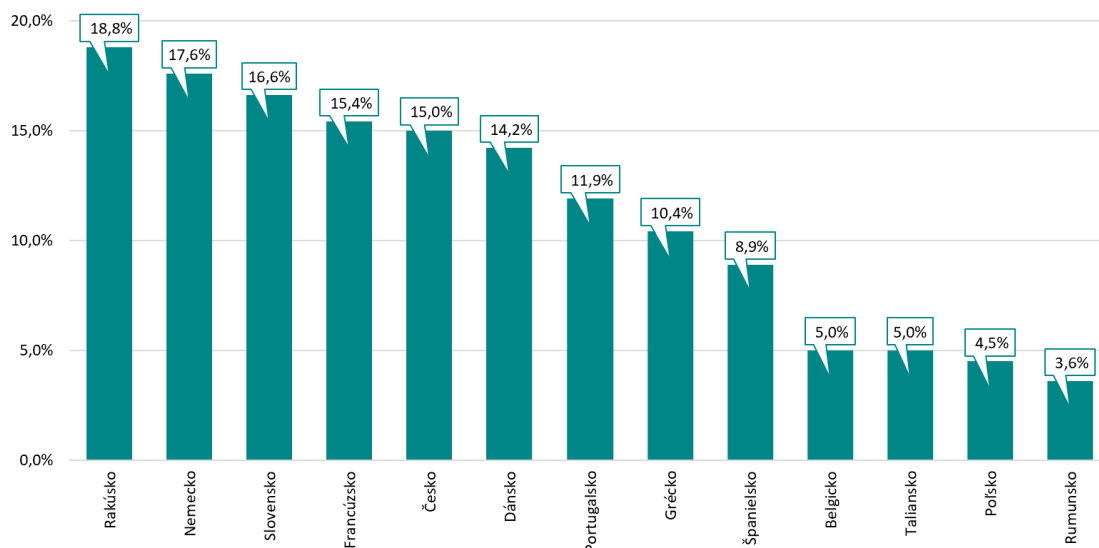
Zdroj dát: ILOSTAT, vlastné spracovanie

Odmeňovanie mužov a žien sa líši od krajiny. V roku 2018 bol najväčší rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou v Rakúsku, kde bol tento rozdiel 21,8%, nasledovalo Nemecko (21%) a Česko (20,8%). Najnižší rozdiel v odmeňovaní podľa pohlaví je

v Rumunsku a to 5,8% a Belgicku (7,8%). Rozdiel medzi najväčším a najmenším rozdielom v odmeňovaní je 16 percentuálnych bodov.

Graf 9

Rozdiel v odmeňovaní podľa pohlaví 2021, % (rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou)



Zdroj dát: ILOSTAT, vlastné spracovanie

Z porovnania grafov 8 a 9 konštatujeme, že sa aj napriek pandémie COVID-19 rozdiel v odmeňovaní žien a mužov postupne zmenšuje. Na prvých miestach s najväčším rozdielom ostalo Rakúsko (18,8 %) a Nemecko (17,6 %). Slovensko sa posunulo z 11.miesta na 3. (16,6 %), kedy sa oproti roku 2018 rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou zvýšil o 3,3 percentuálne body. Na opačnom konci s najnižším rozdielom ostalo Rumunsko, kedy sa tento rozdiel znížil o 2,2 percentuálne body.

Pri posudzovaní rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v rámci toho istého povolania možno uviesť niektoré možné príčiny:

- *Diskriminácia:* Predsudky a diskriminácia môžu stále existovať na pracovisku, dokonca aj v rámci toho istého povolania. Zamestnávatelia môžu vedome alebo nevedome podceňovať prínos pracovníčok a platiť im menej v porovnaní s ich mužskými kolegami.
- *Výjednávanie a asertivita:* Výskum naznačuje, že ženy môžu byť menej náchylné vyjednávať o vyšších platoch alebo presadzovať sa v porovnaní s mužmi. To môže

viest' k tomu, že ženy akceptujú nižšie počiatkové platové ponuky alebo majú menej príležitostí na zvýšenie platu, čo prispieva k rozdielom v odmeňovaní.

- *Stereotypy a predsudky:* Stereotypy o rodových rolách a schopnostiach môžu ovplyvniť vnímanie a rozhodnutia zamestnávateľov týkajúce sa odmeňovania. Tieto predsudky môžu viesť k tomu, že ženy sú prehliadané pri povyšovaní alebo zvyšovaní platu, aj keď ich kvalifikácia a výkonnosť sú rovnaké alebo lepšie ako u ich mužských kolegov.
- *Pracovný čas a flexibilita:* Ženy, najmä tie, ktoré majú opatrovateľské povinnosti, sa môžu usilovať o väčšiu flexibilitu v pracovnom rozvrhu alebo o skrátenie pracovného času, čo môže mať vplyv na ich zárobky. Zamestnávatelia môžu podceňovať čiastočný úväzok alebo flexibilné pracovné podmienky, čo môže mať za následok nižší plat pre tých, ktorí ich vyžadujú.
- *Nedostatok transparentnosti:* Obmedzená transparentnosť odmeňovania v organizáciách môže zamestnancom sťažovať identifikáciu a riešenie rozdielov v odmeňovaní. Bez jasných informácií o platových rozpätiach a štruktúre odmeňovania si ženy nemusia byť vedomé, že za rovnakú prácu dostávajú nižší plat.
- *Nevedomá zaujatosť pri hodnotení výkonu:* Nevedomé predsudky môžu ovplyvniť aj hodnotenie výkonu, ktoré má následne vplyv na povýšenie a zvýšenie platu. Ak sú ženy predmetom neobjektívneho hodnotenia, ktoré podceňuje ich schopnosti alebo prínos, môže to mať za následok nižší plat v porovnaní s ich mužskými kolegami.

Riešenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov v rámci jednej profesie si vyžaduje mnohostranný prístup, ktorý zahŕňa podporu transparentnosti odmeňovania, zavádzanie spravodlivých a nestranných postupov prijímania zamestnancov a povyšovania, podporu vyjednávacích zručností žien a spochybňovanie rodových stereotypov a predsudkov na pracovisku (World Economics Forum).

Tabuľka 7

Rozdiel v odmeňovaní medzi pohlaviami naprieč odvetviami, 2019 (%)

2019	Priemysel	Podniková ekonomika	Priemyselná výroba	Doprava a skladovanie	Ubytovacie a stravovacie	IKT	Vzdelávanie
Belgicko	5,8	9,9	10,4	3,4	3,1	11,0	5,0
Česko	19,2	15,0	24,7	3,6	9,8	30,9	22,1
Dánsko	14,0	14,3	10,2	7,1	4,4	15,6	5,7
Nemecko	19,2	22,5	22,8	4,8	6,8	24,4	10,1
Španielsko	9,4	15,0	14,7	2,1	6,8	8,6	11,8
Francúzsko	16,2	13,9	14,0	2,1	8,2	15,3	16,4
Taliansko	4,7	14,7	14,6	9,1	8,5	15,8	7,9
Rakúsko	19,9	21,6	20,9	11,9	4,9	20,3	23,4
Poľsko	6,5	13,9	17,5	-5,5	8,4	27,6	5,3
Portugalsko	10,9	15,1	23,0	-6,6	13,6	14,3	17,9
Rumunsko	3,3	11,6	22,8	-4,7	9,3	26,2	6,1
Slovensko	18,4	19,0	25,4	8,9	9,8	27,7	11,6

Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

V tabuľke č.6 je vidieť nepomer a priepastnú medzeru medzi štátmi Európskej únie. Zatiaľ čo Belgicko si udržuje rozdiel v odmeňovaní mužov a žien vo vybraných ekonomických oblastiach od 4,8% - 11,2%. V Krajínach ako napríklad Česko, Rumunsko a Slovensko sa pri niektorých ekonomických oblastiach rozdiely v odmeňovaní šplhajú cez 30%. V tabuľke môžeme vidieť aj záporné čísla, tie znamenajú, že v danej oblasti a v danom štáte sú ženy odmeňované lepšie ako muži. Napríklad v Portugalsku sú ženy v stavebníctve odmenené lepšie o 8,4%. V Rumunsku sú ženy ohodnotené lepšie o 0,2% v Odborných vedeckých a technických činnostiach.

Tabuľka 8

Rozdiel v odmeňovaní medzi pohlaviami naprieč odvetviami, 2021 (%)

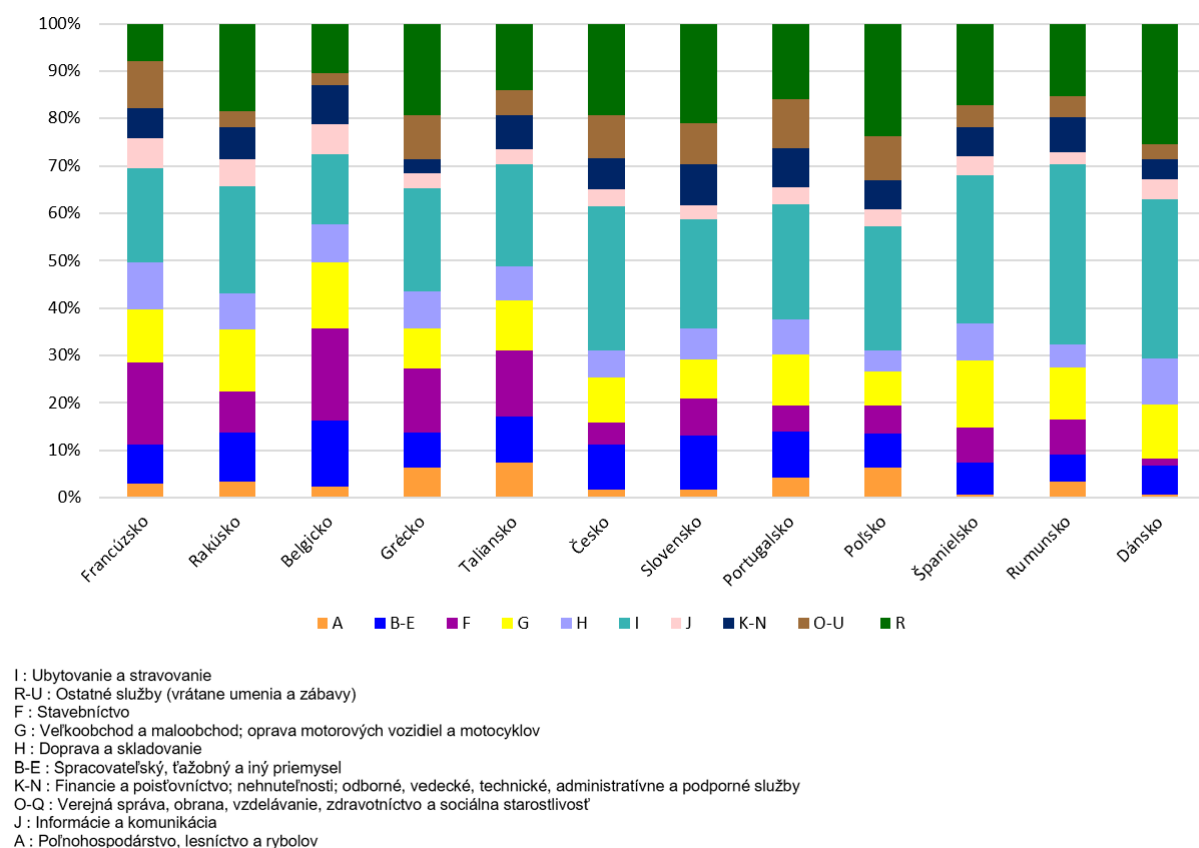
2021	Priemysel	Podniková ekonomika	Priemyselná výroba	Doprava a skladovanie	Ubytovacie a stravovacie	IKT	Vzdelávanie
Belgicko	5,0	9,2	9,5	2,4	2,6	11,2	4,9
Česko	15,0	12,4	23,1	4,6	5,5	28,9	18,4
Dánsko	14,2	14,0	8,5	9,8	4,8	16,1	5,6
Nemecko	17,6	20,9	21,4	5,5	7,8	23,4	10,0
Španielsko	8,9	14,7	13,8	-2,4	5,5	7,5	12,0
Francúzsko	15,4	12,8	13,1	1,2	7,8	14,3	15,9
Taliansko	5,0	13,1	13,1	6,9	8,5	15,6	8,8
Rakúsko	18,8	20,7	20,2	10,9	4,5	19,7	22,6
Poľsko	4,5	12,4	16,6	-5,3	7,0	27,0	5,4
Portugalsko	11,9	15,0	22,1	-6,8	14,0	17,1	17,4
Rumunsko	3,6	10,4	20,8	1,1	3,6	18,9	7,5
Slovensko	16,6	18,4	25,0	7,5	10,5	26,6	12,7

Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

Pri porovnaní rokov 2019 a 2021 si môžeme všimnúť, že ostala klesajúca tendencia rozdielu miezd. To znamená, že pandémia COVID-19 nemala vplyv na mzdy naprieč povolaniami a krajinami. Celkovo môžeme povedať, že problém rozdielov v odmeňovaní sa stáva čoraz diskutovanejšou témou a práve nespokojnosť ľudí môže mať za následok, že sa tento rozdiel znižuje. Stále sú však krajiny kde je rozdiel v odmeňovaní mužov a žien naozaj výrazne viditeľný, veľkú váhu na tom určite nesú aj odvetvia (Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey, Tertilt, 2020). Z pohľadu odvetví sú najväčšie rozdiely viditeľné v informačných a komunikačných technológiách a priemyselnej výrobe, kde rozdiely pri niektorých krajinách presahujú hranicu dvadsiatich percent.

Graf 10

Podiel vyplatených peňažných náhrad podľa sektorov, 2020 (%)



Zdroj dát: EUROSTAT, vlastné spracovanie

S prihliadnutím na okolnosti pandémie COVID-19 a na činnosti a veci uvedené musíme brať do úvahy, že pandémia postihla celý svet. Niektoré sektory, ako napríklad pohostinstvo, ubytovacie služby, ostatné služby, umenie, zábava boli postihnuté viac, ako

ostatné. Práve preto bola finančná pomoc rozdelená priamo úmerne k postihnutiu daného sektora. Z grafu je vidieť, že najväčší podiel vyplatených peňažných náhrad tiekol v roku 2020 práve do oblastí ubytovania, stravovania a ostatných služieb (vrátane zábavy a umenia) a to práve z dôvodu vyššieho postihnutia týchto odvetví. Najviac peňažných náhrad v oblasti stravovania a ubytovania boli vyplatených v Rumunsku, Dánsku a Španielsku. V oblasti služieb v Dánsku, Poľsku a Slovensku.

3.4 Diskusia

O rodovej rovnosti na trhu práce sa diskutuje už desaťročia a v súčasnom svete je to stále naliehavý problém. Ženy dosiahli v pracovnej oblasti významný pokrok, ale stále čelia výzvam, ktoré im bránia v dosiahnutí rovnosti s mužskými kolegami. Jedným z hlavných dôvodov rodovej nerovnosti na trhu práce je profesijná segregácia, kde sa ženy sústreďujú na nízko platené a nízko kvalifikované pracovné miesta. Tento jav je rozšírený v mnohých odvetviach vrátane zdravotníctva, vzdelávania a hotelierstva. Výsledkom je, že ženy sú často menej platené ako muži a majú menej príležitostí na kariérny postup. Okrem toho je nedostatočné zastúpenie žien vo vedúcich pozíciách ďalším problémom, ktorý bráni rodovej rovnosti na trhu práce. Hoci ženy dosiahli významný pokrok pri prekonávaní skleneného stropu, na vrcholových pozíciách ich stále výrazne prevyšujú muži. Tento nepomer má výrazný vplyv na kariérne vyhliadky žien, keďže je menej pravdepodobné, že budú povýšené na vyššie pozície, a majú menej príležitostí získať potrebné zručnosti a skúsenosti. Dôležitým krokom je teda prijatie opatrení a politík, ktoré dvojitému odmeňovaniu zamedzujú. Ide napríklad o transparentnosť odmeňovania alebo flexibilné pracovné podmienky.

3.4.1 Udržiavanie pracovných miest v iných krajinách Európy

Na udržanie pracovných miest prijímajú štáty osobitné opatrenia:

- Švédsko zavádza možnosť pracovať na kratší pracovný čas (40 %), pričom vláda doplatí takmer plnú mzdu.
- Francúzsko má rozsiahly plán, ako administratívne zjednodušiť firmám kratší pracovný čas za takmer plnú mzdu (70 %) krytú vládou.
- Rakúsko by malo kompenzovať tretinu platu vo firmách, ktoré umožnia zostať svojim zamestnancom doma do Veľkej noci.

- Spojené kráľovstvo uvažuje preplácať 80 % platu až do výšky 2 500 libier mesačne pre zamestnancov na neplatenom voľne.
- V Taliansku rozširujú už existujúcu podobnú schému v rámci systému poistenia v nezamestnanosti aj na ďalšie sektory.
- Litva bude dotovať maximálne 60 % platu, najviac však 555 EUR mesačne.
- Cyprus by mal dotovať 70 % platu vo firmách s maximálne 5 zamestnancami a poskytovať príspevok pre fyzické osoby, ktoré svoju činnosť vykonávajú popoludní alebo večer.
- Chorvátsko presmerovalo financie z aktívnej politiky trhu práce (napr. podpora SZČO) na zachovanie existujúcej zamestnanosti. Štát bude dotovať ohrozené pracovné miesto do výšky minimálnej mzdy, ďalej bude dotovať sezónnych pracovníkov, pracovníkov v poľnohospodárstve a rybolove.
- Na trhu práce sa naráchlo uzatvárajú aj dvojstranné medzištátne dohody (napr. dohoda medzi Luxemburskom a Belgickom zmiernila podmienky cezhraničnej práce vo vzťahu k daňovým povinnostiam).

Pandémia taktiež prinútila firmy prijať nové postupy a technológie, aby si zachovali svoju činnosť. Práca na diaľku, digitálna komunikácia a elektronický obchod sa stali čoraz rozšírenejšími, čo viedlo k významným zmenám v prostredí firiem. Firmy, ktoré sa dokázali rýchlo prispôbiť meniacemu sa prostrediu, si dokázali lepšie udržať svojich zamestnancov.

3.4.2 Trvalé zmeny pracovného prostredia vo firmách

Pandémia COVID-19 mala zásadný vplyv na pracovné prostredie v spoločnostiach na celom svete. Medzi spôsoby, ktorými pandémia zmenila pracovné prostredie, patria:

- *Práca na diaľku:*
 - Pandémia viedla k výraznému nárastu práce na diaľku, pričom mnohé spoločnosti sa museli rýchlo prispôbiť tomu, aby ich zamestnanci pracovali z domu. To zmenilo spôsob, akým ľudia pracujú, komunikujú a spolupracujú medzi sebou, a tiež vytvorilo nové výzvy pre spoločnosti, pokiaľ ide o riadenie vzdialených zamestnancov a udržanie produktivity.
- *Zdravie a bezpečnosť:*
 - Pandémia zvýšila povedomie o dôležitosti zdravia a bezpečnosti na pracovisku. Spoločnosti museli zaviesť opatrenia, ako je zvýšené čistenie a

dezinfekcia, fyzická vzdialenosť a používanie osobných ochranných prostriedkov, aby sa znížilo riziko šírenia vírusu.

- *Kultúra na pracovisku:*

- Prechod na prácu na diaľku zmenil aj kultúru mnohých spoločností, pričom zamestnanci sa cítia viac izolovaní a menej prepojení so svojimi kolegami a so spoločnosťou ako celkom. Spoločnosti musia hľadať nové spôsoby, ako podporiť pocit spolupatričnosti a angažovanosti medzi svojimi pracovníkmi na diaľku.

- *Flexibilita:*

- Mnohé spoločnosti si uvedomili, že ich zamestnanci môžu byť produktívni aj pri práci z domu. To viedlo k rastúcemu trendu smerom k flexibilnejšiemu a priateľskejšiemu usporiadaniu práce na diaľku, pričom mnohé spoločnosti prijímajú hybridné modely, ktoré umožňujú zamestnancom pracovať určitý čas z domu a inokedy v kancelárii.

- *Technológie:*

- V dôsledku pandémie sa urýchlilo zavádzanie technológií na pracovisku, pričom spoločnosti museli rýchlo prijať nástroje a systémy na prácu a komunikáciu na diaľku. To malo zásadný vplyv na spôsob, akým ľudia pracujú, a vytvorilo nové príležitosti pre spoločnosti, aby sa stali efektívnejšími a produktívnejšími.

- *Úspora:*

- Tým, že sa zamestnanci stali flexibilnejšími a práca na diaľku sa na určitú dobu stala nevyhnutná, podniky prišli na to, že vedia ušetriť na energiách. Nemusia si prenajímať veľké priestory a ceny za energie sa dajú značne znížiť. Prechod na hybridné modely umožnil presun do menších priestorov, kedy sa zamestnanci na pracovisku striedajú. Nemajú vlastný stôl, ale nájdu si miesto podľa potreby v deň, kedy budú na pracovisku.

Celkovo pandémia COVID-19 zmenila pracovné prostredie v spoločnostiach spôsobom, ktorý bude mať pravdepodobne trvalý vplyv, a urýchlila trendy, ktoré už prebiehali, ako je práca na diaľku a zavádzanie technológií.

4.Záver

Pandémia COVID-19 zasiahla každého z nás vo veľa oblastiach, niektorých však viac, ako iných. Preto je dôležité myslieť aj na tieto ohrozené skupiny a začať implementovať politiky, ktoré by v budúcnosti vedeli tieto ohrozenejšie skupiny lepšie chrániť.

Môžeme konštatovať, že vzhľadom na vyšší počet žien v postihnutých odvetviach, napríklad zdravotníctvo, hotelierstvo, služby boli ženy viac postihnuté, ako muži. Avšak mnohí muži boli nútení uvedomiť si problémy spojené so starostlivosťou o deti a aj to, aký veľký rozsah úloh starostlivosť o deti a domácnosť obnáša. Určitá časť mužov musela kombinovať starostlivosť o deti a prácu, čo môže narušiť rodové normy ktoré bránia tomu, aby sa muži rovnakou mierou podieľali na starostlivosti o deti. Je isté, že to nemusí platiť v každom jednotlivom prípade. Existujúce dôkazy o zvýšení príspevkov otcov na starostlivosť o deti, ktoré boli vyvolané politikou (napr. prostredníctvom otcovskej dovolenky) naznačujú, že nárast angažovanosti mužov počas bude mať za následok vyššie zapojenie otcov do starostlivosti o deti v budúcnosti a zodpovedajúca väčšia schopnosť matiek pokračovať v kariére. Zvýšil sa tlak na deľbu práce, ktorá pôvodne znamenala, že hlavným poskytovateľom starostlivosti o deti sú matky. Hoci tieto faktory zostávajú prítomné aj počas pandemickej recesie, u rodičov zohráva významnú úlohu to, či môžu alebo nemôžu vykonávať vykonávať na diaľku. Ak manžel môže pracovať na diaľku, zatiaľ čo jeho manželka nie, manžel sa často stáva hlavným poskytovateľom starostlivosti o deti, pretože môže ľahšie kombinovať starostlivosť o deti s prácou. Príkladom takéhoto páru môže byť manželka, ktorá je lekárka alebo zdravotná sestra pracujúca v nemocnici a manžel, ktorý pracuje v IT sfére a môže počas pandémie pracovať z domu.

Dôležité je mať na pamäti, že problémy, ktorým rodiny čelili počas pandémie boli závažné a mali neúmerný dopad na jedincov, ktorí boli najmenej schopní reagovať (osamelé matky, ľudia s nízkymi príjmami, ľudia, ktorí prišli trvale o prácu). Je nevyhnutnosť myslieť na opatrenia, aby boli dopady krízy v rámci možností čo najnižšie. Treba zavádzať politiky, ktoré môžu znížiť dopady kríz v budúcnosti. Napríklad vládne dotácie na náhradu mzdy pre pracovníkov, ktorí sa musia starať o deti počas krízy z dôvodu zatvorenia škôl a škôlok, pre slobodné matky s deťmi. Rozšírenie dávok v nezamestnanosti, pre jedincov, ktorí prišli trvale o prácu.

Každá politika zahŕňa kompromisy s faktormi, ako je vplyv na rozpočet a pracovné stimuly. Tieto riešenia by mohli predstavovať pozitívny prvok pri možných krízach v budúcnosti. Niektoré krajiny, ako napríklad Nemecko, prijali opatrenia, ktoré umožnili pracovníkom zostať počas krízy doma so zachovaným príjmom od zamestnávateľa, aj napriek tomu, že pracovali na nulový alebo skrátený úväzok. COVID-19 otvára politické otázky aj pre zamestnávateľov. V dôsledku pandémie COVID-19 krajiny na celom svete zaznamenali najvýraznejší hospodársky pokles od Veľkej hospodárskej krízy. Hlavným ekonomickým rozdielom medzi týmto poklesom a inými (okrem závažnosti recesie v poslednom období) spočíva v jej vplyve na zamestnanosť žien. Blokovacie opatrenia zavedené počas pandemickej recesie majú veľký vplyv na odvetvia s vysokou mierou kontaktu, ako sú hotelierstvo, zdravotníctvo, služby, ktoré majú veľký podiel zamestnanosti žien. Okrem toho zatvorenie škôlok a škôl počas pandémie malo za následok výrazne vyššie povinnosti v oblasti starostlivosti o deti. Väčšinu týchto povinností znášajú ženy ako dodatočnú zodpovednosť, čo ďalej znižuje ich schopnosť pracovať. Zistili sme tiež, že pandemická recesia má výrazný vplyv na rodovú nerovnosť. V krátkodobom a strednodobom horizonte pandemická recesia zhoršuje postavenie žien v na trhu práce, najprv prostredníctvom priamej straty zamestnania a neskôr prostredníctvom straty na trhu práce, ktorú spôsobuje nízka zamestnanosť počas recesie. Tieto vedú k prehĺbovaniu rozdielov v odmeňovaní žien a mužov počas pandemickej recesie a bezprostredne po nej. Napriek tomu pandemická recesia môže vyvolať zmeny, ktoré v konečnom dôsledku v dlhodobom horizonte znížia rodovú nerovnosť. Napríklad posun spoločenských noriem smerom k rovnomernejšiemu rozdeleniu povinností starostlivosti o deti medzi matkami a otcami, čo je vyvolané nárastom poskytovania starostlivosti o deti mužmi a rastúcim podiel mužov, ktorí sú hlavnými poskytovateľmi starostlivosti o deti v rodine. Tieto zmeny znamenajú, že pandemická recesia v konečnom dôsledku znižuje mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami.

Z prístupných dát sme zistili, že pandémia COVID-19 mala vplyv na veľkú časť obyvateľstva, ktorá sa sústreďovala v postihnutých oblastiach. Najviac postihnutými skupinami boli nízko kvalifikovaní zamestnanci a zamestnanci s nižšími príjmami, v týchto skupinách boli postihnuté viac ženy, ako muži. Avšak je dôležité podotknúť, že z kvantitatívneho merania nám vyšlo, že aj keď pandémia COVID-19 mala výraznejší vplyv na prechod na zamestnanie na diaľku prípadné skrátenie pracovného času, nedotkla sa výrazne prepúšťania ako takého. Nezaznamenali sme žiadne markantné výkyvy

v nezamestnanosti z čoho vyplýva, že hypotézy o zásahu pandémie na zamestnanosť obyvateľstva nie úplne odzrkadľovali skutočnosť.

Zoznam použitej literatúry

DINGEL Jonathan I., NEIMAN Brent. Názov: How many jobs can be done at home? September 2020. [cit. 2023-01-25]. Dostupné na: [How many jobs can be done at home? | Elsevier Enhanced Reader](#)

FORTIN Nicole M. Názov: Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries. [Oxford Academic]. 1.10.2005. [cit. 2023-02-02]. Dostupné na: [Gender Role Attitudes and the Labour-market Outcomes of Women across OECD Countries | Oxford Review of Economic Policy | Oxford Academic \(oup.com\)](#)

ALON Titan, DOEPKE Matthias, OLMSTEAD-RUMSEY Jane, Tertilt Michele. Názov: The Impact of COVID-19 on Gender Equality [National Bureau of Economic Research]. Apríl 2020. [cit. 2023-01-19]. Dostupné na: [The Impact of COVID-19 on Gender Equality | NBER](#)

ANAUATI María Victoria. Názov: The impact of COVID-19 on gender equality [UNDP]. 4.5.2020. [cit. 2023-02-26]. Dostupné na: [The impact of COVID-19 on gender equality | United Nations Development Programme \(undp.org\)](#)

REICHELTL Malte, MAKОВI Kinga, SARGSYAN Anahit. Názov: The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes [European Societies]. 31.6.2020. [cit. 2023-02-28]. Dostupné na: [Full article: The impact of COVID-19 on gender inequality in the labor market and gender-role attitudes \(tandfonline.com\)](#)

NATIONAL BANK OF BELGIUM. Názov: What is the impact of the COVID-19 crisis on gender inequalities in the labour market?. 8.3.2021. [cit. 2023-04-12]. Dostupné na: [What is the impact of the COVID-19 crisis on gender inequalities in the labour market? | nbb.be](#)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Názov: What causes gender gaps in the labour market?. 1.8.2017. [cit. 2023-04-28]. Dostupné na: [Gender equality: What causes gender gaps in the labour market? \(ilo.org\)](#)

DUVAL Romain A, JI Yi, LI Longji, OKINOMOU Myrto, PIZZINELLI Carlo, SHIBATA Ippei, SOZZI Alessandra, TAVARES Marina M.. Názov: Labor Market Tightness in Advanced Economies. 31.3.2022. [cit. 2023-04-29]. ISSN 2617-6750. Dostupné na: [Labor Market Tightness in Advanced Economies \(imf.org\)](#)

PETROSKY-NADEAU Nicolas, VALLETTA Robert G.. Názov: Unemployment Paths in a Pandemic Economy. [IZA Institute of Labor Economics]. Máj 2020. [cit. 2023-01-26]. ISSN: 2365-9793. Dostupné na: [Unemployment Paths in a Pandemic Economy \(ssrn.com\)](https://ssrn.com/abstract=3602441)

CORTES Guido Matias, JAIMOVICH Nir, NEKARDA Christopher J., SIU Henry E. Názov: The Micro and Macro of Disappearing Routine Jobs: A Flows Approach. [National Bureau of Economic Research]. Júl 2014. [cit. 2023-02-03]. Dostupné na: [The Micro and Macro of Disappearing Routine Jobs: A Flows Approach | NBER](#)

BARBIERI Teresa, BASSO Gaetano, SCICCHITANO Sergio. Názov: Italian Workers at Risk during the COVID-19 Epidemic. [SSRN].12.4.020. [cit. 2023-03-26]. Dostupné na: [Italian Workers at Risk during the COVID-19 Epidemic by Teresa Barbieri, Gaetano Basso, Sergio Scicchitano :: SSRN](#)

AHRENDT Daphne, CABRITA Jorge, CLERICI Eleonora, HURLEY John.
LEONČIKAS Todas, MASCHERINI Massimiliano, RISO Sara, SANDOR Eszter. Názov:
Living, working and COVID-19. [EUROFOUND]. Apríl 2020. [cit. 2023-03-19]. ISBN:
978-92-897-2117-2. Dostupné na: [Living, working and COVID-19 \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/e46d0c0f-325c-4f30-b061-3e617a1d7029/en/EU-Report-Living-working-and-COVID-19.pdf)

FAMIGLIETTI Matthew, LEIBOVICI Fernando, SANTACREU Anna Maria. Názov: The Decline of Employment During COVID-19: The Role of Contact-Intensive Industries. [ECONOMIC Synopses]. 10.9.2020. [cit. 2023-02-14]. ISSN 2573-2420. Dostupné na: [The Decline of Employment During COVID-19: The Role of Contact-Intensive Industries](https://www.stlouisfed.org/publications/economic-synopses/the-decline-of-employment-during-covid-19-the-role-of-contact-intensive-industries) (stlouisfed.org)

EUROSTAT. Názov: Unemployment statistics. Jún 2023. [cit. 2023-04-19]. Dostupné na: [Unemployment statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=unem)

EUROSTAT. Názov: COVID-19 labour effects across the income distribution. 27.10.2020. [cit. 2023-04-21]. Dostupné na: [COVID-19 labour effects across the income distribution - Products Eurostat News - Eurostat \(europa.eu\)](#)

KAPLAN Greg, MOLL Benjamin, VIOLANTE Giovanni L. Názov: The Great Lockdown and the Big Stimulus: Tracing the Pandemic Possibility Frontier for the U.S.. [National Bureau of Economic Research]. September 2020. [cit. 2023-02-26]. Dostupné na: [The Great Lockdown and the Big Stimulus: Tracing the Pandemic Possibility Frontier for the U.S. | NBER](#)

PIZZINELLI Carlo, SHIBATA Ippei. Názov: Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK. [Labour Economics]. Apríl 2023. [cit. 2023-02-16]. Dostupné na: [Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK - ScienceDirect](#)

SINGH Vikram, SHIRAZI Hodayoun, TUTETKEN Jessica. Názov: COVID-19 and gender disparities: Labour market outcomes. September 2022. [cit. 2023-01-26]. Dostupné na: [COVID-19 and gender disparities: Labour market outcomes - ScienceDirect](#)

EUROSTAT. Názov: Impact of COVID-19 on employment income – advanced estimates. Október 2020. [cit. 2023-03-13]. Dostupné na: [Impact of COVID-19 on employment income - advanced estimates - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)

GROS Daniel, OUNNAS Alexandre. Názov: Labour market responses to the COVID-19 crisis in the United States and Europe. [CEPS]. Apríl 2021. [cit. 2023-04-19]. Dostupné na: [delivery.php \(ssrn.com\)](#)

GEZICI Armagan, OZAY Ozge. Názov: How Race and Gender Shape COVID-19 Unemployment Probability. [SSRN]. 17.8.2020. [cit. 2023-02-15]. Dostupné na: [How Race and Gender Shape COVID-19 Unemployment Probability by Armagan Gezici, Ozge Ozay :: SSRN](#)

DANG Hai-Anh H., NGUYEN Cong Viet. Názov: Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss. Apríl 2021. [cit. 2023-03-26]. Dostupné na: [Gender inequality during the COVID-19 pandemic: Income, expenditure, savings, and job loss - ScienceDirect](#)

EUROPEAN COMMISSION: Názov: EUROMOD – Tax-benefit microsimulation model for the European Union. [cit. 2023-04-29]. Dostupné na: [What is EUROMOD? | EUROMOD - Tax-benefit microsimulation model for the European Union \(europa.eu\)](#)

EUROSTAT. Názov: Total labour market slack up to 14%. 8.10.2020. [cit. 2023-03-21]. Dostupné na: [074d0df8-8784-68aa-ac02-21584b702826 \(europa.eu\)](#)

ANTONIE Luiza, GATTO Laura, PLESCA Miana. Názov: Full-Time and Part-Time Work and the Gender Wage Gap. [Atlantic Economic Journal]. 13.8.2020. [cit. 2023-02-22]. Dostupné na: [Full-Time and Part-Time Work and the Gender Wage Gap | SpringerLink](#)

AKKERMANS Jos, RICHARDSON Julia, KRAIMER Maria L.. Názov: The COVID-19 Crisis as a careers shock: Implications for careers and vocational behavior. Jún 2020. [cit. 2023-04-22]. Dostupné na: [The COVID-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior - ScienceDirect](#)

AVIDU Besart, NAYYAR Gaurav. Názov: When face-to-face interactions become an occupational hazard: Jobs in the time of COVID-19. December 2020. [cit. 2023-01-30]. Dostupné na: [When face-to-face interactions become an occupational hazard: Jobs in the time of COVID-19 - ScienceDirect](#)

EUROSTAT. Názov: Gender pay gap statistic. Marec 2023. [cit. 2023-04-08]. Dostupné na: [Gender pay gap statistics - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)

BAKER Marissa G.. Názov: Who cannot work from home? Characterizing occupations facing increased risk during the COVID-19 pandemic using 2018 BLS data. 20.4.2020. [cit. 2023-02-08]. Dostupné na: [Who cannot work from home? Characterizing occupations facing increased risk during the COVID-19 pandemic using 2018 BLS data | medRxiv](#)

HOJDAN Dávid, VITÁLOŠ Matej, Názov: Chráni možnosť práce z domu pracovné miesta v čase pandémie? Apríl 2020. [cit. 2023-03-06]. Str. 3-6. Dostupné na: [mhp_12_20_final.pdf \(euba.sk\)](#)

ALBANESI Stefania, KIM Jiyeon, Názov: Effects of the COVID-19 Recession on the US Labour Market: Occupation, Family, and Gender. [American Economic Association]. 2021. [cit. 2023-03-09]. Dostupné na: [Effects of the COVID-19 Recession on the US Labor Market: Occupation, Family, and Gender - American Economic Association \(aeaweb.org\)](#)

WORLD ECONOMIC FORUM. Názov: Global Gender Gap Report. Marec 2021. [cit. 2023-05-08]. Dostupné na: [Preface - Global Gender Gap Report 2021 | World Economic Forum \(weforum.org\)](#)

ALON Titan, DOEPKE Matthias, OLMSTEAD-RUMSEY Jane, Tertilt Michele. Názov: This time it is different: The Role of women is employment in a pandemic recession. August 2020. [cit. 2023-03-20]. Dostupné na: [This Time It's Different: The Role of Women's Employment in a Pandemic Recession | NBER](#)

EUROSTAT. Názov: Early estimate of income inequalities. Október 2022. [cit. 2023-02-26]. Dostupné na: [Early estimates of income inequalities - Statistics Explained \(europa.eu\)](#)