

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

Evidenčné číslo:101006/I/2019/36086129772025604

**VPLYV EKONOMICKEJ VÝKONNOSTI KRAJINY
NA RODOVÚ NEZAMESTNANOSŤ**

Diplomová práca

2019

Bc. Michaela Psotová

**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
NÁRODOHOSPODÁRSKA FAKULTA**

**VPLYV EKONOMICKEJ VÝKONNOSTI KRAJINY
NA RODOVÚ NEZAMESTNANOSŤ**

Diplomová práca

Študijný program:	Financie
Študijný odbor:	Financie, bankovníctvo a investovanie
Školiace pracovisko:	Katedra ekonomickej teórie Národohospodárska fakulta
Vedúci záverečnej práce:	Ing. Ľubomír Darmo, PhD.

Bratislava 2019

Bc. Michaela Psotová

Pod'akovanie

Ďakujem môjmu školiteľovi práce Ing. Ľubomírovi Darmovi, PhD. za cenné rady, odborné usmernenie, podporu, ľudský prístup a pomoc, ktorú mi poskytol pri vypracovaní diplomovej práce.

ABSTRAKT

PSOTOVÁ, Michaela: Vplyv ekonomickej výkonnosti krajiny na rodovú nezamestnanosť. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Národohospodárska fakulta; Katedra ekonomickej teórie. – Vedúci záverečnej práce : Ing. Ľubomír Darmo, PhD. – Bratislava: NHF, 2019, 83 s.

Cieľom diplomovej práce je poukázať na rodovú nerovnosť na trhu práce vo vzťahu k ekonomickej výkonnosti v Slovenskej republike a v iných krajinách. Práca je rozdelená do štyroch kapitol. Obsahuje 18 grafov, 2 tabuliek a 38 príloh. Prvá kapitola je venovaná vymedzeniu pojmov problematiky, legislatívnej úprave, vplyvu výkonnosti ekonomiky na rodovú nezamestnanosť v skúmanej literatúre a na rozdiely mužov a žien na trhu práce v rôznych krajinách. Druhá kapitola určuje ciele práce. Tretia kapitola sa zameriava na použitie metód pri vypracovaní diplomovej práce. Záverečná kapitola sa zaoberá rodovým mzdovým rozdielom v jednotlivých krajoch Slovenskej republiky a vplyvom rôznych ukazovateľov na rodovú nezamestnanosť. Výsledkom riešenia danej problematiky je potvrdenie existencie rodovej nezamestnanosti v Slovenskej republike ako i zistenie značného rodového mzdového rozdielu.

Kľúčové slová:

rodová nerovnosť, rodová nezamestnanosť, rodový mzdový rozdiel

ABSTRACT

PSOTOVÁ, Michaela: Impact of the country's economic performance on gender unemployment. University of Economics in Bratislava. Faculty of National Economy; Department of Economics Theory. –The supervisor : Ing. Ľubomír Darmo, PhD. – Bratislava: NHF, 2019, 83 p.

Goal of the diploma thesis is to study gender inequality in the labour market in relation to economic performance of the Slovak Republic and other countries. It contains 4 chapters, including 18 graphs, 2 tables and 38 appendixes. The first chapter deals with definitions and description of gender inequality, legislation, literature review of impact of economic performance on gender unemployment and differences between men (male) and woman (female) in the labour market. The second chapter sets out targets of the thesis. The third chapter is devoted to the methods and methodology used in the thesis. The last chapter contains analysis of gender wage gap in the Slovak regions and analysis of impact of various indicators on gender unemployment. The results confirm the existence of the gender unemployment in the Slovak Republic as well as considerable gender wage gap.

Key words:

gender inequality, gender unemployment, gender wage gap

Zoznam grafov

Graf č. 1: Základná mzda pre mužov a ženy v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017.....	51
Graf č. 2: Základná mzda pre mužov a ženy v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017...	51
Graf č. 3: Základná mzda pre mužov a ženy v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017.....	52
Graf č. 4: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017.....	53
Graf č. 5: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017.....	53
Graf č. 6: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017.....	54
Graf č. 7: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017.....	55
Graf č. 8: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017.....	55
Graf č. 9: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017.....	56
Graf č. 10: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017.....	57
Graf č. 11: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017.....	57
Graf č. 12: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017.....	58
Graf č. 13: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017.....	59
Graf č. 14: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017.....	59
Graf č. 15: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017.....	60
Graf č. 16: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017.....	61

Graf č. 17: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017.....	61
Graf č. 18: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017.....	62

Zoznam tabuliek

Tabuľka č. 1: Odhad výsledkov závislej premennej – zmena nezamestnanosti mužov $[\Delta U_{m,t}]$	69
Tabuľka č. 2: Odhad výsledkov závislej premennej – zmena nezamestnanosti žien $[\Delta U_{z,t}]$	70

Zoznam príloh

Príloha č. 1: Základná mzda pre mužov a ženy v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 2: Základná mzda pre mužov a ženy v Trenčianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 3: Základná mzda pre mužov a ženy v Nitrianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 4: Základná mzda pre mužov a ženy v Žilinskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 5: Základná mzda pre mužov a ženy v Banskobystrickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 6: Základná mzda pre mužov a ženy v Košickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 7: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Trenčianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 8: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Nitrianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 9: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Žilinskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 10: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Banskobystrickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 11: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 12: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Košickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 13: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 14: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Trenčianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 15: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Nitrianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 16: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Žilinskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 17: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Banskobystrickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 18: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Košickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 19: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 20: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Trenčianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 21: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Nitrianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 22: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Žilinskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 23: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Banskobystrickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 24: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Košickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 25: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 26: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Trenčianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 27: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Nitrianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 28: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Žilinskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 29: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Banskobystrickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 30: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Košickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 31: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 32: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Trenčianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 33: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Nitrianskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 34: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Žilinskom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 35: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Banskobystrickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 36: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Košickom kraji za roky 2010 – 2017

Príloha č. 37: OLS model s fixnými efektmi so závislou premennou – zmena nezamestnanosti mužov

Príloha č. 38: OLS model s fixnými efektmi so závislou premennou – zmena nezamestnanosti žien

Obsah

Úvod.....	12
1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	14
1.1 Vymedzenie pojmov	14
1.2 Legislatívny rámec	18
1.2.1 Zákony nadradené zákonom Slovenskej republiky	18
1.2.2 Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu v právnom systéme SR	20
1.3. Prehľad problematiky rodovej nerovnosti.....	21
1.3.1 Pohľad na znevýhodnenie postavenia žien na trhu práce	21
1.3.2 Pohľad na segregáciu v odvetviach	26
1.3.3 Pohľad na trh práce, rodovú rovnosť a ekonomickú výkonnosť.....	29
1.4 Rodová nerovnosť vo vybraných krajinách	31
1.4.1 Vývoj miery zamestnanosti podľa pohlavia v krajinách alebo skupinách krajín.....	32
2 Ciele práce	47
3 Metodika práce a metódy skúmania.....	48
4 Výsledky práce a diskusia	49
4.1 Rodový mzdový rozdiel na Slovensku.....	49
4.1.1 Hlavné príčiny rodového mzdového rozdielu	66
4.2 Rodová nezamestnanosť na Slovensku	68
Záver.....	72
Zoznam použitej literatúry	75
Prílohy.....	83

Úvod

Rodová rovnosť resp. nerovnosť medzi mužmi a ženami patrí k základným hodnotám demokratických krajín. Je vnímaná ako vyjadrenie sociálne spravodlivej, demokratickej a inkluzívnej spoločnosti. Európska únia (ďalej len EÚ) zakotvuje rovnosť mužov a žien medzi základné princípy a zaväzuje členské štáty uplatňovať vo všetkých politikách opatrenia pre jej posilňovanie.

Problematika rovnosti príležitostí pre mužov a ženy, alebo tiež inak rodová rovnosť, sú pojmy, ktoré sa stávajú súčasťou nášho slovníka. Táto téma má už svoje miesto v legislatíve EÚ i v legislatíve našej krajiny. Rodová rovnosť sa stala dôležitým politickým nástrojom na dosahovanie spravodlivej a prosperujúcej spoločnosti a nie náhodou sa v súčasnosti nachádza takmer vo všetkých dokumentoch a deklaráciách Európskej únie. Určitým míľnikom na ceste k rodovo spravodlivej spoločnosti bola Amsterdamská zmluva, ktorá vstúpila do platnosti v roku 1999. Ona sformulovala potrebu podpory rodovej rovnosti a táto úloha sa stala jednou z dôležitých úloh EÚ. Odvtedy je rodová rovnosť organickou súčasťou všetkých jej opatrení a politik, ktoré sú v rôznom stupni záväzné pre jednotlivé členské krajiny a teda aj pre našu republiku.

Pozornosť venovaná rodovej rovnosti nie je samoúčelná. Potrebu jej podpory možno definovať na jednej strane v súradniciach posilňovania demokracie a demokratických princípov, medzi ktorými rovnosť medzi pohlaviami predstavuje jeden z najdôležitejších princípov a ukazovateľov stupňa rozvoja demokracie v danej spoločnosti. Na druhej strane je rodová rovnosť spojená s výzvami ďalšieho rozvoja a trvalého ekonomického rastu. Rodová politika totiž prispieva k rastu zamestnanosti a tým k celkovému ekonomickému a sociálnemu rastu. Oblasť práce zohráva kľúčovú úlohu, pretože práca prináša ekonomickú nezávislosť a pomáha narúšať, či dokonca eliminovať zakorenené rodové stereotypy.

Trh práce sa mení a vyvíja – reaguje nie len na ekonomickú a hospodársku situáciu, ale reflektuje spoločenský život a štruktúru spoločnosti, a to aj z rodového hľadiska. V súčasnej spoločnosti prevláda snaha o zvyšovanie efektivity trhu práce aj v oblasti väčšej spravodlivosti, vrátane rodovej rovnosti. Aktuálnym trendom je snaha o znižovanie rodových rozdielov v platoch, či elimináciu rodovej segregácie povolání. Jednou z priorít reformných snáh v školstve je efektívne prepojenie výchovy s praxou. Mechanizmy, ktoré spôsobujú rodovú segregáciu na trhu práce sú prepojené s procesom vzdelávania a tiež s prípravou na povolanie v školách.

Napriek nesporne pozitívnemu vývoju v poslednom desaťročí sú prejavy rodovej nerovnosti na Slovensku stále zrejme a viditeľné v mnohých oblastiach súkromného i verejného života. Rodová nerovnosť je pritom komplexný fenomén, ktorého dopady a následky sa dotýkajú každej oblasti spoločnosti. Legislatívne zmeny, prijaté hlavne počas prístupového procesu Slovenskej Republiky k EÚ prispeli k širšiemu poznaniu u laickej i odbornej verejnosti o priamych i nepriamych formách diskriminácie a znevýhodňovania na základe pohlavia resp. príslušnosti k rodu, primárne ako dôsledku stále pretrvávajúcich rodových stereotypov v spoločnosti. Hoci sa spravidla znevýhodnenia týkajú žien, v niektorých prípadoch majú rodové stereotypy nepriaznivý dopad aj na mužov. Cieľom rodovej rovnosti je vytvoriť rešpektujúci priestor pre každú ženu a každého muža tak, aby sa mohli realizovať v živote podľa svojich prianí a schopností, bez obmedzovania rodovými stereotypmi.

Diplomová práca je rozdelená na dve základné časti. V prvej sme sa zamerali na legislatívny rámec upravujúci problematiku rodovej rovnosti v Slovenskej republike ako aj zákonom nadradeným vnútroštátnym predpisom. Zaoberáme sa rodovou nerovnosťou z pohľadu znevýhodnenia žien na trhu práce, na výkonnosť ekonomiky a rodovú nerovnosť z pohľadu odvetvovej segregácie. Práca ponúka pohľad na viaceré analýzy spracované mnohými autormi zaoberajúcimi sa rodovou nerovnosťou v rôznych štátoch sveta.

Praktická časť práce sa zameriava na rodový mzdový rozdiel jednotlivých krajov v Slovenskej republike. Analýza poskytuje prehľad rozdielov podľa viacerých ukazovateľov ako je základná mzda, počet odpracovaných hodín, priemerná hrubá mesačná nominálna mzda, prémie a odmeny. Zamerali sme sa na komparáciu najvyšších a najnižších rozdielov podľa krajov.

Ďalšia časť analyzuje vplyvy jednotlivých ukazovateľov na nezamestnanosť mužov a žien v Slovenskej republike, ktorými sú hrubý domáci produkt, množstvo mužov a žien na trhu práce, dostupnosť infraštruktúry a vysokoškolské vzdelanie.

Diplomová práca okrem iného prináša i prehľad rodovej nezamestnanosti v rôznych krajinách sveta. Poukazuje na nerovnosti mužov a žien z pohľadu ekonomickej výkonnosti krajín. Práca na základe vypracovaných analýz ponúka porovnanie rodového mzdového rozdielu na Slovensku prostredníctvom jednotlivých krajov a približuje rôzne názory a snaží sa o konfrontáciu s názormi odborníkov zaoberajúcich sa touto problematikou.

1 Súčasný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Problematika nezamestnanosti vo vzťahu k ekonomickej výkonnosti v našej krajine podlieha neustálym zmenám a je veličinou, ktorá zasahuje do všetkých oblastí nášho života. Preto je potrebné pred priblížením tejto problematiky ozrejmiť jednotlivé pojmy, s ktorými sa budeme v práci stretávať a uviesť základný legislatívny rámec tejto odbornej oblasti.

1.1 Vymedzenie pojmov

Problematika vplyvu ekonomickej výkonnosti krajiny na rodovú nezamestnanosť je oblasť, disponujúca odbornou terminológiou, ktorú podrobnejšie vysvetľujeme pre ľahšie uchopenie a správne pochopenie súvislostí v danej oblasti.

Výkonnosť ekonomiky - pojmom sa rozumie jej schopnosť vyprodukovať určitý objem výrobkov a služieb za určité časové obdobie, spravidla za jeden rok. Výkonnosť ekonomiky je tzv. tokovou veličinou. Vyjadruje zmenu v čase. Ekonomické veličiny sú buď jednorozmerné alebo dvojrozmerné. Jednorozmerné veličiny sa označujú ako javy (napr. produktivita práce) a dvojrozmerné veličiny vyjadrujú zmenu stavu za určité obdobie (napr. hrubý domáci produkt) a označujú sa ako tokové veličiny.¹

Pojem diskriminácia je skloňovaný v rôznych oblastiach, kde je možné podrobnejšie ju rozčleniť alebo kategorizovať pre jej bližšiu špecifikáciu. Z tohto dôvodu sa pokúsime uviesť definovanie diskriminácie a členenie, ktoré považujeme za vhodné pre našu prácu.

Diskriminácia - vo všeobecnosti znamená znevýhodňovanie alebo obmedzovanie jednotlivca alebo skupiny osôb. Je to každé neopodstatnené nerovnaké zaobchádzanie s ľuďmi zo strany štátu alebo iných ľudí, ktorí majú istú moc, právomoci alebo sa pohybujú v prostrediach, kde sú ľudia jeden od druhého istým spôsobom závislí.²

Priama diskriminácia - ak sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo z dôvodu pohlavia, než sa zaobchádza alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii. Koncept priamej diskriminácie predstavuje formálny prístup k rovnosti, čo sa vyznačuje rôznym zaobchádzaním voči osobám, ktoré sa nachádzajú v rovnakej, prípadne

¹SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Preložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2013, 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

²TARGOŠOVÁ, Ivana. *Diskriminácia striehne aj v pracovnej oblasti* [online]. 2015. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.istp.sk/clanok/7361/diskriminacia-striehne-aj-v-pracovnej-oblasti>

podobnej situácii. Príkladom priamej diskriminácie založenej na pohlaví osoby je napríklad neprijatie ženy do zamestnania z dôvodu jej pohlavia.³

Nepriama diskriminácia - ak by zjavne neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax priviedli osoby jedného pohlavia do osobitnej nevýhody v porovnaní s osobami druhého pohlavia, pokiaľ toto ustanovenie, kritérium alebo prax nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a potrebné. Koncept nepriamej diskriminácie predstavuje materiálny prístup k rovnosti, ktorý sa zameriava na dosiahnutie rovnosti vo výsledku. Nepriamou diskrimináciou bude situácia (kritérium, predpis, požiadavka), ktorá sa navonok javí neutrálne a nediskriminačne, avšak svojimi dôsledkami pôsobí znevýhodňujúco vo vzťahu ku konkrétnemu pohlaviu.⁴

Pracovná diskriminácia - predstavuje správanie sa k ľuďom nevhodným spôsobom na základe ich charakteristík, ktoré nesúvisia s ich odbornou spôsobilosťou a požiadavkami daného zamestnania. Je to sklon vylučovať, či už vedome alebo podvedome, predovšetkým z prijatia do práce, podnikového vzdelávania, pracovného postupu či poskytovania zamestnaneckých výhod.⁵

Rodová diskriminácia - znamená znevýhodnenie niekoho na základe rodu. Nejedná sa len o diskrimináciu na základe pohlavia - teda ak niekoho diskriminujú preto, že je muž alebo žena. Súčasťou rodovej diskriminácie môže byť aj situácia, keď je trh práce rodovo segregovaný a nejaká osoba je v zamestnaní znevýhodňovaná kvôli tomu, že vykonáva „rodovo neprislúchajúcu“ profesiu.⁶

Diskriminácia žien – Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien ju definuje ako: „akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, hospodárskej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti“.⁷

³VARGA, Peter. *Diskriminácia na základe pohlavia* [online]. 2013. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/diskriminacia-na-zaklade-pohlavia-145.html>

⁴VARGA, Peter. *Diskriminácia na základe pohlavia* [online]. 2013. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/diskriminacia-na-zaklade-pohlavia-145.html>

⁵TARGOŠOVÁ, Ivana. *Diskriminácia striehne aj v pracovnej oblasti* [online]. 2015. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.istp.sk/clanok/7361/diskriminacia-striehne-aj-v-pracovnej-oblasti>

⁶MONDA.EU. *Rodová diskriminácia* [online]. [cit. 2018-10.24.]. Dostupné na: http://monda.eu/files/modules/gender/annex6_sk.pdf

⁷LAMAČKOVÁ, Daniela. *Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu – právne východiská* [online]. Bratislava : Občan, demografia a zodpovednosť, 2013. 18 s. [cit. 2018-10.24.]. ISBN 978-80-89140-21-3 Dostupné na: <http://odz.sk/zakaz-diskriminacie-na-zaklade-pohlavia-a-rodu-pravne-vychodiska/>

Diskriminácia na trhu práce - sú to mnohé rozdiely v pracovných príležitostiach alebo zárobkoch vyplývajú z rozdielných predchádzajúcich pracovných skúseností, stupňa dosiahnutého vzdelania alebo iných objektívnych faktorov. Na základe tejto definície ju často klasifikujeme do štyroch základných skupín, ktoré ilustrujeme na prípade nerovností medzi mužmi a ženami:

a/ *zamestnanecká* *diskriminácia*

Ak zamestnávateľ uprednostňuje najímanie mužskej pracovnej sily pred ženskou, hovoríme o zamestnaneckej diskriminácii Stáva sa, že žena je bezdôvodne vyradená v druhom kole výberového konania, aj keď má pre danú prácu rovnaké predpoklady ako muž. Zamestnávateľ sa jednoducho domnieva, že pre výkon danej práce sa žena nehodí. Žena je v tomto prípade diskriminovaná z dôvodu pohlavia.

b/ *mzdová* *diskriminácia*

Zachytáva situáciu, kedy sú ženy za vykonanie rovnakej práce ohodnotené nižšie ako muži. Z mnohých štatistických výskumov vyplýva, že ženy zarábajú spravidla menej ako muži, a to aj napriek tomu, že majú rovnaké vzdelanie, prax i schopnosti ako muži na obdobnej pracovnej pozícii. Takéto správanie je diskriminujúce z hľadiska pohlavia a vyplýva z utkvalej predstavy, že živiteľom rodiny má byť muž, čo v dnešnej dobe už zďaleka nie je pravda.

c/ *profesijná* *diskriminácia*

K profesijnej diskriminácii dochádza vtedy, keď sú niektoré profesie označované za čisto mužské. Dochádza k nej prevažne pri náročných profesiách, ktoré vyžadujú pomerne veľkú fyzickú silu a zdatnosť. Tieto vstupné požiadavky väčšina žien nespĺňa. Ako príklad je možné uviesť napríklad profesionálnu armádu, hasičský zbor a policajné zásahové jednotky.

d/ *diskriminácia* v *prístupe* k *ľudskému kapitálu*

Ak majú ženy horší prístup k vzdelaniu a príprave na povolanie, hovoríme o diskriminácii v prístupe k ľudskému kapitálu. Tento nesúlad vychádza z tradične zažitých úloh, ktoré boli ešte donedávna platné a to, že muž je živiteľom rodiny a žena má vo svojom rebríčku na prvom mieste starostlivosť o rodinu.⁸

Rod je sociálne utváraná kategória, ktorá vzniká v kontexte určitej sociálnej, kultúrnej a ekonomickej štruktúry. Odovzdáva sa a reprodukuje procesom sociálneho učenia. Vymedzuje odlišné postavenie žien a mužov v sociálnych a mocenských vzťahoch, ktoré

⁸ŠENKÝŘOVÁ, Lenka. *Diskriminácia na trhu práce* [online].2012. [cit. 2018-10.24.]. Dostupné na: <https://www.finance.sk/spravy/finance/100994-diskriminacia-na-trhu-prace/>

nie sú dôsledkom biologických, fyziologicko-anatomických odlišností. Je sociálnou konštrukciou, ku ktorej sa viažu pripisované alebo očakávané sociálne roly, správanie, ale aj predsudky, stereotypy, hodnotenia a sebahodnotenia, predstavy o tom, čo je a čo nie je pre ženu alebo muža správne a vhodné.

Rodová rovnosť je definovaná ako spravodlivé zaobchádzanie so ženami a mužmi, čo môže znamenať tak rovnaké zaobchádzanie, ako aj zaobchádzanie, ktoré je rozdielne, ale je ekvivalentné z hľadiska práv, výhod, povinností a možností.⁹

Vertikálna rodová segregácia - je suma absolútnych rozdielov distribúcií mužov a žien v jednotlivých zamestnaniach (klasifikácia zamestnaní – ďalej len KZAM) vyjadrená ako % na celkovom počte zamestnaných.¹⁰

Horizontálna rodová segregácia - suma absolútnych rozdielov distribúcií mužov a žien v jednotlivých odvetviach (Štatistická klasifikácia ekonomických činností - ďalej len NACE) vyjadrená ako % na celkovom počte zamestnaných v týchto odvetviach.¹¹

Rodový mzdový rozdiel (RMR, GPG) - jedná sa o nerovnaké odmeňovanie mužov a žien, ktoré možno definovať ako rozdiel medzi priemernou hrubou mzdou mužského zamestnanca a priemernou hrubou mzdou ženskej zamestnankyne, vyjadrený v percentách mužskej mzdy. Matematicky ho možno vyjadriť nasledovne: $GPG = (W_m - W_f) / W_m * 100$, kde GPG je rodový mzdový rozdiel, W_m je hrubá hodinová mzda mužského zamestnanca a W_f hrubá hodinová mzda ženskej zamestnankyne.¹²

Rodový mzdový rozdiel v neočistenej forme (The unadjusted Gender Pay Gap - GPG) - predstavuje podľa definície Eurostatu rozdiel medzi priemernou hrubou hodinovou mzdou mužského plateného zamestnanca a ženskou platenou zamestnankyňou ako percento hrubej hodinovej mzdy mužského zamestnanca.¹³

⁹MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013* [online]. 2009. [cit. 2019-01-18]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/N%C3%A1rodn%C3%A1_strat%C3%A9gia_rodovej_rovnosti_na_roky_2009-2013.pdf

¹⁰NOVÉ ASPI. *Opatrenie Štatistického úradu Slovenskej republiky z 30. Decembra 2000, ktorým sa vyhlasuje Klasifikácia zamestnaní č. 16/2001 Z. z.* [online]. Wolters Kluwer, 2018. [cit. 2018-10-24.]. Dostupné na: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/50659/1/2?vtetu=KZAM×lice=null#lema0>

¹¹ŠTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2* [online]. 2007. 183 s. [cit. 2018-10-26.]. Dostupné na: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Podnikatelia/Clo_obchodny_tovar/EORI/StatisitickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf

¹²DANIELOVÁ, Katarína – LAUKO, Viliam. Vplyv hospodárskej krízy na rodový mzdový rozdiel a nezamestnanosť na Slovensku. In: *Geografické informácie*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2014, roč. 18, č. 1, 24-33 s. ISSN 1337-9453

¹³MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2015 – rodový mzdový rozdiel* [online]. 2016. 53 s. [cit. 2018-11-03]. Dostupné

1.2 Legislatívny rámec

Rodová nerovnosť rezonuje spoločnosťou v oveľa väčšej miere v poslednom období, čo vytvára spoločenský tlak na jej elimináciu i prostredníctvom legislatívy. Meniacimi sa podmienkami v spoločnosti dochádza k stále vyššiemu tlakom volajúcim po rovnosti podmienok pre obe pohlavia i vo vzťahu k histórii, kedy ženy neboli alebo len veľmi málo ekonomicky aktívne a taktiež nemali prístup k vzdelaniu. Muži mali postavenie a rolu živateľa rodiny, čo je možné vnímať do dnes, v porovnaní zárobku na rovnakej pozícii so ženami. Snahou legislatívy je zabezpečiť zníženie rozdielov a nastoliť rovnosť pohlaví vo všetkých oblastiach života a nepopierateľne sa snaží o bezprostrednú reakciu na správy o stave rodovej rovnosti ako aj reakcie na meniace sa dokumenty v súvislosti s diskrimináciou v rodovej rovnosti v Európskej únii.

Kvapilová E., spoluautorka publikácie *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti* konštatuje, že „v druhej polovici 90. rokov, počas prístupového procesu Slovenska do EÚ, bolo do národnej legislatívny transponovaných mnoho opatrení, ktoré v zákonnej rovine posilnili rovnosť mužov a žien na trhu práce.“ Uvádza, že vstup do EÚ znamenal pre našu krajinu prístup k istým legislatívnym a finančným nástrojom, kde je záležitosťou konzistentnej a zodpovednej politiky miera ich využitia na posilnenie systematického stierania neopodstatnených rozdielov medzi mužmi a ženami nielen na trhu práce, ale aj v oblastiach prekonávania rodových stereotypov v každodennom živote.¹⁴

1.2.1 Zákony nadradené zákonom Slovenskej republiky

Rovnosť žien a mužov je univerzálny cieľ obsiahnutý v medzinárodných nástrojoch, ako je *Charta Organizácie spojených národov* (ďalej len OSN), *Univerzálna deklarácia ľudských práv* (1948) a *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (CEDAW) z roku 1979. EÚ sa k podpore a zabezpečovaniu rovnosti medzi ženami a mužmi pevne zaviazala vo svojich základných zmluvách, okrem iného aj v *Charte základných práv Európskej únie*. Obchodná politika musí, rovnako ako všetky ostatné politiky EÚ, prispievať k širším cieľom OSN, akými sú ciele v oblasti trvalo udržateľného rozvoja (SDG). Najmä v cieľi 5

na:<https://genderdatabaza.wordpress.com/2016/10/24/suhrnna-spravu-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2015/>

¹⁴KVAPILOVÁ, Erika. Implementácia princípu rovnosti žien a mužov na trhu práce. In: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. [online]. Bratislava : ERP - SÚ SAV, 2006. s. 26. [cit. 2019-01-19]. ISBN 80-85544-41-5. Dostupné na: http://www.sociologia.sav.sk/old/dokument/equal_rovnost_sk.pdf

sa uvádza, že do roku 2030 je potrebné dosiahnuť rovnosť medzi ženami a mužmi a zároveň posilniť postavenie žien a dievčat.¹⁵

Smernica 2006/54/ES zabezpečuje vykonávanie zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnania a povolania, pričom obsahuje ustanovenia na vykonávanie zásady rovnakého zaobchádzania, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu vrátane postupu, odbornej prípravy, pracovných podmienok vrátane odmeňovania, zamestnaneckých systémov sociálneho zabezpečenia.¹⁶

Zákaz diskriminácie je jedným z fundamentálnych princípov obsiahnutých v medzinárodných dohovoroch OSN o ľudských právach, najmä v *Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach* a *Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach*. Oba pakty vymedzujú katalóg základných práv a zároveň zaväzujú zmluvné štáty, aby zabezpečili každému jednotlivcovi práva v nich stanovené, bez akéhokoľvek rozlišovania, okrem iného aj na základe pohlavia a rodu. Osobitne je potrebné spomenúť *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien* (ďalej „Dohovor CEDAW“ alebo „Dohovor“), prijatý na pôde OSN. Dohovor je jedinou medzinárodnou zmluvou, ktorá sa výslovne zameriava na odstraňovanie a prechádzanie diskriminácii žien a v zmysle citácie odseku 7 jeho Preambuly „*diskriminácia žien porušuje zásady rovnosti práv a rešpektovanie ľudskej dôstojnosti, je prekážkou pre účasť žien na rovnoprávnom základe s mužmi na politickom, spoločenskom, hospodárskom a kultúrnom živote ich krajín...*“.¹⁷ je možné ho považovať za základný nástroj na presadzovanie rodovej rovnosti. Je to najvýznamnejší medzinárodný právny dokument presadzujúci rovnoprávne postavenie žien. Tento dokument od zmluvných štátov, teda aj od Slovenskej republiky požaduje účinné odstránenie diskriminácie žien a očakáva, že štáty budú „všetkými vhodnými prostriedkami a bez meškania uskutočňovať politiku odstránenia tejto diskriminácie“.

Diskrimináciu žien na trhu práce upravujú aj dohovory Medzinárodnej organizácie práce (ďalej „MOP“), medzi ktoré patrí *Dohovor MOP o diskriminácii v zamestnaní a povolani č. 111*, *Dohovor MOP o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č.*

¹⁵EURÓPSKY PARLAMENT. *Správa o uplatňovaní hľadiska rovnosti žien a mužov v obchodných dohodách EÚ (2017/2015(INI))*. [online]. 2018. [cit. 2018-11.04]. Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0023+0+DOC+XML+V0//SK>

¹⁶VARGA, Peter. *Diskriminácia na základe pohlavia* [online]. 2013. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/diskriminacia-na-zaklade-pohlavia-145.html>

¹⁷ORGANIZÁCIA SPOJENÝCH NÁRODOV. *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*. [online] 1987. [cit. 2018-11-07]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/CEDAW_1979.pdf

100, Dohovor MOP o ochrane materstva (revidovaný) č. 183 a Dohovor MOP o rovnakých príležitostiach a rovnakom zaobchádzaní s mužmi pracovníkmi a so ženami pracovníčkami: pracovníkmi so zodpovednosťou za rodinu č. 156.¹⁸

Ďalším dôležitým dokumentom, ktorý uplatňuje zásadu rovnosti mužov a žien je Zmluva o Európskej únii (článok 3) a Zmluva o fungovaní Európskej únie (článok 8), ktorý hovorí, že „spoločenstvo sa zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami“. Táto zmluva ukladá členskému štátu povinnosť uplatňovať zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu pre mužov a ženy (článok 157).

Samostatnú skupinu právne záväzných aktov EÚ tvoria tzv. *rodové antidiskriminačné smernice EÚ*, t. j. smernice, ktoré štátom ukladajú povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k pohlaviu. Smernice vo všeobecnosti patria medzi pramene sekundárneho komunitárneho práva. Smernica nie je priamo aplikovateľná, ale vyžaduje si tzv. transpozíciu do vnútroštátneho práva. Členský štát EÚ, ktorému je určená, teda zaväzuje „vzhľadom na výsledok, ktorý sa má dosiahnuť. Forma a metódy sú ponechané na vnútroštátnych orgánoch.“¹⁹

1.2.2 Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu v právnom systéme SR

Vo väčšine vyspelých krajín sveta, vrátane Slovenska, je rovnosť medzi ženami a mužmi považovaná za jedno zo základných práv, atribútov demokracie a prejavov sociálnej spravodlivosti.

Základným dokumentom upravujúcim zákaz diskriminácie na úrovni vnútroštátneho práva SR je *Ústava SR*. Všeobecný zákaz diskriminácie je vyjadrený v článku 12 ods. 2, podľa ktorého „základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.“²⁰

¹⁸LAMAČKOVÁ, Daniela. *Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu – právne východiská* [online]. Bratislava : Občan, demografia a zodpovednosť, 2013. 18 s. [cit. 2018-11.07.]. ISBN 978-80-89140-21-3 Dostupné na: <http://odz.sk/zakaz-diskriminacie-na-zaklade-pohlavia-a-rodu-pravne-vychodiska/>

¹⁹EURÓPSKY PARLAMENT. *Správa o uplatňovaní hľadiska rovnosti žien a mužov v obchodných dohodách EÚ (2017/2015(INI))*. [online]. 2018. [cit. 2018-11.04.]. Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0023+0+DOC+XML+V0//SK>

²⁰Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Samostatným zákonom upravujúcim zákaz diskriminácie z dôvodu pohlavia a rodu, je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Problematiku diskriminácie z pohľadu pohlavia rieši § 2a „Za diskrimináciu z dôvodu pohlavia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva, ako aj diskriminácia z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie,“²¹

Dôležitým je zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce, ktorý má zakotvenú diskrimináciu z dôvodu pohlavia vo viacerých svojich ustanoveniach.

Zákaz diskriminácie žien je v slovenskom právnom poriadku možné nájsť aj v ustanoveniach iných vnútroštátnych právnych predpisov, ako napríklad zákon č. 400/2009 Z. z. o štátnej službe, zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme, zákon č. 245/2008 Z. z. o výchove a vzdelávaní (školský zákon), zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách, zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa, zákon č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení atď. V zásade je možné uviesť, že povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania sa vzťahuje na všetky právne predpisy, ktoré spadajú do oblasti pôsobnosti antidiskriminačných smerníc.

1.3. Prehľad problematiky rodovej nerovnosti

Rodová rovnosť resp. nerovnosť je problematika, ktorá zasahuje a ovplyvňuje rôzne oblasti ekonomiky. Preto je predmetom záujmu rôznych výskumníkov, ktorí túto oblasť skúmajú a hľadajú súvislosti, ktoré vysvetľujú niektoré javy a zároveň ponúkajú svojimi odpoveďami a predpokladmi priestor na hľadanie odpovedí týchto javov.

Vyberáme výsledky rôznych štúdií, ktoré svojimi závermi ponúkajú pohľad do problematiky z rôznych uhlov pohľadu.

1.3.1 Pohľad na znevýhodnenie postavenia žien na trhu práce

Začneme výskumom v našej krajine, ktorý ponúka mimo iného pohľad respondentov s možnosťou vnímania ich názorov v rozmedzí desiatich rokov. V roku 2006 bol realizovaný výskum M. Bahnu v spolupráci s agentúrou MVK zameraný na zmapovanie problematiky rodovej rovnosti na Slovensku so špeciálnym zreteľom na nerovnosti na trhu

²¹Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

práce na Tému rodovej rovnosti a rodovej rovnosti na trhu práce na Slovensku. Výskum sa realizoval na vzorke 2521 respondentov starších ako 18 rokov, získanej metódou kvótného výberu z dospeljej populácie SR. Ako kvótné znaky boli použité pohlavie, vek, vzdelanie, národnosť, regionálna príslušnosť a kategória bydliska. Údaje boli získané metódou štandardizovaných rozhovorov zaznamenaných do dotazníkov. Podobné výskumy boli realizované v roku 1991, 1995 a v roku 2002. Pre lepšie demonštrovanie vývoja boli zaradené v dotazníku opäť niektoré otázky použité vo výskume IVO z roku 2002 s názvom „Potenciál aktívnej účasti žien vo verejnom živote“. Napríklad miera súhlasu s tvrdením, že „poslaním muža je zarábať peniaze, poslaním ženy je starať sa o domov a rodinu“. Otázka bola zacielená na zachytenie miery „tradičnosti“ v názoroch na postavenie ženy na trhu práce. Ukázalo sa, že v odpovediach respondentov došlo k miernemu posunu smerom od tradičného vnímania (z 49,2% na 44,7%), no napriek tomu výskumníci konštatujú s vysokou mierou pravdepodobnosti, že Slovensko v európskom kontexte stále patrí ku krajinám s relatívne konzervatívnym pohľadom na postavenie ženy v spoločnosti. Závery výskumu mimo iného konštatujú, že šance mužov a žien sú podľa respondentov najmenej vyrovnané v oblasti finančného ohodnotenia práce a kariérneho postupu. Za problematické je označené aj prijímanie a prepúšťanie v zamestnaní, ako i vstup žien do politického života. V uvedenom sa zhodujú vo vyjadrení muži so ženami. Okrem iného výskum zistil rovnaký názor oboch pohlaví, že v živote to majú ženy ťažšie v súvislosti s problémom znevýhodnenia žien na trhu práce a so spájaním údelu materstva.²²

Uvedené výsledky, ktoré potvrdzujú postavenie žien vo vnímaní respondentov ako ťažšie na trhu práce spájané s materstvom, ktoré u nás môžeme vnímať ako z minulosti vychádzajúcu deľbu práce, kde ženy mali primárne postavenie v rodine a živote ako matky starajúce a zabezpečujúce starostlivosť o deti a rodinu s jej členmi. Túto skutočnosť potvrdzuje výskum, ktorý bol realizovaný na medzinárodnej úrovni a zameraný bol na pohľad v súvislosti s postavením sociálneho štátu. Pre lepšiu ilustráciu problematiky popisujeme skúmanie a jeho výsledky.

J. Gornick sa zamerala na medzinárodný výskum rodovej rovnosti na trhu práce začiatkom deväťdesiatych rokov, ktorý bol založený na údajoch čerpaných z Luxemburských štúdií o príjmoch z pätnástich krajín. Porovnanie krajín bolo analyzované v kontexte variácií v rámci troch typov sociálneho štátu. Sociálnodemokratické štáty sú v tejto analýze

²²BAHNA, Miloslav. Rodová rovnosť a trh práce na Slovensku (Správa z reprezentatívneho výskumu). In: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. [online]. Bratislava : ERP - SÚ SAV, 2006. s. 42 [cit. 2019-01-19]. ISBN 80-85544-41-5. Dostupné na: http://www.sociologia.sav.sk/old/dokument/equal_rovnost_sk.pdf

zastúpené Dánskom, Fínskom, Nórskom a Švédskom; konzervatívne štáty sociálneho zabezpečenia zastupujú štáty: Belgicko, Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Luxembursko, Holandsko a Španielsko; a liberálne sociálne štáty predstavujú štáty Austrália, Kanada, Spojené kráľovstvo a Spojené štáty. Autorka sa zaoberala otázkou, či tieto tri typy režimov vytvárajú rodové výsledky na trhu práce a taktiež sa zamerala na faktor ovplyvňujúci rodovú nezamestnanosť, s aspektom na rodičovstvo. Od začiatku deväťdesiatych rokov v priemyselných krajinách boli ženy stále menej zamestnané ako muži; pri zamestnaných ženách bolo menej pravdepodobné, že by mali pracovné miesta na plný úväzok ako zamestnaní muži; podstatná segregácia prenikala na pracoviskách v rôznych priemyselných odvetviach a v rôznych povolaniach ako aj v rámci rôznych pracovných pozícií; ženy dostávali nižšiu hodinovú mzdu ako muži. Zmeny v súvislosti s pracovnou a priemyselnou segregáciou podľa pohlavia predstavovali zmiešaný obraz.

Štúdia J. Gornick ukázala, že celková miera zamestnanosti žien sa na začiatku deväťdesiatych rokov značne líšila, od 85% vo Švédsku po 31% v Španielsku, čo je rozpätie viac ako 50 p. b.. Celková miera zamestnanosti mužov bola oveľa menšia, v rozpätí od 10 p. b. (89% až 79%); Kanada bola výnimkou s o niečo nižšou mierou zamestnanosti mužov (74%).

Autorka poukázala na zodpovednosť za starostlivosť, ktorú považuje za silný zdroj rodovej diferenciácie v zamestnanosti. Uvedené možno pozorovať pri porovnávaní osôb vo všetkých typoch rodín. Dokázala, že matky malých detí majú menej pracovných príležitostí ako ženy bez nich vo väčšine krajín; výnimkami sú Belgicko, Taliansko, Dánsko a Švédsko. Štúdia ukazuje, že otcovia malých detí sú vo všetkých pätnástich štátoch pravdepodobnejšie zamestnaní ako ženy. Zatiaľ čo matky len v dvoch krajinách (Dánsko a Švédsko) majú mieru zamestnanosti vyššiu ako 70%, miera zamestnanosti otcov je 80% alebo viac vo všetkých pätnástich krajinách a 90% alebo viac v dvanástich.

K otázke, či majú typy sociálneho štátu odlišné vzorce zamestnania sa vyjadril dánsky sociológ G. Esping-Andersen, zastávajúci názor, že každý model sociálneho štátu by bol spojený s odlišnou trajektóriou trhu práce pre ženy - najmä to, že tieto režimy by prispeli k úrovni zamestnanosti žien. Tvrdil, že miera zamestnanosti žien by bola najvyššia v sociálnodemokratických krajinách, kde sa ponuka a dopyt zvyšuje aj rozsiahlym poskytovaním verejných služieb. Mierne úrovne zamestnanosti žien sa predpokladali v liberálnych krajinách, kde sú pracovníci - vrátane žien - menej dekompenzovaní a alternatívy k príjmom na trhu práce sú obmedzené. Najnižšie úrovne zamestnanosti žien by

sa očakávali v konzervatívnych krajinách, v dôsledku pomalého rastu odvetvia služieb a politik, ktoré povzbudzujú matky, aby zostali v domácnosti. Výsledky medzinárodnej zamestnanosti uvedené v tejto štúdii sú vo veľkej miere v súlade s predpokladmi G. Esping-Andersen. V sociálnodemokratických krajinách (výnimkou Nórska) sa najvyššie miery zamestnanosti v rodine vyrovnávajú, po ktorých nasledujú liberálne štáty sociálneho zabezpečenia. Zamestnanosť žien v konzervatívnych krajinách najviac zaostáva. U žien, ktoré vychovávajú malé deti, sa zoskupenia z veľkej časti zachovávajú, s výnimkou toho, že kanadské matky "idú hore" - existuje viac rodovej rovnosti na úrovniach činnosti ako v iných liberálnych krajinách - rovnako ako belgické a francúzske ženy. Tieto výsledky naznačujú zamestnanosť žien, ktorá sa v skutočnosti líši v troch typoch sociálneho štátu, ako sa očakávalo. Najvyššie sadzby a pomery žien sú zaznamenané v sociálno-demokratických krajinách, s výnimkou Nórska, po ktorých nasledujú liberálne krajiny. Nižšie, aj keď veľmi rozdielne, miery zamestnanosti sú zaznamenané v konzervatívnych krajinách.

S výsledkami uvedených štúdií sa v názoroch zhodujú i autori: B. Hobson (1990)²³, A.S. Orloff (1993)²⁴, J. O'Connor (1996)²⁵ a iní, ktorí tvrdia, že spôsoby ako štáty posilňujú prístup žien k platenej práci a nakoniec znižujú ich ekonomickú závislosť - vrátane závislosti na rodinných príslušníkoch - musia byť podrobnejšie zohľadnené v modeloch zmien sociálneho štátu. Píšu, že je potrebný ešte komparatívnejší výskum o faktoroch ovplyvňujúcich rozhodovanie žien, ako aj o dlhodobých dôsledkoch vysokej úrovne hospodárskej závislosti žien, ktorá sa prejavuje v industrializovaných krajinách na začiatku 90. rokov minulého storočia.²⁶

²³HOBSON, Barbara. No Exit, No Voice: Women's Economic Dependency and the Welfare. In: *Acta Sociologica*. [online]. Sage Publications, Ltd., 1990, s. 235 -250 [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: https://www.jstor.org/stable/4200800?seq=1#page_scan_tab_contents

²⁴ORLOFF, Ann Shola. Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. In: *American Sociological Review* [online]. 1993, s. 303-328 [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: <https://www.scholars.northwestern.edu/en/publications/gender-and-the-social-rights-of-citizenship-the-comparative-analy-4>

²⁵O' CONNOR, Julia. *Citizenship, Class, Gender, and the Labour Market: Issues of Decommodification and Personal Autonomy*. [online]. 1993, [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/271216915_Gender_Class_and_Citizenship_in_the_Comparative_Analysis_of_Welfare_State_Regimes_Theoretical_and_Methodological_Issues

²⁶GORNICK, Janet. Gender Equality in the Labour Market: Women's Employment and Earnings. In: *Luxembourg Income Study Working Paper No. 206*. [online]. New York : City University of New York, 1999, 48 s. [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/206.pdf>

Ako podobnosť problematiky žien uvádzame výskum realizovaný na Fínskom trhu práce a pripútanosť k zamestnanosti z hľadiska pohlavia.

M.T. Gonzalo a J. Saarela realizovali v roku 2000 výskum „Rodové rozdiely v miere nezamestnanosti: dôkazy z Fínskeho trhu práce.“ Skúmali rozdielne správanie mužov a žien pri prechode z nezamestnanosti na trh práce. Údaje čerpali z Registra služieb zamestnanosti (ES) Vaasa v roku 1996. Vzorka so 6 613 pozorovaniami pozostávala z nezamestnaných občanov Vaasa, ktorí vykazovali skúsenosti z trhu práce. Mali menej ako 61 rokov a neštudovali. Jedinci vo veku nad 60 rokov boli vylúčení, pretože blížiaci sa dôchodok mohol ovplyvniť ich správanie na trhu práce. Analýza bola vykonaná s cieľom študovať determinanty pravdepodobnosti prechodu tak do zamestnania, ako aj do neúčasti. Uvedený výskum zistil, že rodové rozdiely sú predovšetkým dôsledkom užšieho pripútania mužov na trh práce, rodinných povinností žien a tradičnej rodovej štruktúry fínskeho trhu práce. Existujú dôvody domnievať sa, že správanie mužov a žien na trhu práce sa výrazne líši. Zistené rozdiely možno pripísať priblíženiu mužov k pracovnému trhu a rodinným obmedzeniam, ktoré ovplyvňujú ženy, a preto sú v rozpore so všeobecne predpokladanými dôsledkami rastúcej miery účasti žien za posledných tridsať rokov. Najvýraznejším výsledkom je vplyv detí na mieru odchodu do nezamestnanosti. Neexistuje žiadny štatisticky významný vplyv na mieru odchodu mužov, ale ženy sú viac pretrvávajúce pri hľadaní zamestnania, pretože počet detí sa zvyšuje, čo možno prisudzovať k zvyšovaniu rodinných povinností. Paradoxne, tieto ženy majú nižšiu mieru odchodu do zamestnania ako ich muži. Táto situácia môže nastať, ak zamestnávateľia viac zdráhajú ponúknuť prácu ženám s deťmi, ak predpokladajú, že tieto ženy sú menej produktívne kvôli ich rodinným povinnostiam. Štúdia poukazuje na to, že je dôležité samostatne študovať správanie mužov a žien na trhu práce. Viac flexibilná legislatíva upravujúca materstvo, domáca starostlivosť o deti, vzdelávanie a nábor zamestnancov zamestnávateľom by mohol byť prvým pokusom vyrovnať účinky týchto rodových rozdielov.²⁷

Uvedené zistenia vyvracia zistenie z výskumu realizovaného v Nemecku, ktorý deklaruje nízky vplyv rodinného stavu na rodový rozdiel v nezamestnanosti. Ch. Dauth v roku 2016 uskutočnil analýzu založenú na integrovaných biografických údajoch o zamestnanosti

²⁷GONZALO, Maria Teresa – SAARELA, Jan. Gender differences in exit rates from unemployment: evidence from a local finnish labour market. In: *Finnish Economic Papers*. [online]. Vol. 13, č. 2, 2000. s. 129-139. [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/profile/Jan_Saarela/publication/5023882_Gender_differences_in_exit_rates_from_unemployment_evidence_from/links/553759ce0cf2058efdeab7d9/Gender-differences-in-exit-rates-from-unemployment-evidence-from.pdf

(IEB), ktoré poskytuje Inštitút pre výskum zamestnanosti (IAB). Cieľom analýzy bolo študovať heterogenitu šancí nezamestnaných žien a mužov na trhu práce. Základné údaje pochádzali z nemeckých registračných údajov zamestnaných a nezamestnaných pracovníkov. Použitá vzorka pozostáva z 25-percentnej náhodnej vzorky osôb, ktoré evidovali nezamestnaných a hľadali si pracovné miesta v miestnych úradoch práce v druhej polovici roka 2010. Zistil, že nezamestnané ženy v porovnaní s mužmi majú nižšie šance na trhu práce. Akumulujú viac nezamestnanosti, menej zamestnania na plný úväzok a flexibilnejšie zamestnanie pri odchode do nezamestnanosti čo prispieva k nižším príjmom za zamestnanie žien. Štrukturálne rozdiely medzi mužmi a ženami, teda rozdiely v modeloch korelácie, nepozorovateľnými faktormi a diskrimináciou, sú veľmi dôležité pre výsledky opätovného zamestnania napriek veľkému počtu pozorovateľných charakteristík. Výsledky podrobných rozkladov naznačili, že nevýhody pre ženy na trhu práce vo všeobecnosti vyplývajú z menej priaznivého výberu povolání, pracovného trhu a pracovného času pred nezamestnanosťou. Stupeň vzdelania a rodinný stav majú nízky vplyv pri vysvetľovaní rodových rozdielov pre všetkých nezamestnaných.²⁸

Výskumy a štúdie ponúkajú pohľad na danú problematiku z rôznych uhlov viacerých krajinách, kde môžeme pozorovať rovnaké prvky, čo však nepotvrďuje výskum realizovaný v krajine Nemecko.

1.3.2 Pohľad na segregáciu v odvetviach

Na úvod približujeme výskum zaoberajúci sa odbornou prípravou na povolanie v súvislostiach vplyvov na ich výber z hľadiska rodovej rovnosti. V roku 2004 L. Miller, F. Neathey, E. Pollard, D. Hill z Inštitútu pre štúdiá zamestnanosti uskutočnili revíziu výskumu a analýzu súčasných štatistík trhu práce a odbornej prípravy v piatich oblastiach: stavebníctvo, inžinierstvo, inštalatérsstvo a informačné a komunikačné technológie (IKT) (všetci muži dominovali) a starostlivosť o deti (dominujú ženy). Zdôraznili, že segregácia v zamestnaní zostáva jedným z najsilnejších vplyvov na voľbu kariéry mladých ľudí, pričom jednotlivci zvyčajne uprednostňujú tie povolania, v ktorých zastupujú svoje vlastné pohlavie. Nie je to však statický proces; existujú dôkazy, že dievčatá (ale v menšom rozsahu chlapci) sú ochotné zvážiť širší výber povolání, keď sa stanú staršími. Nie je

²⁸DAUTH, Christine. Gender gaps of the unemployed – What drives diverging labor market outcomes? [online]. In: *IAB-Discussion Paper. Nuremberg : Institute for Employment Research*, 2016, č. 27, 32 s. [2019-02-17]. ISSN 2195-2663 Dostupné na: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp2716.pdf>

prekvapením, že schopnosť, postoje a záujem ovplyvňujú výber kariéry, ale postoje a záujem majú silnejší vplyv na voľbu zamestnania ako na schopnosť.²⁹

Výber povolania má pre človeka súvis s oblasťou, v ktorej bude ako budúci zamestnanec uplatňovať svoje vzdelanie prostredníctvom zamestnania. S uvedeným súvisí nasledujúci výskum, ktorý skúmal rôzne skutočnosti, vyplývajúce z rozdelenia trhu, ktorý ponúka pracovné možnosti, vnímajúce ako segregáciu v odvetviach priemyslu. Ponúka zaujímavý súvis oblastí, ktoré sa vzájomne podmieňujú resp. mali by sa ovplyvňovať.

Rozvojový program OSN (United Nations Development Programme) uskutočnil rodovú analýzu v roku 2013 zameranú na hodnotenie rodových rozdielov použitím údajov pre 62 krajín za roky 1990 až 2009, ktorá hodnotí rodové rozdiely v troch kľúčových oblastiach: schopnosti, živobytie a pôsobenie. Schopnosť je ponímaná ako rovnosť schopností, čo znamená, že ženy a muži majú rovnaké postavenie pokiaľ ide o základné funkcie (vzdelávanie, zdravie a výživa). Živobytie je vnímané ako schopnosť premeniť svoje schopnosti na vytváranie živobytia. Uvedené dve oblasti teda schopnosť a živobytie by mali spolu smerovať k oblasti pôsobenie. Tieto tri oblasti sú teda navzájom prepojené. Pokrok v jednej môže ovplyvniť zmenu v inej. Štúdia skúmala percentuálnu zmenu miery nezamestnanosti žien a mužov a pomer medzi nimi podľa regiónov. Región Ázie vyniká ako región s najväčším pokrokom pri znižovaní rodových rozdielov v mierach rodovej nezamestnanosti. V arabských krajinách pomery mužov a žien klesli úmerne takže v pomere muži/ženy prakticky neexistuje zmena. V Latinskej Amerike a Karibiku majú muži a ženy nižšiu mieru nezamestnanosti ale miery mužov klesli viac ako ženy, čím sa znížil pomer medzi nimi. Štúdia zistila, že rodová nerovnosť v mzdách a príjmoch je čiastočne spôsobená segregáciou pracovných miest. Táto segregácia má hmatateľné materiálne efekty. Jedným zo spôsobov, ako vyhodnotiť trendy v segregácii v zamestnaní, je zvážiť podiel žien a mužov zamestnaných v priemyselnom sektore. Tento sektor má tendenciu byť lepšie platený ako odvetvie služieb. Druhým sektorom v mnohých rozvojových krajinách je zväčša neformálna práca s nízkymi mzdami alebo ziskami a často sa môže považovať za zvyškovú nezamestnanosť. Zamestnanosť v priemysle môže byť tiež výhodnejšia ako práca v poľnohospodárskom sektore, kde príjmy môžu byť nestabilné a sociálne poistenie nie je k dispozícii. To je v rozpore s priemyselnou zamestnanosťou,

²⁹BIMROSE, Jenny – BROWN, Alan. *Women and the Labour Market*. [online]. University of Warwick, 2011. 31 s. [cit. 2018-12-16]. Dostupné na: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/equalopps/gender/women_and_the_labour_market_7th_december_2011.pdf

kde okrem väčšej pravdepodobnosti foriem kompenzácie, ktorá nie je mzdou, existuje viac príležitostí na tréning počas celého života pracovníka, ktorý môže zvýšiť zárobok. Vychádzalo sa z údajov pre 62 krajín za roky 1990 a 2009. Nie je prekvapujúce, že väčšina krajín, pre ktoré boli dostupné údaje, sú krajiny so strednými alebo vysokými príjmami. Mnohé z najchudobnejších krajín nie sú v tejto analýze zastúpené. Medzi krajinami s najnižšími pomermi ženy/muži v rokoch 1990 a 2010 je niekoľko vyspelých ekonomík: Luxembursko, Nórsko, Švédsko, Kanada a Austrália. Štúdia zaradila krajiny od najnižších k najvyšším podielom v roku 1990 a porovnáva to s pomermi v roku 2009. Aj tu je vidieť, že hodnotenie v roku 2009 sa posúva smerom nadol, čo naznačuje menšiu koncentráciu žien v priemysle v porovnaní s mužmi, najmä v tých krajinách, kde bol pomer vyšší v roku 1990 (a v niektorých prípadoch v prospech žien). Zvlášť pozoruhodné je, že klesajúci podiel žien k mužom zamestnaných v priemyselnom sektore prebiehalo v tých krajinách, v ktorých sa v 80-tych a 90-tych rokoch stalo zamestnanosť vo výrobe "feminizovanou" – napr. Maurícius, Hongkong, SAR Číny, Maroko, Dominikánska republika. Z uvedeného vyplýva, že: zvyšovanie zamestnanosti, inými slovami, by mohlo byť konfliktom medzi pohlaviami. Zamestnanosť je mimoriadne dôležitá oblasť pre plnenie noriem mužskosti. Ak zlepšenie zamestnanosti žien naozaj príde na úkor mužov, malo by to spôsobiť obavy. Navyše znižovanie koncentrácie žien v priemyselnom sektore v porovnaní s mužmi naznačuje proces defeminizácie v tomto sektore. Keďže pracovné miesta v priemyselnom sektore majú tendenciu byť vyššej kvality ako v iných odvetviach (menej pravdepodobné, že sú neformálne a s väčšou pravdepodobnosťou ponúkajú výhody a pracovný rebríček ako pracovné miesta v službách a poľnohospodárstve), tento výsledok naznačuje pokles rodovej rovnosti. Trendy v tomto sektore naznačujú aj pretrvávajúcu segregáciu práce podľa pohlavia. Uvedený výskum ukazuje, že niektoré formy rodovej nerovnosti môžu spomaliť hospodársky rast a rozvoj.³⁰

Mimo iných skutočností a súvzťažností nám výskum ukázal dôsledky nerovnosti pohlaví v hospodárskom raste a rozvoji, samozrejme s ohľadom na štýl ekonomiky skúmaných štátov.

³⁰UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. *Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries* [online]. New York, 2013. s. 161-192 [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided_Full-Report.pdf

1.3.3 Pohľad na trh práce, rodovú rovnosť a ekonomickú výkonnosť

V nižšie uvedených štúdiách ponúkame pohľad na rodovú zamestnanosť v súvislosti s efektívnosťou trhu práce v krajinách, ktoré sú členmi OECD.

W. Domagala v roku 2015 analyzovala rodovú nerovnosť na trhu práce vo vysoko rozvinutých krajinách, ktoré sú členmi OECD. Údaje čerpala zo Svetovej banky, Medzinárodnej organizácie práce a Svetového ekonomického fóra. Bolo analyzovaných 34 krajín OECD, ktoré boli roztriedené do štyroch klastrov podľa geografickej blízkosti a sociálno-kultúrnych noriem v období pre roky 1990 - 2013. V sledovanom období analýza ukázala, že v škandinávskych krajinách sa zistili najmenšie rozdiely v zamestnanosti medzi ženami a mužmi, pričom tieto krajiny sa vyznačovali vysokými hodnotami indexu efektívnosti trhu práce. Na druhej strane sa pozorovala najvyššia miera diverzifikácie zamestnanosti v Turecku, Mexiku a Čile. Podľa uvedeného indexu efektívnosti trhu práce sa tieto krajiny vyznačovali nepružnosťou a neefektívnosťou trhu práce. Vďaka klastrovej analýze autorka dokázala presne klasifikovať krajiny OECD v súvislosti s rodovou nerovnosťou. Možno predpokladať, že pozorované podobnosti sú spôsobené silným vplyvom kultúrnych noriem alebo patriarchálnych tradícií v konkrétnych spoločnostiach a geografickou blízkosťou. Rozsah rodovej nerovnosti v postkomunistických krajinách si vyžaduje ďalšie vysvetlenie, pretože napriek spoločným historickým podmienkam sú tieto krajiny vo vzťahu k uvedeným oblastiam výrazne odlišné. To môže znamenať významnú úlohu trhových faktorov alebo faktorov spojených so sociálno-ekonomickou politikou pri formovaní úrovne rodovej nerovnosti na trhu práce v niektorých štátoch. Podobne významná diferenciácia je tiež charakteristická pre krajiny Beneluxu a škandinávskych krajín.³¹ V tomto výskume je dôležité všimnúť si rozdiel medzi krajinami, ktoré sú zaradené do klastrov tvoriacich ich spoločné prvky.

Iné údaje deklarujúce vplyv nezamestnanosti na ekonomický rast nám ponúkajú autori Z. Brinčíková a Ľ. Darmo, ktorí sa zaberajú odhadom vplyvu zmeny HDP na rodovú špecifickú nezamestnanosť v rámci celej EÚ a osobitne pre vybrané skupiny krajín s podobnými charakteristikami - hlavné krajiny, severné krajiny, krajiny PIIGS a krajiny V4.

³¹DOMAGALA, Wiktor. *Gender inequality on the labour market in highly developed countries* [online]. 2016. 10 s. [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MVMgf13yNsAJ:cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-3240e4ca-fa71-42fa-8bb4-cf1be59849d2/c/ZN4-4.pdf+&cd=1&hl=sk&ct=clnk&gl=sk>

Poukázali na to, že ekonomický rast ovplyvňuje nezamestnanosť mužov a žien odlišne. Reakcia mužskej nezamestnanosti je prudšia, zatiaľ čo v prípade žien je skromnejšia. Takže reakcia mužskej nezamestnanosti na hospodársky cyklus je zreteľnejšia. Vo všetkých krajinách EÚ a vybraných skupinách je Okunov koeficient pre mužskú nezamestnanosť v absolútnom vyjadrení vyšší. S ohľadom na výsledky prijali hypotézu, že nezamestnanosť mužov je citlivejšia na zmeny v HDP než nezamestnanosť žien. Muži častejšie obsadzujú voľné pracovné miesta v odvetviach veľmi citlivých na hospodársky cyklus, ako je výroba, stavebníctvo alebo elektronika. Na druhej strane, ženy sú zvyčajne zamestnané v stabilných odvetviach hospodárstva, ako je administratíva, zdravotná starostlivosť alebo vzdelávanie.

Analyzovali rozdiel medzi reakciou nezamestnanosti mužov a žien v sledovaných skupinách krajín. Najvyššia miera Okunových koeficientov pre nezamestnanosť mužov a žien je v skupine severných krajín, po ktorej nasleduje skupina kľúčových (krajín v strede EÚ) krajín EÚ. Reakcia nezamestnanosti mužov a žien je veľmi podobná v krajinách s nižšou hospodárskou výkonnosťou, pričom v rozvinutých krajinách sa odlišuje viac.

Ďalej sa dokument zaoberá porovnávaním výsledkov medzi vybranými skupinami krajín EÚ s lepšou a nižšou ekonomickou výkonnosťou. Dopad zmeny HDP na nezamestnanosť mužov a žien je viditeľnejší v krajinách EÚ s nižšou ekonomickou výkonnosťou. Preto musia byť tieto krajiny pozornejšie na zmeny ekonomickej výkonnosti. Výsledok poukazuje na rodové rozdiely v reakcii na nezamestnanosť na rast HDP v EÚ s vyššou rozdielnosťou medzi najrozvinutejšími krajinami EÚ (hlavnými a severnými krajinami) ako v prípade menej rozvinutých členov EÚ (krajiny PIIGS a V4).³²

Ekonomické vzťahy v súvislosti s nezamestnanosťou u mužov a žien počas hospodárskeho cyklu v Španielsku skúmal A. N. García v roku 2017, keď realizoval výskum „Rodové rozdiely v dynamike nezamestnanosti a počiatočných mzdách počas obchodného cyklu“. Pomocou administratívnych údajov zo španielskeho sociálneho zabezpečenia (SSA – Spanish Social Security Administration) na obdobie rokov 2002 - 2013 skúmal rozdiely medzi nezamestnanými mužmi a ženami s ich pravdepodobnosťou pri hľadaní práce, ich počiatočnými mzdami, nájdenie nového zamestnania a pravdepodobnosť návratu do nezamestnanosti. Vo výskume skúmal rodové rozdiely v nezamestnanosti na trhu práce počas hospodárskeho cyklu (2002 - 2013) na španielskom trhu práce. Konkrétnejšie

³²BRINCIKOVA, Zuzana – DARMO, Ľubomír. The Impact of Economic Growth on Gender Specific Unemployment in the EU. [online]. In: *Scientific Annals of Economics and Business*. 2015. roč. 62, č.3. s. 383 -390. [cit. 2019-02-17]. Dostupné na: <https://content.sciendo.com/view/journals/aicue/62/3/article-p383.xml>

analyzoval trvanie nezamestnanosti, po sebe idúcu stabilitu práce a počiatočnú mzdu po nezamestnanosti. Odhady robil oddelene pre mužov a ženy. Zistil, že muži majú viac cyklicky citlivých výsledkov na trhu práce než ženy. Je to pravdepodobne preto, lebo muži majú tendenciu byť zamestnaní v povolaniach, ktoré sú viac ovplyvnené cyklickými výkyvmi. To môže tiež odrážať existenciu rodovej segregácie zamestnania.

Počas obdobia expanzie je priemerná dĺžka nezamestnanosti výrazne vyššia u žien ako u mužov, zatiaľ čo po sebe idúce trvanie práce a počiatočné mzdy sú vyššie u mužov. Rozborová analýza odhaľuje, že tieto rodové nerovnosti nie sú vysvetlené pozorovanými charakteristikami; za tým môžu byť nedôsledné rozdiely v zamestnancoch (produktivita, úsilie o hľadanie zamestnania) alebo zamestnávateľoch (diskriminácia, štatistická diskriminácia), ale bohužiaľ ich nemôžeme rozlišovať. Niektoré charakteristiky žien (úroveň vzdelania) a pracovných miest (veľkosť firmy, nemanuálne zamestnanie) prispievajú k zúženiu týchto rodových nerovností.

V období poklesu sa miera zistenia pracovných miest a stabilita pracovných miest znižujú viac u mužov ako u žien, pravdepodobne súvisiacich s typmi povolania mužov, čím sa eliminujú agregované rodové nerovnosti. Mzdy mužov vzrástli menej ako mzdy žien, čo mierne zúžilo rozdiel v pohlaví v počiatočných mzdách. Možno je to preto, že sa muži museli pohybovať častejšie než ženy do iných priemyselných odvetví, aby odišli z nezamestnanosti a utrpeli sankciu zo mzdy.³³

Z uvedených výskumov, ktoré sme uviedli je zrejmé, že každá krajina má svoje špecifiká, ktoré pramenia z histórie, ktorá ovplyvňuje súčasné vnímanie a postavenie rodiny a role v nej. Geografia krajiny, ktorá zakladá predpoklad pre či už väčšiu časť poľnohospodárskej výroby alebo priemyselnej výroby, ktorá predurčuje rodové zamestnávanie. Môžeme vnímať pripútanosť k trhu práce z pohľadu pohlaví. Tieto všetky skutočnosti vníma každá krajina inak a to samozrejme nie je odrazom ekonomických ukazovateľov ale i rôznymi spôsobmi vyrovnania sa s rodovou nerovnosťou. Je zrejmé, že krajiny s konzervatívnym spôsobom myslenia majú tento rozdiel oveľa väčší ako liberálnejšie krajiny.

1.4 Rodová nerovnosť vo vybraných krajinách

Výskumy, ktorým sme sa venovali v predchádzajúcej kapitole ponúkli rôzne pohľady na problematiku rodovej nerovnosti a jej súvislosť s trhom práce, zamestnanosťou

³³GARCÍA, Amparo Nagore. *Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle*. [online]. Luxembourg : LISER, 2017, Working Papers n. 06, 40 s. [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: <https://www.liser.lu/?type=module&id=104&tmp=4046>

v oblastiach priemyslu, výber povolania, prepojenie týchto skutočností na ekonomické ukazovatele v kontexte s inými krajinami, či už s ekonomicky bohatými alebo menej. Preto v tejto kapitole by sme chceli sústrediť našu pozornosť na vybrané krajiny a pozrieť sa na jednotlivé číselné hodnoty vyjadrujúce rozdiely v rovnosti, ich zmeny a snažíme sa aj o uvedenie príčin, ktoré tieto rozdiely spôsobujú.

1.4.1 Vývoj miery zamestnanosti podľa pohlavia v krajinách alebo skupinách krajín

Jednou z najviditeľnejších charakteristík pri vývoji miery zamestnanosti mužov a žien od roku 1993 je zníženie rozdielov medzi pohlaviami. Toto zníženie je vo väčšine prípadov dôsledkom zvýšenia miery zamestnanosti žien (napríklad v Španielsku a Holandsku), existujú však aj prípady, v ktorých je príčinou zníženia rozdielu prevažne zníženie miery zamestnanosti mužov (Grécko a Cyprus). Aj v skupine krajín sa vyvíjali miery zamestnanosti mužov a miery zamestnanosti žien rovnomerne, takže rozdiel v miere zamestnanosti medzi pohlaviami zostáva stabilný. Takáto situácia je napríklad vo Švédsku (2,9 p.b. v roku 1996 a 3,8 p.b. v roku 2016). Vo všetkých rokoch a vo všetkých krajinách je miera zamestnanosti žien nižšia ako miera zamestnanosti mužov, až na dve výnimky: Lotyšsko a Litvu, kde v roku 2010 došlo k prudkému poklesu miery zamestnanosti mužov a oveľa miernejšiemu poklesu miery zamestnanosti žien.³⁴

Európa

Situácia v Európe zameraná na rodovú rovnosť je oveľa komplikovanejšia ako samotný pohľad na danú jednotlivú krajinu. EÚ sa snaží analyzovať situáciu v jednotlivých krajinách a nastaviť podmienky zlepšujúce daný stav pre všetky štáty v nej združené. Získané informácie nie sú triedené z pohľadu EÚ ale z pohľadu Európy. Údajmi, ktoré nižšie uvádzame sa snažíme priblížiť postrehy jednotlivých odborníkov na rodovú nerovnosť v Európe ako celku.

Odborná poradkyňa Európskej komisie pre politiku rovnosti príležitostí a vzdelávania T. Rees konštatuje, že začlenenie rovnosti do EÚ je komplexný popis a kritika európskych politík v oblasti rovnosti príležitostí. Poukazuje na to, že Európske spoločenstvo prijalo záväzok v oblasti rovnosti zaobchádzania s mužmi a ženami ešte v roku 1957 a napriek

³⁴EUROSTAT. *Štatistika zamestnanosti*. [online]. 2018. [cit. 2018-11-08]. ISSN 2443-8219. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/sk

tomu dnes v rozšírenej EÚ z 15 štátov, je pohlavie najdôležitejším faktorom v oblasti vzdelávania, odbornej prípravy a rozdelenia platieb.³⁵ Túto problematiku je možné vysvetliť argumentáciou viceprezidentky Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky M. Uhlerovej, ktorá uvádza: „Podľa Eurostatu ako hlavný dôvod, prečo ženy v Európe nepracujú je to, že sa musia starať nielen o svoje deti, ale aj o dlhodobu chorých príbuzných.“ Ako dôkaz uvádza štúdie realizované v Európe, ktoré ukázali, že ženy strávia dvakrát viac času vykonávaním domácich prác ako muži, a to aj vtedy, keď sú muži nezamestnaní a ženy pracujú.³⁶ S týmto názorom sa stotožňujeme, nakoľko čas venovaný ženami starostlivosti je ťažké sklbiť so vzdelaním, odbornou prípravou, čo súvisí a má vplyv následne na výšku ich zárobku.

Tieto všetky uvedené fakty môžeme potvrdiť konštatovaním podpredsedu Komisie F. Timmermansa, ktorý sa vyjadruje, že rodovú rovnosť máme zakotvenú v zmluvách EÚ je však potrebné tieto podmienky dostať do praxe. Konštatuje: „Ženy v Európe majú právo na rovnosť, posilnenie postavenia a bezpečnosť, tieto práva však ešte stále nie sú v prípade primných žien realitou.“

Komisárka pre spravodlivosť, spotrebiteľov a rodovú rovnosť V. Jourová: „V politike a podnikateľskej sfére sú v rozhodovacích pozíciách ženy stále nedostatočne zastúpené. V EÚ stále zarábajú priemerne o 16 % menej ako muži. A násilie páchané na ženách je ešte stále veľmi rozšírené. To je v dnešnej spoločnosti nespravodlivé a neprijateľné. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov sa musí odstrániť, pretože hospodárska nezávislosť žien je najlepšou ochranou proti násiliu.“³⁷

Prieskum poukazuje na rozdiel medzi ambíciami a realitou. Z výsledkov o rodovej rovnosti vyplýva, že vo všetkých členských štátoch EÚ stále existuje priestor na zlepšenie. Medzi najzaujímavejšie výsledky patrí:

Rodová rovnosť je dôležitá pre väčšinu Európanov: deväť z desiatich Európanov sa domnieva, že rodová rovnosť je dôležitá pre spoločnosť, hospodárstvo a aj pre nich osobne.

³⁵BIMROSE, Jenny – BROWN, Alan. *Women and the Labour Market*. [online]. University of Warwick, 2011. 31 s. [cit. 2018-12-16]. Dostupné na: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/equalopps/gender/women_and_the_labour_market_7th_december_2011.pdf

³⁶KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Stereotypné vnímanie ženskej práce na Slovensku stále pretrváva*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-18]. Dostupné na: <http://kozsr.sk/2018/03/07/stereotypne-vnimanie-zenskej-prace-na-slovensku-stale-pretrvava/>

³⁷MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY - ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ. *Eurobarometer o rodovej rovnosti*. [online]. 2017. [cit. 2018-12-10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/eurobarometer-o-rodovej-rovnosti/>

Väčšie zastúpenie žien v politike: Polovica Európanov sa domnieva, že by malo byť viac žien s rozhodovacou právomocou v politickej oblasti, pričom sedem z desiatich by súhlasilo s právnymi opatreniami na zabezpečenie rovnakého zastúpenia medzi mužmi a ženami v politike.

Rovnaké rozdelenie úloh v domácnosti a starostlivosť o deti ešte nie je realitou: viac ako osem z desiatich Európanov sa domnieva, že muž by sa mal na domácnosti podieľať rovnakým dielom, alebo by si mal zobrať rodičovskú dovolenku, aby sa mohol starať o svoje deti. Väčšina však zastáva názor, že ženy stále trávajú viac času vykonávaním domácich prác a opatrovateľských činností než muži (73 %).

Rovnaká odmena je dôležitá: 90 % Európanov tvrdí, že nie je prijateľné, aby ženy zarábali menej ako muži, a 64 % z nich podporuje transparentnosť miezd ako prostriedok na docelenie zmeny.³⁸

K danej problematike uvádzame i stanovisko prezidenta Konfederácie odborových zväzov Slovenskej republiky Jozefa Kollára, ktorý pre médiá uviedol: "Rodová segregácia je trvalou črtou európskeho trhu práce, vrátane toho slovenského. Napriek pokroku ženy a muži naďalej zažívajú rozdiely v práci v mnohých dimenziách. "Podľa jeho slov stále existujú rozdiely medzi mužmi a ženami, čo sa týka napríklad typu pracovnej zmluvy, výšky plátov, ale aj dĺžky pracovnej doby. "Musíme, žiaľ, konštatovať, že deľba práce u mužov a žien v zamestnaniach existuje dodnes, či už na horizontálnej, alebo vertikálnej úrovni," konštatuje Kollár.³⁹V podobnom duchu je i výzva v stanovisku Európskej konfederácie, ktorá uvádza, že v Európe nie ani jedna krajina, v ktorej sa nemožno stretnúť so segregáciou v práci podľa pohlavia. Stanovisko uvádza: "Táto situácia nevyhovuje ani jednému pohlaviu, pretože plytváme priemyselným talentom na oboch stranách. Ukončenie rodovej segregácie na pracovisku by malo byť jednou z priorit európskej stratégie rodovej rovnosti. Musíme prelomiť tieto sklenené múry. Ženy zväčša pracujú v zamestnaniach s nižšími príjmami v porovnaní s profesiami, ktoré zastávajú muži. Priemerný rozdiel v platoch mužov a žien v Európe je na úrovni 16 %. Je preto potrebné

³⁸MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY - ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ. *Eurobarometer o rodovej rovnosti*. [online]. 2017. [cit. 2018-12-10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/eurobarometer-o-rodovej-rovnosti/>

³⁹KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *KOZ SR radila na veľtrhu práce v Nitre*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné na: <http://kozsr.sk/category/aktuality/aktualne-temy/page/4/>

zabezpečiť zlepšenie platových a pracovných podmienok v sektoroch, ktoré sú dominantne zastúpené ženami."⁴⁰

A. Bičáková z Ekonomického ústavu Českej akadémie vied na CERGE-EI v Prahe dopĺňa existujúcu literatúru analyzovaním rozdielov v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami v ôsmich nových členských štátoch EÚ s využitím údajov z prieskumu pracovnej sily Európskej únie v rokoch 1996 až 2007. Vzorka údajov zahŕňa štyri stredoeurópske krajiny (Česká republika, Maďarsko, Poľsko a Slovensko), tri pobaltské krajiny (Estónsko, Lotyšsko a Litva) a jedna juhoeurópska krajina (Slovinsko). Nové členské štáty EÚ, ktoré sa podieľali na spoločných funkciách, ktoré určovala ich komunistická minulosť, keď štát vytváral voľné pracovné miesta s cieľom zabezpečiť nulovú nezamestnanosť, začal prechod na trhové ekonomiky bez rozdielov v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami.

Väčšina postkomunistických krajín vstúpila do EÚ s veľmi vysokou mierou účasti žien na pracovnej sile, podobne ako najvyššie miery pozorované v starých európskych štátoch. Analýza uvidela, že miera účasti žien v šiestich z ôsmich študovaných krajín bola v roku 2007 vyššia ako 80%, čo je pomer porovnateľný len so severskými štátmi starých štátov EÚ.

Kľúčovým faktorom pre pozorované rozdiely v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami spôsobujú rodinné faktory, a najmä prítomnosť detí mladších ako 15 rokov v domácnosti. Rozloženie rozdielov v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami v dôsledku prítomností detí naznačuje, že s výnimkou Slovinska je rodová medzera primárnym zdrojom zdokumentovaných pozitívnych rozdielov v nezamestnanosti mužov a žien vo vzorke, pričom medzi jednotlivcami bez dieťaťa neexistuje žiadny alebo negatívny rozdiel medzi mierou nezamestnanosti žien a mužov. Rozdiely medzi tými čo majú deti sa pohybujú medzi 7,3 p.b. a 7,2 na Slovensku a v Českej republike, v Maďarsku v roku 2007 na 3 p.b..⁴¹ Pokiaľ ide o pobaltské štáty, t.j. o krajiny s nulovými rozdielmi v nezamestnanosti medzi pohlaviami v roku 2007 má Estónsko aj rodovú medzeru, avšak v Lotyšsku a Litve neexistuje.

Štúdia ukázala, že medzi ôsmimi krajinami v EÚ, ktoré boli novými členmi od roku 2010 je značný rozdiel v medzere rodovej nezamestnanosti z dôvodu existujúcej výraznej geografickej priepasti.

⁴⁰KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *KOZ SR radila na veľtrhu práce v Nitre*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné na: <http://kozsr.sk/category/aktuality/aktualne-temy/page/4/>

⁴¹BÍČÁKOVÁ, Alena. *Gender Unemployment Gaps: Evidence from the New EU Members States* [online]. Vol 20 (20). 2010. S. 1-97. [cit. 2018-12-12]. Dostupné na: <https://www.cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp410.pdf>

A. Bičáková poukazuje, že miera nezamestnanosti mužov a žien v troch pobaltských štátoch sa štatisticky nelíši, je evidentná medzera v rodovej nezamestnanosti mužov a žien v zvyšných krajinách (Česká republika, Maďarsko, Poľsko, Slovensko, Slovinsko). Táto medzera sa pohybuje na úrovni od 3,7 p.b. na Slovensku nasledovaným Českom s 3 p.b. až po Maďarsko s rozdielom medzi nezamestnanosťou mužov a žien na úrovni 0,6 p.b..⁴² Je zrejmé, že rozdiel v rodovej nezamestnanosti nie je v Českej republike, na Slovensku ani v Poľsku prechodným javom, ktorý vyplýva z rôznych etáp hospodárskeho cyklu, ale je pretrvávajúcou črtou. Okrem toho proti celkovému trendu stále silnejších antidiskriminačných politík, fakty naznačujú, že ženy sú čoraz viac znevýhodnené z hľadiska vyššej pravdepodobnosti nezamestnanosti ako muži.

Autorka uvádza, že rozdiely v nezamestnanosti medzi pohlaviami medzi jednotlivcami v najvyššom veku sa výrazne líšia v ôsmich nových členských krajinách EÚ. Zatiaľ čo v štyroch stredoeurópskych krajinách a v Slovinsku existujú výrazné rodové rozdiely v miere nezamestnanosti v prospech mužov, v pobaltských štátoch neexistujú žiadne medzery v nezamestnanosti. Keďže ženy na pracovnej sile majú často priaznivejšie vlastnosti ako muži, nevysvetlené rozdiely v nezamestnanosti sú v skutočnosti väčšie ako rozdiely v šiestich z ôsmich krajín. Iba v Českej republike a na Slovensku je približne 20% medzery vysvetlené v priemere nižším vzdelaním žien.⁴³

J. Bimrose a A. Brown tvrdia, že v EÚ ako celku je:

- jedna tretina všetkých zamestnaných žien pracuje na čiastočný úväzok v porovnaní so 6% všetkých zamestnaných mužov;
- miera zamestnanosti žien v EÚ je stále o 18,5% p.b. nižšia ako mužská miera;
- miera nezamestnanosti žien je v priemere o 3 p.b. vyššia ako miera mužského pohlavia;
- keď sú ženy zamestnané, zarábajú menej ako muži. Ženy tvoria vysoký podiel zamestnancov s nízkym príjmom v členských štátoch, čo je odhadom, že predstavuje 77% všetkých zamestnancov s nízkou mzdou v Európskej únii.⁴⁴

⁴²BIČÁKOVÁ, Alena. *Gender Unemployment Gaps: Evidence from the New EU Members States* [online]. Vol 20 (20). 2010. S. 1-97. [cit. 2018-12-12]. Dostupné na: <https://www.cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp410.pdf>

⁴³BIČÁKOVÁ, Alena. *Gender Unemployment Gaps: Evidence from the New EU Members States* [online]. Vol 20 (20). 2010. s. 1-97. [cit. 2018-12-12]. Dostupné na: <https://www.cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp410.pdf>

⁴⁴BIMROSE, Jenny – BROWN, Alan. *Women and the Labour Market*. [online]. University of Warwick, 2011. 31 s. [cit. 2018-12-16]. Dostupné na: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/equalopps/gender/women_and_the_labour_market_7th_december_2011.pdf

S. Albanesi a A. Sahin skúmali rodové rozdiely v nezamestnanosti z dlhodobého hľadiska a počas hospodárskeho cyklu. Poukázali na vývoj miery nezamestnanosti podľa pohlavia za roky 1948 - 2014.⁴⁵

Autori najskôr skúmali, či zmeny v zložení pracovnej sily môžu vysvetľovať vývoj rozdielu v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami. Zistili, že rast vzdelávania žien v porovnaní s mužmi, zmeny v štruktúre veku a v priemysle a rozdelení povolania podľa pohlavia majú len nepatrný vplyv na jeho vývoj, čo naznačuje, že zmeny zloženia nie sú hlavnými faktormi tohto javu. Ďalej zistili, že kompozícia priemyslu nie je dôležitá pre trendové rozdiely v miere nezamestnanosti, ale je dôležitá pre cyklickú dynamiku rozdielu v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami, čo je zistenie, ktoré analyzovali neskôr.⁴⁶

Analýza odhalila, že rozdiely v pravdepodobnosti pracovných strát podľa pohlavia sú dôležité pre pochopenie cyklického správania sa rodovej nezamestnanosti, ďalej analyzovali zdroj rodových rozdielov v strate pracovných miest počas recesií. Pomocou štatistiky súčasnej zamestnanosti (CES) a CPS ukazujú, že podstatná časť týchto cyklických rozdielov v miere straty pracovných miest podľa pohlavia sú dôsledkom rozdielov v priemysle rozdelením mužov a žien. Výskumom zistili, že zloženie odvetvia neovplyvňuje vývoj trendov miery nezamestnanosti v priebehu času. Jeho vplyv je však dôležitý počas recesií.

Autori výskumu konštatujú, že rodové rozdiely vo veku, vzdelaní a zložení priemyslu nemôžu predstavovať vývoj rozdielu v nezamestnanosti medzi mužmi a ženami. Nezamestnanosť mužov bola vždy viac cyklická v porovnaní s nezamestnanosťou žien, ako bolo uvedené vyššie. Napriek konvergencii miery nezamestnanosti špecifickej pre rodové rozdiely sa tento model od roku 1948 nezmenil. Podstatnú časť týchto cyklických rozdielov v miere nezamestnanosti podľa pohlavia možno pripísať rozdielom v distribúcii priemyslu mužov a žien. Miera nezamestnanosti sa počas recesie zvyšuje viac u mužov ako u žien. Tento rozdiel možno v zásade vysvetliť rozdielmi v rozdelení priemyslu v posledných rokoch.

⁴⁵ALBANESI, Stefania – SAHIN, Aysegul. *The Gender Unemployment Gap*. [online]. Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2017. 46 s. [cit. 2018-12-19]. Dostupné na: <https://www.nber.org/papers/w23743>

⁴⁶ALBANESI, Stefania – SAHIN, Aysegul. *The Gender Unemployment Gap*. [online]. Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2017. 46 s. [cit. 2018-12-19]. Dostupné na: <https://www.nber.org/papers/w23743>

Česká republika

V úrovni nezamestnanosti existujú rozdiely medzi mužmi a ženami v neprospech žien a to vo všetkých krajoch Českej republiky. Vyššia úroveň nezamestnanosti žien môže byť spôsobená neochotou zamestnávateľov poskytovať ženám kratší pracovný úväzok a pomôcť rodinám s deťmi. Rozdiely medzi jednotlivými krajinami sú spôsobené jednostranným zameraním niektorých regiónov na odbory národného hospodárstva, ktoré dávajú väčšiu príležitosť pre zamestnanie mužov, napríklad v priemyselnej oblasti. Miera nezamestnanosti podľa pohlavia a podľa krajov ukazuje, že je vo väčšine prípadov existuje rozdiel medzi pohlavím v neprospech žien.⁴⁷

A. Kotková riešila rovnosť príležitostí žien a mužov v Českej republike v roku 2010. Čerpaním údajov z Eurostatu, ktoré uvádzajú: miera zamestnanosti žien je 57,6%, u mužov je to 75,4%. Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov predstavuje 27%. V manažérskych pozíciách je rozdiel v odmeňovaní je 48%. Za príčiny nerovnomerného stavu označuje pretrvávajúce genderové stereotypy, ktoré ženám a mužom pripisujú nemenné role, ktoré okrem iného ovplyvňujú aj výber povolania. Ženy často smerujú do „ženských“ odvetví ako je školstvo, zdravotníctvo a sociálne služby, muži do „mužských“ ako technické odbory. V dnešnej dobe je nerovné postavenie medzi pohlavím na trhu práce diskriminácia na základe materstva. Stále je zodpovednosť za starostlivosť o rodinu pripisovaná primárne ženám. Táto rola je hlavnou prekážkou, ktorá im bráni sa rovnocenne zapojiť do pracovného trhu. S uvedenými zisteniami súvisí skutočnosť, že chýbajú zariadenia starostlivosti o deti, inštitucionálna podpora otcov, nízka miera pracovných úväzkov pre ženy ako aj nedostatočná flexibilita na trhu práce.⁴⁸

Poľsko

Clean Clothes Campaign a Karat Coalition v roku 2004 uskutočnili prvú fázu výskumu, ktorá skúmala práva zamestnankýň v odevných fabrikách v Poľsku. Výskum v štyroch fabrikách ukázal, že pracovné podmienky žien, ktoré v nich pracovali, boli neraz v rozpore so štandardmi stanovenými Medzinárodnou organizáciou práce (ILO).

⁴⁷MISKOLCZI, Martina – LANGHMAROVÁ, Jitka. Nezamestnanost v České republice podle pohlaví, věku a vzdělání. In: *Demografie: revue pro výzkum populačního vývoje*. Praha : Český statistický úřad, 2011, roč. 53, č. 1, s. 70-79 ISSN 0011-8265

⁴⁸KOTKOVÁ, Anna. *Rovné příležitosti žen a mužů v České republice*. [online]. [cit. 2018-11-26]. Dostupné na: <http://gendercompetence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

Vážnymi prekážkami v úsilí presadiť dodržiavanie práv zamestnankýň a zamestnancov je podľa autorov ekonomická situácia v Poľsku (vysoká nezamestnanosť) a pasivita odborov. Ženy v skúmaných fabrikách sú často nútené pracovať nadčas, v prípade, že nadčasy odmietnu, sú potrestané preradením na menej platenú prácu, nedostanú inak zvyčajné príplatky, či dokonca riskujú prepustenie. Zamestnankyne a zamestnanci nie sú vopred informovaní o práci nadčas, neexistuje ani možnosť kompenzovať nadčasy voľnom. Vyplácanie mzdy často mešká (niekedy aj 16 dní). Pracovné podmienky vo väčšine fabrík sú veľmi zlé, zlé technické vybavenie je príčinou častých poranení (napr. poranení prstov, popálenín).

V roku 2005 Karat Coalition spoločne s Clean Clothes Campaign pokračovali v ich sledovaní v rámci projektu Zlepšovanie pracovných podmienok žien pracujúcich v odevných fabrikách v Poľsku.

Pri výskume zistili, že v odevnom priemysle sa najčastejšie porušujú tieto pracovné práva:

- slobodná voľba zamestnania (Dohovory ILO č. 29 a 105)
- zákaz diskriminácie v zamestnaní (Dohovory ILO č. 100 a 111)
- zákaz detskej práce (Dohovory ILO č. 138 a 182)
- sloboda združovania a právo kolektívne vyjednávať (Dohovory ILO č. 87 a 98)
- zákaz prekračovať dohodnutú pracovnú dobu v rozsahu maximálne 48 hodín týždenne a 12 hodín nadčasov (Dohovor ILO č. 1)
- Primeraná mzda (Dohovor ILO č. 26 a Všeobecná deklarácia ľudských práv)
- bezpečné a legálne zamestnanie.

V Poľsku predstavujú väčšinu zamestnancov v odevnom priemysle ženy, preto akékoľvek zmeny v tomto sektore majú dopad na ich život. Ženy pracujúce v tomto sektore sú najhoršie platenými zamestnankyňami v poľskom priemysle. V Poľsku sa zatvorilo veľa fabrík a počet ľudí v nich zamestnaných sa znížil na polovicu. V regiónoch, kde ľudí tradične zamestnával odevný priemysel tvoria väčšinu nezamestnaných práve ženy. Dokonca i v Lodži, meste, ktoré kvôli obrovskému sústredeniu odevných fabrík zamestnávajúcich ženy získalo pomenovanie „mesto žien“.

Diskriminácia žien na trhu práce v Poľsku sa stále trivializuje. Ženy zarábajú menej a pri prepúšťaní sú medzi prvými. Negatívny vplyv na ich účasť na pracovnom trhu má aj sťažený prístup k zariadeniam starostlivosti o deti. Účinnému konaniu proti rodovo podmienenej diskriminácii v zamestnaní zamedzuje slabé povedomie žien o svojich právach, nízka úroveň informovanosti v spoločnosti a všeobecne zložité podmienky na trhu

práce. Kvôli vysokej nezamestnanosti pracovníčky dávajú pred bojom za vlastné práva prednosť udržaniu sa v zamestnaní. Problém zneužívania žien v odevnom priemysle nie je predmetom riešení príslušných vládnych inštitúcií, ani odborových organizácií, kde v Poľsku dominujú muži. Z uvedeného vyplýva, že odevný priemysel je feminizovaný.

Výskum v roku 2005 vo väčšine prípadov poukázal na viacero podobných problémov ako výskum, ktorý uskutočnila Clean Clothes Campaign a Karat Coalition v roku 2004. Táto zhoda poukazuje na to, že zistené problémy sa nemusia obmedzovať na malý počet prevádzok, ale môžu byť problémami celého odvetvia. Po transformácii politického a ekonomického systému v Poľsku bol odevný priemysel do veľkej miery sprivatizovaný a v súčasnosti sa naň nevzťahuje kolektívne vyjednávanie.

Diskriminácia na základe národnosti, etnicity, náboženského presvedčenia, rasy, sexuálnej orientácie v 10 skúmaných fabrikách fakticky neexistuje. Nanešťastie však nemožno povedať, že je to dôsledok tolerancie alebo vedomého prístupu zamestnávateľov alebo toho, že by chápali neprípustnosť takýchto foriem diskriminácie. Je to tak preto, lebo zamestnankyne vo fabrikách tvoria veľmi homogénnu skupinu.

Vo výskume nezaznamenali rodovú diskrimináciu spojenú s úsilím o pracovný postup. Vedúce sú často ženy. Vo fabrikách sa dodržiava princíp rovnakej odmeny za prácu na rovnakej pozícii bez ohľadu na rod. Skutočnosťou je, že muži zarábajú lepšie, nakoľko robia na iných oddeleniach v pozíciách strihačov a žehličov. Väčšina žien pracuje ako šičky a mzdy na týchto pozíciách sú zvyčajne nižšie než mzdy strihačov a žehličov.⁴⁹

Nemecko

Nemecko má od roku 2001 zákon o verejnej správe, ktorý vyslovene hovorí o štyridsaťpercentnom zastúpení oboch pohlaví a o potrebe prijímať vyrovnávacie opatrenia na vyrovnanie. Chcú pomôcť rodovej rovnosti kvótami v prípade ak firmy nezvýšia počet profesionálok samé. Hovoria o kvótach niekoľko rokov, čo sa snažili presadzovať aj na pôde Európskej komisie v roku 2012, návrh však narazil na odpor rady Európskej únie. V správnych radách najväčších nemeckých spoločností sedí okolo 7% žien. V dozorných radách sú zastúpené 27%, čo sú čísla podobné ako na Slovensku, ale výkonné funkcie sú podstatne vyššie ako u nás.⁵⁰

⁴⁹SZABUNKO, Joanna – SEIBERZ, Anita – KAMINSKA, Anna. Pracovné podmienky žien v odevných fabrikách v Poľsku (Výskumná správa). In: *Rodový infobalíček*. 2005, roč. 2005, č. 4, 9 s.

⁵⁰MAŤKOVÁ, Jana. *Aká je rovnosť príležitostí na Slovensku?* [online]. Rozhlasová stanica Slovensko, 2017. [cit. 2018-11-10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/aka-je-rovnost-prilezitosti-na-slovensku/>

Pakistan

Na poukázanie extrémnej rodovej rovnosti sme si vybrali aj viaceré krajiny mimo EÚ a to Pakistan. Túto krajinu sme si vybrali z dôvodu odlišnej kultúry kde postavenie žien je v mnohom obmedzované a to vo vláde ako aj v spoločenskom živote.

Nerovnosť pohlavia v Pakistane je veľmi rozšírená, čo odráža patriarchálna povaha spoločnosti, kde dominujú muži. Táto mienka presahuje každú doménu od domácnosti cez komunity až do širšej verejnej sféry. „Genderová priepasť“ existuje vo väčšine ukazovateľov blahobytu, pokiaľ ide o prístup k zdrojom a príležitostiam. Nerovnosť existuje v rodine, v práci, v politickej sfére a v oblasti vzdelávania i v zdravotnej starostlivosti.

V pakistanskej spoločnosti si môže už dnes niekoľko žien slobodne vybrať svoju profesiu a živobytie. Ženy, ktoré patria do vyšších a stredných tried majú väčší prístup k vzdelaniu a pracovným príležitostiam, ktoré im umožňujú prevziať väčšiu kontrolu nad ich životom. Naopak v mimo mestských oblastiach a kmeňových oblastiach ženy čelia problémom a výzvam vo svojich rodinách. Ekonomické práva sú interpretované a definované ich mužskými rodinnými príslušníkmi.

Oficiálne štatistiky vydané Federálnym ministerstvom školstva Pakistanu ukazujú zúfalý obraz vzdelania. Celková miera gramotnosti je 46%, gramotné ženy tvoria 26%. Nezávislé zdroje a odborníci na vzdelanie sú však skeptickí voči týmto údajom. Uvádzajú čísla celkovej gramotnosti 26% a žien 12%.⁵¹ Uvádzajú najviac žalostný aspekt, že na niektorých miestach, najmä v severných kmeňových oblastiach je vzdelávanie žien prísne zakázané z náboženských dôvodov. Dôvodom je i koncentrácia škôl v mestách a častým prípadom je úplná neprítomnosť škôl v daných oblastiach alebo sú určené len pre chlapcov. Podľa UNICEF 17,6% pakistanských detí pracuje a podporuje tak svoje rodiny.⁵²

Ženy v Pakistane sú vystavené ťažkým diskrimináciám vo vzťahu k zamestnaniu. Ženy pracujú v neformálnych odvetviach, prevažne v poľnohospodárstve. Účasť žien na trhu práce je vo výške 21,8%. Samozrejme platí, že majú nižšiu mzdu ako muži a ich mzda ide smerom nahor menej často ako u mužov.

⁵¹UNDP. *Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update*. [online]. 2018 [cit. 2018-12-11]. Dostupné na: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/PAK.pdf>

⁵²UNESCO. *Alarming situation of education in Pakistan*. [online]. [cit. 2018-12-13]. Dostupné na: http://www.unesco.org/education/efa/know_sharing/grassroots_stories/pakistan_2.shtml

Podľa údajov Svetovej banky môžeme skonštatovať, že vývoj nezamestnanosti žien ako aj u mužov sa od roku 2000 po rok 2017 znížil o takmer polovicu. Napriek uvedenému je stále viditeľná vysoká rodová nerovnosť medzi pohlaviami čo možno pripísať postaveniu žien v tejto kultúre. V roku 2017 ženská nezamestnanosť predstavovala 7,01% zatiaľ čo nezamestnanosť mužov bola nižšia o 3,82 p.b.⁵³

Z hľadiska horizontálnej segregácie v Pakistane možno uviesť, že ženská zamestnanosť prevláda v poľnohospodárstve, kde ženy tvoria až 73,1% a muži 33,8%. Mužská zamestnanosť prevláda v odvetví služieb, kde tvoria 40% a v priemysle (26,2%).⁵⁴

Ženy v Pakistane sú vystavené výraznej diskriminácii v zamestnaní. Teoretik F. Sarwar tvrdí, že zamestnanosť žien má pozitívny vplyv na ekonomiku krajiny a blaho žien. Údaje o pracovných silách z pakistanského štatistického úradu a Svetovej banky naznačujú, že účasť žien na trhu práce v Pakistane ako percentuálny podiel celkovej pracovnej sily žien a percentuálny podiel celkovej pracovnej sily krajín je nižší v porovnaní s medzinárodnými štandardmi a rozvinutými krajinami. Navyše, väčšina žien sa hromadí v neformálnych sektoroch, najmä v poľnohospodárstve. Dôvod tejto diskriminácie na základe pohlavia je zakotvený v politických, právnych, hospodárskych a kultúrnych faktoroch, ktoré nepriaznivo ovplyvňujú postavenie žien, obmedzujú pracovné príležitosti a možnosti zamestnania žien.⁵⁵

Čína

Ekonomický rast Číny v posledných troch desaťročiach vytvoril pre ženy a mužov neobvyklé príležitosti, pretože mnohí sa vymanili z chudoby a zvýšila sa ich životná úroveň. Zriadením Čínskej ľudovej republiky v roku 1949, došlo k presadzovaniu rodovej rovnosti a Ústava Čínskej ľudovej republiky zaručuje rovnaké práva ženám a mužom v mnohých dôležitých oblastiach.

V období reformy bol zaznamenaný vysoký ekonomický rast. Bolo to však aj obdobie, keď sa nerovnosť príjmov výrazne zvýšila, pričom Giniho koeficient vzrástol z 0,291 v roku 1980 na 0,421 v roku 2010 a v roku 2014 na 0,469. V tomto období rástol rodový

⁵³ GLOBALECONOMY. *Pakistan: Female unemployment*. [online]. 2018. [cit. 2018-12-15]. Dostupné na: https://www.theglobaleconomy.com/Pakistan/Female_unemployment/

⁵⁴ THE WORLD BANK. *Gender Data Portal: Pakistan*. [online]. 2018. [cit. 2018-12-15]. Dostupné na: <http://datatopics.worldbank.org/gender/country/pakistan>

⁵⁵ SARWAR, Farhan. *An in-depth analysis of women's labor force participation in Pakistan* [online]. 2013 [cit. 2018-12-11]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/286124495_An_in-depth_analysis_of_women's_labor_force_participation_in_Pakistan

rozdiel v niektorých ukazovateľoch trhu práce. Sektorová analýza zistila, že ženy sú vo väčšej miere zamestnané v poľnohospodárstve a službách s nižšími príjmami ako muži v rovnakých profesiách zamestnaných v priemysle.

V období rokov 2003 až 2012 sa znížil podiel žien v priemyselnej výrobe napriek tomu, že sa výrobná produktivita zvýšila 6,7-násobne. Pokles je evidentný najmä v odvetviach, kde predtým dominovali ženy, ako textilná, odevná a obuvná výroba. V tomto sektore podiel žien klesol zo 72 % na 65,6 %. Jediným výrobným sektorom, v ktorom sa mierne zvýšila zamestnanosť žien je spracovanie potravín a výroba nábytku. Autori vzniknuté rozdiely pripisujú nedostatočnému vzdelaniu a zručnostiam, ktoré existujú medzi ženami a mužmi napriek tomu, že rozdiel vo vzdelaní sa v priebehu rokov znížil. Ďalším dôvodom je diskriminácia a rodové stereotypy, ktoré určujú, ktoré pozície majú vykonávať ženy, a ktoré muži.

Uvedená analýza v závere konštatuje, že je potrebná právna a politická reforma, ktorá vytvorí priaznivé prostredie pre rodovú rovnosť zameranú na diskrimináciu pri náboře zamestnancov vo všetkých odvetviach. Je potrebné dosiahnuť presadzovanie existujúcich zákonov v oblasti rodovej rovnosti na trhu práce a zosúladiť úsilie na zabezpečenie podpory v spoločnosti v rovnakých príležitostiach, v odmeňovaní, v zaobchádzaní žien a mužov.⁵⁶

Latinská Amerika a Karibik

Ženy na celom svete sú nedostatočne využívaným zdrojom pracovnej sily. Účasť na pracovnej sile predstavuje v priemer 80% mužov a iba 50% žien čo znamená, že takmer polovica produktívneho potenciálu žien je nevyužitá v porovnaní s pätinou mužov. Latinská Amerika a Karibik (LAC) ako región zaznamenali počas posledných dvoch desaťročí najväčší prírastok účasti žien na trhu práce (LFP) vo svete. Ženy v LAK sú čoraz aktívnejšie v platenom zamestnaní, a znižujú medzeru medzi nimi a mužmi. N. Novta a J. Wong vo svojej štúdii uvádzajú najnovšie trendy v oblasti vzdelávania žien a vzdelávania žien v regióne LAK, prírastok HDP zvýšením ženských LFP a politiky, ktoré boli nasmerované na tento cieľ.

⁵⁶DASGUPTA, Suki – MATSUMOTO, Makiko – XIA, Cuntao. Women in the labour market in China [online]. In: *ILO Asia – Pacific Working Paper Series*. Bangkok : International Labour Organization, 2015. [cit. 2019-03-10]. ISSN 2227-4405. Dostupné na: http://www.ilo.org/asia/publications/WCMS_371375/lang-en/index.htm

Napriek uvedenému zisteniu však zostáva rozdiel medzi mužmi a ženami v krajinách LAK značný, a to aj napriek zúženiu rozdielu v účasti žien na trhu práce medzi regiónom LAK a zvyškom sveta. Relatívne mladá demografia v krajinách LAK znamená, že muži v krajinách LAK majú tendenciu viac sa zapájať na trhu práce, ako muži v krajinách so staršou populáciou. Vysoká účasť mužov na trhu práce čiastočne vysvetľuje zostávajúcu rodovú medzeru v krajinách LAK, napriek tomu, že ženy LAK dosiahli takmer rovnoprávnosť so svojimi svetovými partnerkami.

Existujú povzbudzujúce signály: rovnako ako vo väčšine sveta ženy v LAK sú stále vzdelanejšie než muži. Mladšie a vzdelanejšie ženy pracujú viac a znižujú rozdiely na trhu práce.

Vzhľadom na túto skutočnosť je dôležité, aby sa zaviedli politiky na podporu priaznivejšieho prostredia pre ženy na vstup na trh práce. Empirické zistenia a výsledky práce tvrdia, že je potrebné :

- posilniť zákonné práva žien, najmä vlastnícke práva a zákony na ochranu žien pred diskrimináciou.
- implementovať / rozširovať vzdelávanie a starostlivosť o deti predškolského veku.
- podporovať vzdelávanie dievčat a zavádzať politiky vzdelávania a odbornej prípravy na ďalšie vzdelávanie žien.

Zavedením uvedeného bude zaručené rovnaké odmeňovanie za podobnú prácu, sa posilní sa právomoc žien rozhodovať v domácnosti.

Miera účasti žien na trhu práce má tendenciu byť relatívne stabilná a postupne sa zvyšuje. Avšak existujú výnimky z tejto skutočnosti – ženská účasť na trhu práce môže tiež reagovať na veľké krátkodobé zmeny v HDP, keď napríklad krajiny zaznamenajú hospodársky pokles. Ženy sa zvyčajne považujú za druhého zarábajúceho v rodine a môžu poskytovať poistenie príjmu domácnosti, ak je primárny pracovník nezamestnaný. To by naznačovalo proticyklickú reakciu LFP žien, tzv. pridaného pracovného efektu.

Autori W.S Parker, E. Skoufias, W. Cunningham, J. D. McKenzie, M. Francke, M. Cerutti zistili, že LFP žien reaguje proticyklicky na ekonomické šoky a že táto proticyklická odpoveď môže byť silnejšia medzi chudobnejšími alebo nižšie vzdelanými ženami a tými, ktorí sú ženatí, v porovnaní s mužmi s nižším príjmom a / alebo vzdelaním. Pri pohľade na konkrétne latinskoamerické krajiny existujú dôkazy o vyššej reakcii ženskej LFP v minulých krízach v Mexiku, v polovici 90. rokov (W. S. Parker a E. Skoufias, 2006, W.

Cunningham, 2001, J. D. McKenzie, 2003), ako aj v Peru v začiatkoch 80. rokov (M. Francke, 1992), Argentíne na začiatku 90. rokov (M. Cerutti 2000).⁵⁷

Účasť na rozvoji nie je len právom žien, ale aj predpokladom samotného rozvoja. Príspevok žien k hospodárstvu a rodová rovnosť vo verejnom a súkromnom sektore sa čoraz viac uznáva, dokonca aj v podnikateľskom svete, ako uviedol K. Schwab, zakladateľ a generálny riaditeľ Svetového ekonomického fóra v Davose vo Švajčiarsku. V správe Global Gender Gap (GGGI) hovorí: "Z hľadiska hodnôt a sociálnej spravodlivosti je posilnenie postavenia žien a poskytnutie rovnakých práv a možností na plnenie ich potenciálu potrebné už dávno. Z hľadiska podnikania, hospodárstva a konkurencieschopnosti je zameranie na rodovú rovnováhu nevyhnutnou podmienkou pokroku."

Rastúca účasť žien na trhu práce je jednou z hlavných charakteristík procesu hospodárskeho rozvoja v Latinskej Amerike a Karibiku. Urbanizácia a demografická transformácia, rast úrovne vzdelania, pokles plodnosti a rastúci počet žien pracujúcich na pracovných miestach mimo domácnosti sú trendy, ktoré sa navzájom posilňujú.

Čím vyššia je úroveň vzdelania žien, tým väčšia je šanca produktívnej účasti žien na trhu práce. V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že miera aktivity žien klesla z takmer 40% v roku 1990 na viac ako 50% v roku 2008, zatiaľ čo miera aktivity mužov zostala počas tohto obdobia stabilná.⁵⁸ Doplňujúce údaje ukazujú, že nezamestnanosť postihuje predovšetkým mladé ženy žijúce v mestských oblastiach. Niet pochýb o tom, že teraz existuje obraz zníženia rodovej nerovnosti a pokroku v postavení žien na trhu práce v Latinskej Amerike. Napriek tomu, že tieto pokroky sú trvalé, tempo zlepšovania je pomalé. Niektoré skupiny žien vykazujú rýchlejší pokrok, zatiaľ čo iné zostávajú v nepriaznivých podmienkach. Treba zdôrazniť, že mzdové rozdiely klesli u mladších generácií.

Na druhej strane je značná časť obyvateľstva Latinskej Ameriky, ktorá nemá žiadny príjem, a táto situácia je častejšia u mladých žien žijúcich vo vidieckych oblastiach. Viac ako 60% žien vo veku od 15 do 24 rokov, ktoré žijú vo vidieckych oblastiach, nemá žiadny príjem. Percento mužov bez príjmov vo veku od 35 do 44 rokov je len 4% v mestských

⁵⁷NOVTA, Natalija – WONG, Joyce. Women at Work in Latin America and the Caribbean [online]. In: *IMP Working Paper*. International Monetary Fund, 2017, č.34, 34 s. [cit. 2019-03-10]. Dostupné na: <https://www.elibrary.imf.org/fileasset/misc/excerpts/women-at-work-in-LA.pdf?redirect=true>

⁵⁸ALVES, José – CAVENAGHI, Suzana – MARTINE, George. *Population and changes in Gender Inequalities in Latin America*. Brazil, 2013, 35 s. [cit. 2019-03-10]. Dostupné na: <https://pdfs.semanticscholar.org/1972/db38fe97c6d7ac45f6e4788a115df450d0ad.pdf>

oblastiach a 5% vo vidieckych oblastiach.⁵⁹ Mestské oblasti vo všeobecnosti ponúkajú ženám väčšie pracovné a platové príležitosti. Všeobecne platí, že príležitosti na rozvoj žien a na uplatňovanie práv žien sú väčšie v mestskom prostredí, kde existujú väčšie príležitosti v oblasti vzdelávania, platenej práce, kultúrneho bohatstva a politickej účasti, okrem lepšieho prístupu k zdraviu vo všeobecnosti ako aj na sexuálne a reprodukčné zdravie. Z tohto hľadiska bola intenzívna migrácia žien do miest a väčší prístup k vzdelávaniu boli jedným z hlavných faktorov, ktoré umožnili zníženie rodovej nerovnosti v regióne LAK.

V súčasnosti možno povedať, že rodové nerovnosti v regióne LAK nie sú jednosmerné. To znamená, že ženy nie sú vždy znevýhodnené vo vzťahu k opačnému pohlaviu. V niektorých oblastiach majú ženy výhodu oproti mužom, čo sa prejavuje v ukazovateľoch očakávanej dĺžky života pri narodení a zraniteľnosti voči vonkajším príčinám úmrtí, ako aj vo vzdelávaní. V týchto prípadoch existujú opačné nerovnosti medzi mužmi a ženami v Latinskej Amerike a Karibiku. Napríklad prebytok žien v regióne spôsobený vysokou úmrtnosťou mužov z vonkajších príčin (najmä vražd) vytvára fenomén, ktorý je inverzný k fenoménu, ku ktorému dochádza v Číne a Indii. Namiesto "chýbajúcich žien" je región LAK svedkom fenoménu "nezvestných mužov" v dôsledku nárastu vnútorného násillia v regióne, ktorý spôsobuje prebytok mužskej úmrtnosti.

V iných oblastiach, ako na trhu práce a v politickom zastúpení, rodová nerovnosť naďalej uprednostňuje mužov, aj keď táto nerovnosť sa v posledných desaťročiach znižuje. Všeobecne platí, že ženy dosiahli rastúci podiel v ekonomicky aktívnom obyvateľstve, ale naďalej majú väčšiu prítomnosť v neplatenej práci. Rastúca účasť žien na verejných aktivitách zatiaľ nepriniesla plnú politickú reprezentáciu, hoci región LAK je regiónom sveta s najvyššou mierou zastúpenia žien v politike.⁶⁰

⁵⁹ALVES, José – CAVENAGHI, Suzana – MARTINE, George. *Population and changes in Gender Inequalities in Latin America*. Brazil, 2013, 35 s. [cit. 2019-03-10]. Dostupné na: <https://pdfs.semanticscholar.org/1972/db38fe97c6d7ac45f6e4788a115df450d0ad.pdf>

⁶⁰ALVES, José – CAVENAGHI, Suzana – MARTINE, George. *Population and changes in Gender Inequalities in Latin America*. Brazil, 2013, 35 s. [cit. 2019-03-10]. Dostupné na: <https://pdfs.semanticscholar.org/1972/db38fe97c6d7ac45f6e4788a115df450d0ad.pdf>

2 Ciele práce

Diplomová práca je zameraná na rodovú nezamestnanosť a trh práce v Slovenskej republike. Jej cieľom je poukázať na existenciu značných rozdielov medzi mužmi a ženami v oblasti zamestnanosti ako aj na rozdiely v mzdovej oblasti.

Práca sa zaoberá teoretickou časťou a praktickou časťou. V teoretickej časti sme objasnili základné pojmy týkajúce sa spracovanej problematiky. Venujeme sa v nej legislatívnej úprave na Slovensku ako aj zákonom, dohovorom a smerniciam, ktoré sa začali výraznejšie zaoberať touto problematikou. Na rodovú nerovnosť sa zameriavame z viacerých uhl'ov pohľadu. Zaoberáme sa znevýhodneným postavením žien na trhu práce, ktoré je dôsledkom historického vývoja postavenia žien v spoločnosti. Nazeráme na problematiku segregácie v odvetviach ako aj jej vplyv na ekonomickú výkonnosť. Tieto pohľady nám odkrývajú a pomenúvajú vznikajúce rozdiely medzi pohlaviami. Nakoľko problém rodovej nerovnosti nie je len problémom Slovenskej republiky, ponúkame v práci pohľad na rôzne krajiny. Rovnoprávne postavenie žien v spoločnosti nie je samozrejmosťou, z tohto dôvodu sme sa pozreli aj na krajiny, kde práva žien sú obmedzené a pojmy diskriminácia, rovnoprávnosť a demokracia nemajú v tejto oblasti miesto a nepripisuje sa im dostatočná vážnosť.

Slovenská republika nie je výnimkou, preto sa v praktickej časti zameriame na poukázanie existencie rozdielov medzi mužmi a ženami vychádzajúc zo štatistických údajov, ktoré pre lepšie uchopenie ponúkame v grafických zobrazeniach. Jednotlivé analyzované ukazovatele zároveň predstavujú naše čiastkové ciele. Naším čiastkovým cieľom bude v prvej polovici zameranie sa na nezamestnanosť mužov a žien, vplyv rôznych ukazovateľov na rodovú nerovnosť v našej krajine. Zistíme či jednotlivé premenné ovplyvňujú rodovú nezamestnanosť, a ak áno, tak v akom rozsahu. V druhej polovici praktickej časti sa budeme venovať ďalšiemu čiastkovému cieľu a to rodovému mzdovému rozdielu. Na komplexnejšie zameranie sa na daný problém budeme sledovať viaceré ukazovatele. Zameriame sa na územie Slovenska ako celok a na jednotlivé kraje, ktoré majú rozličné pracovné príležitosti.

3 Metodika práce a metody skúmania

Diplomová práca je zameraná na posúdenie vplyvu výkonnosti ekonomiky na rodovú nezamestnanosť v Slovenskej republike. V prvom rade sme sa zamerali na pojmy súvisiace s rodovou nezamestnanosťou ako sú diskriminácia a jej druhy, horizontálna a vertikálna rodová segregácia, rodový mzdový rozdiel ako aj samotnú rodovú rovnosť.

V teoretickej časti sme sa zamerali na právne predpisy upravujúce rovnosť medzi ženami a mužmi na medzinárodnej úrovni. Taktiež sme spomenuli prepojenosť medzinárodných právnych predpisov so slovenskou legislatívou. Po vymedzení teoretických základov, ktorými sme sa snažili objasniť pojmy súvisiace s problematikou a jej legislatívnu úpravu sme sa zamerali na zber informácií, názorov, analýz a štúdií rôznych slovenských ako aj zahraničných autorov v tejto oblasti. Po preštudovaní viacerých dokumentov rozoberajúcich rodovú nerovnosť z viacerých hľadísk sme štúdie jednotlivých autorov kategorizovali podľa skúmajúcej oblasti. Následne sme sa zamerali na zisťovanie situácie rodovej nerovnosti v rôznych krajinách sveta. Ponúkame prehľad literatúry zaoberajúcej sa rodovými rozdielmi v Európe ako celku a špecificky vo vybraných európskych krajinách. Následne poukazujeme na literatúru zaoberajúcu sa krajinami, resp. oblasťami z iných kontinentov ako Pakistan, Čína, Latinská Amerika alebo Karibik.

V praktickej časti sme sa zamerali na analýzu situácie rodovej nezamestnanosti na Slovensku. V prvej časti sme vychádzali z údajov získaných z databázy Datacube týkajúcich sa rodového mzdového rozdielu. Zamerali sme sa na ukazovatele ako sú základná mzda, počet odpracovaných hodín za mesiac, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas, prémie a odmeny. Analyzovali sme rozdiely medzi mužmi a ženami za jednotlivé ukazovatele v každom kraji a následne sme použili komparáciu výsledkov. Analýzu sme konfrontovali s názormi a zisteniami iných autorov. V ďalšej časti sme využili údaje zo štatistík Datacube, Ministerstva dopravy a výstavby Slovenskej republiky a z Centra vedecko-technických informácií Slovenskej republiky, ktoré sme spracovali a následne použili ako zdrojové údaje v štatistickom softvéri Gretl. Použili sme ekonometrický OLS model s fixnými efektmi, ktorý sme si zvolili na základe testovacích štatistík (F-štatistika, Breusch-Pagan test, Hausman test). Skúmali sme, aké premenné a s akou intenzitou ovplyvňujú rodovú nezamestnanosť.

4 Výsledky práce a diskusia

V tejto kapitole rozanalyzujeme a pokúsime sa zistiť, či je v našej krajine prítomná rodová nerovnosť, a ak áno, tak v akom rozsahu. Zameriame sa na viaceré ukazovatele, čím prepojíme poznatky teoretickej časti s praktickou časťou.

Rodová rovnosť je pojmom, ktorého dlhú tradíciu v histórii strednej Európy nenájdeme. V uplynulých storočiach bolo spoločenské postavenie žien určené v prvom rade stavovskou príslušnosťou a prirodzenou biologickou funkciou matky. Žena bola pevne spojená s rodinou a okrem kláštora neexistovala pre ňu možnosť žiť mimo nej. Vo feudálnom štáte sa ženy nepovažovali za právne spôsobilé. Taktiež od začiatku moderných dejín ľudstva sa ženská práca považovala (a v niektorých prípadoch sa stále považuje) za menejcennú. Jednotlivé prvky z uvedenej histórie je možné vnímať v rodovej nerovnosti i dnes. Z dostupných materiálov, ktoré sme preštudovali nie je venovaná pozornosť jednoznačne rodovej rovnosti. Je rozptýlená v rôznych dokumentoch a výskumoch, kde je možné sledovať ju len okrajovo. Dokumenty týkajúce sa danej problematiky sú dostupné až okolo roku 2005 a samostatné správy o stave rodovej rovnosti sú uvádzané od roku 2009, nakoľko od roku 2008 začala fungovať Rada vlády Slovenskej republiky pre rodovú rovnosť.

4.1 Rodový mzdový rozdiel na Slovensku

Viacere zdroje (A. Bičáková, J. Gornick) konštatujú, že rodový rozdiel v zamestnanosti, hlavne v odmeňovaní je vypuklý nielen v rozvojových krajinách, ale i vo vyspelých demokratických krajinách. Ženy sú vo väčšine prípadov ochotné akceptovať aj nižšiu pracovnú pozíciu, za ktorú často aj poberajú nižšiu mzdu ako muži. To však nie je jediné zistenie, viaceré zdroje (K. Danielová, V. Lauko, J. Bimrose, A. Brown) uvádzajú tvrdenia podložené skúmaním, že aj keď ženy vykonávajú rovnakú prácu ako muži, nie sú rovnako za ňu odmeňované. Ďalším dôvodom býva sektorové zamestnávanie, ktoré je spravidla ohodnotené nižšou mzdou ako sú napr. sociálne služby alebo oblasť školstva v porovnaní so zárobkami v priemysle alebo stavebníctve. Vnímať môžeme ešte vo veľa prípadoch postavenie muža ako živiteľa rodiny a s tým spojenú výšku zárobku. V súvislosti s týmito zisteniami uvádzame aj konštatovanie Súhrnnej správy z roku 2010, že mzdový rozdiel predstavuje významný ukazovateľ finančnej autonómnosti žien, ale aj rodovo nevyváženého a diskriminačného nastavenia trhu práce ale aj trhu ako takého. Rozdiely

v odmeňovaní sú komplexným problémom, ktorý má svoj politický, ľudskoprávny a ekonomizujúci aspekt.⁶¹

Rodový mzdový rozdiel patrí k najviac sledovaným a diskutovaným prejavom rodovej nerovnosti resp. diskriminácie na trhu práce. Napriek spomínaným prístupom je rodový rozdiel v zárobkoch stále výrazný a ako Slovensko patríme ku krajinám EÚ s jeho najvyššou hodnotou.

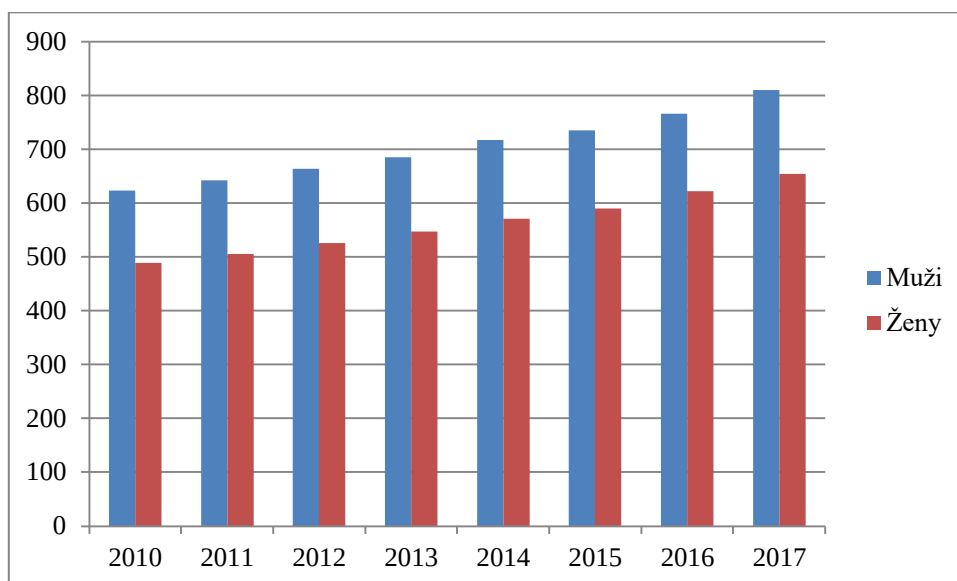
Túto skutočnosť sa pokúsime dokázať alebo vyvrátiť v našej analýze, kde sa zaoberáme rodovým mzdovým rozdielom na Slovensku a to z pohľadu viacerých ukazovateľov: základná mzda, počet odpracovaných hodín za mesiac, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas, priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas, prémie a odmeny. Pri každom ukazovateli sme porovnávali mužov a ženy za časové obdobie od roku 2010 do roku 2017 pre Slovenskú republiku a jednotlivé kraje Slovenskej republiky. V zistených rozdieloch sa zameriame na Slovenskú republiku a na kraje s najnižším a najvyšším rozdielom pre jednotlivé ukazovatele. Údaje za všetky kraje s hodnotami za uvedené ukazovatele uvádzame z dôvodu veľkého rozsahu v prílohách tejto práce.

Základná mzda

Všeobecne, základná mzda je v Slovenskej republike vyššia u mužov v porovnaní so ženami. Z grafu č. 1 môžeme vidieť, že z časového hľadiska sa postupne mzda zvyšovala. V roku 2010 dosiahla výška základnej mzdy mužov 624 € a u žien výšku 489 €. V roku 2017 sa pre mužov zvýšila na 810 € a na 655 € pre ženy.

⁶¹MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. [online]. 2010. 83 s. [cit. 2019-01.22]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Sprava_RR_2010.pdf

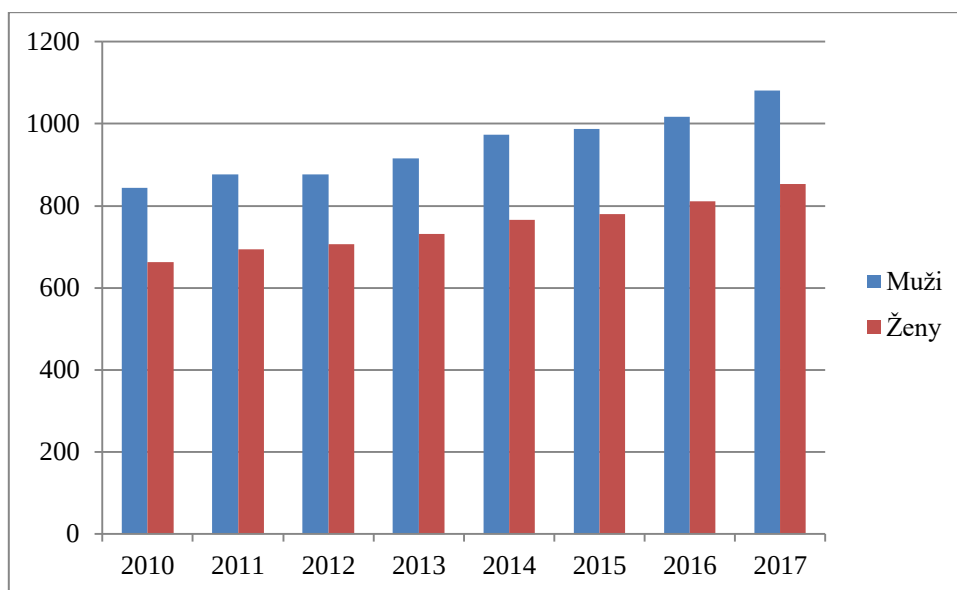
Graf č. 1: Základná mzda pre mužov a ženy v Slovenskej republike za roky 2010 - 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Analýzou sme zistili, že najväčšie rozdiely ukazovateľa základnej mzdy dosiahol Bratislavský kraj. V roku 2017 bol zaznamenaný rozdiel o 228 € v neprospech žien. Mužom bola v tomto roku priznaná základná mzda vo výške 1 081 €, čo v porovnaní s rokom 2010 predstavuje nárast o 237 €. Základná mzda žien v roku 2017 bola vo výške 853 €, čo je v porovnaní s rokom 2010 zvýšenie iba o 191 € v porovnaním s mužmi.

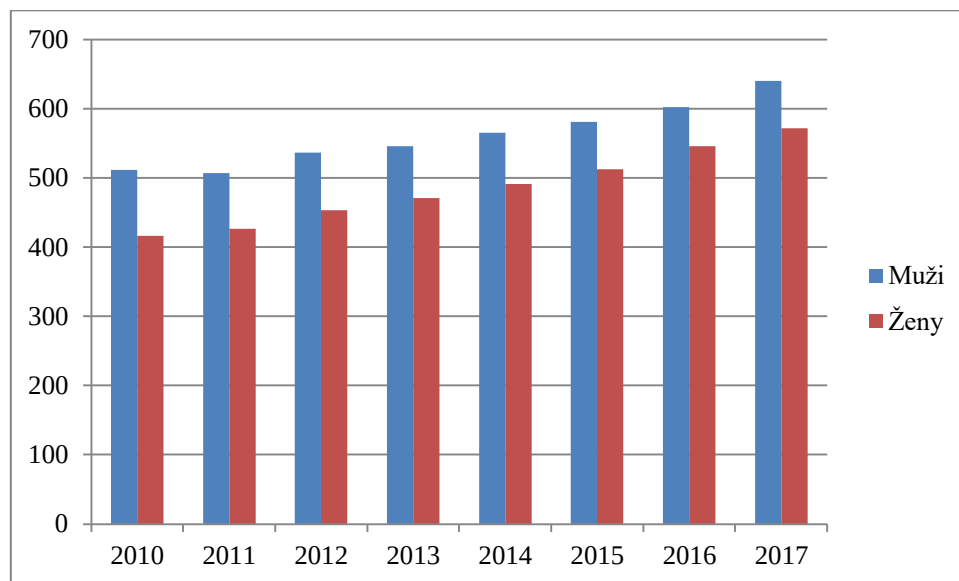
Graf č. 2: Základná mzda pre mužov a ženy v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Najnižší rozdiel vo výške základnej mzdy medzi mužmi a ženami dosiahol Prešovský kraj. V roku 2010 muži poberali základnú mzdu vo výške 512 € a ženy 417 €. V roku 2017 sa základná mzda mužov zvýšila o 129 € a dosiahla 641 €. Zvýšenie základnej mzdy v priebehu siedmich rokov u žien prevýšila základnú mzdu mužov. Nárast u žien predstavoval 155 €. Zo sledovaného obdobia sme zistili, že časom sa rozdiel v základnej mzde medzi mužmi a ženami znižoval.

Graf č. 3: Základná mzda pre mužov a ženy v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017

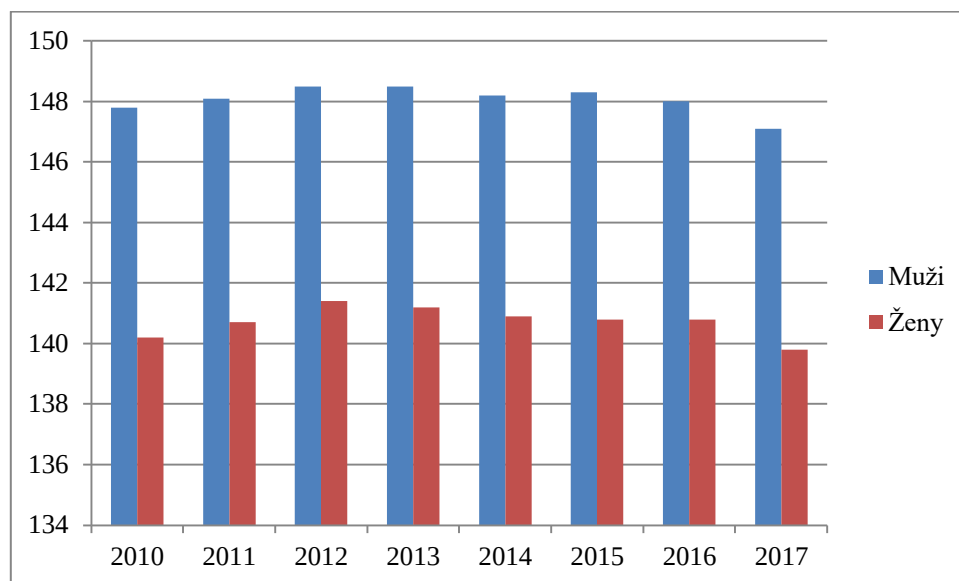


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Počet odpracovaných hodín za mesiac

V Slovenskej republike muži odpracujú vyšší počet hodín v mesiaci ako ženy. Tento fakt potvrdzujú skutočnosti, že ženy sa starajú o domácnosť a maloleté deti, čo im neumožňuje v práci tráviť viac času. Analýza dokazuje, že muži v priemere odpracujú o 7,3 hodín viac počas mesiaca ako ženy.

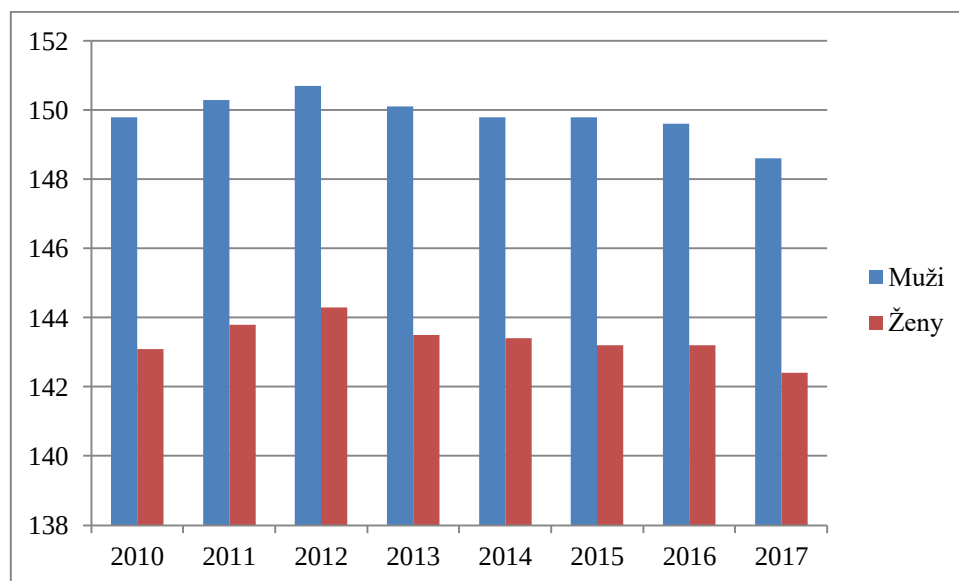
Graf č. 4: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Najmenší rozdiel medzi odpracovaným počtom hodín u mužov a žien sme spozorovali v Bratislavskom kraji. Priemerne muži odpracujú o 6,4 hodín mesačne viac ako ženy. Ako môžeme vidieť na grafe č. 5, posledných sedem rokov počet odpracovaných hodín v prípade oboch pohlaví klesá

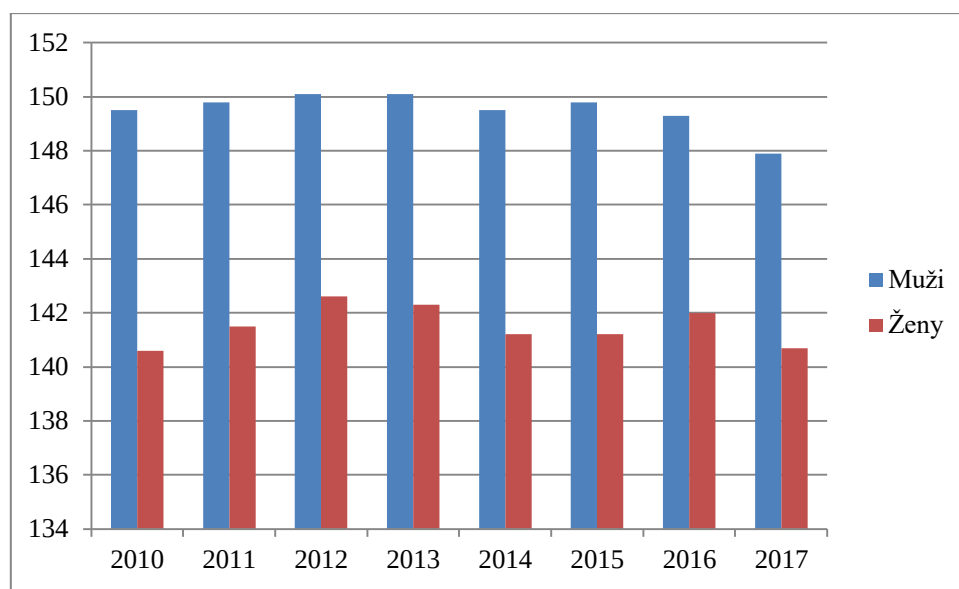
Graf č. 5: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Zo všetkých ôsmich krajov najvyššie rozdiely v počte odpracovaných hodín vykazuje Trnavský kraj. Taktiež aj v tomto prípade sa rozdiel od roku 2010 postupne znižuje. V roku 2010 predstavoval o 8,9 odpracovaných hodín mesačne viac v prospech mužov. Tento rozdiel sa postupne znižoval a v roku 2017 dosiahol 7,2 odpracovaných hodín.

Graf č. 6: Počet odpracovaných hodín mužmi a ženami za mesiac v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017



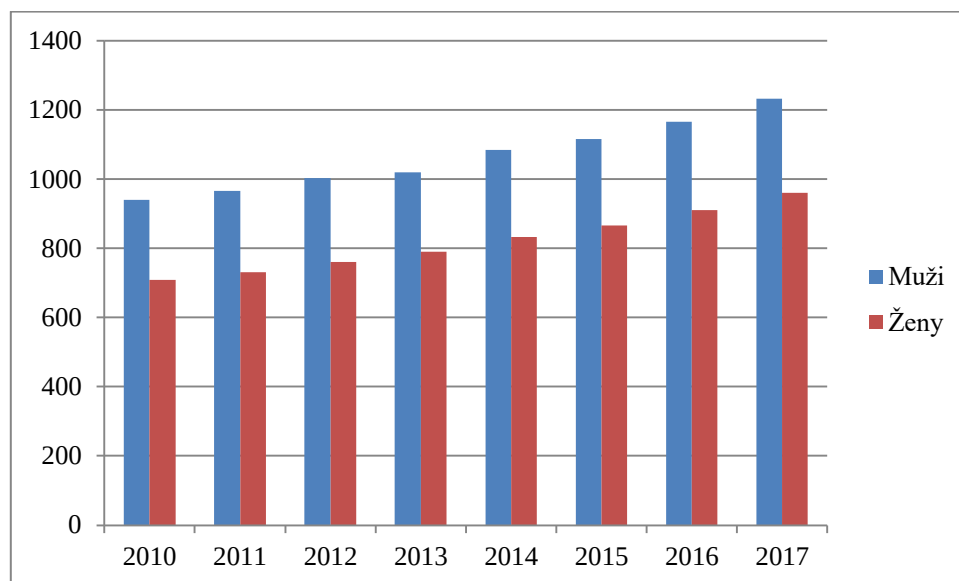
Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda

Za najdôležitejší ukazovateľ považujeme priemernú hrubú nominálnu mesačnú mzdu. Aj sledovanie tohto ukazovateľa potvrdilo, že muži dostávajú vyššiu mzdu ako ženy. Uvedené hodnoty určite ovplyvňujú aj ukazovateľ uvedený vyššie – počet odpracovaných hodín, ako aj vyššiemu počtu zamestnaných mužov v lepšie platených sektorových odvetviach. Ďalším faktom je, že muži zastávajú vo väčšej miere vyššie pracovné pozície, ktoré sú finančne vyššie ohodnotené.

Analýza potvrdila skutočnosť, že muži zarábajú v priemere o 246 € mesačne viac ako ženy. V porovnaní rokov 2010 a 2017 sa priemerná hrubá nominálna mesačná mzda mužov zvýšila o 292 €, u žien o 251 €.

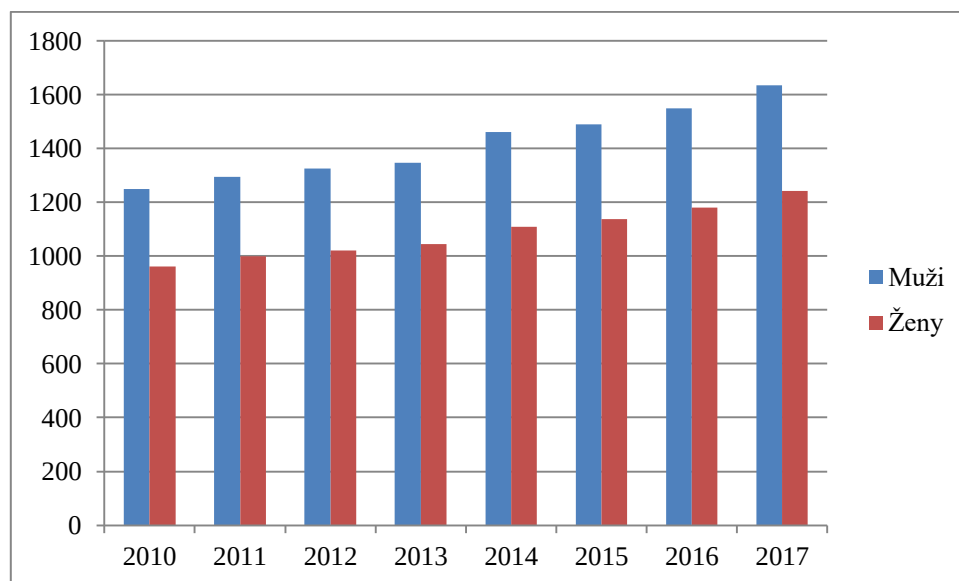
Graf č. 7: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Slovenskej republike za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Najvyšší rozdiel pre tento ukazovateľ sme zaznamenali v Bratislavskom kraji. Rozdiel sa od roku 2010 stále zvyšuje. V roku 2017 dosiahla priemerná hrubá nominálna mesačná mzda mužov výšku 1 635 €, u žien 1 243 €, čo je rozdiel 392€. V sedemročnom období sa rozdiel zvýšil o 104 €.

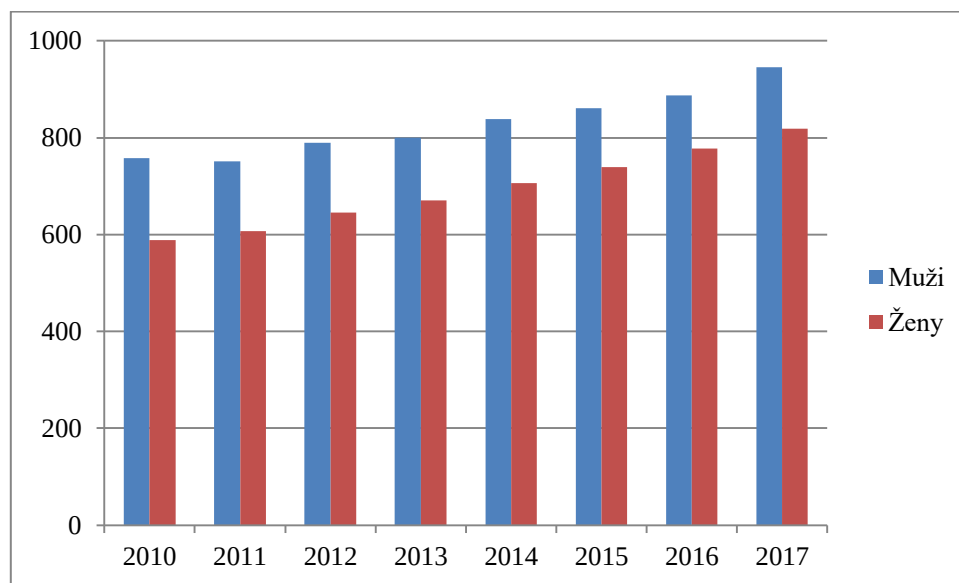
Graf č. 8: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Zaujímavé je, že Prešovský kraj vykazuje opak a to najnižšiu priemernú hrubú nominálnu mesačnú mzdu. V roku 2017 muži dosiahli výšku 946 €, čo je o 689 € nižšia mzda ako v Bratislavskom kraji. Ženy dostávali 819 €, čo je o 424 € menej ako ženy v Bratislavskom kraji. Rozdiel v tomto ukazovateli sa od roku 2010 v Prešovskom kraji znížil v prospech žien. Od roku 2010 rozdiel predstavoval 169 € a znížil sa na 127 € v roku 2017.

Graf č. 9: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017

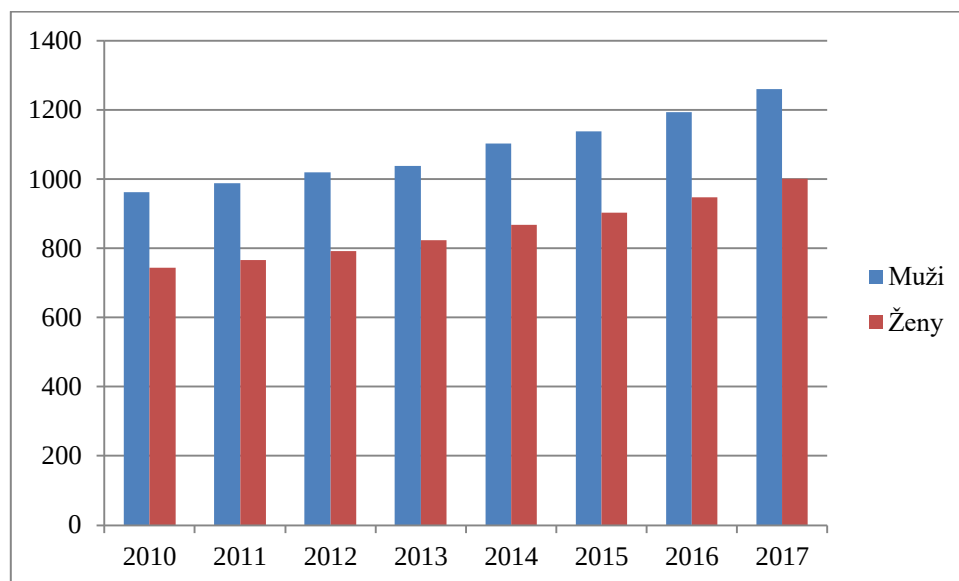


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas

Sledované rozdiely sú viditeľné i v prípade priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzdy za plný pracovný čas. Celkovo je v Slovenskej republike priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas vyššia u mužov ako u žien. Rozdiel pre tento ukazovateľ sa v priebehu sledovaného obdobia zvyšoval. Rozdiel 218 € sa za sedem rokov zvýšil na 260 € v neprospech žien.

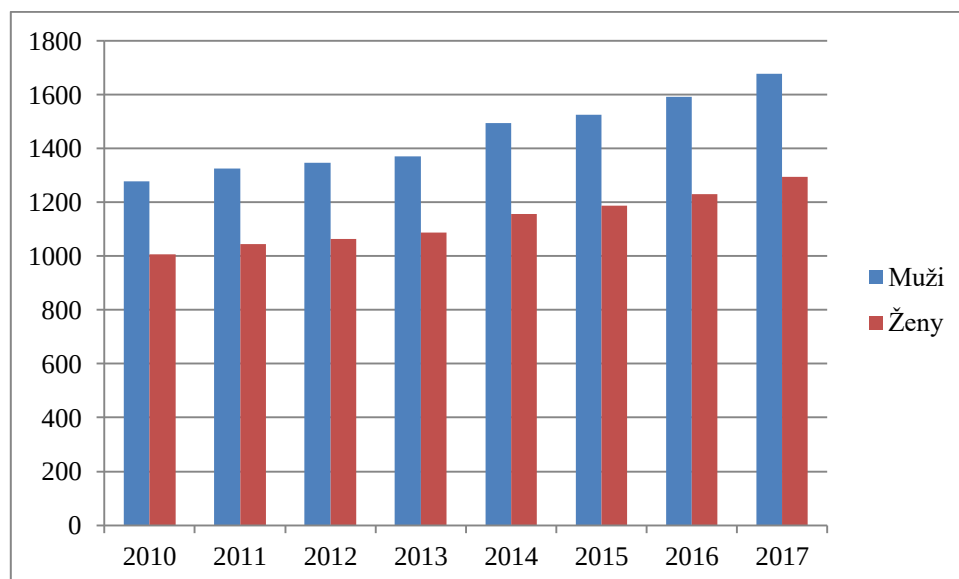
Graf č. 10: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Slovenskej republike za roky 2010 - 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Ako v predchádzajúcich prípadoch, tak aj tu sme zaznamenali najvyšší rozdiel v Bratislavskom kraji. V roku 2017 muži dostávali priemernú hrubú nominálnu mesačnú mzdu za plný odpracovaný čas vo výške 1678 €, ženy 1296 €, čo predstavuje rozdiel 382 €. Tento rozdiel sa od roku 2010 z 271 € postupne zvyšoval.

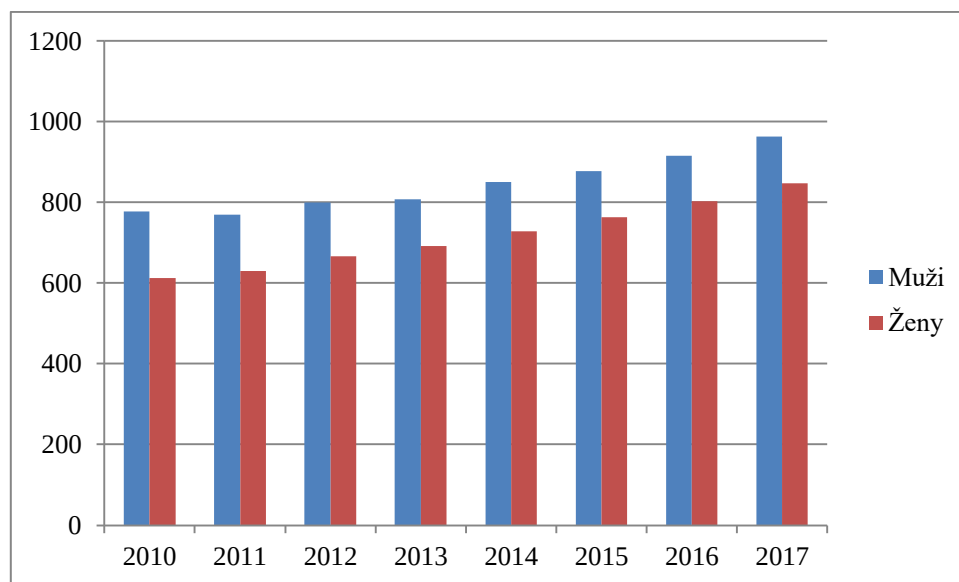
Graf č. 11: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Prešovský kraj aj v prípade tohto ukazovateľa dosiahol najnižšie rozdiely. V sledovanom období sa rozdiel znižoval v prospech žien a v roku 2017 dosiahol výšku 116 € v prospech mužov. Tento rozdiel sa oproti roku 2010, kedy dosahoval 164 € znížil o 48 €.

Graf č. 12: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za plný pracovný čas v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017

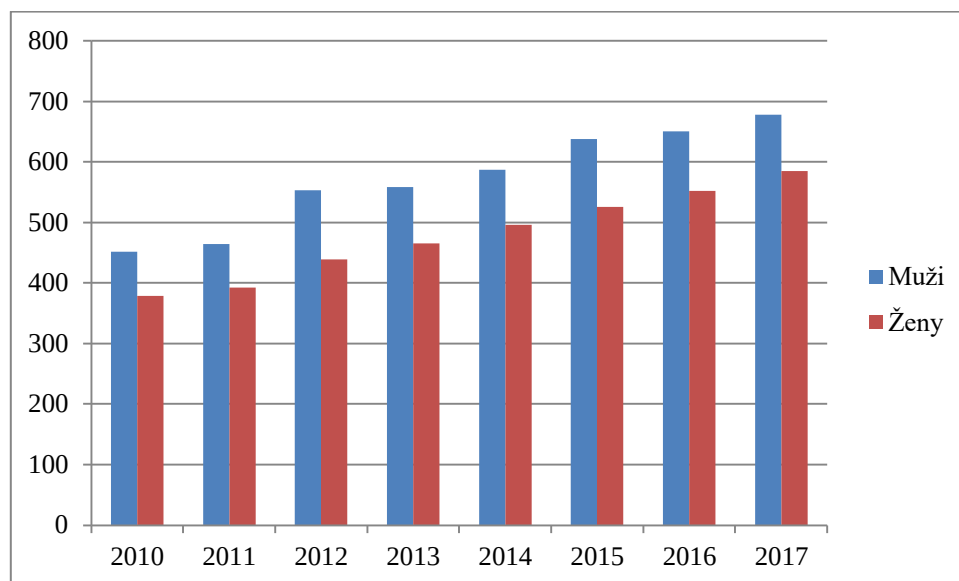


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas

Aj v prípade priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzdy za kratší pracovný čas boli ženy menej ohodnotené ako muži. Rozdiely v Slovenskej republike za sledované obdobie kolísali. V roku 2010 rozdiel predstavoval 73 €, následne sa v roku 2012 výraznejšie zvýšil na 114 €. V roku 2013 klesol na 93 € a o dva roky sa znovu zvýšil na 112 €. Nasledujúce roky sa rozdiel znižoval a v roku 2017 dosiahol 93 €.

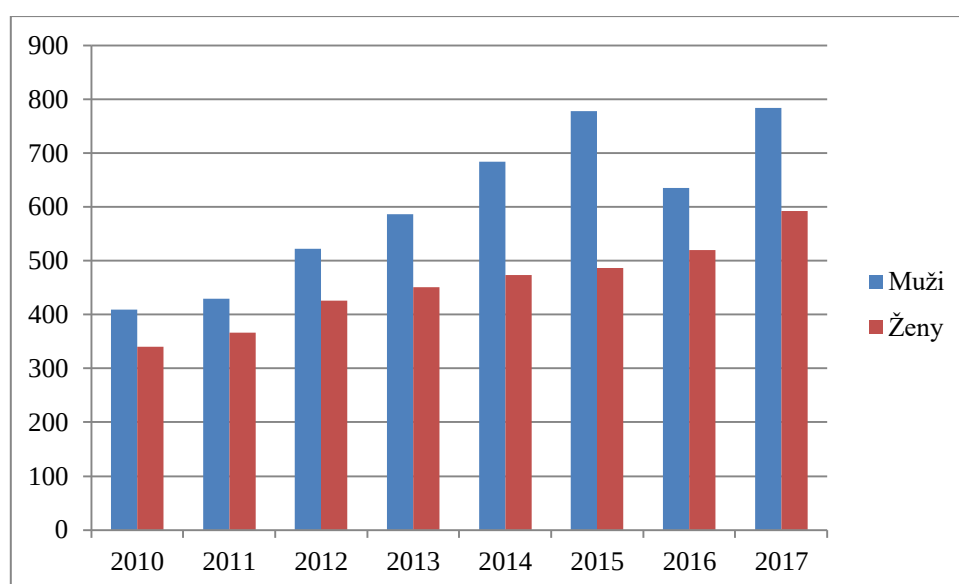
Graf č. 13: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Slovenskej republike za roky 2010 - 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Tento ukazovateľ zaznamenal najväčší rozdiel v Trnavskom kraji. V roku 2010 predstavoval 69 € mesačne. Ženy dostávali priemernú hrubú nominálnu mesačnú mzdu za kratší pracovný čas vo výške 340 €, muži 409 €. V priebehu rokov sa rozdiel rapídne zvyšoval až v roku 2015 dosiahol výšku 291 €, kedy muži dostávali 778 € a ženy len 487 €. V roku 2017 sa rozdiel znížil na 191 €, čo je v porovnaní s rokom 2010 viac o 122 €.

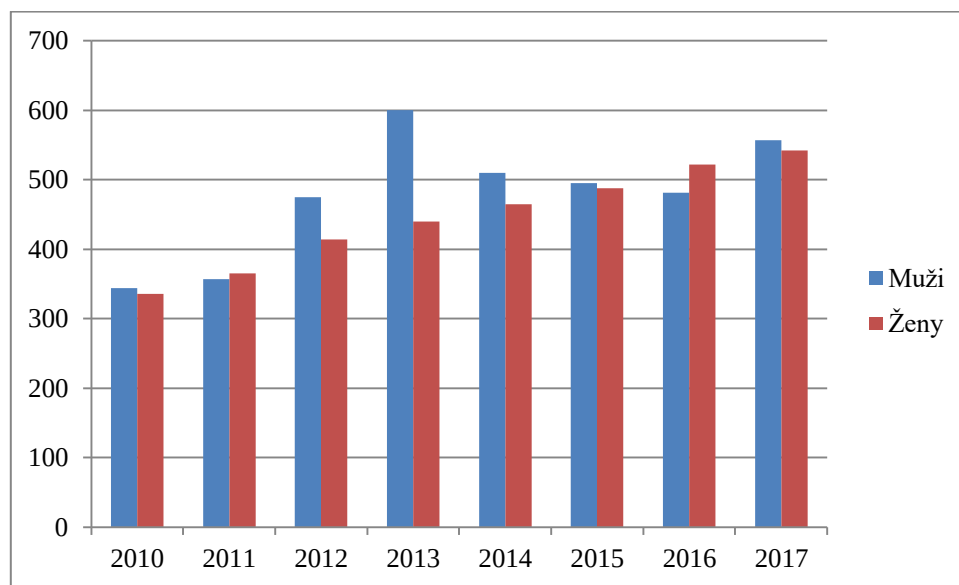
Graf č. 14: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Trnavskom kraji za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Najmenšie rozdiely sme zaznamenali v Prešovskom kraji. V roku 2010 rozdiel v priemernej hrubej nominálnej mesačnej mzde za kratší pracovný čas predstavoval iba 8 €. Tento rozdiel sa však výrazne zvýšil v roku 2013, kedy dosahoval až 160 €. Muži v priemere zarábali za kratší pracovný čas 600 €, ženy 440 €. V priebehu ďalších rokov sa rozdiel znížil a v roku 2017 dosiahol 15 €. Zaujímavosťou je, že v roku 2011 dosiahol rozdiel 8 € v prospech žien a v roku 2016 ženy zarábali o 41 € viac ako muži.

Graf č. 15: Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda za kratší pracovný čas v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017

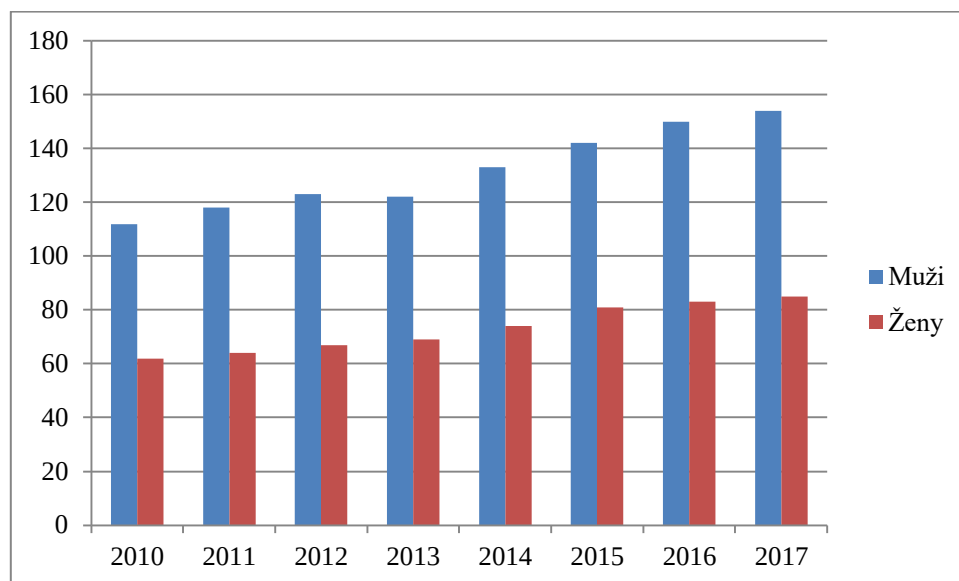


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Prémie a odmeny

Rodový mzdový rozdiel možno vidieť aj pri vyplácaných prémiech a odmenách. Celoplošne na celom území Slovenskej republiky sú rozdiely, ktoré sa postupom sledovaného časového obdobia zväčšujú. Muži poberajú prémie a odmeny takmer dvojnásobne vyššie ako ženy. V roku 2017 rozdiel vyplatených prémieí a odmien dosiahol výšku 69 € čo sa od roku 2010 zvýšilo o 19 € v neprospech žien.

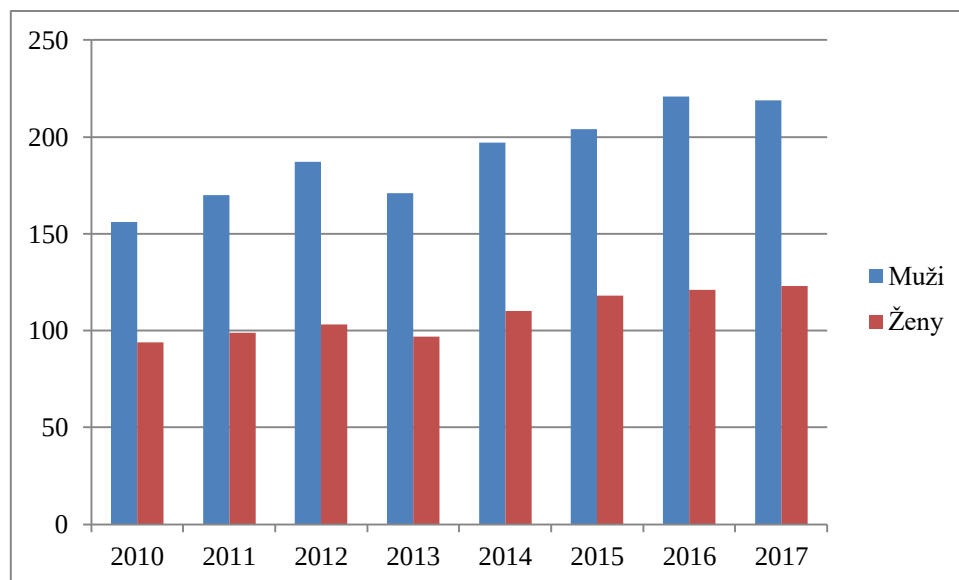
Graf č. 16: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Slovenskej republike za roky 2010 - 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Vo všetkých sledovaných krajoch boli zaznamenané rozdiely, najvyššie v Bratislavskom kraji, kde rozdiel predstavuje takmer 100 €. Zatiaľ čo mužom boli vyplatené prémie a odmeny v roku 2017 vo výške 219 €, ženám bola vyplatená len suma 123 €. V porovnaní s rokom 2010 sa rozdiel vo vyplatených prémiiach a odmenách zvýšil o 34 €.

Graf č. 17: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Bratislavskom kraji za roky 2010 – 2017

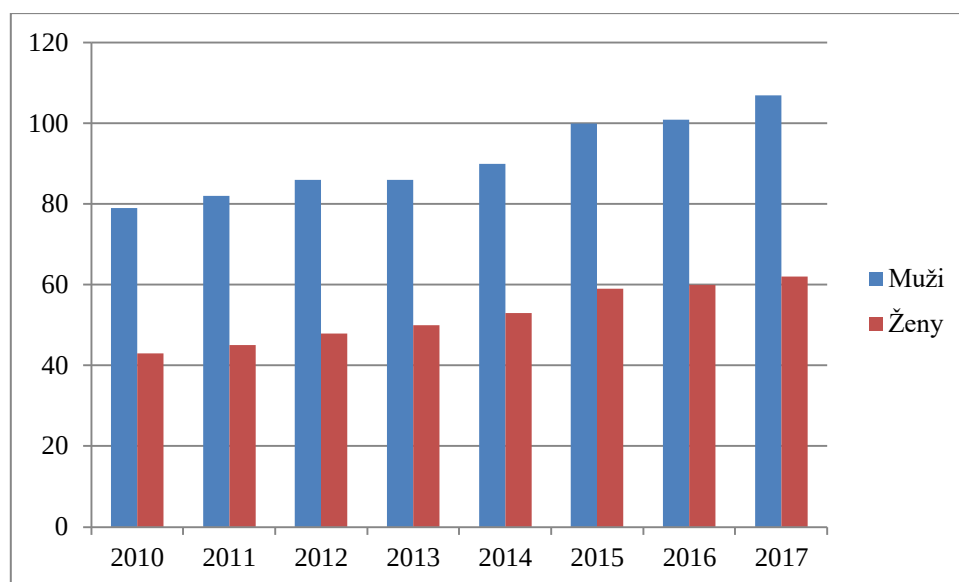


Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

Ako pri všetkých uvedených ukazovateľoch, Prešovský kraj predstavuje aj v tomto prípade opäťovne najnižšie rozdiely. Prémie a odmeny sú v tomto kraji vyplácané v nižších

sumách, ale tak ako aj v iných krajoch sumy vyplácané mužom prevyšujú sumy vyplácané ženám. V roku 2017 boli mužom vyplácané prémie a odmeny vo výške 107 € čo predstavuje nárast o 28 € v porovnaní s rokom 2010. Ženám boli vyplácané prémie a odmeny vo výške 62 €, čo je o 45 € menej ako dostávali muži. V porovnaní s rokom 2010 sa vyplácané odmeny a prémie pre ženy zvýšili o 19 €.

Graf č. 18: Prémie a odmeny pre mužov a ženy v Prešovskom kraji za roky 2010 – 2017



Zdroj: Vlastné spracovanie podľa údajov z DATAcube.sk.

V našej analýze sme dospeli k záveru, že všetky nami sledované ukazovatele rodového mzdového rozdielu vykazujú značný rozdiel v prospech mužov. Najväčšie rozdiely sme pozorovali v Bratislavskom kraji a najnižšie rozdiely v Prešovskom kraji. Značné rozdiely v prípade priemernej hrubej mesačnej mzdy v Bratislavskom kraji možno pripisovať množstvu medzinárodných firiem sídlacích v Bratislave, ktoré ponúkajú oveľa vyššie zárobky v porovnaní so slovenskými spoločnosťami v iných krajoch našej krajiny. Vplyv na výšku rozdielu má i skutočnosť uvádzaná v teoretickej časti, že vyššie pracovné pozície, ktoré sú lepšie platené, zastávajú vo väčšej miere muži. Ženy sú považované za nestabilnú pracovnú silu z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky a starostlivosti nielen o deti ale aj o starších členov domácnosti. Tieto skutočnosti potvrdzuje aj skúmaný ukazovateľ počet odpracovaných hodín mesačne. Ženy v mladšom veku po nástupe do zamestnania v prípade materskej dovolenky nemajú vybudovanú kariéru v porovnaní s mužmi, ktorí si ju mali možnosť vybudovať, čo je ďalším z dôvodov nižšieho ohodnotenia žien. Takisto, ženy vykonávajú menej fyzicky náročnú prácu, ktorá je nižšie ohodnotená. V niektorých prípadoch ide i o diskrimináciu, kedy sú ženy odmeňované nižšou mzdou za tú istú

vykonanú prácu ako muži. V Prešovskom kraji sme zaznamenali nižšie rozdiely ako v iných krajocho Slovenska. Z už vyššie uvedených dôvodov (materstva a starostlivosti o rodinu) majú ženy zníženú možnosť cestovať za prácou a sú nútené ostať vo svojom regióne, čo dokazuje ukazovateľ priemernej hrubej nominálnej mzdy za kratší pracovný čas v Prešovskom kraji, ktorý vykazuje lepšie hodnoty v prospech žien.

Uvedené analyzované údaje môžeme konfrontovať s konštatovaním Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ktoré konštatuje, že na Slovensku stále pretrvávajú výrazné rozdiely v platovom ohodnotení žien a mužov, keď ženy zarábajú za porovnateľnú prácu v priemere o 18% menej ako muži.⁶² Napriek veľmi dobrej vzdelanostnej úrovni žien (na Slovensku dokonca vyššej ako u mužov), ženy nedosahujú porovnateľné zárobky s mužmi, nakoľko vzdelanie v „typicky ženských oblastiach“ je oceňované nižšie.

Rozdiely v platovom ohodnotení sa prenášajú aj do rozdielov v zabezpečení mužov a žien v dôchodkovom veku. Životný štandard žien v penzijnom veku sa výrazne znižuje a posilňuje sa feminizácia chudoby v tejto vekovej kategórii.

Údaje, ktoré poskytuje Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny ponúka jedno z možných vysvetlení zistených rozdielov v ohodnotení práce mužov a žien. V zdravotníctve, sociálnych službách a školstve tvoria ženy až 80 percent pracovnej sily, v sektore verejnej správy 70 percent. V súkromnom sektore s vyššími zárobkami predstavujú ženy iba 42 percent zo všetkých zamestnancov. V podnikateľskej sfére pripadajú na jednu podnikateľku traja muži – podnikatelia.⁶³ Hore uvedené percentuálne zastúpenie žien v niektorých sektoroch je odpoveďou na zistené rozdiely medzi mužmi a ženami.

J. Debrecéniová a kol. uvádzajú, že tradične najnižšie zastúpenie žien je v stavebníctve (5,5 %), za ním nasleduje ťažba nerastných surovín (10 % žien), dodávka elektriny, plynu a vzduchu (17 % žien), dodávka vody a čistenie odpadových vôd (necelých 18 % žien) alebo poľnohospodárstvo, lesníctvo a rybolov (25 % žien). Naopak „ženskými“ sektormi sú zdravotníctvo a sociálna starostlivosť (vyše 80 % žien), vzdelávanie (takmer 79 % žien) alebo činnosti vykonávané pre domácnosti (vyše 90 % žien), či textilný a odevný

⁶²SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. *Diskriminácia na základe pohlavia (rodová diskriminácia)*. [online]. [cit. 2018-11.10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/diskriminacia/dovody/pohlavie/>

⁶³MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2011*. [online]. 2011. 64 s. [cit. 2018-11.28]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Sprava_2011.pdf

priemysel.⁶⁴ Ďalej konštatujú, že doménou žien sú služby, tretí sektor národného hospodárstva, kde je zamestnaných viac ako 70 % pracujúcich žien. V niektorých odvetviach a profesiách pokročila feminizácia natoľko, že ženy tvoria okolo 80 % pracujúcich⁶⁵ (zdravotníctvo a sociálna starostlivosť, školstvo, ľahký priemysel alebo obchod a reštauračné služby). Všetky tieto odvetvia majú mzdu hlboko pod priemernou mzdou v hospodárstve SR. Niektoré profesie sa stali čisto ženskými, napr. učiteľky v materských školách, zdravotné sestry, úradníčky na nižších postoch či predavačky.

Zistené výsledky môžeme potvrdiť aj vyjadrením autorov K. Danielovej a V. Lauka, ktorí uvádzajú, že aj keď sa v celosvetovom ponímaní Slovensko radí skôr medzi krajiny s vysokým stupňom emancipácie žien, v Európe nemá z hľadiska rovnosti odmeňovania mužov a žien príliš lichotivé postavenie. Medzi európskymi krajinami v období 2006-2012 dosiahlo 5. najvyšší rodový mzdový rozdiel (RMR) hneď za Estónskom, Rakúskom, Českom a Nemeckom (za uvedené obdobie podľa údajov z Eurostatu dosiahlo priemernú hodnotu rodového mzdového rozdielu 21,97 %). Povážlivé je to hlavne z toho dôvodu, že v porovnaní s inými krajinami, priemerná zamestnanosť žien nedosahovala vysoké percento a pohybovala sa iba v rozmedzí 57 až 60 %. Zaujímavé na tomto zistení je fakt, že napriek rozdielnemu a teda aj ekonomickému vývoju v krajinách blízko strednej Európy (Slovensko a Česko vs. Rakúsko a Nemecko), je výška rodových mzdových rozdielov takmer rovnaká.⁶⁶ Ako môžeme vidieť, uvádzané údaje sú za obdobie rokov pred nami sledovaným a analyzovaným obdobím, čo dokazuje skutočnosť, že rodový mzdový rozdiel stále pretrváva. Aj Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti za rok 2007 uvádza, že rodový mzdový rozdiel je vyšší v podnikateľskej sfére v porovnaní s nepodnikateľskou, ako aj na vyšších triedach pracovných pozícií (sklenený strop). Netvorí ho ani tak základná mzda (najmä v nepodnikateľskej sfére) ako prémie a odmeny, ktoré nepodliehajú prísny, transparentným pravidlám a zakladajú sa na subjektívnom posudzovaní väčšinou

⁶⁴DEBRECENIOVÁ, Janka – FILADELFIOVÁ, Jarmila – MAĎAROVÁ, Zuzana. Rodové dôsledky krízy. In: *Aspekt : knižná edícia*. Bratislava : Záujmové združenie žien ASPEKT, 2010. 146 s. ISBN 978-80-85549-90-4

⁶⁵DEBRECENIOVÁ, Janka – FILADELFIOVÁ, Jarmila – MAĎAROVÁ, Zuzana. Rodové dôsledky krízy. In: *Aspekt : knižná edícia*. Bratislava : Záujmové združenie žien ASPEKT, 2010. 146 s. ISBN 978-80-85549-90-4

⁶⁶DANIELOVÁ, Katarína – LAUKO, Viliam. Ženy a muži na Slovensku - rodové rozdiely v zamestnanosti a mzdách. In: *Regionálne dimenzie Slovenska* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2014. s. 305 [cit. 2019-01-21]. ISBN 978-80-223-3725-0. Dostupné na: http://www.regionalnageografia.sk/publikacie/pub/RDS/12_lauko_danielova.pdf

nadriadeného pracovníka či pracovníčky.⁶⁷ Jedným z najintenzívnejšie pôsobiacich faktorov intervenujúcich do rodového mzdového rozdielu je na Slovensku horizontálna a vertikálna segregácie trhu práce. Zatiaľ čo v iných krajinách sú rodové rozdiely v platoch spôsobené pomerne nízkou zamestnanosťou žien alebo vysokým podielom žien pracujúcich na kratší pracovný čas, na Slovensku ide o fakt, že ženy pracujú v nízko ohodnotených ekonomických sektoroch a zastávajú nižšie pracovné pozície v porovnaní s mužmi. V celoeurópskom porovnaní patrí trh práce na Slovensku, spoločne s Fínskom, Estónskom a Lotyšskom, medzi najvýraznejšie rodovo segregované.

Nadácia Pontis uvádza, že aj keď sa v posledných rokoch na Slovensku rodový mzdový rozdiel pomaly znižuje, v súčasnosti predstavuje stále okolo 18 %. Inými slovami, priemerný hodinový zárobok žien tvorí iba 82 % z mužskej priemernej mzdy. V členských krajinách EÚ sa priemer už dlhodobo pohybuje na úrovni medzi 16 a 17 %.⁶⁸

Napriek skutočnosti, že z hľadiska vzdelania prevláda na Slovensku lepšia vzdelanostná úroveň žien, neodráža sa v úrovni ich zárobkov. Najvyšší rodový mzdový rozdiel sa prejavuje pri vysokoškolsky vzdelaných mužoch a ženách, a to hlavne v podnikateľskej sfére, kde tento rozdiel predstavuje o štvrtinu nižší priemerný zárobok pre ženy. Tento rozdiel poukazuje na fakt, že investícia do vzdelania - ľudského kapitálu sa lepšie vypláca a zhodnocuje u mužov ako u žien.

Podobne, Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2015 konštatuje, že diskriminácia sa považuje za podstatný rozdiel v zárobkoch mužov a žien. Jedná sa najmä o podceňovanie práce žien a diskriminačný prístup zamestnávateľov. Podceňovanie ženskej práce sa odohráva v dvoch rovinách: nižšie ohodnotenie pri výkone rovnakej práce ako muži a podhodnotenie feminizovaných sektorov ako takých. Správa uvádza najdôležitejšie faktory rodových rozdielov v zárobkoch: diskriminácia (38 %) a rodová segregácia na trhu práce (10%), skúsenosť v práci na plný úväzok (18 %), prerušenie práce kvôli starostlivosti o deti a iných členov domácnosti (14 %), vzdelanie (8 %), veľkosť firmy (4 %), čas odpracovaný na polovičný úväzok (3 %).⁶⁹

⁶⁷MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2009*. [online]. 2010. 28 s. [cit. 2018-12.10]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Suhrnna_sprava_o_stave_RR_2009.pdf

⁶⁸NADÁCIA PONTIS. *Stereotypy či nedostatok jasli. Čo všetko sťažuje ženám hľadanie práce*. [online]. Bratislava, 2018. [cit. 2018-12-15]. Dostupné na: <https://www.nadaciapontis.sk/novinky/stereotypy-ci-nedostatok-jasli-co-vsetko-stazuje-zenam-hladanie-prace/>

⁶⁹MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2015 – rodový mzdový rozdiel* [online]. 2016. 53 s. [cit. 2018-11.03]. Dostupné

4.1.1 Hlavné príčiny rodového mzdového rozdielu

Našu analýzu a fakty uvádzané z viacerých zdrojov môžeme zhrnúť do hlavných príčin rodového mzdového rozdielu.

Európska komisia považuje za hlavné príčiny rodového mzdového rozdielu nasledujúce faktory:⁷⁰

Diskriminácia na pracovisku

V niektorých prípadoch sa ženám a mužom nevyplácajú rovnaké mzdy, hoci vykonávajú tú istú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Príčinou môže byť takzvaná priama diskriminácia, pri ktorej sa so ženami zaobchádza menej priaznivo ako s mužmi. Uvedené môže byť v dôsledku istej politiky alebo postupu, ktorý, hoci nebol vytvorený s cieľom diskriminovať ale spôsobuje zaobchádzanie s mužmi a ženami, ktoré je nespravodlivé, teda tzv. nepriama diskriminácia. Právne predpisy EÚ zakazujú oba typy diskriminácie, nanešťastie sú však na niektorých pracoviskách stále prítomné.

Odlišné pracovné miesta, odlišné odvetvia (rodová segregácia na trhu práce)

K udržiavaniu rodového mzdového rozdielu prispieva niekoľko faktorov, medzi inými je to horizontálna segregácia na pracovnom trhu; zamestnanosť žien najmä vo feminizovaných oblastiach národného hospodárstva s nízkou mzdovou úrovňou a sektorová segregácia najmä v súkromnom sektore. Ďalším dôvodom je vertikálna segregácia – tzv. sklený strop, determinujúci množstvo žien dosahujúcich najvyššie (a najlepšie odmeňované) pozície i v inak prefeminizovaných oblastiach.

Podceňovanie práce žien a ich zručností

Zručnosti a schopnosti žien sú často podceňované najmä v povolaniach, kde prevládajú ženy. To je príčinou nižších sadzieb v odmeňovaní žien. Fyzická práca, ktorú zvyčajne vykonávajú muži, je často odmeňovaná lepšie ako práca žien. Napríklad v supermarkete zarábajú ženy – pokladníčky obvykle menej ako muži – skladníci. Ak ženy prevládajú v určitých málopočetných odvetviach, väčšinou dostávajú nižšie mzdy. Čo sa týka mužov, tu platí opak. Čím viac v danom odvetví prevláda mužov, tým lepšie zarábajú.

Málo žien na vedúcich a manažérskych miestach

na: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2016/10/24/suhrnna-spravu-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2015/>

⁷⁰EURÓPSKA KOMISIA. *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii* [online]. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2014. 24 s. [cit. 2018-11.03]. Dostupné na: <https://publications.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5/language-sk>

Zastúpenie žien v politike a hospodárstve je nedostatočné. Ženy predstavujú len tretinu vedcov a inžinierov v celej Európe. Dokonca aj v odvetviach, v ktorých prevládajú ženy, je ich zastúpenie na vedúcich pozíciách, a najmä vo vrcholovom manažmente, veľmi nízke. V roku 2013 ženy tvorili len 17,8 % členov predstavenstiev najväčších verejne kótovaných spoločností v EÚ a iba 4,8 % je v predsedníckej funkcii týchto predstavenstiev. Podiel žien v pozícii generálneho riaditeľa bol ešte nižší, a to na úrovni 2,8 %.⁷¹

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov zapríčiňujú, že ženy majú nižšie celoživotné zárobky. V dôsledku toho dostávajú nižšie dôchodky a existuje u nich vyššie riziko chudoby v starobe. V roku 2012 bola podľa zisťovaní EU SILC miera rizika chudoby 21,7 % u žien vo veku 65 a viac rokov v porovnaní so 16,3 % u mužov, na Slovensku bol tento nepomer ešte vyšší (19 % u žien oproti 11,9 % u mužov).⁷²

Rodový mzdový rozdiel na Slovensku je problém, ktorý je dlhodobý a nie je možné ho jednoducho vyriešiť. Napriek prijatým zákonom a prijímaným opatreniam rodová segregácia pretrváva na celom území Slovenska. Dôvody sú rôzne či už objektívne, subjektívne, organizačné alebo inštitucionálne. Autori V. Lauko a K. Danielová tvrdia, že veľkú úlohu zohráva stále vyskytujúca sa rodovo orientovaná výchova, rodové predsudky a zaužívané rodové stereotypy, ktoré sú predpokladom vytvorenia horizontálnej a vertikálnej rodovej segregácie. Dôležitým postrehom je, že v chudobnejších okresoch dosahuje rodový mzdový rozdiel nižšiu hodnotu, nakoľko trh práce je chudobnejší a obyvateľstvo (ako ženy tak aj muži) ochotné pracovať za nižšie mzdy. Opakom sú okresy s rozvinutejšou ekonomickou bazou, vyššími mzdami, väčšími podnikmi a inštitúciami, ktoré výraznejšie vytvárajú vertikálnu segregáciu a obsahujú vyššie hodnoty rodového mzdového rozdielu.⁷³

Rodová segregácia na trhu práce je do značnej miery dôsledkom existujúcich vzorcov správania na trhu práce - keď ženy sú podreprezentované v niektorých povolaniach, odvetviach, sektoroch a v oblasti pracovných podmienok (s vysokou prevahou alebo

⁷¹EURÓPSKA KOMISIA. *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii* [online]. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2014. 24 s. [cit. 2018-11.03]. Dostupné na: <https://publications.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5/language-sk>

⁷²MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2015 – rodový mzdový rozdiel* [online]. 2016. 53 s. [cit. 2018-11.03]. Dostupné na: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2016/10/24/suhrnna-spravu-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2015/>

⁷³DANIELOVÁ, Katarína – LAUKO, Viliam. Ženy a muži na Slovensku - rodové rozdiely v zamestnanosti a mzdách. In: *Regionálne dimenzie Slovenska* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2014. 526 s. [cit. 2019-01-21]. ISBN 978-80-223-3725-0. Dostupné na: http://www.regionalnageografia.sk/publikacie/pub/RDS/12_lauko_danielova.pdf

dominanciou mužov) a pod. a v iných zas nadreprezentované (s vysokou prevahou alebo dominanciou žien). Rodová segregácia na trhu práce má svoje hlboké príčiny v pretrvávajúcich rodových stereotypoch, ktoré majú svoj pôvod v tradičnom chápaní roly muža a ženy v rodine a v spoločnosti. Dôvod prečo sa rodovej segregácii na trhu práce, a osobitne rodovej segregácii povolání, venuje vo svete (a teda aj v EÚ) pomerne vysoká pozornosť je, že sa považuje za jednu zo závažných príčin rodovej nerovnosti na trhu práce, za jeden z dôvodov jeho rigidity a nevyužívania všetkého ľudského potenciálu a v neposlednom rade aj za jednu z príčin rodovej diskriminácie na trhu práce (obmedzuje rovnosť príležitostí a slobodu výberu mužov a žien na trhu práce, podporuje stereotypný prístup ku vzdelávaniu a príprave na povolanie chlapcov a dievčat, podporuje stereotypy v oblasti rekvalifikácie, pracovného postupu, odmeňovania a pod.). V odbornej literatúre sa rodová segregácia na trhu práce, a osobitne rodová segregácia povolání, považuje za jednu z významných príčin stále pretrvávajúcich mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami. Rodová segregácia na trhu práce sa spravidla monitoruje formou rodových analýz trhu práce, ktoré môžu mať rôzny obsah a rozsah. Ide o analýzu dopadov ekonomickej a sociálnej transformácie hospodárstva na rodovú segregáciu na trhu práce a to najmä sektorovú, odvetvovú a z pohľadu povolania.⁷⁴

4.2 Rodová nezamestnanosť na Slovensku

V našej analýze sa zameriame na rodovú nezamestnanosť na Slovensku. Vychádzame zo zdrojových údajov získaných zo štatistík Datacube, Ministerstva dopravy a výstavby Slovenskej republiky a z Centra vedecko-technických informácií Slovenskej republiky. Pri analýze použijeme časové obdobie rokov 2003 až 2016. Na posúdenie rodovej nerovnosti vytvoríme odhady pre mužov a ženy osobitne, a to prostredníctvom panelovej regresie. Východiskom našej analýzy nám bude Okunov zákon, zaoberajúci sa vzťahom medzi zmenou nezamestnanosti a hrubého domáceho produktu, teda výkonnosťou ekonomiky. Ako závislú premennú použijeme zmenu nezamestnanosti mužov, resp. zmenu nezamestnanosti žien. Nezávislé premenné sme stanovili na základe faktorov, ktoré nezamestnanosť ovplyvňujú a na základe dostupnosti týchto údajov. Nezávislou premennou, ktorá nás zaujíma najviac je HDP. Na základe Okunovho zákona predpokladáme, že zmena HDP sa na zmene miery nezamestnanosti podieľa najvýraznejšie. Ostatnými kontrolnými premennými sú počet absolventov vysokých škôl

⁷⁴BAROŠOVÁ, Margita – PERICHTOVÁ, Beata. Rodová segregácia na trhu práce. In: *Rodina a práca*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, č. 5, 62 s. ISSN 1336-7153

podľa pohlavia, ktorá predstavuje prírastok na trhu práce, populácia mužov, resp. populácia žien a hustota ciest podľa krajov, ktoré predstavujú kontrolu veľkosti krajov. Sledujeme v akej miere budú jednotlivé nezávislé premenné ovplyvňovať nezamestnanosť žien a nezamestnanosť mužov. Pozrieme sa aj na krížové vplyvy jednotlivých premenných. Využijeme model s fixnými efektmi pretože nám ho testovacie štatistiky⁷⁵ vyhodnotili ako ten, ktorý je pri odhade efektívnejší. Vychádzať budeme z regresných rovníc v tvare:

$$\Delta Um_{i,t} = \alpha + \beta_1 * \Delta HDP_{i,t} + \beta_2 * \Delta AVSm_{i,t} + \beta_3 * \Delta Qm_{i,t} + \beta_4 * \Delta INF_{i,t} + u_t^{76}$$

$$\Delta Uz_{i,t} = \alpha + \beta_1 * \Delta HDP_{i,t} + \beta_2 * \Delta AVSz_{i,t} + \beta_3 * \Delta Qz_{i,t} + \beta_4 * \Delta INF_{i,t} + u_t$$

S použitím lineárneho modelu s fixnými efektmi sme získali odhad pre nezamestnanosť mužov v tvare:

$$\Delta Um_{i,t} = -0,00846447 - 0,00301003 * \Delta HDP_{i,t} - 8,04490e-05 * \Delta AVSm_{i,t} + 0,000213351 * \Delta AVSz_{i,t} + 0,00149455 * \Delta Qm_{i,t} - 0,00156329 * \Delta Qz_{i,t} + 0,316306 * \Delta INF_{i,t}$$

Tabuľka č. 1: Odhad výsledkov závislej premennej – zmena nezamestnanosti mužov [$\Delta Um_{i,t}$]

Premenná	koeficient (štandardná odchýlka)	hladina významnosti
Const	-0,00846447 (0,239583)	
$\Delta HDP_{i,t}$	-0,00301003 (0,000458209)	****
$\Delta AVSm_{i,t}$	-8,04490e-05 (7,44801e-05)	
$\Delta AVSz_{i,t}$	0,000213351 (4,41297e-05)	****
$\Delta Qm_{i,t}$	0,00149455 (0,000362354)	****
$\Delta Qz_{i,t}$	-0,00156329 (0,000397003)	****

⁷⁵ F-štatistika, Breusch-Pagan test, Hausman test

⁷⁶ $\Delta Um / \Delta Uz$ – zmena nezamestnanosti mužov / zmena nezamestnanosti žien

ΔHDP – zmena hrubého domáceho produktu

$\Delta Qm / \Delta Qz$ – zmena populácie mužov / zmena populácie žien

$\Delta AVSm / \Delta AVSz$ – zmena mužov absolventov vysokých škôl / zmena žien absolventiek vysokých škôl

ΔINF – zmena hustoty ciest

u_t – náhodná zložka v čase t

t – čas

i – región

$\Delta INF_{i,t}$	0,316306 (0,119234)	***
R^2	0,555411	
F (6, 90) p-value	18,0662	
Breusch-Pagan test p-value chi –square (1)	0,0109021 6,4812	
Hausman test p-value chi –square (4)	2,0566e-007 36,7205	

Zdroj: Gretl autor

Poznámka: ***, **, * - štatistická významnosť na hladine 1%, 5%, 10%

Výsledky odhadu zmeny miery nezamestnanosti mužov nám potvrdili, že vzťah medzi HDP a nezamestnanosťou je negatívny. Z výsledkom je zrejmé, že zmena v HDP o jeden milión eur by viedla k poklesu nezamestnanosti o 0,003 percentuálneho bodu. Premenná HDP je zároveň štatisticky významná. Ako štatisticky významné sa taktiež ukázali všetky ostatné premenné, okrem premennej absolventi vysokých škôl – muži. Všetky ostatné štatistiky významné premenné, okrem populácie žien vplýva na zmenu miery nezamestnanosti pozitívne, teda ich prírastok prispieva k nárastu miery nezamestnanosti.

V prípade nezamestnanosti žien s použitím modelu s fixnými efektmi sme získali odhad v tvare:

$$\Delta Uz_{i,t} = 0,0828000 - 0,00231233 * \Delta HDP_{i,t} + 2,38633e-05 * \Delta AVSm_{i,t} + 0,000133624 * \Delta AVSz_{i,t} + 0,00120594 * \Delta Qm_{i,t} - 0,00134499 * \Delta Qz_{i,t} + 0,149009 * \Delta INF_{i,t}$$

Tabuľka č. 2: Odhad výsledkov závislej premennej – zmena nezamestnanosti žien [$\Delta Uz_{i,t}$]

premenná	koeficient (štandardná odchýlka)	hladina významnosti
Const	0,0828000 (0,192545)	
$\Delta HDP_{i,t}$	-0,00231233 (0,000368247)	***
$\Delta AVSm_{i,t}$	2,38633e-05 (5,98572e-05)	
$\Delta AVSz_{i,t}$	0,000133624 (3,54656e-05)	***
$\Delta Qm_{i,t}$	0,00120594 (0,000291212)	***
$\Delta Qz_{i,t}$	-0,00134499	***

	(0,000319058)	
$\Delta INF_{i,t}$	0,149009 (0,0958243)	
R^2	0,481674	
F (6, 90) p-value	13,1918	
Breusch-Pagan test p-value chi –square (1)	0,0152814 5,88374	
Hausman test p-value chi –square (4)	3,52684e-007 35,5822	

Zdroj: Gretl autor

Poznámka: ***, **, * - štatistická významnosť na hladine 1%, 5%, 10%

V prípade odhadu miery zmeny nezamestnanosti žien je situácia veľmi podobná odhadu zmeny miery nezamestnanosti mužov. Premenná HDP je štatisticky významná a jej vzťah k miere zmeny nezamestnanosti je negatívny. Zmena HDP o jeden milión eur by vyvolala mieru zmeny nezamestnanosti o 0,0023 percentuálneho bodu. Okrem zmeny HDP sú v prípade žien štatisticky významné už len premenné absolventi vysokých škôl – ženy, populácia mužov a populácia žien. Prvé dve premenné vplyvajú na zmenu miery nezamestnanosti pozitívne teda ich nárast prispieva k nárastu nezamestnanosti žien. Naopak, nárast populácie žien by nezamestnanosť žien znížil.

Výsledok našej analýzy dokázal, že v prípade mužov je možné vnímať zmenu HDP vo väčšej miere než v prípade žien. To znamená, že reakcie nezamestnanosti mužov na zmeny HDP je vyššia. Túto skutočnosť je možné odôvodniť tým, že pracujú v odvetviach, ktoré sú cyklickými ako napr. stavebníctvo, spracovateľský priemysel. U žien sa táto zmena neprejavuje z dôvodu vyššej zamestnanosti v odvetviach ako zdravotníctvo, školstvo, sociálne služby, ktoré sú relatívne stabilné. Analýza ukázala, že vysokoškolské vzdelanie nepomáha k poklesu nezamestnanosti a prehĺbuje rodovú nezamestnanosť. V prípade populácie sa taktiež prejavuje znak rodovej nerovnosti, nakoľko rastom mužskej populácie rastie ženská nezamestnanosť. Opačne, zvýšením ženskej populácie klesá mužská nezamestnanosť.

V prípade premennej, ktorá by mala dokázať, že hustota ciest by mala mať vplyv na zníženie nezamestnanosti (zlepšenie podmienok dochádzania za prácou) náš predpoklad nepotvrdil.

Záver

Napriek tomu, že Ústava Slovenskej republiky a ostatná legislatíva zaručujú rovnaké zaobchádzanie, ak ide o prístup k zamestnaniu, o odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie či pracovné podmienky, štatistiky sú nemilosrdné: slovenské ženy sú aj v 21. storočí stále v nevýhodnejšom postavení ako muži, zastávajú nižšie pracovné pozície a sú aj nižšie ohodnocované.⁷⁷

Súčasná správa o pokroku Svetového ekonomického fóra uvádza, že bude trvať 108 rokov, kým sa dosiahne vo svete rodová rovnosť. V sledovaných 106-tich krajinách sú najväčšie medzery v platových rozdieloch, politickej angažovanosti a v postavení žien v spoločnosti, ktoré súvisí so starostlivosťou o rodinu. V prípade ekonomických rozdielov je potrebné až 202 rokov, aby sa odstránila nerovnosť medzi mužmi a ženami.⁷⁸

Uvedené konštatovanie môžeme konfrontovať I. Dudovou, ktorá uvádza, že vyššia účasť žien na trhu práce je pozitívnym vývojom, ktorý predstavuje dôležitý príspevok k hospodárskemu rastu v Európskej únii. Miera zamestnanosti žien sa za posledné desaťročie zvýšila o 7,1 p.b. Hospodárska kríza však tento pozitívny trend narušila a závažným spôsobom negatívne ovplyvnila trh práce. Na začiatku hospodárskej krízy v roku 2008 boli postihnuté priemyselné odvetvia a stavebníctvo, ktorým dominujú muži. Neskôr sa však miera nezamestnanosti žien a mužov začala zvyšovať rovnakým tempom, keď sa kríza rozšírila aj na iné sektory s rovnomernejším zastúpením mužov a žien. V roku 2009 až 2010 sa rozdiel medzi mierou zamestnanosti žien a mužov znížil o 0,4 p.b. z 13,3 na 12,9. Zo skúseností z minulých kríz vyplýva, že zamestnanosť mužov sa spravidla zlepšuje rýchlejšie než zamestnanosť žien. Súčasný rozdiel medzi mierou nezamestnanosti mužov a žien jasne ukazuje potrebu podporiť väčšie zapojenie žien, ak má EÚ splniť ciele stratégie Európa 2020, ktorým je 75% miera zamestnanosti. Celková miera zamestnanosti žien v Európe je v súčasnosti 62,5% a niektoré osobitné skupiny žien sú veľmi vzdialené od cieľov stratégie Európa 2020. Ako sme už viackrát v práci uviedli najvýznamnejším dôvodom nízkej miery nezamestnanosti žien je problém zosúladenia pracovného, rodinného a súkromného života. Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov možno do veľkej miery vysvetliť tým, že ženy majú tendenciu častejšie pracovať na skrátenej pracovnej dobe, majú častejšie prestávky v kariére, pracujú v slabšie platených hospodárskych odvetviach.

⁷⁷ KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Stereotypné vnímanie ženskej práce na Slovensku stále pretrváva* [online]. 2018. [cit. 2019-04-04]. Dostupné na: <http://kozsr.sk/2018/03/07/stereotypne-vnimanie-zenskej-prace-na-slovensku-stale-pretrvava/>

⁷⁸ WHITING, Kate. *7 surprising and outrageous stats about gender inequality* [online]. 2019. [cit. 2018-04-04]. Dostupné na: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/surprising-stats-about-gender-inequality/>

Podľa Európskej nadácie pre zlepšenie životných a pracovných podmienok rozdiel v odmeňovaní mužov a žien v Európskej únii predstavuje približne 17,5%, čo znamená, že hodinová mzda žien je v priemere takmer o jednu pätinu nižšia ako hodinová mzda mužov.⁷⁹

Uvedené konštatovanie potvrdila, i naša analýza praktickej časti diplomovej práce, kde uvedené potvrdzujú výsledky za jednotlivé kraje, ktoré vykazujú väčšie množstvo odrobených hodín v prípade mužov čo sa samozrejme odráža aj vo výške zárobkov.

Nesporne sa napriek konštatovaným výsledkom rozdiely medzi mužmi a ženami znižujú, k čomu sa vyjadrila O. Pietruchová na 62. zasadnutí Komisie o postavení žien (CSW62) : “V roku 2015 začalo Slovensko implementovať stratégiu a akčný plán pre rodovú rovnosť na roky 2014-2019, čo je základný programový dokument slovenskej vlády. Zavedením úloh definovaných v tomto pláne sa Slovenská republika snaží dosiahnuť súlad so záväzkami vyplývajúcimi z členstva v Európskej únii, ako aj implementovať hlavné zistenia výboru CEDAW, vrátane tých, ktoré boli prijaté od novembra 2015. Ženy na vidieku na Slovensku čelia určitým špecifickým výzvam, ako je nižšia zamestnanosť matiek malých detí ako i žien vo veku 45 rokov, čo bráni ich ekonomickej nezávislosti a prehĺbuje feminizáciu chudoby v staršom veku. Na podporu zamestnávania žien vyvinulo naše ministerstvo niekoľko mechanizmov využívajúcich Európsky sociálny fond, ako aj iné verejné finančné prostriedky. Projekty zamerané na zosúladienie rodinného a pracovného života pre matky malých detí podporujú flexibilné pracovné dohody a zariadenia starostlivosti o deti prostredníctvom finančných stimulov. Všeobecne povedané, podpora pracujúcich rodičov je dôležitou sociálnou politikou na Slovensku. Matky novorodencov majú nárok na 34 týždňov materskej dovolenky s platbou vo výške 75% predchádzajúcich príjmov, čo je de facto čistý príjem. Okrem toho majú otcovia právo za 28 týždňov za rovnakých podmienok. Počet otcov využívajúcich túto príležitosť sa každý rok zdvojnásobuje“.⁸⁰

V diplomovej práci sme dospeli k záveru, že na Slovensku stále existuje rodový mzdový rozdiel. Zaujímavé sú výsledky, ktoré potvrdili, že pomerne veľké mzdové rozdiely

⁷⁹DUDOVÁ, Iveta. *Rodová rovnosť ako investícia podporujúca ekonomický rozvoj a zamestnanosť* [elektronický zdroj]. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 630 s. [cit. 2019-04-04]. ISBN 978-80-225-3286-0

⁸⁰ MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY - ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ. 62. zasadnutie Komisie o postavení žien [online]. 2018. [cit. 2018-12-03]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/62-zasadnutie-komisie-o-postaveni-zien/>

medzi zárobkami žien a mužov sú v Bratislavskom kraji a nízke resp. žiadne mzdové rozdiely sú v Prešovskom kraji. Z celkového pohľadu na celé územie Slovenska sú na tom finančne muži lepšie v prípade mzdy ako ženy. Analýzou sme zistili, že výkonnosť ekonomiky má vplyv na rodovú nezamestnanosť, ako i skutočnosť, že muži sú v cyklických odvetviach výraznejšie postihovaní nezamestnanosťou. Na základe realizovanej analýzy tiež konštatujeme, že nezamestnanosť mužov citlivejšie reaguje na zmenu HDP, v porovnaní s nezamestnanosťou žien.

V úplnom závere našej práce však môžeme konštatovať, že z preštudovaných materiálov, analýz a nami zistených výsledkov je možné potvrdiť značný rodový rozdiel medzi ženským a mužským pohlavím v našej krajine. Je však potrebné uviesť i skutočnosť, že sa danej problematike venuje čoraz väčšia pozornosť a existuje snaha o odstránenie rodových rozdielov medzi mužmi a ženami v Slovenskej republike. Samozrejme, historické aspekty postavenia mužov a žien stále zohrávajú významnú rolu. Ženy sú stále vnímané ako nositeľky starostlivosti o deti, rodinných príslušníkov a domácnosť, čo im vytvára bariéru v plnom realizovaní sa v pracovnom procese ako i v tom, že sú ochotné vykonávať náročnú prácu za nižšie finančné ohodnotenie. Nižšie ohodnotenie je tak dôsledkom skĺbenia pracovných povinností a povinností týkajúcich sa starostlivosti o rodinu.

Zoznam použitej literatúry

Knihy / Monografie

DANIELOVÁ, Katarína – LAUKO, Viliam. Vplyv hospodárskej krízy na rodový mzdový rozdiel a nezamestnanosť na Slovensku. In: *Geografické informácie*. Nitra: Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre, 2014, roč. 18, č. 1, 24-33 s. ISSN 1337-9453

MISKOLCZI, Martina – LANGHMAROVÁ, Jitka. Nezaměstnanost v České republice podle pohlaví, věku a vzdělání. In: *Demografie: revue pro výzkumpopulačního vývoje*. Praha : Český statistický úřad, 2011, roč. 53, č. 1, s. 70-79 ISSN 0011-8265

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. Preložil Martin GREGOR. Praha: NS Svoboda, 2013, 715 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

Elektronické dokumenty

ALBANESI, Stefania – SAHIN, Aysegul. *The Gender Unemployment Gap*. [online]. Cambridge : National Bureau of Economic Research, 2017. 46 s. [cit. 2018-12-19]. Dostupné na: <https://www.nber.org/papers/w23743>

ALVES, José – CAVENAGHI, Suzana – MARTINE, George. *Population and changes in Gender Inequalities in Latin America*. Brazil, 2013, 35 s. [cit. 2019-03-10]. Dostupné na: <https://pdfs.semanticscholar.org/1972/db38fe97c6d7ac45f6e4788a115df450d0ad.pdf>

BIČÁKOVÁ, Alena. *GenderUnemploymentGaps: Evidencefromthe New EU MembersStates* [online]. Vol 20 (20). 2010. S. 1-97. [cit. 2018-12-12]. Dostupné na: <https://www.cerge-ei.cz/pdf/wp/Wp410.pdf>

BIMROSE, Jenny – BROWN, Alan. *Women and the Labour Market*. [online]. University of Warwick, 2011. 31 s. [cit. 2018-12-16]. Dostupné na: https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/ngrf/effectiveguidance/equalopps/gender/women_and_the_labour_market_7th_december_2011.pdf

DOMAGALA, Wiktoria. *Gender inequality on the labour market in highly developed countries* [online]. 2016. 10 s. [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:MVMgf13yNsAJ:cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.desklight-3240e4ca-fa71-42fa-8bb4-cf1be59849d2/c/ZN4-4.pdf+&cd=1&hl=sk&ct=clnk&gl=sk>

DUDOVÁ, Iveta. *Rodová rovnosť ako investícia podporujúca ekonomický rozvoj a zamestnanosť* [elektronický zdroj]. Bratislava : Vydavateľstvo EKONÓM, 2011. 630 s. [cit. 2019-04-04]. ISBN 978-80-225-3286-0.

EURÓPSKA KOMISIA. *Boj proti rozdielom v odmeňovaní žien a mužov v Európskej únii* [online]. Luxemburg : Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie. 2014. 24 s. [cit. 2018-11-03]. Dostupné na: <https://publications.europa.eu/sk/publication-detail/-/publication/12106bd8-f56c-4c42-80ee-f80fd3e035d5/language-sk>

EURÓPSKY PARLAMENT. *Správa o uplatňovaní hľadiska rovnosti žien a mužov v obchodných dohodách EÚ (2017/2015(INI))*. [online]. 2018. [cit. 2018-11-04]. Dostupné na: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+REPORT+A8-2018-0023+0+DOC+XML+V0//SK>

EUROSTAT. *Štatistika zamestnanosti*. [online]. 2018. [cit. 2018-11-08]. ISSN 2443-8219. Dostupné na: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_statistics/sk

GARCÍA, Amparo Nagore. *Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle*. [online]. Luxembourg : LISER, 2017, Working Papers n. 06, 40 s. [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: <https://www.liser.lu/?type=module&id=104&tmp=4046>

GLOBALECONOMY. *Pakistan: Female unemployment*. [online]. 2018. [cit. 2018-12-15]. Dostupné na: https://www.theglobaleconomy.com/Pakistan/Female_unemployment/

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Stereotypné vnímanie ženskej práce na Slovensku stále pretrváva*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-18]. Dostupné na: <http://kozsr.sk/2018/03/07/stereotypne-vnimanie-zenskej-prace-na-slovensku-stale-pretrvava/>

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *KOZ SR radila na veľtrhu práce v Nitre*. [online]. 2018 [cit. 2019-01-20]. Dostupné na: <http://kozsr.sk/category/aktuality/aktualne-temy/page/4/>

KOTKOVÁ, Anna. *Rovné príležitosti žien a mužů v České republice*. [online]. [cit. 2018-11-26]. Dostupné na: <http://gendercompetence.eu/files/StateOfArt/CZ.pdf>

LAMAČKOVÁ, Daniela. *Zákaz diskriminácie na základe pohlavia a rodu – právne východiská* [online]. Bratislava : Občan, demografia a zodpovednosť, 2013. 18 s. [cit. 2018-10.24.]. ISBN 978-80-89140-21-3 Dostupné na: <http://odz.sk/zakaz-diskriminacie-na-zaklade-pohlavia-a-rodu-pravne-vychodiska/>

MAŤKOVÁ, Jana. *Aká je rovnosť príležitostí na Slovensku?* [online]. Rozhlasová stanica Slovensko, 2017. [cit. 2018-11.10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/aka-je-rovnost-prilezitosti-na-slovensku/>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2009*. [online]. 2010. 28 s. [cit. 2018-12.10]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Suhrnna_sprava_o_stave_RR_2009.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Národná stratégia rodovej rovnosti na roky 2009 – 2013* [online]. 2009. [cit. 2019-01-18]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/N%C3%A1rodn%C3%A1_strat%C3%A9gia_rodovej_rovnosti_na_roky_2007-2013.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2010*. [online]. 2010. 83 s. [cit. 2019-01.22]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Sprava_RR_2010.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2011*. [online]. 2011. 64 s. [cit. 2018-11.28]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/Sprava_2011.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SR. *Súhrnná správa o stave rodovej rovnosti na Slovensku za rok 2015 – rodový mzdový rozdiel* [online]. 2016. 53 s. [cit. 2018-11.03]. Dostupné na: <https://genderdatabaza.wordpress.com/2016/10/24/suhrnna-spravu-o-stave-rodovej-rovnosti-na-slovensku-za-rok-2015/>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY - ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ.

Eurobarometer o rodovej rovnosti. [online]. 2017. [cit. 2018-12-10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/eurobarometer-o-rodovej-rovnosti/>

MINISTERSTVO PRÁCE, SOCIÁLNYCH VECÍ A RODINY SLOVENSKEJ REPUBLIKY - ODBOR RODOVEJ ROVNOSTI A ROVNOSTI PRÍLEŽITOSTÍ. 62. *zasadnutie Komisie o postavení žien* [online]. 2018. [cit. 2018-12-03]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/62-zasadnutie-komisie-o-postaveni-zien/>

MONDA.EU. *Rodová diskriminácia* [online]. [cit. 2018-10.24.]. Dostupné na: http://monda.eu/files/modules/gender/annex6_sk.pdf

NADÁCIA PONTIS. *Stereotypy či nedostatok jasli. Čo všetko sťažuje ženám hľadanie práce*. [online]. Bratislava, 2018. [cit. 2018-12-15]. Dostupné na: <https://www.nadaciapontis.sk/novinky/stereotypy-ci-nedostatok-jasli-co-vsetko-stazuje-zenam-hladanie-prace/>

NOVÉ ASPI. *Opatrenie Štatistického úradu Slovenskej republiky z 30. Decembra 2000, ktorým sa vyhlasuje Klasifikácia zamestnaní č. 16/2001 Z. z.* [online]. Wolters Kluwer, 2018. [cit. 2018-10.24.]. Dostupné na: <https://www.noveaspi.sk/products/lawText/1/50659/1/2?vtextu=KZAM×lice=null#lema0>

O' CONNOR, Julia. *Citizenship, Class, Gender, and the Labour Market: Issues of Decommodification and Personal Autonomy*. [online]. 1993, [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/271216915_Gender_Class_and_Citizenship_in_the_Comparative_Analysis_of_Welfare_State_Regimes_Theoretical_and_Methodological_Issues

ORGANIZÁCIA SPOJENÝCH NÁRODOV. *Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien*. [online] 1987. [cit. 2018-11-07]. Dostupné na: https://www.gender.gov.sk/wp-content/uploads/2012/06/CEDAW_1979.pdf

SARWAR, Farhan. *An in-depth analysis of women's labor force participation in Pakistan* [online]. 2013 [cit. 2018-12-11]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/publication/286124495_An_in-depth_analysis_of_women's_labor_force_participation_in_Pakistan

SLOVENSKÉ NÁRODNÉ STREDISKO PRE ĽUDSKÉ PRÁVA. *Diskriminácia na základe pohlavia (rodová diskriminácia)*. [online]. [cit. 2018-11.10]. Dostupné na: <https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/diskriminacia/dovody/pohlavie/>

ŠENKÝŘOVÁ, Lenka. *Diskriminácia na trhu práce* [online]. 2012. [cit. 2018-10.24.]. Dostupné na: <https://www.finance.sk/spravy/finance/100994-diskriminacia-na-trhu-prace/>

ŠSTATISTICKÝ ÚRAD SLOVENSKEJ REPUBLIKY. *Štatistická klasifikácia ekonomických činností SK NACE Rev. 2* [online]. 2007. 183 s. [cit. 2018-10.26.]. Dostupné na: https://www.financnasprava.sk/_img/pfsedit/Dokumenty_PFS/Podnikatelia/Clo_obchodny_tovar/EORI/StatistickaKlasifikaciaEkonomickychCinnosti.pdf

TARGOŠOVÁ, Ivana. *Diskriminácia striehne aj v pracovnej oblasti* [online]. 2015. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.istp.sk/clanok/7361/diskriminacia-striehne-aj-v-pracovnej-oblasti>

THE WORLD BANK. *Gender Data Portal: Pakistan*. [online]. 2018. [cit. 2018-12-15]. Dostupné na: <http://datatopics.worldbank.org/gender/country/pakistan>

UNESCO. *Alarming situation of education in Pakistan*. [online]. [cit. 2018-12-13]. Dostupné na: http://www.unesco.org/education/efa/know_sharing/grassroots_stories/pakistan_2.shtml

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. *Humanity Divided: Confronting Inequality in Developing Countries* [online]. New York, 2013. s. 161-192 [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: http://www.undp.org/content/dam/undp/library/Poverty%20Reduction/Inclusive%20development/Humanity%20Divided/HumanityDivided_Full-Report.pdf

UNDP. *Human Development Indices and Indicators: 2018 Statistical Update*. [online]. 2018 [cit. 2018-12-11]. Dostupné na: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/Country-Profiles/PAK.pdf>

VARGA, Peter. *Diskriminácia na základe pohlavia* [online]. 2013. [cit. 2018-10.22.]. Dostupné na: <https://www.epravo.sk/top/clanky/diskriminacia-na-zaklade-pohlavia-145.html>

WHITING, Kate. *7 surprising and outrageous stats about gender inequality* [online]. 2019. [cit. 2018-04-04]. Dostupné na: <https://www.weforum.org/agenda/2019/03/surprising-stats-about-gender-inequality/>

Články v elektronických časopisoch

BAHNA, Miloslav. Rodová rovnosť a trh práce na Slovensku (Správa z reprezentatívneho výskumu). In: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. [online]. Bratislava : ERP - SÚ SAV, 2006. s. 42 [cit. 2019-01-19]. ISBN 80-85544-41-5. Dostupné na: http://www.sociologia.sav.sk/old/dokument/equal_rovnost_sk.pdf

BAROŠOVÁ, Margita – PERICHTOVÁ, Beata. Rodová segregácia na trhu práce. In: *Rodina a práca*. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007, č. 5, 62 s. ISSN 1336-7153

BRINCIKOVA, Zuzana – DARMO, Ľubomír. The Impact of Economic Growth on Gender Specific Unemployment in the EU. [online]. In: *Scientific Annals of Economics and Business*. 2015. roč. 62, č.3. s. 383 -390. [cit. 2019-02-17]. Dostupné na: <https://content.sciendo.com/view/journals/aicue/62/3/article-p383.xml>

DANIELOVÁ, Katarína – LAUKO, Viliam. Ženy a muži na Slovensku - rodové rozdiely v zamestnanosti a mzdách. In: *Regionálne dimenzie Slovenska* [online]. Bratislava : Univerzita Komenského v Bratislave, 2014. s. 305 [cit. 2019-01-21]. ISBN 978-80-223-3725-0. Dostupné na: http://www.regionalnageografia.sk/publikacie/pub/RDS/12_lauko_danielova.pdf

DAUTH, Christine. Gendergaps of the unemployed – What drives diverging labor market outcomes? [online]. In: *IAB-Discussion Paper. Nuremberg : Institute for Employment Research*, 2016, č. 27, 32 s. [2019-02-17]. ISSN 2195-2663 Dostupné na: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp2716.pdf>

DASGUPTA, Suki – MATSUMOTO, Makiko – XIA, Cuntao. Women in the labour market in China [online]. In: *ILO Asia – Pacific Working Paper Series*. Bangkok : International Labour Organization, 2015. [cit. 2019-03-10]. ISSN 2227-4405. Dostupné na: http://www.oit.org/asia/publications/WCMS_371375/lang--en/index.htm

DEBRECÉNIOVÁ, Janka – FILADELFIOVÁ, Jarmila – MAĎAROVÁ, Zuzana. Rodové dôsledky krízy. In: *Aspekt : knižná edícia*. Bratislava : Záujmové združenie žien ASPEKT, 2010. 146 s. ISBN 978-80-85549-90-4

GONZALO, MariaTeresa – SAARELA, Jan. Gender differences in exit rates from unemployment: evidence from a local finnish labour market. In: *Finnish Economic Papers*. [online]. Vol. 13, č. 2, 2000. s. 129-139. [cit. 2019-02-16]. Dostupné na: https://www.researchgate.net/profile/Jan_Saarela/publication/5023882_Gender_differences_in_exit_rates_from_unemployment_evidence_from/links/553759ce0cf2058efdeab7d9/Gender-differences-in-exit-rates-from-unemployment-evidence-from.pdf

GORNICK, Janet. Gender Equality in the Labour Market: Women's Employment and Earnings. In: *Luxembourg Income Study Working Paper No. 206*. [online]. New York : City University of New York, 1999, 48 s. [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: <http://www.lisdatacenter.org/wps/liswps/206.pdf>

HOBSON, Barbara. No Exit, No Voice: Women's Economic Dependency and the Welfare. In: *Acta Sociologica*. [online]. Sage Publications, Ltd., 1990, s. 235 -250 [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: https://www.jstor.org/stable/4200800?seq=1#page_scan_tab_contents

KVAPILOVÁ, Erika. Implementácia princípu rovnosti žien a mužov na trhu práce. In: *Slovensko na ceste k rodovej rovnosti*. [online]. Bratislava : ERP - SÚ SAV, 2006. s. 26. [cit. 2019-01-19]. ISBN 80-85544-41-5. Dostupné na: http://www.sociologia.sav.sk/old/dokument/equal_rovnost_sk.pdf

NOVTA, Natalija – WONG, Joyce. Women at Work in Latin America and the Caribbean [online]. In: *IMP Working Paper*. International Monetary Fund, 2017, č.34, 34 s. [cit. 2019-03-10]. Dostupné na: <https://www.elibrary.imf.org/fileasset/misc/excerpts/women-at-work-in-LA.pdf?redirect=true>

ORLOFF, Ann Shola. Gender and the social rights of citizenship: the comparative analysis of gender relations and welfare states. In: *American Sociological Review*[online]. 1993, s. 303-328 [cit. 2018-12-02]. Dostupné na: <https://www.scholars.northwestern.edu/en/publications/gender-and-the-social-rights-of-citizenship-the-comparative-analy-4>

SZABUNKO, Joanna – SEIBERZ, Anita – KAMINSKA, Anna. Pracovné podmienky žien v odevných fabrikách v Poľsku (Výskumná správa). In: *Rodový infobaliček*. 2005, roč. 2005, č. 4, 9 s.

Zákony

Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

Prílohy

