

RODOVÝ ROZDIEL MIEZD A DISPARITY V ODMEŇOVANÍ V OKRESOCH SLOVENSKA V OBDOBÍ 2001 – 2014

Katarína Danielová, Viliam Lauko

Univerzita Komenského v Bratislave, Prírodovedecká fakulta, Katedra regionálnej geografie, ochrany a plánovania krajiny, e-mail: danielova@fns.uniba.sk, lauko@fns.uniba.sk

Abstract: This paper is focused on gender pay gap in Slovakia in the period 2001-2014. We can still observe disparities in remuneration of men and women among Slovak districts and by occupation. Although gender pay gap has decreased, Slovakia has still been the country with one of the highest differences in the wages between men and women in the European Union. Men work in occupations that are better paid and often get higher job positions even in the feminized sectors of economy. The gender pay gap is the highest in the richest regions and on the contrary, remuneration is more equitable in the poorer regions. Our research was based on the freely accessible data about employees and average wages at the Statistical office of the Slovak Republic.

Key words: gender pay gap, disparities, Slovakia, occupation, districts

1 ÚVOD

Disparity v odmeňovaní sú v literatúre pomerne diskutovanou témou. Pozornosť slovenských geografov sa však len výnimočne obracia na rozdiely medzi mužmi a ženami (Blažek a Rochovská, 2006; Danielová a Lauko, 2012, 2014, 2015; Lauko a Danielová, 2012, 2014a, 2014b; Stasíková 2011), oveľa viac sa touto problematikou zaoberajú sociologické vedy (Chorvát, 2006; Ondrejkovič a Majerčíková, 2006; Filadelfiová, 2007; Kiczková, 2011; Holubová, 2011). Danej problematike je v zahraničí venovaná veľká pozornosť, avšak zase predovšetkým v sociologických a ekonomických vedách. Viacerí autori sa zaoberajú problémom horizontálnej (Still, 1997; Wood, 2010) avšak oveľa častejšie vertikálnej segregácie žien (Laabs, 1993; Guy, 1994; Booth et al., 2003; Kee, 2005; Ryan a Haslan, 2005; Bruckmüller a Branscombe, 2010; Koput a Gutek, 2010). Uvedení (a mnohí ďalší) autori skúmajú historické aj aktuálne príčiny rodových rozdielov a poukazujú na ich dopady, avšak málokedy sa im venujú z priestorového hľadiska. Na Slovensku sa s výnimkou

spomínaných autorov Lauka a Danielovej disparitám v odmeňovaní venujú z priestorového hľadiska relatívne detailne Michálek (2007, 2008), Sipková a Sipko (2010), avšak len na úrovni krajov a nie vždy aj z hľadiska rodovej rovnosti.

Cieľom príspevku je aspoň sčasti vyplniť túto medzeru v geografickej literatúre a poukázať na pretrvávajúce rodové rozdiely miezd mužov a žien na Slovensku. Príspevok je zameraný na rodové rozdiely v jednotlivých triedach zamestnaní. Zároveň sme sa pokúsili analyzovať najaktuálnejšie časové zmeny priemerných miezd mužov a žien v rámci okresov Slovenska v období 2001 – 2014.

V príspevku sme vychádzali z nasledujúcich predpokladov:

1. So zvyšovaním miezd sa zvyšovali aj rozdiely medzi mzdami mužov a žien. Predpokladali sme, že v sledovanom období rástli mzdy mužov aj žien, avšak mzdy mužov rástli rýchlejšie.
2. V lepšie platených zamestnaniach je zamestnaných viac mužov ako žien. Tento predpoklad vychádzal z rodového stereotypu, že muž by mal byť ži- vitel' rodiny a preto by mal mať vyššiu mzdu.
3. Viac mužov pracuje v najlepšie platenej triede zamestnaní Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci. Viac mužov v porovnaní so ženami si buduje kariéru – zase sme vychádzali zo zaužívaného rodového stereotypu, že starostlivosť o rodinu a teda aj menej priestoru na budovanie kariéry majú väčšinou ženy.
4. Viac žien pracuje v slabšie platenej triede zamestnaní Administratívni pracov- níci. Tento predpoklad vychádzal z podobných úvah ako predchádzajúci.
5. Viac mužov pracuje v slabšie platenej triede zamestnaní Pomocní a nekvalifi- kovaní pracovníci. Predpokladali sme, že je množstvo zamestnaní vyžadujú- cich si fyzicky namáhavú manuálnu prácu (napr. v pomocní pracovníci na stavbách, pri budovaní infraštruktúry a pod.), ktorú vykonávajú skôr muži.
6. Vo všetkých triedach zamestnaní sú mzdy mužov vyššie ako mzdy žien. Vy- chádzali sme z existujúceho rodového mzdového rozdielu mužov a žien na Slovensku.
7. Najväčšie rodové rozdiely medzi mzdami mužov a žien sú v najlepšie plate- ných zamestnaniach ako aj na územiach s najvyššími mzdami. Predpokladali sme, že čím je priemerná mzda vyššia, tým je väčšia variabilita jednotlivých miezd medzi minimálnou a maximálnou mzdou.

2 POUŽITÉ DÁTA

S ohľadmi na ciele príspevku sme využívali voľne dostupné dáta Štatistického úradu SR z databáz DATAcube a Slovstat za obdobie 2001 (2009) – 2014:

– Zamestnanosť a mzdy – dáta zistené pracoviskovou metódou¹

¹ Údaje o počte zamestnancov a mzdách sú za všetky podniky a organizácie bez ohľadu na počet zamestnancov a prevažujúcu činnosť, s výnimkou malých organizácií podnikateľskej sféry do 19 zamestnancov (za organizácie peňažníctva a poisťovníctva bez ohľadu na počet zamestnancov). Údaje sú spracované zo štvrťročného výkazu o cene práce ISCP (MPSVR SR) 1-04 (údaje za 4. štvrťrok – kumulované dáta za celý rok).

Evidenčný počet zamestnancov zahŕňa všetky kategórie stálych aj dočasných zamestnancov (bez ohľadu na štátnu príslušnosť), ktorí sú v pracovnom, služobnom alebo členskom pomere k spravodajskej jednotke. Do evidenčného počtu nie sú zahrnutí zamestnanci odmeňovaní z ostatných peňažných plnení z nákladov,

- Evidenčný počet zamestnancov podľa zamestnania a pohlavia,
- Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda zamestnanca,
- Štruktúra miezd – dáta zistené výberovým zisťovaním pracovných síl
- Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda podľa KZAM a ISCO-08.

Spracovanie dát mierne sťažovala skutočnosť, že Štatistický úrad zmenil metódu delenia pracujúcich podľa tried zamestnaní. V období 2001 – 2011 bola používaná klasifikácia KZAM, od roku 2012 je používaná klasifikácia ISCO-08. V jednotlivých triedach zamestnaní došlo k menším úpravám, pričom niektoré zamestnania boli presunuté do iných tried zamestnaní. Väčšina zamestnaní zostala v pôvodných triedach (ktoré boli premenované), takže triedy je možné od roku 2012 podobne porovnávať ako do roku 2011, avšak v určitých oblastiach, hlavne v priestorovej diferenciácii pri menšom štatistickom súbore môže dôjsť ku skresleniu výsledku. S ohľadom na uvedenú zmenu v rámci tried zamestnaní, ako aj historický vývoj Slovenska bolo sledované obdobie rozdelené na 4 kratšie približne rovnaké obdobia:

- 2001 – 2004 – obdobie do vstupu Slovenska do Európskej únie,
- 2005 – 2008 – Slovensko ako člen Európskej únie po začiatok hospodárskej krízy,
- 2009 – 2011 – obdobie hospodárskej krízy a jej dozvukov; koniec používania klasifikácie zamestnaní KZAM,
- 2012 – 2014 – nová klasifikácia zamestnaní ISCO-08.

V príspevku sú použité doplnkové dáta vybrané z publikácií Štatistického úradu Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch ako aj dáta o rodovej nerovnosti z Eurostatu a publikácií Štatistického úradu Rodová rovnosť, ktorý zostavuje v spolupráci s agentúrou Trexima.

Ako základný ukazovateľ rodových nerovností bol v príspevku používaný ukazovateľ rodovej mzdovej nerovnosti vyjadrený v absolútnych hodnotách vzťahom:

$$GPG = W_m - W_f$$

a v relatívnych hodnotách vzťahom:

$$GPG = (W_m - W_f) / W_m * 100 ,$$

kde GPG je rodový mzdový rozdiel, W_m je hrubá hodinová mzda mužského zamestnanca a W_f je hrubá hodinová mzda ženskej zamestnankyne. Treba podotknúť, že aj z hľadiska možnosti porovnávania či už rôznych časových období alebo rôznych regiónov je vhodnejšie použitie relatívneho rodového rozdielu. Pre jednoduchšie vyjadrovanie v príspevku budeme pod pojmom rodový mzdový rozdiel chápať pojem relatívny rodový mzdový rozdiel. Ako doplnkový ukazovateľ bol použitý medián mužských a ženských miezd.

osoby na materskej (rodičovskej) a rodičovskej dovolenke, uční a študenti na prevádzkovej praxi a súkromní podnikatelia (resp. ich spoločníci), ktorí nemajú uzatvorenú pracovnú zmluvu v danej organizácii.

Priemerná hrubá nominálna mesačná mzda zahŕňa časťku mzdových nákladov vyplácanú vlastným zamestnancom ako odmenu za prácu alebo jej náhradu na základe právneho vzťahu k zamestnávateľovi (pracovného, služobného, štátnozamestnaneckého alebo členského pomeru). Je to hrubá mzda, neznížená o zákonné alebo so zamestnancom dohodnuté zrážky. Údaje sú prepočítané na fyzické osoby a sú bez podnikateľských príjmov. Od roku 2006 sú vrátane platov ozbrojených zložiek, od roku 2007 vrátane platov profesionálnych vojakov.

3 RODOVÝ MZDOVÝ ROZDIEL NA SLOVENSKU

Viacero štúdií (avšak prevažne negeografickej povahy) zameraných na problematiku rodového mzdového rozdielu na Slovensku upozorňuje na relatívne vysoký rodový mzdový rozdiel v porovnaní s ostatnými krajinami EÚ. Ide predovšetkým o sociologické štúdie, kde autori hodnotia rodový mzdový rozdiel v rámci celého Slovenska. Autorka Čičvákova (2012) poukazuje na nepomer mužov a žien na Slovensku v rámci ekonomického uplatnenia, kde hodnotí, že zamestnanosť žien je porovnateľná s krajinami EÚ, avšak rodový mzdový rozdiel je v rámci EÚ značný. Tiež Filadelfiová (2007) upozorňuje na fakt, že v rámci EÚ sa rodový rozdiel miezd postupne znižuje, avšak na Slovensku v období 1997 – 2007 výrazne stúpol. Porubánová (2009) ako príčinu tejto skutočnosti v rámci Európy vidí segregáciu v odvetviach, pracovných modeloch a v prístupoch k vzdelaniu a odbornej príprave, schematické systémy odmeňovania a ohodnocovania ako aj rodové stereotypy. Autori Danielová a Lauko (2012) uvádzajú, že v roku 2010 Slovensko zaujímalo nelichotivé piate miesto vo výške rodového mzdového rozdielu v rámci krajín Európskej únie. Vyšší rodový mzdový rozdiel bol v tomto roku zistený len v Českej republike, Rakúsku, Nemecku a Cypre.

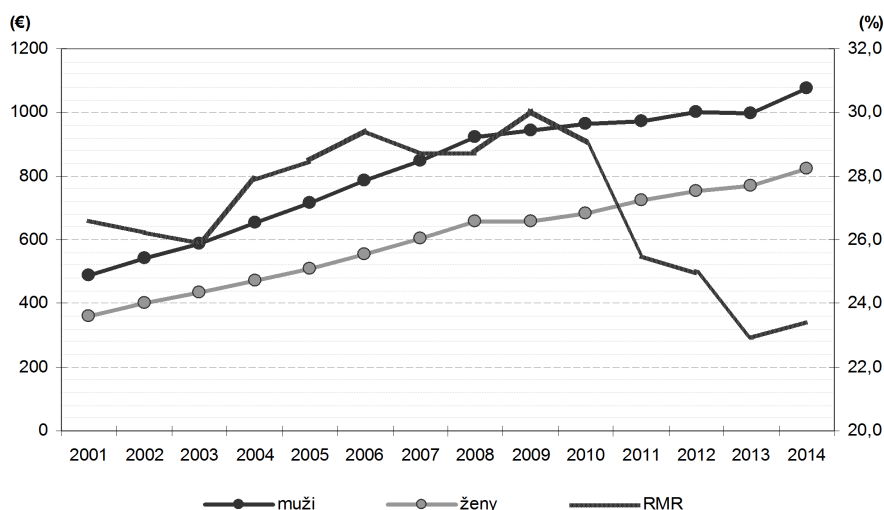
V súčasnosti rodový mzdový rozdiel naďalej pretrváva, Slovensko je v rámci krajín EÚ stále na piatom mieste. V roku 2013 vyšší mzdový rozdiel bol podľa údajov z Eurostatu² len v Estónsku, Rakúsku, Českej republike a Nemecku. Ak však hodnotíme jeho vývoj v období 2001 – 2014, môžeme konštatovať pozitívne zmeny (obr. 1). V roku 2001 rodový mzdový rozdiel nadobúdaval hodnotu 26,6 % a do roku 2009 vystúpil až na 30,1 %. Najprudší nárast zaznamenal medziročne v období 2003 – 2004, kedy vystúpil až o 2 %. Tento vzrast môže súvisieť so vstupom Slovenska do Európskej únie, kedy sa mohli platovo posilniť vyššie pracovné pozície v nadnárodných spoločnostiach. Túto úvahu podporuje aj fakt, že pokiaľ mzdy celkovo za spomínané obdobie vzrástli približne o 53 €, mužské sa zvýšili v priemere o 69 € a ženské o 38 €. Ďalší veľký nárast rodového mzdového rozdielu možno zaznamenať na začiatku krízového obdobia (2009), kedy rodový mzdový rozdiel vystúpil na hodnotu na 30,1 % a oproti roku 2008 stúpol o 1,4 %. Medziročne (2008 – 2009) mužské mzdy stúpili v priemere o 19 €, avšak ženské len o 1 €. Dôsledkom krízy boli viaceré úsporné opatrenia, ktoré sa však vo väčšej miere prejavili na ženských mzdách.

Rok 2009 bol zároveň rokom, kedy nastal v rámci rodového mzdového rozdielu obrat k lepšiemu. Do roku 2013 rodový mzdový rozdiel poklesol na hodnotu 22,9 %. Tento pozitívny jav bol spôsobený predovšetkým rastom ženských miezd, ktoré v období 2009 – 2013 vzrástli priemerne o 111 €, zatiaľ čo rast mužských miezd bol výrazne pomalší (priemerne len o 57 €).

Celkovo však možno konštatovať, že priemerné ženské mzdy síce rastú, avšak pomalšie ako mužské. Absolútny rozdiel je tiež nelichotivý, pretože na začiatku

² Gender pay gap in unadjusted form available <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en&toolbox=data>

sledovaného obdobia bol absolútny rozdiel v mzdách 130 € a na konci 252 €. Najvyšší bol práve v roku 2009, kedy predstavoval hodnotu až 283 €.



Obrázok 1 Vývoj priemernej hrubej mzdy a relatívneho rodového mzdového rozdielu (RMR) na Slovensku v období 2001 – 2014. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015

Príčin tejto nerovnosti môže byť hneď niekoľko. Jednou z nich sú rodové stereotypy, ktoré napríklad určujú, že živiteľom rodiny by mal byť muž, a teda jeho zárobok by mal byť vyšší. Pietruchovej (2007) upozorňuje na fakt, že zakorenené rodové rozdiely v odmeňovaní pretrvávajú aj pri zmenách spoločenského usporiadania krajiny alebo jej ekonomického vývoja. V čase feudálnej spoločnosti na Slovensku ako agrárnej krajine muž – živiteľ pracoval na poli a žena sa starala o domácnosť a rodinu, pričom medzi jej povinnosti však patrili aj práce okolo časti hospodárstva (Danielová a Lauko, 2012). S nástupom industriálnej spoločnosti sa v priemysle vytvárali aj ženské pracovné miesta, avšak s nižším mzdovým ohodnotením. Ako však argumentuje Burnette (1997, 2008) nešlo o ideologickú diskrimináciu žien, ale vzhľadom na menšie fyzické schopnosti ženy vykonávali z fyzického hľadiska menej namáhavú prácu. Na vtedajšom trhu práce boli muži práve z hľadiska fyzickej sily zvýhodnení, industriálna spoločnosť fungovala práve vďaka fyzickým možnostiam jej aktérov. Príklady možno uviesť aj zo zahraničia: v 19. storočí v USA – v čase industriálnej revolúcie, začalo veľa žien pracovať v priemysle práve vďaka technologickému pokroku krajiny. Vynález pradiarenskeho stroja umožňoval rýchlu produkciu tkanín „pod jednou strechou“, jeho obsluhu zvládli aj z fyzického hľadiska ženy (podľa Dublina, 1995). Vzhľadom na fakt, že mužská pracovná sila bola maximálne vyťažovaná v iných odvetviach priemyslu, do textilných a neskôr odevných

a obuvníckych tovární boli najímané farmárske dievčatá. Profitovali obe strany – mladým ženám poskytovala práca v meste nezávislosť na rodine a možnosť ušetriť si peniaze do manželstva, zamestnávateľia šetrili na mzdách. Práca v textilnom, odevnom a obuvníckom priemysle (aj keď slabšie platená ako v iných odvetviach) prinášala ženám stále viac prostriedkov (a tiež spoločenskú a ekonomickú nezávislosť) v porovnaní s prácou na farme.

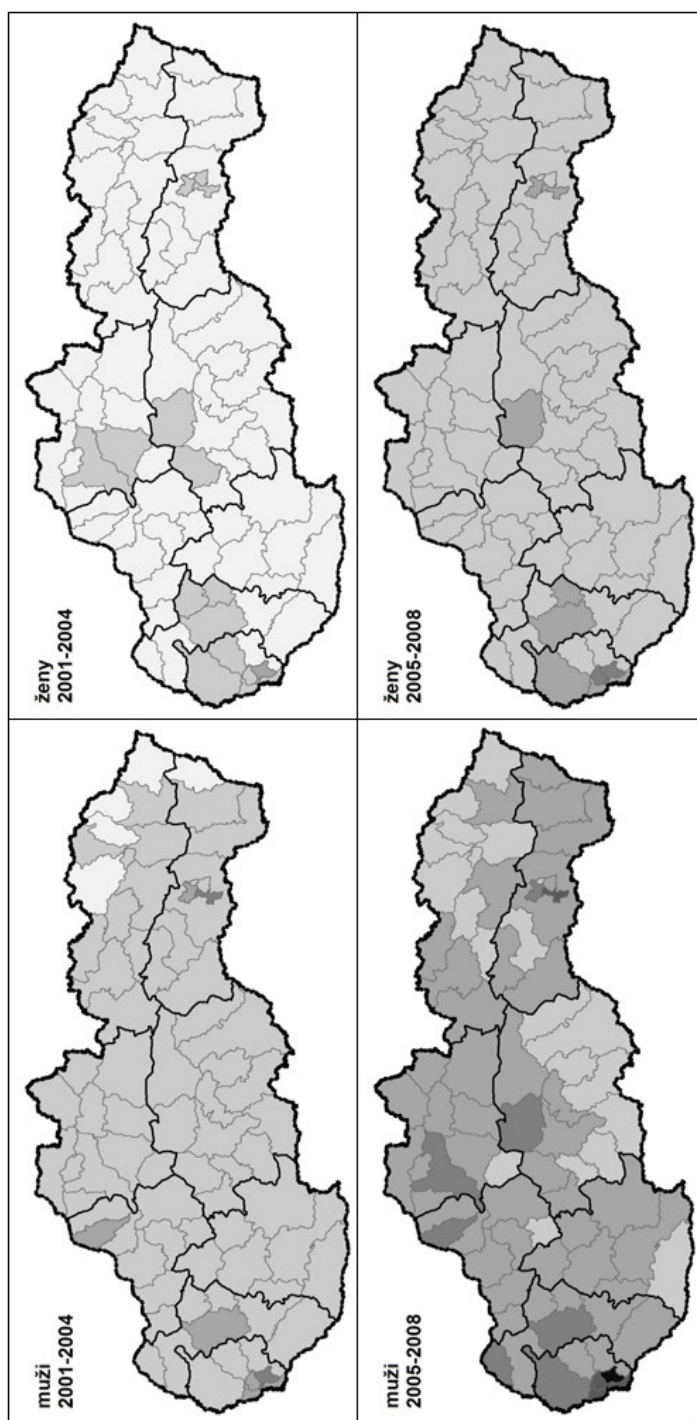
V Európe sa počas priemyselnej revolúcie vytvárali hlavne dva druhy ženskej práce: slúžka v domácnosti a továrenská robotníčka (Pietruchová, 2007). Podobná situácia bola aj na Slovensku. Práca žien bola považovaná len za dočasnú (väčšinou pracovali len slobodné ženy), prípadne po uzatvorení manželstva za doplnkovú na prílepenie rodinného rozpočtu k hlavnému zárobku muža. Preto aj bola nižšie ohodnotená. V období socializmu došlo k pracovno-právnej úprave podmienok žien a rovnosť mzdových taríf bola vyhlásená už v júni 1945 (Hamerník, 1976). Napriek tomu mzdové rozdiely naďalej pretrvali. V roku 1966 v Československu viac ako 1600 Kčs priemerne zarábalo viac ako 71,5 % mužov, avšak len 10 % žien. Do roku 1975 mzdy vzrástli – v tomto období už 68,1 % žien zarábalo viac ako 1600 Kčs, avšak až 95,5 % mužov. Pri detailnejšom pohľade je však zrejmé, že veľké disproporcie boli v rámci jednotlivých mzdových pásiem. Napr. 1601 – 2000 Kčs zarábalo približne 10,0 % mužov, no až 32,5 % žien, naopak 2001 – 3000 Kčs 53,2 % mužov, no len 30,7 % žien. Priemerný zárobok viac ako 3000 Kčs prislúchal 32,2 % mužov, avšak len 4,9 % žien. Autor poukazuje na to, že napriek oficiálnemu zrovnoprávneniu mužov a žien rozdiely z hľadiska miezd pretrvávajú. Ako dôvod uvádza, že vtedajšia spoločnosť ešte nemala dostatok času vytvoriť potrebné množstvo hmotných zdrojov, aby sa jej podarilo odstrániť dôsledky vývoja v odlišných spoločensko-ekonomických podmienkach. Napriek určitému ideologickému podtónu článku treba však zhodnotiť, že autor objektívne vidí príčiny rodového mzdového rozdielu v nedostatočnej kvalifikácii žien, v ich vyššej záťaži, čo sa týka starostlivosti o rodinu, ako aj v rozdielnom rozmiestnení mužov a žien do jednotlivých odvetví hospodárstva. V transformačnom období bola situácia sťažená prechodom na nový typ ekonomiky a vznikom novej podnikateľskej sféry. Tá nie vždy uplatňovala princípy spravodlivosti, resp. vznik konkurenčného prostredia, nezamestnanosti a tým aj nového pocitu neistoty do budúcnosti jej dávali voľnú ruku pri vytváraní rodových rozdielov. Avšak od roku 2004 vstúpil do platnosti zákon č. 365/2004 – antidiskriminačný zákon, ktorý do istej miery takúto diskrimináciu zamedzuje. Avšak naďalej existuje horizontálna ako aj vertikálna segregácia (pozri Lauko a Danielová, 2014), ktorá vytvára priestor pre vznik rodových mzdových rozdielov.

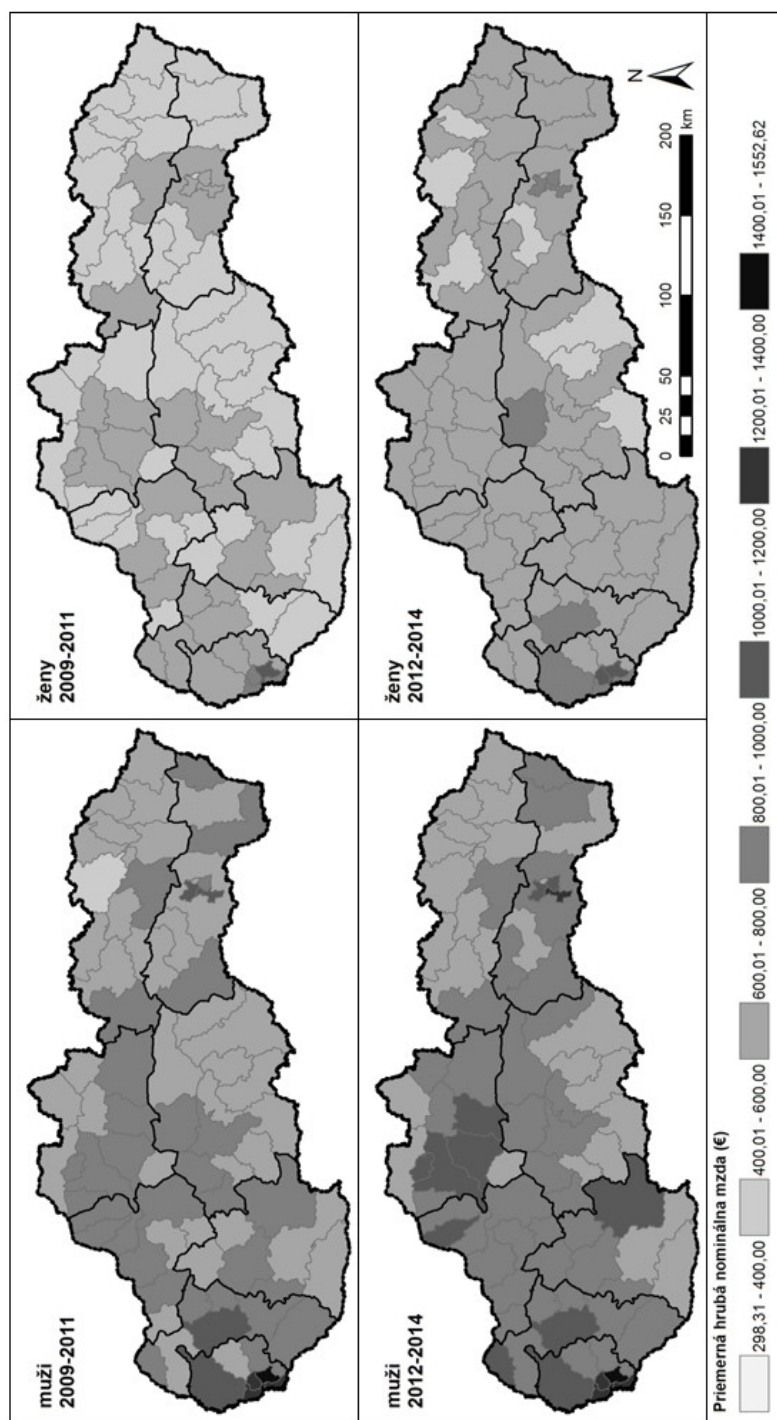
V sledovanom období 2001 – 2014 rast miezd ako vývoj rodového mzdového rozdielu nebol v priestore Slovenska homogénny. Obr. 2 dokumentuje, že mzdy žien rástli v porovnaní s mužskými znateľne pomalšie a na konci sledovaného obdobia ani zďaleka nenadobúdali tak vysoké hodnoty ako u mužov. Na začiatku sledovaného obdobia v roku 2001 sa priemerné mužské mzdy pohybovali v rámci okresov Slovenska v rozmedzí 323,8 € (okres Veľký Krtíš) a 760,0 € (okres Bratislava I) a priemerné ženské mzdy v rozmedzí 259,0 € (okres Sobrance) a 577,8 € (okres Bratislava I). Do roku 2014 mužské mzdy stúpili do intervalu 645,0 € (okres Bar-

dejav) až 1628,0 € (okres Bratislava II), zatiaľ čo ženské mzdy len do intervalu 584,0 € (okres Bardejov) až 1183 € (okres Bratislava II). Kým absolútny mzdový rozdiel medzi najnižšími mzdami sa takmer nezmenil (v roku 2001 predstavoval hodnotu 64,8 € a do roku 2014 dokonca klesol na hodnotu 61,0 €), výrazne sa zväčšil rozdiel medzi najvyššími zárobkami. V roku 2001 boli najlepšie zarábajúcimi zamestnanci v rámci okresu Bratislava I a absolútny rozdiel medzi mzdami mužmi a žien bol 182,2 €. Na konci sledovaného obdobia najlepšie zarábajúcimi boli pracujúci v okrese Bratislava II, avšak absolútny rodový rozdiel vzrástol až na hodnotu 445,0 €. V relatívnych číslach rodový mzdový rozdiel medzi najnižšími mzdami poklesol z hodnoty 20,0 % na hodnotu 9,5 %, avšak medzi najvyššími mzdami stúpol z hodnoty 24,0 % na hodnotu 27,3 %.

Pri pohľade na obr. 2 je zrejmé, že zmeny rástli rýchlejšie u mužov a tiež predovšetkým na západe Slovenska a to u mužov aj žien. Najvyššie mzdy sa sústreďovali počas celého obdobia do okresov Bratislavy, Trnavy, Košíc a Banskej Bystrice, teda do okresov, ktoré sú prirodzenými regionálnymi centrami. V porovnaní s ostatnými okresmi disponujú množstvom pracovných príležitostí, často sú centrami vedení podnikov s vysokým manažmentom ako aj cieľom zahraničných spoločností. V týchto okresoch počas sledovaného obdobia možno sledovať najvyššie mzdy u mužov aj u žien. Príchod zahraničných investorov ako aj budovanie priemyselných parkov vytváralo pracovné príležitosti a lepšie mzdové ohodnotenie predovšetkým u mužov. Dôkazom sú okresy Žilina, Kysucké Nové Mesto, Martin, ktoré profitovali z kórejského závodu KIA ako aj okres Malacky (vznik priemyselného parku). Priemerná hrubá mzda vyššia ako 1000 € na konci sledovaného obdobia bola aj v okresoch Ružomberok, Skalica, Levice či Púchov, ktoré profitovali z tradičnej výroby (Matador Púchov, výroba kotlov v Tlmačoch, jadrová elektráreň v Mochovciach, výroba papieranu a textilu v Ružomberku), ako aj zo vzniku nových závodov (priemyselný park v Leviciach a Skalici). Priemerné ženské mzdy na konci sledovaného obdobia prekročili hodnotu 1000 € iba v okresoch Bratislava I, II a III, v ostatných bratislavských okresoch nadobúdali hodnotu nad 950 €. Vyššie priemerné mzdy (nad 800 €) ženy zarábali ďalej v okresoch Malacky, Banská Bystrica a v košických okresoch, teda s výnimkou Malaciek v okresoch, ktoré sú zároveň správnymi a administratívnymi centrami Slovenska a kde sa nachádza väčšie množstvo vyšších pracovných pozícií vhodných aj pre ženy.

Nízke mzdy u mužov aj žien počas celého obdobia pretrvávali na východe Slovenska (s výnimkou Košíc) a tiež juhu stredného Slovenska. Priemerné ženské mzdy v okresoch Stropkov, Bardejov, Kežmarok, Gelnica, ale aj Poltár, Rimavská Sobota a Veľký Krtíš nedosahovali na konci sledovaného obdobia hodnotu ani 600 €. U mužov bola situácia lepšia, najnižšie mzdy sa pohybovali pod úrovňou 700 € a iba v okresoch Bardejov, Rimavská Sobota a Snina. Výrazným problémom je severovýchodná časť krajiny, kde je minimum pracovných príležitostí. Región je navyše prestarnutý, má problémy aj s rómskym obyvateľstvom (vysoká nezamestnanosť, nízka úroveň vzdelania,...) a nemá perspektívu ani z hľadiska cezhraničnej spolupráce, nakoľko susedí so zaostalejšou a v súčasnosti aj nestabilnou Ukrajinou a chudobnými regiónmi Poľska.

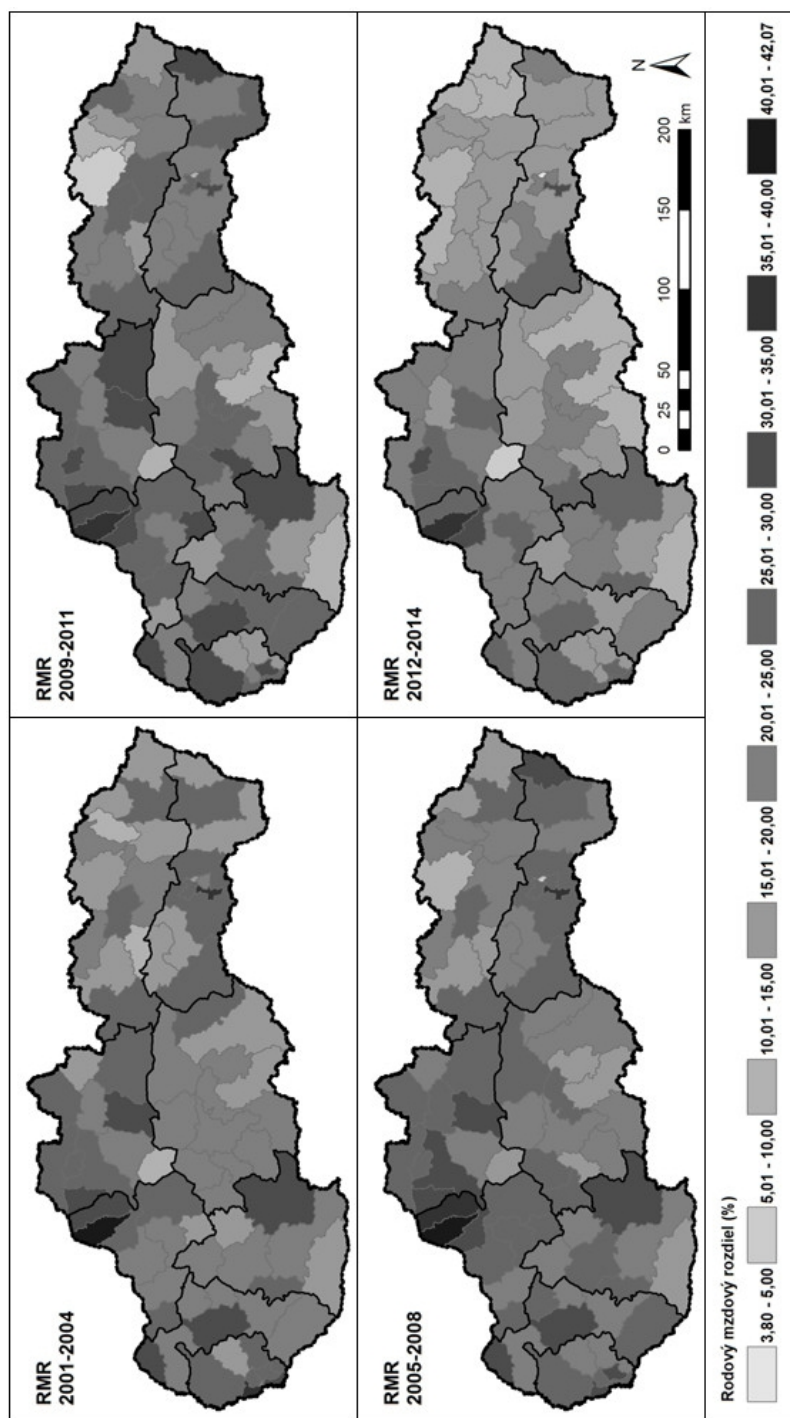




Obrázok 2 Vývoj priemernej hrubej mzdy v období 2001 – 2014 podľa pohlavia v okresoch SR, priemerné hodnoty za uvedené obdobia. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015. (názov platí aj pre obrázok na str. 8)

Z hľadiska rodového mzdového rozdielu je diferenciácia Slovenska oveľa pestrejšia (obr. 3). Kým pri raste miezd bolo možné ľahko sledovať vzostupnú tendenciu v čase z východu na západ, v prípade rodového mzdového rozdielu to nie je natoľko zrejmé. Avšak pri porovnaní jednotlivých čiastkových období možno vysloviť názor, že najnižšie rodové rozdiely v mzdovom ohodnotení pretrvávajú v chudobnejších regiónoch. Dôkazom sú okresy Bardejov a Turčianske Teplice. Turčianske Teplice autori spomínali už v predošlých príspevkoch (Lauko a Danielová, 2014). Okres disponuje veľmi slabou ekonomickou bázou (významná je produkcia minerálnej vody, služby spojené s kúpeľníctvom a rekreáciou, lesné hospodárstvo a produkcia dreva) a navyše má prestarnuté obyvateľstvo. Priemerná mužská ani ženská mzda tu nedosahujú vysokú úroveň (v období 2012 – 2014 muži zarábali priemerne 715,3 € a ženy 660 €). Podobne je na tom aj spomínaný okres Bardejov (v období 2012 – 2014 tu muži zarábali v priemere 640,0 € a ženy len 573,0 €).

Naopak vysoký rodový mzdový rozdiel si počas celého obdobia zachovávali okresy Púchov, Košice II a Levice, ktoré sa vo všetkých štyroch čiastkových miestach ocitli medzi prvými piatimi okresmi s najvyšším rodovým mzdovým rozdielom, pričom Púchov bol počas celého obdobia na prvom mieste. Okres Púchov leží v ekonomicky silnej oblasti Slovenska s rozvinutým strojárskym, hutníckym a gumárenským priemyslom poskytujúcim zamestnanie predovšetkým mužom a naopak elektrotechnickým, textilným a odevným priemyslom zamestnávajúcim predovšetkým ženy. Práca v textilnom a odevnom priemysle je už tradične veľmi nízko ohodnotená vzhľadom na jej nízku fyzickú náročnosť, do tejto kategórie sa radí aj pásová výroba v elektrotechnickom priemysle. Preto je pochopiteľné, že rodový mzdový rozdiel v okrese Púchov s gumárenským (Continental Matador) a odevným (Makyta) priemyslom bude nadobúdať vysoké hodnoty (v období 2001 – 2004 to bolo až 42,1 %, v období 2012 – 2014 poklesol na 37,3 %), ktoré vysoko prevyšujú celoslovenský priemer. Podobným prípadom je okres Levice, ktorý disponuje hospodárskymi odvetviami s nižšími mzdami zamestnávajúcimi predovšetkým ženy (odvetvia textilného – Levitex, potravinárskeho – Levické mliekárne a Leaf – cukrovinky, kozmetického – De Miclén – priemyslu), ale tiež aj vyššie mzdovo ohodnotenými odvetviami s prevahou mužských pracovníkov (výroba tepla – Slovintegra Energy, energetický priemysel – jadrová elektráreň Mochovce). Úplne iný dôvod vysokého rodového rozdielu majú okresy Košice II a Bratislava II (tento okres dosahoval vysoký rodový mzdový rozdiel, aj keď sa vždy nenachádzal na prvých piatich miestach). To sú okresy, kde sú sústredené vedenia spoločností najvýznamnejších podnikov Slovenska. Vzhľadom na to, že vysoký manažment tvoria predovšetkým muži, kým väčšina žien v týchto spoločnostiach je zamestnaná v administratíve, je pochopiteľné, že rodový mzdový rozdiel sa v uvedených okresoch pohyboval nad hodnotou 30 % takmer počas celého sledovaného obdobia (okres Košice II počas obdobia 2001 – 2014 neklesol pod hodnotu 30,4 % a v roku 2001 nadobúdal hodnotu rodového mzdového rozdielu až 40,2 %).



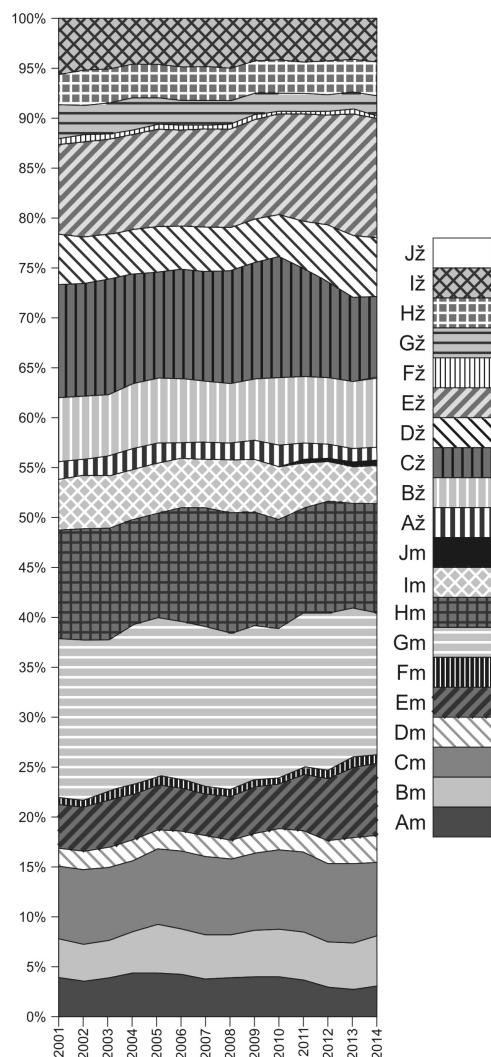
Obrázok 3 Vývoj rodového mzdového rozdielu v období 2001 – 2014 v okresoch SR, priemerné hodnoty za uvedené obdobia (%). Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015

Celkovo však možno konštatovať, že východ Slovenska, ako aj juh stredného Slovenska je spravodlivejší, čo sa týka odmeňovania mužov a žien. Treba si však uvedomiť, že nižšie mzdy, ktoré sú typické pre tieto regióny ani vyššiu variabilitu rodového mzdového rozdielu neumožňujú.

4 RODOVÉ MZDOVÉ ROZDIELY PODĽA ZAMESTNANÍ

Segregácia z hľadiska výšky mzdy sa prejavuje horizontálne aj vertikálne. Horizontálnou segregáciou (z hľadiska odvetví ekonomických činností) sme sa zaoberali v staršom príspevku (Lauko a Danielová, 2012). Tu sa zameriame na rodové rozdiely z hľadiska tried zamestnaní, ktoré sa dotýkajú horizontálnej, ale aj vertikálnej (z hľadiska postavenia v práci) segregácie. Vzhľadom na to, že Štatistický úrad neuvádza údaje o mzdách jednotlivých tried zamestnaní za celé sledované obdobie (len za obdobie 2009 – 2014) a len na úrovni SR, pokúsime sa túto segregáciu dokázať nepriamo na základe evidenčného počtu pracovníkov a v rámci vybraných tried zamestnaní.

Jednotlivé triedy zamestnaní sa významne líšia zamestnanosťou mužov a žien (obr. 4). Dominantnou triedou mužov sú triedy Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci (predtým Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch; priemerne 28,0 % mužov za obdobie 2001 – 2014) a Operatéri a montéri strojov a zariadení (predtým Obsluha strojov a zariadení; 19,9 %). Ženy majú naopak najvyššie zastúpenie v triede zamestnaní Technici a odborní pracovníci (predtým Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch; 23,9 %) a Pracovníci v službách a obchode (predtým Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode; 23,0 %). Kým podiely mužov v jednotlivých triedach zamestnaní si zachovávali počas celého sledovaného obdobia približne rovnakú veľkosť, u žien môžeme konštatovať pokles triedy Technici a odborní pracovníci a naopak vzrast tried Administratívni pracovníci (predtým Nižší administratívni zamestnanci – úradníci) a Pracovníci v službách a obchode. Vzhľadom na skutočnosť, že k uvedenému poklesu, resp. vzrastu došlo po roku 2010, možno túto skutočnosť odôvodniť práve zmenou metodiky Štatistického úradu. Z triedy zamestnaní Technici a odborní pracovníci boli presunuté viaceré zamestnania ako napríklad vychovávateľ v domove mládeže, vrchný majster praktického vyučovania alebo majster odbornej výchovy v strednej odbornej škole do triedy Špecialisti, kam spadajú aj pedagogickí zamestnanci. Avšak zamestnania tiež z oblasti školstva (napr. asistent vychovávateľa, či vychovávateľ v zariadeniach sociálnoprávnej ochrany detí a sociálnej kurately, prípadne vychovávateľ pre deti so zdravotným znevýhodnením v týchto zariadeniach) boli z nášho pohľadu nelogicky presunuté do triedy zamestnaní Pracovníci v službách. Trieda Administratívni pracovníci bola posilnená presunutím zamestnaní sekretárka, pracovník cestovnej kancelárie a agentúry z triedy Technici a odborní pracovníci. Trieda Pracovníci v službách a obchode bola posilnená aj u mužov a to aj presunom zamestnaní vychovávateľ ako aj pokladník z iných tried.



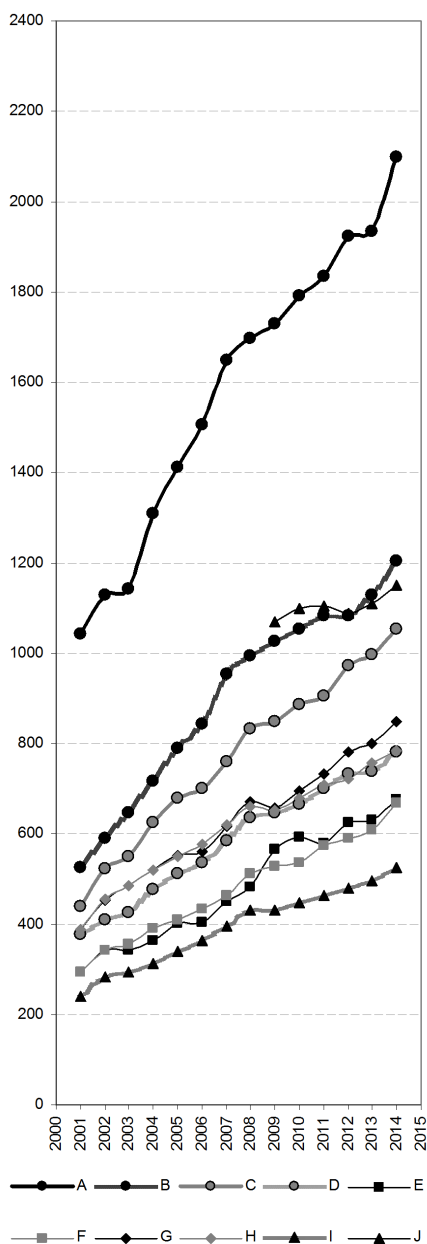
Obrázok 4 Podiel mužov a žien v jednotlivých triedach zamestnaní v období 2001 – 2014. Vysvetlivky (ISCO-08/KZAM): A – Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci/Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci, B – Špecialisti/Vedeckí a odborní duševní zamestnanci, C – Technici a odborní pracovníci/Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch, D – Administratívni pracovníci/Nižší administratívni zamestnanci (úradníci), E – Pracovníci v službách a obchode/Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode, F – Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve/Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesnom hospodárstve a v príbuzných odboroch, G – Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci/Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch, H – Operatéri a montéri strojov a zariadení/Obsluha strojov a zariadení, I – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci/Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, J – Príslušníci ozbrojených síl, m – muži, ž – ženy. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015

U oboch pohlaví v sledovanom období bolo najslabšie zastúpenie zamestnancov v triede Príslušníci ozbrojených síl aj vzhľadom na fakt, že na Slovensku od roku 2006 nie je povinná vojenská služba, Slovensko má profesionálnu armádu a od konca 90. rokov a začiatku 21. storočia (kedy výrazne klesli počty vojakov základnej vojenskej služby) časť zamestnancov z radov armády vystúpila.

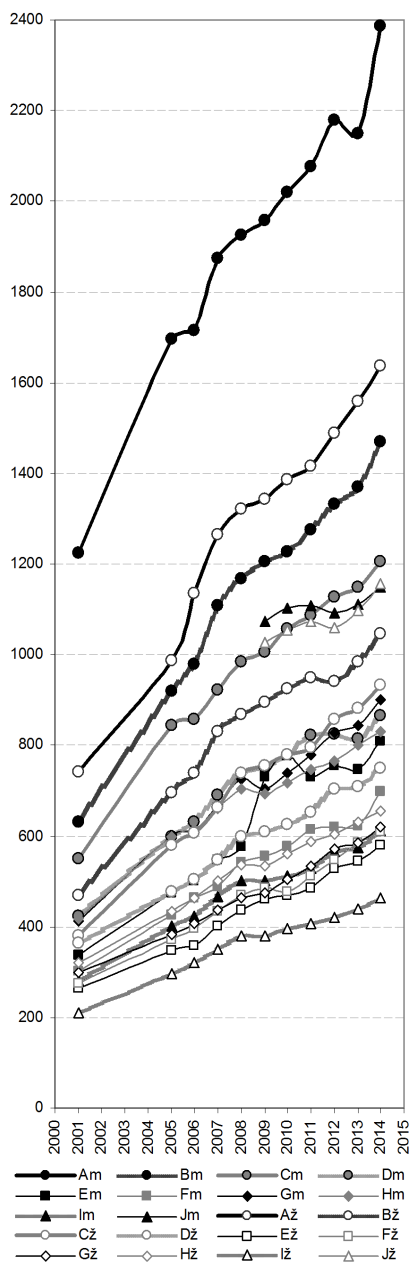
Výrazné rozdiely sú v mzdách podľa jednotlivých tried zamestnaní (obr. 5 a 6). Najvyššie mzdy poberajú zamestnanci triedy Zamestnanci, riadiaci pracovníci. Priemerná mzda v tejto triede vzrástla z hodnoty 1044 € (2001) na 2099 € (2014). Avšak u mužov sa za sledované obdobie zvýšila z hodnoty 1224 € na 2386 € a u žien z hodnoty 740 € na 1636 €. Absolútny rodový mzdový rozdiel bol na začiatku sledovaného obdobia v tejto triede 484 € a na konci 750 €. Pozitívne je, že napriek obrovskému absolútnemu rozdielu, poklesol relatívny rodový rozdiel z 39,5 na 31,4 % (obr. 7). Táto trieda zamestnaní okrem toho, že disponuje veľmi vysokým rodovým mzdovým rozdielom, zamestnáva oveľa viac mužov ako žien. Počas celého sledovaného obdobia v tejto triede pracovalo 6,6 % mužov a len 3,8 % žien. Na jednu ženu tak v tejto triede pripadali viac ako dvaja muži – najvyšší nepomer bol v roku 2006, kedy na jednu ženu pripadalo 2,6 muž, naopak najnižší v rokoch 2003 a 2010 (na jednu ženu pripadlo 1,9 muž).

Táto trieda zamestnaní je veľmi rôznorodá z hľadiska miezd aj v rámci jednotlivých pohlaví. Dokazuje to medián jej hrubej mzdy (tab. 1), ktorý sa značne líši od priemernej mzdy (je výrazne nižší), čo dokazuje, že variabilita miezd vnútri triedy je veľmi vysoká, pričom veľmi vysoké mzdy poberá úzka skupina zamestnancov. Rozdiel medzi mediánom hrubej mzdy a priemernou hrubou mzdou je pozorovateľný v období 2009 – 2014 (za obdobie 2001 – 2008 Štatistický úrad tento ukazovateľ neuvádza) u mužov aj u žien, avšak u žien nie je natoľko vypuklý. U mužov sa líšil v rokoch 2009 a 2012 až o 30,2 %, u žien najvyšší rozdiel možno v tejto triede zaznamenať v roku 2009 (24,8 %). Menší rozdiel v rámci tried poukazuje na to, že oveľa menej žien v porovnaní s mužmi zastáva vysoké funkcie. Ak vezmeme do úvahy, že do spomínanej triedy zamestnaní spadajú aj štátne a politické funkcie ako prezident, predseda a člen parlamentu a predseda a člen vlády, ako aj poslanec, je zrejmé, že už tu dochádza k rozdielu medzi mužmi a ženami. V uvedených funkciách sa v súčasnosti nachádza (podobne tak tomu bolo počas celého sledovaného obdobia) menej žien ako mužov, navyše sú tieto zamestnania (funkcie) vysoko honorované, čo sa prejavuje na veľkom rodovom mzdovom rozdiel.

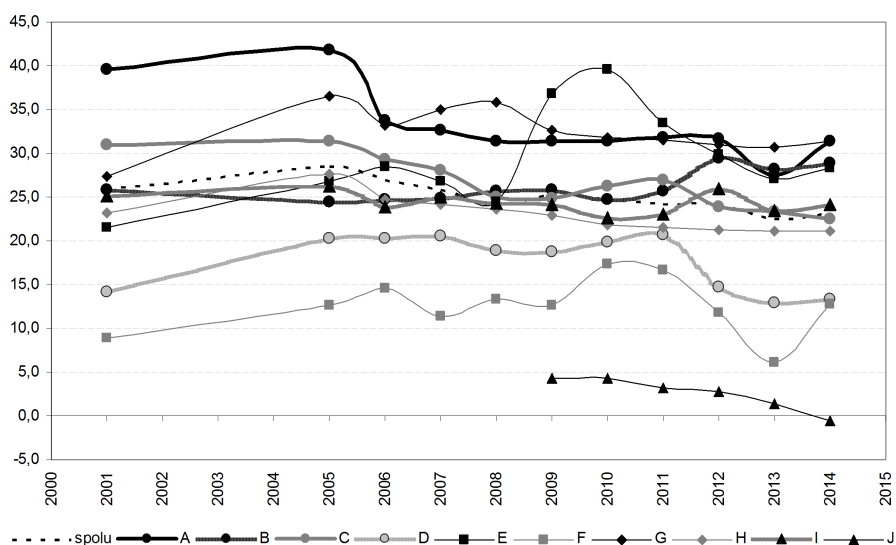
Vysvetlivky k obr. 5 a 6 (ISCO-08/KZAM): A – Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci/Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci, B – Špecialisti/Vedeckí a odborní duševní zamestnanci, C – Technici a odborní pracovníci/Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch, D – Administratívni pracovníci/Nižší administratívni zamestnanci (úradníci), E – Pracovníci v službách a obchode/Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode, F – Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve/Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesnom hospodárstve a v príbuzných odboroch, G – Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci/Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch, H – Operatéri a montéri strojov a zariadení/Obsluha strojov a zariadení, I – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci/Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, J – Príslušníci ozbrojených síl, m – muži, ž – ženy. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015



Obrázok 5 Priemerná hrubá mzda podľa tried zamestnaní v období 2001 – 2014 (€)



Obrázok 6 Priemerná hrubá mzda podľa tried zamestnaní a pohlavia v období 2001 – 2014 (€)



Obrázok 7 Vývoj rodového mzdového rozdielu na Slovensku podľa tried zamestnaní v období 2001 – 2014 (%). Vysvetlivky (ISCO-08/KZAM): A – Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci/Zákonnodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci, B – Špecialisti/Vedeckí a odborní duševní zamestnanci, C – Technici a odborní pracovníci/Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch, D – Administratívni pracovníci/Nižší administratívni zamestnanci (úradníci), E – Pracovníci v službách a obchode/Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode, F – Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve/Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesnom hospodárstve a v príbuzných odboroch, G – Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci/ Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch, H – Operatéri a montéri strojov a zariadení/Obsluha strojov a zariadení, I – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci/ Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, J – Príslušníci ozbrojených síl, m – muži, ž – ženy. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015

Do tejto triedy zamestnaní spadajú ďalej všetci riadiaci pracovníci (manažéri) v rôznych sférach hospodárstva. Napriek tomu, že viaceré zamestnania sú vysoko feminizované (napr. zdravotníctvo, školstvo), často sú aj tu vo vedúcich funkciách a teda na riadiacich postoch muži (obr. 8 a 9). Napríklad v školstve v období 2009 – 2011 muži tvorili priemerne len 23,2 % zamestnancov, zastávali až 32,9 % postov. Vyrovnanejšia situácia medzi mužmi a ženami v riadiacich funkciách bola v zdravotníctve (avšak aj vďaka tomu, že do tejto triedy zamestnaní sa radia aj vrchné sestry), ženy ako vedúce a riadiace zamestnankyne tvorili 59,3 %, a v období 2012 – 2014 dokonca 63,9 %.

Najväčší nepomer medzi pohlaviami je v priemysle, čo je však pochopiteľné vzhľadom na maskulinnu povahu odvetvia. Avšak muži majú prevahu aj ako riadiaci zamestnanci vo veľkoobchode a maloobchode, pritom z celkového počtu zamestnancov v tomto odvetví tvorili v období 2009 – 2011 priemerne 45,1 % a v období

Tabuľka 1 Vybrané ukazovatele miezd podľa klasifikácie zamestnaní a pohlavia v období 2009 – 2014 (mzda/medián v €, rodový mzdový rozdiel v %)

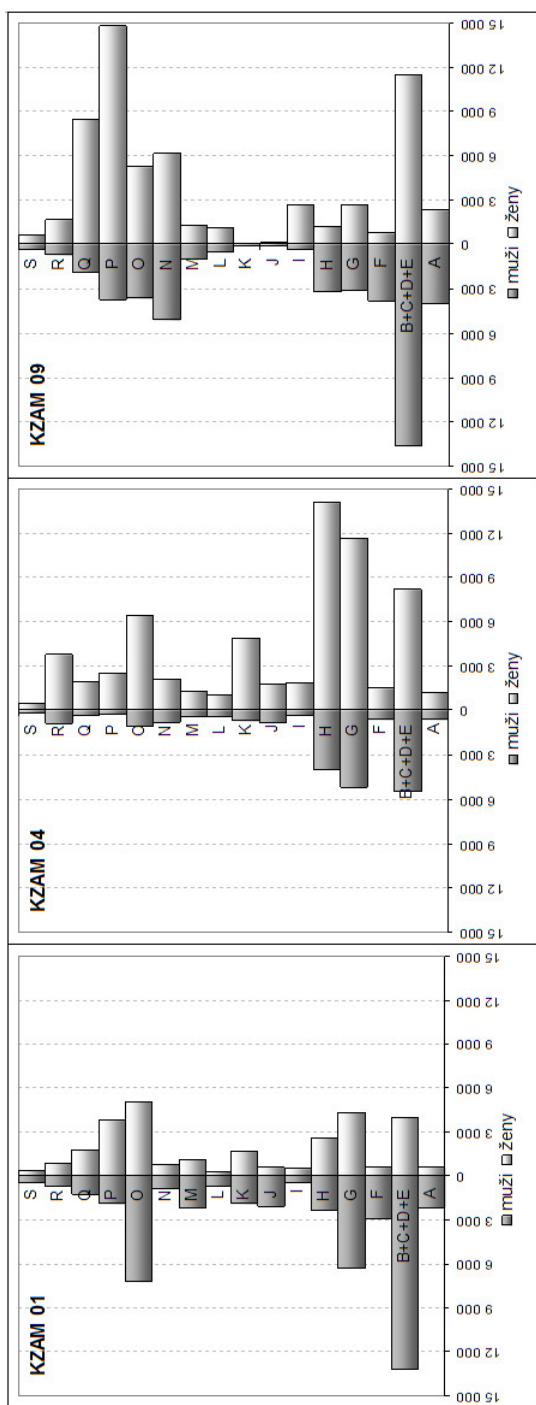
pohlavie	zamestnanie	ukazovateľ	2009	2010	2011	2012	2013	2014
muži	A	mzda	1957	2020	2077	2178	2148	2386
		medián	1366	1449	1482	1520	1585	1727
	B	mzda	1206	1228	1275	1333	1371	1470
		medián	961	983	1018	1067	1114	1190
	C	mzda	1006	1057	1088	1127	1149	1206
		medián	858	893	928	964	996	1030
	D	mzda	752	780	822	824	815	866
		medián	629	661	689	720	708	752
	E	mzda	730	777	730	754	748	810
		medián	590	624	630	646	633	681
	F	mzda	555	578	614	620	623	699
		medián	521	536	578	584	572	655
	G	mzda	703	740	778	829	845	902
		medián	644	665	698	748	753	805
	H	mzda	692	716	748	766	801	831
		medián	638	646	672	700	719	744
	I	mzda	503	512	529	567	574	612
		medián	460	468	469	507	516	567
	J	mzda	1074	1102	1108	1091	1112	1150
		medián	1019	1050	1053	1024	1042	1080
ženy	A	mzda	1342	1387	1417	1488	1558	1636
		medián	995	1043	1067	1138	1204	1268
	B	mzda	894	925	948	940	984	1045
		medián	781	805	810	821	866	918
	C	mzda	756	779	795	857	881	934
		medián	674	696	708	769	795	844
	D	mzda	610	625	652	703	710	751
		medián	546	559	578	634	642	682
	E	mzda	462	469	486	529	545	581
		medián	419	419	442	475	489	513
	F	mzda	485	478	512	547	585	610
		medián	461	437	477	520	551	577
	G	mzda	474	505	533	572	586	619
		medián	436	455	487	515	524	558
	H	mzda	533	560	587	603	632	655
		medián	494	509	530	553	576	592
	I	mzda	381	396	407	420	439	464
		medián	365	375	379	388	407	430
	J	mzda	1027	1055	1073	1061	1097	1156
		medián	960	997	1015	1008	1050	1111

pohlavie	zamestnanie	ukazovateľ	2009	2010	2011	2012	2013	2014
muži+ženy	A	rodový mzdový rozdiel	31,4	31,3	31,8	31,7	27,5	31,4
	B		25,8	24,7	25,6	29,5	28,2	28,9
	C		24,9	26,3	26,9	24,0	23,3	22,6
	D		18,8	19,9	20,7	14,7	12,9	13,3
	E		36,8	39,6	33,4	29,8	27,1	28,3
	F		12,6	17,3	16,6	11,8	6,1	12,7
	G		32,6	31,8	31,5	31,0	30,7	31,4
	H		23,0	21,8	21,5	21,3	21,1	21,2
	I		24,1	22,7	23,1	25,9	23,5	24,2
	J		4,3	4,3	3,2	2,7	1,3	-0,5

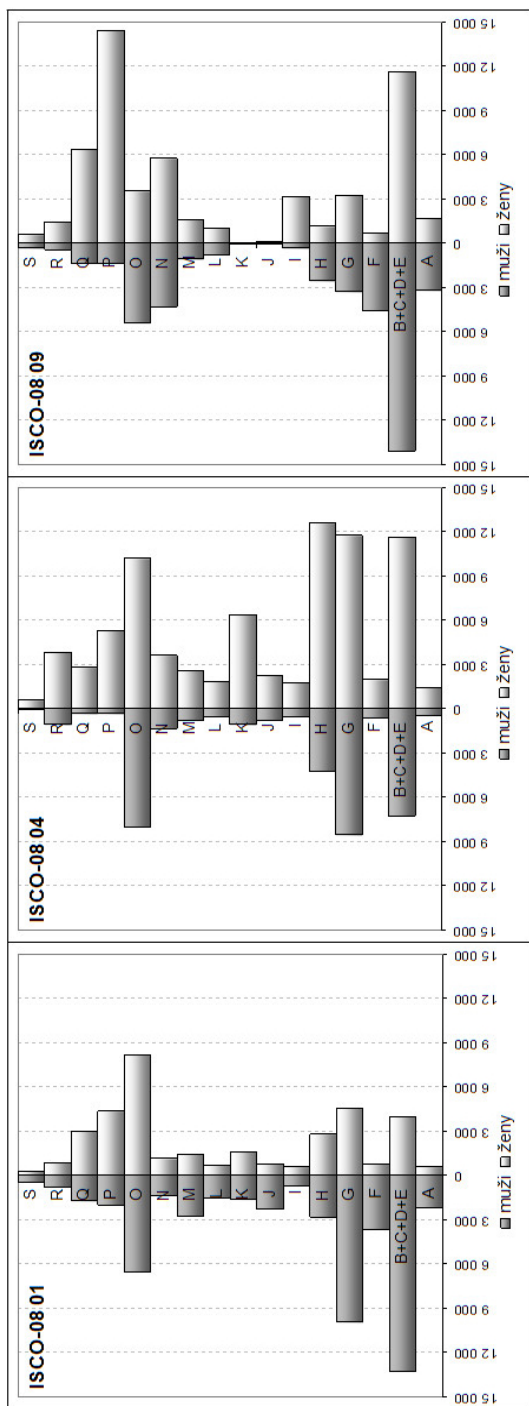
Vysvetlivky (ISCO-08/KZAM): A – Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci/Zákonodarcovia, vedúci a riadiaci pracovníci, B – Špecialisti/Vedeckí a odborní duševní zamestnanci, C – Technici a odborní pracovníci/Technickí, zdravotníckí, pedagogickí zamestnanci a zamestnanci v príbuzných odboroch, D – Administratívni pracovníci/Nižší administratívni zamestnanci (úradníci), E – Pracovníci v službách a obchode/Prevádzkoví zamestnanci v službách a obchode, F – Kvalifikovaní pracovníci v poľnohospodárstve, lesníctve a rybárstve/Kvalifikovaní robotníci v poľnohospodárstve, lesnom hospodárstve a v príbuzných odboroch, G – Kvalifikovaní pracovníci a remeselníci/ Remeselníci a kvalifikovaní robotníci v príbuzných odboroch, H – Operatéri a montéri strojov a zariadení/ Obsluha strojov a zariadení, I – Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci/Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci, J – Príslušníci ozbrojených síl, m – muži, ž – ženy. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015

2012 – 2014 asi 46,2 %. Hlavne v druhom období dominovali v riadiacich postoch muži, nakoľko zastávali až 68,9 % riadiacich miest. Čičvákova (2012) upozorňuje na to, že na prehlbovanie rodového mzdového rozdielu v neprospech žien negatívne vplyva aj ich nízke zastúpenie na pozíciách vyššieho a vrcholového manažmentu, čo navyše znamená aj obmedzené možnosti žien pri spolurozhodovaní. Autorka tiež poukazuje na nižšiu úspešnosť žien v politickej sfére, kde napriek tomu, že záujem o volené funkcie v samosprávnych orgánoch aj v národnom parlamente sa zvyšuje o oboch pohlaví, ženy sú menej často do funkcií volené.

Príčiny nízkeho zastúpenia žien na moci a vplyve vidí Čermáková (1995) v tom, že postavenie žien na začiatku transformačného obdobia značne devalvovalo. Napriek tomu, že autorka posudzovala predovšetkým postavenie českých žien, vzhľadom na spoločný vývoj Slovenska a Českej republiky a podobné kultúrne tradície možno s viacerými jej tvrdeniami súhlasiť aj v priestore Slovenska. Podľa autorky na začiatku transformačného obdobia vo všetkých spoločenských a ekonomických štruktúrach, kde sa ženy počas socialistického vývoja presadili a zaujali kvantitatívne vyšší podiel, došlo k postupnej nivelizácii, k poklesu prestíže a spoločenskému prepadu (administratíva, školstvo, zdravotníctvo). Nižšia účasť žien v politike (tým aj v príslušnej triede zamestnaní) oproti socialistickému obdobiu je však spôsobená aj tým, že v socializme ženy zaujímali vyšší podiel v politických funkciách aj vďaka povinným kvótam (podľa Hoschekovej, 2004).



Obrázok 8 Počet mužov a žien vo vybraných triedach zamestnaní v SR podľa NACE a v období 2009 – 2011. Vysvetlivky: A – pôdohospodárstvo, B+C+D+E – priemysel spolu, F – stavebníctvo, G – veľkoobchod a maloobchod, H – doprava a skladovanie, I – ubytovanie a stravovacie služby, J – informácie a komunikácia, K – Finančné a poisťovacie činnosti, L – činnosti v oblasti nehnuteľností, M – odborné, vedecké a technické činnosti, N – administratívne a podporné služby, O – verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie, P – vzdelávanie, Q – zdravotníctvo a sociálna pomoc, R – Umenie, zábava a rekreácia, S – ostatné činnosti. KZAM 01 – zákonodarcovia, vedúci, riadiaci zamestnanci, KZAM 04 – nižší administratívni zamestnanci (úradníci), KZAM 09 – pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015.



Obrázok 9 Počet mužov a žien vo vybraných triedach zamestnaní v SR podľa NACE a v období 2012 – 2014. Vysvetlivky: A – pôdohospodárstvo, B+C+D+E – priemysel spolu, F – stavebníctvo, G – veľkoobchod a maloobchod, H – doprava a skladovanie, I – ubytovanie a stravovacie služby, J – informácie a komunikácia, K – Finančné a poisťovacie činnosti, L – činnosti v oblasti nehnuteľností, M – odborné, vedecké a technické činnosti, N – administratívne a podporné služby, O – verejná správa a obrana; povinné sociálne zabezpečenie, P – vzdelávanie, Q – zdravotníctvo a sociálna pomoc, R – Umenie, zábava a rekreácia, S – ostatné činnosti. ISCO-08 01 – zákonodarcovia, riadiaci pracovníci, ISCO-08 04 – administratívni pracovníci (úradníci), ISCO-08 09 – pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015.

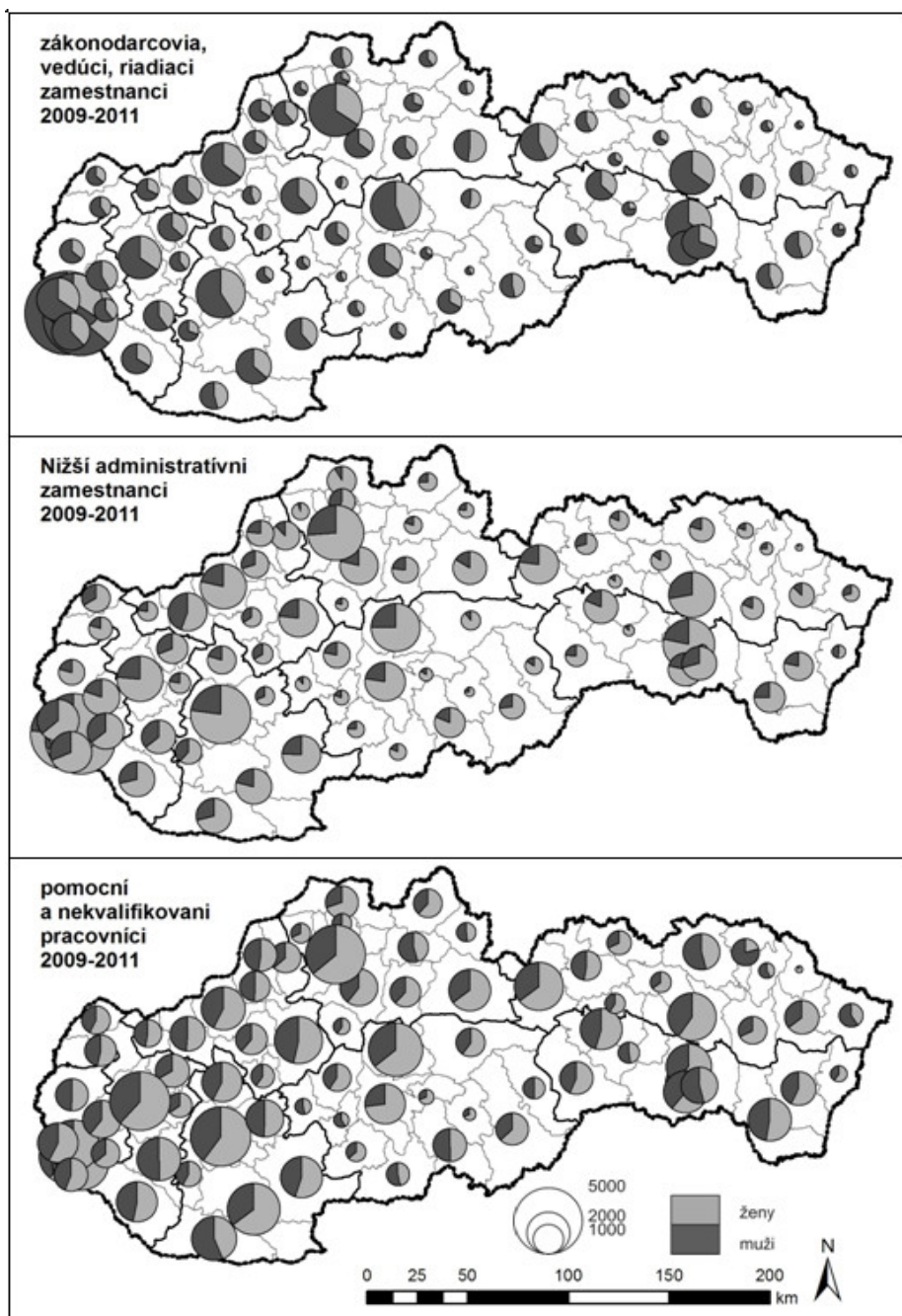
Nižší podiel žien v riadiacich funkciách zasa Jasaňová (2004) vysvetľuje viacerými skutočnosťami – podľa autorky stále v spoločnosti existujú genderové stereotypy, podľa ktorých je pre ženu nemožné odvádzať dobrý pracovný výkon a zároveň v plnej miere zvládať starostlivosť o rodinu. Často sa ženy z dôvodu rodiny menej ako muži usilujú o kariérny postup a uspokojujú sa s horšie plateným zamestnaním. V súlade s jej ďalšími tvrdeniami možno konštatovať, že muži sú zvýhodňovaní pri postupoch aj vďaka tomu, že sú ústretovejší voči nadčasom a ďalšej práci (čo býva často základný predpoklad postupu) v porovnaní so ženami. Avšak tu nemožno hovoriť o neochote žien ako takej k uvedeným požiadavkám zamestnávateľov, ako skôr o nemožnosti v takejto miere skĺbiť pracovné povinnosti s rodinnými.

V celoslovenskom kontexte možno badať, že v triede Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci vo všetkých okresoch Slovenska vyšší podiel zaujímajú muži. Veľký podiel zamestnancov tejto triedy zamestnaní je sústredený do Bratislavy, Košíc, Banskej Bystrice a Žiliny, ako aj ďalších krajských miest, čo súvisí s pôsobením viacerých administratívnych orgánov (obr. 10 a 11). Okrem administratívnej funkcie tieto mestá plnia funkciu aj ekonomických centier, disponujú vyšším počtom pracovných miest v porovnaní so zázemím a teda aj vyšším počtom riadiacich funkcií. Zároveň sú sídlami krajských a okresných súdov a teda je tu vyššia koncentrácia sudcov ako v ostatných okresoch. Najvyššie sústredenie pracovníkov v tejto triede zamestnaní možno sledovať v bratislavských okresoch, čo súvisí s veľkým počtom podnikov (sídla predstavenstiev), ako aj s vyšším počtom vzdelávacích ako aj zdravotníckych zariadení v porovnaní s inými okresmi Slovenska.

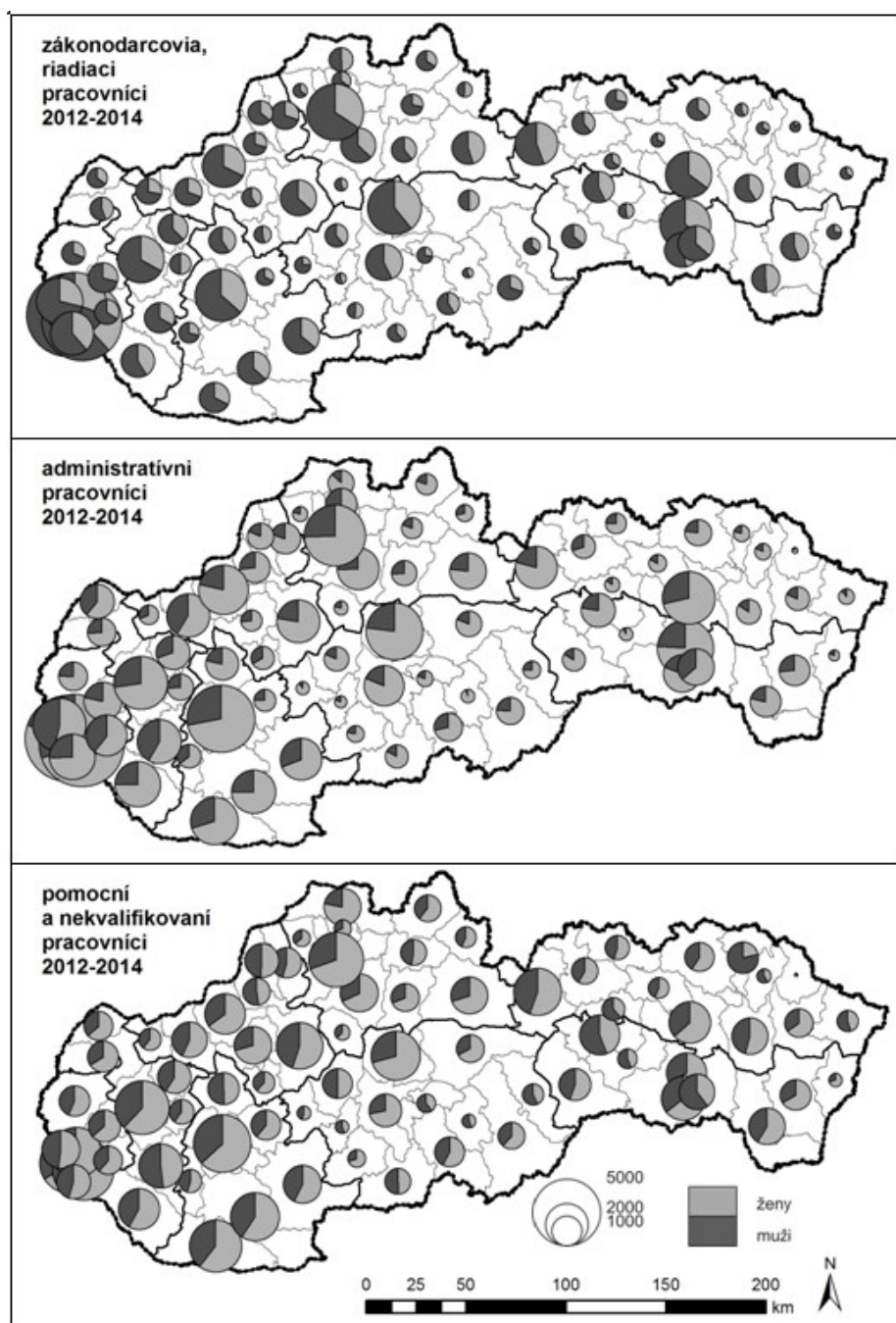
Nárast počtu pracovníkov na západe Slovenska je pravdepodobne spôsobený lokalizáciou viacerých priemyselných závodov (elektrotechnického, automobilového priemyslu), ktoré vytvorili množstvo pracovných miest a medzi nimi miest v riadiacich funkciách.

Možno teda konštatovať, že v triede Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci dominujú celoplošne a počas celého sledovaného obdobia muži. Ženy sa ťažšie dostávajú do vyšších funkcií pretože z objektívnych príčin sú naozaj často v zamestnaní znevýhodňované (napr. podľa Čermákovéj, 1995; Macarie a Moldovan, 2012; Heilman, 2012). Často im bývajú prisudzované menšie rozhodovacie a organizačné schopnosti, kedy zamestnávateľ, prípadne nadriadený môže pri výbere do vyššej funkcie z dvoch rovnako vzdelaných a schopných uchádzačov uprednostniť muža. Rovnakým dôvodom môže byť aj (často oprávnený) predpoklad, že žena by takúto funkciu pri starostlivosti v dostatočnej miere nezvládala. Takto sa prejavuje efekt *skleného stropu* (Lauko a Danielová, 2014b; Kee, 2005; Arulampam et al., 2007), ktorý predstavuje bariéru ďalšieho postupu žien. Na druhej strane však treba konštatovať, že menší podiel žien v porovnaní s mužmi má vysoké ambície v zamestnaní, pretože mnohé majú na zreteli starostlivosť o rodinu, prípadne samé nepokladajú svoje morálno-vôľové vlastnosti za vhodné pre riadiace funkcie.

Zatiaľ čo trieda Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci je typická dominanciou mužov, trieda Administratívni pracovníci je výrazne feminizovaná. Počas celého obdobia v nej prevažovali ženy, pričom na jedného muža pripadali na začiatku sledovaného obdobia až tri ženy (obr. 4). Do roku 2014 sa tento nepomer znížil, avšak



Obrázok 10 Podiel mužov a žien vo vybraných triedach zamestnaní v období 2009 – 2011 v okresoch SR. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015.



Obrázok 11 Podiel mužov a žien vo vybraných triedach zamestnaní v období 2012 – 2014 v okresoch SR. Zdroj: podľa ŠÚ SR spracovali autori, 2015.

naďalej sú ženy v tejto triede počtom dominantné a v roku 2014 na jedného muža pripadlo 2,2 ženy. Prevala žien v tejto triede je znateľná hlavne v okresoch, v ktorých sa zároveň nachádza sídlo kraja (obr. 10 a 11). V týchto okresoch je sústredených veľa inštitúcií a administratívy, ktoré zamestnávajú veľa administratívnych pracovníkov. Naopak oveľa menej administratívnych pracovníkov pôsobí v okresoch v zázemí veľkých miest a teda na hierarchicky nižšej úrovni. Bratislava ako hlavné mesto je zároveň z hľadiska zamestnancov v triede Administratívni pracovníci najspravodlivejšia, pretože v jej okresoch v tejto triede v období 2009 – 2011 muži zaujímali v priemere 29 % (celoslovenský priemer je 25,3 %) a v období 2012 – 2014 v priemere 28,3 % (celoslovenský priemer je 26,6 %). Naopak minimálne zastúpenie mužov (menej ako 12 %) v tejto triede je napríklad v okresoch Levoča, Medzilaborce, Poltár, Gelnica, Čadca, čo navodzuje úvahu, že táto trieda zamestnáva vyššie percento mužov len v bohatších regiónoch, kde ich môže vyššie mzdovo ohodnotiť.

Obr. 8 a 9 potvrdzujú, že Trieda Administratívni zamestnanci je vysoko feminizovaná trieda, nakoľko ženy v nej výrazne prevažujú v celom období 2009 – 2014 vo všetkých ekonomických činnostiach NACE. Patrí medzi nižšie platovo ohodnotené a jej priemerné hodnoty sa pohybovali v okresoch Slovenska v období 2001 – 2014 v rozmedzí 378 € až 782 € (obr. 5). Rodový rozdiel sa vyskytuje aj tu, avšak je výrazne nižší ako pri prvej triede a v sledovanom období nadobúdala hodnoty 12,9 % – 20,6 %. Pozitívne treba hodnotiť, že v poslednom období klesá (obr. 7). V porovnaní s triedou Zákonnodarcovia, riadiaci pracovníci je to aj trieda oveľa spravodlivejšia v odmeňovaní svojich pracovníkov aj v rámci jednotlivých pohlaví, pretože medián hrubej mzdy je oveľa bližší priemernej hrubej mzde. Pri porovnaní pohlaví však možno konštatovať, že vzhľadom na väčšiu odchýlku mediánu hrubej mzdy od priemernej mzdy u mužov, najvyššie funkcie (a zároveň najvyššie mzdovo ohodnotené) aj v tejto triede budú opäť zastávať muži.

Napriek tomu, že ide o výrazne feminizovanú triedu zamestnaní, automaticky to však neznamená, že by tu absentoval rodový mzdový rozdiel (obr. 7). Patrí síce medzi najnižšie v rámci tried zamestnaní, v rámci sledovaného obdobia osciloval medzi hodnotami 13,3 % – 20,7 %, avšak je zrejmé, že aj tu sú platovo lepšie ohodnotení muži. Nepomer medzi mzdami je spojený s nepomerom v zastúpení oboch pohlaví v triede zamestnaní a poukazuje na skutočnosť, že muži aj v tejto triede zastávajú lepšie pracovné pozície a teda sú aj náležite lepšie ohodnotení.

Najnižšie ohodnotenou triedou je trieda Pomocní a nekvalifikovaní zamestnanci. Tu sme predpokladali mierne vyššie zastúpenie mužov. Avšak pri pohľade na obr. 4, 8 a 9, je zrejmé, že aj v tejto triede majú vyššie zastúpenie ženy. Je to preto, že sem spadajú mnohé feminizované zamestnania ako upratovačka, chyžná, pouličný predavač jedla, umývačka okien, šatniarka, ktoré sa vyznačujú oveľa vyššou početnosťou v porovnaní s mužskými zamestnaniami v tejto triede ako kuriér, pomocný pracovník v stavebníctve, lesníctve, poľnohospodárstve. Významné zastúpenie žien v tejto triede je v priemysle (pomocné manipulačné zamestnankyne, ďalšie zamestnania vyžadujúce jednoduché ručné úkony), ďalej v školstve a zdravotníctve (napr. upratovačky na školách a zdravotníckych zariadeniach). Prevala majú naprí-

klad aj v ubytovacích a stravovacích službách, umení, zábave a rekreácii (niektoré zamestnania v oficiálnych klasifikáciách ani nemajú mužský ekvivalent – napr. toaletárka). Zaujímavosťou je, že vo Finančných a poisťovacích činnostiach sa nevyskytujú takmer žiadni pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, nakoľko je to odvetvie hospodárstva, ktoré si vyžaduje určitú úroveň vzdelania. Na rozdiel od školstva a zdravotníctva, ktoré zahŕňa aj ich upratovačky, finančné inštitúcie si na tieto účely spravidla najímajú externé upratovacie firmy. Celkovo sa podiel žien v tejto triede pohybuje okolo 58% – 59 %.

Pri pohľade na obr. 10 a 11 je zrejmé, že vo väčšine okresov v triede Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci prevažujú ženy. Výnimku tvoria len niekoľké okresy východného Slovenska (Svidník, Spišská Nová Ves, Košice IV), kde vyššie zastúpenie mužov môže spôsobovať fakt, že v tomto regióne žije vyššie množstvo rómskeho obyvateľstva. Keďže rómska populácia sa vyznačuje veľkými rodinami a zároveň nízkou úrovňou vzdelania, spravidla býva v domácnosti zarábajúci muž, a to často bez vzdelania.

Trieda Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci je najslabšie mzdovo ohodnotenou triedou. Úroveň priemernej mzdy stúpala od roku 2001 z hodnoty 240 € na 524 € roku 2014. Avšak mužské mzdy vzrástli z 280 € na 612 €, zatiaľ čo ženské z hodnoty 210 € na 464 €. Absolútny rodový mzdový rozdiel teda v tejto triede zamestnaní nie je síce značný (v porovnaní s inými triedami) avšak v relatívnych hodnotách je len o niečo nižší ako celkový priemer. Muži sú v tejto triede pravdepodobne lepšie ohodnotení aj z toho dôvodu, že nimi vykonávané pomocné práce sú často fyzicky namáhavé. Takto však môžeme hovoriť o značnej nespravodlivosti v ohodnotení, nakoľko mnohé zo zamestnaní, ktoré spravidla vykonávajú ženy, sú psychicky náročné vzhľadom na ich jednotvárnosť avšak zároveň náročnosť na presnosť (napr. šička). V rámci pohlaví sú však zamestnanci ocenení relatívne rovnomerne, nakoľko medián hrubej mzdy sa len málo odlišuje od priemernej hrubej mzdy (tab. 1). Je to pochopiteľné, pretože v rozmedzí danej triedy sa len ťažko dá hovoriť o kariérnom postupe, a teda aj o väčšom mzdovom rozvrstvení.

5 ZÁVER

Rodové mzdové rozdiely na Slovensku pretrvávajú, avšak možno pozitívne konštatovať ich postupný pokles. V sledovanom období 2001 – 2014 mal rodový mzdový rozdiel vrchol v roku 2009. Možno to vysvetliť aj hospodárskou krízou a s ňou spojenými úspornými opatreniami, ktoré sa však dotkli predovšetkým žien. Ich mzdy v tomto čase rástli oproti mužským veľmi pomaly, respektíve stagnovali.

Predpoklady, ktoré sme vyslovili v úvode príspevku, sa z väčšej miery potvrdili. Počas celého sledovaného obdobia rástli mzdy mužov a žien, avšak mzdy žien rástli výrazne pomalšie, čo sa prejavuje na rodovom mzdovom rozdieli (predpoklad 1). V rámci Slovenska, rýchlejšie mzdy rastú na západe, východ Slovenska je na tom s výnimkou košických okresov horšie. Najhoršia situácia je na severovýchode Slovenska a v niektorých okresoch na juhu stredného Slovenska (Rimavská Sobota,

Veľký Krtíš), resp. hornatých oblastiach Slovenska (Gelnica). Tieto regióny zároveň potvrdili náš predpoklad (predpoklad 7), že najvyššie rodové rozdiely sú na územiach, kde sú zárobky vysoké. V spomínaných okresoch (s výnimkou Gelnice) je rodový mzdový rozdiel nízky a hlboko pod celoslovenským priemerom (Turčianske Teplice 7,7 % v období 2012 – 2014). Naopak vysoký mzdový rozdiel sa vyskytuje v ekonomicky silných regiónoch. Tu však oproti nášmu pôvodnému predpokladu možno vysloviť dve tvrdenia. Vysoký mzdový rozdiel pretrváva v regiónoch s vysokými zárobkami u mužov aj u žien. Ide predovšetkým o regióny s vysokým manažmentom, kde sú dobre platené aj ženy, avšak u mužov sú zárobky ďaleko vyššie. Avšak vysoký mzdový rozdiel sa vyskytuje aj v regiónoch, kde celková priemerná mzda nie je až taká vysoká. Ide predovšetkým o regióny s odlišnými odvetviami hospodárstva z hľadiska mužov a žien. Sú to najmä regióny stredného Považia, kde sú muži zamestnaní v lepšie platených odvetviach strojárenského (predovšetkým automobilového), hutníckeho a gumárskeho priemyslu, naopak ženy pracujú v slabšie platenom textilnom a potravinárskom priemysle, ďalej v službách, školstve a zdravotníctve.

Z hľadiska klasifikácie zamestnaní môžeme konštatovať, že vo všetkých triedach zamestnaní sú mužské mzdy vyššie ako ženské (predpoklad 6, obr. 6), čo vedie k tomu, že v rámci všetkých tried existuje rodový mzdový rozdiel. Len veľmi malú výnimku zo sledovaného obdobia predstavuje trieda príslušníkov ozbrojených síl, kde v roku 2014 rodový mzdový rozdiel nadobudol zápornú hodnotu. Znamená to, že priemerná hrubá ženská mzda bola vyššia (o 6 €) ako priemerná hrubá mužská mzda. Táto neobvyklá skutočnosť je spôsobená nízkou početnosťou žien v armáde. Pomer žien dôstojníčok (s vyššou mzdou) a radových vojačiek je určite vyšší ako pomer mužov dôstojníkov a radových vojakov, čo posúva priemernú ženskú hrubú mzdu vyššie v porovnaní s mužskou priemernou hrubou mzdou (hoci najvyššie ženské zárobky sú nižšie ako najvyššie mužské zárobky – vychádzame z úvahy, že v súčasnosti najvyššie hodnoty v armáde SR zastávajú muži).

Pri väčšine tried zamestnaní má rodový rozdiel miezd relatívne vyrovnanú klesajúcu tendenciu. Najväčšie výkyvy zaznamenáva trieda pracovníkov v službách a obchode. Je to trieda, ktorá trpí veľkou fluktuáciou zamestnancov, preto sa aj rodový mzdový rozdiel mení v závislosti, či sú prijímaní noví mužskí alebo ženskí zamestnanci.

Predpoklady 2, 3, 4 a 5 spolu vzájomne súviseli. Potvrdilo sa nám, že v lepšie platených triedach zamestnaní pracuje viac mužov ako žien. Lepšie platené zamestnania ako aj vyššie pozície si vyžadujú „nadprácu“, ktorú väčšina žien nemôže odpracovať, nakoľko sa musí starať aj o rodinu a domácnosť. Vysoké je zastúpenie mužov v triede zamestnaní Zákonodarcovia, riadiaci pracovníci, čo súvisí s predchádzajúcim tvrdením, ako aj s vyššou ambicióznosťou, ako aj priebojnosťou mužov. Tu však určitú rolu zohrávajú rodové predsudky, že ženy sa pre ich morálno-vôľové vlastnosti nehodia do vyšších pozícií. Slabšie platená trieda Administratívnych pracovníkov je výrazne feminizovaná a to v rámci celého Slovenska ako aj odvetví NACE. Predpoklad, že v triede Pomocných a nekvalifikovaných pracovníkov bude pracovať viac mužov, sa nepotvrdil. Napriek tomu, že časť zamestnaní v tejto triede

je fyzického charakteru, väčšie percento v nej zaujímajú ženy. Nesúvisí to s nižšou vzdelanosťou žien, avšak skôr so skutočnosťou, že žena v snahe vylepšiť rodinný rozpočet je ochotná pracovať v akomkoľvek zamestnaní a aj za nízku mzdu.

Pod'akovanie

Príspevok bol spracovaný vďaka finančnej podpore v rámci projektu 1/1143/12 Regióny: Vývoj, transformácia a regionálna diferenciácia.

Literatúra

- ARULAMPALAM, W., BOOTH, A. L., BRYAN, M. L. 2007. Is There a Glass Ceiling Over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wage Distribution. *Industrial and Labor Review*, 60, 2, pp. 163-186. ISSN 0019-7939
- BOOTH, A. L., FRANCESCONI, M., FRANK, J. 2003. A sticky floors model of promotion, pay and gender. *European Economic Review*, 2/47, pp. 295-322. ISSN 2044-8309
- BRÜCKMÜLLER, S., BRANSCOMBE, N. R. 2010. The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49, pp. 433-451. ISSN 2044-8309
- BURNETTE, J. 1997. An investigation of the female-male wage gap during the industrial revolution in Britain. *Economic History Review*, 50, 2, pp. 257-281. ISSN 1468-0289
- BURNETTE, J. 2008. *Gender, Work and Wages in Industrial Revolution Britain*. Cornell University Press, 377 p. ISBN 978-0-521-88063-3
- ČERMÁKOVÁ, M. 1995. Gender, spoločnosť, pracovný trh. *Sociologický časopis*, 31, 1, pp. 7-24. ISSN 0038-0288
- ČIČVÁKOVÁ, E. 2012. Rodová rovnosť na Slovensku v kontexte európskeho vývoja. *Forum Statisticum Slovaca*, VIII, 5, pp. 21-26. ISSN 1336-7420
- BLAŽEK, M., ROCHOVSKÁ, A. 2006. *Feministické geografie*. Geografika. Bratislava, 188 p. ISBN 80-969338-7-6
- DANIELOVÁ, K., LAUKO, V. 2012. Rodový rozdiel miezd – východiská a problémy. *Geographia cassoviensis*, 6, 2, pp. 5-17. ISSN 1337-6748
- DANIELOVÁ, K., LAUKO, V. 2014. Vplyv hospodárskej krízy na rodový mzdový rozdiel a nezamestnanosť na Slovensku. *Geografické informácie*, 18, 1, pp. 24-31. ISSN 1337-9453
- DANIELOVÁ, K., LAUKO, V. 2015. Gender gap: educated women and men and differences in career paths after degree attainment. In Ježek, J. (ed.) *Creativity, culture and tourism in the urban and regional development*. Plzeň, Západočeská univerzita. (v tlači)
- DUBLIN, T. 1995. *Transforming Women's Work: New England Lives in the Industrial Revolution*. Cornell University Press, 324 pp. ISBN 978-0801480904
- FILADELFIOVÁ, J. 2007. Rodová priepasť. Čo (ne) hovoria štatistiky a výskumné dáta o odmeňovaní žien a mužov. In Cviková, J. (ed.) *Aká práca, taká pláca. Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Aspekt, pp. 13-45. ISBN 978-80-85549-76-8
- GUY, M. E. 1994. Organisational Architecture, Gender and Women's Careers. *Review of Public Personnel Administration*, 14, 2, Spring, pp. 77-90. ISSN 0734371X
- HAMERNÍK, E. 1976. Postavení ženy v rodině za socializmu. *Sociologický časopis*, 12, 1, pp. 5-15. ISSN 0038-0288
- HOLUBOVÁ, B. 2011. *Trh práce a sociálna situácia žien*. Institut rodovej rovnosti. [online] [citované 2015-02-15]. Dostupné na: <http://www.institutrr.sk/download/b_holubova_8.pdf>
- HOSCHEKOVÁ, D. 2004. Vnímanie postavenia žien v Európe. In Lasicová, J. (ed.) *Sféry ženy. Právne, politické, ekonomické vedy*. Fakulta humanitných vied UMB Banská Bystrica, Sociologický ústav Akadémie vied Českej republiky Praha, pp. 135-143.

- ISBN 80-8083-001-0
- CHORVÁT, I. 2006. K niektorým aspektom rodového prístupu k výchove detí a prácam v domácnosti. *Sociológia*, 38, 1, pp. 5-30. ISSN 0049-1225
- JASAŇOVÁ, K. 2004. Ženy na trhu práce v Slovenskej republike. In Lasicová, J. (ed.) *Sféry ženy. Právne, politické, ekonomické vedy*. Fakulta humanitných vied UMB Banská Bystrica, Sociologický ústav Akadémie vied Českej republiky Praha, pp. 32-38. ISBN 80-8083-001-0
- KEE, H. J. 2005. *Glass Ceiling or Sticky Floor? Exploring the Australian Gender Pay Gap using Quantile Regression and Counterfactual Decomposition Methods*. The Australian National University, Centre for Economic Policy Research. Discussion paper 487. ISBN 0-7315-3557-X
- KICZKOVÁ, Z. 2011. Kategórie verejného a skromného pri analýze mocenskej asymetrie rodov. Retrospektívy a perspektívy. *Gender, rovné príležitosti, výzkum*, 12, 1, pp. 13-24. ISSN 1213-0028
- KOPUT, K. W., GUTEK, B. A. 2010. *Gender Stratification in the IT Industry. Sex, status and Social Capital*. Cheltenham, Northampton, 145 p. ISBN 978-1-84980-1140
- LAABS, J. 1993. The Sticky Floor Beneath the Glass Ceiling. *Personnel Journal*, 72, 5, pp. 35-39. ISSN 1744-6570
- LAUKO, V., DANIELOVÁ, K. 2012. Priestorová diferenciácia rodových rozdielov miezd na Slovensku. *Geographica cassoviensis*, 6, 2, pp. 103-114. ISSN 1337-6748
- LAUKO, V., DANIELOVÁ, K. 2014a. Chórický a chronologický aspekt v spravodlivosti odmeňovania mužov a žien na Slovensku po roku 2001. In Barlik, P., Križan, F. (eds.) *Geografia - skromný príspevok na poznanie kraja i človeka zaujímavého a mnohotvárneho: konferencia pri príležitosti 40. výročia vzniku Katedry regionálnej geografie a voľby vedenia SGS - Bratislava*, p. 57. ISBN 898-89-456-3654-5
- LAUKO, V., DANIELOVÁ, K. 2014b. Ženy a muži na Slovensku – rodové rozdiely v zamestnanosti a v mzdách. In Lauko, V. et al. *Regionálne dimenzie Slovenska*. Univerzita Komenského v Bratislave, pp. 295-337. ISBN 978-80-223-3725-0
- MACARIE, F. C., MOLDOVAN, O. 2012. Gender discrimination in management. Theoretical and empirical perspectives. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 35, pp. 153-172. ISSN 2247-8310
- MICHÁLEK, A. 2007. Regionálne mzdové nerovnosti na Slovensku. *Geografický časopis*, 59, 2, pp. 181-209. ISSN 1335-1257
- MICHÁLEK, A. 2008. Regionálne mzdové nerovnosti v kontexte kvality života na Slovensku. *Geographica Slovaca*, 25, pp. 25-46. ISSN 1210-3519
- ONDREJKOVIČ, P., MAJERČIKOVÁ, J. 2006. Zmeny v spoločnosti a zmeny v rodine – kontinuita a zmena. *Sociológia*, 38, 1, pp. 5-30. ISSN 0049-1225
- PIETRUCHOVÁ, O. 2007. História, legislatíva a konceptualizácia rodového rozdielu v odmeňovaní. In Cviková, J. (ed.) *Aká práca, taká pláca? Aspekty rodovej nerovnosti v odmeňovaní*. Aspekt, pp. 46-65. ISBN 978-80-85549-76-8
- PORUBÁNOVÁ, S. 2009. Aktuálne výzvy a očakávania európskej agendy rodovej rovnosti. *Rodina a práca*, 7, pp. 6-14. ISSN 1336-7153
- RYAN, M. K., HASLAM, S. A. 2005. The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16, 2, pp. 81-90. ISSN 1467-8551
- SIPKOVÁ, Ľ., SIPKO, J. 2010. Úroveň miezd v krajoch Slovenskej republiky. In Pauhofová, I. et al. (eds.) *Sociálny kapitál, ľudský kapitál a chudoba v regiónoch Slovenska*. Ekonomická fakulta TU Košice, pp. 51-66. ISBN 978-80-55305-73-8
- STASIŠKOVÁ, L. 2006. Relevantnosť výskumu strachu z kriminality v urbánnej geografii. *Geografický časopis*, 63, 4, pp. 325-343. ISSN 1335-1257
- STILL, L. 1997. *Glass ceilings and sticky floors. Barriers to the careers of women in the Australian finance industry*. Edith Cowan University, Australia. 72 p. ISSN 0-642 26677-8
- WOOD, J. 2010. *Gendered Lives: Communication, Gender and Culture*. Cengage Learning, 400 p. ISBN 978-0495-794165

- ŠÚ SR, 2015. *Demografia a sociálne štatistiky/ Práca*. DATAcube [online] [citované 2015-07-14]. Dostupné na: <<http://datacube.statistics.sk/TM1WebSK/TM1WebLogin.aspx>>
- ŠÚ SR, 2015. *Demografické a sociálne štatistiky/ Trh práce*. Slovstat. [online] [citované 2015-08-30]. Dostupné na: <<http://www.statistics.sk/pls/elisw/MetaInfo.explorer?cmd=go&s=1002&sso=2&so=15>>
- ŠÚ SR, 2010. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch 2009*, 114 p. ISBN 978-80-89358-82-3
- ŠÚ SR, 2011. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch 2010*, 89 p. ISBN 978-80-8121-076-1
- ŠÚ SR, 2012. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch 2011*, 93 p. ISBN 978-80-8121-138-6
- ŠÚ SR, 2013. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch 2012*, 93 p. ISBN 978-80-8121-245-1
- ŠÚ SR, 2014. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch 2013*, 91 p. ISBN 978-80-8121-317-5
- ŠÚ SR, 2015. *Zamestnanci a mzdové prostriedky v hospodárstve SR, krajoch a okresoch 2014*, 91 p. ISBN 978-80-8121-383-0
- EUROSTAT, 2015. *Gender pay gap in unadjusted form*. [online] [citované 2015-02-15]. Dostupné na: <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&pcode=tsdsc340&language=en&toolbox=data>>

Gender pay gap and disparities in the remuneration in Slovakia in the period 2001-2014

Summary

Gender pay gap still persists in Slovakia but in the present, it is decreasing slowly. The highest gender pay gap in the observed period 2001-2014 was in 2009. Economy recession had influence on the differences in the wages of men and women, because it was joined with savings measures that affected women more.

Our research was based on the freely accessible data at the Statistical office of the Slovak Republic. The aim of this paper are to focus on gender pay gap in Slovak districts in the period 2001-2014 and on the different position of men and women by occupation.

In the beginning of this paper we present seven assumptions that are connected with gender pay gap and with position of men and women in the economy of Slovakia:

1. Differences between men's and women's wages are increasing with the growth of wages.
2. More men work in better paid jobs.
3. More men work in the best paid occupations – ISCO-08 (KZAM) “Managers – Legislators, senior official managers”.
4. More women work in worse paid occupations – ISCO-08 (KZAM) “Clerical support and workers – Clerks”.
5. More men work in worse paid occupation – ISCO-08 (KZAM) “Elementary occupations – Elementary occupations”.
6. Men's wages in all occupations are higher than women's wages.
7. The highest gender pay gap is in the best paid occupations and in the richest regions.

These assumptions were based on the gender pay gap in Slovakia, but also on gender stereotypes that are deeply rooted in our country.

It can be said that six of seven assumptions have been confirmed. Men's wages have grown faster than women's wages in the western part of Slovakia. This region is richer and has more job opportunities. Especially in Bratislava has been the seat of the boards of many companies with high management, where men's wages have been far higher in comparison with women's wages.

In the observed period it was found out that more men worked in the better paid occupations. This can be explained by the fact that the gender stereotype that a man is the family breadwinner still persists in Slovakia. At the same time men worked and still work on the better job positions since they have more time and possibilities to perform surplus labour which these occupations require.

The assumption six hasn't been confirmed. There can be seen a higher share of women working in the "Elementary occupation". We assumed that these occupations are mostly those that are more physically demanding (like workers in construction, agriculture, etc.). Despite this fact, many female occupations are classified as "Elementary occupation". These are, for example, seamstress, charwoman, etc., and these "female" occupations are much more numerous in comparison with the male occupations in this category. Since they are physically less demanding, they are worse paid and it has got influence on creation of generating pay gap.