



Projekt

„JSM-RMN Jednotný Systém Monitorovania
Rodovej Mzdovej Diskriminácie“

Metodológia monitorovacieho systému rodovej mzdovej nerovnováhy (časť A)

1 Základné východiská v oblasti rovnosti príležitostí a podpora rodovej rovnosti ¹

1.1 Právny a koncepčný rámec v EÚ

Princíp rovnakej mzdy za rovnakú prácu pre mužov a ženy bol po prvý krát prijatý **Medzinárodnou organizáciou práce ILO** Dohovorom konvenciou č. 100 v roku 1951.

V roku 1957 uzavreli Francúzsko, Taliansko, Nemecko, Belgicko, Holandsko, a Luxembursko v Ríme zmluvu o založení Európskeho hospodárskeho spoločenstva (EHS)“**Rímska zmluva**“, ktorej cieľom bola podpora harmonického vývoja hospodárskej činnosti, nepretržitý a vyrovnaný hospodársky rast, zvyšovanie životnej úrovne, užšie vzťahy medzi členskými štátmi t.j. dominovali v období schvaľovania čisto ekonomické hľadiská. Ďalej úlohou Rímskych dohôd bolo otvorenie priestoru pre rozvoj spoločného trhu, a to aj z hľadiska pracovných síl, preto sú v dohodách obsiahnuté ustanovenia o voľnom pohybe pracovníkov a podmienkach zamestnávania.

Základný princíp rodovej rovnosti bol zakotvený v článku 119 Rímskej zmluvy, ktorý zaručuje právo mužov a žien na rovnakú odmenu za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Prvá smernica v oblasti rovnakých príjmov však bola prijatá v polovici 70. rokov. V priebehu 70. až 90. rokov boli prijaté ďalšie smernice značne rozširujúce chápanie rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami oproti definícii v Rímskej zmluve.

Obdobím špecifických, žensky orientovaných aktivít boli najmä 80-te roky, keď EÚ kofinancovala akcie pre ženy, odporúčala tréningy a vzdelávanie, boj proti sexuálnemu zneužívaniu a posilňovanie prístupu žien k rozhodovacím pozíciám.

Maastichtská zmluva v roku 1992 žiadne zásadné zmeny v oblasti rovnosti neobsahovala, jej hlavným cieľom bol prechod do jednotného trhu k hospodárskej a politickej únii.

Dôležitosť rovnakých príležitostí v procese európskej integrácie bola potvrdená **Amsterdamskou zmluvou** z roku 1997 v článku 141 (predtým 119), ktorý zakotvuje právny princíp zákazu mzdovej diskriminácie medzi mužmi a ženami. Okrem ustanovení o rovnosti oboch pohlaví obsiahnutých v tejto zmluve, sú členské štáty povinné rešpektovať celú radu odporúčaných noriem a ďalších záväzných smerníc a odporúčaní, ktoré stanovujú ďalšie podmienky, postupy a návody, ako princíp reálne presadiť.

Ide o nasledujúce *smernice*:

- Smernica Rady 75/117/EHS z 10. februára 1975 o aproximácii zákonov členských štátov týkajúcich sa uplatňovania zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy
- Smernica Rady 76/207/EHS z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a pracovných podmienok v znení Smernice 2002/73/ES Európskeho parlamentu a Rady z 23. septembra 2002, ktorou sa mení a dopĺňa Smernica Rady č. 76/207/ES o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a pracovných podmienok

¹ Fischlová D., Prokešová P. Vytvorení informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů, VÚPSE, Praha 2003

- Smernica Rady 79/7 /EHS z 19. decembra 1978 o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami vo veciach sociálneho zabezpečenia
- Smernica Rady 86/378/EHS z 24.júla 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých schémach sociálneho zabezpečenia
- Smernica Rady 86/613/EHS z 11.decembra 1986 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, vykonávajúcimi činnosti vrátane činnosti v poľnohospodárstve a ochrane samostatne zárobkovo činných žien počas tehotenstva a materstva
- Smernica Rady 91/533/EHS zo 14.októbra 1991 o povinnosti zamestnávateľa informovať zamestnancov o podmienkach vzťahujúcich sa na zmluvu alebo na pracovnoprávny vzťah
- Smernica Rady 92/85/EHS z 19. októbra 1992 o zavedení opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci tehotných pracovníčok, pracovníčok krátko po pôrode a dojčiacich pracovníčok
- Smernica Rady 96/34/ES z 3.júna 1996 o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, uzavretej medzi UNICE, CEEP a ETUC v znení Smernice Rady 97/75/ES z 15. decembra 1997, ktorou sa mení, dopĺňa a rozširuje Smernica 96/34/ES o rámcovej dohode o rodičovskej dovolenke, ktorú uzatvorili UNICE, CEEP a ETUC na Spojené kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska
- Smernica Rady 96/97/ES z 20.decembra 1996, ktorá dopĺňa Smernicu 86/378/EHS o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaneckých schémach sociálneho zabezpečenia
- Smernica Rady 97/80/ES z 15.decembra 1997 o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia
- Smernica Rady 97/81/ES z 15.decembra 1997 k systému dohody o kratšom pracovnom čase uzavretej s UNICE, CEEP a ETUC
- Smernica Rady 98/23 /ES zo dňa 7. apríla 1998, ktorou sa oblasť pôsobnosti smernice Rady 97/81/ES o Rámcovej dohode o kratšom pracovnom čase uzavretej s UNICE, CEEP a ETUC rozširuje na Spojené Kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska
- Smernica Rady 98/52/ES zo dňa 13. júla 1998 o rozšírení smernice Rady 97/80/ES o dôkaznom bremene v prípadoch diskriminácie na základe pohlavia na Spojené Kráľovstvo Veľkej Británie a Severného Írska
- Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorá ustanovuje zásadu rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod
- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a zárobkovej činnosti

- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002, ktorá dopĺňa Smernicu Rady 76/207/EHS o implementácii zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, so zreteľom na prístup k zamestnaniu, odborný výcvik, postup a pracovné podmienky.

a odporúčania:

- č. 92/131/EHS to dňa 27. novembra 1991 o ochrane dôstojnosti žien a mužov na pracovisku
- č. 84/635/EHS z dňa 13. decembra 1984 o podporovaní pozitívnych akcií v prospech žien

Medzi ďalšie dokumenty upravujúce sledovanú problematiku patria:

Európska sociálna charta z roku 1965, novelizovaná v roku 1991, zakotvuje ochranu sociálnych a hospodárskych práv v širokom rozsahu. Okrem toho zaručuje právo na spravodlivú odmenu za prácu.

Charta základných sociálnych práv pracujúcich v Európskej únii z roku 1989 zahrňuje mimo iných ďalších sociálnych práv občanov členských štátov spoločenstva aj právo na rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami.

Zelená kniha o európskej sociálnej politike, ktorá bola vydaná v roku 1993 ako snaha o revíziu väzieb sociálnej politiky a ekonomiky na úrovni národných štátov a na úrovni Spoločenstva reagujúce predovšetkým na vzrastajúcu mieru nezamestnanosti.

Biela kniha o európskej sociálnej politike, ktorá bola predložená v roku 1994, sa v rámci rovnakého zaobchádzania a rovných príležitostí zameriava na oblasť desegregácie trhu práce a podpory hodnoty práce žien, oblasť usporiadania zamestnania a rodinného života a oblasť účasti žien v rozhodovaní.

Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien z roku 1979. Počas doby pôsobenia dohovoru sa v celosvetovom merítku ukázalo, že dôsledné a trvalé zabezpečovanie predpokladov ich praktického uskutočňovania je veľmi náročné, čo následne vedie k tomu, že mnoho štátov k svojim záväzkom pristupuje iba formálne.

Až 90- te roky možno označiť ako obdobie gender mainstreamingu so sústredením pozornosti na vzťah medzi ženami a mužmi a na ich individuálne potreby. *Gender mainstreaming* je nový moderný prístup predstavujúci systematickú integráciu potrieb a priorít žien a mužov do všetkých politík a opatrení s cieľom presadzovať rovnosť žien a mužov pri zohľadnení ich vzájomných rozdielov a záujmov. K uznaniu a presadzovaniu takéhoto prístupu došlo na 4. svetovej konferencii žien Spojených národov v Pekingu (Beijingu) v roku 1995 schválením dokumentu **Pekingská akčná platforma**. Prístup gender mainstreaming založený na princípe rovnosti príležitostí žien a mužov má byť súčasťou politík a programov všetkých členských štátov Európskej únie. Každoročne je vypracovaná Súhrnná správa o plnení priorít a postupov vlád pri presadzovaní rovnosti mužov a žien, ktorá jednotlivé priority hodnotí, aktualizuje a dopĺňa.

Záveru Rady z prehľadu „Implementácie Pekingskej platformy členskými štátmi EÚ“² kde:

² Prijaté Radou pre zamestnanosť a sociálnych vecí 3. apríla 2001

- 1) podľa záverov 4. konferencie OSN o ženách , ktorá sa konala v Pekingu v roku 1995, si Rada Európy v Madride (15.-16. decembra 1995) vyžiadala ročnú správu o Implementácií Pekingskej platformy členskými štátmi,
- 2) proces dodržovania v rokoch 1996 a 1997 poukázal na potrebu konzistentnejšieho a systematickejšieho monitorovania a hodnotenia implementácie Pekingskej platformy členskými štátmi,
- 3) 2. decembra 1998 Rada súhlasila, aby ročné hodnotenie implementácie Pekingskej platformy zahrňovalo i návrh súboru *kvantitatívnych a kvalitatívnych indikátorov* a kritérií,
- 4) v roku 1999, potom čo Rada prijala závery, ktoré berú na vedomie vybrané indikátory týkajúce sa podielu žien na celkovej pracovnej sile a rozhodovacích procesoch, v roku 2002 Rada prijala závery, ktoré berú na vedomie vybrané indikátory zladenia pracovného a rodinného života,
- 5) podpora genderovej rovnosti sa stala jedným z kľúčových úloh Spoločenstva, vstupom do platnosti Amsterdamskou zmluvou,
- 6) aj keď podiel žien a na mieru zamestnanosti a ich účasť na trhu práce vzrastá, rozdiely v mzdách mužov a žien sa výrazne neznížili,
- 7) je dôležité lepšie pochopiť štrukturálnym charakteristikám a vývoju mzdových rozdielov a presnejšie hodnotiť potenciálne a skutočné efekty niektorých významných iniciatív v politike trhu práce,
- 8) V rámci Luxemburského procesu, Výbor pre zamestnanosť priebežne poskytuje indikátory týkajúce sa genderovej rovnosti vrátane aspektov genderovej rovnosti v mzdách a so súčasnými indikátormi sa dá počítať v kontexte tohto procesu,
- 9) Európska rada v Štokholme požadovala, aby jej boli prezentované indikátory týkajúce sa kvality práce a ďalšie špecifické indikátory zaisťujúce, že by sa v nich nemali objaviť žiadne diskriminačné mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami,
- 10) Na základe odpovedí členských štátov na dotazník *belgické Predsedníctvo* predložilo správu obsahujúcu informácie o genderovej rovnosti v odmeňovaní a navrhlo **9 kvantitatívnych a kvalitatívnych indikátorov:**

Kvantitatívnych indikátory

1. celková zamestnanosť
2. celkový objem miezd
3. práca na skrátený úväzok
4. vek a vzdelanie
5. mzdové rozdiely v povolania zastúpené prevážane ženami
6. suma rozdielov v hodinových mzdách medzi mužmi a ženami pri použití metódy OAXACA

Kvalitatívne indikátory

7. právne normy, smernice a nástroje bojujúce proti diskriminácií,
8. vplyv verejných autorít na mzdové vyjednanie,
9. prácu na čiastočný úväzok a dočasné prerušenie profesijnej kariéry.

Na mimoriadnom zasadnutí Európskej rady o zamestnanosti v roku 1997 bol zahájený Luxemburský proces, ktorý spočíval v uplatňovaní koordinovaní európskej stratégie v zamestnanosti. Luxemburský proces stanovil štyri piliere Európskej stratégie zamestnanosti:

Zamestnanosť – zaisťiť, aby nezamestnaný mali schopnosti a motiváciu vrátiť sa späť do práce. Podporovať pracovný trh otvorený pre všetkých.

Podnikanie – uľahčiť založenie a prevádzku podnikov a zamestnávanie osôb v nich. Smernice v rámci piliera sa snažia podporiť väčšiu podnikateľskú informovanosť, využívať nové príležitosti vytvárania pracovných miest a zaviesť daňový systém priaznivejším voči zamestnancom.

Adaptabilita – globalizácia a rýchli technologický pokrok znamenajú, že organizácie práce a zamestnanci musia byť dostatočne flexibilní, aby boli schopní reagovať na neustále štrukturálne zmeny. Smernice podporujú modernizáciu organizácie práce a adaptabilitu v podnikoch. Zdôrazňujú zodpovednosť sociálnych partnerov v prispievaní tejto stratégie.

Rovnaké príležitosti mužov a žien – podporiť k odstraňovaniu akejkoľvek diskriminácií v zaochádzaní s mužmi a ženami v súvislosti s prístupom k všetkým druhom práce a odmenou za túto prácu.

Luxemburský proces tak vytýčil základní vodítka v oblasti zamestnanosti k zníženiu miery nezamestnanosti v členských krajinách EÚ a premieta sa do Národných akčných plánov zamestnanosti.

V marci 2000 sa v Lisabone konalo zvláštny zasadnutie Rada Európy, ktorého výsledkom bolo schválenie **Lisabonskej stratégie** so strategickým cieľom pre Európsku úniu, stať sa do roku 2010 *najkonkurencieschopnejšou a najdynamickejšou poznatkovo orientovanou ekonomikou, schopnou trvalo udržateľného rastu s väčším množstvom pracovných miest a väčšou sociálnou kohéziou.*

Na Lisabonskom summite sa pozornosť sústreďuje na štyri oblasti zásadného významu:

- zvýšenie zamestnanosti a zníženie kvalifikačných diskrepancií,
- väčší dôraz na celoživotné vzdelávanie ako základný zložka európskeho sociálneho modelu,
- zvyšovanie zamestnanosti v službách vrátane služieb osobných, kde sú značné nedostatky,
- podpora všetkých aspektov rovnakých príležitostí vrátane obmedzovania segregácie v zamestnaní a väčšieho zlad'ovania pracovnej doby a rodinného života, prípadne zavedením nového kritéria lepšieho zaistenia starostlivosti o deti.

Cieľom tohto opatrenia bolo, aby sa miera zamestnanosti z priemerných 61 % v roku 2000 čo najviac priblížila hranici 70 % a aby sa počet zamestnaných žien zvýšil z 51 % v roku 2000 na viac ako 60 % v roku 2010. Tieto cieľ boli na Štokholmskom summite v roku 2001 doplnené o priebežné ciele pre rok 2005.

1.2 Inštitucionálne zabezpečenie rovnosti mužov a žien v EÚ

V rámci EÚ sa rovnosťou príležitostí zaoberá niekoľko inštitúcií. V roku 1982 vznikol **Poradný výbor pre rovnaké príležitosti mužov a žien**. V roku 1984 vznikol v rámci Európskeho parlamentu samostatný výbor „**Výbor pre ženské práva**“, ktorého členovia presadzujú práva žien, účasti na rokovaníach o rozpočte EÚ a vyjadrujú sa k rôznym opatreniam a rozhodnutiam, ktoré sa môžu priamo alebo nepriamo dotýkať žien. Európska komisia založila oddelenie rovných príležitostí, ktorý kontroluje implementáciu smerníc EÚ ich členskými štátmi a snaží sa podporiť ženy a zavádzať nové opatrenia, ktoré majú pre ženy pozitívny význam. **Európsky súdny dvor** rieši spory týkajúce sa tejto problematiky. Od roku 1988 sa schádza **Rada ministrov pre ženské záležitosti** a snaží sa presadzovať opatrenia uľahčujúce ženám kombinovať prácu s rodinou.

1.3 Strategické a koncepcné dokumenty vlády Slovenskej republiky nadväzujúce na programové ciele EÚ k podpore rodovej rovnosti

Medzi prvé dokumenty Slovenskej republiky zaoberajúce sa oblasťou rodovej rovnosti patril **Národný akčný plán pre ženy**, ako programový dokument vytvárajúci základy politik rovnakého zaobchádzania. Priority Národného akčného plánu pre ženy sú zamerané na monitorovanie jednotlivých oblastí (zlepšenie štatistických databáz a výskumu v relevantných oblastiach, kontrola dodržiavania relevantných ustanovení Zákonníka práce), zvyšovanie informovanosti verejnosti, tvorby podporných mechanizmov pre vznik regionálnych a iných iniciatív.

V nadväznosti na skúsenosti s uplatňovaním Národného akčného plánu pre ženy bola vládou SR v roku 2001 schválená **Koncepcia rovnosti príležitostí mužov a žien** s cieľom načrtnúť strategické kroky pre komplexné, t.j. legislatívne a inštitucionálne zabezpečenie rovnosti, najmä v troch prioritných oblastiach, kde sa nerovnosť žien a mužov prejavuje v Slovenskej republike najvypuklejšie, a to oblasť trhu práce, verejného a politického života a zosúladenia rodinného a pracovného života.

Slovenská republika ako nový členský štát sa hlási k stratégii Európskej únie o vytvorení najdynamickejšej ekonomiky vo svetovom meradle. V roku 2004 vláda SR prijala **Stratégiu konkurencieschopnosti Slovenska do roku 2010**, ktorá má byť základom pre jej politiku. Dlhodobá konkurencieschopnosť Slovenska sa dá zabezpečiť najmä uskutočnením nevyhnutných štrukturálnych reforiem. Osobitnú úlohu pri naplňovaní stratégie majú miestne a regionálne samosprávy, ktorých aktivita musí čo najviac podporiť rast všetkých oblastí Slovenska a pritom nesmie ohroziť rýchly rast výkonnosti celej krajiny.

V **Národnom akčnom pláne zamestnanosti na roky 2004-2006** sú v nadväznosti na zámery Lisabonskej stratégie formulované prierezové ciele Slovenskej republiky vo vývoji zamestnanosti, zvyšovaní kvality a produktivity práce a v posilňovaní sociálnej kohézie a inklúzie. Je v ňom zahrnutá aj reakcia politiky zamestnanosti SR na zásady zamestnanosti, vrátane zásady č. 6 Rodová rovnosť, ktorej uplatňovanie má za cieľ podporovať účasť žien na trhu práce a dosahovať podstatné zníženie rodových rozdielov v miere zamestnanosti, v miere nezamestnanosti a odmeňovaní do roku 2010.

Prvým oficiálnym dokumentom, v ktorom sa vláda Slovenskej republiky hlási a zapája do boja proti chudobe a exklúzii v kontexte Lisabonskej stratégie je **Národný akčný plán sociálnej inklúzie 2004-2006**. Údaje o chudobe na základe spoločných indikátorov upozorňujúcich aj na rozdiely medzi pohlaviami umožňujú komparáciu s ostatnými krajinami EÚ.

Národný právny rámec „Princíp rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty“³

Veľmi všeobecný nznak zásady rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty môže byť odvodený z **Ústavy Slovenskej republiky**⁴. Tato zásada je ďalej rozpracovaná v pracovnoprávnej legislatíve, a to predovšetkým v Zákonníku práce. Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty je tiež implicitne obsiahnutá v legislatíve týkajúcej sa výkonu práce vo verejnom zaujme a štátnej služby.

³ Network Women's Program, Open Society Institute „Správa o dodržiavaní smerníc EÚ týkajúcich sa rodovej rovnosti „Rovnosť príležitostí žien a mužov na Slovensku“, Nadácia otvorenej spoločnosti, apríl 2004

⁴ Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky, v znení neskorších zmien a doplnkov.

Článok 12 ods. 2 Ústavy SR hovorí, že „základne pravá a slobody sa zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rod, sociálny pôvod, majetok alebo iné postavenie (okrem ďalších dôvodov). Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať“. Článok 12 predstavuje všeobecne ustanovenie pre uplatňovanie všetkých základných práv a slobôd, ktoré sú uvedené v ústave. Preto článok 36, ktorý okrem iného zakotvuje právo na odmenu za vykonanú prácu, tiež spadá pod toto všeobecne antidiskriminačne ustanovenie. Okrem toho článok 36 b) obsahuje špecifické ustanovenie o ochrane proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, čo sa nepochybne týka aj odmeňovania.

Zásadu rovnakého odmeňovania možno odvodiť aj z **Antidiskriminačného zákona**⁵. Antidiskriminačný zákon všeobecne ustanovuje, že zásada rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch sa ma uplatňovať aj v oblasti odmeňovania. Zásada rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prací rovnakej hodnoty je obsiahnutá aj v **Zákonníku práce**⁶.

Okrem všeobecného zákazu diskriminácie zakotveného v Zákonníku práce, ktorý platí pre všetky fázy pracovnoprávneho vzťahu (od prístupu k zamestnaniu cez pracovne podmienky až po skončenie pracovnoprávneho vzťahu), Zákonník práce obsahuje aj špecifické ustanovenie týkajúce sa rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prací rovnakej hodnoty:

§ 119 ods. 3 Zákonníka práce má nasledovné znenie:

„Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prací rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce.“

Hoci vo vyššie uvedenom ustanovení možno badať snahu o bližšiu špecifikáciu významu termínu „práca rovnakej hodnoty“, Zákonník práce neobsahuje nijaké ďalšie ustanovenia alebo prílohy, ktoré by bližšie a presnejšie definovali rovnakú prácu a prací rovnakej hodnoty (napríklad vo forme zoznamov prac vyhotovených na tento účel).

Základná slovenská legislatíva týkajúca sa štátnej a verejnej služby je obsiahnutá v dvoch samostatných zákonoch v **Zákone o výkone práce vo verejnom zaujme**⁷ a v **Zákone o štátnej službe**⁸. Pravne vzťahy týkajúce sa odmeňovania zamestnancov vykonávajúcich prací vo verejnom zaujme sú ďalej upravené Zákomom o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom zaujme a **Nariadením vlády, ktorým sa ustanovujú katalógy pracovných činností pri výkone práce vo verejnom zaujme**⁹. Vyššie uvedené právne predpisy sú typické tým, že pre jednotlivé druhy prac v štátnej a verejnej

⁵ Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

⁶ Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších zmien a doplnkov.

⁷ Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom zaujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

⁸ Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších zmien a doplnkov.

⁹ Zákon č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom zaujme v znení neskorších zmien a doplnkov.

službe zakotvujú presne triedenia, ktoré určujú požiadavky na jednotlivé pozície v štátnej a verejnej službe a umožňujú tak začleniť zamestnancov do jednotlivých platových tried, a ktoré stanovujú presnú výšku odmeny za prácu vykonávanú v štátnej a verejnej službe na týchto pozíciách. Odmeňovanie zamestnancov v štátnej a verejnej službe závisí aj od počtu rokov, ktoré zamestnanec odpracoval. Obidva základné právne predpisy týkajúce sa zamestnávania v štátnej a verejnej službe, ktorými sme sa zaoberali vyššie, tiež obsahujú všeobecnú klauzulu o rovnakom zaobchádzaní, ktorá korešponduje s vyjadrením zásady rovnakého zaobchádzania v Antidiskriminačnom zákone (viď nižšie). Okrem toho klauzula o rovnakej odmene za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ktorá je zakotvená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce (pozri vyššie) sa tiež vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy, ktoré upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom zaujme.

Zabezpečenie princípu rovnakej odmeny za rovnakú prácu a za prácu rovnakej hodnoty je všeobecne deklarované v Ústave Slovenskej republiky. Táto zásada je ďalej rozpracovaná v pracovnoprávnej legislatíve a to predovšetkým v zákone č. 311/2001 Z.z. zákonníku práce v znení neskorších predpisov a v legislatíve týkajúcej sa práce vo verejnom záujme - zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov a legislatívy týkajúcej sa štátnej služby – zákon č. 313/2001 Z. z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

V **Ústave Slovenskej republiky**, zákon č. 460/1992 Zb. je zakotvené antidiskriminačné ustanovenie v článku 12 ods. 2 „základné práva a slobody sa zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rod, sociálny pôvod, majetok alebo iné postavenie (okrem ďalších dôvodov). Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať“.

Ďalej v článku 36 b Ústavy SR je zakotvené ustanovenie o ochrane proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní, čo sa týka aj odmeňovania.

Zásada rovnakého odmeňovania je obsiahnutá aj v **zákone č. 365/2004 Z.z. o rovnakom zaobchádzaní (Antidiskriminačný zákon) v § 6 ods. 2 písm. b**, ktorý ustanovuje, že „.....zásada rovnakého zaobchádzanie v pracovnoprávných vzťahoch sa má uplatňovať aj v oblasti odmeňovania“.

Zákon č. 311/2001 Z. z. zákonník práce v znení neskorších predpisov upravuje individuálne pracovnoprávne vzťahy v súvislosti so zamestnávaním fyzických osôb právnickými osobami alebo fyzickými osobami.

Okrem všeobecného zákazu diskriminácie zakotveného v Zákonníku práce, ktorý platí pre všetky fázy pracovnoprávneho vzťahu, Zákonník práce obsahuje aj špecifické ustanovenia, týkajúce sa rovnakej odmeny za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty. Všeobecný zákaz diskriminácie je obsiahnutý v:

Čl. 1 Zákonníka práce: „Fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti nezamestnanosti. Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu“

V **čl. 6** Zákonníka práce sa hovorí: „Ženy a muži majú právo na rovnaké zaobchádzanie ak ide o prístup k zamestnaniu, odmeňovanie a pracovný postup, odborné vzdelávanie a o pracovné podmienky.

V §13 ods.1 je uvedené: „Zamestnancom patria práva vyplývajúce z pracovno-právnych vzťahov bez akýchkoľvek obmedzení a priamej diskriminácie alebo nepriamej diskriminácie podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu.....“

Špecifické ustanovenie týkajúce sa rovnakej odmeny:

§ 119 ods. 3 má nasledované znenie:

„Mzdové podmienky musia byť rovnaké pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti vykonávanú pri rovnakých pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti a výsledkov práce“.

Zákonník práce však nedefinuje presne rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, v horeuvedenom § 119 je uvedená len čiastočná špecifikácia. Zákonník práce neobsahuje zoznam prác vypracovaných pre tento účel (katalóg pracovných činností) obsahuje len stručnú charakteristiku stupňov náročnosti.

Zákon č. 553/2003 Z.z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme rieši odmeňovanie zamestnancov, na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov sa vzťahuje Zákonník práce.

Odmeňovanie zamestnancov v štátnej službe rieši zákon 312/2001 Z.z. o štátnej službe v znení neskorších predpisov.

Právna úprava pre verejný a súkromný sektor sa líši v prístupe ku *klasifikáciám pracovných činností*. Pre zamestnávateľov a zamestnancov súkromného sektora neexistuje legislatívou vytvorený zoznam pracovných činností, ktorý by zamestnávateľom a ich zamestnancom umožnil určiť, čo sa má považovať za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Odmeňovanie je tu postavené na základe individuálnych alebo kolektívnych dohôd. Jediný spôsob klasifikácie, ktorý by mohol byť analogicky uplatnený, je triedenie uvedené v prílohe Zákonníka práce, ktoré obsahuje *charakteristiky stupňov náročnosti pracovných miest* na účely stanovenia koeficientu pre určenie minimálnej mzdy pre jednotlivé pracovné miest. Kritériami klasifikácie uvedenej v prílohe sú *zložitosť, zodpovednosť a fyzická/duševná náročnosť*.

Na druhej strane legislatíva týkajúca sa odmeňovania zamestnancov vo verejnom záujme obsahuje pomerne presné triedenie pracovných činností v **Nariadení vlády č. 341/2004 –Katalóg pracovných činností pri výkone práce vo verejnom záujme**, na účely stanovenia presnej odmeny podľa druhu vykonávaných činností a náročnosti práce. Tieto klasifikácie stanovujú podmienky spôsobilosti vykonávať jednotlivé pracovné činnosti a tiež podmienky odmeňovania. Odmeňovanie závisí okrem stanovených kritérií aj od dĺžky trvania pracovného pomeru - započítanej praxe.

Katalóg pracovných činností obsahuje veľmi podrobný popis všetkých činností, ktoré spadajú pod jednotlivé platové triedy, členené sú podľa toho, či pri danej pracovnej činnosti prevláda duševná alebo fyzická práca. Preto je pravdepodobné, vo verejnej službe sa diskriminácia podľa pohlavia neobjavuje. Avšak teoreticky umožňuje diskrimináciu podľa pohlavia ustanovenie o *osobnom príplatku* - §10 zákona č. 131/2005, ktorým sa mení a dopĺňa zákon č 553/2003.

- „Zamestnancovi na ocenenie *mimoriadnych osobných schopností* a dosahovaných pracovných výsledkov alebo za vykonávané práce nad rámec pracovných povinností možno priznať osobný príplatokO priznaní osobného príplatku *rozhoduje zamestnávateľ* na základe písomného návrh príslušného vedúceho zamestnanca. Limit osobného príplatku je 100% platovej tarify najvyššieho platového stupňa platovej triedy..

- Pedagogickému zamestnancovi školy a školského zariadenia za *sústavné prehlbovanie, zdokonaľovanie a rozširovanie odbornej a pedagogickej spôsobilosti* v súlade s najnovšími progresívnymi vedeckými poznatkami... Podmienky na priznanie osobného príplatku *rozpracuje zamestnávateľ* v pracovnom poriadku. Limit osobného príplatku je ž 100% platovej tarify platovej triedy, do ktorej je zaradený zvýšenej o 24%

Zákon č. 312/2002 o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov neobsahuje klauzulu o rovnakej odmene za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty a ani všeobecný katalóg pracovných činností. (Katalóg pracovných činností v Nariadení vlády č. 110/2002 bol zrušený zákonom 551/2003). Zákon o štátnej službe obsahuje len veľmi všeobecné *charakteristiky platových tried* štátneho zamestnanca, kde sú kritériami kvalifikačné predpoklady a rozsah a náročnosť vykonávanej práce. Priestor na možnú diskrimináciu na základe pohlavia, alebo na inom základe, je pravdepodobnejšia ako u zamestnancov vo verejnom záujme, pretože zákon obsahuje ustanovenie

- o pravidelnom zvyšovaní platových taríf, vyplývajúcich z charakteristík platových tried štátneho zamestnanca, na základe *individuálneho pracovného výkonu* konkrétneho štátneho zamestnanca a tiež

- ustanovenie o osobnom príplatku (§ 85 zákona 553/2003) na *ocenenie mimoriadnych* výsledkov pri vykonávaní štátnej služby až do výšky 70% platovej tarify. Preto je diskriminácia pri odmeňovaní štátnych zamestnancov pravdepodobnejšia ako v prípade ostatných zamestnancov v súkromnom alebo verejnom sektore.

Obidva zákony majú spoločné to, že pre jednotlivé druhy prác v štátnej a verejnej službe zakotvujú presné triedenia, ktoré určujú požiadavky na jednotlivé pozície v štátnej a verejnej službe a umožňujú tak začleniť zamestnancov do jednotlivých platových tried (v štátnej službe čiastočne, vo verejnej službe podrobne), ktoré určujú presnú výšku odmeny za prácu vykonávanú v štátnej a verejnej službe na týchto pozíciách. Obidva zákony obsahujú všeobecnú klauzulu o rovnakom zaobchádzaní, okrem toho klauzula o rovnakej odmene za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty, ktorá je zakotvená v § 119 ods. 3 Zákonníka práce sa tiež vzťahuje na pracovnoprávne vzťahy, ktoré upravuje Zákon o výkone práce vo verejnom záujme.

1.4 Inštitucionálne mechanizmy v uplatňovaní rovnosti prežitostí žien a mužov v praxi

Odbor rovnosti príležitostí a antidiskriminácie –bol zriadený v roku 1999 v rámci Sekcie sociálnej inklúzie Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR.

V rámci svojich činností v zmysle organizačného poriadku MPSRV SR vykonáva najmä tieto úlohy:

- v spolupráci s legislatívnym odborom vypracovať návrhy na zmeny právnych predpisov, návrhy legislatívnych zámerov zabezpečujúcich princíp rovnosti príležitostí žien a mužov vo všetkých oblastiach života spoločnosti a dohliadať na antidiskriminačnú úpravu právnych predpisov;
- pripravovať koncepčné materiály, programové materiály, návrhy opatrení a iniciovať podporné akcie na zlepšenie situácie v uplatňovaní princípu rovnosti príležitostí;
- spolupôsobiť pri zosúladení pravá SR s pravom EU v oblasti rovnosti príležitostí žien a mužov; koordinovať presadzovanie princípu rovnosti príležitostí žien a mužov do všetkých vládnych politik (gender mainstreaming) na základe dohôv a odporúčaní prijatých Organizáciou spojených národov, Radou Európy, Medzinárodnou

organizáciou práce, Organizáciou pre hospodársku spoluprácu a rozvoj (OECD) a iných organizácií;

- podieľať sa z vecného hľadiska na posudzovaní medzinárodných dohovorov a príprave ich ratifikácie a na vypracovávaní hodnotiacich národných správ;
- riadiť a kontrolovať výkon štátnej správy;
- vykonávať a vydávať metódičke usmernenia a odborné stanoviska k právnym prepisom v rozsahu svojej pôsobnosti; spolupracovať s ďalšími ministerstvami a ostatnými ústrednými organmi štátnej správy, organmi štátnej a komunálnej správy na všetkých úrovniach, Konfederáciou odborových zväzov Slovenskej republiky, Asociáciou zamestnávateľských zväzov a združení Slovenskej republiky a s mimovládnyimi organizáciami pri presadzovaní princípu rovnosti príležitosti žien a mužov a uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania;
- každoročne vyhodnocovať v spolupráci so zodpovednými subjektmi: Národný akčný plán pre ženy v SR a informáciu o jeho plnení predkladať ako informáciu na rokovanie vlády SR a Konceptiu rovnosti príležitosti mužov a žien a hodnotiacu správu predkladať na rokovanie Rady hospodárskej a sociálnej dohody.

Ako možno vidieť z vyššie uvedeného výpočtu úloh a aktivít Odboru, tento odbor možno charakterizovať ako organ s iniciatívnymi, koordinátorskými, spolupracujúcimi, konzultačnými, kontrolnými a vyhodnocovacími funkciami v oblasti rovnosti príležitosti, a teda ako organ s potenciálom ovplyvniť politiky mnohých ďalších organov a inštitúcií. Odbor však nemá právomoc prijímať záväzné a vynútiteľné rozhodnutia, a rovnako nemôže sankcionovať subjekty porušujúce zásadu rovnakého zaobchádzania. Odbor je typicky centralisticky orientovaným organom a nemá nijaké pobočky na miestnej alebo regionálnej úrovni.

Výbor Národnej rady Slovenskej republiky pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien - ma okrem iného za úlohu presadzovať rodovú rovnosť na úrovni legislatívy. Výbor bol zriadený Uznesením Národnej rady Slovenskej republiky (NRSR) č. 15 z 15. októbra 2002 na základe návrhu na zriadenie ďalších výborov NRSR. Vo všeobecnosti sú výbory NRSR iniciatívnymi a kontrolnými organmi. Právnym základom pre zriaďovanie a fungovanie parlamentných výborov je Zákon č. 350/1996 Z. z. o rokovanom poriadku Národnej rady Slovenskej republiky.

Výbor, rokuje o návrhoch zákonov, o medzinárodných zmluvách a niektorých vládnych programoch z hľadiska ich súladu s ľudskými právami a právami národnostných menšín zakotvenými v ústave SR a vyplývajúcimi z medzinárodných záväzkov Slovenska. Osobitnú pozornosť venuje rodovej rovnosti. Pri svojej činnosti spolupracuje okrem ústredných organov štátnej správy najmä s verejným ochrancom práv, s Ústavom pamäti národa, Úradom na ochranu osobných údajov, so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva a ďalšími inštitúciami a mimovládnyimi organizáciami činnými v oblasti ľudských práv.

Komisia pre rovnosť príležitostí a postavenie žien v spoločnosti - bola zriadená Výborom pre ľudské práva, národnosti a postavenie žien 25. marca 2003 ako jeho poradný organ. Iniciatíva na zriadenie Komisie prišla od zástupkyň občianskej spoločnosti (najmä ženských mimovládnych organizácií).

Hlavne ciele a aktivity Komisie spočívajú v pripomienkovaní navrhovanej legislatívy tykajúcej sa ženských a rodových otázok – ako napríklad pracovnej, sociálnej a volebnej legislatívy a legislatívy tykajúcej sa rovnakého zaobchádzania. Komisia sa tiež venuje otázkam súvisiacim s násilím páchaným na ženách.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Novelou Zákona o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské z 20. mája 2004 došlo k rozšíreniu úloh Strediska. Dovtedajšie všeobecne formulované úlohy ako úlohy v oblasti ľudských práv boli konkretizované a doplnené o špecifickejšie úlohy v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Počnúc 1. júlom 2004 úlohami Strediska sú najmä:

- monitorovanie a hodnotenie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa Antidiskriminačného zákona;
- zhromažďovanie a poskytovanie informácií o rasizme, xenofóbii a antisemitizme;
- uskutočňovanie výskumov a prieskumov na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv;
- príprava vzdelávacích aktivít a podieľanie sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerance spoločnosti;
- zabezpečovanie právnej pomoci obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie;
- vydávanie odborných stanovísk vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania;
- poskytovanie knižničných služieb;
- poskytovanie služieb v oblasti ľudských práv.

Stredisko je tiež oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

Inštitút verejného ochrancu práv - (ďalej len „ombudsman“) bol jedným z inštitútov, ktorého zavedenie sa odporúčalo v Národnom akčnom pláne pre ženy prijatom vládou SR v roku 1997, a to vo vzťahu ku všetkým oblastiam dodržiavania ľudských práv. Inštitút ombudsmana bol v SR zriadený v roku 2001 Zákonom č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv. Súčasná právna úprava, ktorá upravuje postavenie slovenského ombudsmana, je však z hľadiska jeho právomoci v oblasti rovnakého zaobchádzania veľmi obmedzená. Ombudsman má iba všeobecnú právomoc podieľať sa na dodržiavaní základných práv a slobôd fyzických osôb a právnických osôb, a svoje kompetencie môže vykonávať len vo vzťahu k orgánom verejnej správy.

Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny -

Plnením niektorých úloh, ktoré môžu byť významné z pohľadu rodovej rovnosti, sú poverené Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a úrady práce, sociálnych vecí a rodiny. Ústredie práce je rozpočtovou organizáciou, napojenou na rozpočet Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny. Ústredie práce riadi, kontroluje, koordinuje a metodicky usmerňuje výkon štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti uskutočňovaný úradmi práce. Výkon štátnej správy uskutočňovanej Ústredím práce a úradmi práce riadi Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny.

Národný inšpektorát prac a inšpektoráty prace - plnia svoje úlohy na základe Zákona č. 95/2000 Z. z. o inšpekcii práce. Inšpekcia práce je v tomto zákone definovaná ako

- dozor nad dodržiavaním:
 1. pracovnoprávných predpisov upravujúcich najmä vznik, zmenu a skončenie právnych vzťahov, pracovne podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien (...);
 2. právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci (...);
 3. mzdových predpisov;
 4. záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv.

- vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie vyššie uvedených predpisov a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,
- poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, zamestnancom a fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, v rozsahu základných odborných informácií a rad o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať vyššie uvedené predpisy.

1.5 Vymedzenie pojmu zárobkovej rovnosti mužov a žien

Základný rámec genderovej rovnosti je zakotvený v článku 119 Rímskej zmluvy o založení EHS, pričom zaručuje práci mužom a ženám na rovnakú odmenu za rovnakú prácu rovnakej hodnoty.

Princíp rovnakého odmeňovania za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty znamená, že ženy a muži vykonávajúci prácu rovnakej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti za rovnakých pracovných podmienok a pri dosahovaní rovnakej výkonnosti, musia dostať rovnakú odmenu, ak pre rozdiel v odmeňovaní neexistuje vysvetlenie nediskriminačnej povahy.

Rešpektovanie rovnosti odmeňovania mužov a žien bez diskriminácie znamená, že:

- sa odmena za rovnakú prácu vypočítava pri úkolovej mzde podľa rovnakej tarify (t.j. rovnaká tarifa za rovnakú jednotku výkonu),
- odmena za prácu pri hodinovej mzde (časové) je rovnaká pri rovnakej inej práci.

Odmenou sa rozumie obvyklá základná mzda, minimálna mzda alebo plat a akékoľvek iné plnenie, ktoré zamestnávateľ buď priamo alebo nepriamo, v hotovosti alebo v naturáliách vypláca pracovníkovi z titulu pracovného pomeru.

Rozdiel v zárobkoch žien a mužov (v neočistenej forme) meria rozdiel v priemernom hodinovom zárobku medzi mužmi a ženami v celom hospodárstve a vo všetkých podnikoch. Je definovaný ako pomer priemerných hrubých hodinových zárobkov platených zamestnancov ženského a mužského pohlavia vo veku od 15-64 rokov, ktorý pracujú najmenej 15 hodín týždenne, zahrňujúce všetky odvetvia a veľkosti podnikov daného hospodárstva.

Mzdou (platom) – sa rozumie peňažné plnenie alebo plnenie peňažnej hodnoty (naturálna mzda) poskytované zamestnávateľom zamestnancovi za prácu a to podľa:

- jej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti,
- podľa obtiažnosti v pracovných podmienkach,
- pracovných schopností a pracovných spôsobilostí,
- pracovných výkonností a dosahovaných pracovných výsledkov.

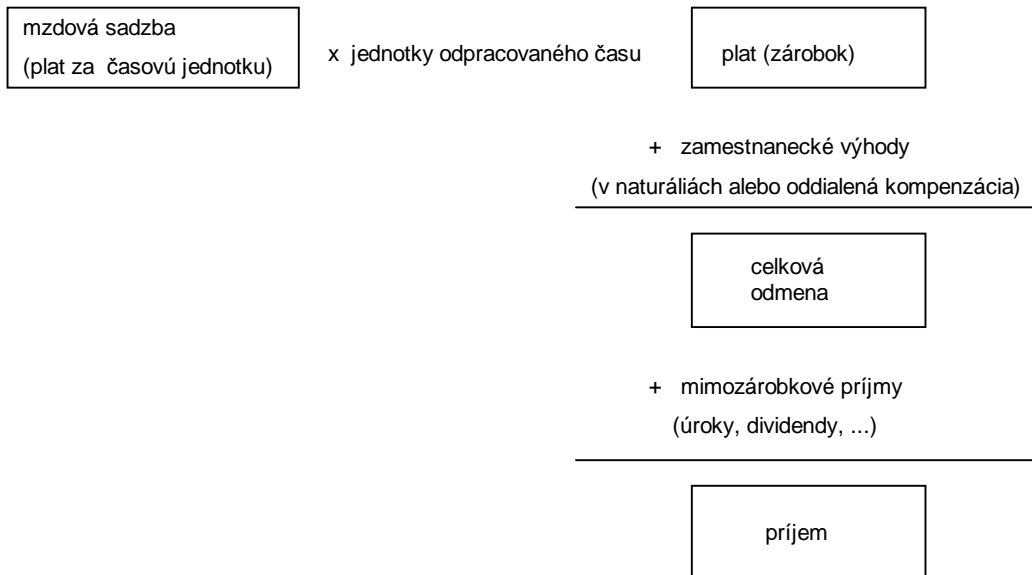
Zamestnancovi prislúcha za vykonanú prácu mzda. Za mzdu sa nepovažujú náhrady mzdy, odstupné, cestovné náhrady, príspevky zo sociálneho fondu^{2a)}, výnosy z kapitálových podielov (akcií) alebo obligácií a odmena za pracovnú pohotovosť.

Základná mzda – sa rozumie peňažná platba zamestnávateľa zamestnancovi splatná v mesačných termínoch. Spravidla ide o základnú mzdu stanovenú podľa mzdových predpisov pre odmeňovanie zamestnancov a v úkolových a časových mzdách, vrátane základných zložiek zmluvných platov (mzdová a platová tarifa) a miezd za nadčasy.

Hrubá mzda – celková zúčtovaná mzda zamestnanca pred odpočítaním dane a príspevkov na sociálne zabezpečenie.

Čistá mzda – rozdiel hrubej mzdy a úhrad zdravotného, nemocenského a dôchodkového poistenia, príspevkov do Fondu zamestnanosti a preddavkov na daň z príjmov fyzických osôb.

Ekonomía práce definuje vzťah medzi **mzdami**, **platmi**, **celkovou odmenou** za prácu (kompenzáciou) a **príjmom** spôsobom, ktorý je graficky znázornený na nasledujúcej schéme:



2 Metodické prístupy merania mzdového rozdielu

Výška mzdy jednotlivého zamestnanca závisí od mnoho faktorov, ktoré sú povahy exaktnej, štatisticky analyzovateľné, tak neexaktné, o ktorých sa na základe štatistických údajov nedá vyjadriť.

Otázka príčin disproporcií medzi pracovnými príjmami mužov a žien je významná a trvalá. Zásadnou súčasťou jeho riešenia je meranie rozdielov v odmeňovaní. Mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami je viacrozmerý fenomén a medzi rôznymi vplyvmi neexistujú zreteľné hranice.

Analýza pracovných príjmov mužov a žien sa všeobecne môže opierať o dva základné metodologické prístupy vychádzajúci z:

- porovnania rovnakej práce na rovnakom pracovnom mieste,
- porovnania medzi príjmami všetkých zamestnancov v celom hospodárstve.

Ad 1) Najvýstižnejšie porovnanie je v prípade, keď muž a žena vykonávajú rovnakú prácu na rovnakom pracovnom mieste v rovnakej firme. Za týchto podmienok sa potom zisťuje, či sú platení rovnako alebo nie. Tento prístup však vyžaduje veľmi detailné informácie o každom zamestnancovi v podniku, ktoré však obvykle nie sú k dispozícii. Viac-menej ani situácia, keď žena a muž pracujú na rovnakom mieste a vykonávajú rovnakú prácu, nevyžaduje, aby boli obaja platení rovnako - rozdiel môže byť spôsobený rôznymi dôvodmi (napr. zvyšovaním platového stupňa podľa odpracovaných rokov atď.). Dôvod rozdielu však nesmie v žiadnom prípade súvisieť a pohlavím zamestnanca.

Ad 2) Vzhľadom k nedostatku informácií, ktoré by dokumentovali rozdiely medzi mzdou mužov a žien v úzko definovaných profesiách v jednom podniku, porovnáva väčšina štúdií priemernou mzdou skupiny mužov voči priemernej mzde skupiny žien. V rámci tohto prístupu potom môžeme rovnako rozlišovať dve odlišné metódy.

Prvá metóda vychádza z porovnania priemerných alebo mediánových príjmov mužov a žien pracujúcich na plný úväzok. Výhodou tejto metódy je pomerná dostupnosť informácií na ktorých základe je možné si vytvoriť predstavu o mzdovej nerovnosti v národnom hospodárstve. Nevýhodou je však relatívne hrubý agregujúci prístup, ktorý nie je schopný zachytiť rozdiely v produktivite práce a neporovnáva mzdy mužov a žien vykonávajúcich rovnakú alebo porovnateľnú prácu.

Druhá metóda sa snaží vysvetliť rozdiely pomocou výberu takých charakteristík, ktoré môžu produktivitu alebo konečný produkt ovplyvniť – teda počet rokov vzdelania, počet rokov odbornej praxe atď. Takéto údaje sa zahrnú do regresných analýz údajov vzťahujúcich sa k práci a zároveň vhodných k takémuto testovaniu. Nemení sa tak zmeraný mzdový rozdiel, ale podáva za vysvetlenie rozdielu alebo jeho zmien v čase.

Medzi **faktory ovplyvňujúce mzdové rozdiely**, ktoré boli identifikované z medzinárodných výskumných štúdiách patria:

- rozdielne odmeny pre mužov a ženy za ich úroveň vzdelania, praxe, profesijnej skúsenosti,
- definícia rovnakej hodnoty: klasifikácia a ohodnotenie práce,
- práca na plný úväzok v porovnaní s prácou na čiastočný úväzok,
- štruktúra príplatku: napr. zaprácu nadčas, k dôchodku, výkonovej, osobnej,
- možnosť pracovného postupu,

- úroveň a miera krytia kolektívnych vzťahov,
- možnosti školení v podniku alebo školení financovaných verejnými autoritami, organizáciami,
- organizácia priemyslu a štruktúry: veľkosť spoločnosti, subdodávky,
- zastúpenie žien v odboroch, v zamestnávateľských organizáciách a vo vyjednávacích a reprezentačných orgánoch.

2.1 Analýza základných metodických prístupov v EU a ich použiteľnosť

Pre hodnotenie upravených rodových mzdových rozdielov pre charakteristiky mužov a ženy, sa berú do úvahy prevažne **dve hlavné metodologické otázky** (problémové body).

V prvom rade, mzdová rovnosť medzi mužmi a ženami musí byť dôsledne prehodnotená. Toto si vyžaduje vhodné spracovanie vlastného výberu v rámci trhu práce. Inými slovami, pracujúci nemusia predstavovať náhodnú podskupinu (vzorku) populácie ale systematickú odlišnosť, v nepozorovateľných aspektoch, od tých nezamestnaných (nepracujúcich).

Druhá otázka/bod sa zaoberá vhodným rozkladom rodového mzdového rozdielu, čo umožňuje významnú/zmysuplnú interpretáciu jej zložiek/častí.

V štúdií¹⁰ sa navrhujú odlišné techniky pre hodnotenie rodového mzdového rozdielu spolu s preskúmaním odlišných metód odhadu pre mzdovú rovnosť a odlišných prístupov rozkladu mzdového rozdielu. Sústredili sa na najviac používanú *metódu odhadu* v súvisiacej literatúre (**OLS a Heckman**) a tiež v poslednej dobe používanom odhade (**Lewbel 2002**). Tieto postupy sa odlišujú v zaobchádzaní vlastného výberu.

Vykonal *rozklad platového rozdielu* dvoma spôsobmi, podľa **Oaxaca (1973) a Blindera (1973)**, a cez mzdový distribúciu navrhovanú **Juhn, Murphym a Piercem (1993)**.

Empirická aplikácia na základe ECHP piatich najväčších európskych krajín (Francúzsko, Nemecko, Taliansko, Španielsko a Veľká Británia) poukazuje na to, že viac ako polovica platových rozdielov medzi pohlaviami môže byť pripisovaná odlišnosťou v charakteristikách. Akokoľvek, veľkosť tohto vplyvu sa značne líši medzi krajinami a závisí od výberu odhadu. Výsledok štúdie predpokladá, že správnosť vlastného výberu má významný vplyv na platový odhad ako aj na rozklad mzdového rozdielu.

Výsledky sú citlivé na výber odhadu, t.j. spôsobu spracovaného/upraveného vlastného výberu. Odporúča prístup Lewbel, pretože ukladá menej svojvoľných obmedzení ako prístup Heckman. Ďalším výsledkom tejto štúdie je odvodenie z rozkladu mzdového rozdielu nad kvantily platovej distribúcie. Značné odhalené rozdiely sú v rámci a medzi krajinami.

Neupravené mzdové rozdiely v krajinách EÚ

Na základe údajov o hrubú mzdu v krajinách EÚ z ECHP databázy sa rozdiely v priemernom hodinovom zárobku mužov a žien v Európskej únii pohybujú od 6.5% v Portugalsku do 26.5% vo Veľkej Británii. (Tabuľka 1). Zatiaľ čo si na základe týchto

¹⁰ Beblo M., Measuring Selectivity- Corrected Gender Wage gaps in EU, final report November 21, 2003; Project Methodological Issues Related to the Analysis of gender gaps in Employment, Earnings and Career progression

súhrnných čísiel môžeme utvoriť aspoň určitý obraz o mzdových rozdieloch mužov a žien v krajinách EÚ, nie je z nich zrejmé aké je pretrvanie rozdielov v odmeňovaní v jednotlivých skupinách v rámci každej krajiny EÚ.

Tabuľka č. 1: Priemerná neupravený mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami v niektorých krajinách EÚ (zdroj ECHP , 1998. Vzorka muži , ženy, 25-55rok, zamestnaní, pracujúci najmenej 8 hodín týždenne). Údaje: Absolútny mzdový rozdiel: muži priemerná hodinová hrubá mzda muži – ženy. Relatívny mzdový rozdiel: Absolútny mzdový rozdiel/priemerná hodnota mzdy mužov.

Country	absolute wage gap (euro)	relative wage gap (%)
Austria	2.13	20.1
Belgium	0.98	7.7
Denmark	1.72	11.7
France	1.44	13.0
Finland	1.81	17.7
Germany	2.68	21.0
Greece	0.72	9.5
Ireland	2.48	20.2
Italy	0.67	6.8
The Netherlands	3.70	23.1
Portugal	0.88	6.5
Spain	1.37	14.9
United Kingdom	3.38	26.5
EU	1.82	16.3

Neupravený mzdový rozdiel je súhrnnou mieru platovej nerovnosti oboch pohlaví. Ten vyjadruje odlišnosti v charakteristikách a odlišnosti v odmeňovaní týchto charakteristík (ako aj potenciál priamej a nepriamej diskriminácie). Skúmanie zložiek mzdovej nerovnosti osobitne a nie ako celku by bolo lepšie z hľadiska odstraňovania príčin ich vzniku.

Upravený mzdový rozdiel: Metodologické oblasti

Spôsoby akými sú analyzované faktory ovplyvňujúce rodovú mzdovú nerovnosť sú rozdielne. Jednoduchý prístup spočíva v zahrnutí modelu pohlaví do jednoduchých mzdových regresí pre ženy a mužov. Predpokladá sa, že mzdová nerovnosť mužov a žien je vyjadrená konkrétnymi parametrami (zmenený parameter), ale tieto charakteristiky ľudského kapitálu a ďalšie vysvetliteľné premenné majú rovnaký vplyv na mzdy mužov a žien.

Flexibilnejší prístup pre skúmanie rodových mzdových rozdielov bol odvodený z teórie ľudského kapitálu (Mincer 1958, 1974, Becker 1964), kde mzda jednotlivca reflektuje potenciál produktivity na základe odlišných charakteristík ľudského kapitálu. V súlade s rozkladom Oaxaca (1973) a Blinder (1973) akékoľvek platové rozdiely porovnávané v dvoch vzorových skupinách (podľa pohlavia, rasy, etnickej skupiny, atď) možno pozorovať z dvoch odlišných hľadísk.

Prvým je vysvetlený v rozdieloch v ľudského kapitálu (individuálnych charakteristík) a iných premenných súvisiacich s pracovnými charakteristikami „*efekt charakteristík*“. Táto časť sa predpokladá, že odráža rozdiely v produktivite.

Druhé hľadisko poukazuje na rozdiely v premenných, ktoré prislúchajú mužským a ženským charakteristikám, čo je cena alebo odmena za tieto individuálne charakteristiky „*odmeňovací efekt*“. Táto druhá časť mzdového diferenciálu je často interpretovaná ako odhad mzdovej diskriminácie.

2.2 Analýza metodík rozkladu mzdového diferenciálu ¹¹

Záujem o meraní mzdových rozdielov v európskej únii v posledných mesiacoch vzrastá.

Existujú dve metódy, ako vysvetliť rodovú mzdovú nerovnováhu. Prvá metóda vychádza zo zistenia, že nemožno medzi sebou porovnávať neupravené mzdové rozdiely. Charakteristiky mužov a žien na pracovnom trhu sa odlišujú dĺžkou praxe, úrovňou vzdelania, kvalifikáciu, postavením v zamestnaní a (ekonomických) odvetví zamestnanosti. Každá z týchto charakteristík sa nejakým spôsobom odráža v úrovni zárobkov. Preto je potrebné upraviť údaje tak, aby bolo možné rozlíšiť, aká časť celkového mzdového rozdielu odpovedá rozdielom v individuálnych charakteristikách a aká časť predstavuje diskrimináciu podľa pohlavia na trhu práce.

Prvá metóda, aj keď sa zdá priama, spolieha na množstvo predpokladov. Prvým predpokladom je, že individuálne charakteristiky ako prax, kvalifikácia, zamestnanie atď. sú výsledkom individuálnej voľby mužov a žien. Napríklad rodové rozdiely v dĺžke účasti na pracovnom trhu odrážajú väčšiu zodpovednosť žien za domácnosti- podmienku, o ktorej sa predpokladá, že na ňu sa politika trhu nevzťahuje. Práve tak je možné predpokladať, že ženy investujú menej do vzdelania z dôvodu prerušovanej účasti na pracovnom trhu – znovu žiadny z týchto predpokladov nemusí súvisieť s prístupom zamestnávateľov alebo inými oblasťami pracovného trhu. O rozdielnych úrovniach vzdelania sa napríklad predpokladá, že koreluje s rozdielmi v produktivite a následné s úrovňou mzdy.

Celkovo sa uvádza, že táto metodika má tri výhody:

1. je prehľadná, pretože identifikuje mzdové rozdiely medzi mužmi a ženami po overení rozdielov v individuálnych charakteristikách;
2. rozlišuje aká časť mzdového rozdielu sa vzťahuje na rozdiely v produktivite a aká je spôsobená diskrimináciou na pracovnom trhu;
3. delí predpoklad diskriminácie na pracovnom trhu a tu sa na ňu môže ľahko zamerať politika.

Druhou metódou, ako vysvetliť rodovou mzdovú nerovnosť, je „komparatívny inštitucionálny prístup“. Tento prístup vychádza zo zistení, že rodová mzdová nerovnosť je výsledkom rigidných inštitucionálnych noriem, politiky pracovného trhu a prístupu zamestnávateľov, ktoré formujú spôsob, akým sa odrážajú štrukturálne podmienky pracovného trhu, spoločenské podmienky určitej spoločnosti, príležitosti na trhu práce pre odlišné skupiny zamestnancov a relatívna hodnota (jednotlivých) zamestnaní v spoločnosti. Pretože tento prístup obsahuje širšie rozloženie spoločenských faktorov, bolo by potrebné prehodnotiť rodové relácie v mnoho oblastiach, v ktorých sa politika vytvára, aby bolo

¹¹ Fischlová D.: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a pro modelování (prognózování) těchto rozdílů, VÚPSE, Praha 2005

možné prekonať rodový mzdový rozdiel. Napríklad, skôr ako predpoklad, že zamestnanecké charakteristiky mužov a žien sú výsledkom slobodnej individuálnej voľby, štúdie, ktoré sa riadia týmto prístupom, sa zameriavajú na rozsah pracovných príležitostí prístupných ženám a skúmajú sociálne rozdiely v príbuzných mzdách vzťahujúcich sa k povolaniam, v ktorých dominujú ženy. A tak rozdiel v zamestnaneckých charakteristikách medzi mužmi a ženami neodráža len predpoklad individuálnej voľby ani rozdiely v produktivite. Skôr sa zamestnanecké rozdiely nachádzajú skôr v strede celkových rodových mzdových rozdielov sú pravdepodobne spôsobené skôr diskrimináciou na pracovnom trhu než slobodným rozhodnutím.

V EÚ v súčasnosti neexistuje jednotná metodika mzdovej analýzy vzhľadom ku skutočnosti, že databázy, ktorými EÚ disponuje, nie sú celkovo štandardizované. Hlavným cieľom EÚ v tejto oblasti je preto skvalitňovanie a doplňovanie ukazovateľov (indikátorov) zradených do jednotlivých databáz tak, aby mohla byť uskutočnené medzinárodné porovnanie. Viac menej na základe dostupných informácií prebehol rozklad zistených mzdových rozdielov na základe ďalej uvedenej metodiky -tzv. OAXACA rozklad.

Oaxca a Blinder navrhli rozklad mzdového rozdielu tak, aby rozlíšili efekt rôznych faktorov, ktoré mzdové rozdiely ovplyvňujú. Ten spočíva vo výpočte – na základe samotnej príjmovej rovnice odhadnutej pre mužov a ženy – podielu priemerného mzdového rozdielu, ktorý pramení z rozdielov v zložení ženskej a mužskej pracovnej sily (aspoň rozdielov identifikovateľných na základe dostupných premenných) na jednej strane a podielu rozdielu spôsobeného rozdielnym ohodnotením mužských a ženských charakteristík, ktoré nie sú identické, na druhej strane.

Prvý prvok zahŕňa mzdové nerovnosti spôsobené koncentráciou žien do obmedzeného počtu odvetví, povolání alebo typov podnikov. Napr. rozdielne hodnotenie mužských a ženských povolání (klasifikácia zamestnaní a mzdové triedy), rozdiely vo vzdelanostnej úrovni, profesnej praxi (vrátane nepriamych efektov prerušenia pracovnej kariéry alebo období nezamestnanosti).

Druhý prvok mzdového rozdielu je spôsobený rozdielnym hodnotením totožných vlastností: finančné zhodnotenie (návratnosť) univerzitného vzdelania sa môže u mužov a žien odlišovať lebo sa rozdielne hodnotia roky odpracované v zamestnaní (zamestnanecká seniorita) alebo všetky ostatné charakteristiky používané v odhade mzdových rovníc. Informácie získané touto technikou rozkladu sú vhodné pre definovanie a implementáciu politik slúžiacich k redukcii príjmových rozdielov medzi mužmi a ženami. Ak sa ukáže, že rozdiel v povolání významne prispieva k mzdovým nerovnostiam, potom sú vhodné mzdové opatrenia prispievajúce k vyrovnaniu zastúpenia mužov a žien v rozdielnych povolaniach alebo opatrení spočívajúce v revízií spoločenského uznania.

Ak sa presadzuje efekt seniority alebo skúseností (praxe), môže byť spochybnená vhodnosť prerušenia kariéry. Ak sú rozdiely v odmeňovaní v identických charakteristík, zostáva dôležitou otázkou, prečo je napr. rovnaká profesná prax hodnotená rozdielne u mužov a žien.

Tento rozklad dovoľuje lepšie sledovanie vývoja komponentov tvoriacich mzdové nerovnosti medzi krajinami a umožňuje definovať prístupy pre prioritné akcie.

Rozklad metódou Oaxaca Blinder

Oaxaca ukázal, že rozdiel medzi priemerným hodinovým príjmom mužov a žien (ako logaritmu) môže byť rozložený nasledovne:

$$\overline{\ln(W_h)} - \overline{\ln(W_f)} = \overline{X_h}(\beta'_h - \beta^*) + \overline{X_f}(\beta^* - \beta'_f) + (\overline{X_h} - \overline{X_f})\beta^*, \text{ kde}$$

- h sú muži, f sú ženy,
- prvky na ľavej strane rovnice merajú priemernú hodnotu hrubých hodinových príjmov mužov a žien,
- člen X predstavuje priemerné hodnoty alebo frekvenciu výskytu rozdielných premenných (vzdelanostná úroveň, profesná skúsenosť) u mužov a žien,
- β' je získané odhadom samostatných príjmových rovníc pre mužov a ženy:

$$\ln(W_{h,i}) = \beta_h X_{h,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_h$$

$$\ln(W_{f,i}) = \beta_f X_{f,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_f$$

β' -meria výnos premenných obsiahnutých vo vektore X pre mužov a ženy

β^* - odpovedá hodnote, ktorá by mala byť odhadnutá pre každý s koeficientov v prípade neexistencií diskriminácie, t.j. ak β' bol zhodný pre mužov a ženy alebo pokiaľ individuálne charakteristiky mužov a žien boli hodnotené rovnakým spôsobom.

Rozbor rovnice:

- ľavá strana rovnice meria priemerný mzdový rozdiel zistený medzi mužmi a ženami (ako logaritmus);
- prvý člen na pravej strane rovnice predstavuje výhodu používanou mužmi; tu tvoria dodatočné príjmy, ktoré muži získavajú so skutočnosťou, že rozdielne premenné obsiahnuté vo vektore X majú rozdielny dopad na príjmy mužov od tých, ktoré by mohli mať v prípade neexistencie diskriminácie;
- druhý prvok na pravej strane rovnice odráža nevýhodu, ktorou trpia ženy, t.j. straty príjmu vzhľadom ku skutočnosti, že rozdielne premenné obsiahnuté vo vektore X majú rozdielny dopad na príjmy žien, od tých ktoré by mohli mať v prípade absencie diskriminácie;
- tretí člen na pravej strane rovnice meria časť mzdového rozdielu, ktorý je priradený rozdielom individuálnych vlastností mužov a žien.

Rovnicu je možné prepísať nasledovne:

$$\overline{\ln(W_h)} - \overline{\ln(W_f)} = \overline{X_f}(\beta'_h - \beta'_f) + (\overline{X_h} - \overline{X_f})\beta'_h, \text{ kde}$$

- ľavá strana rovnice meria priemerný mzdový diferenciál zistený medzi mužmi a ženami (ako logaritmus),
- prvý člen na pravej strane rovnice predstavuje cenový efekt, t.j. nevysvetlený mzdový rozdiel prisudzovaný „čistej“ diskriminácii,
- druhý člen na pravej strane rovnice meria vysvetlený mzdový diferenciál, t.j. prisudzovaný rozdielom v individuálnych vlastnostiach mužov a žien.

Tabuľka 2: Výsledky vybraných štúdií metódy Oaxaca-Blinder

	zem	Kontrolné premenné	Kľúčové vysvetľujúce premenné (vzostupnom poradí)	% mzdového rozdielu objasneného rozdielmi v charakteristikách	% mzdového rozdielu prisudzovaného diskriminácií
Oaxaca (1973)	US	12: vzdelanie, skúsenosti, počet detí, trieda pracovníka, povolanie (10), priemysel (16), zdravotné problémy, čiastočný pracovný úväzok, migrácia, rodinný stav, veľkosť bydliska, región	Priemysel, Zamestnanie, Rodinný stav, Čiastočný pracovný úväzok, Deti	42 % (belosi) 44 % (černosi) Priemer dvoch odhadov	58 % (belosi) 56 % (černosi) Priemer dvoch odhadov
Blinder (1973)	US	12: vek, región, vzdelanie, školenia, zamestnanie (8), odbory, vyslúžili pomer, zdravie, miestny pracovný trh, pohyblivosť, dĺžka pracovnej doby	Zamestnanie, Dĺžka pracovnej doby, Členstvo v odboroch,	34 %	66 %
Asplund et al. (1993)	Dánsko Fínsko Nórsko Švédsko	12: skúsenosť, vzdelanie, funkčné obdobie, čiastočný pracovný úväzok, zabývanie, zmluva na dobu určitú, imigrácia, zdravie, obor, počet detí, zamestnanie, (6), odvetvie (7)	DK: odvetvie, Zamestnanie Skúsenosti, FI: odvetvie NO: odvetvie, Zamestnanie, SW: odvetvie, Zamestnanie, Čiastočný pracovný úväzok	DK: 28 % FI: 10 % NO: 34 % SW: 49 %	DK: 72 % FI: 90 % NO: 66 % SW: 51 %
Langford	Auštália	9: škla, potenciálne skúsenosti, obor terciárneho vzdelania, rodinný stav, deti, miesto narodenia, zamestnanie (8), priemysel (12), verejný/súkromný	Priemysel, Odbor terciárneho vzdelania, Potenciálne skúsenosti	51 %	49 %
Le Grand (1991)	Švédsko	21: vzdelanie, skúsenosti, seniorita, imigrácia, veľké mesto, /ženatý/vydatá, deti, domáce práce, prerušenie kariéry, kvalifikačný stupeň, odbory, verejné odvetvie, zamestnanecká izolácia (podiel žien), fyzická práca, autonómia, nevýhoda pracovnej doby, jednotvárnosť práce, úkolová práca, dobá	Kvalifikačný stupeň, Segregácia v povolani, Skúsenosti	57 %	43 %

		príchodu do práce, čiastočný pracovný úväzok, práca v obmedzenom čase.			
Plasman et.al. (2001)	Belgicko	11: vzdelanie, pracovné skúsenosti, roky zamestnania v spoločnosti, zamestnanie, platené odpracované hodiny, typ zmluvy, poistenie, ekonomická/finančná kontrola spoločnosti, platené nadčasy, odvetvia, veľkosť spoločnosti.	Odvetvie, Dĺžka zamestnania Povolanie	48 %	52 %

Zdroj: Grimshaw, D., Rubery, J : The adjusted gender pay gap a critical appraisal of standard decomposition techniques, UMIST, Manchester

Problémy z rozkladovou metódou Oaxaca Blinder

Rozklad Oaxaca Blinder ponúka zdanlivo priamu metódu, pomocou ktorej možno informovať politiku, ako prekonať rodové rozdiely tým, že pri vysvetľovaní priemerného mzdového rozdielu medzi mužmi a ženami dôležitosť rozsahu predtým spomenutých faktorov v rôznych krajinách. Napríklad v niektorých krajinách môže byť hlavným vysvetľujúcim faktorom dĺžka praxe, v dôsledku toho by politika zacielená na rozšírenie služieb ohľadne starostlivosti o deti a rodičovskej dovolenky mohla eliminovať rodové rozdiel v dĺžke praxi a potom významne prekonať pozorované rodové mzdové rozdiely. V iných krajinách to môže byť rodová segregácia v (určitom) sektore, preto by politika akcie s cieľom vyrovnania podielu mužov a žien v individuálnom sektore bol najúčinnjším spôsobom, ako zaviesť rodovú spravodlivosť vo mzdách. Avšak pre zdanlivú jednoduchosť a politické zameranie rozklad OAXACA spolieha na množstvo predpokladov, robí to rodové výsledky určitým spôsobom dvojzmyselné a interpretácia týchto výsledkov je skôr ťažká.

Tieto problémy nie sú nevýznamné. Nezávisle na tom, že vznikajú ako následok zámeru rozkladovej metódy Oaxaca Blinder oddeliť vysvetlenú časť rodového mzdového rozdielu a nevysvetlenú časť odpovedajúcej diskriminácií.

Rozkladová metóda Oaxaca Blinder rozvinula Beckerovu (1957) teóriu o diskriminácií (Blau a Ferber, 1987). Tá uvádza, že mzdová diskriminácia je mzdový rozdiel medzi dvoma skupinami zamestnancov, ktorý nevyplýva z rozdielu v produktivite. Akokoľvek štatistické hodnotenie diskriminácie nie je jednoduchá záležitosť, cieľ sa v prvých štúdiách Oaxaca Blinder nestratil (pre všeobecnú krivku, Butler 1982).

Rozkladová metóda má dve úlohy:

- identifikovať všetky individuálne charakteristiky, o ktorých je možné povedať, že majú vplyv na produktivitu
- a rozvíja postupy, ktoré oddelia nezávislé efekty produktivity a mzdovú diskrimináciu na základe rodových rozdielov. Rovnako dôležité je zvládnuť mnoho vzájomne súvisiacich problémov, ktoré z nich vyplývajú.

Rozklad metódou Juhna-Murphy-Pierce

Hlavnou alternatívou dekompozície Oaxaca Blinder (1973) je rozklad **Juhna- Murphy-Pierce (1991)**. Táto metóda minimalizuje skreslenie výberovej vzorky tým, že sa vyhýba potrebe separovaného vyhodnocovania mzdového vyrovnania pre ženy. Okrem toho, pri medzinárodných porovnaníach rodových mzdových rozdielov táto metóda pripúšťa, že rodový mzdový rozdiel ovplyvňujú zmeny v celkovom rozložení miezd. Táto metóda má tú výhodu, že umožňuje identifikovať štyri zdroje faktorov, ktoré prispievajú k celkovým rodovým mzdovým rozdielom.

- rodový rozdiel v produktivite,
- rodový rozdiel v ohodnotení produktivity,
- medzinárodný rozdiel v relatívnych mzdových pozíciách mužov a žien,
- a rodové rozdiely v ohodnotení nepozorovateľných charakteristík produktivity.

Formálne môže byť vyrovnanie miezd mužov vyjadrené ako nasledujúce pre mužov i a pre krajinu j :

$$Y_{ij} = X_{ij}B_j + s_j\epsilon_{ij}$$

Kde Y_{ij} je logaritmus miezd, X_{ij} je vektor vysvetľujúcich premenných, B_j je vektor koeficientov, s_j reziduálny štandardná odchýlka pre krajinu j a ϵ_{ij} štandardizovaný rozdiel.

Logaritmus mzdového rozdielu v krajine je :

$$D_j = Y_{mj} - Y_{fj} = dX_jB_j + s_jd_j$$

kde d vypovedá o priemernom rozdiel (v mzdách) medzi mužmi a ženami pre premennú bezprostredne nasledujúcu; konečný výsledok tohto vyjadrenie odpovedá „nevysvetlené“ komponente nájdené (v zisťovaniach) pri použití rozkladových metód typu Oaxaca.

Nasledujúci krok nám vyloží jednu inováciu v tejto metóde, ktorá poskytuje rozklad mzdového rozdielu medzi dvoma ľubovoľnými krajinami, ako:

$$D_j - D_k = (dX_j - dX_k) + dX_j(B_j - B_k) + (d_j - d_k)s_k + d_j(s_j - s_k)$$

Kde prvý činiteľ hodnotí, ako rozdiely jednotlivých krajín v sledovaných charakteristikách prispievajú k rodovému mzdovému rozdielu, druhý činiteľ hodnotí vplyv rozdielov medzi jednotlivými krajinami na sledovanie charakteristík, tretí činiteľ meria efekt rozdielov medzi jednotlivými krajinami v relatívnych mzdových pozíciách medzi mužmi a ženami a štvrtý činiteľ odráža rozdiel medzi krajinami vo výslednej nerovnosti.

Rodové špecifické faktory sa odrážajú v prvom a treťom činiteli, zatiaľ čo efekt štruktúry pracovného trhu v jednotlivých krajinách je zachytený v druhom a štvrtom činiteli. Tretí a štvrtý činiteľ predstavujú v inováciu prístupu. Tretí činiteľ predstavuje pozíciu priemernej mzdy žien v porovnaní so mzdovým rozložením mužov.

Príklad.: Ak ženská priemerná mzda v jednej krajine je na 40. percentile mužského mzdového rozloženia, ale na 20. percentile v druhej krajine, potom táto premenná zachycuje

rodový rozdiel v nepozorovaných charakteristikách, tak isto ako rozdielnu diskrimináciu žien na pracovnom trhu v oboch krajinách.

Tretí činiteľ zlučuje rozdiely v pozorovaných vlastnostiach, aby bolo možné identifikovať vplyvy rodu na mzdový rozdiel.

Štvrtý činiteľ zachycuje rozdiely medzi krajinami vo výške rozdielu o ktorý sú mzdy žien nižšie než mzdy mužov po overení sledovaných charakteristík.

Dôležitosť tohto rozkladu tkvie v tom, že umožňuje rozlíšiť, že ženy môžu čeliť mzdovej nerovnosti nie preto, že sú umiestnené na dolných miestach platovej stupnice, ale preto, že sankcie spojené z umiestnením v v dolných sekciách mzdového rebríčka sa odlišujú medzi krajinami.

Tabuľka č.3 : Juhna-Murphy-Pierce rozbor platových rozdielov podľa pohlavia využívajúci ECHP

	Diferenciál v log (upraveného) príjmov (v priemernej vzorke)	Rozdiel v merateľných charakteristikách hodnotených pre mužov	Štandardná odchýlka mužského rozdielu mzdovej distribúcie	% vyjadrenie v mužskom rozdiel mzdovej distribúcie	
				ženy medián	ženy priemerný
		Ceny (v priemernej vzorke)			
Dánsko	0,1352	0,0612	0,2610	33,38	39,87
	(100%)	(45%)			
Nemecko	0,3499	0,0589	0,4915	18,91	29,70
	(100%)	(17%)			
Grécko	0,2183	0,0895	0,3619	33,52	39,05
	(100%)	(41%)			
Španielsko	0,2033	0,0355	0,3955	29,67	37,17
	(100%)	(17%)			
Francúzsko	0,2035	0,0784	0,3740	34,05	38,83
	(100%)	(39%)			
Taliansko	0,1692	0,0092	0,3255	23,57	33,42
	(100%)	(6%)			
Portugalsko	0,1718	0,0468	0,3783	34,08	40,06
	(100%)	(27%)			
Veľká Británia	0,2718	0,0967	0,3967	28,20	35,97
	(100%)	(36%)			

Prehľad hlavných poznatkov z národných štúdií členských štátov EÚ

Ako vyplýva z nasledujúcich tabuliek medzi jednotlivými krajinami existujú značné rozdiely vo výsledkoch uskutočnených štúdií. Poznatky z týchto štúdií môžeme zhrnúť do nasledujúcich záverov:

1. všetky vykonané štúdie (okrem jednej) zistili, že očistenie rodových mzdového rozdielu o charakteristiky zamestnancov, vedie k zúženiu rodového mzdového rozdielu.
2. široká škála v rámci krajín rodových mzdových rozdielov vysvetlená rozdielmi v charakteristikách (ako sú vzdelanie, skúsenosti atd.)
3. široká škála výsledkov v rámci štúdií pre konkrétnu krajinu. Sumarizáciou Španielskych štúdií, napríklad, poukazuje, že interpretovaný podiel mzdových rozdielov bol odhadnutý v škále od 14% do 95%.
4. výrazné rozdiely vo výsledkoch v čase.

Tabuľka č. 4: Výsledky analýz mzdového rozdielu z vybraných štúdií členských štátov EÚ

Krajina	Autor a rok	Názov katalógu, rok, vzor	Nezávisle premenné a osobné charakteristiky	Pracovisko a ostatné charakteristiky	rok	Neupravený mzdový rozdiel	% vysvetlených rozdielov	Upravený mzdový rozdiel	poznámka
Belgicko	Jepsen (2001)	ECHP 1994-95	Vzdelanie, kvalifikácia, prax, doba zamestnania v podniku, povolanie, odvetvie	Pracovná zmluva	1994-95	0,16	13 %	0,14	Plný úväzok Čiastočný úväzok
	Ministry of Employment and Labour	ESES	Vzdelanie, prax, doba zamestnania v podniku, ISCO(2-miestne), pracovná doba, prémie, odvetvie	Pracovná zmluva, veľkosť firmy, typ ek. a fin. kontroly	1995	0,09	99 %	0,00	–
	Plasman (2002)	ECHP 1994-98	Vek, národnosť, stav, vzdelanie, rodinné a majetkové pomery, prax, odvetvie, veľkosť firmy, povolanie	–	1994-98	0,21	37 %	0,013	Analýza pokrýva 13 členských štátov EÚ, vysvetlený mzdový rozdiel sa pohybuje od 18 % (Španielsko) do 66 % (Holandsko)
Dánsko	Pedersen	Central	Rodinný stav, počet	Miesto	–	0,17	0,25	0,13	Súkromné

	a Deding (2000)	Bureau of Statistics (Ústredný štatistický úrad)	a vek detí, vzdelanie (7 úrovní), vek, prax, dôvody absencie na trhu práce, plný/čiastočný úväzok, pracovná doba, povolanie (9 skupín, odvetvie, príprava, vzdelanie.	pracoviska		0,10 0,11	% 0,84 % 0,95 %	0,02 0,01	Ústredná správa Miestna správa Štúdia obmedzená na skupinu v rokoch 25-59 rokov
Nemecko	Seel&Hufnagel (2000)	WGSOE P,W Germany	Vek, stav domácnosti, počet detí, plný/čiastočný úväzok, pracovná doba, čistý príjem partnera, prax, prerušenie, pracovná pozícia, odvetvie, vzdelanie, školenie	Prepočet celoživotných mzdových rozdielov medzi mužmi a ženami v závislosti na manželskom stave a matersťve					
Grécko	Kanellopoulos 1982	Zisťovanie o spracovateľskom priemysle 1964	Vzdelanie, doba zamestnania v podniku, prax, povolanie (1-miestne), odvetvie (2-fiktívne položky)	Veľkosť firmy, rast zamestnanosti v firme	1964	0,38	72%	0,11	Mesačná mzda
	Psacharopoulos 1983	1977 zisťovanie v 9 veľkostiach	Vzdelanie, prax	–	1977	0,35	11%	0,31	–
	Kanellopoulos	Zisťovanie	Mzdové premenné: Vek, vzdelanie, manželský	–	1988	0,24	28%	0,17	–

	A Mavromaros 2000	o rodinných výdavkoch, 1988, 1994 (týždenná mzda)	stav, odvetvie, bydlisko, odvetvie, manažérska práca, podieľajúce sa premenné (funkcia 10 premenných v prvom kroku postupu Heckmana)		1994	0,29	29%	0,21	–
	Karamessini a	ESES	Vek, vzdelanie, trvanie	Kolektívne vyjednávani e	1995	0,33	73%	0,09	Priemysel
	Iokimoglou 2002	Údaje na úrovni jednotlivcov	Manželský stav, národnosť, nadčasy, zmeny, riadenie	Poistenie, súkromné alebo verejné vlastníctvo, veľkosť firmy, zmluva, priemerná mzda	–	0,29	76%	0,07	Služby
Španielsko	Ribaud and Iglesias (1998)	Zisťovanie o rodovej diskriminácii	Vzdelanie, doba zamestnania, prax	–	–	0,19	30%	0,13	–
	Caillavet (1990)	Zisťovanie o životných a pracov	–	–	–	0,40	42%	0,23	Iba zamestnanci žijúci v manželstve

		ných podmienkach (1985)							
	De la Rica & Ugidos (1995)	Zisťovanie sociálnej biografie	–	–	–	0,17	-14%	0,19	–
Francúzsko	Meurs and Ponthieux (2000)	1997 zisťovanie „Mladý ľudia a kariéra“	Pracovná doba, vzdelanie, vek, povolanie, odvetvie	Veľkosť firmy	1997	0,27	85%	0,04	čiastočný /plný úväzok
						0,12	52%	0,06	plný úväzok bez ohľadu na počet hodín
						0,27	44%	0,15	čiastočný /plný úväzok
						0,12	44%	0,07	plný úväzok
Meurs and Ponthieux (1999)	Zisťovanie zamestnanosti 1991,1997	vzdelanie, povolanie, stav (verejný, súkromný, dočasné)	–	1997	0,13	47%	0,07	Pracujúci iba na plný úväzok, zahrňuje verejný sektor	
Lemiere et. al 1999	1992 zisťovanie o štruktúre platov	Vzdelanie, prax, povolanie		1992	0,20 0,39 0,20	25% 52% 36%	0,15 0,19 0,13	Bankovníctvo, výskumné služby, plastová výroba	
Írsko	Barrette	Zisťovanie	vek, vzdelanie, stav, deti,	–	1987	0,20	50%	0,10	Zahrňuje

	et. al (2000)	ie o živote v Írsku	prax, povolanie, odpracované hodiny, doplnkové dávky		1994 1997	0,18 0,16	62% 74%	0,08 0,05	čiastočný /plný úväzok
Taliasko	ITER (2001)-	ECHP, všetky roky	–	–	1993	0,25	24%	0,19	ECHP výsledky
	CNPO Report	SHIW, všetky roky	–	–	1995	0,20	20%	0,16	
Luxemburgsko	Lejealle 2001	ESES	národnosť, vzdelanie, prax, doba zamestnania v podniku, riadenie, aktivity	Veľkosť firmy, kolektívne vyjednávanie, % podiel čiastočného úväzku	1995	0,85	28%	0,61	–
Holandsko	Spijkerman 2000	Dutch Labour Inspectorate (Holandský inšpektorát Práce)	Národnostná príslušnosť, vek, vzdelanie, prax, čiastočný /plný úväzok, pracovný stupeň, povolanie, priemysel	Veľkosť formy	1993	0,26	65%	0,09	Súkromný sektor
					1996	0,24	71%	0,07	Súkromný sektor
					1998	0,23	70%	0,07	Súkromný sektor
					1998	0,15	73%	0,04	Súkromný sektor
	SZW 2002	Inšpekcia práce	–	–	2000	0,23	78%	0,05	Súkromný sektor
					2000	0,15	80%	0,03	Verejný sektor

	Wage Index	Online zisťovanie o platoch 2001-2	Vzdelanie, prax, práva na čiastočný úväzok, deti	Podiel pracovných miest obsadených mužmi, pracovná zmluva, kolektívne vyjednávanie	2001-02	0,11	72%	0,03	–
Rakúsko	Boeheim et. al	Microcensus 1983 a 1997	Vek, kvalifikácia, najvyššie vzdelanie, roky v zamestnaní, odvetvie	Zamestnanecký stav, veľkosť domovského mesta, oblasť	1997 1983	0,23 0,23	18% 21%	0,19 0,17	Nie je veľký nárast v diskriminácií. Odlišné špecifikácie poskytujú diskrimináciu 66%-81%
Portugalsko	Martins 1998	Quadros de Pessoal, 1997	Vzdelanie, prax	–	1997	0,21	54%	0,10	Iba kontrola vzdelanie a praxe
	Kiker a Santos 1991	Quadros de Pessoal, 1985	Vzdelanie, trvanie, prax, kvalifikácia, pracovná doba, odvetvie, súkromný/verejný sektor	Veľkosť firmy, región	1985	0,29	34%	0,19	Rodinné zázemie, IQ, motivácia, unionization
	Ribeiro a Hill 1996	Quadros de Pessoal,	Vzdelanie, trvanie, prax	% podiel povolání obsadený	1992	0,29 0,29	24% 54%	0,22 0,13	Ľudské kapitálové modely

		1992		ženami, veľkosť firmy					Model porovnateľnej hodnoty Obmedzené iba pre hotely a reštaurácie
Fínsko	Lilja (1999)	Bankový sektor 1990-97	Vek, banková prax, postavenie	Pracovné úlohy, pracovný stupeň, región	1990 1997	0,44 0,51	86% 82%	0,06 0,09	–
	Lilja (2000)	Prieskum združení zamestná vateľov; 1 980-95 (nemanu álny priemysel)	3 stupňové vzdelanie, etapa kariéry, pracovná pozícia, mzdová skupina, pracovná kategória, priemyselné odvetvie, veľkosť firmy, mobilita, pracovná doba	Miestny región, nezamestna nosť	–	0,35 0,33 0,19 0,38 0,31 0,19	43% 54% 32% 45% 16% 5%	0,20 0,15 0,13 0,21 0,26 0,18	zač. kariery ZŠ SŠ VŠ Po 10 rokoch ZŠ SŠ VŠ
	Vartiainen (2001)	Štatistika rozdeľova nia priemyslu Fínska štruktúra zárobkov	Vek, vzdelanie, povolanie, počet detí	Veľkosť firmy	–	0,21	54%	0,10	–

Švédsko	Štatistika Švédsko (2002)	Štatistika Švédsko	Vek, vzdelanie, pracovný čas, odvetvie, povolanie	–	1996 1998 2000	0,17 0,18 0,18	53% 50% 56%	0,08 0,09 0,08	Všetky sektory
Veľká Británia	Joshi a Paci 1998	Štúdia o skupinách podľa narodení (NDRC, MRC), 1978, 1991, (iba plný úväzok)	Všeobecné schopnosti v 11 roku vzdelania, vzdelanie (5 stupňov), doterajšia prax, rodinné zázemie, povolanie	región	1978 1991	0,31 0,17	30% 7%	0,22 0,16	Ľudský kapitálový model
		NDRC(1991)	Predošlé premenné plus: povolanie	Veľkosť firmy, verejný/súkromný sektor, odvetvie, financované školné, flexibilné hodiny, riadiaca zodpovednosť, členstvo v odboroch, podiel žien v povolani, doplnkové mzdy,	1991	0,18 0,60	38% 58%	0,11 0,25	Plný úväzok žien/PÚ mužov Čiastočný úväzok žien/PÚ mužov

				dochádzkový čas					
Harkness 1996	GHS 1974, BHPS 1992-93	Vek, vzdelanie,	–	1992- 93	0,20 0,35	10% 17%	0,18 0,29	Plný úväzok žien/PÚ mužov Čiastočný úväzok žien/PÚ mužov Ľudské zdroje model	
	GHS 1974, BHPS 1992-93	Vek, vzdelanie, (plný čas/čiastočný) prax, priemysel, povolanie, deti	Odbory, počet zamestnanc ov, región	1992- 93	0,20 0,30	10% 63%	0,18 0,13	Plný úväzok žien/PÚ mužov Čiastočný úväzok žien/PÚ mužov celý model	
Andersen et. at 2001	WERS98	Ľudský kapitál, osobné charakteristiky	Charakterist iky práce: (povolanie, typ práce rodová segregácia, platový systém), charakteristi ka pracoviska: (odbory, veľkosť, vek, vlastníctvo,	1998	0,22 0,16 0,34	50% 69% 80%	0,11 0,05 0,07	Všetci Plný úväzok žien/PÚ mužov Čiastočný úväzok žien/PÚ mužov	

				podiel manuálne pracujúcich, priemysel, rodový podiel v priemysle, konkurencia, miestny pracovný trh.					
	Bell a Ritchie	NES panel 1977-94	Vek, dĺžka v súčasnom zamestnaní, región, kolektívne vyjednávanie, povolanie, priemyselné odvetvie	–	1979 1994	0,27 0,19	27% 18%	0,20 0,16	–

(Prameň: Rubery J., Grimshaw D.: *The Gender Pay Gap nad Gender Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, EWERC 2002)

3 Štruktúra hodnotenia mzdovej nerovnosti žien a mužov

3.1 Kvalitatívne a kvantitatívne indikátory pre sledovanie mzdovej nerovnováhy

V decembri roku 2001 boli Radou pre zamestnanosť a sociálnych vecí EÚ prijaté kvantitatívne a kvalitatívne indikátory pre hodnotenie mzdovej rodovej nerovnosti, ktoré boli navrhnuté belgickým predsedníctvom v 2000¹²

Cieľom týchto indikátorov nie je porovnávať krajiny z hľadiska mzdového rozdiel, ale umožniť získať pre každú krajinu určité faktory, medzi nimi identifikovať ich prispievanie k mzdovej nerovnosti, pomôcť zúžiť mzdový rozdiel a vyjednať zásah či reflexiu.

Indikátory sú rozdelené do 4 kategórií:

1. indikátory globálneho rodového mzdového rozdielu
2. faktory nerovnosti
3. faktory prispievajúce nerovnosti (Qaxaca-Blinder rozklad)
4. kvalitatívne indikátory

Ide o nasledujúce kvalitatívne a kvantitatívne indikátory:

Kvantitatívnych indikátory

1. celková zamestnanosť
2. celkový objem miezd
3. práca na skrátenej úväzok
4. vek a vzdelanie
5. mzdové rozdiely v povolaniach zastúpené predovšetkým ženami
6. suma rozdielov v hodinových mzdách medzi mužmi a ženami pri použití metódy OAXACA

Kvalitatívne indikátory

7. právne normy, smernice a nástroje bojujúce proti diskriminácii,
8. vplyv verejných autorít na mzdové vyjednávanie,
9. prácu na čiastočnej úväzok a dočasné prerušenie profesijnej kariéry.

1. Indikátory globálneho mzdového rozdielu

Prvý ukazovateľ má popísať mzdovú nerovnosť na základe rozdielných štatistických koncepcií. Druhý ukazovateľ má makroekonomický charakter, odráža objem ženskej pracovnej sily na celkovej pracujúcej populácii a na celkovom mzdovom účte.

Indikátor 1:

Pomer za všetkých zamestnancov:

12 Anne Plasman, M. Rusinek, Indicators on Gender Pay Equality, Université Libre de Bruxelles, 2001

- a) hrubá hodinová mzda žien/ hrubá hodinová mzda mužov (zdroj EÚ: ESES)
- b) čistá hodinová mzda žien/ čistá hodinová mzda mužov (zdroj EÚ: ECHP)
- c) hrubá mesačná mzda žien/ hrubá mesačná mzda mužov (zdroj EÚ: ESES)
- d) čistá mesačná mzda žien/ čistá mesačná mzda mužov (na plný úväzok, súkromný sektor) (zdroj EÚ: ECHP)
- e) čistá mesačná mzda žien/ čistá mesačná mzda mužov (na plný úväzok, súkromný a verejný sektor) (zdroj EÚ: ECHP)

Indikátor 2:

Pomer za celkovú sumu miezd:

- a) podiel všetkých miezd získaných ženami/ celková suma miezd (zdroj EÚ: ECHP a/alebo administratívne údaje)
- b) počet zarábajúcich žien/celkový počet zarábajúcich osôb (zdroj EÚ: LFS a/alebo administratívne údaje)

2. Faktory nerovnosti

Skupina zahrňuje tri indikátory popisujúce mzdovú nerovnosť podľa rozdielnych faktorov. prvý faktor zlučuje dvojitú diskrimináciu, s ktorou sa stretávajú ženy pracujúca na čiastočný úväzok. Zrejme, tento indikátor by nemal byť prezentovaný bez odvolania sa na viac analytický indikátor, ktorý je založený na Oaxaca rozklade. Ďalej je tam indikátor založený na koncentrácií mužov a žien podľa vekovej kategórií, stupňa vzdelania ako aj zamestnania a odvetví.

Indikátor 3:

Pomer za čiastočný úväzok:

- a) hrubá hodinová mzda žien pracujúcich na čiastočný úväzok/ hrubá hodinová mzda mužov pracujúcich na čiastočný úväzok
 - b) hrubá hodinová mzda žien pracujúcich na čiastočný úväzok/ hrubá hodinová mzda žien pracujúcich na plný úväzok
 - c) hrubá hodinová mzda mužov pracujúcich na čiastočný úväzok/ hrubá hodinová mzda mužov pracujúcich na plný úväzok
- (zdroj EÚ: ESES)

Indikátor 4:

Pomer podľa veku a vzdelania:

- a) Rodový mzdový rozdiel (hodinová hrubá mzda) podľa vekovej skupiny (16-24, 25-29, 30-44, 45-54, 55-64), podľa vzdelania (ISCED, 3 úrovne) a podľa toho či sa jedná o plný alebo čiastočný úväzok.

(zdroj EÚ: ESES)

- b) Rodový mzdový rozdiel (čistá hodinová mzda) podľa vekovej skupiny (16-24, 25-29, 30-44, 45-54, 55-64), podľa vzdelania (ISCED, 3 úrovne) a podľa toho či sa jedná o plný alebo čiastočný úväzok.

(zdroj EÚ: ECHP)

Indikátor 5:

Dopady rodovej nerovnosti na mzdy v zamestnaniach s prevahou žien:

- a) Rodový mzdový rozdiel (hodinová hrubá mzda) v desiatich zamestnaniach s najväčším podielom žien a v desiatich zamestnaniach s najväčším podielom mužov.

(zdroj EÚ: ESES)

- b) Rodový mzdový rozdiel (čistá hodinová mzda, plný úväzok) v piatich zamestnaniach s najväčším podielom žien a v piatich zamestnaniach s najväčším podielom mužov.

(zdroj EÚ: ECHP)

- c) Rodový mzdový rozdiel (hodinová hrubá mzda) v desiatich priemyselných odvetviach s najväčším podielom žien a v desiatich priemyselných odvetviach s najväčším podielom mužov.

(zdroj EÚ: ESES)

3. Faktory prispievajúce nerovnosti

V tretej skupine sú indikátory založené na Oaxaca-Blinder rozklade. Aj keď je nutné túto metódu neustále zlepšovať a garantovať dostupnosť údajov, je považované začlenenie týchto indikátorov za pokrok. Predstavujú analytický prístup a umožňujú každej krajine previesť výpočet pomeru mzdového rozdielu podľa pohlavia prisudzovaného rozdielnym vysvetľujúcim faktorom.

Indikátor 6:

Analýza mzdového rozdielov medzi mužmi a ženami použitím Oaxaca rozkladu:

- a) Relatívny príspevok (podiel) faktora plného úväzku/čiastočného úväzku k celkovému rodovému mzdovému rozdielu
- b) Relatívny príspevok (podiel) faktora vzdelania k celkovému rodovému mzdovému rozdielu.
- c) Relatívny príspevok (podiel) faktora veku k celkovému rodovému mzdovému rozdielu.
- d) Relatívny príspevok (podiel) faktora doby (dĺžky) zamestnania k celkovému rodovému mzdovému rozdielu.
- e) Relatívny príspevok (podiel) faktora priemyselných odvetví k celkovému rodovému mzdovému rozdielu
- f) Relatívny príspevok (podiel) mzdovej diskriminácie a neidentifikovateľných faktorov k celkovému rodovému mzdovému rozdielu.

(zdroj EÚ: ESES)

4. Kvalitatívne indikátory

Kvantitatívne indikátory musia byť nutne doplnené kvalitatívnymi indikátormi. Bez znalosti historických, sociologických a politických súvislostí viazaných ku konkrétnej situácii sa vystavujeme riziku smerujúceho k nepresnému úsudku a v dôsledku toho môže byť skreslené medzinárodné porovnanie.

Indikátory pokrývajú nasledujúce oblasti:

- právne normy, smernice a nástroje bojujúce proti diskrimináciám,

- vplyv verejných autorít na mzdové vyjednávanie,
- prácu na čiastočný úväzok a dočasné prerušenie profesijnej kariéry.

Indikátor 7

Indikátor nariadení, predpisov a opatrení bojujúcich proti diskriminácií a mzdovej nerovnosti.

Situácia		
Existuje všeobecne antidiskriminačný zákon?	Áno Nie	Rok vstupu do platnosti
Existuje zákon proti nerovnostiam v zamestnaní?	Áno Nie	Rok vstupu do platnosti
Existuje inštitúcia monitorujúca implementáciu zákonov a predpisov?	Áno Nie	Rok vstupu do platnosti
Štatút tejto/týchto inštitúcií	Správny orgán Pomocný orgán	Rok vstupu do platnosti
Štatút rozhodnutí tejto/týchto inštitúcií	Poradný názor Závazný názor	
rozširovanie		
Pole pôsobnosti inštitúcie	Interný názor v rámci štátnej správy určený pre sociálnych partnerov Ostatní	
Rozvoj		
Nové predpisy, ktoré vstúpili do platnosti v minulom roku	Áno Nie	
Ak áno, bolo uskutočnené ex-ante hodnotenie ich vplyvov na rodové rozdiely?	Áno Nie	
Došlo k nejakej zmene v ukazovateľoch (indikátoroch)?	Áno Nie	
Rozvoj v oblasti pôsobnosti (kompetencií)	Áno Nie	

Bolo počas minulého roku uskutočnené ex-ante hodnotenie ich vplyvov na rodové rozdiely?	Áno Nie	
Bolo počas minulého roku uskutočnené ex-post hodnotenie ich vplyvov na rodové rozdiely?	Áno Nie	
Celkový počet názorov	ročne	
Počet/povaha a podiel sťažností vzťahujúcich sa k mzdovej diskriminácii.	Ročne Vzťahujúcich sa striktne k zárobkom Vzťahujúcich sa k pracovnej klasifikácii Vzťahujúcich sa ku kariérenému postupu Vzťahujúcich sa k prístupu ku školeniam, vzdelávaniu Vzťahujúcich sa k pracovnej dobe	
Celkový pomer		Počet sťažností na mzdovú nerovnosť v porovnaní s celkovým počtom sťažností týkajúcich sa diskriminácií

Indikátor 8:

Indikátor vplyvov verejných autorít na mzdové vyjednávanie (kolektívne a individuálne vyjednávanie).

Situácia		
Opatrenia, mechanizmy vyvinuté verejnými autoritami, aby poskytl rámec pre alebo k ovplyvneniu kolektívneho vyjednávanie vzťahujúcich sa k mzdovým nerovnostiam, napr. v oblasti pracovnej klasifikácii	Záväzný predpis Odporúčanie žiadne	Prvý rok zavedenia:
rozširovanie		
Oblasť použitia	Národná Regionálna	

	Lokálna Firemná	
Zúčastnené spoločnosti/organizácie	Súkromné Verejné Správane	
Oblasti pôsobenia	Všetky sektory - medzi odvetvové Odvetvia	
Rozvoj		
Predpisy zavedené v roku dotazu?	Áno Nie	
Ak áno, bolo uskutočnené ex-ante hodnotenie ich vplyvov na rodové rozdiely?		
Došlo k nejakej zmene v indikátoroch?	Áno Nie	
Rozvoj v oblasti pôsobnosti (kompetencií)	Áno Nie	
Bolo počas minulého roku uskutočnené ex-ante hodnotenie ich vplyvov na rodové rozdiely?	Áno Nie	
Bolo počas minulého roku uskutočnené ex-post hodnotenie vplyvov týchto opatrení na rodové rozdiely?	Áno Nie	
Implementácia podľa sektorov	Vo vzťahu k: - analýza priemernej mzdovej medzery na základe Oaxaca rozkladu (indikátor 6) - indikátor odvetvovej zamestnanostnej segregácie (indikátor 5)	

Indikátor 9:

Indikátor vzťahujúci sa k práci na čiastočný úväzok a dočasnému prerušeniu kariéry.

Situácia	
Možnosti individuálneho skrátenia pracovnej doby alebo prerušenia kariéry	Iniciatíva spoločnosti Iniciatíva zamestnanca
Stimuly (daňové predpisy, bonusy, znížené príspevky na sociálne zabezpečenie atď.)	V prospech v zamestnanca V prospech v zamestnávateľa
So zárukou pre zamestnanca (návrat do práce na plný úväzok, atď.)	Áno Nie
rozširovanie	
Boli tieto opatrenia zavedené v roku dotazu? Ak áno, bolo uskutočnené ex-ante hodnotenie ich vplyvov na rodové rozdiely?	Áno Nie Áno Nie
Zmena v indikátoroch	Áno Nie
Zmena v poli pôsobnosti	Áno Nie
Bolo počas minulého roku uskutočnené ex-ante hodnotenie vplyvov niektorých týchto opatrení na rodové rozdiely?	Áno Nie
Bolo počas minulého roku uskutočnené ex-post factu hodnotenie vplyvov niektorých týchto opatrení na rodové rozdiely?	Áno Nie
Pre prácu na čiastočný úväzok	Vo vzájomnom vzťahu s indikátorom 3: „zárobky žien pracujúcich čiastočný úväzok vo vzťahu k zárobkom mužov pracujúcich na plný úväzok“
Pre prerušenie kariéry	Vo vzťahu s novým indikátorom E0 _{c13} poskytnutou skupinou expertov pre gender a zamestnanosť: „rodový rozdiel v neplatenej dobe strávenej opaterou o deti, iné závislé osoby a základnými prácami v domácnosti“

3.2 Prehľad indikátorov EÚ pre sledovanie rodových rozdielov

Oblasti v ktorých sa definujú jednotlivé indikátory:

- 1) Ženy v rozhodovacom procese
- 2) Ženy na trhu práce
- 3) Platové rozdiely medzi ženami a mužmi
- 4) Ženy vo vede
- 5) Zosúladenie pracovného a rodinného života
- 6) Násilie voči ženám
- 7) Obchodovanie so ženami
- 8) Pokrok v sociálnom zaradení

Indikátory v oblasti „Platové rozdiely medzi ženami a mužmi“¹³

Kvantitatívne indikátory:

1. Celkový mzdový rozdiel

Meraný na hodinovom základne s alebo bez nadčasového platu pre všetkých zamestnancov a pre ženy zamestnané na čiastočný úväzok v porovnaní so ženami zamestnanými na plný pracovný úväzok a v porovnaní s mužmi zamestnanými na plný pracovný úväzok.

2. Celkový mzdový rozdiel podľa skupín

Pokrývajúce vek a vzdelanie. Tiež sa predpokladá porovnanie zamestnaných žien vo veku od 25 do 45, ktoré majú deti a tými ktoré deti nemajú.

3. Rodová segregácia a mzdy

Preskúmanie mzdovej štruktúry a jej vzťah k rodovému mzdovému rozdielu. Zameriava sa na 5 bodov: nízky plat, celková disperzia mzdy, platy v povolaniach/odvetviach kde dominujú ženy, platy v povolaniach/odvetviach berúcich v úvahu vysoký podiel žien (viac ako 66%), platy vo verejnom sektore proti platom v súkromnom sektore.

4. Dynamické indikátory (trendy)

Meria faktory, ktoré môžu viesť k znižovaniu alebo rozšíreniu rodového mzdového rozdielu ale musia byť monitorované oddelene. Napr., je dôležité vedieť či znižovanie rodového mzdového rozdielu vychádza zo zvyšovania plátov žien alebo zo znižovania plátov mužov. Preto je tu navrhované monitorovať trendy v platoch mužov proti trendom v platoch žien. Zmeny v štruktúre miezd, zmeny v rozdieloch na čiastočný úväzok/na plný úväzok, zmeny počas životnej dráhy.

5. Rozklad mzdového rozdielu

Používa štatistické vzorce pre odhalenie častí, ktoré zostávajú neobjasnené. Tento rozdiel môže predstavovať priamy výsledok diskriminácie. To však

¹³ European Commission, Magazine of the Gender Equality Programme (2001-2005); Gender Equality Magazine Equal Pay N° 11-200.

nevyučuje že všetky ostatné prvky tvoriace zvyšok platového rozdielu, ako sú pracovné podmienky, odvetvové použitie, veľkosť podniku atď. tiež neobsahujú prvky diskriminácie.

Kvalitatívne indikátory : vplyv vybraných politík pracovného trhu na mzdový rozdiel

Otázky spracované nad rámec politík pre identifikáciu oparení. Vyžadujú: objektívnosť všetkých opatrení, či je to individuálne alebo spoločné opatrenie, dobrovoľné alebo povinné, cielená na jednotlivca alebo organizáciu, či to má vplyv na právo na dôchodok, počet osôb koncentrovaných podľa pohlavia a aký vplyv to má na rodový mzdový rozdiel.

6. Opatrenia(kroky) ovplyvňujúce pracovné hodiny

Ktoré opatrenie ovplyvňujú zamestnanosť, dane a sociálnu bezpečnosť, ktoré priamo alebo nepriamo ovplyvňujú dennú, týždennú alebo individuálnu pracovnú hodinu určitých kategórií zamestnancov?

7. Opatrenia ovplyvňujúce pracovnú kariéru

Ktoré opatrenia priamo alebo nepriamo majú vplyv na prerušenie pracovnej kariéry (legislatíva práce, daňová legislatíva, sociálna bezpečnosť, príspevky na deti)?

8. Opatrenia znižujúce mzdové náklady

Existujú opatrenia, ktoré znižujú cenu práce zamestnávateľov alebo poskytujú podporu (pomoc) pre nízke mzdy?

9. Opatrenie bojujúce (vynaložené) proti mzdovým nerovnostiam

Aké opatrenia sú v krajine pre boj proti mzdovej nerovnosti medzi mužmi a ženami.

10. Opatrenia k zaradeniu mzdových rozdielov do agendy (oblasti) kolektívneho vyjednávania

Existujú opatrenia pre podporu zaradenia rodového mzdového rozdielu do programu kolektívneho vyjednávania?

11. Najefektívnejšie opatrenie v boji proti mzdovému rozdielu

Aké najviac účinné opatrenia sú v krajine v boji proti mzdovej nerovnosti medzi mužmi a ženami?

3.3 Indikátory pre monitorovanie Stratégie zamestnanosti v členení podľa pohlavia

- I. Kľúčové indikátory**
- II. Kontextové indikátory**

I. Kľúčové indikátory

1.Miera nezamestnanosti

Všetky nezamestnané osoby ako podiel z celkového počtu aktívnej populácie (podľa pohlavia).

Eurostat (Štrukturálny indikátor)

2. Miera zamestnanosti

Celková miera zamestnanosti (veková skupina 15-64), členené podľa pohlavia a starších pracovníkov (veková skupina 55-64).

Miera zamestnanosti predstavuje osoby, ktoré sú zamestnane ako podiel z celej populácie v rovnakej vekovej skupine.

Eurostat.

6. Miera dlhodobo nezamestnaných

Celkový počet dlhodobo nezamestnaných osôb (12 mesiacov a viac) ako podiel z celej aktívnej populácie (podľa pohlavia).

Eurostat.

8. Nový začiatok (a)

Podiel mladých/ dospelých nezamestnaných, ktorí sa stali nezamestnanými v mesiaci X a stále sú nezamestnaný v mesiaci X+6/12 bez prestávky a nebola im poskytnutá možnosť začať nový začiatok vo forme zaškolenia, preškolenia, získania pracovných skúseností, práca alebo iná možnosť zamestnateľnosti (Nový začiatok = práca alebo opatrenia Politík trhu práce (LMP) kategórií 2-7) [cieľová hodnota 0%=súhrn všetkých] (podľa pohlavia).

Národné dáta (2004 NAPs)

9. Nový začiatok (b)

Podiel mladých/ dospelých nezamestnaných, ktorí sa stali nezamestnanými v mesiaci X a stále sú nezamestnaný v mesiaci X+6/12 bez prestávky a nebola im ponúknutá možnosť začať nový začiatok vo forme zaškolenia, preškolenia, získania pracovných skúseností, bola im ponúknutá práca alebo iná možnosť zamestnateľnosti. (Nový začiatok = práca alebo opatrenia Politík trhu práce (LMP) kategórii 1-7) [cieľová hodnota 0%=súhrn všetkých] (podľa pohlavia). Národné dáta (2004 NAPs)

10.Aktivácia dlhodobo nezamestnaných

Počet dlhodobo registrovaných nezamestnaných účastníkov, ktorí vykonávajú nejakú aktivitu činnosť (školenia, preškolenia, získavajú pracovné skúsenosti alebo vykonávajú inú pracovnú aktivitu) v relácií k počtu dlhodobo nezamestnaných účastníkov a zaregistrovaných dlhodobo nezamestnaných (ročný priemer). Členených podľa druhu opatrenia a pohlavia. (kategórie 2-7 Politík trhu práce).

Národné dáta (2004 NAPs)

15. Rozmanitosť zmluvných a pracovných dohôd

Celkový počet zamestnancov na skrátený pracovný čas a/alebo časovo ohraničené zmluvy plus počet samostatne zárobkovo činných ako % z celkového počtu zamestnaných. Zamestnanci v neštandardnej zamestnanosti ako % z celkového počtu zamestnancov (členenie podľa skráteného pracovného času, časovo ohraničených zmlúv, podľa dôvodu, podľa pohlavia).

Celkový počet samostatne zárobkovo činných ako % z celkového počtu zamestnaných osôb (členenie podľa skráteného pracovného času a podľa pohlavia).

Eurostat.

23. Účasť na výcviku na povolanie (celoživotné vzdelávanie) CVT

Podiel zamestnancov zúčastňujúcich sa na výcviku na povolanie (celoživotné vzdelávanie) - CVT (podľa pohlavia).

Eurostat

26. Rozdiely v zamestnanosti podľa pohlavia

Rozdiely v miere zamestnanosti mužov a žien v percentách.

Eurostat.

27. Rozdiely nezamestnanosti podľa pohlavia

Rozdiely v miere nezamestnanosti mužov a žien v percentách.

Eurostat

28. Rodový mzdový rozdiel

Rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom muža a ženy ako percento priemerného hodinového zárobku mužov (pre platených zamestnaných, pracujúcich viac ako 15 hodín týždenne) Delenie podľa verejných a súkromných sektorov.

Eurostat

31. Skoré zanechanie štúdia

Percentuálny

podiel 18-24 ročných s dosiahnutým nižšieho stredného vzdelania (stupeň vzdelania 2) alebo nižšieho a, ktorí sa nezúčastňujú ďalšieho vzdelania alebo výcviku (podľa pohlavia).

Eurostat

34. Pracovná chudoba

Počet pracujúcich chudobných ako % z aktívnej populácie, vypočítané osobitne mzdy a platy zamestnancov a samostatne zárobkovo činných (podľa pohlavia).

Eurostat

40. Regionálne disparity – koeficienty variácií

1. Podiel menej rozvinutých regiónov v oblasti zamestnanosti a nezamestnanosti (vo vzťahu k všetkým regiónom a vo k veku aktívnej populácii/pracovnej sile) (NUTS II t.j. Bratislavský kraj v SR) (podľa pohlavia).

2. Rozdiely medzi priemernou zamestnanosťou/ nezamestnanosťou málo rozvinutých regiónov a národného priemeru vo vzťahu k národnému priemeru zamestnanosti/ nezamestnanosti (NUTS II , t.j. Bratislavského kraj v SR) (podľa pohlavia).

Eurostat

II. Kontextové indikátory

2. Miera zamestnanosti podľa vekových skupín

Zamestnané osoby vo vekovej skupine 15-24, 25-54 a 20-64 ročný ako podiel z celkovej populácie rovnakej vekovej kategórie (podľa pohlavia).

Eurostat

9. Pomer mladých nezamestnaných

Celkový počet mladých nezamestnaných (15-24 roční) ako podiel z celkovej populácie rovnakej vekovej kategórie (podľa pohlavia).

12. Miera nezamestnanosti vo sfére služieb

Počet osôb zamestnaných v službách (ako v hlavnom zamestnaní) vo veku 15-64 rokov ako % podiel populácie v tej istej vekovej skupine (podľa pohlavia).

Eurostat

14. Práca nadčas

Počet zamestnancov, ktorých odpracované hodiny prevyšujú priemerne odpracovaný čas z dôvodu nadčasov ako percento všetkých zamestnancov (podľa pohlavia).

Eurostat

18. Pracovná rezerva

Neaktívne osoby, ktoré majú záujem pracovať ako percento pracujúcej populácie vo veku 15-64 členené podľa hlavného dôvodu inaktivity (podľa pohlavia).

Eurostat

19. Nárast pracovnej sily

Ročná zmena pracovnej sily (zahrňujúca zamestnaných a nezamestnaných vo veku 15-64 ročných) (podľa pohlavia).

Eurostat

20. Rozdiely rodovej zamestnanosti na plný pracovný čas

Rozdiel v mierach zamestnanosti merané na plný pracovný čas medzi mužmi a ženami v %.

Eurostat

21. Rodová zamestnanosť podľa vekových skupín a úrovne vzdelania

Rozdiely v mierach zamestnanosti medzi mužmi a ženami v %, podľa vekových skupín (15-24, 25-54, 55-64) a podľa úrovne vzdelania (nižšie ako stredné, vyššie stredné, terciárne vzdelanie podľa medzinárodnej klasifikácie stupňa vzdelania „ISCED“).

Eurostat

22. Rodový mzdový rozdiel

1. Rodový mzdový rozdiel podľa vekovej skupiny a dosiahnutého vzdelania (pre platených zamestnaných, pracujúcich viac ako 15 hodín týždenne) rozdiel medzi mužským a ženským priemerom hrubého hodinového zárobku ako percento z mužského priemeru hrubého hodinového zárobku za platby zamestnancom v práci viac ako 15 hodín týždenne)

2. Rodový mzdový rozdiel, upravený podľa sektorov, zamestnaní a veku.

Eurostat.

23. Rodová segregácia

1. Rodová segregácia v zamestnaniach, počítaná ako priemer národného podielu zamestnanosti mužov a žien aplikovaná ku každému zamestnaniu, rozdiely sú spočítané ako celkový súčet rodovej nerovnováhy prezentovanej ako podiel z celkovej zamestnanosti (ISCO klasifikácia zamestnaní).

2. Rodová segregácia v sektoroch, počítaná ako priemer národného podielu zamestnanosti mužov a žien aplikovaná do každého sektoru, rozdiely sú spočítané ako celkový súčet rodovej nerovnováhy prezentovanej ako podiel z celkovej zamestnanosti (NACE klasifikácia odvetví ekonomických činností).

Eurostat.