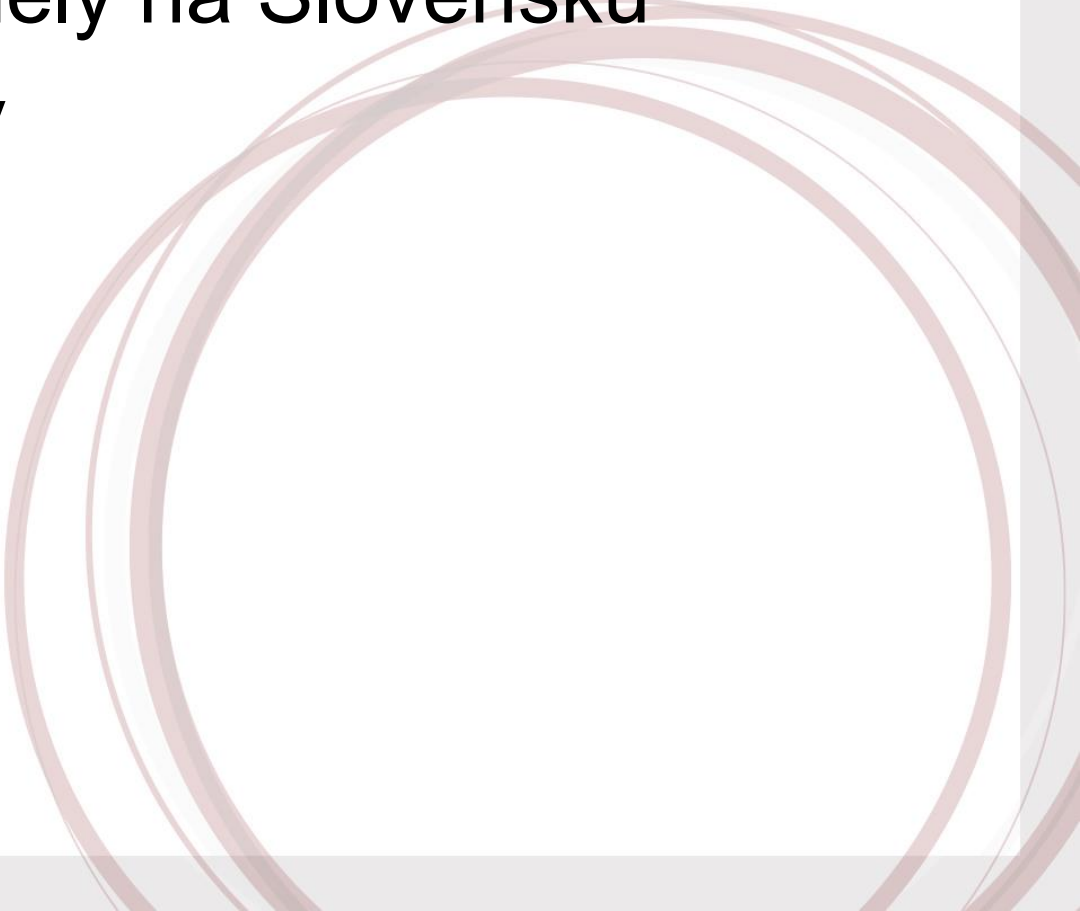


Čo spôsobuje rodové príjmové rozdiely podľa štatistík

Jakub Kostolný

CELSI webinár 23. 10. 2020

Obsah

- 1. Prijímové rozdiely v EU kontexte
 - 2. Prijímové rozdiely na Slovensku
 - 3. Hlavné dôvody
 - 4. Limitácie
- 
- A decorative graphic consisting of several overlapping, semi-transparent circles in shades of light red and pink, located in the bottom right corner of the slide.

Vývoj rodového príjmového rozdielu v neupravenej forme

GEO/TIME	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
European Union - 28 countries	17.1	17.1	17.4	16.8	16.6	16.5	16.3	16	15.7
Czechia	21.6	22.6	22.5	22.3	22.5	22.5	21.5	21.1	20.1
Hungary	17.6	18.0	20.1	18.4	15.1	14.0	14.0	13.3	11.2
Austria	24.0	23.5	22.9	22.3	22.2	21.7	20.1	19.9	19.6
Poland	4.5	5.5	6.4	7.1	7.7	7.4	7.2	7.2	8.8
Slovakia	19.6	20.1	20.8	18.8	19.7	19.6	19.0	19.8	19.4

Source: Eurostat, the Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - the Structure of earnings survey methodology [earn_gr_gpgr2]

Table 1: Unadjusted Gender Pay Gap in Eastern Europe, by sector 2017 (%).

Country	Total	Full-time	Part-time	Public sector	Public administration, defence, social security	Education	Human health and social work
Bulgaria	13.6	13.8	10.6	17.9	6.7	8.2	28
Czechia	21.1	:	:	20	14.1	24.4	25.7
Hungary	14.2	15.6	15.6	14.3	9.3	17.2	18.7
Austria	19.9	9.4	9.4	:	:	23.6	11.1
Poland	7.2	6.8	10.5	2.8	15.1	4.8	13.6
Romania	3.5	:	:	5.4	3.3	9.4	8.5
Slovakia	19.8	19.0	22.2	13.5	23.2	13.9	27

Source: Eurostat, the Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity - the Structure of earnings survey methodology [earn_gr_gpgr2]

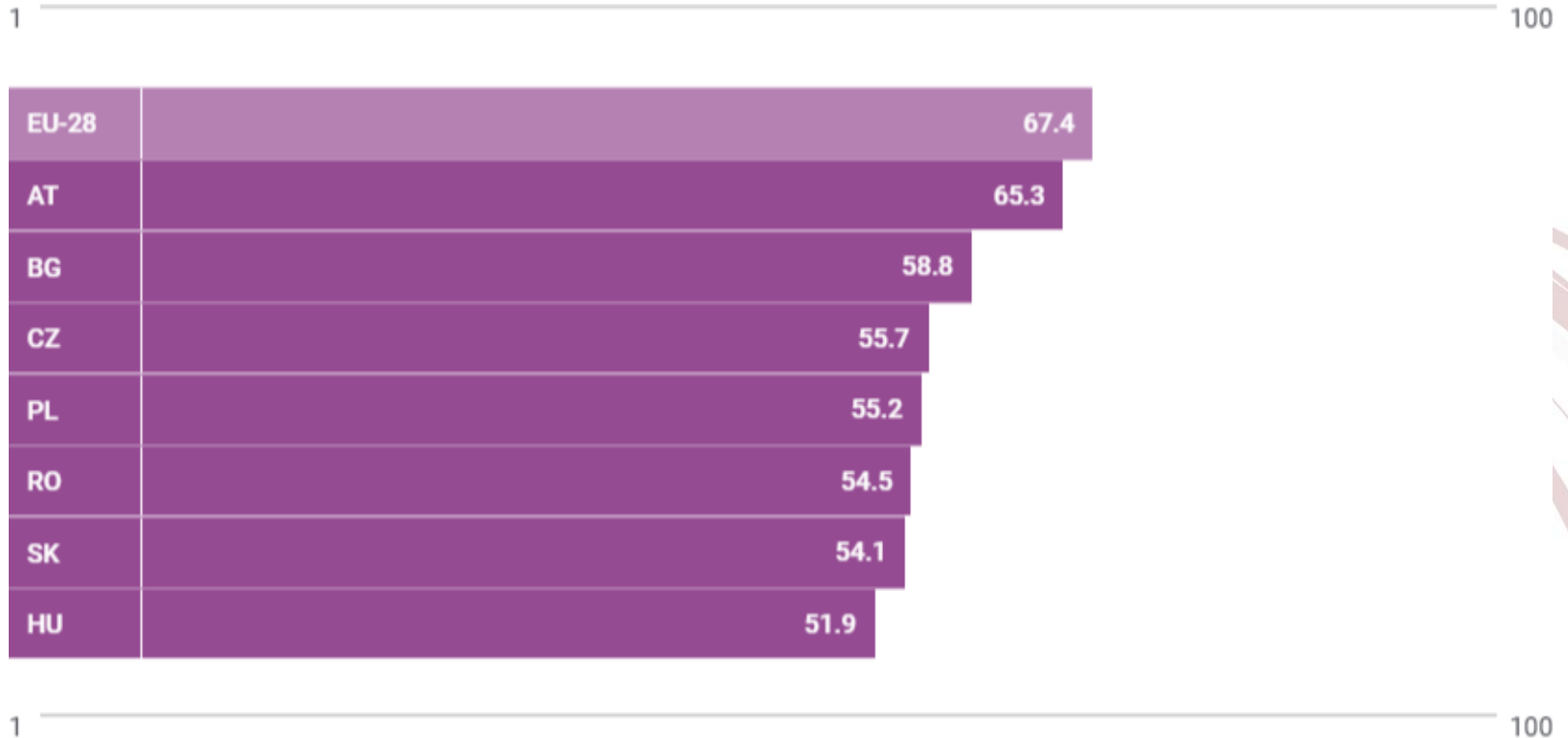
Table 3: Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity (%).

Country	Ownership	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Bulgaria	Public	20.3	22.4	21.5	20.5	22.1	19.2	21.7	22.5	20.6	17.9
	Private	11.5	11.9	11.6	11.2	12.9	12.8	12.5	13.5	12.3	12.2
Czechia	Public	23.3	22.1	20.0	21.4	21.5	21.3	20.7	20.8	20.3	20.0
	Private	26.1	26.5	23.3	23.3	23.4	23.1	23.5	23.4	22.5	22.3
Hungary	Public	17.5	17.9	20.0	20.5	24.4	22.4	11.0	13.5	11.8	14.3
	Private	17.2	15.8	16.2	15.3	16.3	15.0	15.6	13.4	15.0	14.3
Austria	Public	:	:	19.6	:	:	:	20.1	:	:	:
	Private	:	:	24.6	:	:	:	22.6	:	:	:
Poland	Public	7.0	3.6	0.1	1.9	3.7	3.8	3.9	3.4	2.8	2.8
	Private	21.2	19.2	17.2	16.7	16.1	17.0	17.9	17.0	16.1	16.1
Romania	Public	11.3	12.8	21.0	21.3	16.5	12.8	12.3	12.2	9.9	5.4
	Private	11.6	8.5	4.9	3.0	3.9	3.1	4.6	6.0	6.8	7.0
Slovakia	Public	16.1	15.8	14.9	16.4	15.0	13.7	12.9	13.4	12.7	13.5
	Private	22.1	23.7	21.0	20.7	22.5	20.6	21.7	20.9	20.4	21.4

Source: Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form by type of ownership of the economic activity - NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology (earn_gr_gpgr2ct)

Note: ":"data not available.

Gender Equality Index Score



Slovensko

- Muži mali v 2. štvrtroku 2020 priemerné mzdy o 238 EUR vyššie ako ženy
- Rodový mzdový rozdiel
 - 11,97 % median
 - 17,24 % priemer
- Bratislavský kraj 1 629 EUR.
 - Muži v priemere 1 810 EUR
 - ženy 1 431 EUR mesačne

Charakteristika a dôvody

- „Mzdové rozdiely tiež ovplyvňujú aj zakorenené predsudky o **vhodnosti mužov a žien vykonávať určité práce** (funkcie), **postup v zamestnaní** a participácia na **vedúcich funkciách, materské a rodičovské povinnosti**. Nezanedbateľný vplyv má aj celkové **množstvo odpracovaných hodín a nadčasov** najmä v súvislosti so **starostlivosťou o závislé osoby** v domácnosti.“ (SUSR, 2020)
- **Región:** v Trenčianskom, Žilinskom a v Bratislavskom kraji - ženské zárobky zaostávali za mužskými o viac ako 23 %.
- Vo **vekových skupinách** nad 35 rokov – ženy mali nižšie zárobky až o štvrtinu.
- Vo vekovej kategórii 25 až 30 rokov boli ženské mzdy nižšie len o 12 %.
- u žien tvorí *základná mzda* väčší podiel z celkového zárobku. Zásadnejší rozdiel sa prejavil najmä vo vyplácaných ***prémiiach a odmenách***, ženy ich mali o **45 % nižšie ako muži**.

Zdroj: Štatistický úrad SR, 2020.

Dôvody

- Zastúpenie **nízko alebo vysoko príjmových ekonomických činnostiach** a zamestnaniach
 - obchodnými zástupcami (špecialistami) v oblasti predaja informačných a komunikačných technológií. Mužskí zástupcovia v tejto profesii zarábali mesačne viac ako 3 700 eur v hrubom. Ženy zarobili v tomto povolaní o 48 % menej ako muži.
 - manažérmi vo finančníctve a poisťovníctve, muži zarobili o 1 365 eur viac ako ženy
- Oblasť, v ktorých ženy dosiahli vyššie platy ako muži bolo podstatne menej.
 - udeľovanie licencií a iných oprávnení o 304 eur
 - odborných administratívnych asistentov v zdravotníckych zariadeniach o 295 eur
 - Riadiaci post v oblasti sociálnej starostlivosti, nárast pred mzdami mužov bol menej ako 100 eur

Zdroj: Štatistický úrad SR, 2020.

Zamestnania s najvyšším podielom mužov a žien (99%+):

- Muži: murári a pod, ktorí zarábali priemerne 890 EUR,
- tesári a stavební stolári so mzdou 941 EUR a
- baníci a lámači 1 341 EUR
- Odvetvia:
 - Ťažba a dobývanie (85%)
 - Stavebníctvo (80%)
 - Dodávka vody, čistenie a odvod atď. (78%)
- Ženy:
- špecialisti v pôrodníctve, 1 353 EUR.
- učitelia v predškolských zariadeniach so mzdou 1 127 EUR,
- zdravotné sestry s priemernou mesačnou mzdou 1 018 EUR.
- Odvetvia:
 - Zdravotníctvo a sociálna pomoc (80%) Muži tu zarobili približne o 390 EUR viac
 - Vzdelávanie (79%) ženy 1 140, Muži 1 242 EUR
 - Verejná sprava a obrana, povinne socialne zabezpečenie (72%)

Dôvody

- Vyšší podiel žien na vysokoškolskom vzdelaní sa neprejavuje na lepšom ohodnotení
- Charakteristiky 2015 naznačujú, že ženy by mohli zarábať relatívne viac ako muži.
 - Ženy majú v priemere lepšie vzdelanie, dlhšiu kariéru a pracujú na pozíciách s vyššou klasifikáciou. Zohľadnenie rôznych charakteristík tak nevysvetľuje ani malú časť rozdielu v platoch medzi mužmi a ženami.
- Objektívne faktory, ktoré vysvetľujú nižšiu priemernú mzdu žien. Podľa analýzy sú nimi len dve vysvetľujúce premenné: rôzne odvetvia a kratší čas strávený v zahraničí
- Rodina, kariéra a kraj pobytu tvoria 60 % nevysvetlenej príjmovej medzery.
 - Časť príjmovej medzery, ktorú nevysvetľujú rozdielne charakteristiky, je spôsobená rôznou odmenou za podobnú prácu, ktorú vykonáva muž či žena s podobnými charakteristikami.
 - Nevysvetlená príjmová medzera je spôsobená hlavne rôznou odmenou za odpracované roky a získanú prax, rodinu, kraj, ale aj odvetvie a vzdelanie.
- Zdroj:
- Rizman, 2017: https://www.finance.gov.sk/files/archiv/priloha-stranky/20277/14/Komentar_gender_gap_20170308.pdf
- Gender pay gap: Evidence from Slovakia, Ľudmila Mitková & Jana Kotullová

Dôvody

Vysvetlením sú podľa prehľadu akademickej literatúry:

- Sektorová segregácia, koncentrácia žien v určitých sektoroch
- Typ zamestnania
- Devalvácia práce, ktorá zahŕňa opateru
- Vertikálna segregácia – málo žien v senior pozíciách
- Trest za materstvo – „matherhood penalty“
- Pracovný čas – veľký podiel žien v čiastkových úväzkoch, nadčasy a výkonové bonusy
- Domáce práce a neplatená práca

Limitácie

- Explained vs Unexplained gender pay gap a diskriminácia
- Adjusted vs Unadjusted gpg – zohľadnenie známych charakteristík, no príliš zámer na hodinovú mzdu nie kontext kariéry
- Zdroje dát, Administratívne data, Trexima, SES, SILC
- Kontext verejný sektor a ekonomická kríza?



Ďakujem za pozornosť!

www.celsi.sk

**CENTRAL
EUROPEAN
LABOUR
STUDIES
INSTITUTE**

CELSI