

## Rozdiely v odmeňovaní mužov a žien: definície a príčiny

Pracujúce ženy zarábajú v EÚ v priemere o 15% menej na hodinu ako muži. Prečo tomu tak je a ako sa tento rozdiel vypočítava?



©Shutterstock.com/Delpixel

Zásadu rovnakej odmeny za rovnakú prácu zakotvila už [zmluva](#) o založení Európskych spoločenstiev v roku 1957. Realita je však po viac ako pol storočí taká, že rozdiel v odmeňovaní žien a mužov stále pretrváva. Za posledných desať rokov bolo dosiahnuté iba nepatrné zlepšenie.

Európsky parlament už viackrát žiadal o kroky na vyrovnanie týchto platových rozdielov. Poslanci sa tejto téme znovu venovali počas [plenárnej debaty](#) 13. januára 2020.

*[Prečítajte si viac o tom, čo robí Európsky parlament na zabezpečenie rodovej rovnosti.](#)*

## Ako sa porovnávajú platy žien a mužov?

Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov je **rozdiel v priemernom hrubom hodinovom zárobku** žien a mužov. Vypočítava sa podľa hrubého platu zamestnancov pred odpočtom daní z príjmu a príspevkov na sociálne zabezpečenie. Do výpočtov sú zahrnutí iba zamestnávateľia s desiatimi alebo viacerými zamestnancami.

Pri týchto výpočtoch sa ale neberú do úvahy ďalšie faktory, ktoré ovplyvňujú výšku platu, ako je napríklad vzdelanie, odpracované hodiny, druh zamestnania, prerušenie kariéry alebo práca na čiastočný úväzok. Celkovo ale štatistiky ukazujú, že ženy v EÚ zvyčajne zarábajú menej ako muži.

## Slovensko je piate od konca, ženy zarábajú o pätinu menej ako muži

Rozdiely v odmeňovaní sa medzi jednotlivými európskymi krajinami sa **značne líšia**. Najvyššie sú v Estónsku (22,7%), Nemecku (20,9%), Česku (20,1%), Rakúsku (19,6%) a Slovensku (19,4%). Najmenšie rozdiely v platoch vykazujú Rumunsko (3%), Luxembursko (4,6%), Taliansko (5%), Belgicko (6%), Slovinsko (8,7%) a Poľsko (8,8%).

Rovnaké príležitosti v odmeňovaní dnes už upravuje [smernica EÚ](#), ale Európsky parlament opakovane žiadal o jej [revíziu](#) a ďalšie opatrenia. Európska komisia predstavila 5. marca 2020 novú [stratégiu rodovej rovnosti](#). Jedným z jej cieľov je dosiahnuť rovnocenné odmeňovanie žien a mužov. Komisia to chce zabezpečiť prostredníctvom transparentnosti odmeňovania.

## Prečo existuje rozdiel v odmeňovaní žien a mužov?

Štatistiky sa nedajú vyložiť priamočiaro. Menšie rozdiely v odmeňovaní v konkrétnej krajine neznamenajú nutne väčšiu rodovú rovnosť. V niektorých krajinách s nízkym rozdielom je zamestnaných menej žien. Veľké rozdiely sa zase často týkajú vysokého podielu žien pracujúcich na čiastočný úväzok alebo ich koncentrácie v horšie platených povolaniach, ako je napríklad sektor starostlivosti a vzdelávania.

Každopádne platí, že ženy vykonávajú v priemere viac hodín neplatenej práce, ako je starostlivosť o deti alebo práca v domácnosti a muži viac hodín platenej práce: iba 8,3% mužov v EÚ pracuje na čiastočný úväzok, zatiaľ čo v prípade žien je to takmer tretina (29,9%). Dohromady však majú ženy viac pracovných hodín týždenne ako muži.

Celkovo to znamená, že ženy dostávajú za hodinu svojej práce menšiu odmenu, vykazujú menej hodín platenej práce a v porovnaní s mužmi ich je tiež zamestnaných menej. Všetky tieto

faktory dohromady sú zodpovedné za takmer **40% rozdiel** medzi celkovými zárobkami mužov a žien (v roku 2014).

U žien okrem toho existuje väčšia pravdepodobnosť, že prerušia kariéru a ich profesijná dráha je mnohokrát ovplyvnená **starostlivosťou o rodinu**.

## Muži dominujú lukratívnym odvetviam

Najvýznamnejšie dôvod nižších plátov žien (približne **30%** celkového rozdielu v odmeňovaní) sa odvíja od toho, že častejšie pracujú v relatívne málo platených odvetviach, ako je starostlivosť, predaj alebo vzdelávanie. Naopak, v lepšie platených zamestnaniach v oblasti vedy, technológií či inžinierstva je veľmi vysoký podiel mužov (viac ako 80%).

Žien je tiež notoricky málo na vedúcich pozíciách: Menej ako 6,9% výkonných riaditeľov podnikov sú ženy. **Z údajov Eurostatu** ďalej vyplýva, že ženy vo vedúcich funkciách sú plátovo najviac znevýhodnené: zarábajú na hodinu o 23% menej ako manažéri z radov mužov.

Okrem vyššie spomenutých faktorov ženy na pracovisku často čelia aj čistej diskriminácii. Bývajú platené menej ako muži pracujúci v rámci rovnakých profesijných kategórií alebo sa po návrate z materskej dovolenky dostávajú do nižšej platovej triedy.

## Spravodlivé odmeňovanie prináša výhody celej spoločnosti

Rozdiely v odmeňovaní žien a mužov sa zvyšujú s vekom. Rozdiel vo výške dôchodkov žien a mužov v roku 2017 predstavoval približne **36%**. Zatiaľ čo pri vstupe žien na trh práce je tento rozdiel pomerne nízky, v priebehu kariéry sa spolu s narastajúcimi požiadavkami rodinného života prehľbuje. Ženy preto aj menej usporia, menej investujú a v starobe im viac hrozí chudoba.

Vyrovnať odmeňovanie nie je iba otázkou elementárnej spravodlivosti. Posilnila by sa tým aj ekonomika, pretože by mali ženy väčšiu kúpnu silu a mohli by viac investovať. Tým by sa zvýšili aj daňové príjmy štátov a odľahčilo zaťaženie systémov sociálneho zabezpečenia. Zo **štúdie** vypracovanej pre Európsky parlament vyplýva, že zníženie rozdielu v odmeňovaní žien a mužov o jeden percentuálny bod by viedlo k zvýšeniu hrubého domáceho produktu o 0,1%.

[Prečítajte si, čo robí Európsky parlament na vyrovnávanie platových rozdielov medzi mužmi a ženami.](#)

### Ďalšie informácie

[Legislatívny postup: legislatíva o rovnakej mzde za rovnakú prácu](#)  
[Prijaté uznesenie](#)

## Výskumné stredisko Európskeho parlamentu

[Podporovanie rovnosti mužov a žien](#)

[Blog o rozdieloch v odmeňovaní](#)

## Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE)

[Rodové štatistiky](#)

[Riešenie rozdielov v odmeňovaní medzi ženami a mužmi a potreba lepšej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom](#)