

Zvyšovanie zapájania žien do pracovnej sily a odstránenie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov bude mať pozitívny vplyv na hospodársky rast v Európskej únii. Napriek nedávnym zlepšeniam stále pretrvávajú rodové rozdiely v činnosti na trhu práce¹ a odmeňovaní žien a mužov, čo vedie k nižšej miere zamestnanosti žien, a tým aj k potenciálnemu obmedzeniu rastu EÚ. Riešenie týchto otázok je veľmi dôležité pre splnenie cieľa stratégie Európa 2020, ktorým je do roku 2020 dosiahnuť celkovú mieru zamestnanosti žien a mužov na úrovni aspoň 75 %.

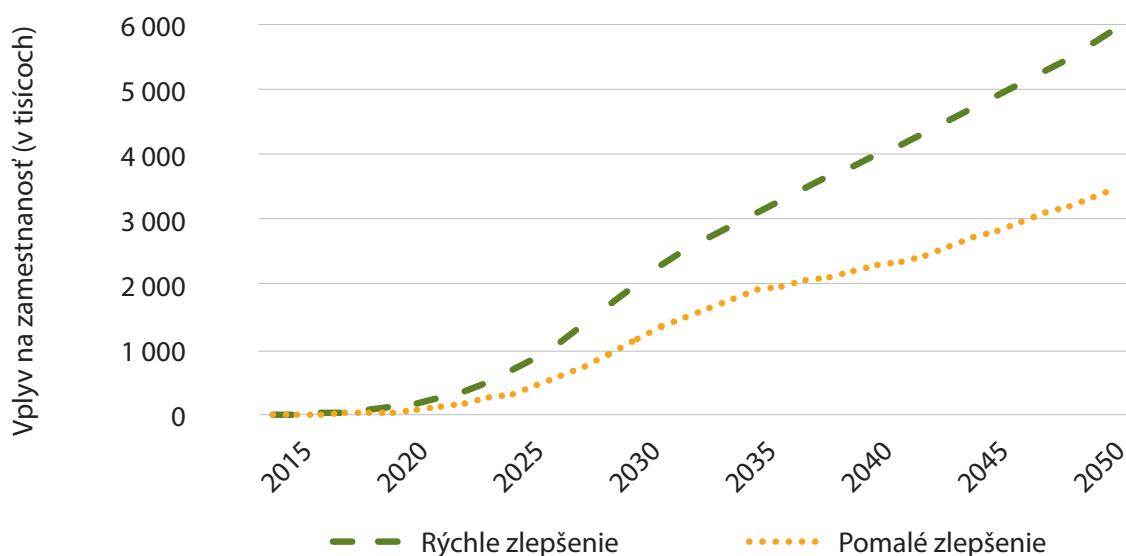
Štúdiá Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) o hospodárskych výhodách rodovej rovnosti poskytuje presvedčivé dôkazy o pozitívnych vplyvoch znižovania rodových rozdielov na trhu práce.

Opatrenia v oblasti rodovej rovnosti, ktoré môžu znížiť rodové rozdiely, zahŕňajú:

- poskytovanie starostlivosti o deti a poskytovanie inej starostlivosti;
- zmeny v odmeňovaní a podmienkach rodičovskej dovolenky;
- propagácia a podpora pracovných podmienok na kratší pracovný čas a pružných pracovných podmienok;
- právne ustanovenia a politiky týkajúce sa rovnakých platových a pracovných podmienok;
- odstránenie rodovej segregácie naprieč sektormi a povolaniami;
- zníženie počtu prerušení kariéry u žien;
- povyšovanie žien do vyšších pozícií.

Odstraňovanie rodových rozdielov v činnosti na trhu práce a v odmeňovaní posilňuje hospodársky rast

Graf 1. Vplyv odstránenia rodových rozdielov v činnosti na zamestnanosť



¹ Miera činnosti na trhu práce je percento aktívnych ľudí v pracovnej sile (buď pracujúcich alebo hľadajúcich zamestnanie) vo vzťahu k celkovému počtu obyvateľov.



Odstránenie rozdielu v miere činnosti by významne zvýšilo úroveň zamestnanosti. V štúdiu sa predpokladá nárast o 3,5 milióna až 6 miliónov pracovných miest v roku 2050 v dôsledku toho, že sa ďalšie ženy pridajú k pracovnej sile. Zvýšenie ponuky pracovnej sily takisto umožní sektorom, v ktorých bol predtým nedostatok pracovnej sily (napr. z dôvodu nedostatku kvalifikovaných pracovníkov), zvýšiť potenciálny produkt².

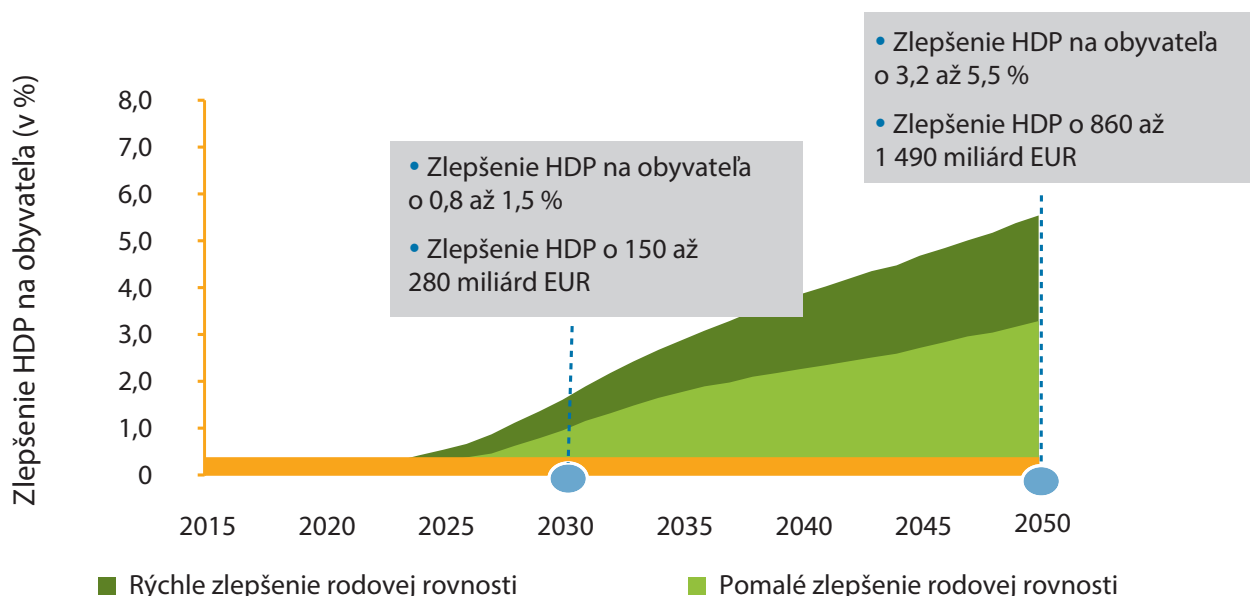
V porovnaní s účinkami odstránenia rozdielu v miere činnosti má odstránenie rodových rozdielov v odmeňovaní na zamestnanosť žien pomerne malý vplyv. Na jednej strane by vyššie mzdy spočiatku povzbudili viac žien, aby vstúpili na trh práce, čo by viedlo k zvýšeniu miery produktivity a zamestnanosti, na druhej strane však vyššie

náklady práce budú pravdepodobne motivovať spoločnosť k tomu, aby obmedzili svoj dopyt po pracovnej sile a ponúkali menej pracovných miest.

Zvýšenie platov žien však prispieva k zníženiu rozdielu v miere činnosti, prípadne je zdrojom časti pozitívnych vplyvov na zamestnanosť, ktoré súvisia so zlepšením činnosti žien na trhu práce.

Vplyvy na HDP na obyvateľa sú najväčšie, keď sa rozdiel v miere činnosti znižuje. Odhaduje sa, že HDP na obyvateľa v roku 2030 stúpne o 0,8 až 1,5 % a v roku 2050 o 3,2 až 5,5 % (zvýšenie HDP až o 280 miliárd EUR do roku 2030 a až o 1 490 miliárd EUR do roku 2050).

Graf 2. Vplyv odstránenia rozdielu v činnosti na HDP na obyvateľa

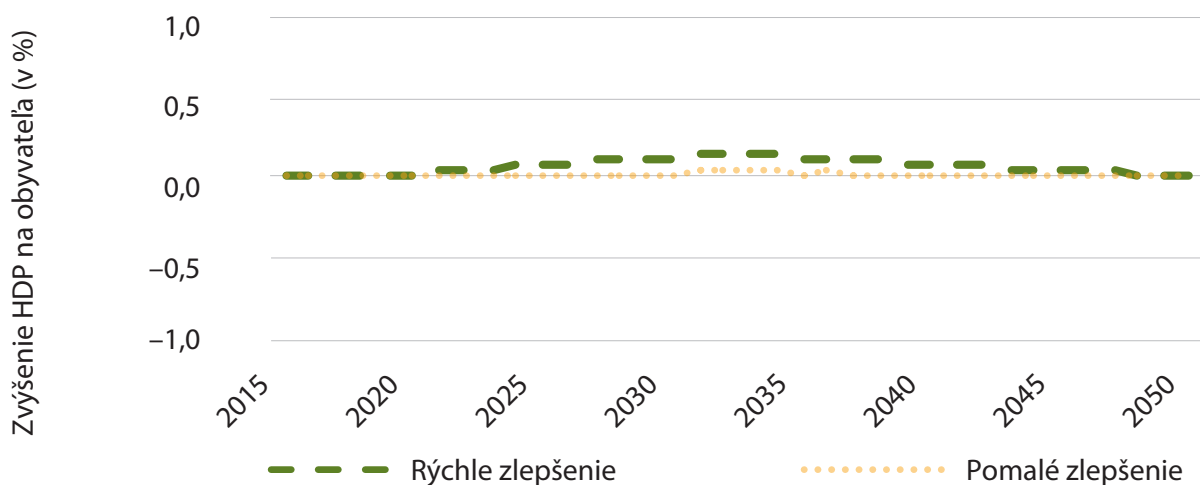


Zlepšenie rovnosti v odmeňovaní by v rokoch 2030 až 2050 viedlo k zvýšeniu HDP na obyvateľa o 0 – 0,2 %. Znižovanie rozdielov v odmeňovaní žien a mužov má nízky vplyv na HDP z dôvodu protichodných makroekonomických vplyvov. Zatiaľ čo vyššie mzdy pre ženy generujú vyššie reálne príjmy a výdavky domácností, zároveň zvyšujú aj náklady, ktorým čelia spoločnosti. Z dlhodobého hľadiska budú spoločnosti približne od roku 2040 zvyšovať ceny, aby sa dostali späť na svoje ziskové rozpätie, čo znižuje reálne príjmy domácností a vyvíja tlak nadol na produkciu HDP.

Zameranie sa výhradne na HDP pravdepodobne zatieni iné pozitívne vplyvy odstraňovania rozdielov v odmeňovaní. Zvýšenie miezd žien pravdepodobne zníži mieru chudoby u žien a zníži rodové rozdiely v starobných dôchodkoch (EIGE, 2016). Zníženie rozdielov v odmeňovaní môže zvýšiť aj sebadôveru žien a umožniť im získať väčšiu zodpovednosť v práci a postúpiť do vedúcich pozícií (Booth, 2003). Celkovo možno povedať, že posilňovanie väčšej účasti žien na trhu práce a zabezpečenie rovnosti v odmeňovaní je veľmi dôležité v záujme dosiahnutia celkovej miery zamestnanosti žien a mužov na úrovni aspoň 75 %, ako aj posilnenia inkluzívneho, inteligentného a udržateľného rastu.

² Potenciálny produkt alebo potenciálna produktívna kapacita hospodárstva predstavuje maximálnu hospodársku produkciu pri plnom využití všetkých zdrojov.

Graf 3. Vplyv odstránenia rozdielov v odmeňovaní žien a mužov na HDP



Ženy majú nižšiu mieru činnosti, mieru zamestnanosti a zarábajú menej ako muži

Miera zamestnanosti žien v rámci EÚ bola 64,3 % v roku 2015 v porovnaní so 75,9 % u mužov³.

Ženy pravdepodobne vykonávajú oveľa viac neplatených prác ako muži vrátane povinnosti starostlivosti o deti a starších príbuzných. Menej sa zúčastňujú na trhu práce a/alebo sú nútené vybrať si nižší kariérny profil. Napriek nedávnomu zvýšeniu miery činnosti žien v rámci Európy dosahuje priemerný rodový rozdiel v EÚ v miere činnosti stále 15 % a rozdiely na úrovni členských štátov sú niekedy oveľa väčšie. Rozdiely v miere činnosti sa potom prejavujú nižšou mierou zamestnanosti žien.

V roku 2014 bol hrubý hodinový príjem žien v EÚ v priemere o 16,1 % nižší ako u mužov⁴.

Rodové rozdiely na trhu práce zhoršujú rozdiely v odmeňovaní žien a mužov. Napriek technologickým zmenám⁵ a právnym predpisom zameraným na zabezpečenie rovnakého odmeňovania pre ženy, rozdiely v tejto oblasti pretrvávajú i v 21. storočí. Veľmi sa líšia i medzi jednotlivými členskými štátmi.

Rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní žien a mužov vyplývajú z rôznych nerovností, ktoré postihujú ženy počas ich života.

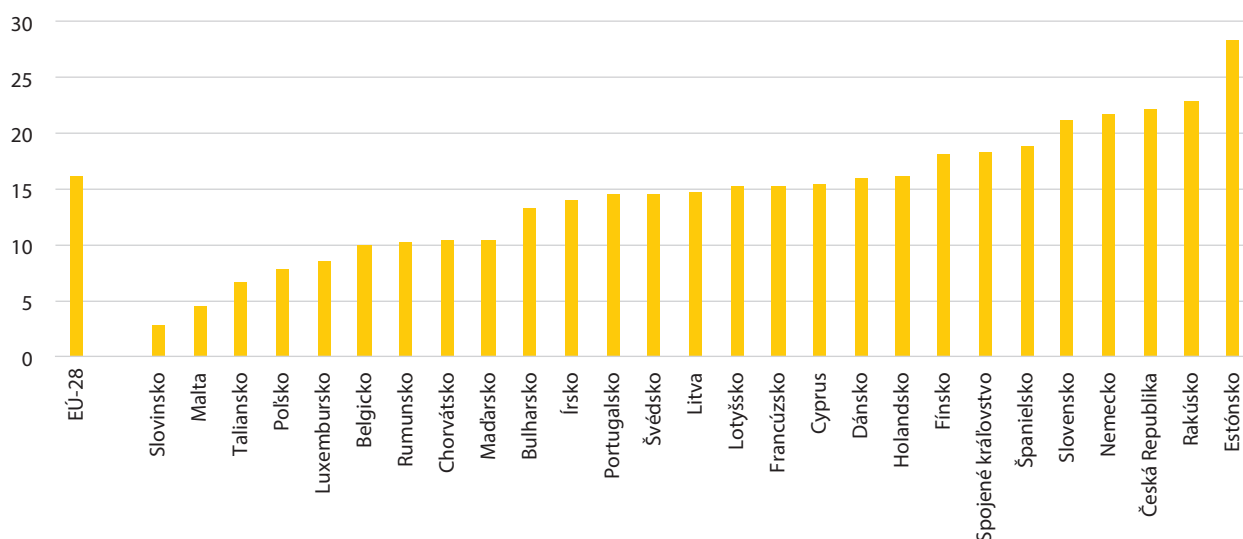
- i) **Rodová segregácia vo vzdelávaní a na pracovnom trhu:** ženy zvyknú byť nadmerne zastúpené v študijných odboroch, programoch odbornej prípravy a povolaniach, ktoré ponúkajú nižšie mzdy ako povolania, ktoré vykonávajú prevažne muži.
- ii) **Segregácia v povolaniach,** horizontálna (rôzne sektory a povolania) aj vertikálna (rôzne úrovne zodpovednosti alebo funkcie).
- iii) **Prerušenia kariéry** z dôvodu materskej dovolenky.
- iv) **Nerovnomerné rozdelenie neplatených prác v domácnosti a starostlivosti:** ženy pravdepodobne vykonávajú oveľa viac neplatených prác ako muži vrátane povinnosti starostlivosti o deti a starších príbuzných. Toto má vplyv na ich príležitosti zapojiť sa do trhu práce a obmedzuje ich kariérny postup.

³ Eurostat definuje mieru zamestnanosti ako „podiel obyvateľstva v produktívnom veku, ktoré má zamestnanie“. Viac informácií sa nachádza tu: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

⁴ Poznámka: Uvedené údaje sú najnovšie údaje z Eurostatu v čase vypracovania obsahu tejto publikácie. Ďalšie informácie a aktualizácie sa nachádzajú na: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

⁵ Technologický pokrok na pracovisku zvýšil hodnotu nemanuálnych zručností v porovnaní s manuálnymi, čím sa zvýšili relatívne mzdy žien (Blackand Spitz-Oener, 2010).

Graf 4. Neupravený rozdiel v odmeňovaní žien a mužov, 2014 (rozdiel medzi priemernými hrubými hodinovými mzdami zamestnancov a zamestnankýň vyjadrený ako percento hrubej mzdy zamestnancov)



Zdroj: Eurostat (tsdsc340).

Rodové rozdiely v zamestnanosti a odmeňovaní sú drahé

Celkové náklady na nižšiu mieru zamestnanosti žien v rámci EÚ v roku 2013 dosiahli 370 miliárd EUR, čo zodpovedá 2,8 % HDP EÚ.

Náklady na nižšiu mieru zamestnanosti žien sú vypočítané so zahrnutím ich strát na príjmoch a sociálnych príspevkoch a nákladov na verejné financie, ako sú individuálne prevody sociálneho zabezpečenia a sociálne dávky. V závislosti od stupňa vzdelania žien sa náklady na vylúčenie z trhu práce počas ich celého pracovného života odhadujú v škále od 1,2 mil. EUR do 2 mil. EUR (Eurofound, 2016).

Aj keď existuje málo dôkazov o priamom hospodárskom vplyve rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, zo štúdií vyplýva, že nerovnaké odmeňovanie žien škodí nielen ženám, ale predstavuje náklady pre celú spoločnosť. Existuje silná väzba medzi rozdielom v odmeňovaní žien a mužov a detskou chudobou, nedostatkom zručností a nákladmi pre hospodárstvo z dôvodu nedostatočného využívania zručností žien.

Rodové rozdiely na trhu práce majú škodlivý účinok na príjmy žien vrátane mzdy a dôchodkového poistenia zamestnancov. Toto zase môže systematicky ohrozovať hospodársku nezávislosť žien a zvyšovať ich riziko chudoby a sociálneho vylúčenia (EIGE, 2016).

Referencie

Black, S. E. a Spitz-Oener, A. (2010), Explaining women's success: technological change and the skill content of women's work, *The Review of Economics and Statistics*, zväzok 92, č. 1, s. 187 – 194.

Booth A., Burton, J. a Mumford, K. (2003), The position of women in UK academic economics, *The Economic Journal*, zväzok 110, s. 312 – 333.

Európska nadácia pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound) (2016), *The gender employment gap: challenges and solutions* (Rozdiel v zamestnanosti žien a mužov: výzvy a riešenia), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg. K dispozícii na stránke: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/labour-market/the-gender-employment-gap-challenges-and-solutions>

O štúdiu

Štúdia o hospodárskych výhodách rodovej rovnosti je v kontexte EÚ jedinečná. Je prvá svojho druhu, v ktorej sa používa rozsiahly ekonometrický model na odhadnutie širokej škály makroekonomických prínosov rodovej rovnosti v niekoľkých širokých oblastiach, ako sú napríklad vzdelávanie, činnosti na trhu práce a mzdy.

Z celkových výsledkov štúdie vyplýva, že vyššia rodová rovnosť by viedla k:

- vytvoreniu 6,3 milióna až 10,5 milióna ďalších pracovných miest v roku 2050, pričom by približne 70 % týchto pracovných miest obsadili ženy;
- pozitívnym vplyvom na HDP, ktorý v priebehu času narastie;
- zvýšeniu HDP na obyvateľa až takmer o 10 % v roku 2050.

Na odhadnutie hospodárskych vplyvov zvyšovania rodovej rovnosti sa v štúdiu využil makroekonomický model E3ME. E3ME je empirický makroekonomický model prispôbený konkrétne na modelovanie výsledkov na úrovni EÚ a členských štátov.

Výstupy zo štúdie o hospodárskych prínosoch rodovej rovnosti v EÚ zahŕňajú deväť publikácií:

1. Prehľad literatúry: existujúce dôkazy o sociálnych a hospodárskych prínosoch rodovej rovnosti a metodické prístupy (*Literature review: existing evidence on the social and economic benefits of gender equality and methodological approaches*).
2. Prehľady EÚ a členských štátov EÚ (*EU and EU Member State overviews*).
3. Správa o empirickom uplatňovaní modelu (*Report on the empirical application of the model*).
4. Ako sa pripravovali dôkazy: informačný dokument o teoretickom rámci a modeli (*How the evidence was produced: briefing paper on the theoretical framework and model*).
5. Ako sa pripravovali dôkazy: prehľad teoretického rámca a modelu.
6. Hospodárske vplyvy rodovej rovnosti v politickom kontexte EÚ: informačný dokument.
7. Hospodárske vplyvy rodovej rovnosti: informačný dokument.
8. Ako rodová rovnosť vo vzdelávaní v odboroch STEM vedie k hospodárskemu rastu: informačný dokument.
9. **Ako odstránenie rodových rozdielov v činnosti na trhu práce a v odmeňovaní vedie k hospodárskemu rastu: informačný dokument.**

Všetky publikácie, podrobné výsledky a metodika štúdie sa nachádzajú na webovom sídle inštitútu EIGE.

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (EIGE) je centrom poznatkov EÚ o rodovej rovnosti. Inštitút EIGE poskytovaním odborných poznatkov a porovnateľných a spoľahlivých údajov o rodovej rovnosti v Európe podporuje tvorcov politik a všetky príslušné inštitúcie v ich úsilí zameranom na to, aby sa rovnosť medzi ženami a mužmi stala skutočnosťou pre všetkých Európanov.

Ďalšie informácie nájdete:

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť, EIGE

Gedimino pr. 16

LT-01103 Vilnius

LITVA/LITHUANIA

Tel. +370 52157444

E-mail: eige.sec@eige.europa.eu

<http://eige.europa.eu>

<http://www.twitter.com/eurogender>

<http://www.facebook.com/eige.europa.eu>

<http://www.youtube.com/eurogender>

<http://eurogender.eige.europa.eu/>



Úrad pre publikácie



ISBN 978-92-9470-095-7
doi:10.2839/0902