

O RASTÚCEJ ÚLOHE ŽIEN NA TRHU PRÁCE A ÚLOHE ODBOROV
KARAFIÁT TO NESPRAVÍ

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SR
ANTON MARCINČIN A JÁN KOŠČ



Konfederácia odborových zväzov SR

Ján Košč a Anton Marcinič

Všetky naše publikácie nájdete: <https://www.kozsr.sk/publikacie/>

Marec 2025

Ilustračná fotografia je licencovaná globálnou sieťou tvorcov Pexels.

KARAFIÁT TO NESPRAVÍ

Zamestnanosť a mzdy žien na Slovensku sú nízke. Pritom ženy sú vzdelanejšie ako muži a vo vyššom veku pracujú viac ako iné Európanky. Výrazne horšia je situácia na východnom Slovensku, kde vo vybraných vekových skupinách pracuje zo sto žien až o 20 menej, ako v Bratislavskom kraji. Demografické prognózy sú nepriaznivé a ženy na trhu práce chýbajú. Dôvodom je obsolentná rodinná politika, chýbajúce čiastočné úväzky a nízke mzdy žien. Úlohou odborov je zvyšovať pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami a týmto spôsobom sa zasadzovať o lepšie podmienky pre pracujúce ženy.

Ženy sú vzdelanejšie. V roku 2023 malo 26 percent populácie Slovenska v aktívnom veku - 15 až 64 rokov, vysokoškolské vzdelanie. Výrazne menej ako v Poľsku či Rakúsku s 33 percentným podielom, ale nie tak výrazne odlišne od Nemecka s 29 percentným podielom. Kým v Rakúsku a Nemecku malo vysokoškolské vzdelanie 34, resp. 28 percent žien, na Slovensku to bolo 30 a v Poľsku až 39 percent. V nových členských štátoch dominujú medzi absolventmi univerzít ženy: podiel vysokoškolsky vzdelaných mužov bol na Slovensku len 22 percent a v Poľsku 27 percent.

Vo veku 25 až 34 rokov malo vysokoškolské vzdelanie až 40 percent slovenskej populácie – mierne viac, než v Nemecku a mierne menej, než v Rakúsku. Rozdiel medzi podielom žien a mužov bol však ešte výraznejší: vysokoškolské vzdelanie malo 48 percent Sloveniek a len 31 percent Slovákov.

Miera zamestnanosti žien je však výrazne nižšia ako zamestnanosť mužov. V roku 2023 sa miera zamestnanosti na Slovensku vo vekovej skupine 15 až 64 rokov zvýšila na 72 percent. Bolo to mierne viac, ako priemer únie a eurozóny, ale na vyspelé štáty sme nestačili: miera zamestnanosti v Nemecku bola 77 percent, Holandska 82 a Rakúska 74 percent. Pripomíname, že miera zamestnanosti sa automaticky nespája s plnými pracovnými úväzkami a Holandsko dosahuje vysokú mieru práve kvôli vysokému podielu čiastočných úväzkov.

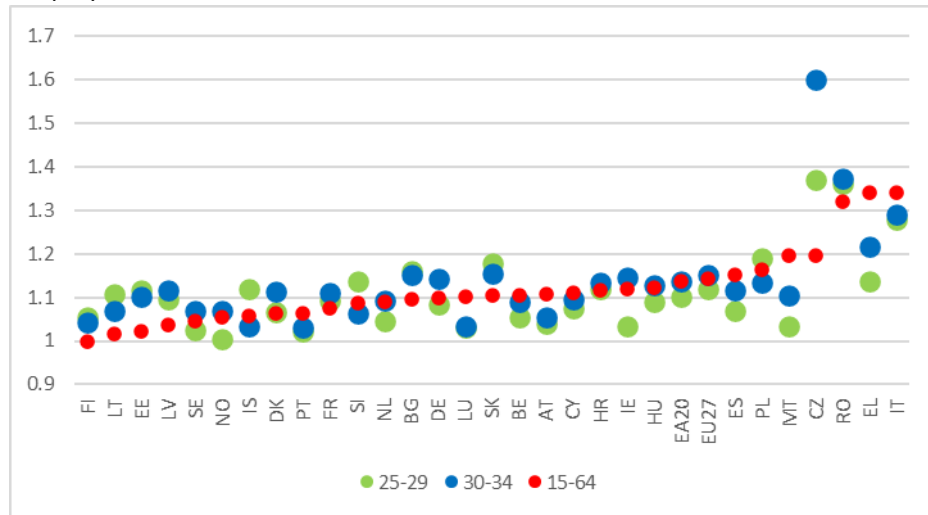
Miera zamestnanosti Slovákov dosiahla v roku 2023 76 percent. Zaostávala za Nemeckom s 81 percentami, Holandskom s 86 percentami, ale priblížila sa Rakúsku so 78 percentami. Zdá sa, že medzi mužmi teda nie je veľká rezerva ktorá by mohla výrazne zvýšiť mieru zamestnanosti na Slovensku.

Miera zamestnanosti Sloveniek sa v rovnakom roku zvýšila na 68 percent. Bola o 8 percentuálnych bodov nižšia ako miera zamestnanosti mužov - inými slovami, z 1 000 mužov ich pracovalo 760, kým z 1 000 žien len 680.

Aj v iných štátoch je miera zamestnanosti žien nižšia, ako je zamestnanosť mužov. Avšak v Nemecku bola na úrovni 74 percent, v Holandsku 79 percent a v Rakúsku 70 percent. Slovensko bolo približne v strede rebríčka, ale vo väčšine vyspelých ekonomík bol rozdiel medzi mierou zamestnanosti mužov a žien nižší (Obrázok 1, veková skupina 15-64 rokov).

Vo veku 25 až 29 rokov je pomer mier zamestnanosti mužov a žien 85 : 72 a v skupine 30 až 34 rokov 88 : 76. Slovensko v týchto vekových skupinách patrí medzi niekoľko málo štátov s najväčšími rozdielmi (Obrázok 1). Veľká časť vysoko vzdelanej pracovnej sily – žien – tak ostáva mimo trh práce.

Obrázok 1. Index miery zamestnanosti mužov a žien, 2023, rôzne vekové skupiny

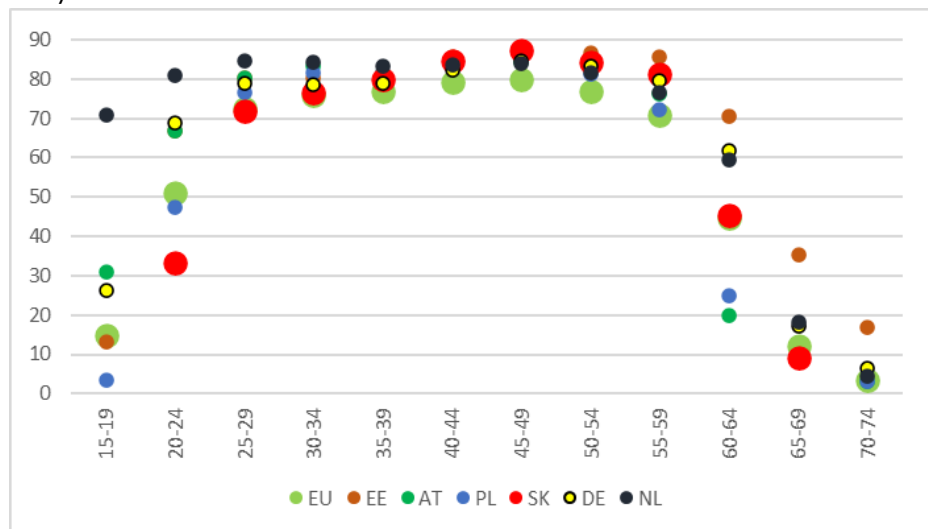


Index (veková skupina) = miera zamestnanosti mužov (štát, veková skupina) / miera zamestnanosti žien (štát, veková skupina).

Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan], [22.2.2025], výpočty autora.

Nižšiu mieru zamestnanosti v mladšom veku, na začiatku svojej pracovnej kariéry, potom Slovenky dobiehajú vo vyššom veku 40 až 59 rokov, kedy sa iné Európanky z pracovného trhu skôr sťahujú (Obrázok 2). Veľká zmena potom nastáva vo veku 60 a viac rokov, kedy zamestnanosť Sloveniek prudko klesá smerom k nule.

Obrázok 2. Miera zamestnanosti žien podľa vekových skupín, 2023, vybrané štáty

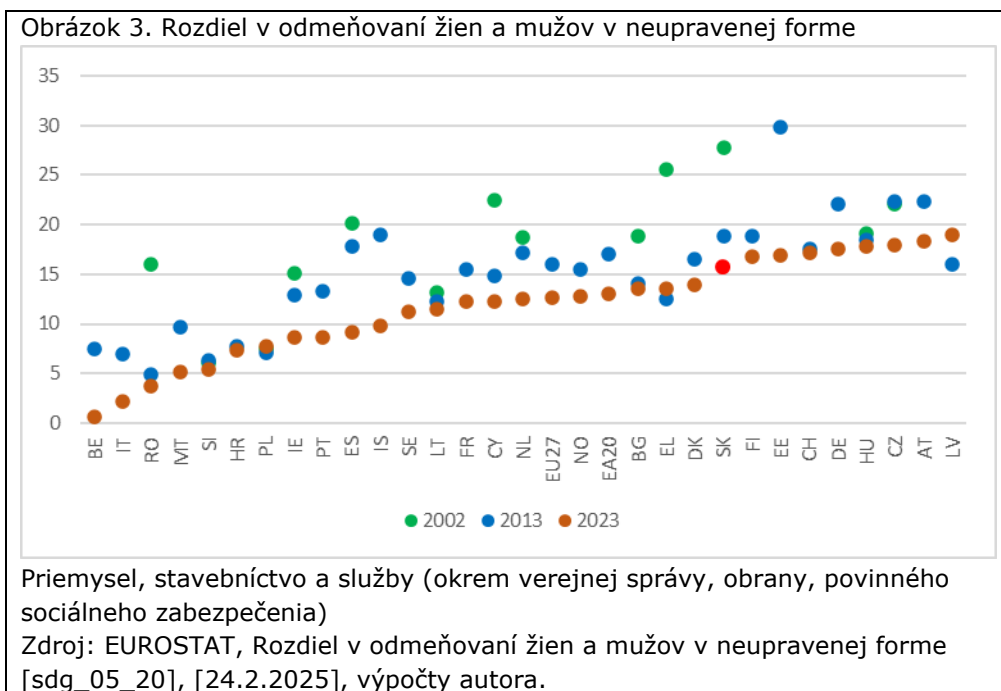


Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by sex, age and citizenship (%) [lfsa_ergan], [22.2.2025], výpočty autora.

Nedostatok žien na trhu práce budeme cítiť čoraz viac aj v súvislosti s demografickou krízou. V roku 2050 by na Slovensku malo žiť o 330 tisíc ľudí menej a podiel populácie vo veku 15 – 74 rokov by sa mal znížiť zo 77 na 72 percent, čiže o 510 tisíc ľudí. (EUROSTAT, 2024)

Ženy však zarábajú výrazne menej ako muži. Slovensko patrí medzi štáty s najvyšším rozdielom v odmeňovaní žien a mužov (Obrázok 3). Kým priemer únie bol v roku 2023 na úrovni necelých 13 percent, na Slovensku bol rozdiel v odmeňovaní až 16 percent. Rozdiel v odmeňovaní sa znižuje, ale súčasné tempo je nedostatočné – k vyrovnaníu by došlo až v roku 2050.

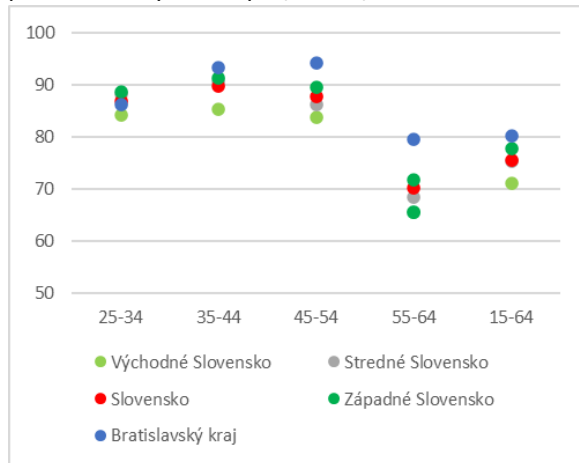
Ukazovateľ Rozdiel v odmeňovaní žien a mužov v neupravenej forme meria rozdiel medzi priemerným hrubým hodinovým zárobkom zamestnaných mužov a žien ako percento priemerného hrubého hodinového zárobku mužov. Ukazovateľ bol definovaný ako neupravený, pretože poskytuje celkový obraz rodových nerovností z hľadiska odmeňovania a meria koncept, ktorý je širší ako koncept rovnakej odmeny za rovnakú prácu. Započítaní sú všetci zamestnanci pracujúci vo firmách s desiatimi a viac zamestnancami bez obmedzenia veku a odpracovaných hodín. (EUROSTAT, n.d.)



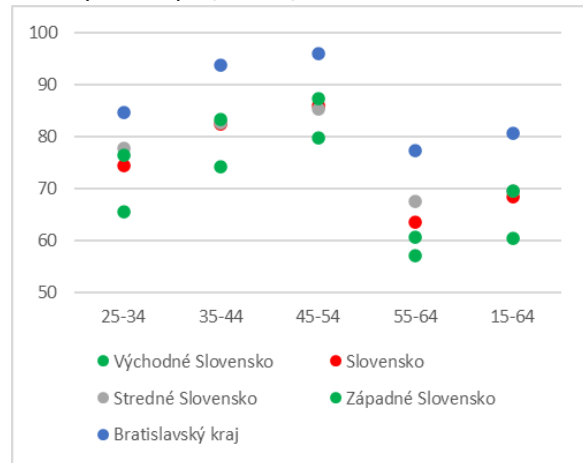
Východ zaostáva. Miera zamestnanosti populácie v aktívnom veku 15 až 64 rokov na východnom Slovensku bola v roku 2023 len 66 percent, kým v Bratislavskom kraji 80 percent. Rozdiel v miere zamestnanosti mužov nebol až tak vysoký, na východe 71 percent a v Bratislavskom kraji 80 percent (Obrázok 4.1). Veľmi nízka bola miera zamestnanosti žien, ktorá na východe dosiahla len 60 percent a v Bratislavskom kraji 81 percent (Obrázok 4.2).

Omnoho väčšie regionálne rozdiely sú medzi mierami zamestnanosti žien než mužov. Z porovnávaných vekových skupín mužov bol najväčší rozdiel v skupine 55 až 64 rokov, 14 percentuálnych bodov (Obrázok 4.1). V rovnakej vekovej skupine žien bol rozdiel medzi Bratislavou a východom vyše 20 percentuálnych bodov – podobne ako pre vekovú skupinu 15 až 64 a 35 až 44 rokov (Obrázok 4.2). Vo vekovej skupine 65 rokov a viac pracuje 13 percent mužov v Bratislavskom kraji, ale len 6 percent na východe. U žien je rozdiel podobný – v Bratislavskom kraji pracuje 11 percent žien v tejto vekovej skupine, na strednom Slovensku 4 percentá a pre ostatné kraje čísla ani nie sú k dispozícii.

Obrázok 4.1. Miera zamestnanosti mužov podľa vekových skupín, 2023, NUTS2



Obrázok 4.2. Miera zamestnanosti žien podľa vekových skupín, 2023, NUTS2



Zdroj: EUROSTAT, Employment rates by sex, age and NUTS 2 region (%) [lfst_r_lfe2emprt], [24.2.2025], výpočty autora.

Regionálne rozdiely tu súvisia aj s natalitou - na východnom Slovensku je vysoká. „Pri ženách starajúcich sa o malé deti sú najväčšou bariérou inštitucionálne dôvody: prudký prepád zamestnanosti pri ženách starajúcich sa o dieťa do 3 rokov súvisí s dĺžkou platenej materskej (resp. rodičovskej) dávky, s dostupnosťou kvalitných predškolských zariadení a možnosťou práce na znížený úväzok. Avšak aj v zamestnanosti žien s deťmi vo veku 3-6 rokov zaznamenávame výrazný prepád oproti ženám s deťmi vo veku 6-14 rokov – ten je na Slovensku dokonca najvyšší spomedzi krajín EÚ.“ (Habrman a kol., 2022: 20)

Vysoký rozdiel je aj v prostredí marginalizovaných skupín. Zamestnanosť žien z marginalizovaných rómskych komunit sa odhaduje len na 14 percent, omnoho menej, ako zamestnanosť mužov z MRK, 31 percent. (Markovič a Plachá 2020: 47)

Pritom miera zamestnanosti na východnom Slovensku je dôležitá aj z pohľadu demografickej krízy a národnej ekonomiky: kým populácia v aktívnom veku medzi rokmi 2025 a 2050 v Bratislavskom kraji vzrastie len mierne o 2 percentá, v Nitrianskom, Trenčianskom a Banskobystrickom kraji klesne o 26 až 28 percent. Najmenej klesne práve v Košickom a Prešovskom kraji, o 14 percent. (Eurostat, 2021 a výpočty autora)

Zamestnanosť žien je veľkou témou pre odbory. Na Slovensku už dlhšie platí legislatíva, ktorá bráni zamestnávateľom zakazovať svojim zamestnancom informovať o svojich pracovných podmienkach a mzdovom ohodnotení: „Zamestnávateľ nesmie zamestnancovi uložiť povinnosť zachovávať mlčanlivosť o jeho pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania. Nikto nesmie byť na pracovisku prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania.“ (Zákon č. 376 /2018 Z.z., § 13, odsek 5.)

Smernica o transparentnosti odmeňovania prijatá Radou EÚ 24. apríla 2023 prikazuje firmám proaktívne verejne informovať o rozdieloch v platoch, čo môže napomôcť nielen verejnej diskusii o tomto fenoméne, ale najmä rozdiely odstraňovať.

Spoliehať sa len na platnú legislatívu samozrejme nestačí. Dôležité je zvyšovať pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami a zvyšovanie odborovej organizovanosti. Výskumníci ETUI identifikovali, že „mzdová nerovnosť je v priemere nižšia tam, kde je viac pracovníkov pokrytých viacodvetvovými kolektívnymi zmluvami, podnikovými kolektívnymi zmluvami, alebo kde je vyššia miera odborovej organizovanosti“. (Piasna a Theodoropoulou, 2024: 92-94)

Na Slovensku je značný rozdiel vo výške hodinovej mzdy medzi zamestnancami s kolektívnou zmluvou a zamestnancami, na ktorých sa kolektívna zmluva nevzťahuje. Tento rozdiel sa dlhodobo pohybuje od 16 do 20 percent v prospech zamestnancov pokrytých kolektívnymi zmluvami. (Košč a kol., 2023)

Ako zvýšiť zamestnanosť a odmeňovanie žien na Slovensku? Už mnoho rokov sledujeme štatistiky o zlepšovaní pozície žien na trhu práce, ktoré je však z pohľadu potrieb a v porovnaní s vyspelými štátmi pomalé a nedostatočné. Dôvody nízkej zamestnanosti žien sú pritom rovnaké, ako sú dôvody nízkej natality na Slovensku: chýbajúca rodinná politika. Odborná literatúra si všimla, že rodinná politika zameraná na zlepšovanie príležitostí rodičov, aby si zabezpečili vlastný udržateľný príjem funguje, kým krátkodobá finančná podpora nie. (Doepke a kol., 2022, Marcinčin, 2022) Vládne politiky by mali byť zamerané na investície do starostlivosti o deti, čo je predpokladom využívania čiastočných úväzkov a pod.

Ďalším negatívnym dopadom nefunkčnej rodinnej politiky je nízka miera zamestnanosti senioriek, ktoré napriek svojmu vzdelaniu a skúsenostiam odchádzajú z trhu práce skôr ako muži.

Nedostatok čiastočných úväzkov a dopytu po vysokovzdelanej a skúsenej ženskej pracovnej sile možno vysvetľuje aj charakter slovenskej ekonomiky. Podľa Zavorskej (2024: 39) „Slovensko skutočne slúži ako „montážna dielňa“ v medzinárodných produkčných sieťach... vo všeobecnosti platí, že Slovensko a jeho regióny sa zameriavajú na technologicky stredne-pokročilé odvetvia a jednoduché činnosti v rámci nich“. Jej štúdia indikuje chýbajúcu priemyselnú politiku, resp. priemyselnú politiku na národnej, aj regionálnej úrovni.

Rozdiel v odmeňovaní je spôsobený pretrvávajúcou horizontálnou segregáciou trhu práce. Ženy sú častejšie zamestnané v odvetviach a povolaniach, ktoré sú menej platené, ako napr. školstvo, zdravotníctvo, sociálne služby, predaj a upratovanie, kým muži dominujú najmä v priemysle, kde sú vyššie mzdy. Vertikálna segregácia a „sklenený strop“ uprednostňujú mužov na vyššie riadiace, manažérske a výkonné funkcie, takže ženy často ani nemajú možnosť dosiahnuť na vyššie mzdy. Navyše prestávky kvôli materskej dovolenke a povinnostiam súvisiacim s výchovou detí znižujú šance žien na kariérny postup.

Holandsko s najvyšším podielom skrátených úväzkov v únii má nižšiu nerovnosť v odmeňovaní žien ako Slovensko. Skrátené úväzky na Slovensku sa využívajú len výnimočne. Ako dôvody sú uvádzané administratívna náročnosť, obava z nižšej efektívnosti a nízke mzdy. Samotná legislatíva je štandardná. Problémom je skôr všeobecne nízka úroveň miezd na Slovensku. (Marcinčin 2024; Marcinčin 2021)

Vyššia miera zamestnanosti žien by pomohla zmierniť demografickú krízu. Avšak na to by bolo potrebné vytvoriť „spektrum politik zacielené na tri špecifické skupiny: ženy vo veku 25-39 rokov (predovšetkým matky), na mužov aj ženy vo veku nad 55 rokov a mužov a najmä ženy s nízkym vzdelaním“. (Potančoková a Marois, 2022: 78) Jedným z potrebných riešení, okrem rozširovania možností skrátených úväzkov, je aj skracovanie pracovného času a rast miezd na Slovensku. (Bednárík 2024; Košč 2021)

V skratke: postavenie žien na trhu práce zvýši dostupnosť jasli, škôlok a školských klubov, investície do celoživotného vzdelávania, orientácia na vyššiu pridanú hodnotu produkcie a práca s marginalizovanými skupinami, špeciálne MRK.

Dôležitou úlohou odborov je zvyšovať pokrytie zamestnancov kolektívnymi zmluvami a odborovú organizovanosť, keďže len týmto spôsobom vedia chrániť záujmy zamestnaných žien a zlepšovať ich pracovné podmienky, vrátane výšky miezd.

POUŽITÁ LITERATÚRA A DATABÁZY

Bednárík, R. (2024) **Analýza ekonomickej hodnoty neplatennej práce vo vzťahu k HDP ako podklad pre vytvorenie nástrojov pre vyváženú deľbu práce.** Bratislava: IVPR. Dostupné [online](#).

Doepke, M., Hannusch, A., Kindermann F. and Tertilt, M. (2022) **The Economics of Fertility: A New Era.** NBER Working Paper No. 29948.

EUROSTAT (2024) **Short-term population projections (2023-2050)** [proj_stp24]. [24.2.2025]

EUROSTAT (n.d.) **Employment rates by sex, age and NUTS 2 region (%)** [fst_r_lfe2emp], [24.2.2025]

EUROSTAT (n.d.) **Employment rates by sex, age and citizenship (%)** [fsa_ergan], [22.2.2025]

EUROSTAT (2021) **Population on 1st January by age, sex, type of projection and NUTS 3 region** [proj_19rp3]. [9.2.2025]

EUROSTAT (n.d.) **Gender pay gap in unadjusted form (sdg_05_20).** ESMS Indicator Profile (ESMS-IP). Eurostat metadata. Dostupné [online](#).

Habrman, M., Habodászová, Ľ. a Šramková, L. (2022) **Reformný kompas slovenskej ekonomiky.** Bratislava: IFP. Policy paper 59. Dostupné [online](#).

Košč, J. a kol., (2023) **Bariéry členstva v odboroch 3: stratégia budovania nových kapacít odborov v Slovenskej republike.** Bratislava: KOZ SR. Dostupné [online](#).

Košč, J. (2021) **Revolúcia pracovného času alebo mýty a fakty o jeho skracovaní.** Košice: Equilibria.

Marcinčin, A. (2024) **Mzdy na Slovensku sú nízke.** Bratislava: KOZ SR. Dostupné [online](#).

Marcinčin, A. (2022) **Plodnosť a príjem z regionálneho pohľadu.** Ročenka regionálneho rozvoja 2022, s. 81-90, Spektrum STU Bratislava.

Marcinčin, A. (2021) **Tatranský tiger. Zn.: za nízky plat..** Bratislava: CVP. Dostupné [online](#).

Markovič, F. a Plachá, Ľ. (2020) **Príjmy a životné podmienky v marginalizovaných rómskych komunitách: Vybrané ukazovatele zo zisťovania EU SILC_MRK 202.** Bratislava: Úrad splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity. Dostupné [online](#).

Piasna, A. a Theodoropoulou, S. (2024) **Benchmarking Working Europe 2024: The ongoing quest for Social Europe.** (eds.) ETUI & ETUC. Dostupné [online](#).

Zavarská, Z. (2024) **Montážna dielňa Slovensko: špecializácie slovenských regiónov v svetových hodnotových reťazcoch.** Ročenka regionálneho rozvoja 2024, s. 30-41, Vydavateľstvo UK Bratislava.

Potančoková, M. a Marois, G. (2022) **Môže nárast participácie žien na trhu práce znížiť dopady demografického starnutia na pracovnú silu?** Ročenka regionálneho rozvoja 2022, s. 71-79, Spektrum STU Bratislava.

Zákon č. 376/2018 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ktorým sa menia a dopĺňajú niektoré zákony.

Táto strana je prázdna.

KONFEDERÁCIA ODBOROVÝCH ZVÄZOV SLOVENSKEJ REPUBLIKY
BAJKALSKÁ 29/A,
821 01 BRATISLAVA, SLOVAKIA

EMAIL: KOZSR@KOZSR.SK
WEB: WWW.KOZSR.SK

FACEBOOK: WWW.FACEBOOK.COM/KOZSR/

