

Nerovnosti sú súčasťou každej spoločnosti, pričom naberajú rôzne podoby. Môžeme napríklad skúmať príjmové nerovnosti, nerovnosti podľa veku, etnika, pohlavia, statusu ale aj podľa spotreby, vzdelania či iné. V súčasnosti do popredia vystupujú nerovnosti na trhu práce, ktoré majú viaceré svoje príčiny.

V odbornej literatúre existujú dva hlavné smery chápania príčin, prečo znevýhodnenie na trhu práce postihuje niektoré skupiny neúmerne viac ako iné<sup>1</sup>.

Neoklasický prístup vychádza z teórie ľudského kapitálu, ktorá zjednodušene predpokladá, že niektorí ľudia sú menej úspešní na trhu práce preto, lebo investujú menej do vzdelávania a prípravy a ich celková produktivita je nižšia. Tento prístup zároveň uznáva, že časť rozdielov na trhu práce je spôsobených diskrimináciou na základe charakteristík, ktoré sú irelevantné z pohľadu produktivity (napríklad na základe nedostatočných informácií, predsudkov alebo neochoty zamestnávateľa zamestnať určité skupiny).

Druhý prístup, charakterizovaný ako inštitucionálny, vychádza z predpokladu, že trh práce sa v priebehu času rozdelil na relatívne samostatné segmenty „lepších“ a „horších“ pracovných miest, pričom niektoré skupiny sú segregované do sekundárneho trhu a čelia problémom uplatniť sa v segmente lepších a stabilnejších pracovných miest. Príčinou ich obmedzeného prístupu k lepšej pozícii na trhu práce nie je ani tak nedostatok schopností na ich strane, ale skôr inštitucionálne a sociálne bariéry medzi jednotlivými trhmi.

Oba prístupy sledujú rozdielnosti v produktivite, pričom neoklasický prístup ich vníma ako rozdiely späté s rozdielnymi schopnosťami jednotlivcov a ich postojom k investovaniu do vlastného ľudského kapitálu, zatiaľ čo prístup segmentovaného trhu zdôrazňuje význam inštitucionálnych štruktúr vytvárajúcich pracovné miesta s rozdielnou produktivitou, ktorým sa pracovníci prispôbia. Neoklasické chápanie vidí riešenie situácie znevýhodnených skupín hlavne v podpore súťaže na trhoch práce a produktov, ale nevyklučuje ani určité zásahy zlepšujúce postavenie znevýhodnených skupín napríklad v oblasti vzdelávania. Zástancovia teórie segmentovaných pracovných trhov podporujú priame intervencie na zlepšenie pozície znevýhodnených skupín s prvkami pozitívnej diskriminácie (napríklad zavedenie kvót na zamestnanie rizikových skupín alebo legislatívy rovnakého odmeňovania).

Jedným z faktorov prispievajúcich k nerovnostiam na trhu práce patrí nárast objemu neplnohodnotných foriem práce, ktoré umožňujú vlastníkom firiem privlastňovať si čoraz vyšší podiel nadhodnoty na úkor zamestnancov a spôsobujú neistotu zamestnania.

---

<sup>1</sup> Vagač, L. a kol.: *Trh práce. Rizikové skupiny. Diskriminácia, teória, legislatíva a prax*, s. 7.

Šírenie neistých foriem práce má celý rad podôb, v zásade však znamená dva aspekty<sup>2</sup>. Jednak ide o vnucovanie neplnohodnotných pracovných kontraktov, ktoré spôsobujú, že zamestnanie sa stáva čoraz neistejším, zamestnanci sú čoraz menej odolní voči výkyvom trhu práce, čoraz menej dokážu čeliť sociálnej neistote, či dokonca budovať svoju pracovnú kariéru. To má negatívne dôsledky pre samotného pracovníka, pre jeho rodinu a domácnosť.

V roku 2012 bol podiel zamestnancov pracujúcich na skrátenej pracovnej dobe na Slovensku vo výške 4,0 % z celkovej zamestnanosti. Je to skoro 5x menej ako bol v uvedenom roku priemer krajín EÚ27 (19,2 %). Súvisí to s ekonomickou silou krajiny, kúpyschopnosťou obyvateľstva, tradíciami, ako aj ponukou takýchto pracovných miest zamestnávateľmi.

V SR bolo zamestnaných na skrátenej pracovnej dobe 5,5 % žien a 2,8 % mužov v roku 2012, čo je pod priemerom EÚ27. Medzi najčastejšie príčiny zamestnania sa na skrátenej pracovnej dobe patrí okrem ostatných príčin práve absencia možnosti zamestnať sa na plnú pracovnú dobu, čo podporuje zamestnanie v neplnohodnotnej forme, pretože je to stále lepšia možnosť, ako zostať bez práce. Ďalšou príčinou u žien je starostlivosť o deti a nevládne dospelé osoby, ktoré vyžadujú opateru inej osoby.

Zatiaľ čo v minulosti boli neplnohodnotné formy práce určené len niektorým skupinám obyvateľstva, v súčasnosti môžeme skonštatovať, že sa čoraz viac stávajú normálnou súčasťou organizácie práce. Globálna kríza spôsobila nárast týchto foriem zamestnávania a nestabilita finančných trhov nachádza svoj odraz aj v nestabilite pracovných trhov.

Druhá stránka procesu zvyšovania neistých foriem zamestnávania je, že neisté, dočasné a zle platené zamestnanie neumožňuje tým, ktorí sú naň odkázaní, adekvátne prispievať do poisťovacích systémov. Dochádza tak k odpájaniu práce od sociálneho zabezpečenia. Výsledkom je, že chudobní pracujúci sa po strate zamestnania stávajú druhoradými klientmi sociálneho štátu. V dôsledku neplnohodnotných pracovných zmlúv sa znižuje objem verejných zdrojov sociálneho štátu, čo zhoršuje životnú situáciu občanov odkázaných na sociálne príjmy od štátu, ako aj nezamestnaných. Zároveň je tým narušená solidarita medzi zamestnancami.

K nerovnosti na trhu práce ďalej prispievajú pracovné zmluvy na dobu určitú, ktoré v porovnaní s pracovnými zmluvami na dobu neurčitú prinášajú jednotlivcovi väčšiu neistotu, ako aj nižšie nároky v porovnaní s kmeňovými zamestnancami.

V sledovanom období rokov 2004 až 2012 zaznamenávame dve etapy vývoja podielu zamestnancov s pracovnými zmluvami na dobu určitú. V prvej etape rokov 2004 až 2008

---

<sup>2</sup> Keller, J.: *Tři sociální svety. Sociální struktura postindustriální společnosti*, s. 23.

zaznamenávame na Slovensku pozvoľný pokles zamestnancov pracujúcich na dobu určitú. Od prepuknutia krízy v roku 2008 až po súčasnosť sa zvyšuje podiel pracovníkov so zmluvami na dobu určitú. Je to vyvolané predovšetkým neistotou vývoja národného hospodárstva a z toho prameniacej obavy zamestnávateľov. Napriek nárastu podielu zamestnancov zamestnaných na dobu určitú na Slovensku, stále je ich podiel o polovicu nižší ako v priemere krajín EÚ27.

Z dôkazov na úrovni domácností vyplýva, že zamestnanci pracujúci na dočasné pracovné zmluvy zarábajú menej ako podobní zamestnanci pracujúci na pracovnú zmluvu na dobu neurčitú a okrem toho sú vystavení väčšej nestabilite pracovného miesta. V priemere zamestnanci na dobu určitú zarábajú o 25 % menej ako pracovníci na dobu neurčitú, hoci zamestnanci majú podobný počet odpracovaných hodín, vzdelanie, vek a pohlavie. Dôsledkom toho rast podielu zamestnancov na dobu určitú spôsobuje rast príjmových nerovností. V súvislosti s tým väčšia medzera v zamestnaneckej ochrane zamestnancov na dobu určitú a neurčitú vyvoláva väčší rozptyl medzi pracovnými príjmami.

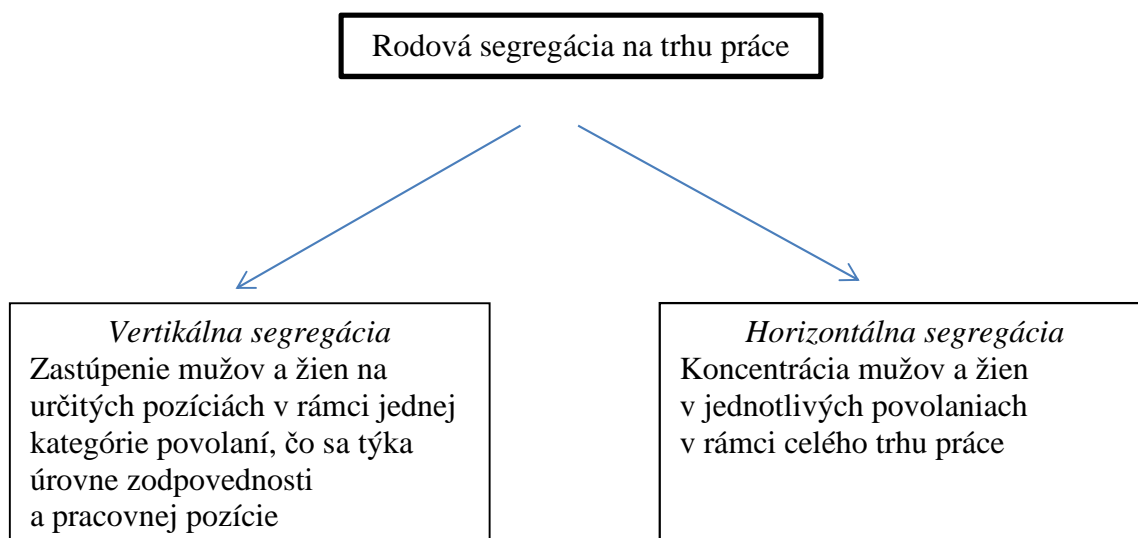
Pracovné zmluvy na dobu určitú sú prevažne spojené s pracovnými miestami sezónneho charakteru, a preto sú zamestnanci po skončení obdobia pracovnej zmluvy často odkázaní na sociálne dávky. Dôvodom uzatvorenia pracovnej zmluvy na dobu určitú je najmä nedostatok pracovných miest na dobu neurčitú (84,6 % pracujúcich na Slovensku) alebo preferencia tejto formy zamestnania (14,2 %).

Jedným z najzávažnejších a pretrvávajúcich aspektov trhu práce je rodová segregácia, ktorá je dôsledkom existujúcich vzorcov správania na trhu práce a má svoje príčiny v pretrvávajúcich rodových stereotypoch, majúcich svoj základ v tradičnom chápaní roly muža a ženy v rodine a spoločnosti.

Rodová segregácia trhu práce sa vzťahuje na zastúpenie mužov a žien v rozdielnych sektoroch, odvetviach, povolaniach či pracovných pozíciách<sup>3</sup>. Niekedy sa spája s vysokým zastúpením mužov/žien v určitých typoch povolání, ktoré sú stereotypne vnímané ako typicky „mužské“ povolania a typicky „ženské“ povolania.

---

<sup>3</sup> Barošová, M.: *Monitoring rodovej segregácie na trhu práce – dopady transformačných zmien*, s. 23.



Pretože táto koncentrácia vzniká na základe nerovných vzťahov mužov a žien, pričom práci a zastúpeniu mužov sa bez ohľadu na ich skutočné schopnosti a kvalifikáciu prisudzuje vyššia dôležitosť a kompetencia, dochádza k rodovej nerovnosti. Zdôvodnenie rodovej nerovnosti (segregácie povolání) často spočíva v tom, že ženy a muži majú tendenciu pracovať v odlišných povolaniach s rozdielnou úrovňou odmeňovania.

Zastúpenie slovenských žien má prevahu napríklad v ubytovacích a stravovacích službách, v oblasti finančnictva a poisťovníctva, vo verejnej správe, vo vzdelávaní a zdravotníctve. Ale i v odvetviach, ako je textilný či odevný priemysel, ktoré boli ako prvé postihnuté úbytkom pracovných miest a globálna kríza ešte viac zastihla rušenie týchto pracovných miest. Ženy majú tendenciu pracovať v povolaniach s nižšími mzdami a na miestach s nižším statusom, pričom povaha povolání prevažne zodpovedá prácam vykonávaným doma.

Rodová segregácia povolání je tak jedným z hlavných zdrojov rodovo podmienených mzdových rozdielov, pretože typicky „ženské“ povolania sú horšie platené ako typicky „mužské“ povolania. Typicky „ženské“ povolania sa spájajú s určitými charakteristikami a zručnosťami žien, ako sú napríklad zručnosti opatrovateľskej povahy (sestrička, opatrovateľka...), zručnosti starostlivosti o domácnosť (čaušnička, kuchárka, kadernička...), ale i fyzický zjav (asistentka, recepčná...). Naopak niektoré charakteristiky sa spájajú s mužmi, ako je napríklad fyzická sila, lepšie matematické a logické myslenie, väčšia ochota riadiť..., čo ich predurčuje zamestnať sa v typicky „mužských“ povolaniach.

Najvyšší rodový mzdový rozdiel na Slovensku sa dosahuje v odvetviach finančnictva a poisťovníctva, informáciách a komunikácii, priemyselnej výrobe. Z uvedených odvetví

jedine v oblasti finančných a poisťovacích činností je vyššie zastúpenie žien ako mužov a paradoxne sa tu objavuje najvyšší mzdový rozdiel (37,8 %).

Existujúce spoločenské normy a zodpovednosť žien za prácu v domácnosti a starostlivosť o deti spôsobujú, že ženy v porovnaní s mužmi dosahujú priemerne menšie skúsenosti na trhu práce, čomu zodpovedá aj mzdový rozdiel medzi pohlaviami podľa veku. Najvyšší rozdiel je dosahovaný po 35. roku veku, keď sa začína prejavovať prerušenie pracovnej kariéry žien z dôvodu materskej a rodičovskej dovolenky a následne pretrváva aj vo vyššom veku z dôvodu nižšieho zastúpenia žien vo vedúcich pozíciách.

Ďalej v súvislosti so zaužívanou zodpovednosťou žien za domácnosť a starostlivosť o deti vstupujú ženy na trh práce často s nižším vzdelaním ako muži, čo ich predurčuje na nevýhodnejšie postavenie na trhu práce. I keď sa v poslednom desaťročí neustále zvyšuje vzdelanostná úroveň žien, nemôžeme povedať, že by dochádzalo k rodovej rovnosti na trhu práce. Zhoršovanie spoločenského a ekonomického postavenia žien je aj dôsledkom ich neadekvátneho vplyvu na prijímanie rozhodnutí ovplyvňujúcich každodenný život.

Ďalšou nerovnosťou, s ktorou sa stretávame na trhu práce, je nerovnosť vzhľadom na vek ekonomicky aktívneho obyvateľa. Najvyššia miera zamestnanosti na Slovensku bola v roku 2012 dosahovaná od 25. roku veku do 59. roku veku, pričom miera zamestnanosti podľa veku je porovnateľná s mierou zamestnanosti v priemere za členské krajiny. Na trhu práce sa stretávame s dvoma protipólmi. Na jednej strane sú to mladí absolventi a na strane druhej starší občania. Obidve kategórie sú rizikovými skupinami ohrozené vysokou mierou nezamestnanosti.

I keď vek by nemal byť kritériom pri postojoch zamestnávateľa, v praxi sa často stretávame s prístupom zamestnávateľov k starším ľuďom ako k ľuďom menej produktívnym, s menšou flexibilitou a adaptabilitou prijímať nové zmeny. Súčasťou negatívneho postoja zamestnávateľov je aj neochota poskytnúť starším pracovníkom prístup k vzdelaniu. V porovnaní s mladšími kolegami predstavujú pre zamestnávateľa zvýšené náklady v podobe vyššej mzdy a odvodového zaťaženia, pričom sa často zabúda na ich dlhoročné skúsenosti.

Zo strany zamestnávateľov sa stretávame aj s ich opatrnosťou pri prijímaní absolventov škôl vzhľadom na ich nedostatočné skúsenosti a zručnosti ale i na nedostatočnú pripravenosť na prax. Súčasná nepriaznivá situácia na trhu práce ešte viac prehĺbila nerovnosti podľa veku, keďže viacerí mladí pracujúci sú v pracovnom pomere na dobu určitú, a tak sa ich pracovné miesta rušia skôr ako pracovné miesta starších kolegov.

Nerovnosti na trhu práce stále pretrvávajú a sú súčasťou európskeho trhu práce. Slovensko čelí nielen vysokej miere nezamestnanosti ale aj niekoľkým druhom nerovností vytvorených na trhu práce. V súčasnosti šírenie neplnohodnotných foriem práce spôsobuje neistotu zamestnania a znižuje príjmy domácností hlboko k hranici chudoby, ktoré sú celkom bežne sprevádzané nárokom na minimálne sociálne dávky. Treba si uvedomiť, že rozširovanie neplnohodnotných pracovných miest prináša so sebou aj ohrozenie sociálnych systémov a záťaž verejných zdrojov. V prípade zamestnania na skrátený pracovný čas sa odvádzajú do sociálneho systému nižšie odvody z dôvodu nižšieho vymeriavacieho základu a nároky týchto zamestnancov sú oveľa nižšie ako zamestnancov pracujúcich na plný pracovný čas. V prípade zamestnania na dobu určitú sú zas občania po uplynutí doby uzatvorenia pracovného pomeru väčšinou odkázaní na sociálne dávky zo systému sociálnej pomoci a nie na dávku v nezamestnanosti práve z dôvodu nedostatočnej doby poistenia. Nerovnosti na trhu práce sa tak prenášajú aj do ostatných sfér života. Ženy na trhu práce čelia novému typu sociálneho rizika v podobe nutnosti zladit' povinnosti plynúce z platenej práce so starostlivosťou o rodinu. V spoločnosti je žiaduce prekonať zaužívané rodové stereotypy, ktoré by mohli prispieť k rovnejšiemu postaveniu žien a mužov na trhu práce. Ďalšou príčinou nerovnakého postavenia na trhu práce je vek, ktorý predurčuje jednotlivca zaujať výhodnejšie alebo nevýhodnejšie postavenie na trhu práce. V rámci politiky trhu práce treba zamerať osobitné nástroje na podporu zamestnávania mladých ľudí, ako aj starších pracujúcich, ktoré prispejú k ich adekvátnemu postaveniu na trhu práce. Výzvou pre Slovensko naďalej zostáva reforma vzdelávania, ktorá by zladila zručnosti s požiadavkami trhu práce.