

RODOVÉ ROZDIELY NA TRHU PRÁCE

Kde sa berú, kto je za ne zodpovedný a čo sa s nimi dá a nedá robiť?



RÓBERT CHOVANCULIAK

robert.chovanculiak@iness.sk

Rozdielne výsledky mužov a žien na trhu práce sú dekády predmetom diskusií. Táto diskusia má už aj zhmotnené výsledky vo forme konkrétnych verejných politík. Nedávno EÚ schválila smernicu, ktorá má riešiť rozdielne platy mužov a žien a zavádza nové povinnosti pre zamestnávateľov vykazovať komplexné reporty o rodovom

odmeňovaní na úrovni podniku. Okrem toho EÚ vidí problém aj v nedostatočnej participácii žien na trhu práce, vo vysokom podiele žien pracujúcich na skrátenej úväzky a v ich nedostatočnom zastúpení v odboroch STEM na univerzitách a neskôr na pracoviskách.

1. Úvod - zhrnutie

Štúdie EÚ hovoria, že ak by sa podarilo odstrániť umelo vytvárané nerovnosti medzi mužmi a ženami, prinieslo by to do roku 2050 zvýšenie HDP na obyvateľa o 6,1 % až 9,6 %. To sú extrémne optimistické odhady, ktoré môžu tlačíť na ďalšie zavádzanie politik a smerníc s cieľom ďalej vyrovnávať výsledky mužov a žien na trhu práce. Preto sme sa rozhodli reagovať touto publikáciou, ktorá sa pozerá na problematiku rodových rozdielov na trhu práce z viacerých úrovní a nastavuje zrkadlo veľkolepým ambíciám úradníkov a politikov pôsobiacim v jednotlivých štátoch alebo v rámci EÚ.

Po prvé skúmame, čo sú príčiny rozdielov v odmeňovaní mužov a žien a či pri ich odstraňovaní pomôžu nové regulačné povinnosti zamestnávateľov. V tejto časti ukážeme, že tento rozdiel nie je výsledkom diskriminácie zo strany zamestnávateľov, ale odrazom objektívnych rozdielov na trhu práce medzi mužmi a ženami, ktoré následne vyúsťujú do rozdielneho odmeňovania.

To posúva diskusiu o úroveň nižšie, v ktorej je potrebné zodpovedať, kde sa berú tieto objektívne rozdiely na trhu práce. Ide predovšetkým o otázku tzv. horizontálnej a vertikálnej segregácie. Teda, že ženy v priemere pracujú menej často v sektoroch s vyššími mzdami (IT, technické smery, inžinierstvo, prírodné vedy) a menej často vo vyšších manažérskych pozíciách firiem. V tejto časti ukážeme, že významný podiel na tomto rozdieli hrajú rôzne preferencie a priority žien a že nejde automaticky o výsledok diskriminácie.

To znova posúva diskusiu o úroveň nižšie k otázke zdroja týchto rozdielnych preferencií a priorít. Ten môže byť na jednej strane vo forme spoločenského tlaku, kultúrnych stereotypov, socializácie (z matiek na dievčatá) a podobne. Tento zdroj je pravdepodobne možné do určitej miery ovplyvňovať a korigovať verejnými politikami. Predostrieme však výskum, ktorý ukazuje, že nezanedbateľná časť vysvetlenia rozdielnych preferencií a priorít je skôr výsledkom vrodenných predispozícií a biologických rozdielov mužov a žien. Tie je z pohľadu verejnej politiky možné meniť len veľmi obmedzene.

Ak táto reťaz argumentácie skutočne vierohodne opisuje príčiny rozdielnych výsledkov mužov a žien na trhu práce, znamená to, že rozsah zmeny, ktorú môžu dosiahnuť intervenčné politiky EÚ je limitovaný. A v lepšom prípade budú predstavovať plytvanie zdrojmi. V tom horšom prinesú mnohé nezamýšľané dôsledky. To však neznamena, že neexistuje priestor na zlepšenie. Na základe triezveho pohľadu na zdroj a príčiny rozdielov medzi mužmi a ženami predstavujeme niektoré opatrenia, ktoré môžu pomôcť zlepšiť postavenie žien na trhu práce.

2. Pay gap - diskriminácia alebo odraz reálnych rozdielov?

Ministerstvo práce sa chystá implementovať smernicu EÚ o rodovom odmeňovaní.¹ Tá zavádza nové byrokratické povinnosti pre podnikateľov. Budú musieť informovať o kritériách, ktoré uplatňujú pri nastavovaní miezd v podniku a zadefinovať platový postup, aby zamestnanec vedel, čo musí urobiť pre získanie vyššej odmeny. Taktiež budú mať povinnosť informovať o priemernej mzde v rodovom členení, a to na jednotlivých pozíciách.

Tieto informácie budú súčasťou komplexných reportov, ktoré budú musieť zamestnávateľa pravidelne tvoriť a odovzdávať na kontrolu. V nich budú mať za úlohu napríklad zoradiť mzdy žien a mužov do pomyselného radu, rozdeliť ho na štvrtiny (tzv. kvartily) a v rámci nich skúmať, aké je zastúpenie pohlaví. Napríklad, či je rovnaký podiel žien a mužov v štvrtine najlepšie aj najhoršie zarábajúcich zamestnancov. A túto povinnosť budú mať už firmy nad 100 zamestnancov.

1 <https://ekonomika.pravda.sk/ludia/clanok/702393-zeny-zarabaju-menej-nez-muzi-novinka-z-bruselu-to-moze-zvratit/>

Ak tieto informácie a správy odhalia v akejkoľvek kategórii rozdiel v mzdách mužov a žien vyšší ako 5 % a podnikateľ ho nebude vedieť vysvetliť, tak prichádzajú rôzne nápravy, konzultácie s ústredným monitorovacím orgánom až nakoniec sankcie. Veľkou zmenou je aj to, že ak sa nájde problém, dôkazné bremeno je automaticky na podnikateľoch. Oni musia v súdnych konaniach preukázať, že sa nedopustili diskriminácie.

Hlavným argumentom pre vznik tejto novej mašinerie sú štatistiky, ktoré hovoria o tom, že ženy v EÚ zarábajú priemerne o 12,7 % menej než muži. Na Slovensku je to 16,6 %. Toto mediálne populárne číslo však nezohľadňuje, že ženy a muži pracujú v rozdielnych sektoroch, na rozdielnych pozíciách, rôzne dlho, rôzne veľa času venujú starostlivosti o deti a domácnosť, rôzne často striedajú prácu, majú rôznu ochotu sťahovať sa za ňou a tak ďalej. Keď sa porovnania očistia o tieto ďalšie faktory, tak veľká časť rozdielu v odmeňovaní mužov a žien zmizne.

Napríklad podľa [Gender Pay Gap Reportu \(GPGR\)](#)² bol za rok 2024 rozdiel medzi platmi mužov a žien 17 %. Keď však tento rozdiel očistili o rôzne špecifiká práce, tak poklesol na 1 %. Iné výskumy prichádzajú s mierne rôznymi číslami, ale trend je jednoznačný pri všetkých. V čase rozdiely medzi platmi mužov a žien klesajú a keď ich očistíme o rôzne objektívne špecifiká, tak poklesnú na minimum. Podobné výsledky sa ukazujú aj na [slovenských dátach](#)³, kde sa najdôležitejším faktorom ukazuje byť materstvo a následná starostlivosť o deti zo strany žien.

To potvrdzujú napríklad aj štúdie z digitálnej ekonomiky, kde máme najpresnejšie a najkomplexnejšie dáta. Napríklad na [platforme Uber](#)⁴ objavili výskumníci rozdiel v platoch 7 % v prospech mužov. Ale keď hľadali príčinu, tak tá nebola v diskriminácii, ale v tom, že muži jazdili rýchlejšie, dlhšie a v exponovaných časoch a miestach.

Tieto výskumy ukazujú, že rozdiely v platoch mužov a žien nie sú výsledkom nejakej diskriminácie zamestnávateľov, ale odrazom objektívnych rozdielov na trhu práce. To pekne ukazuje aj skutočnosť, že [pri vstupe](#)⁵ do prvého zamestnania sú rozdiely medzi platmi mužov a žien výrazne menšie. Alebo to, že určité skupiny žien zarábajú viac [ako muži](#).⁶ Navyše práca nie je len o pláci, ale aj o tom, ako sa v nej cítite, ako vás naplňa. A existuje veľký a rastúci rozdiel vo vnímaní zmysluplnosti zamestnania medzi mužmi a ženami. V tomto prípade výrazne v [prospech žien](#).⁷

Pozor, to všetko neznamená, že ženy a muži majú na trhu práce úplne rovnaké postavenie a všetko je vyriešené. Znamená to len to, že diskriminácia zamestnávateľov nehrá rozhodujúcu rolu, ale existujúce objektívne rozdiely medzi pohlaviami na trhu práce. Konkrétne, že ženy systematicky pracujú v iných odboroch a na iných pozíciách ako muži. Otázka je, odkiaľ sa berú tieto rozdiely a či znova nie sú výsledkom diskriminácie?

3. Horizontálna segregácia – STEM odbory

Jedným z najdôležitejších rozdielov medzi mužmi a ženami na trhu práce, ktorý vysvetľuje značnú časť rozdielov v platoch, je zamestnávanie v rôznych sektoroch. Muži zvyknú pracovať častejšie v technických a prírodných sektoroch ako strojárstvo, priemysel a IT, ženy v sektoroch, ktoré zahŕňajú styk s ľuďmi ako sociálne služby, školstvo a zdravotníctvo. Tento rozdiel je možné pozorovať už pri výbere odboru štúdia. Napríklad v odboroch STEM (prírodné a technické vedy, inžinierstvo a matematika) dosahuje podiel žien 33 %.

Tieto štatistiky vytvárajú politický dopyt po intervenciách, ktoré by riešili relatívne nízky podiel žien v niektorých

² <https://www.payscale.com/research-and-insights/gender-pay-gap/>

³ <https://www.mfsr.sk/files/archiv/5/Kolkostojidieta.pdf>

⁴ <https://web.stanford.edu/~diamondr/UberPayGap.pdf>

⁵ <https://www.europarl.europa.eu/topics/sk/article/20200109ST069925/preco-zeny-zarabaju-menej-ako-muzi>

⁶ <https://www.bls.gov/opub/ted/2018/asian-women-and-men-earned-more-than-their-white-black-and-hispanic-counterparts-in-2017.htm>

⁷ <https://pubsonline.informs.org/doi/full/10.1287/mnsc.2022.01807>

sektoroch. Táto agenda vychádza z predpokladu, že v spoločnosti existujú závažné inštitucionálne a kultúrne prekážky, ktoré bránia ženám vo výbere tohto kariérneho smeru.

Táto interpretácia však odporuje veľkej časti ekonomického, psychologického, evolučného a neurovedeckého výskumu. Dôkazy z týchto disciplín skôr poukazujú na to, že rodové rozdiely v záujme o STEM odbory sú do značnej miery formované inými faktormi, nie diskrimináciou, či stereotypmi.

Zájmy, preferencie a priority

Napriek tomu, že v minulosti aj v západnom svete určite existovala diskriminácia žien v určitých odboroch a sektoroch, dnešné [dáta a štúdie](#)⁸ ukazujú, že dôležitejšiu rolu hrajú skôr iné faktory. Nedávna [meta-štúdia](#)⁹ ukázala, že posledné dekády diskriminácia zamestnávania žien v typicky mužských povolaniach výrazne klesala až prakticky vymizla. Naopak sa začala objavovať skôr diskriminácia voči mužom pri typicky ženských povolaniach. Navyše, autori túto štúdiu spojili aj s prieskumom medzi akademikmi a laikmi, kde sa pýtali, akú diskrimináciu odhadujú. A tu sa ukázalo, že akademici aj laici nestihli aktualizovať svoje presvedčenia a nadhodnocovali prítomnosť diskriminácie žien. A to vrátane výskumníkov, ktorí sa venujú otázkam rozdielov medzi mužmi a ženami. Teda zatiaľ čo zamestnávateľia v priemere už netrpia stereotypmi, my máme stále stereotypy o zamestnávateľoch.

Na to môže kritik zareagovať, že negatívny vplyv diskriminácie voči ženám začína už skôr. Ešte predtým ako si vôbec začínajú vyberať povolanie. V tejto oblasti je hlavným a najrobustnejším psychologickým poznatkom rozdielnosť záujmov, profesijných preferencií a životných priorít medzi mužmi a ženami. [Rozdiely v ich záujmoch sa potvrdzujú](#)¹⁰ od začiatku ich skúmania opakovane a prakticky vo všetkých krajinách sveta. Muži sa zaujímajú v priemere viac o veci (objekty, stroje, abstraktné systémy) a ženy v priemere viac o ľuď (vzťahy, pocity, starostlivosť). Toto je jeden z najrobustnejších poznatkov v psychologických vedách, ktorý je univerzálne platný pre všetky kultúry na svete. A tento rozdiel je pomerne výrazný. Ak vyberiete náhodného muža, resp. ženu, tak je 75 % pravdepodobnosť, že bude viac orientovaný na veci, resp. ľudí.

Tento rozdiel v záujmoch je príčinou, ktorá následne formuje aj rozdiely v profesijných preferenciách. Muži tiahnu k [povolaniam](#)¹¹, ktoré sú nejakým spôsobom spojené s vecami a ženy k povolaniam, ktoré sú spojené s ľuďmi. Výskum našiel rozdiely aj v životných prioritách. Muži prikladajú väčšiu dôležitosť [kariére](#)¹², ženy viac work-life balansu.

Paradox rovnostárskych spoločností

Tu by mohol kritik znova podotknúť, že aj tieto univerzálne a dlhodobé rozdiely v záujmoch sú samé o sebe výsledkom kultúrnych a socializačných faktorov. A v minulosti to tak určite bolo. V prvej polovici 20. storočia pred vlnami feministických hnutí naozaj existovali inštitucionálne a aj kultúrne prekážky, ktoré držali ženy mimo časti ekonomiky a vzdelávania a čím limitovali ich potenciál a existoval priestor pre zrovnoprávňovanie. A ten vo veľkej časti sveta aj nastal.

Univerzity sa otvorili ženám a dnes sú na nich úspešnejšie ako muži. Tvoria na nich väčšinu. Ženy sa tiež stali kariérne úspešnými v mnohých prestížnych odboroch a sektoroch, kde predtým dominovali muži. [Podiel žien v týchto odboroch](#)¹³ za posledného pol storočia dramaticky narástol. Ide však znova predovšetkým o odbory, ktoré sú skôr zamerané

8 <https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/0890207020962326>

9 <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0749597823000560?via=ihub#b0255>

10 <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fa0017364>

11 <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.09.007>

12 <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

13 <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0095960>

na živé bytosti (medicína, právo, veterinárstvo) než o odbory zamerané na veci (IT, strojárstvo, matematika). Tento rozdiel je **výsledovateľný a rovnaký**¹⁴ prakticky v každej jednej krajine na svete bez ohľadu na kultúru a históriu. To je robustnosť výsledkov, ktorá je psychologických vedách **absolútne nevídaná**.¹⁵

Toto je ťažko vysvetliteľný jav pre tých, ktorí vidia príčinu nízkeho podielu žien v STEM odboroch v diskriminácii a kultúre. Prečo by sa ženy dokázali vyrovnáť mužom a dokonca ich prekonať v niektorých odboroch a v iných nie? A to na celom svete v rovnakej skupine sektorov. Pričom aj tie odbory, v ktorých sú dnes úspešné ženy, boli v minulosti výhradne mužskou doménou. To naznačuje, že problém nebude ani tak v tom, že ženy niekam nechcú vpušťať, ale skôr v tom, že tam nechcú vstupovať v takej miere ako muži..

Druhý, ťažko vysvetliteľný jav z pohľadu kritikov je skutočnosť, že v rovnostárskejších, bohatších a slobodnejších krajinách (napr. severná Európa) **existujú výraznejšie rozdiely medzi pohlaviami**¹⁶. A to nie len vo výbere odborov, ale aj v ďalších **psychologických vlastnostiach**¹⁷ a dokonca aj v tých **fyziológických**¹⁸ (výška, váha, krvný tlak atď.). Ak je príčinou nižšieho výberu technických odborov diskriminácia a kultúra, tak by ženy mali v týchto krajinách tvoriť väčší podiel než v krajinách, ktoré nie sú tak rodovo rovnostárske. To však nepozorujeme.

Kultúra vs. biológia

Tento historický a geografický vývoj naznačuje, že rozdiely v preferenciách mužov a žien nemôžu byť vysvetlené len diskrimináciou a stereotypmi, ale že nezanedbateľnú rolu budú hrať aj nespoločenské, biologické faktory. Rastie počet štúdií tvrdiacich, že tomu tak skutočne je.

Po prvé je to výskum s veľmi malými deťmi, ktoré majú pár dní alebo týždňov a ešte tak nemohli byť zasiahnuté spoločenskými normami. V tomto **výskume**¹⁹ sa chlapci v priemere dlhšie dívali na „veci“ než dievčatá a tie naopak, venovali v priemere viac pozornosti tvárom. Podobné výsledky boli odhalené **u primátov**.²⁰

Ďalšia línia dôkazov pochádza z hormonálneho výskumu, kde sa ukazuje, že ženy vystavené počas prenatálneho vývoja vyšším úrovňam testosterónu sú v priemere viac **orientované na veci**²¹, viac inklinujú k typicky **mužským povolaniam**²², a **budovaniu kariéry**.²³

Tento výskum otvára otázku, prečo sa z evolučného pohľadu muži zaujímajú viac o veci a ženy o ľudí? Ide pravdepodobne o **psychologickú adaptáciu na deľbu práce**²⁴ – ženy sa historicky viac **starali o deti**²⁵ a muži **lovili a bránili územie**²⁶, pričom používali aj viac nástrojov. Tento stereotypný pohľad na rozdelenie práce medzi pohlaviami sa pokúšal nedávno spochybniť mediálne úspešný **výskum**²⁷ o tom, že ženy bežne lovili ako muži. Tento výskum zožal v antropologických kruhoch **veľkú kritiku**²⁸ za množstvo chýb a nedostatkov. Jeho autori vynechali vo svojej vzorke spoločenstvá, kde ženy vôbec nelovili, ďalšie nesprávne kategorizovali (napr. kmeň !Kung) a používali binárnu voľbu, kde stačilo aj

14 <https://sci-hub.se/10.1007/s10508-008-9380-7>

15 <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20550733/>

16 <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>

17 <https://doi.org/10.1037/a0014651>

18 https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-09384-0_11

19 [https://doi.org/10.1016/S0163-6383\(00\)00032-1](https://doi.org/10.1016/S0163-6383(00)00032-1)

20 <https://doi.org/10.1038/srep19669>

21 <https://doi.org/10.1016/j.yhbeh.2011.06.002>

22 <https://doi.org/10.1210/jc.2009-0636>

23 <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S030645309090065H>

24 <https://www.amazon.com/Male-Female-Evolution-Human-Differences/dp/143383264X>

25 <https://www.amazon.com/Mothers-Others-Evolutionary-Origins-Understanding/dp/0674060326>

26 <https://doi.org/10.1111/brv.12507>

27 <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0287101>

28 <https://www.biorxiv.org/content/10.1101/2024.02.23.581721v1>

minimálne zapojenie žien do lovu, aby ich označili ako spoločenstvá s lovkyňami.

Ďalšia séria dôkazov, že nezanedbateľnú rolu v nižšom podiele žien v STEM odboroch hrá aj biológia, je [výskum rozdielnosti mozgov](#)²⁹ a z neho vyplývajúce rozdiely v rôznych kognitívnych schopnostiach. Výskum ukazuje, že ženy sú lepšie v jazykových, emočných a empatických schopnostiach a muži zas v priestorovom vnímaní (rotovanie objektov), mechanickom myslení a budovaní systémov. Aj keď sú tieto rozdiely relatívne malé (napr. v porovnaní s rozdielmi v preferenciách), môžu vysvetliť časť rozdielu v zastúpení technických profesií.

4. Vertikálna segregácia – sklenené stropy

Druhým dôležitým faktorom, ktorý vysvetľuje značnú časť rozdielného odmeňovania mužov a žien je vertikálna segregácia. Tá poukazuje na skutočnosť, že ženy sa nedostávajú v kariérnej hierarchii tak vysoko ako muži. Napríklad ženy zastupujú približne **35 % manažérskych pozícií**³⁰ v EÚ. Kritici tohto javu tvrdia, že ženám v ich kariérnom postupe bránia stereotypy, diskriminácia a iné prekážky, ktoré vytvárajú „sklenený strop“.

Diskriminácia a stereotypy nie sú (celá) odpoveď

Viaceré krajiny sú známe bojom proti vertikálnej segregácii žien. Ide predovšetkým o severské krajiny Európy, ktoré majú dlhú históriu a pozitívne naladenú kultúru k rovnoprávnosti pohlaví. Napríklad Dánsko je krajina, kde sa už pred sto rokmi stala prvá žena na svete ministerkou, konkrétne školstva. Dnes má táto krajina už skoro tri dekády špeciálne ministerstvo pre rovnosť pohlaví. Silná emancipácia žien je v Dánsku viditeľná napríklad v ich vysokej participácii na trhu práce.

Avšak táto vysoká participácia žien neznamená nízky pay gap. Ten je tam napriek silnej historickej, kultúrnej aj inštitucionálnej podpore žien na trhu práce vo výške 12,7 %. A podobne ako u nás, keď ho výskumníci očistili o rôzne objektívne rozdiely a porovnávali „rovnakú prácu“ mužov a žien, tak klesol o skoro **11 percentuálnych bodov**³¹. Jedným z hlavných vysvetlení rozdielov v odmeňovaní je aj v Dánsku relatívne nízky podiel žien na manažérskych pozíciách. Konkrétne majú tento podiel vo výške **28,3 %**, čo je **4. najnižší**³² podiel v rámci EÚ. Vidíme tak, že aj krajina s pozitívne naladenou kultúrou a inštitúciami nedokáže odstrániť problém vertikálnej segregácie. Ako smiešny sa v tomto kontexte zdá odhad EÚ, že za tridsať rokov stúpne HDP o 6 až 9%(!), ak sa podarí odstraňovať rozdiely medzi mužmi a ženami.

Podobná situácia je aj v ďalších [severských krajinách](#)³³. Tieto krajiny boli medzi prvými na svete, ktoré umožnili ženám vlastníctvo, dedenie a podnikateľskú činnosť. A táto kultúra rovnosti tam pretrvala do dnes. Napríklad v [priekumoch](#)³⁴ majú tieto krajiny najnižší podiel ľudí, ktorí si myslia, že „vo vzťahu môže spôsobiť problémy, keď žena zarába viac ako muž.“ Napriek tomu všetkému aj v týchto krajinách existuje nadpriemerne vysoký pay gap a taktiež majú ženy relatívne nízke zastúpenie v manažérskych pozíciách (tu je výnimkou Švédsko, kde ženy tvoria 43%).

[Viaceré výskumy](#)³⁵ ukazujú, že mnohé politiky, ktoré prijali v severských krajinách s cieľom pomôcť ženám v [skutočnosti](#)³⁶ priniesli nezamýšľané negatívne dôsledky ako vyšší pay gap a vertikálnu segregáciu. Napríklad štedrá

29 <https://www.amazon.com/Human-Diversity-Biology-Gender-Class/dp/1538744015>

30 <https://www.euronews.com/next/2024/03/08/gender-pay-gap-in-europe-how-do-countries-compare-on-narrowing-the-divide>

31 <https://denmark.dk/society-and-business/gender-equality>

32 <https://www.euronews.com/next/2024/03/08/gender-pay-gap-in-europe-how-do-countries-compare-on-narrowing-the-divide>

33 <https://www.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/pa-835.pdf>

34 <https://youngov.co.uk/news/2015/11/12/global-gender-equality-report/>

35 <https://www.cato.org/sites/cato.org/files/pubs/pdf/pa-835.pdf>

36 <https://www.economist.com/business/2014/11/15/a-nordic-mystery>

a dlhá platená materská a rodičovská dovolenka **negatívne vplyva**³⁷ na dlhodobú kariéru žien. Alebo povinné kvóty podielu žien v správnych radách firiem **viedli k zníženiu trhovej hodnoty spoločnosti**³⁸ a k mladšiemu a neskúsenejšiemu vedeniu. **Veľká prehľadová štúdia z roku 2021**³⁹ sa uzatvára slovami „výkonnosť firiem sa po prijatí rodových kvót zhoršila“. A ak kvóty priniesli nejaké benefity ženám, tak boli **koncentrované**⁴⁰ v rámci úzkej skupiny najúspešnejších žien a **prakticky nepomohli**⁴¹ väčšine zamestnankyň na trhu práce. Taktiež dlhoročne opakované tvrdenia o pozitívnom vplyve tímovej diverzity na výkon a riadenie firiem sa ukazujú byť v **najnovších výskumoch**⁴² výrazne nadhodnotené, prípadne ťažko preukázateľné.

Keďže ani severské krajiny so silnou kultúrou a históriou rovnostárstva, posilnenou inštitucionálnou podporou žien, nedokázali odstrániť problém vertikálnej segregácie, nízky podiel žien v manažmente a vyrovnať pay gap, je užitočné pozrieť sa aj na iné vysvetlenia. Také, ktoré nevidia zdroj týchto problémov výhradne v existencii skleneného stropu a diskriminácie, ale napríklad aj v jednoduchom štatistickom jave akým je väčšia variabilita mužov.

Variabilita pohlaví

Viaceré výskumy⁴³ poukazujú na skutočnosť, že medzi jednotlivcami mužského pohlavia existuje väčšia variabilita v rôznych znakoch, preferenciách a vlastnostiach než medzi ženami. A táto **variabilita je navyše väčšia**⁴⁴ v rozvinutých, bohatších a individualistickejších krajinách (vrátane spomínaných severských krajín). Vyššia variabilita znamená väčšie zastúpenie mužov v extrémnych hodnotách daného znaku, či schopnosti a to na oboch stranách distribúcie.

Z väčšej variability tak čisto štatisticky vyplýva, že aj keď nemusí existovať rozdiel v priemernej úrovni rôznych vlastností a charakteristík medzi mužmi a ženami, tak bude existovať rozdiel v zastúpení medzi najvyššími a najnižšími úrovňami distribúcie. Teda napríklad, muži nemusia byť v priemere lepší v matematických zručnostiach, ale napriek tomu ich bude medzi najlepšimi matematikmi viac. Empirický výskum ukazuje, že **podiel**⁴⁵ pohlaví medzi 1 % najlepších matematikov je 1,1:1 v prospech mužov. Avšak v skupine top 0,01 % matematikov je podiel 4:1 v prospech mužov. Zároveň je podobne vyšší aj podiel mužov medzi najhoršími matematikmi.

Ak následne určité prostredia alebo pozície vyberajú svojich členov na základe výnimočných schopností, tak je znova čisto štatistickým efektom, že mužov v tomto prostredí a na týchto pozíciách bude vyšší podiel. A to platí aj pre pozície, ktoré vyžadujú extrémne nadpriemerné alebo podpriemerné vlastnosti. Výsledkom tohto javu tak môže byť, že medzi mužmi je možné nájsť viac držiteľov Nobelových cien a CEO, ale rovnako aj viac **ľudí bez domova**⁴⁶ alebo bez základného vzdelania.

Mnohé štúdie podporujú hypotézu vyššej variability mužov v rôznych **osobnostných črtách**⁴⁷ a **kognitívnych zručnostiach**⁴⁸. S jednou z mála výnimiek je napríklad zručnosť čítania s porozumením. V tejto zručnosti majú medzi najlepšími vyššie zastúpenie ženy a to napriek tomu, že medzi najhoršími majú znova vyššie zastúpenie muži.

Táto vyššia variabilita u mužov sa netýka len kognitívnych a psychologických faktorov, ale aj fyziologických ako telesná

37 https://www.researchgate.net/publication/286939636_The_glass_ceiling_in_the_United_States_and_sweden_Lessons_from_the_family-friendly_corner_of_the_world_1970_to_1990

38 <https://www.jstor.org/stable/41337208>

39 <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ecaf.12487>

40 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0956522110001272>

41 <https://www.nber.org/papers/w20256>

42 <https://osf.io/preprints/psyarxiv/nscd4>

43 <https://www.pnas.org/doi/full/10.1073/pnas.2026112118>

44 https://www.researchgate.net/publication/236114916_Do_Men_Vary_More_than_Women_in_Personality_A_Study_in_51_Cultures

45 https://www.researchgate.net/publication/222417152_Sex_differences_in_the_right_tail_of_cognitive_abilities_A_30year_examination

46 <https://endhomelessness.org/demographic-data-project-gender-and-individual-homelessness/>

47 <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2012.12.001>

48 <https://doi.org/10.1186/s40536-015-0015-x>

váha, výška, rýchlosť behu⁴⁹, či tepová frekvencia⁵⁰. A vyskytuje sa už u veľmi malých detí. Trojroční chlapci majú vyššiu variabilitu v IQ⁵¹ ako dievčatá a v prvom roku života⁵² majú vyššiu variabilitu mozgov. Podobný jav väčšej variability samcov nájdeme aj u väčšiny cicavcov⁵³ a šimpanzov.⁵⁴ Všetky tieto skutočnosti naznačujú, že ide o biologický prejav a nie výsledok spoločenského a kultúrneho tlaku.

Evolučné vysvetlenie variability

Ak existuje oblasť správania sa, kde má evolúcia silný a priamy vplyv, tak je to správanie spojené s rozmnožovaním sa. Muži a ženy majú iné stratégie rozmnožovania, ktoré vychádzajú z rozdielnych nákladov reprodukcie⁵⁵. Tie sú u žien minimálne⁵⁶ vo výške 9 mesiacov tehotenstva a následného dojčenia dieťaťa. U mužov stačí na investíciu výrazne kratší čas. Z toho vyplýva aj rozdielny potenciál počtu potomkov za život. U mužov je rádovo vyšší ako u žien. Existujú napríklad odhady, že na svete dnes žije 16 miliónov potomkov⁵⁷ Džingischána. Ak by žena dosiahla podobný úspech v spoločenskej hierarchii a dobytvačnej politike, nedokázala by úspešne splodiť výrazne viac detí než iná, priemerne úspešná žena. Na druhej strane muži majú v priemere výrazne väčšiu šancu, že sa im nepodarí rozmnožiť, zatiaľ čo pri ženách je táto pravdepodobnosť relatívne nízka. Odhady na základe analýz⁵⁸ DNA hovoria o tom, že historicky sa podarilo rozmnožiť len približne 40% mužov, ale až 80 % žien.

Tieto rozdiely v spôsobe reprodukcie (výška investícií, potenciálny počet detí, riziko nerozmnoženia) následne vplyvajú na psychologické adaptácie a správanie sa – ženy sú pri výbere partnerov viac priberčivé a muži musia byť viac súťaživí voči iným mužom, musia viac riskovať. Tento model správania sa pohlaví dostal názov: males-compete and females-choose (MCFC) model.

Táto evolučná logika vysvetľuje⁵⁹, prečo v prípade mužov udržuje prirodzená selekcia vyššiu variabilitu rôznych charakteristík a črt. Je to totižto optimálna stratégia v prostredí, kde „hrať na istotu“ a dosahovať priemerné výsledky prináša relatívne malý evolučný úspech pre mužov. Preto je v ich prípade výhodnejšie podstupovať⁶⁰ väčšie riziko, ktoré je spojené s vyššou variabilitou rôznych črt, ktorých kombinácia môže viesť k úspechu v danom prostredí (napr. CEO miliardovej firmy). Aj keď sa rovnako môže stať, že stávka na variabilitu často nevyjde (z muža bude bezdomovec). My sme potomkovia žien, ktoré „to hrali na istotu“ a mužov, ktorí si povedali „risk je zisk“ a vyšlo im to.

Rozdiel pohlaví ako nezamýšľaný dôsledok

Pre ľudí je typické hľadať za rôznymi javmi zámer nejakého agenta. Toto skreslenie nesie názov *Hyperactive Agency Detection*.⁶¹ Naši dávni predkovia videli zámer za prírodnými javmi a prejavy počasia interpretovali ako psychické rozpoloženie božstiev. Očami súčasníka sa zdajú byť podobné vysvetlenia primitívne. Podobne postúpilo naše chápanie aj v oblasti biologických javov, kde konajúceho stvoriteľa nahradila slepá evolúcia. Z nejakého dôvodu však ľudia stále považujú všetky spoločenské javy za automatické výsledky niekoho zámeru. A platí to aj v prípade rozdielov v platoch a pozíciách mužov aj žien.

49 <https://doi.org/10.1002/dev.20358>

50 <https://doi.org/10.1152/jappl.1982.53.4.799>

51 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.11.027>

52 <https://doi.org/10.1002/hbm.25204>

53 <https://doi.org/10.1111/evo.12224>

54 <https://doi.org/10.1098/rspb.2019.2858>

55 <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2026112118>

56 <https://doi.org/10.1080/1047840X.2013.804899>

57 [https://www.cell.com/ajhg/fulltext/S0002-9297\(07\)60587-4#relatedArticles](https://www.cell.com/ajhg/fulltext/S0002-9297(07)60587-4#relatedArticles)

58 <https://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/ls-There-Anything-Good-About-Men.pdf>

59 <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.2026112118>

60 <https://psycnet.apa.org/record/2002-00512-001>

61 https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-28099-8_2273-1

Toto je však veľmi zjednodušujúci a nešťastný pohľad na fungovanie spoločnosti. V nej môžu vzniknúť a pretrvávajú rozdiely, ktoré nie sú výsledkom niekoho zlého zámeru alebo diskriminácie. Existuje napríklad veľký, viac ako 30 percentný rozdiel medzi platmi slobodných bezdetných mužov a ženatých bezdetných mužov. Skúste si tipnúť, ktorí z nich zarábajú viac. Sú to tí ženatí. Existencia tohto rozdielu však neznamená, že v spoločnosti prevládajú stereotypné predstavy o slobodných mužoch alebo že ich zamestnávateľia diskriminujú. Vysvetlením môže pokojne byť, že rodinný stav mužov koreluje s nejakými ich preferenciami, vlastnosťami, či s ochotou vytrvalo, dlhodobo a spoľahlivo pracovať. A táto korelácia vytvára štatistický fenomén v podobe rozdielnych miezd.

Podobné to môže byť aj s rozdielmi v platoch a pozíciách mužov a žien. Ich existencia môže byť výsledkom mnohých faktorov, ktoré nemajú nič spoločné s niekoho zlým zámerom. Napríklad do tej miery, do akej sú výsledkom vyššej variability mužov. Alebo môže byť tento rozdiel výsledkom rôznych preferencií.

V sérii štúdií mapujúcich kariérne a rodinné⁶² preferencie mužov a žien odhalili významné rodové rozdiely. Ženy majú v živote viac životných cieľov než muži, ale ich menšia časť sa týka pracovných úspechov. Ženy tiež považovali ich dosiahnutie za menej žiaduce v porovnaní s rodinným životom, aj keď rovnako dosiahnuteľné ako muži. Tento výskum nehovorí, že neexistujú ženy, ktoré by boli ochotné obetovať rodinu kariére. Taktiež nehovorí, že je to ochotná spraviť väčšina mužov. Výskum hovorí len to, že v relatívne malej skupine ľudí, ktorí sú ochotní kariére obetovať rodinný život, je viac mužov než žien.

To však určite neznamená, že žiadny zamestnávateľ na žiadnom pracovisku sa v dnešnej dobe nedopúšťa diskriminácie na základe hlúpych stereotypov voči ženám. Takíto ľudia určite existujú a ženy sa stretávajú s ich predsudkami. Ale rôzne vyššie popísané empirické dáta a štúdie ukazujú, že situácia je dnes určite výrazne lepšia ako v minulosti (aspoň v západnom svete) a systematická diskriminácia nie je nutne hlavným vysvetlením existujúcich rozdielov. A teda naším cieľom by nemala byť spoločnosť, kde obe pohlavia dosahujú identické výsledky vo všetkých doménach.

Naším cieľom by mala byť spoločnosť, kde ľudia môžu naplno realizovať svoj potenciál. Rovnako muži aj ženy. Z toho ale nevyplýva, že automaticky dosiahnu rovnaké výsledky. A to aj v prípade, keď v spoločnosti neexistujú sklenené ani žiadne iné stropy. Jednoducho ľudia a pohlavia sú rôzni a majú rôzne schopnosti, zručnosti, preferencie a priority. A nakoniec, prečo by mal byť tým hlavným kritériom úspechu vyšší plat a nie napríklad zmysluplnejšia práca? Zdá sa, že v tomto meradle dosahujú ženy lepšie⁶³ výsledky ako muži.

5. Čo sa s tým dá a nedá robiť?

Najskôr, čo nie je riešenie. Vyššie citované štúdie, výskum a dáta ukazujú, že rozdielne postavenie a výsledky mužov a žien na trhu práce v našom západnom svete nie sú celkovo vysvetliteľné diskrimináciou zo strany zamestnávateľov. To je dôležité konštatovanie z pohľadu v súčasnosti presadzovaných verejných politík. Napríklad spomínaná nová smernica EÚ smeruje väčšinu opatrení do „boja proti diskriminácii zamestnávateľov“. Zamestnávateľia sú však skôr v roli poslov správ, ktorí len reflektujú objektívne rozdiely medzi mužmi a ženami.

Štúdie ukazujú, že hlavným zdrojom nižšieho odmeňovania žien na trhu práce je materstvo. Ženy, ktorým sa narodí alebo si adoptujú dieťa budú mať nižšie mzdy⁶⁴, lebo prerušia kariérny rast, budú menej pracovať a neskôr preferovať

62 <https://doi.org/10.1073/pnas.1502567112>

63 <https://pubsonline.informs.org/doi/full/10.1287/mnsc.2022.01807>

64 <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aeri.20200260>

flexibilnejšie⁶⁵ zamestnanie. Toto je však úplne iný typ problémov než tie, ktoré rieši EÚ. To nevyriešia žiadne komplexné reporty zamestnávateľov, aj keby ich písali každý deň. EÚ regulácia tak predstavuje čistú stratu pre spoločnosť.

Problém s rôznym odmeňovaným sa nedá úplne odstrániť dovedy, dokedy budú ženy okrem zamestnancov zároveň aj matkami. Ale môžeme ho zmierňovať. To však vyžaduje postupnú zmenu kultúrneho nastavenia spoločnosti. Napríklad na Slovensku je bežné, že matka ostáva s deťmi doma mnoho rokov. Čo nie je samé o sebe zlé. Ale musíme si uvedomiť, že cenou za to sú nižšie mzdy žien.

Tu sa dostávame k tomu, čo môžu byť užitočné riešenia pri snahe zmenšovať rozdiely medzi mužmi a ženami na trhu práce. Na prvom mieste medzi týmito opatreniami na Slovensku by malo byť skrátenie jednej z najdlhších rodičovských dovolení v rámci EÚ. Ženy na Slovensku ostávajú s deťmi výrazne dlhší čas ako v zahraničí a výskumy ukazujú, že ak rodičovský príspevok trvá dlhšie ako 20 mesiacov, má to **negatívny vplyv**⁶⁶ na participáciu žien na trhu práce. Riešením je tak skrátiť rodičovskú dovolenku z troch rokov na dva roky. Alebo zaviesť flexibilnú rodičovskú dovolenku, ktorá umožňuje zrýchlené čerpanie rodičovských príspevkov.

Ďalším dôležitým opatrením, ktoré má šancu kauzálne viesť k znižovaniu pay gapu je deregulácia škôlok a jaslí a ich efektívnejšie financovanie cez normatív (podobne ako základné a stredné školy). Ľahšie dostupné a lacnejšie predškolské vzdelávanie umožní rýchlejší návrat žien na trh práce a tým zvýši ich zamestnanosť a čerpanie pracovných skúseností, čo bude mať pozitívny vplyv na ich kariéru, pracovné postavenie a mzdy.

Tieto opatrenia však majú tú nevýhodu, že sú z pohľadu politikov oveľa menej populárne než je zahrnutie podnikateľov novou reguláciou. Znova však opakujem, že podnikatelia sú len poslovia správ. Tie skutočné príčiny majú oveľa hlbší zdroj. A ten sa politikom často riešiť nechce.

Na záver je dôležité si opäť pripomenúť jav z bohatých krajín severnej Európy, kde majú pohlavia najväčšiu rovnosť a zároveň medzi nimi existujú väčšie rozdiely. To ukazuje, že ak si politici a úradníci nedajú pozor, môže sa im ľahko stať, že začnú bojovať nie proti diskriminácii a krivde, ale proti preferenciám samotných žien. Budú bojovať proti pozitívnym symptómom vysokej rodovej rovnosti.

Takéto zamieňanie plodov slobody a rovnosti (väčšie rozdiely) s nátlakom a diskrimináciou by mohlo vyústiť do prijímania verejných politik, ktoré by v lepšom prípade plytvali zdrojmi a v horšom prípade priamo prinášali nezamýšľané negatívne dôsledky. To je niečo, čo musí mať na pamäti každý politik a úradník, ktorý vyhlási vojnu rodovým rozdielom na trhu práce.

65 <https://menghu.substack.com/p/gender-wage-gap-why-discrimination-theory-fails>

66 <https://www.oecd.org/economy/growth/34562935.pdf>

O autorovi



Róbert Chovanculiak nastúpil do INESS po predchádzajúcej spolupráci v roku 2015. Absolvent Ekonomickej fakulty Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici, kde absolvoval aj postgraduálne štúdium na katedre Verejnej ekonomiky. Predchádzajúce pracovné skúsenosti má ako analytik v Národnej agentúre pre rozvoj malého a stredného podnikania. Momentálne pôsobí aj ako research fellow na vysokej škole CEVRO Institut v Prahe. Vo svojom výskume sa venuje fungovaniu verejného sektora, internetovým technológiám a školstvu.

Publikoval v Journal of Institutional Economics; je autorom knihy Pokrok bez povolenia: Ako zdieľaná ekonomika, crowdfunding a kryptomeny zmenili svet; a pravidelne píše newsletter - <https://robertchovanculiak.substack.com/>.

Vydal: INESS - Inštitút ekonomických a spoločenských analýz

www.iness.sk

ISBN: 978-80-89820-11-5

EAN: 9788089820115

Autor: Róbert Chovanculiak

Grafický dizajn: INESS

Rok vydania: 2024

Kontakt:

Róbert Chovanculiak

robert.chovanculiak@iness.sk

2 % pre INESS

Pridajte sa k nám svojimi 2 % a zvýšme spolu tlak na zodpovednejšie hospodárenie štátu a menej regulácií, nech znie viac rozumu a menej populizmu.

www.iness.sk