

## Cesta k prosperite: Ako zmenšiť platovú nerovnosť a posilniť ekonomiku

Marián Kočiš  
makroekonomický analytik SLSP



Rozdiel v platoch medzi priemerným mužom a ženou na Slovensku dosahuje takmer 16 %. Hoci sa často nesprávne vníma ako dôsledok diskriminácie, v skutočnosti odráža najmä štruktúru pracovného trhu. Ženy sú menej zastúpené v manažérskych pozíciách, ale aj v technických odboroch, ako sú programovanie či inžinierstvo. Keďže tiež menej žien študuje technické vedy, prirodzene je ich menej aj v dobre platených profesiách. Okrem toho odmeňovacie systémy viac zvyhodňujú mužov, ktorí z pracovného trhu spravidla nevypadávajú na niekoľko rokov – napríklad kvôli rodičovstvu.

Riešenie mzdového rozdielu si vyžaduje širšie možnosti návratu žien do pracovného procesu po materskej dovolenke. Zároveň je dôležité už od útleho veku podporovať dievčatá, aby vnímali kariéru vo vede, technike, programovaní či vrcholovom manažmente ako rovnako dostupnú a prirodzenú voľbu. Spoločnosť by mala viac stáť pri ženách, ktoré vychovávajú deti samé, ako aj pri tých, ktoré zostávajú osamelé vo vyššom veku. Kľúčovým krokom je aj zmena spoločenského vnímania – pracujúca žena môže byť rovnako dobrá matka ako tá, ktorá sa deťom venuje doma počas rodičovskej dovolenky, pričom tá je u nás jedna z najdlhších vo svete.

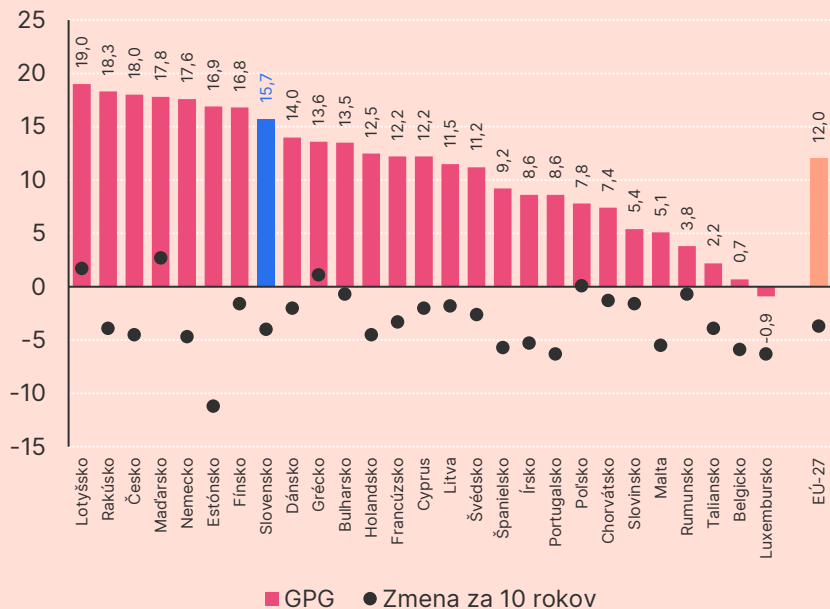
Vyššie zastúpenie žien na pracovnom trhu a rovnomernejšie obsadzovanie vedúcich pozícií neprinášajú len spravodlivosť a znižovanie platových rozdielov. Výskumy ukazujú, že spolupráca mužov a žien vytvára synergický efekt – ich odlišné prístupy sa dopĺňajú a výsledkom môže byť vyššia efektívnosť aj ekonomická rast.



# Rodový mzdový rozdiel sa v čase znižuje

## Rodový mzdový rozdiel (GPG)

(neočistená forma; 2023)



Ženy na Slovensku podľa najnovších dát za rok 2023 získajú v porovnaní s mužmi na každé zarobené euro približne o 16 centov menej. Priemer rodovej platovej nerovnosti (Gender Pay Gap) v EÚ je na úrovni 12 %. Vidíme, že trend v znižovaní rozdielu je u nás pozitívny, hoci rozdiely sa v čase znižujú iba relatívne miernym tempom. Za desať rokov sa mzdový rozdiel medzi mužmi a ženami na Slovensku znížil o 4 %, čo je podobná úroveň ako zmena v rámci celej EÚ-27 (-3,7 %). Na tomto horizonte došlo v troch štátoch EÚ k výraznejšiemu zvyšovaniu mzdového rozdielu, pričom v Maďarsku sa zvýšil najviac a to o 2,7 %. V susednom Poľsku zas mzdový rozdiel stagnoval (+0,1 %), ale treba povedať, že sa nachádza na polovičnej úrovni voči Slovensku. Premiantom v tomto smere je Estónsko, kde GPG klesol za 10 rokov o viac ako 11 %.

**Je dôležité zdôrazniť, že rodový mzdový rozdiel nevyjadruje rozdiel v platoch za rovnakú prácu medzi mužmi a ženami, ale rozdiel v priemerných mzdách v rámci celej populácie a trhu práce.**

# Ako vzniká rodový mzdový rozdiel

Mzdový rozdiel vniká najmä v štruktúre zamestnanosti, teda vo výbere povolania, kariérnych možnostiach, miere vzdelania. Napríklad **podľa ILO prieskumu na medzinárodných dátach až 98 % profesionálov v oblasti pôrodnej asistencie alebo 97 % pracovných pozícií v starostlivosti o deti sú ženy. Na druhej strane iba 26 % pracuje na pozícií priemyselného a produkčného inžinieringu.** Najčastejšie profesie žien na Slovensku podľa SODB 2021 sú predavačky ( 100 tisíc žien) a učiteľky/odborné pedagogické pracovníčky s podobným počtom. Diskriminácia v podobe rozdielnej mzdy za rovnakú prácu medzi pohlaviami tvorí spravidla iba zlomok z celého mzdového rozdielu. Naopak vyššia úroveň vzdelania žien zas posúva konečný výsledok v prospech žien.

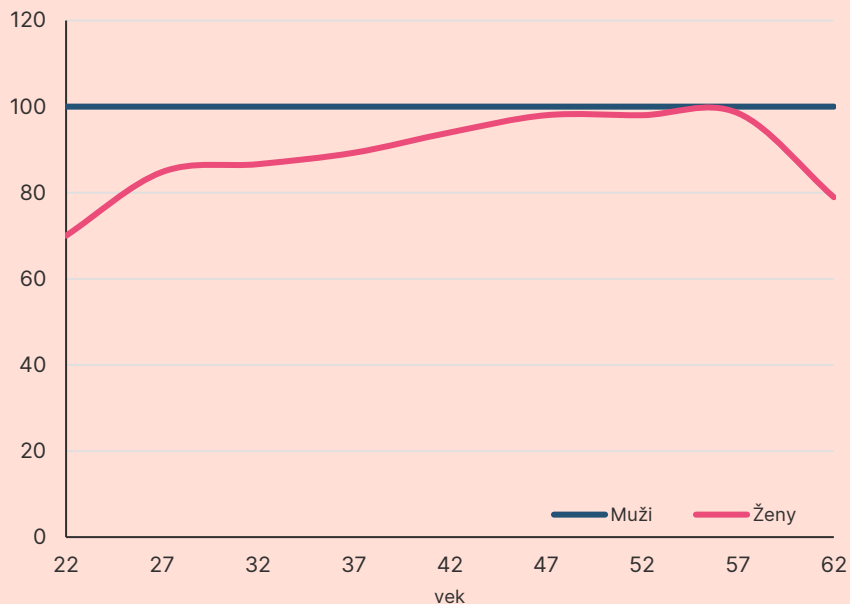
Ďalším faktorom, ktorý prirodzene prispieva ku rodovému mzdovému rozdielu je materská a rodičovská dovolenka. Dlhšie prerušenia kariéry vedú k pomalšiemu rastu mzdy a menšiemu zastúpeniu žien v riadiacich funkciách. Časť žien pracuje na čiastočný úväzok, ktorý môže byť horšie platený. Vo všeobecnosti sa tiež ukazuje, že ženy sú menej agresívne pri vyjednávaniach o vyššom plate. **Aj vzory sú dôležité. Menej viditeľne úspešných žien v určitej oblasti môže odradiť dievčatá a mladé ženy od vstupu do týchto lepšie platených profesií.**



# Participácia na trhu práce hrá dôležitú rolu

## Pomer zamestnanosti žien voči zamestnanosti mužov podľa veku

(participácia mužov=100; 5 ročné vekové skupiny; 2023)



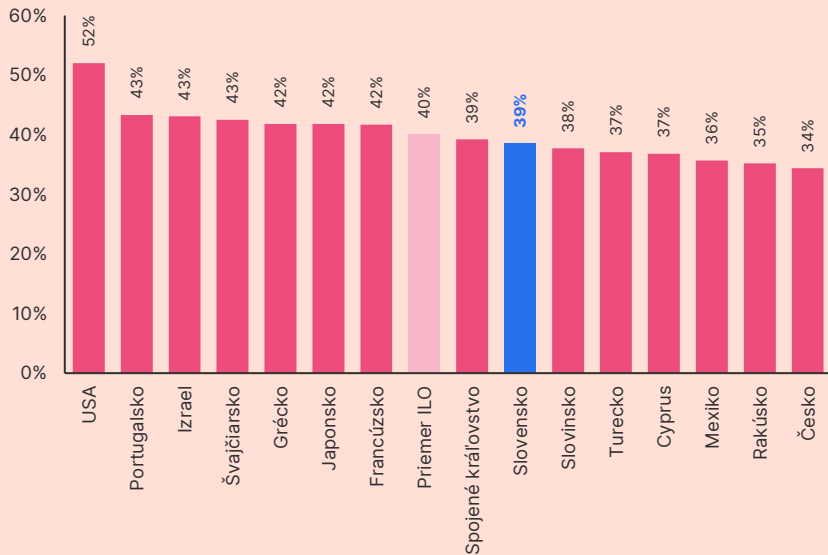
Vidíme, že v priebehu pracovného života možno v oblasti pomeru miery zamestnanosti takmer na celom vekovom horizonte pozorovať rozdiel medzi mužmi a ženami. Miera zamestnanosti žien voči mužom je najnižšia vo vekovej kategórii 20 až 24 rokov. **Hlavnými dôvodmi sú tu vzdelanie, pretože vysoké školy navštevuje viac žien ako mužov, a starostlivosť o dieťa.** V ďalšej vekovej kategórii (25–29) rokov je miera zamestnanosti žien o 15 % nižšia ako v prípade mužov. Istú mieru rozdielu pozorujeme aj v nasledujúcich rokoch života a fakticky sa rozdiel uzatvára až po 45. roku veku. Primárnym dôvodom je materstvo a výchova detí. Prepád v neskoršom veku (t.j. po 60-tke) zas súvisí so skorším odchodom žien do dôchodku v prípade žien, a to aj kvôli predchádzajúcej výchove detí. To však, na druhej strane, môže negatívne ovplyvňovať výšku ich dôchodku.

**Podľa práce Claudie Goldin, laureátky Nobelovej ceny za ekonómiu v roku 2023, moderné odmeňovacie spôsoby zvyhodňujú zamestnancov, ktorí majú dlhú a neprerušenu kariéru (napr. sa vyhlí pôrodu alebo starostlivosti o dieťa/domácnosť), teda najmä mužov.** Rozdiel medzi platmi mužov a žien je v prvých rokoch kariéry malý. Výrazne sa však zvyšuje po narodení prvého dieťaťa. Podľa OSN/EÚ tiež miera žien v priemere aspoň 2,5x viac neplateného času na prácu v domácnosti (starostlivosť detí, seniorov a pod.) ako muži. Ostáva im tak menej času na rozvoj kariéry, hoci v kombinácii platenej a neplatenej práce odpracujú viac času.



# Málo žien v študijných programoch STEM znamená menej žien v dobre platených povolaniach

**Podiel žien na zamestnanosti  
v STEM odvetviach**  
(ILO – vybrané krajiny, 2023)



Jedným z dôsledkov nevyužitia potenciálu žien je aj nižšia miera žien vo vede či vývoji technológií. Ekonomický rast ťahajú inovácie a dobre vzdelaní ľudia, ktorí sú na správnych miestach. Vo svete v ktorom žije viac ako 8 mld. ľudí, je podľa OECD (2021) iba približne 10 miliónov výskumníkov/vedcov.

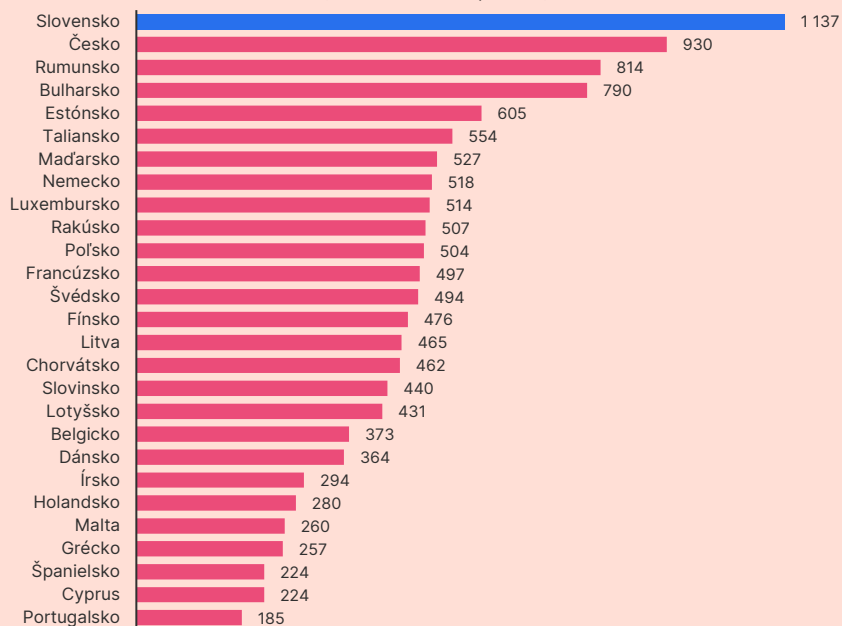
Napriek tomu, že približne 60 % všetkých absolventov bakalárskeho a magisterského štúdia a 50 % doktorandského štúdia sú **ženy, v odboroch STEM tvoria ženy iba jednu tretinu študujúcich**, čo je úroveň priemeru EÚ-27. Deje sa tak napriek dobrým pracovným príležitostiam a vysoko produktívnym pracovným miestam v tejto oblasti. Podľa ILO pracuje na Slovensku v odboroch STEM približne 39 % žien, čo je z pohľadu širšej štatistiky (84 krajín) úroveň priemeru (40 %). Zvyšovanie tohto počtu však môže byť limitované práve nízkou mierou žien v príslušných študijných odboroch. **Ak chceme rýchlejšie dobiehať rozvinuté ekonomiky, potrebujeme zvýšiť celkový podiel ľudí, ktorí pracujú priamo ako vedci alebo technológovia, pretože majú potenciál generovať vysokú pridanú hodnotu. Z celkovej pracovnej sily je to na Slovensku iba 5,9 % (muži aj ženy), čo je druhá najnižšia úroveň v EÚ-27** (zdroj: Eurostat, 2023). Druhý najnižší v EÚ je aj pomer samotných žien na celkovej pracovnej sile (2,0 %), ktoré pracujú ako vedkyne či inžinierky.

**Práve zníženie rozdielov medzi mužmi a ženami vo vzdelávaní aj uplatnení v oblasti prírodných vied, techniky či matematiky (STEM), by mohlo tiež pomôcť znížiť rozdiely v zručnostiach, zvýšiť zamestnanosť a najmä zvýšiť produktivitu a platy žien.** V konečnom dôsledku by to podporilo hospodársky rast prostredníctvom celkovo vyššej produktivity a zvýšenej aktivity na trhu práce.

# Platená rodičovská starostlivosť o dieťa po narodení je na Slovensku najdlhšia v EÚ-27

## Počet dní platenej starostlivosti o dieťa

(kalendárne dni; 2023)



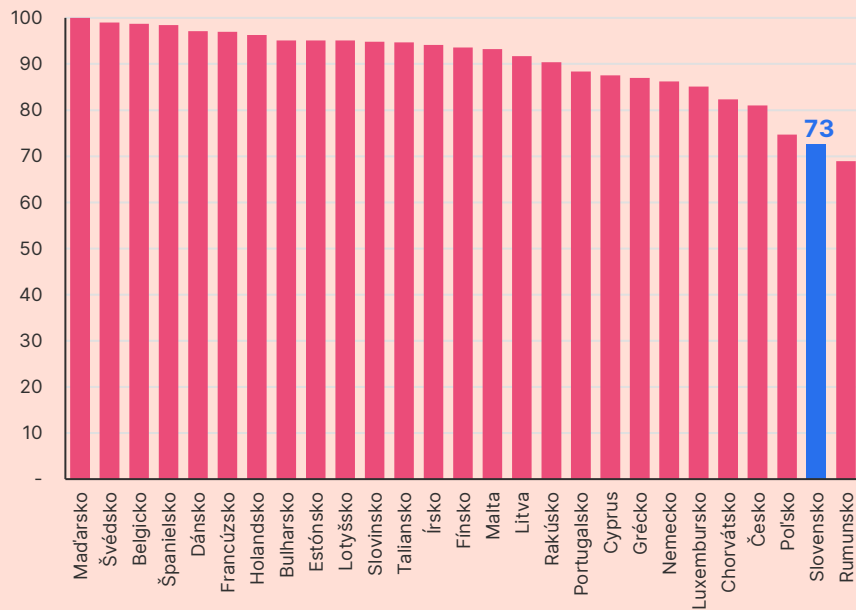
Kľúčom k riešeniu rodového mzdového rozdielu a podpore ekonomickej prosperity Slovenska je efektívny návrat žien na pracovný trh. Ten by uľahčili lepšie možnosti umiestnenia detí do škôlok, flexibilnejšie formy práce, dostupnejšie finančné nástroje na podporu návratu do zamestnania a v neposlednom rade aj posun v spoločenských očakávaniach. Jedným z častých naratívov, ktorý na Slovensku pretrváva, je presvedčenie, že žena, ktorá nie je s dieťaťom doma tri roky, je zlou matkou, karieristkou alebo že si so svojim dieťaťom nemôže vybudovať plnohodnotný vzťah.

Ak by sme plne prijali takúto argumentáciu, museli by sme pripustiť, že matky vo všetkých ostatných krajinách EÚ-27 sú horšie ako slovenské. Logicky by sa to malo prejavovať aj na spokojnosti a vzdelanostnej úrovni detí. Dáta však takúto hypotézu nepodporujú. Výsledky slovenských žiakov v testovaní PISA rozhodne nie sú výnimočné – v rámci EÚ sme až na 23. mieste. Životná spokojnosť 11 a 15-ročných adolescentov bola podľa štúdie HBSC (2021/22) v rámci World Happiness Report-u na Slovensku podpriemerná.

**Základným predpokladom návratu žien na pracovný trh, či už v plnej, alebo čiastočnej forme, je kvalitná sieť materských škôlok s dostatočnými kapacitami, a to aj pre deti mladšie ako tri roky.**

# Dostupné škôlky sú kľúčom pri návrate na pracovný trh

**Pomer detí vo veku 3 a viac rokov,  
ktoré navštevujú škôlku**  
(v %)



Bez výrazne lepšej rodovej rovnosti v príjmoch nemožno hovoriť ani o komplexnom finančnom zdraví spoločnosti. **Kľúčom k riešeniu je efektívny návrat žien na pracovný trh, ktorý by podporili lepšie možnosti umiestniť dieťa do škôlky, flexibilnejšie formy práce (pokračujúca digitalizácia pomôže), dostupnejšie možnosti financovania návratu na pracovný trh a v neposlednom rade aj s posunom v celkových očakávaniach spoločnosti.**

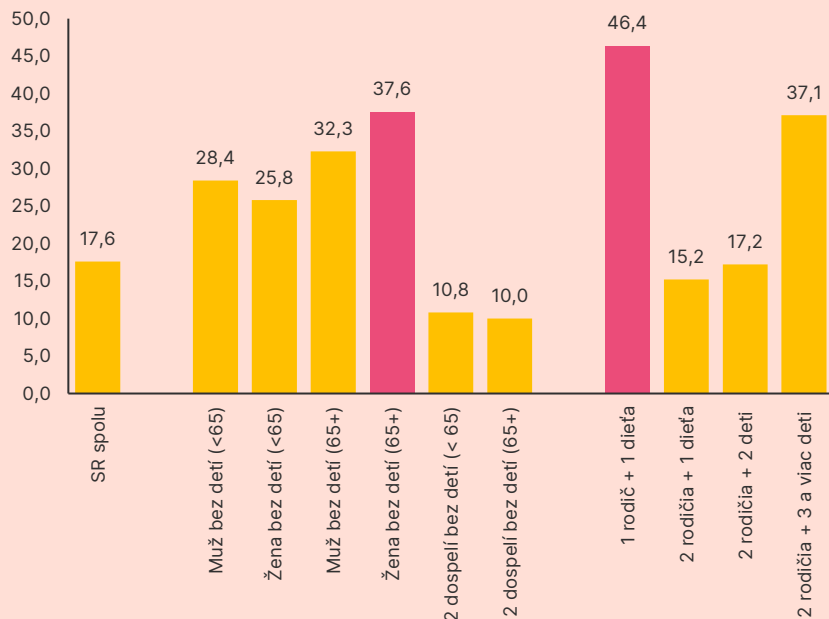
Podiel detí starších ako tri roky zapojených do predškolského vzdelávania bol na Slovensku podľa prieskumu EU-SILC druhý najnižší v rámci EÚ-27, dosahujúc len 73 %. Za priemerom EÚ tak zaostávame o 16,5 percentuálneho bodu. **Ešte výraznejší rozdiel vidno pri deťoch vo veku od jedného do dvoch rokov – škôlku na Slovensku navštevuje iba 1,6 % z nich, zatiaľ čo priemer EÚ dosahuje takmer 48 %.** Najvyššia miera účasti detí mladších ako tri roky v predškolskom vzdelávaní je tradične v severných krajinách.

Výskumy nepreukázali, že skorší nástup do škôlky negatívne ovplyvňuje vývoj detí. Naopak, v niektorých prípadoch bol zaznamenaný pozitívny vplyv na rozvoj schopností a lepšie študijné výsledky v staršom veku. **Zásadným faktorom však zostáva kvalita samotnej škôlky.**



# Osamelé ženy sú ohrozené chudobou viac ako muži

Miera rizika chudoby  
alebo sociálneho vylúčenia



Podľa prieskumu EU-SILC bolo v roku 2023 na Slovensku 943 tisíc ľudí, ktorí boli ohrození chudobou alebo sociálnym vylúčením. Ide teda o 17,6 % obyvateľov z celkovej populácie. Ak sa pozrieme na mieru ohrozenia u žien na celej populácii tak ide o mieru rizika na úrovni 17,2 %. Výrazne znepokojujúcejší obraz dostaneme, ak sa na dáta pozrieme bližšie.

**Najohrozenejšou skupinou sú jednorodičovské domácnosti (46,4 %) a domácnosti, kde žijú tri a viac detí (37,1 %).** Podľa sčítania obyvateľov z roku 2021 takmer **86 % z neúplných rodín tvoria rodiny osamelých matiek.** Na Slovensku je podľa daného sčítania 305 567 rodín, v ktorých je osamelým rodičom žena. Tretina osamelých matiek (32 %) vychováva viac ako jedno dieťa. **Hoci dôchodcovia vo všeobecnosti nepatria medzi najohrozenejšie skupiny, situácia sa mení, ak v domácnosti žije žena nad 65 rokov sama.** V takom prípade rastie miera rizika ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením u mužov na 32 % a u žien až na 38 %, čo je druhá najvyššia miera ohrozenia chudobou alebo sociálnym vylúčením.

**Pre osamelé matky, rovnako ako pre mnohopočetné rodiny je existenčne dôležité, aby nestratili prístup na pracovný trh.** Dobrá dostupnosť škôlok a flexibilnejších foriem práce sú len niektoré z možností, ako je možné znížiť riziko, že ich domácnosti postihne chudoba alebo sociálne vylúčenie.

# Ženy patria do vedy, inovácií či manažmentu

Výskumy ukazujú, že miera, v akej deti vnímajú kariérne možnosti spojené s inováciami, významne ovplyvňuje, kto sa neskôr stane vynálezcom. Dievčatá, príslušníci určitých etnických skupín, deti z nízkopríjmového prostredia alebo tie, ktoré dosahujú slabšie výsledky v matematike na základnej škole, sú týmto príležitostiam vystavené v oveľa menšej miere. Tento nevyužitý potenciál sa často označuje ako fenomén „stratených Einsteinov“ či „Marie Curie“.

Na Slovensku nepochybne prichádzame o mnohé talentované osobnosti – či už v dôsledku sociálneho vylúčenia rómskych komunít, neefektívneho vzdelávacieho systému alebo nízkeho zastúpenia žien na seniorných riadiacich pozíciách. **Veľa potenciálnych Marie Curie stratíme, ak dievčatá nebudú mať možnosť vidieť vzory v oblasti vedy, výskumu, technológií, matematiky či manažmentu. Je nevyhnutné búrať stereotypy a ukazovať, že aj tieto oblasti sú pre ženy a dievčatá prirodzeným priestorom na seberealizáciu.**

Podľa štúdie [Ekonomické výhody rodovej rovnosti v Európskej únii](#) od EIGE by zvýšenie participácie žien na štúdiu v predmetoch STEM mohlo mať pozitívny vplyv na ekonomický rast EÚ a **môže prispieť k zvýšeniu HDP EÚ na obyvateľa o 2,2 % až 3,0 % v roku 2050, čo predstavuje rast HDP o 610 – 820 miliárd EUR.**



# Spolupráca mužov a žien prináša lepšie výsledky

Je dôležité, aby ženy mali rovnaké možnosti ako muži v dosahovaní vysokých pracovných pozícií. Ženy môžu prinášať do vedenia spoločností odlišné perspektívy, skúsenosti a schopnosti. Ich zastúpenie v senior manažmente môže bezpochyby podporiť rozmanitosť myšlienok a rozhodnutí, čo môže viesť k lepším výsledkom a inováciám. Okrem toho zvyšuje zastúpenie žien v manažmente dôležitosť zohľadňovania hlasov žien a potrieb v rozhodovacích procesoch.

**Slovensko sa v oblasti zastúpenia žien v senior manažmente drží pod priemerom Európskej únie, ktorý je na úrovni 33,8 %.** Iba štvrtinu senior manažérskych pozícií u nás v roku 2023 obsadili ženy, pričom ešte medzi rokmi 2019 až 2022 bola úroveň žien vo vysokom manažmente na úrovni okolo 30 %. Celkovo sa za 10 rokov tento ukazovateľ u nás zlepšil o sedem percent.

Profesor ekonómie J. D. Ostry (University of Toronto) vo svojej práci dospel k záveru, že **ženy a muži sú na pracovnom trhu komplementárni a dopĺňajú sa. Dáta ukazujú, že vyššia zamestnanosť žien môže priniesť významné ekonomické benefity. Znižovanie rodového rozdielu na trhu práce by mohlo viesť k rýchlejšiemu rastu HDP (o 8 % až 17 % v priemerne vyspelých ekonomikách), než predpokladajú štandardné modely, a zároveň aj k rastu reálnych miezd, vrátane miezd mužov.**<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Ostry, J. D. (2025) 'Gender diversity and economic growth', Working Paper 02/2025, Bruege

# Strategické analýzy SLSP



**Mária Valachyová**

Hlavná ekonómka  
valachyova.maria@slsp.sk



**Matej Horňák**

Analytik  
hornak.matej1@slsp.sk



**Marián Kočíš**

Analytik  
kocis.marian@slsp.sk

Tento materiál slúži ako doplnkový zdroj pre klientov Slovenskej sporiteľne, a.s. Je založený na najlepších informačných zdrojoch dostupných v čase publikovania. Hoci použité informačné zdroje sú všeobecne považované za spoľahlivé, Slovenská sporiteľňa, a.s. neručí za správnosť a úplnosť uvedených informácií. Tento dokument nie je ponukou a ani propagáciou nákupu či predaja určitého aktíva. Predpovede nie sú spoľahlivým indikátorom budúcej výkonnosti aktíva alebo finančného nástroja.

Neprešlo jazykovou korektúrou.