



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství

Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová,
Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství¹

Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (zkráceně GPG)² se v České republice dlouhodobě pohybuje kolem 21–22 % v neprospěch žen a je jedním z nejvyšších v rámci Evropské unie (Křížková et al. 2017). Vládní Strategie pro rovnost žen a mužů stanovuje snižování nerovností v odměňování mezi muži a ženami jako jeden z hlavních cílů (Úřad vlády ČR 2014) a cílem projektu „22 % K ROVNOSTI“, který řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je odhalovat příčiny a navrhopvat řešení tohoto sociálního problému.³ Podrobné analýzy (např. Jurajda 2005; Křížková et al. 2018) poukazují na to, že pouze zhruba polovina rozdílu v odměňování je způsobena tím, že ženy a muži pracují v různých oborech, zaměstnáních a na jiných pozicích a že rozdíl v odměňování žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, je také významný a dosahuje dlouhodobě zhruba 11 % (Křížková et al. 2018). Analýzy prokazují, že rozdíly v individuálních charakteristikách (jako jsou věk, vzdělání, délka praxe atd.) vysoký GPG v neprospěch žen nevysvětlují. Nedávno provedená analýza (Křížková et al. 2018) s pomocí Oaxaca-Blinder mzdového rozkladu ukázala, že k mzdovému rozdílu přispívá spíše skutečnost, že ženy jsou za stejné individuální charakteristiky (vzdělání, počet odpracovaných let apod.) odměňovány méně než muži.

Genderové mzdové rozdíly jsou problémem, který negativně dopadá na nás všechny – ženy, muže i děti. Genderové nerovnosti v odměňování snižují rozpočty domácností, odrážejí se v nízké životní úrovni rodin s více dětmi, v neuspokojivém ekonomickém postavení domácností matek samoživitelek a jejich dětí, i v nižších důchodech žen. Jsou jednou z příčin reprodukce chudoby. Promítají se ale také do nižšího výběru daní z příjmu i daní spotřebních. Nerovnosti v odměňování mají dokonce potenciál ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích (Křížková et al. 2017). Tento (stále ještě neúplný) výčet souvislostí ukazuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou velmi komplexním problémem, souvisejícím s mnoha dalšími sociálními problémy, a jeho řešení vyžaduje přesné analýzy, založené na velmi podrobných datech, jež poukáží na směr nutných a komplexních změn vzájemně provázaných politik.

Zahraniční výzkumy (Petersen et al. 2014) prokazují dlouhodobě souvislost mezi mzdovými rozdíly a rodičovstvím. Například analýzy z USA odhalily, že každé dítě představuje pro ženu průměrně 7% mzdový pokles oproti bezdětným ženám. Pokles mzdy přitom nelze vysvětlit známými proměnnými jako je délka praxe či přerušení kariéry (Petersen et al. 2014). Ukazuje se přitom, že dopady mateřství na GPG jsou mírnější v těch zemích, jejichž politiky jsou dlouhodobě směřovány na dosažení genderové rovnosti ve společnosti (viz zejména skandinávské země). V následující analýze GPG v ČR využíváme data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), jež jsou vhodná právě pro podrobné analýzy mezd, jelikož propojují zaměstnané osoby s jejich pracovišti. Nicméně v těchto datech chybí proměnné, na nichž bychom mohli přímo testovat vliv rodičovství na rozdíly v odměňování, proto sledujeme vliv rodičovství nepřímou – prostřednictvím analýzy rozdílů v odměňování v rámci jednotlivých věkových kategorií. Ptáme se, v jakých obdobích životní dráhy jsou rozdíly v odměňování v neprospěch žen nadprůměrné?

Provedená analýza za období 2002–2018 dospěla k několika důležitým zjištěním. Oproti obecnému povědomí ukazuje, že segregace do zaměstnání způsobuje pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu. Málo známým faktem, který můžeme zjistit pouze na datech o jednotlivých organizacích a pracovi-

¹ Širší verze článku je dostupná v letošním třetím čísle časopisu Fórum sociální politiky (s. 20-25) na <https://www.vupsv.cz/casopis/>

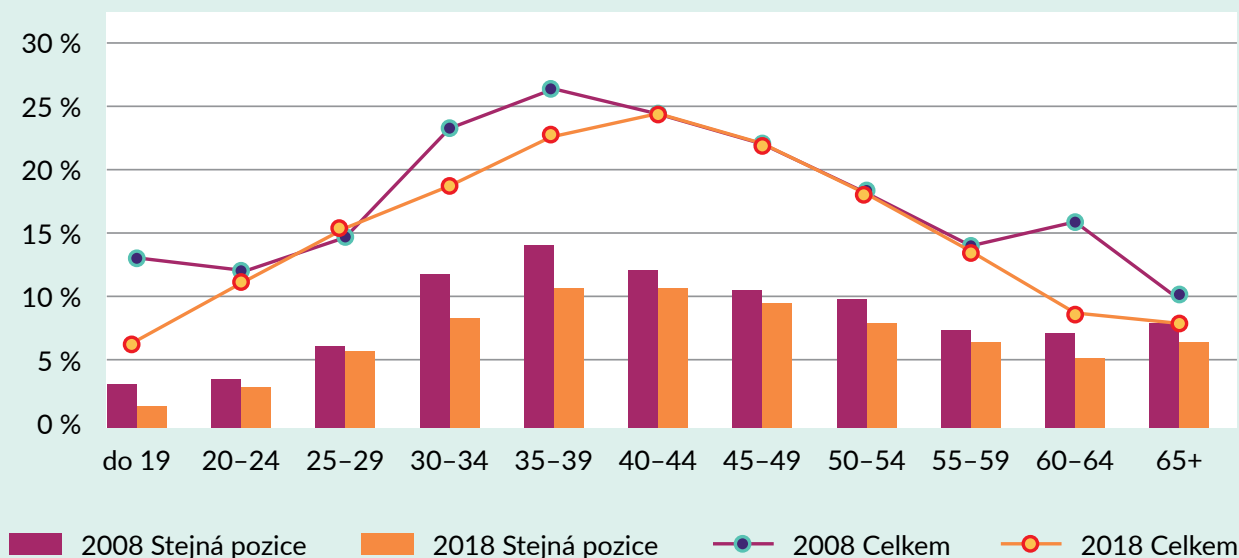
² Z anglického gender pay gap.

³ <https://www.rovnaodmena.cz/>

štic (neboli z ISPV), je to, že další čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť. Zbývající zhruba další polovinu GPG průměrných mezd žen a mužů pak nalézáme tam, kde muži a ženy pracují ve stejné kategorii zaměstnání (v analýze využita 4-místná klasifikace ISCO) na stejném pracovišti neboli na stejné pracovní pozici.

Analýza GPG z hlediska věku (viz Graf 1) ukázala, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou nejvyšší ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let, kdy obvykle bývají ženy i muži rodiči malých dětí. Zhruba od věku 30 let dramaticky narůstá také celkový mzdový rozdíl mezi muži a ženami i mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici. Rozdíl mezd za stejnou práci na stejném pracovišti (na stejné pozici), který se v nejnižších věkových kategoriích pohybuje jen okolo 2 až 3 %, a ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých dětí, je nadprůměrný a dosahuje 11 % (v roce 2008 dosahoval dokonce 12–14 %). Tento rozdíl již nezmizí, ani se nesníží na původní úroveň, a to ani v předdůchodovém věku, kde stále dosahuje 6–7 %.

Graf 1: Porovnání věkových skupin, 2008–2018, GPG v % z průměrné hodinové mzdy, včetně bonusů a příplatků, plné úvazky. Celkový GPG a GPG pro stejné pozice



Zdroj: Informační systém o průměrném výsledku. Vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima.

Pozitivní je, že za posledních deset let ve dvou věkových kategoriích s nejvyššími mzdovými rozdíly mezi muži a ženami (tj. 30–34 let a 35–39 let) došlo k mírnému poklesu těchto rozdílů jak na stejné pozici, tak i celkově. Znamená to, že došlo k celkovému poklesu nerovností i k poklesu nerovností na stejné pracovní pozici, a nezměnil se tedy významně poměr těchto nerovností. Fakt, že ženy a muži v těchto věkových kategoriích pracují v různých oborech a v jiných zaměstnáních (segregace), stále hraje významnou roli, avšak ne jedinou. Stále zbývá zhruba polovina mzdového rozdílu, který je rozdílem tam, kde ženy a muži pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání, tedy vykonávají stejnou práci.

S předpokladem, že veřejná sféra bude vykazovat nižší nerovnosti a lepší příležitosti pro matky malých dětí než sféra soukromá, jsme provedly analýzu dle věkových kategorií zvláště pro každou z těchto sfér. Ukázalo se, že nerovnosti v odměňování podle pohlaví jsou v obou sférách nejvyšší právě ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let, tedy v obdobích, kdy se většinou ženy vrací z rodičovské zpět na trh práce. Celkový zjištěný rozdíl je v obou sférách pro tyto věkové kategorie téměř shodně nadprůměrný a činí cca 22 %.

Třebaže analýza za delší časové období ukázala, že v posledních několika letech dochází k mírnému snižování mzdových rozdílů v typicky rodičovských věkových kategoriích, jsou tyto rozdíly stále velmi významné, a to i na stejné pracovní pozici. Dopad rodičovství na rozdíly v odměňování žen a mužů by proto bylo třeba přímo a podrobně zkoumat, aby bylo možné nastavit legitimní a efektivní nástroje pro odstraňování těchto příjmových nerovností.

Vzhledem k absenci dat, skrze která by bylo možné otestovat přímý vliv rodičovství na odměňování, argumentujeme, že v první řadě je důležitý sběr těchto dat a přístup k datům, jež by umožnila přímo a přesně vyčíslit dopad rodičovství a dlouhého přerušení pracovní dráhy žen v ČR na mzdy. Dále by bylo třeba zjistit, na jaká pracoviště se ženy po rodičovské (ne)vracejí a na jakých typech pracovišť (např. dle velikosti, dle struktury řízení, dle průměrné mzdy, genderové struktury, oboru, regionu apod.) jsou matky v odměňování znevýhodněny, resp. otcové zvýhodněni. Propojená data zaměstnavatelů a zaměstnanců a zaměstnankyň (v ČR ISPV), na kterých lze nejlépe provádět rozklad mezd s cílem zjištění příčin nerovností v odměňování, v ČR doposud chybí. V zahraničí sledují proměnné, jako je rodičovství (např. Norsko, Švédsko, Holandsko, Jižní Korea), místo bydliště (např. Francie, Německo, Norsko, Švédsko), důvody absence v práci, délku absence a návraty na stejné, případně i jiné pracoviště apod. Také postupy sběru dat jsou důležité, např. unikátní kód zaměstnaných i poté, kdy se žena nebo muž vrátí z rodičovské, což je v zahraničí běžný postup, ale v ISPV není povinně dodržován. Tyto proměnné a postupy sběru dat by bylo třeba aplikovat na data ISPV. V zahraničí, kde se tyto proměnné a postupy sběru dat běžně aplikují, lze vyčíslit vliv důležitých faktorů na rozdíly v odměňování, resp. znevýhodnění matek (viz výzkum Petersen et al. 2014) a zvýhodnění otců (viz výzkum Fuller, Cooke 2018). Na základě přístupu založeného na datové evidenci je pak možné nastavovat politiky, kontrolní mechanismy i podpůrné nástroje a metodiky, ať již pro kontrolní orgány nebo pro samotné firmy a organizace, k eliminaci nerovností v odměňování mužů a žen.

Literatura

Fuller, A., Cooke, L.P. 2018. „Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter?“ *Work, Employment and Society* 32(4): 768-788. <https://doi.org/10.1177/0950017018764534>.

Jurajda, S. 2005. „Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison.“ *Journal of the European Economic Association* 3(2-3). DOI: 10.1162/jeea.2005.3.2-3.598

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., Marková Volejníčková, R. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: MSPV. Dostupné na: <https://www.rovnaodmena.cz/ke-stazeni/vystupy-projektu>

Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., Maříková, H., R. 2017. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: MPSV. Dostupné na: <https://www.rovnaodmena.cz/ke-stazeni/vystupy-projektu>

Petersen, T., Penner, A.M., Høgsnes, G. 2014. „From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway.“ *American Journal of Sociology*, 119 (5): 1434–72. <<https://doi.org/10.1086/674571>>.

Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství

**Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová,
Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková**



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2020
jako neprodejnou účelovou publikaci.

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné