

Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku¹

Alena Křížková – Kristýna Pospíšilová

Abstrakt

Rodičovství významně zvyšuje genderové rozdíly v odměňování (GPG). Dostupná data propojující zaměstnané s jejich pracovišti, která jsou vhodná pro podrobnou analýzu GPG, přímo rodičovství nesledují. Na těchto datech je tak možné souvislost GPG a rodičovství zkoumat pouze nepřímo s využitím věku. Data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) umožňují sledovat dodržování zákonné normy vyžadující stejnou odměnu za stejnou práci. Představená analýza poukazuje na význam sledování GPG nejen celkově, ale právě také na různých úrovních segregace a v konkrétních organizačních kontextech. Ve věkových kategoriích, kdy obvykle mají ženy a muži menší děti a převážně ženy se vrací na trh práce z rodičovské, je GPG nejvyšší, a to i GPG na stejné pozici (stejně zaměstnání a pracoviště). Prostředí, kde je vyšší transparence systémů odměňování, jako je platová sféra a největší pracoviště, se vyznačují nižším GPG na stejné pozici, a to i v rodičovských věkových kategoriích. Významnou roli tam však hraje genderová segregace. Obory Klasifikace ekonomických činností (NACE) se od sebe liší, nejvyšší GPG i na stejné pozici je v peněžnictví, nejnižší ve vzdělávání. Počátek pandemie covidu-19 s sebou sice přinesl mírné snížení GPG, ale to se netýká nebo pouze okrajově rodičovských věkových kategorií. Sledování GPG včetně GPG za stejnou práci a snahy snižovat dopad rodičovství na odměňování zůstává důležitým úkolem, zejména v souvislosti s připravovanou Evropskou směrnicí o mzdové transparentci.

Klíčová slova: rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (GPG); GPG na stejné pozici; GPG a mateřství / rodičovství; GPG a rodičovství dle sektoru, oboru a velikosti pracoviště; GPG a pandemie covidu-19

Abstract

The article addresses the influence of parenthood on the gender pay gap (GPG). The linked employer – employee data available that is suitable for a detailed GPG analysis, does not include parenthood in Czechia. It is thus possible to examine the relationship between the GPG and parenthood via this data only indirectly through the use of data on age. Information System on Average Earnings (ISPV) data allows for the monitoring of compliance with the legal standard that requires equal pay for equal work. The analysis presented highlights the importance of GPG monitoring not only in general, but also at the various levels of segregation and in differing organisational contexts. The GPG is highest (even the within-job GPG – the same occupation and workplace) for those age categories in which women and men usually have young children and in which women mostly return to the labour market from a period of parental leave. Environments with higher remuneration system transparency, such as the public sector and the largest workplaces, are characterised by lower within-job GPGs, even for parental age categories. However, gender segregation plays an important role in these contexts. Industries (based on the Classification of economic activities – NACE) differ from each other; the highest GPG, including within-job GPG, is in the finance, and the lowest in the education sectors. The onset of the Covid-19 pandemic resulted in a slight reduction in the GPG; however, this did not apply, or only marginally applied, to parental age categories. The monitoring of the GPG, including the GPG for equal work, and efforts to reduce the impact of parenthood on remuneration remains an important task, especially in connection with the upcoming European directive on wage transparency.

Keywords: gender pay gap (GPG); within-job gender pay gap; GPG and motherhood/parenthood; GPG and parenthood by sector, industry and organisation size; GPG and the Covid-19 pandemic

Úvod

Významným zdrojem genderových mzdových rozdílů (GPG), včetně GPG za stejnou práci (na stejné pracovní pozici) je rodičovství. Výzkum ukázal, že ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých dětí, je GPG výrazně vyšší než v jiných věkových kategoriích, a to i v případě plných úvazků (Křížková et al., 2020). Vyjednávání mezd mezi zaměstnanými a zaměstnávajícími probíhá z velké části přímo na pracovištích a pracoviště se mezi sebou čím dál tím více odlišují ve výši mezd (Eriksson et al., 2013; Tomaskovic-Devey et al., 2020). Proto výzkum v posled-

ní době čím dál více upozorňuje na to, že při zkoumání příčin nerovnosti je třeba se zaměřit na režimy nerovností přímo na pracovištích, resp. v organizačním prostředí (Acker, 2006; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019). V ČR však dosud chybí analýza zaměřená specificky na organizační kontext a na to, zda se typy pracovišť a různé obory, ve kterých pracoviště na trhu práce působí, liší v míře mzdového znevýhodnění žen v rodičovském věku. Nejlepším zdrojem dat pro podrobnou analýzu GPG v ČR jsou data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), která však neobsahují přímo informaci o rodičovství. V analýze proto využíváme informaci o věku, jež na-

hrazuje v datech chybějící informaci o rodičovství, a porovnáváme GPG dle věku v platové a mzdové sféře, v jednotlivých oborech Klasifikace ekonomických činností (NACE) a na pracovištích dle velikosti.

Výzkum ukazuje, že rodičovství, a zejména podmínky rodičů pro kombinaci rodičovské péče a placené práce, mají významný vliv na výši GPG (Pospíšilová, Vohlídalová, 2022). K nižšímu GPG přispívají zejména tato opatření: kratší až středně dlouhá rodičovská, aktivní účast mužů na péči, resp. část rodičovské rezervována vždy pouze pro jednoho rodiče, dostupné veřejné služby péče o děti přinejmenším od jednoho roku a individuální zdanění placené

práce, ale také genderově egalitární postoje a praktiky dělby práce a péče v domácnostech (Budig et al., 2016; Mari & Cutuli, 2021; Petersen et al., 2010, 2014). V České republice rodinná politika tato opatření zatím nenabízí, a tedy spíše přispívá k vysokému GPG, než aby ho snižovala a neplacená práce a péče leží v domácnostech převážně na bedrech žen. Pandemie covidu-19 umožnila odhalit existující genderové nerovnosti v placené práci i v rozdělení práce a péče v domácnosti a některé navíc posílila. Tím, že byly zavřeny školy a další instituce zajišťující vzdělávání a významnou část péče o děti, byla výrazně zvýšena zátěž domácností péčí a vzděláváním dětí, ale i péčí o další členy rodiny. Tato zvýšená zátěž a uzavření velké části populace v domácnostech sice měla potenciál přerozdělit péči a práci mezi rodiče více rovnoměrně (Craig & Churchill, 2021) a v některých domácnostech k tomu jistě došlo, výzkumy však ukazují spíše na tendenci k posílení genderově tradiční dělby práce a péče (Dudová & Křížková, 2022). V ČR ženy převažovaly mezi žadateli o ošetřovné, v roce 2020 byly příjemkyněmi v 75 % případů (ČSÚ, 2021), a nezaměstnanost narostla také více u žen než u mužů, až na 4,1 % v 1. čtvrtletí 2021, oproti 2,7 % u mužů (ČSÚ, 2022). Přitom ženy převažují v zaměstnáních, která nelze vykonávat z domova, a navíc u nich v důsledku pandemie covidu-19 narostlo pracovní vytížení, např. zdravotní sestry, prodavačky apod. Více negativní dopady na životní úroveň žen a na jejich pracovní dráhy ve srovnání s muži budou zřejmě dlouhodobé (International Labour Organization, 2020). Nejnovější výzkum ukazuje na snižování ambicí žen v placené práci (Dudová, 2021) a z poslední ekonomické krize se můžeme poučit o důsledcích v podobě zintenzivnění prekariace pracovních drah matek (Dudová & Hašková, 2014; Křížková & Formánková, 2014).

Cílem tohoto článku je identifikovat souvislost genderových rozdílů v odměňování s rodičovstvím, a to v konkrétních vybraných organizačních kontextech. Zaměřujeme se na změny v GPG ve vazbě k rodičovství od roku 2008, včetně pandemického roku 2020. Z důvodu chybějící informace o rodičovství v datech Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) využíváme informaci o věku zaměstnaných. Analyzujeme GPG v jednotlivých věkových kategoriích v letech 2008, 2018 a 2020, takže zachycujeme období před i v průběhu pandemie covidu-19 a odpovídáme na výzkumné otázky: Je znevýhodnění žen v rodičovském věku v odměňování nižší v platové sféře, která je více regulována z hlediska odměňování, ve srovnání se mzdovou sférou? Ve kterých oborech NACE a na jakých pracovištích dle velikosti dochází k největšímu a nejmenšímu nerovnostem v odměňování celkově a na stejné pracovní pozici? A jak s tím souvisí rodičovství, resp. v jakém věku je v jednotlivých oborech a velikostních kategoriích pracovišť GPG

nejvyšší celkově a na stejných pozicích? Jakou roli ve výši GPG z těchto hledisek hraje segregace žen a mužů do různých zaměstnání a do různých pracovišť? A do jaké míry jsou ženy a muži v různých věkových kategoriích a v různých pracovních prostředích odměňováni za stejnou práci stejně? A v neposlední řadě nás zajímá, zda došlo s nástupem pandemie covidu-19 ke změnám GPG v těchto vybraných pracovních prostředích.

Využití dat ISPV nám umožňuje nejen sledovat rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů celkově, ale obsahuje i informaci o pracovišti a na každém vybraném pracovišti údaje o všech zaměstnaných, takže umožňuje analyzovat i GPG za stejnou práci, resp. srovnávat mzdy žen a mužů, kteří jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti. Jedná se o unikátní zdroj dat, který může napovědět mnohé o tom, kde k nerovnostem dochází a jaká pracovní prostředí podporují rovnost v odměňování, resp. na co se zaměřit při snižování GPG. Podrobná analýza GPG, včetně dodržování principu stejné odměny za stejnou práci, bude do budoucna nabývat na významu pro cílené zavádění efektivních politik a opatření pro snižování GPG. Sledování GPG z hlediska stejné odměny za stejnou práci bude důležité i v souvislosti s připravovanou evropskou směrnicí o mzdové transparentci (Evropská komise, 2021), která zavádí mzdové audity a další opatření, jež tuto analýzu mohou využít, a to i v souvislosti s rodičovstvím.

V následující části upozorníme na některé sociologické přístupy ke zkoumání GPG a rodičovství, dále představíme data a metodu analýzy a interpretujeme výsledky analýzy GPG a rodičovství celkově a na stejné pozici v platové a mzdové sféře, ve vybraných oborech NACE a na pracovištích dle velikosti. Na závěr poukážeme na limity analýzy, důležitost sledování souvislostí GPG a rodičovství a potřebu tento problém řešit.

GPG a rodičovství v organizačním kontextu

Rodičovství je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících výši GPG. Výzkum poukazuje na to, že významnou roli hrají jak formální, tak i neformální instituce spojené s rodičovstvím. Formálními institucemi rozumíme politiky, které mají potenciál umožnit kombinaci placené práce a péče a zmírnit dopad přestávek v pracovní dráze v důsledku péče. Příliš dlouhá rodičovská, která je především využívána ženami a muži k ní nejsou motivováni, nízká dostupnost zařízení péče o děti a také daňová sleva na nevydělavající partnerku, představují důležité příčiny vysokého GPG v České republice (Budig et al., 2016; Cukrowska-Torzewska, 2017). Tyto celostátní politiky představují překážky v rozhodování k návratu do zaměstnání po období péče na straně žen a překážky ve vnímání žen jako

plnohodnotné pracovní síly na straně zaměstnavatelů (Brady et al., 2020; Pytlíková, 2015; Triventi, 2013). Vnímání žen jako primárních pečovatelek s nižší produktivitou, případně nižší pracovní ambice žen v kontextu silně tradičních postojů veřejnosti ČR k genderové dělbě práce a péče, představují neformální instituce, jež jsou s těmi formálními silně provázány (Bobbitt-Zeher, 2011). Využívání stereotypů o ženách jako méně produktivních pracujících v situaci, kdy zaměstnavající nemají dostatek prostředků nebo ochoty zjišťovat skutečnou kvalifikaci a pracovní potenciál uchazeček nazýváme statistickou diskriminací (England, 1992; Reskin, 2000; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 1999). Takovým typem znevýhodnění pak bývají postihovány konkrétní skupiny populace, např. matky menších dětí s předpokladem, že budou zůstat doma často s nemocnými dětmi apod. Diskriminace však nemusí být vždy zcela záměrná, jak ukazuje nejen sociologická, ale i právní a sociálně-psychologická literatura (Greenwaldt & Krieger, 2006), a proto je důležité o existenci a rozsahu nerovností informovat a hledat jejich řešení. Jednání zaměstnavatelů souvisí i s nastavením politiky kombinace placené práce a péče, která v ČR podporuje ženy v roli primárních pečovatelek a prakticky neumožňuje všem stejnou volbu kombinace placené práce a péče sdílené s partnerem a podporované veřejně dostupnými službami (Havelková, 2017; Křížková et al., 2011). Petersen, Penner, Hoegsnes (2010) ukázali, že v Norsku spolu se zavedením reformu rodinné politiky, které podpořily otce ve sdílení péče o děti a výrazně zvýšily dostupnost veřejných služeb péče o děti, došlo k výraznému snížení penalizace za mateřství, resp. snížení mzdového rozdílu mezi ženami, které jsou matkami, a ženami, které matkami nejsou.

Kromě celostátních politik a individuálního rozhodování v jejich kontextu jsou zásadní právě organizační procesy, jež se liší podle typu organizačního prostředí. Zahraniční výzkumy poukazují na to, že formalizované organizační procesy generují nižší GPG, protože je tam větší transparence pravidel odměňování (Anderson & Tomaskovic-Devey, 1995; Chicha, 2008). Nižší GPG ve veřejné sféře, kde existují platové tabulky a celkově formalizovanější systém odměňování oproti sféře mzdové, se projevuje i v ČR, a to i nižší GPG mezi muži a ženami v rodičovském věku (Křížková et al., 2020). Dále, větší firmy mají oproti těm malým větší finanční i lidské zdroje vytvářet formalizovanější systémy odměňování, které by měly být spravedlivější (Baron & Bielby, 1980). Nejen systém řízení lidských zdrojů, ale i existence odborů a kolektivní smlouvy souvisí s nižším GPG, resp. s nižší otcovskou prémie (Fuller & Cooke, 2018). Výzkumy genderovaného pracovního procesu dlouhodobě poukazují na představu ideálního pracovníka, kterou z principu lépe splňují muži. Ideální pracovník není zatížen péčí o děti, těhotenstvím nebo dalšími mimopracovními závazky či tělesnými procesy

(Acker, 1990). Živitelství jako závazek je však zdrojem otcovské prémie, protože od otců se očekává, že budou motivováni více pracovat, a tedy i více vydělat (Fuller & Cooke, 2018; Petersen et al., 2014), a to zejména v prostředích, která jsou organizována na výkonnostním principu. To se může týkat zejména některých oborů v soukromé sféře, jako je peněžnictví, nebo některých pozic v průmyslu. Naopak obory, pracovní prostředí nebo jednotlivé pozice, kde převažují ženy a obsahem práce je péče nebo jiná starostlivost o druhé, bývají podhodnoceny jako nevyžadující zvláštní kvalifikaci a vycházející z „ženské přirozenosti“, a tedy podhodnoceny i mzdově (Rubery, 2017; Shaw et al., 2016). Jedná se o obory, jako je zdravotnictví a vzdělávání. Formalizace pravidel odměňování, podpora rovnosti odměňování ze strany odborů a propracovaný systém řízení lidských zdrojů, ale i konkrétní obor a jeho genderová struktura, jsou charakteristiky organizačního prostředí, které dosud nejsou v ČR v souvislosti s GPG a rodičovstvím dostatečně prozkoumány.

Data ISPV, která propojují zaměstnané s jejich pracovišti, umožňují rozlišovat dva základní typy mzdového znevýhodnění. Jednak znevýhodnění jako výsledek segregace, tedy umísťování žen do oborů, pracovišť a pozic s nižšími mzdami, a jednak nerovné mzdy za stejnou práci. S pomocí dat ISPV totiž můžeme porovnávat nejen mzdu žen a mužů na trhu práce jako celku nebo v konkrétních typech pracovního prostředí, ale i porovnávat mzdu žen a mužů, kteří jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání a pracují na stejném pracovišti, tedy v zásadě vykonávají stejnou práci. Můžeme tedy zjistit, zda v daném organizačním kontextu GPG způsobuje spíše třídění matek do méně placených oborů, pracovišť nebo pozic či spíše nerovná mzda za stejnou práci. Díky tomu, že máme data za delší časové období, můžeme sledovat i změny trendu v nerovnostech v odměňování v čase.

Jestliže zjistíme, že v konkrétních pracovních prostředích jsou nerovnosti významně nižší než v jiných, bude možné dále zjišťovat, které charakteristiky pracovišť nebo oborů či procesy na daných pracovištích přispívají k nižšímu GPG. Dále tam, kde zjistíme vysokou nerovnost v odměňování na stejné pozici, resp. za stejnou práci, bude na místě se při řešení soustředit na zvyšování transparency v odměňování a zlepšování vymáhání legislativy, jež stejnou odměnu za stejnou práci vyžaduje. Jestliže zjistíme na určitých typech pracovišť významný vliv segregace žen a mužů do různých pozic, řešení by se měla zaměřit na přijímací proces, povyšování, propouštění a přístup k firemnímu vzdělávání. Vyšší GPG ve věkových kategoriích typických pro rodičovství malých dětí ukáže, ve kterých pracovních prostředích pravděpodobně probíhá penalizace mateřství a zda jde o segregaci matek a otců nebo o rozdílnou odměnu za stejnou práci. Řešení gen-

derové segregace matek by se pak měla zaměřit na politiky podpory rodičů v kombinování placené práce a péče jak na celostátní, tak i na organizační úrovni.

Data a metody

K analýze využíváme data Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV)² z let 2008 až 2020. Data ISPV jsou dodávána přímo firmami a organizacemi a informace o firmách a pracovištích jsou tak v nich neobvykle bohaté. Oproti běžně dostupným agregovaným datům tato data umožňují zkoumat odměňování na úrovni pracoviště, a dokonce i srovnávat mzdy mužů a žen, kteří pracují na stejném pracovišti a na stejné pracovní pozici. Znamená to tedy, že můžeme analyzovat rozsah dopadů jednotlivých typů segregace na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami a zjišťujeme, zda je za stejnou práci na stejném pracovišti ženám a mužům vyplácena stejná mzda. Vzorek ISPV reprezentuje více než 80 % všech zaměstnaných v ČR, resp. všechny pracoviště veřejné sféry a výběr pracovišť s více než 10 zaměstnanými ze sféry soukromé a na zahrnutých pracovištích všechny zaměstnané. To ve svém důsledku znamená, že pracujeme se vzorkem, který se pohyboval od 2 100 tis. zaměstnaných v roce 2008 až po 2 400 tis. v roce 2020. Takový vzorek umožňuje velice podrobné a přesné analýzy i v rámci jednotlivých věkových kategorií, v rámci konkrétních typů pracovišť a v jednotlivých letech.

Zde prezentovaná analýza je postavena na sadě regresních modelů, ve kterých jsou zahrnuty tyto proměnné: závisle proměnnou je přirozený logaritmus hodinových mezd včetně bonusů a příplatků za přesčasy či práci v netypickou dobu. Počet odpracovaných hodin tedy v této analýze nehraje roli, ale do analýzy zahrnujeme pouze pracující na plný úvazek. Využitím mzdy včetně bonusů a příplatků za přesčasy a práci v nestandardní dobu apod. analyzujeme GPG v celkové odměně za práci, která dle nás lépe odráží rozdíl v odměňování žen a mužů, než by tomu bylo v případě využití pouze základní hodinové mzdy jako závisle proměnné. Do analýzy tak mohou být zahrnuty např. mimořádné odměny ve zdravotnictví v souvislosti s pandemií. Zároveň využíváme hodinovou mzdu namísto např. mzdy měsíční, takže tím eliminujeme vliv případného rozdílu v počtu odpracovaných hodin mezi muži a ženami. Nezávisle proměnnou je pohlaví (žena, muž) a jako kontrolní proměnné dále do modelu vstupují dummy proměnné pro vzdělání o 4 kategoriích (základní vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity a středoškolské vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání), věk a druhá mocnina věku, takže ty již ve výsledcích nehrají roli. Mzdový rozdíl (efekt proměnné pohlaví) je vypočten na různých úrovních: 1) celkový mzdový rozdíl, 2) rozdíl uvnitř kategorie zaměstnání (4místná klasifikace zaměstnání

CZ-ISCO čítající cca 400 kategorií zaměstnání), 3) rozdíl uvnitř pracoviště (pracovištěm zde rozumíme firmu nebo organizaci, pokud má v ČR pouze jednu pobočku) a 4) rozdíl uvnitř pracovních pozic (pracovní pozice je kombinací kategorie zaměstnání a pracoviště). Pro účely této analýzy chápeme muže a ženy pracující na stejné pracovní pozici, resp. vykonávající stejnou práci, jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání v rámci 4místné klasifikace CZ-ISCO. Zároveň kontrolujeme vliv rozdílů ve výši dosaženého vzdělání a věku. Pro přehlednost představujeme ve výsledkové části vždy celkový GPG a GPG na stejné pozici a nekommentujeme zjištěné rozdíly v odměňování v rámci kategorií zaměstnání a v rámci pracovišť.

Modely jsou odhadovány zvlášť pro každý analyzovaný rok a podobu regresního modelu je možné vyjádřit pomocí následující rovnice (vzorec 1):

Vzorec 1:

$$\ln W_{ioe} = \alpha X_{ioe} + \eta_{ioe} + \varepsilon_{ioe}$$

- \ln – přirozeným logaritmus,
- W_{ioe} – mzda individua i v zaměstnání o na pracovišti e ,
- X_{ioe} – kovariáty, včetně S_{ioe} , pohlaví individua, rovnající se 1 pro ženy a 0 pro muže,
- η_{ioe} – pevné efekty (tj. dummy proměnné) zachycující jednotku pracovní pozice (nebo zaměstnání a pracoviště zvlášť podle toho, na co se zaměříme),
- ε_{ioe} – chyba.

Více o metodě viz Křížková et al. (2020) a Petersen & Morgan (1995). Rozlišujeme tedy genderovou segregaci do zaměstnání, genderovou segregaci do pracovišť a genderovou segregaci do pracovních pozic, kde muži a ženy vykonávají stejné zaměstnání na stejném pracovišti. Z důvodu úspory místa a primárního zaměření článku zde věnujeme podrobnou pozornost koeficientu pohlaví, který byl ve všech testovaných regresních modelech statisticky významný ($p < 0,001$). Pokud tento koeficient upravíme dle vzorce 2, dostaneme procenta vyjadřující mzdový rozdíl v průměrné odměně mužů a žen v neprospekch žen.⁴

Vzorec 2:

$$[\exp(\text{koef.}) - 1] * 100$$

Nejdříve sledujeme rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v ČR staršími 15 let na těchto čtyřech úrovních segregace za každý sledovaný rok, sledujeme vliv jednotlivých typů segregace a odpovídáme na otázku, zda na stejné pracovní pozici mají ženy a muži v jednotlivých věkových kategoriích stejné mzdy. Sledujeme, v jakých věkových kategoriích jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami nejvyšší. Zde si všímáme hlavně období, kdy ženy a muži bývají rodiči malých dětí, a nepřímo tedy

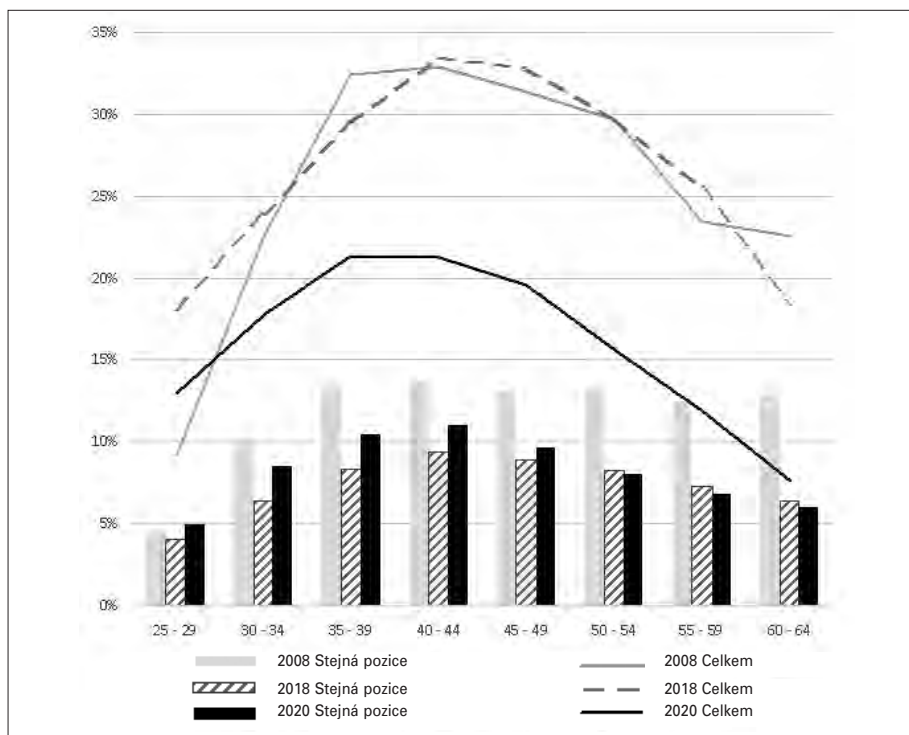
sledujeme vliv rodičovství na rozdíly v odměňování. Nejdříve představíme výsledky analýzy pro celý trh práce v letech 2008, 2018 a 2020 a následně tuto analýzu provádíme postupně pro tři typy pracovišť dle jejich charakteristik: 1) působení ve mzdové či platové sféře, 2) obor NACE, 3) velikostní kategorie pracoviště dle počtu zaměstnaných.

Vzhledem k tomu, že analýzu zaměřujeme na otázku stejné mzdy za stejnou práci a data ISPV jako ojedinělý datový zdroj v ČR to umožňují, musíme počítat i s omezeními v podobě menšího vzorku při některých podrobnějších analýzách. Např. v roce 2020 bylo 29 % zaměstnaných vyloučeno z analýzy GPG na stejné pozici, protože pracovali na úplně genderově segregovaných pozicích, tedy jejich mzdu nebylo s kým srovnávat. Podobně jako v předchozím výzkumu např. v Norsku a ve Švédsku, kde z analýzy na stejné pozici z tohoto důvodu vypadá zhruba 40 % zaměstnaných (Meyersson Milgrom et al., 2001; Petersen et al., 1997), je naše analýza stejné mzdy za stejnou práci, tedy GPG na stejné pozici, omezena na genderově integrované pozice. Přesto upřednostňujeme využití 4místné klasifikace zaměstnání (ISCO), která umožňuje s více než 400 kategoriemi zaměstnání analýzu přiblížit otázce stejné mzdy za stejnou práci, před méně podrobnými klasifikacemi. V rámci genderově integrovaných pozic, a to i při členění dle věkových kategorií a pracovních prostředí (NACE, velikost pracoviště), umožňuje velký vzorek ISPV analýzu a výsledky jsou statisticky významné na hladině 0,001.

Výsledky

Graf 1 ukazuje základní analýzu GPG dle věkových kategorií v letech 2008, 2018 a 2020 s využitím dat ISPV. Plná čára vždy ukazuje celkový GPG v dané věkové kategorii bez ohledu na další charakteristiky, pouze s kontrolou výše vzdělání, věku a jeho druhé mocniny (vliv těchto charakteristik tedy ve výsledcích již nehraje roli), sloupce pak znázorňují GPG na stejné pracovní pozici v každé věkové kategorii zvlášť. Jak bylo zjištěno již dříve (Křížková et al., 2020), rozdíl v celkovém GPG mezi lety 2008 a 2018 je zejména v posunu nejvíce znevýhodněné věkové kategorie žen do pozdějšího věku – z kategorie 35–39 let do kategorie 40–44 let. V těchto věkových kategoriích činil rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů dokonce výrazně více než 30 %. Navíc došlo mezi lety 2008 a 2018 ke zvýšení GPG i v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek. Roli může hrát očekávané mateřství a změna ve vnímání pracovní síly žen na trhu práce na pracovištích, řídicími pracovníky a pracovníci, resp. statistická diskriminace s využitím stereotypů o očekávaném či aktuálním mateřství a péči matek o děti. Analýza na datech z roku 2020 pak ukazuje, že došlo k výraznému snížení celkového GPG. Rok 2020 byl však výjimečný,

Graf 1: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2008, 2018, 2020



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

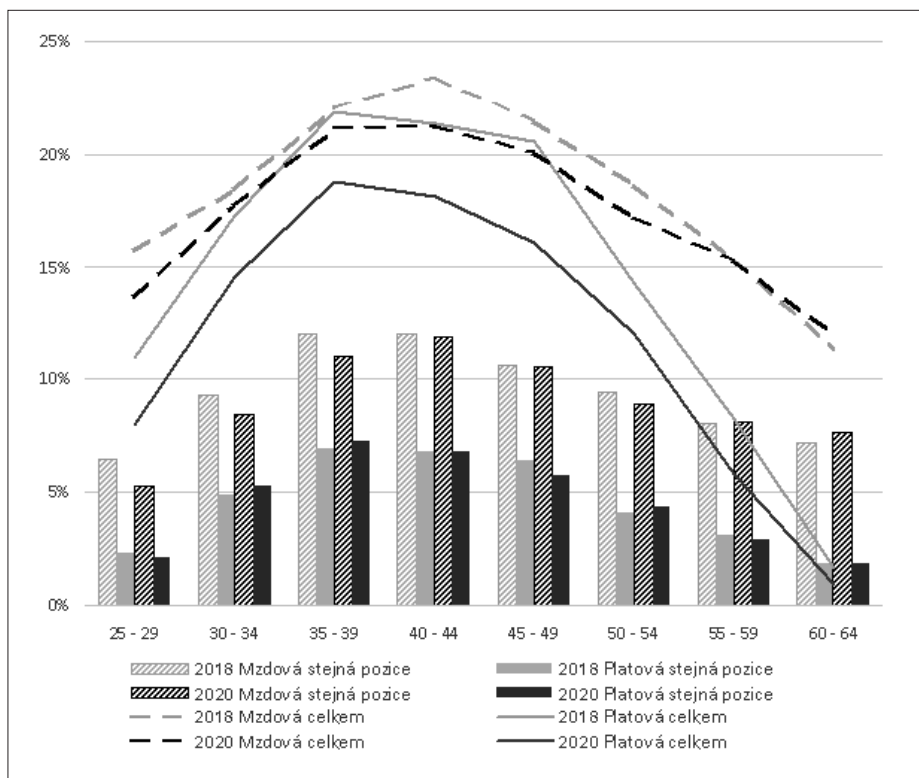
protože velká část žen vypadla z trhu práce kvůli zavřeným školám a školkám buď dočasně, nebo dokonce trvale. Nezaměstnanost se týkala zejména žen v nejistých, nízkopracovních a prekérních zaměstnáních, kde ženy převažují. Ženy tvořily tři čtvrtiny těch, kdo využívali institut ošetřování člena rodiny při péči o děti při zavřených školách a školkách. Krize způsobená pandemií covidu-19 výrazně více dopadla na ženy, a to ihned od začátku, čímž se tato krize odlišuje od ekonomické krize po roce 2008, která v první fázi způsobila výraznější zvýšení nezaměstnanosti mužů oproti ženám (Menzel & Miotto, 2020). V roce 2020 tedy bylo na trhu práce celkově méně žen, méně žen v hůře placených zaměstnáních a navíc byly v některých zaměstnáních, kde převažují ženy, např. ve zdravotnictví, vypláceny mimořádné odměny v souvislosti s péčí o covidové pacienty a pacientky. To vše dohromady mohlo způsobit pokles celkového GPG. Důležitější proto bude sledovat GPG za stejnou práci, která porovnává ženy a muže pracující na stejné pracovní pozici, resp. ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti a ve stejném oboru, např. zdravotnictví (viz dále).

Ve sloupcích graf 1 ukazuje GPG na stejné pracovní pozici v letech 2008, 2018 a 2020 pro jednotlivé věkové kategorie, a tedy modeluje vliv rodičovství. Jestliže GPG na stejné pracovní pozici poměrně výrazně poklesl mezi lety 2008 a 2018, a to ve všech věkových kategoriích a zvláště v těch nejvíce se týkajících rodičovství malých

dětí, do roku 2020 došlo opět ke zvýšení, a to pouze v před rodičovských a rodičovských kategoriích. K největšímu nárůstu došlo mezi lety 2018 a 2020 v kategoriích 30–34 let (ze 6 % na 8 %), 35–39 let (z 8 % na 10 %) a 40–44 let (z 9 % na 11 %) shodně o 2 procentní body. Tato podrobná analýza ukazuje, že sledování pouze celkového GPG může zkruslovat situaci, která se tak jeví pozitivně jako snížení nerovností. Ve skutečnosti však došlo ke zvýšení GPG tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci, a to ve věku, kdy obvykle mají malé nebo školní děti. Mohlo to být způsobeno tím, že matky využívaly častěji než otcové na stejných pozicích ošetřovné, když byly zavřeny školy a školky a otcům tak mohla být spíše zvyšována mzda nebo mohli otcové dostávat častěji odměny a bonusy v rámci mezd než matky. Mohla se tak projevit statistická diskriminace matek (viz výše).

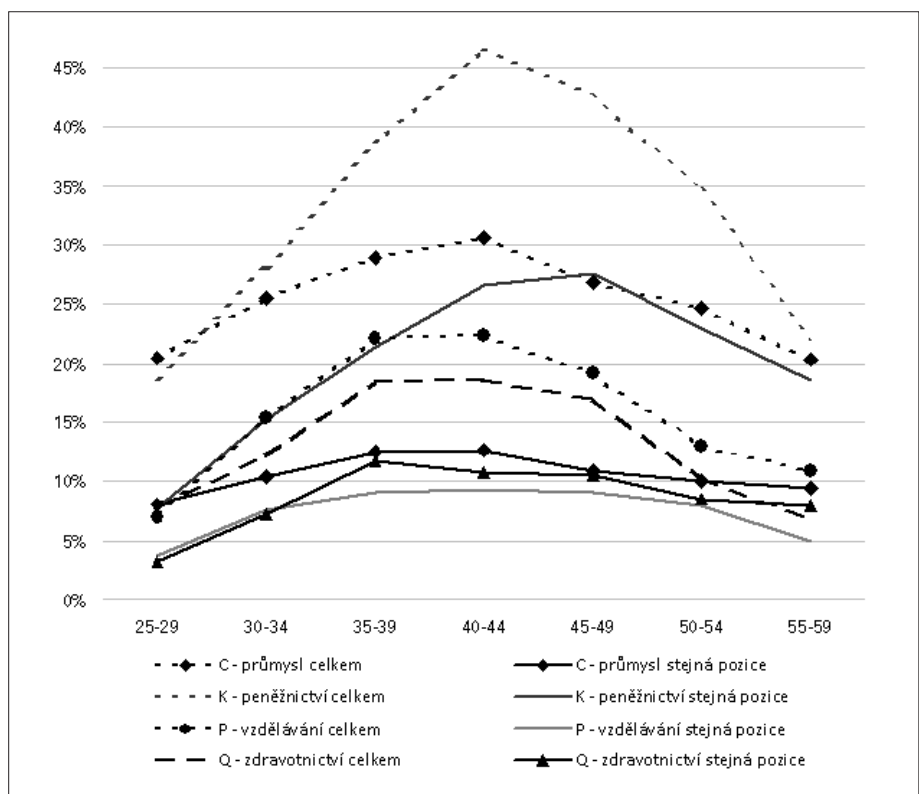
Velký vliv segregace na GPG, který byl patrný v roce 2018, kdy rozdíl mezi celkovým GPG a GPG na stejné pozici byl velký (zhruba 2/3 GPG bylo způsobeno tím, že ženy a muži pracovali v zaměstnáních a na pracovištích s rozdílnými mzdovými hladinami), byl do roku 2020 zdnalivě výrazně snížen, ale pravděpodobně došlo jen k tomu, že část žen z trhu práce (nebo ze statutu zaměstnaných) vypadla, a to právě z těch hůře placených pracovišť a zaměstnání. Segregace se tak mezi lety 2018 a 2020 částečně přesunula do podoby nezaměstnanosti, ekonomické neaktivity nebo prekérních pracovních smluv (které ISPV nezachycuje), protože ženy byly

Graf 2: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2018 a 2020 v platové a mzdové sféře



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 3: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2018



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

během zavření škol a školek systematicky donuceny nahradit výdělečnou aktivitu do značné míry péčí o děti v domácnosti. Zvýšení GPG za stejnou práci mezi lety 2018–2020 v předrodičovských a rodičovských věkových kategoriích ukazuje, že k faktickému snížení genderových nerovností v odměňování pravděpodobně nedošlo. Ke snížení GPG na stejné pozici došlo pouze ve věkových kategoriích nad 50 let.

GPG a rodičovství v platové a mzdové sféře

Pracoviště, zaměstnání a oblasti trhu práce obecně, které jsou regulovány jasnými a přehlednými pravidly odměňování, a pracoviště, kde fungují odbory, které by se na vyjednávání systému odměňování a jeho dodržování měly podílet, vykazují nižší GPG (Křížková, Marková Volejníčková, et al., 2018; Rosenfeld & Denice, 2015). V předchozích analýzách jsme ukázali, že vyšší regulace platové sféry prostřednictvím platových tabulek do značné míry snižuje GPG v porovnání se mzdovou sférou a že v platové sféře funguje i nižší znevýhodnění mateřství oproti sféře mzdové, i když i tam existuje vyšší znevýhodnění věkových skupin žen, které jsou ve věku, kdy mívají malé děti (Křížková et al., 2020) oproti mužům ve srovnání s dalšími věkovými skupinami.

Graf 2 ukazuje situaci v letech 2018 a 2020. Zde také platilo, že v platové sféře je GPG nižší, a to zejména GPG na stejné pracovní pozici. Rozdíl mezi GPG celkem a na stejné pozici vyjadřuje, jak velký vliv má na GPG segregace do zaměstnání, pracovišť a pozic s různou mzdovou úrovní. GPG na stejné pozici hraje významnější roli ve mzdové sféře a segregace tam způsobuje zhruba polovinu celkového GPG. V platové sféře je sice GPG na stejné pozici významně nižší, pravděpodobně právě díky vyšší transparentnosti odměňování než ve sféře mzdové, ale segregace tam způsobuje zhruba dvě třetiny celkového GPG, kromě věkových kategorií nad 55 let. Výsledky je možné shrnout tak, že v platové sféře je sice větší transparentnost odměňování, která snižuje GPG na stejné pozici, ale významným problémem platové sféry je genderová segregace žen do hůře ohodnocených pozic.

Jak v platové, tak i ve mzdové sféře došlo mezi lety 2018 a 2020 ke snížení celkového GPG kromě nejstarších věkových kategorií, u rozdílu v odměně za stejnou práci již není situace tak jednoznačná. Ve mzdové sféře došlo k mírnému snížení GPG na stejné pozici ve věkových kategoriích kromě těch rodičovských. V rodičovských kategoriích 40–44 a 45–49 ústalo GPG za stejnou práci na stejné úrovni i v roce 2020. V platové sféře však došlo s nástupem pandemie covidu-19 v roce 2020 k mírnému nárůstu GPG za stejnou práci v rodičovských kategoriích 30–34 a 35–39 let a v kategorii 50–54 let. V ostatních

kategoriích se GPG za stejnou práci buď mírně snížil, nebo zůstal na stejné úrovni.

K poklesu celkového GPG došlo zejména v platové sféře, což mohlo být způsobeno mimořádnými odměnami vyplacenými v souvislosti s pandemií covidu-19 zejména ve feminizovaných oborech, jako je zdravotnictví. Nedošlo však k trvalému uznání náročnosti a důležitosti lékařských a zejména nelékařských profesí, ale byly vyplaceny pouze jednorázové odměny. To znamená, že zlepšení situace je spíše mimořádného rázu a důležité bude sledovat další vývoj. Ve mzdové sféře došlo k výrazně mírnějšímu poklesu celkového GPG, což naznačuje opět spíše negativní trend, tedy odchod části žen, a to zejména těch v hůře placených zaměstnáních a na pracovištích s nízkou mzdou do nezaměstnanosti nebo neaktivity v souvislosti s pandemií covidu-19.

GPG a rodičovství v oborech NACE

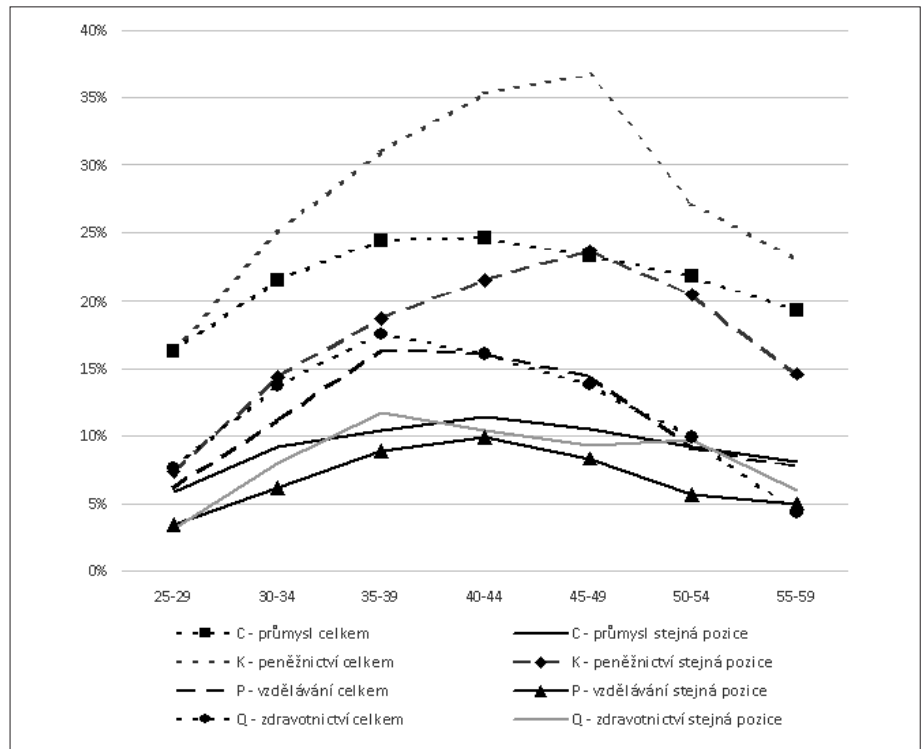
Jednotlivé obory trhu práce se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd, a tedy i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). Obory se liší i dle toho, jak odměňují rodiče malých dětí a další věkové kategorie, na které se v této analýze zaměřujeme. Analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace provádíme pro vybrané obory (NACE) trhu práce zvlášť, a to opět dle věkových kategorií. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG a rozdíly mezi obory v míře vlivu segregace.

Pro přehlednost jsme z 1místné klasifikace NACE vybrali čtyři obory: zdravotnictví a vzdělávání, kde početně převažují ženy a jedná se tedy o obory feminizované, průmysl, kde početně převažují muži a peněžnictví, kde je počet žen a mužů zhruba vyrovnaný. Analýzu opět provádíme na datech z let 2018 a 2020 pro srovnání doby před pandemií covidu-19 a na jejím začátku.

V grafu 3 sledujeme GPG v roce 2018 ve vybraných oborech NACE dle věkových kategorií, a to celkový GPG a GPG na stejné pozici. Nejvyšší GPG byl v peněžnictví. Ve věkové kategorii, kdy je celkový GPG nejvyšší – 40–45 let, dosahuje celkový GPG v peněžnictví 46 %. Za stejnou práci jsou ženy v této věkové kategorii odměňovány v peněžnictví v průměru o 27 % méně. Dokonce ještě vyšší GPG za stejnou práci je v peněžnictví ve věkové kategorii 45–49 let – 28 %. Ve zdravotnictví, ale i v průmyslu je GPG na stejné pozici výrazně nižší než v peněžnictví a největší znevýhodnění žen nacházíme ve věkových kategoriích typicky rodičů s malými dětmi, resp. 35–39 a 40–44 let.

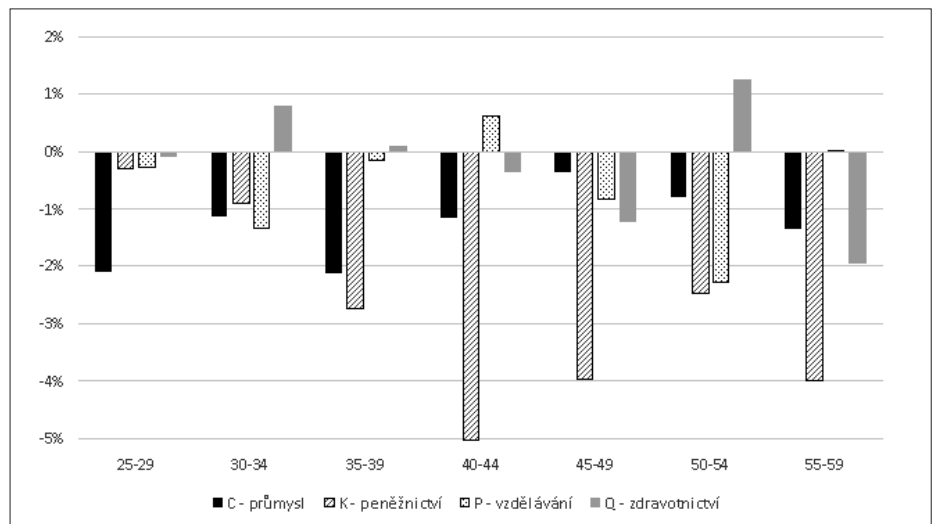
Graf 4 ukazuje stejnou analýzu GPG dle věkových skupin ve vybraných sektorech NACE za rok 2020. V průmyslu a v peněžnictví došlo k výraznému snížení celkového GPG, a to zejména ve věkových kategoriích,

Graf 4: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2020



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 5: Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2020 dle věku a vybraných kategorií NACE v procentních bodech.



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

ích, kdy mívají typicky ženy a muži malé děti. To je zřejmě způsobeno již zmíněným odchodem žen z těchto oborů buď trvale, nebo alespoň na významnou část roku kvůli zavřeným školkám a školám. Graf 5 pro přehlednost znázorňuje změnu GPG na stejné pozici ve vybraných kategoriích NACE mezi lety 2018 a 2020. GPG na stejné pozici se snížil zejména v peněžnictví a tam zejména ve věku od 40 do 59 let, a to o 3 až

5 procentních bodů. Přesto se v peněžnictví GPG na stejné pozici stále pohybuje velmi vysoko: mezi 15 a 24 %, přičemž nejvyšší je ve věku 45–49 let. V ostatních sledovaných oborech došlo ke snížení GPG na stejné pozici jen v některých věkových skupinách a snížení to je celkově jen velmi malé, do dvou procentních bodů. Ve zdravotnictví došlo v některých věkových kategoriích ke snížení a v jiných ke zvýšení GPG

na stejné pozici, ale pouze v řádu do dvou procentních bodů.

GPG a rodičovství dle velikosti pracoviště

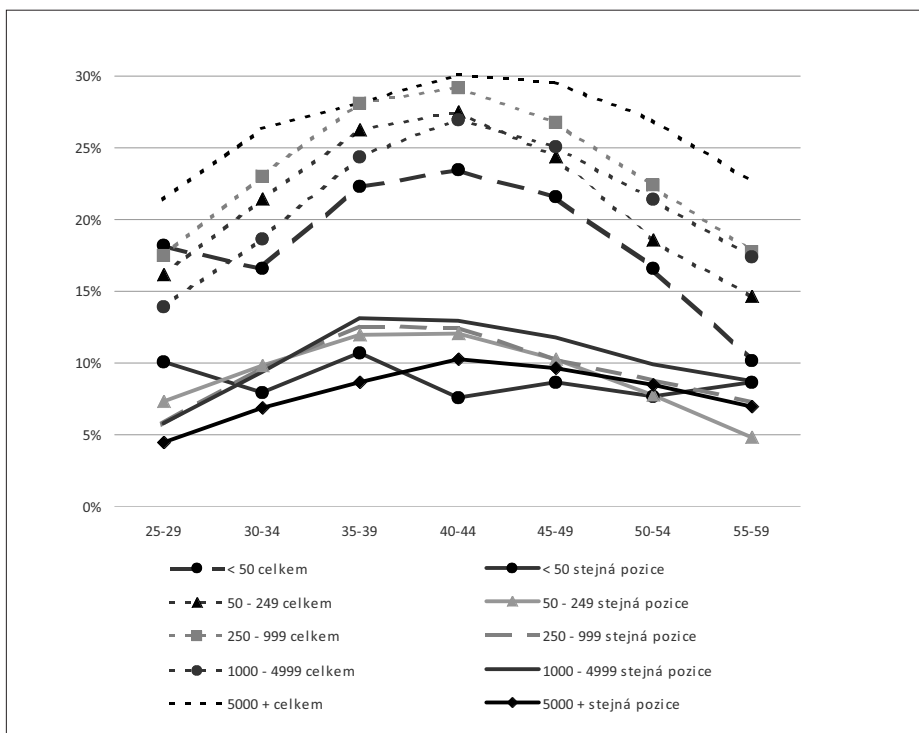
Předchozí analýzy ukázaly, že největší vliv segregace do kategorií zaměstnání a pracovišť na GPG je u největších pracovišť s více než 5 000 zaměstnanými – segregace tu tvoří zhruba 2/3 GPG, i když GPG za stejnou práci je tam nejnižší ze všech velikostních kategorií pracovišť (Křížková & Pospíšilová, 2022). Je to zřejmě dáno propracovanějšími systémy odměňování velkých organizací, které zvyšují transparenci a snižují rozdíl v odměňování na stejné pozici, případně činností odborů. Na

druhou stranu ale na těchto největších pracovištích zřejmě fungují také (neformální) systémy, které směřují ženy spíše do hůře placených pozic. Může to být např. nedostatek žen v řídicích pozicích, které by byly určitými modely pro další ženy, a neexistence cílené podpory žen ze strany vedení pro vstup žen do řídicích pozic nebo do technicky zaměřených oddělení apod.

Graf 6 ukazuje, že v roce 2018 byl GPG ve všech velikostních kategoriích firem nejvyšší ve věkové kategorii 40–44 let nebo 35–39 let, což odpovídá době, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých nebo školou povinných dětí a ženy se vracejí z rodičovské a odpovídá to převládajícímu trendu na celém trhu práce. Nejvyšší negativní vliv mateřství na GPG nacházíme na pracovištích o velikosti 250–999 a 1 000–4 999 zaměst-

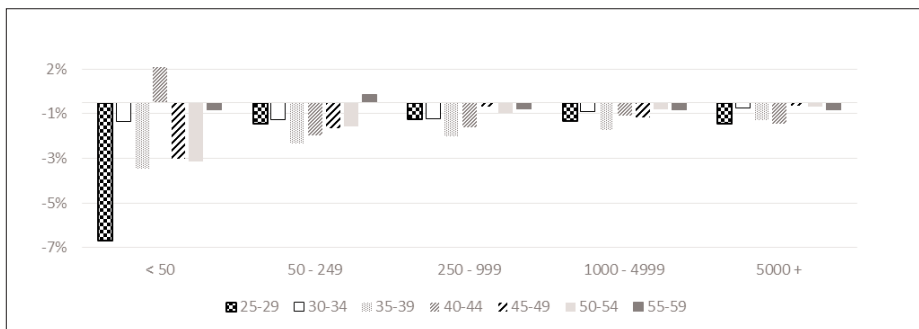
naných, protože ve věkové kategorii 40–44 let je zde GPG na stejné pracovní pozici dokonce v průměru 13 %. Na pracovištích s 250–999 zaměstnanými je největší nerovnost v odměňování matek a otců za stejnou práci – v průměru 13 %. Celkový GPG na takto velkých pracovištích dosahuje až 29 %, a to ve věkové skupině 40–44 let. Shodně vysoký GPG na stejné pracovní pozici je na pracovištích s 1 000–4 999 zaměstnanými: 13 % ve věkové kategorii 40–44 let, celkový GPG v této věkové kategorii je 27 %. Pracoviště s 250 a více zaměstnanými (až do 4 999) tak představují významný potenciál pro zavádění principů transparency systémů odměňování, aby se snížil GPG na stejné pozici, a to i specificky v rodičovských kategoriích. Stejně tak důležité však bude zaměřit se na segregaci žen, a to zejména matek malých dětí, do níže placených pozic ve srovnání s muži, tedy na genderovou segregaci, na těchto pracovištích a na největších typech pracovišť – nad 5 000 zaměstnaných. Na největších pracovištích (nad 5 000 zaměstnaných) tvoří největší část GPG segregace matek do pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť s nižšími mzdami a otců do pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť s vyššími mzdami. GPG na stejné pozici se tam přitom pohybuje do 10 %. Segregace matek a otců do různých placených kategorií zaměstnání a do pracovišť s různou mzdovou hladinou tak mezi největšími pracovišti způsobuje zhruba 2/3 celkového GPG. Překvapivě velký je vliv segregace na GPG dokonce i ve věkové kategorii 25–29 let; GPG za stejnou práci je tam nejnižší, ale celkový GPG je vysoký. V grafu 6 vidíme, že je to nejvíce zřejmé na pracovištích s 5 000 a více zaměstnanými. Tedy segregace žen a mužů do různých pozic/kategorií zaměstnání je značná, i když obecně tato věková skupina ještě neobsahuje vysoký podíl matek. Je zde pravděpodobně vliv stereotypu očekávaného mateřství u těchto žen a obava z jejich odchodu na mateřskou a rodičovskou, a tedy velký rozdíl ve vnímání pracovní síly žen a pracovní síly mužů v této věkové kategorii z hlediska její perspektivy pro zaměstnavající. Ženy ve věkové kategorii 25–29 let jsou tedy pravděpodobně systematicky obsazovány na pozice s nižšími mzdami oproti stejně starým mužům. Vliv segregace je největší u největších pracovišť – nad 5 000 zaměstnaných, kde celkový GPG ve věkové kategorii 25–29 let je 21 %, ale GPG na stejné pracovní pozici (stejně pracoviště + stejná kategorie zaměstnání ISCO 4místné) je pouze 4 %. To znamená, že ženy a muži v této věkové kategorii jsou výrazně segregováni do pracovišť a kategorií zaměstnání s různými mzdovými hladinami, ale když vykonávají stejnou práci pro stejného zaměstnavatele, rozdíl jejich mezd je poměrně nízký. Zde se jedná o věk, ve kterém ženy a muži začínají budovat své pracovní dráhy a kariéry. Nutno připomenout, že tato analýza kontroluje vliv výše vzdělání, takže to na výsledný GPG vliv nemá, stejně tak ani výše úvazku, protože se jedná pouze o jedince s plnými

Graf 6: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro velikostní kategorie pracovišť v roce 2018



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 7: Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2020 dle věku a velikostních kategorií organizací a firem v procentních bodech.



Zdroj: MPSV (ISPV) a vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

úvazky a hodinovou mzdu. Může to znamenat, že v největších firmách fungují mechanismy přijímání mladých žen do specifických, hůře placených pozic. Může také docházet k preferenci povyšování mužů v této věkové kategorii do vyšších pozic a naopak ke kariéernímu zaostávání žen kvůli jejich očekávanému mateřství. Druhý nejvyšší vliv segregace najdeme u pracovišť s 250–999 zaměstnanými, kde segregace žen a mužů do různých pracovišť a pozic způsobuje také okolo 2/3 GPG a v nejmladší věkové kategorii dokonce více než 2/3 GPG.

Stejnou analýzu jsme provedli i pro rok 2020 a graf 7 ukazuje změnu GPG na stejné pracovní pozici dle věku v jednotlivých velikostních kategoriích firem a organizací mezi lety 2018–2020. Mezi lety 2018–2020 došlo ke snížení GPG na stejné pozici zejména v malých firmách do 50 zaměstnaných, a to ve všech věkových kategoriích kromě kategorií 40–44 let a 60–64 let, kde došlo k mírnému nárůstu. Naopak nejmenší snížení GPG na stejné pozici nastalo v největších firmách. K nejvýraznějšímu snížení došlo ve věkové kategorii 25–29 let, a to zejména v malých firmách do 50 zaměstnaných (o 6 procentních bodů).

Závěr

Data ISPV umožňují sledovat GPG na stejné pracovní pozici, a to i v různých typech pracovišť a organizací. Neumožňují však analýzu dopadu rodičovství přímo, ale pouze prostřednictvím náhradní proměnné věk. Představený výzkum si neklade za cíl najít všechny příčiny a vysvětlit všechny souvislosti GPG a rodičovství, protože jde o velmi komplexní problém. Cílem bylo s využitím metody srovnatelné se zahraničními výzkumy vyčíslit trend celkového GPG a GPG na stejné pozici, resp. za stejnou práci, dle věku, a to v konkrétních typech organizačního prostředí dle sektoru, oboru i velikosti pracoviště.

Cíle analýzy – identifikovat souvislost genderových rozdílů v odměňování s rodičovstvím, a to v konkrétních vybraných organizačních kontextech a na trendy vývoje GPG v souvislosti s rodičovstvím od roku 2008, včetně pandemického roku 2020 – bylo dosaženo. Souvislost GPG s rodičovstvím se s využitím proxy proměnné věku prokázala, neboť ve věkových kategoriích, kdy mají ženy a muži typicky malé děti, je GPG nejvyšší, a to jak celkově, tak na stejné pozici, a to i v případě zahrnutí pouze pracujících na plné úvazky. Mezi lety 2008 a 2020 došlo k posunu nejvíce znevýhodněné věkové kategorie žen do pozdějšího věku – z kategorie 35–39 do kategorie 40–44 let, což pravděpodobně odpovídá posunu v časování mateřství. V těchto věkových kategoriích činil rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů dokonce výrazně více než 30 %. Navíc došlo ke zvýšení GPG i v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek mezi lety 2008 a 2018.

I když mezi lety 2018 a 2020 došlo k výraznému snížení celkového GPG, což mohlo být způsobeno odchodem významného počtu žen z nízko placených zaměstnání a pracovišť z trhu práce úplně anebo jejich přesun mimo zaměstnaneckou kategorii (na OSVČ, DPP či DPČ), k výraznému snížení genderových nerovností v odměňování nedošlo, spíše naopak. Dřívější výzkum poukazuje na nárůst překérných smluv na trhu práce (DPP, DPČ, švarc-systém), který pozorujeme zejména u ohrožených skupin populace, např. matek menších dětí (Dudová & Hašková, 2014; Hašková & Dudová, 2017; Rubery, Grimshaw, Keizer, & Johnson, 2018). V souvislosti s pandemií tento trend pokračuje, když z trhu práce do nezaměstnanosti a neaktivity odcházely po uzavření školských zařízení zejména ženy – matky menších dětí (Menzel & Miotto, 2020). I když mezi lety 2008–2018 došlo ke snížení GPG za stejnou práci, mezi lety 2018–2020 došlo opět ke zvýšení, a to právě v předrodičovských a rodičovských kategoriích (věk 30–44 let). Vypadá to, že došlo ke snížení důvěry v pracovní sílu matek či k posílení negativních stereotypů o pracovním výkonu matek, ale dost možná i k tomu, že matky přetíženy péčí při zavírání školách a školkách, zejména v průběhu pandemie covidu-19, snížily samy své ambice (Dudová, 2021) či požadavky na vyšší mzdy nebo si nepřibíraly další zodpovědnosti, za které by mohly mít příplatky či odměny apod.

Jak ve mzdové, tak i v platové sféře je GPG nejvyšší v rodičovských věkových kategoriích. V platové sféře je sice větší transparence odměňování, která snižuje GPG na stejné pozici než ve sféře mzdové, ale významným problémem platové sféry je genderová segregace žen do hůře placených pracovišť, kategorií zaměstnání a pracovních pozic.

Dle kategorizace oborů ekonomických činností NACE je nejvyšší GPG v peněžnictví. V kategorii, kdy je celkový GPG nejvyšší (40–45 let), dosahuje celkový GPG v peněžnictví 46 %. Ve věkové kategorii 45–49 let dostávají ženy za stejnou práci o 28 % nižší mzdu než muži. Mezi lety 2018–2020 došlo v průmyslu a v peněžnictví ke snížení celkového GPG, a to zejména ve věkových kategoriích, kdy mívají typicky ženy a muži malé děti. GPG na stejné pozici se také mírně snížil zejména v peněžnictví a tam zejména ve věku od 40 do 59 let, a to o 4–5 procentních bodů. Přesto se v peněžnictví GPG na stejné pozici stále pohybuje mezi 15–25 %, přičemž nejvyšší je ve věku 45–49 let. Nižší GPG mezi rodiči menších dětí je ve feminizovaných oborech, jako je zdravotnictví a vzdělávání.

Pracoviště s 250 a více zaměstnanými (až do 4 999) představují významný potenciál pro zavádění principů transparence do systémů odměňování, aby se snížil GPG na stejné pozici, a to specificky u matek, ale i segregace matek do hůře placených pozic a pracovišť. Zejména na tato pracoviště by pak měla cílit i připravovaná směrnice Ev-

ropské komise pro zvyšování transparence v odměňování (Evropská komise, 2021).

Sběr údajů o rodičovství je pro analýzu GPG zcela klíčový. Země s dobrou praxí v oblasti sběru dat propojujících zaměstnané a pracoviště (Linked employer-employee data – LEED) včetně sběru údajů o rodičovství (jako např. Francie, Finsko, Dánsko, Estonsko, Belgie atd.) jsou zároveň zeměmi, které se aktivně snaží zavádět opatření pro podporu pracujících rodičů, zejména pak matek malých dětí a jejich kariéerního růstu, ale také opatření pro podporu sdílené péče o malé děti oběma rodiči a opatření pro zajištění dostatku kvalitních a dostupných zařízení péče o děti v předškolním věku (Gislason & Eydal, 2011; Pospíšilová et al., 2022; Tenglerová et al., 2018). Tyto země jsou zároveň na předních příčkách v indexu genderové rovnosti EIGE a mají velmi nízký či podprůměrný GPG.⁵ Existuje viditelná souvislost mezi snahou o redukci GPG a penalizace za mateřství a sledováním údajů o rodičovství v LEE datech. Bez tohoto údaje totiž je jen velmi obtížné určit příčiny vzniku těchto nerovností a zavádět cílená opatření, která by pomohla situaci do budoucna zlepšit. Česká republika ve věci genderové rovnosti a rozdílů v odměňování žen a mužů zaostává za průměrem EU, bylo by proto více než vhodné rozšířit sběr údajů v LEE datech i o údaje o počtu a věku dětí.

Zároveň je třeba přiznat limity představené analýzy, které při sledování časové řady spočívají především v nemožnosti vypořádat se s velkými změnami, které se na trhu práce udály v souvislosti s pandemií covidu-19. Analýza totiž nezachycuje jedinec mimo trh práce (resp. efekt přesunu určitých skupin jedinců mimo trh práce). Nedomáží tak očistit trend ve vývoji rozdílů v odměňování žen a mužů od negativního trendu, jako je odchod žen (především pak matek malých dětí) ze špatně placených pozic do nezaměstnanosti, na DPP, DPČ či jejich změna na OSVČ z důvodu nutnosti kombinace práce a intenzivnější péče o děti v období zavřených škol a školek. Dochází tak ke zkrácení výsledků a povrchní interpretace časových řad by mohla být zavádějící. Je proto potřeba ideálně analýzy po čase zopakovat a teprve zpětně bude možné zhodnotit dopad pandemie covidu-19 na GPG. Vhodné by bylo také tyto analýzy provádět na datech obsahujících údaje o rodičovství, což prozatím možné není, ale na politické úrovni se o této změně již vedou diskuse. I s přihlédnutím k limitům analýzy se jedná o unikátní výsledky, které upozorňují na problematiska českého trhu práce a ukazují, kde hraje klíčovou roli genderová segregace do hůře či lépe placených pracovišť/zaměstnání/pozic, a kde dochází k nerovnému odměňování za stejnou práci. Již nyní tak přináší mnoho podkladů pro vytváření cílených opatření pro redukci genderových rozdílů v odměňování i s ohledem na rodičovský věk.

Kromě přidání údajů o rodičovství do dat propojujících zaměstnané s pracovišti

(ať již přidáním proměnné do sčítání, nebo propojením s dalšími databázemi) je pro snížení GPG v rodičovských kategoriích potřeba zvýšit podporu kombinace placené práce a péče jak na celostátní, tak i na organizační úrovni a také podpořit sdílení rodičovské péče oběma rodiči. S tím souvisí potřeba odstraňování genderových stereotypů. Stát by jednak měl jít jako zaměstnavatel příkladem zaváděním větší transparency odměňování ve veřejné sféře a snahou snížit genderovou segregaci a jednak by měl vytvářet podpůrné nástroje pro větší transparentní odměňování i pro soukromou sféru. V poslední době vzniká několik takových nástrojů, např. mzdová a platová kalkulačka a nástroj pro kontrolu mezd v rámci pracoviště LOGIB-CZ.⁶

- 1 Tento článek vznikl s podporou 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 a projektu „Genderové aspekty pandemie: redefinice péče v důsledku krize spojené s nemocí covid-19“ financovaného GA ČR, č. 21-13587S.
- 2 Více o datech ISPV zde: <https://www.ispv.cz/cz/Uvodni-strana.aspx>.
- 3 Pokud má firma nebo organizace více poboček v různých okresech ČR, pak je pracovištěm konkrétní pobočka v daném okrese. Dvě pobočky v jednom okrese však již považujeme za jedno pracoviště.
- 4 Příklad: $[\exp(-0,16) - 1] \cdot 100 = -15\%$, tedy průměrná odměna žen pro daný model je o 15 % nižší v porovnání s průměrnou odměnou mužů.
- 5 Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics ELIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/CZ>
- 6 Ohledně více informací o projektu MPSV Rovná odměna viz <http://www.rovnaodmena.cz>

Zdroje

Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>

Acker, Joan. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

Anderson, C. D., & Tomaskovic-Devey, D. (1995). Patriarchal Pressures: An Exploration of Organizational Processes That Exacerbate and Erode Gender Earnings Inequality. *Work and Occupations*, 22(3), 328–356.

Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, 45(5), 737–765.

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764–786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>

Brady, D., Blome, A., & Kmec, J. A. (2020). Work – family reconciliation policies and women's and mothers' labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125–161. <https://doi.org/10.1093/ser/mwyy045>

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2016). Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations*, 42(2), 119–177. <https://doi.org/10.1177/0730888415615385>

Chicha, M.-T. (2008). *Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a step-by-step guide*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf

Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>

ČSÚ. (2021). *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení – 2020*. <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeni-2020>

ČSÚ. (2022). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – čtvrtletní údaje – 4. čtvrtletí 2021*.

Cukrowska-Torzewska, E. (2017). Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction. *Social Politics*, 24(2), 178–220. <https://doi.org/10.1093/sp/jxx004>

Dudová, R., & Křížková, A. (2022). Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie Covid-19: péče jako břemeno nebo příležitost? *Sociologicky Casopis-Czech Sociological Review*, 58(4), 401–426 <https://doi.org/10.13060/csr.2022.026>

Dudová, Radka. (2022). Péče jako individuální odpovědnost a prohloubení ekonomického znevýhodnění. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 22(2), 110–137. <https://doi.org/10.13060/gav.2021.022>

Dudová, Radka, & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 19–32. <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>

England, P. (1992). *Comparable Worth*. Theories and Evidence. Aldine de Gruyter.

Eriksson, T., Pytlíková, M., & Warzynski, F. (2013). Increased sorting and wage inequality in the Czech Republic: New evidence using linked employer-employee dataset. In *Economics of Transition* (Vol. 21, Issue 2). 10.1111/ecot.12014%5Cnhttp://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bt&AN=86048255&site=eds-live

Evropská komise (2021). Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021/0050 SWD(2021) 42 final (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>

Fuller, S., & 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>

Gislason, I. V., & Eydal, G. B. (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Nordic council of Ministers.

Greenwaldt, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias?: Scientific Foundations. *California Law Review*, 94(4), 945–968.

Hašková, H., & Dudová, R. (2017). Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 47–63. <https://doi.org/10.1177/0959680116672279>

Havelková, B. (2017). *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Hart Publishing.

International Labour Organization. (2020). *Global wage report 2020–21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19*. In *ILO Flagship Report*.

Křížková, A., & Formánková, L. (2014). Intersektorální perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR?: gender, třída, věk (a rodičovství). *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 61–76.

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. SLON.

Křížková, A., Marková Volejníčková, R., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech (Gender wage gap: the problem of all us)*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2022). Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review* (Forthcoming).

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*. Ministerstvo práce a sociálních věcí/ Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková Volejníčková, R., & Maříková, H. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství (Gender wage gap and parenthood). *Fórum Sociální Politiky*, 3, 19–25.

Mari, G., & Cutuli, G. (2021). Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? *European Sociological Review*, 37(3), 365–378. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa048>

Menzel, A., & Miotto, M. (2020). *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku. IDEA anti COVID-19 # 21*. https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.pdf

Meyerson Milgrom, E. M., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). Equal Pay for Equal Work?? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S. *The Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559–583.

MPSV. ISVP (Informační systém o průměrném výdělků). <https://www.mpsv.cz/informacni-system-o-prumernem-vydelku-ispv>

Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *Source: American Journal of Sociology*, 101(2), 329–365. <http://www.jstor.org/stable/2782431>

Petersen, T., Penner, A. M., & Hogsnes, G. (2010). The Within-Job Motherhood Wage Penalty. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1274–1288. <http://www.jstor.org/stable/40865609>

Petersen, T., Penner, A. M., & Hogsnes, 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), 1434–1472. <https://doi.org/10.1086/674571>

Petersen, T., Snartland, V., Becken, L. E., & Olsen, K. M. (1997). Within-job wage discrimination and the gender wage gap: The case of Norway. *European Sociological Review*, 13(2), 199–213. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018212>

Pospíšilová, K., Mansella, N., & Vohlídalová, M. (2022). *Linked employer-employee data týkající se mezd a rodičovství: Dobrá praxe v zahraničí a právní analýza ČR*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Pospíšilová, K., Vohlídalová, M. (2022). *Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity*. Sociológia/Slovak Sociological Review 54 (3): 244–277. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.3.10>

Pytlíková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. https://genderstudie.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_v_e_vztahu_k_materstvi (2).pdf

Reskin, B. F. (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology*, 29(2), 319–328.

Rosenfeld, J., & Denice, P. (2015). The Power of Transparency: Evidence from a British Workplace Survey. *American Sociological Review*, 80(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0003122415597019>

Rubery, J. (2017). *Why is women's work low paid?* (Issue November). <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620379/dp-womens-work-low-paid-uk-101117-en.pdf;jsessionid=E0588525B381844E21B59FAFF954C6A4?sequence=1>

Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>

Shaw, E., Hagewisch, A., Williams-Baron, E., & Gault, B. (2016). *Undervalued and Underpaid in America. Women in Low-Wage, Female-Dominated Jobs*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf

Tomaskovic-Devey, D., & Avent-Holt, D. (2019). *Relational Inequalities. An Organizational Approach*. Oxford University Press.

Tomaskovic-Devey, D., Rainey, A., Avent-Holt, D., Bandelj, N., Boza, I., Cort, D., Godechot, O., Hajdu, G., Hällsten, M., Henriksen, L. F., Hermansen, A. S., Hou, F., Jung, J., Kanjuo-Mrčela, A., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Krížková, A., Lippényi, Z., ... Tufail, Z. (2020). Rising between-workplace inequalities in high-income countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 201918249. <https://doi.org/10.1073/pnas.1918249117>

Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (1999). An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis. *Work and Occupations*, 26(4), 422-445. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004003>

Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: A comparative analysis of European graduates. *Work, Employment and Society*, 27(4), 563-580. <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>

PhDr. Alena Krížková, Ph.D. (alena.krizkova@soc.cas.cz) je vědeckou pracovníci a vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zabývá se ekonomickou

nezávislostí žen, genderovými rozdíly v odměňování, kombinací práce a rodiny, genderovými vztahy v organizacích a v podnikání, prodlužováním pracovního života, digitalizací a prekarizací trhu práce.

Mgr. Kristýna Pospíšilová (kristyna.pospisilova@soc.cas.cz) je odbornou pracovníci v oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Působí také jako odborná konzultantka na MPSV ČR. Věnuje se problematice genderových nerovností na trhu práce, fenoménu bezdětnosti a jednodětnosti v ČR a kvantitativní metodologii.

Nové publikace Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (RILSA)

V létě 2022 zareagovali výzkumníci z RILSA velmi rychle na několik akutních sociálně politických a ekonomických problémů a vydali publikace typu policy briefs a policy papers, tedy takové, jež poskytují stručná shrnutí odborných poznatků a kvalifikovaná doporučení ohledně aktuálních témat. Vyberáme zde ze dvou policy briefs.

V textu **Inflační nerovnost v České republice**, vydaném 3. 8. 2022, se dočtete mimo jiné toto: „Inflace v kategorii bydlení, voda, elektřina, plyn a další energie je vyšší u do-

mácností s nízkými příjmy a u domácností rodičů-samoživitelů než u domácností s vyššími příjmy a domácností se dvěma rodiči. Největší rozdíl je viditelný u domácností s jedním rodičem, pro které rostoucí ceny bydlení, vody, elektřiny, plynu a dalších energií představují 40,15 % celkové inflace oproti 28,44 % u úplných rodin“.

Plné znění policy briefu: <https://www.vupsv.cz/download/policy-brief-vupsv-v-v-i-c-8-2022/?wpdmdl=15750&refresh=632d71c5e5ae01663922629>

Policy brief **Volba lokality k pobytu a přesídlovací politiky: Ukrajínští váleční uprchlíci v České republice**, vydaný 4. 8. 2022, přinesl mimo jiné toto zjištění: „Při vysvětlení nerovnoměrného geografického rozložení uprchlíků na území ČR analýzou determinantů volby místa k jejich pobytu nacházíme důkazy o pozitivní korelaci mezi počtem ukrajinských uprchlíků a počtem předchozích ukrajinských přistěhovalců“.

Plné znění tohoto policy briefu: <https://www.vupsv.cz/download/policy-brief-vupsv-v-v-i-c-7-2022/?wpdmdl=15757&refresh=632d713767b761663922487>

Národohospodářská fakulta VŠE v Praze Katedra hospodářské a sociální politiky

zve odborníky na oblasti sociální politiky, sociální práce a příbuzných vědních oborů k účasti na IV. ročníku mezinárodní vědecké konference



**SOCIÁLNÍ
POLITIKA
2022**

DOPADY INFLACE DO SOCIÁLNÍ OBLASTI

konané v Praze dne 3. listopadu 2022

Uvítáme zájemce o prezentaci výsledků vlastní vědecké činnosti, autory příspěvků shrnujících poznatky z praxe a posluchače se zájmem o problematiku sociální politiky v širším pojetí.

Vědecké příspěvky budou recenzovány a na základě rozhodnutí organizačního výboru konference publikovány ve sborníku.

Zaslání příspěvku a účast na konferenci jsou bez poplatku.

Další informace a možnost registrace naleznete na webu www.socialni-politika.cz

MEDIÁLNÍ PARTNEŘI

SPONZORŮ

FÓRUM
sociální politiky

HROT

ČESKÁ
spořitelna

INSIGHTERS

MOORE Czech Republic