

ANALÝZA PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ ŽEN S DĚTMI A BEZDĚTNÝCH V ČR

ANALYSIS OF INCOMES OF WOMEN WITH CHILDREN AND CHILDLESS WOMEN IN THE CZECH REPUBLIC

Drahomíra Zajíčková – Martina Rašticová

Abstract

In the European comparison, the Czech Republic ranks among the countries with the largest gender pay gap (GPG, ie the percentage difference between the average wage of women and men relative to the average wage of men) approximately at the level 22%. One of the key reasons for this is the negative maternity bonus affecting women's incomes. In the Czech Republic, however, there is not enough empirical evidence to examine the “net” impact of maternity on the pay gap between women with children and women without children. Abroad, the gap between women with children and women without children has been increasing in recent years, even if the GPG narrows. Most likely, the size of the maternal sanction is slightly lower than the GPG, but for the Czech Republic there is no qualified estimate of how much it forms. For the research we chose a theme richly discussed abroad, but not theoretically and researched in the Czech Republic. The article analyzes the impact of maternity on wage differences by means of quantitative analyzes using representative cross-sectional EU SILC data in a complete time series available for the Czech Republic.

Keywords: motherhood, motherhood penalty, gender, labor market, EU SILC

JEL Code: J24, J30, D10

Abstrakt

Česká republika patří v evropském srovnání mezi země s největším rozdílem mezi mzdami mužů a žen (GPG tzv. gender pay gap - tj. procentuální rozdíl průměrných mezd žen a mužů vztažený k průměru mezd mužů) přibližně na úrovni 22%. Jedním z klíčových důvodů tohoto stavu je tzv. negativní mateřská prémie působící na příjmy žen. V ČR však není dostatečná empirická evidence, které by zkoumala „čistý“ dopad mateřství na mzdové rozdíly žen s dětmi a žen bez dětí tzv. family pay gap. V zahraničí se rozdíly mezi ženami s dětmi a ženy bez dětí v posledních letech zvyšují, a to i v případech, kdy GPG se zužuje. S největším pravděpodobností je velikost mateřské sankce o něco nižší než GPG, ale pro ČR neexistuje kvalifikovaný odhad toho, jak velkou část tvoří. Pro výzkum jsme zvolili tematiku v zahraničí

bohatě diskutovanou, avšak v ČR teoreticky a výzkumně dosud nezpracovanou. Článek analyzuje dopady mateřství na mzdové rozdíly pomocí kvantitativních analýz s využitím reprezentativních průřezových dat EU SILC v kompletní časové řadě, která je pro ČR dostupná.

Klíčová slova: mateřství, mateřská sankce, gender, trh práce, EU SILC

JEL Code: J24, J30, D10

Úvod

V ČR, stejně jako v řadě jiných zemí, i přes probíhající genderovou mzdovou konvergenci v posledních desetiletích, přetrvává mzdová nerovnost. Rozdíly mezi pracovními příjmy mužů a žen dosahují v ČR trvale přes 20 % v neprospěch žen a jejich výše řadí ČR v rámci EU k zemím s druhým největším rozdílem v odměňování (vyšší má pouze Estonsko 28,1 %) při spíše podprůměrné zaměstnanosti žen (60,7 %).

Ačkoli ženy dosáhly ve většině případů rovnosti mužů v oblasti lidského kapitálu, řada dalších vysvětlení stále představují podstatnou část rozdílu v odměňování (Blau, Kahn, 2016). Jedním z klíčových důvodů je i (mnohdy dlouhodobé) přerušení pracovní kariéry žen v důsledku mateřství a následné péče o dítě. Řada zahraničních studií poukazuje na fakt, že matky čelí významnému znevýhodnění v důsledku mateřství. Klíčovým zjištěním těchto studií je, že průměrné mzdy matek jsou nižší než mzdy žen bez dětí, a to i po kontrole lidského kapitálu, zkušeností na trhu práce a pracovních poměrů na částečný úvazek (Anderson, Binder, & Krause, 2002; Budig & England, 2001; Korenman & Neumark, 1991; Taniguchi, 1999; Waldfogel, 1997a). Pro ČR však neexistuje dostatečná evidence, které by zkoumala dopad mateřství na mzdy, tzv. mateřskou sankci. Cíl naší studie je odpovědět na důležitou empirickou otázku: Existuje v ČR mateřská sankce, jaká je její velikost a poklesla sankce v průběhu času? Konkrétně zkoumáme, zda za poslední desetiletí došlo k poklesu vlivu mateřství na mzdy žen, neboť žádný existující výzkum v ČR nezkoumá trendy ve výši mateřské sankce v průběhu tohoto desetiletí.

1 Literární rešerše

Jedním z nejzásadnějších rozhodnutí člověka je, zda mít rodinu či ne. Narození dítěte je důležitý životní mezník, který přináší mnohé změny v sociálně-ekonomické rovině individuální i na úrovni domácností.

Četné studie v průběhu let naznačují, že rodičovství, přímo nebo nepřímo, snižuje reálný výdělek žen i jejich potenciální výdělek (Hanson, 1983; Hudis, 1976; Waite, Haggstrom a Kanouse, 1985). Ve snaze sladit dvojí odpovědnost v oblasti placeného zaměstnání a rodiny mají ženy nižší participaci na trhu práce než muži (Moen, 1992); volí si práci na částečný úvazek nebo práci na směny, nebo takovou, která nesouvisí s jejich vzděláváním a přípravou (Presser & Baldwin, 1980); či se mohou vzdát vyšších výdělků za „přátelské“ pracovní atributy, jako je flexibilní doba nebo blízkost domova (Stolzenberg & Waite, 1984).

Jedna z prvních studií na toto téma z roku 1998 v USA (Waldfogel, 1998) potvrzuje mzdové znevýhodnění ve výši 10-15 % pro ženy s dětmi ve srovnání s bezdětnými. U žen s dětmi je méně pravděpodobná úspěšná pracovní kariéra, mají rovněž větší podíl částečných úvazků. Mzdové znevýhodnění může být rovněž zapříčiněno menší pracovní zkušeností, ačkoliv studie nejsou průkazné. Budig, England (2001) propočítali mzdové znevýhodnění na úrovni 7 % za každé dítě. Přibližně jedna třetina znevýhodnění je vysvětlena prostřednictvím nižší zkušenosti a seniority, včetně vlivu částečného úvazku. Nicméně dvě třetiny znevýhodnění zůstává i v případě, že jsou charakteristiky pracovní zkušenosti kontrolovány, tuto část přikládají snížené produktivitě nebo diskriminaci zaměstnavatele. Současně zjišťují, že druhé dítě redukuje mzdy více než dítě první, zejména u vdaných žen. Lundberg and Rose (2000) předpokládají, že zkušenosti hrají klíčovou roli, kdy uvádí, že matky čelí pouze znevýhodnění v případě, kdy přeruší svoje zaměstnání z důvodu pečujících povinností. Efekt zkušeností na mzdy může být rozdílný. Budig a Hodges (2010) předpokládají, že snížené zkušenosti ovlivňují téměř polovinu mateřské sankce vysoce příjmových žen, ale téměř nemají vliv na znevýhodnění nízkopříjmových žen.

2 Data a metodologie

2.1 Použitá data

Data použitá v této práci pocházejí ze šetření EU-SILC (European Union Statistics on Income and Living Conditions). Šetření EU SILC pokrývá oblast chudoby, sociálního vyloučení a životních podmínek domácností i informace o charakteristikách a složení

domácnosti. EU SILC obsahuje pro naši analýzu důležité proměnné, a to především proměnnou RODIC, kdy rodič má aspoň 1 (svoje) dítě v domácnosti, počet a věk nezaopatřených dětí a reprezentativní data příjmů dotazovaných (všech osob v domácnosti starších 16 let). Některá tato data jsou sbírána na úrovni domácností a další na úrovni jednotlivců, kteří v těchto domácnostech žijí.

Informace na úrovni jednotlivců a na úrovni domácností jsou vzájemně slučitelné, což nám umožňuje čerpat informace z obou úrovní. Další výhodou těchto dat je, že je možná analýza v kontinuální časové řadě od roku 2005 do roku 2017 a zaměřit se tak i na případné změny a vývoj rozdílů v mateřské sankci. Námi využívaná data mají charakter průřezových dat a zahrnují kompletní časovou řadu EU SILC od roku 2006¹ do roku 2017 pro Českou republiku, kdy individuální soubor zahrnuje více než 8 tisíc domácností s 20 tisíci osobami.

Datový soubor, se kterým pracujeme, zahrnuje pouze osoby, které jsou ekonomicky aktivní, tj. zaměstnance a osoby sebezaměstnané z důvodu co nejširšího zachycení ekonomické reality. Z datového souboru byli vyřazeni respondenti, kteří byli po celé referenční období nezaměstnaní, v důchodu, studenti, osoby, jejichž zdravotní stav jim neumožňoval pracovat, osoby v domácnosti a další ekonomicky neaktivní osoby.

2.2 Použitá metodologie

Využita je metoda lineární regrese, kde závislá proměnná je přirozený logaritmus hrubé mzdy WAGE, která zahrnuje hrubé příjmy z hlavního zaměstnání, z hlavního podnikání, z vedlejšího zaměstnání a z vedlejšího podnikání. Mzdy jsou reportovány samotnými respondenty a jsou vyjádřeny v českých korunách. Data týkající se příjmů dotazovaných osob jsou v šetření EU-SILC uvedena jako součet příjmů za uplynulých 12 měsíců. K propočtu měsíční mzdy z ročních mezd je potřeba provést transformaci, při které roční výdělky dělíme počtem měsíců strávených v zaměstnání nebo podnikání dle metodiky Berger a Schaffner (2012).

$$\text{měsíční příjem} = \frac{\text{příjem za posledních 12 měsíců}}{\text{počet měsíců pobírání příjmů}}$$

¹ Šetření EU SILC z roku 2005, kdy Česká republika byla poprvé zahrnuta do šetření jsme z našeho výzkumu vyloučili, neboť úpravami jsme nezískali soubor s dostatečným počtem pozorování.

Základní nezávislou proměnnou je mateřství a počet dětí, žijící s respondentkou ve společné domácnosti. Počtem dětí rozumíme počet nezaopatřených dětí (osob v předškolním věku, na základní škole nebo připravujících se na povolání - učni, studenti), nejvýše do věku 26 let včetně. Pro změření vlivu dětí na pracovní příjmy žen, byly tak vytvořeny tři binární proměnné – s jedním dítětem, se dvěma dětmi a se třemi a více dětmi; referenční skupinou jsou ženy, které nemají dítě. Tento přístup má výhodu v jednoduchosti a snadnosti interpretace. Ostatní nezávislé proměnné byly vybrány z důvodu jejich významnosti a klíčové roli v působení na mateřskou sankci. Nejvyšší úroveň vzdělání je měřena třemi binárními proměnnými, které indikují, zda respondent získal primární, sekundární nebo terciární vzdělání. Referenční skupinou je základní vzdělání. Přidáváme rovněž proměnné počtu odpracovaných let, vliv pracovního úsilí prostřednictvím obvyklé odpracované doby v týdnu. Poslední proměnnou je region, který je sadou proměnných, reprezentující Hlavní město Prahu a Středočeský kraj, pokud dotazovaný žije v příslušném regionu podle klasifikace NUTS, referenční skupinou jsou ostatní kraje ČR.

Základní model (1) užitý pro odhad vlivu mateřství na mzdy je ve tvaru:

Model (1)

$$\ln WAGE = \alpha + \beta_1 RODIC + \beta_2 Praha + \beta_3 STRCECHY + \beta_4 EDUIGH + \beta_5 EDUMIDDLE + \beta_6 ODPRAC_{LET} + \beta_7 ODPRAC + \varepsilon_i$$

Rozšířený model (2) užitý pro odhad vlivu počtu dětí na mzdy je ve tvaru:

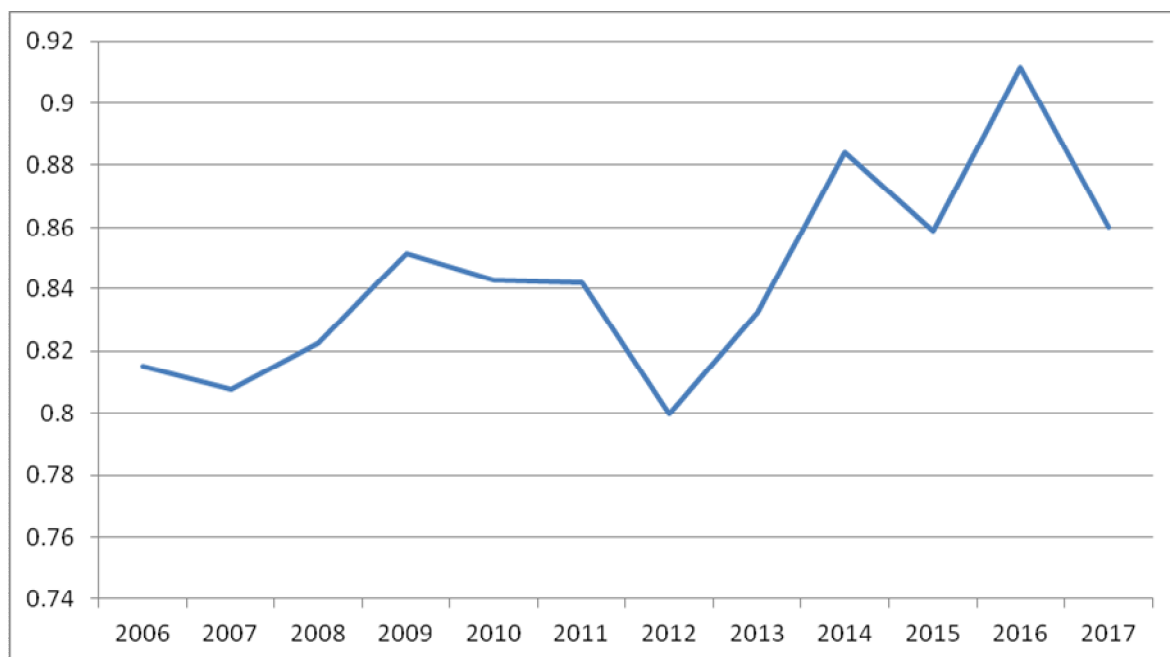
Model (2)

$$\ln WAGE = \alpha + \beta_1 DET11 + \beta_2 DET12 + \beta_3 DET13plus + \beta_4 Praha + \beta_5 STRCECHY + \beta_6 EDUHIGH + \beta_7 EDUMIDDLE + \beta_8 ODPRAC_{LET} + \beta_9 ODPRAC + \varepsilon_i$$

3 Výsledky

Matky v roce 2006 vydělávaly méně než ženy bezdětné (12.946 Kč vs. 15.882 Kč; rozdíl 2.936 Kč). Současně průměrná mzda matek se v desetiletém období zvýšila pouze o 7.863 Kč, zatímco průměrná mzda bezdětných žen se zvýšila o 8.309 Kč, matky nadále vydělávaly méně. Růst mezd matek tak není dostatečný, aby se mzdová sankce překonala. V roce 2017 matky vydělávaly v průměru 20.809 Kč ve srovnání s 24.191 Kč bezdětných žen, rozdíl činil 3.381 Kč (vývoj viz Graf 1).

Graf 1. Vývoj podílu průměrných mezd matek a bezdětných žen mezi roky 2006 a 2017



Zdroj: Výpočty autora založené na datech EU SILC (EU SILC 2006 -2017)

Ačkoli nám tato data poskytují stručný pohled na trendy ve vývoji podílu mezd mezi oběma skupinami, popisné výsledky nám neumožňují porovnávat mateřskou sankci při zachování stejných charakteristik mezi matkami a bezdětnými ženami.

Výsledky regresního modelu nám ukazují, že zkoumané časové období, pro které měříme mateřskou sankci, můžeme rozdělit na dvě hlavní části: pro roky 2006 - 2009 zaznamenáváme statisticky významný a výrazný dopad efektu nezávislé proměnné – mateřství na mzdy. Koeficient mateřství indikuje, že fakt, že je žena matkou snížilo mzdy v roce 2006 až o 17 %, minima bylo dosaženo v roce 2009, kdy mateřská sankce dosáhla hodnoty 5,4 %.

Od roku 2009 dochází ke zlomu, kdy mateřská sankce začíná klesat a její hodnoty se stávají v období 2009 - 2017 již statisticky nevýznamné (z pohledu mateřství jsou ženy s dětmi a bezdětné ženy odměňovány stejně, pokud mají i stejné všechny ostatní charakteristiky). Tyto údaje ne zcela podporují předpoklad, že matky jako takové jsou v zaměstnání diskriminovány, neboť jsou považovány za méně výkonné a kompetentní (Budig & England, 2001; Correll, Benard, & Paik, 2007).

4 Závěry

Naše výsledky indikují v letech 2006 – 2008 významný vliv mateřství na příjmy žen i při zahrnutí vlivu základních kontrolních proměnných – vzdělání, zkušenosti na trhu práce, intenzita práce a vliv místa práce. Naše výsledky naznačují, že skutečnost, že žena je matkou, mělo dopad na příjmy žen v rozmezí od cca 5% do 17 % a tento dopad byl statisticky významný. Po roce 2009 se však vliv mateřství stává statisticky nevýznamným. V české společnosti by se tak mohly zmírňovat faktory, jako je diskriminace na základě mateřství zaměstnavateli. Pokud se zaměstnavatelé méně obávají, že zaměstnankyně nakonec porodí a opustí zaměstnání, nemusí ženy, zvláště matky, odsouvat na nižší úroveň snižováním pracovního zařazení či změny zaměstnání po porodu. Zaměstnavatelé tak mohli revidovat svá očekávání ohledně relativní produktivity matek a bezdětných žen a mohou být méně náchylní než v minulosti diskriminovat matky při přijímání, povýšení a platu (Jee, 2019). Nicméně dopad ztráty zkušeností a nižší intenzity práce na příjmy v důsledku mateřství přetrvává.

Současně většina výzkumů se zaměřuje na krátko až střednědobé efekty znevýhodnění žen, které vychovávají ještě relativně malé děti. Tyto studie nezvažují dlouhodobé efekty mateřství na kariérní dráhy žen. Není reálné předpokládat, že zátěž mateřství zůstává v průběhu času zachována, ale není zcela jasné, zda efekty se v průběhu času zmírňují nebo se hromadí.

Poděkování

Tento článek byl podpořen projektem IGA PEF MENDELU č. PEF_DP_2019004 s názvem Family Pay Gap a jeho dopady na trh práce v ČR. Autorka děkuje za finanční podporu při řešení tohoto projektu.

Ráda bych rovněž poděkovala Prof. Ing. Janě Stávkové, CSc. za laskavé poskytnutí dat, bez nichž by tato práce nemohla vzniknout.

References

1. Anderson, DJ. M. Binder And K. Krause. 2003. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, And Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review* 56(2), pp. 273-294.
2. Becker, Gary S. 1985. Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3(1, part 2), pp. S33–58.
3. Budig, M. and P. England. 2001. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* 66(2), pp. 204-225.
4. Cukrowska-Torzewska, E. 2017. Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work–Family Policies and Their Interaction. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 24 (2), pp. 178-220
5. Cukrowska-Torzewska and Matyasek 2018. The Motherhood Wage Penalty: A Meta-Analysis, Vienna Institute of Demography Working Paper, O8/2018
6. Gupta, ND. and N. Smith. 2002. Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark. *Economica* 69 (276), pp. 609–29.
7. Felfe, Ch. 2012. The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics* 19, pp. 59–67
8. Korenman S. and D. Neumark. 1992. Marriage, motherhood, and wages. *Journal of Human Resources* 27 (2), pp. 233–55.
9. Pal, I. and Waldfogel, J. 2016. The Family Gap in Pay: New Evidence for 1967 to 2013. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* August 2 (4), pp. 104-127
10. Pal, I. and Waldfogel, J. 2016. Re-Visiting the Family Gap in Pay in the United States. *Columbia Population Research Center Working Papers* 14-02.
11. Waldfogel, J. 1997. The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review* 62(2), pp. 209-217.
12. Waldfogel, J. 1995. The price of Motherhood: Family Status and Women's Pay in Young British Cohort. *Oxford Economic Papers* 47(4), pp. 584-610.

Kontakt

Drahomíra Zajíčková (corresponding author)

Mendelova Univerzita v Brně

Zemědělská 1665/1

613 00 Brno

drahomira.zajickova@mendelu.cz

Martina Rašticová

Mendelova Univerzita v Brně

Zemědělská 1665/1

613 00 Brno

martina.rasticova@mendelu.cz