

ANALÝZA PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ OTCŮ A BEZDĚTNÝCH MUŽŮ V ČR

ANALYSIS OF LABOR INCOME OF MEN WITH CHILDREN AND CHILDLESS IN THE CZECH REPUBLIC

Drahomíra Zajíčková – Martina Rašticová

Abstract

This paper contributes to the discussion on the impact of fatherhood on the labor market in the Czech Republic, as no attention has been paid to this issue so far, although it has a major impact on parents not only in economic areas. We use quantitative analyzes using representative cross - sectional data EU SILC in a complete time series, which is available for the Czech Republic in order to determine the effects of family size on fathers' results in the labor market, specifically in the dimension of salary level, resp. income. Our findings prove the presence of the fatherhood bonus in the Czech Republic throughout the period under study, which is statistically significant. Our findings suggest that men increase the number of hours worked and thus earnings in response to having more children. This effect prevails in more conservative societies, resp. societies with a traditional model of complementary roles, where men are expected to be the main breadwinners, including the Czech Republic.

Key words: Fatherhood, fatherhood bonus, labour market, EU SILC, incomes

JEL Code: J24, J30, D10

Úvod

Rodičovství má z hlediska trhu práce rozdílné důsledky na ženy a muže. V literatuře existuje celá řada výzkumů, které se zabývají dopadem mateřství na mzdy žen, tzv. mateřskou sankcí - rozdíly v pracovních příjmech žen s dětmi a bezdětných, nicméně i otcovství silně ovlivňuje životy mužů, a to nejen pokud jde o identitu a blahobyt, ale také pokud jde o zaměstnání (Townsend, 2002), pracovní chování a pracovní očekávání mužů (Cohen, 1993; Eggebeen & Knoester, 2001). Přestože odhadu mateřské sankce se věnovala poměrně rozsáhlá literatura, tak otcovství a jeho vlivu na mzdy se dostává podstatně méně pozornosti než vlivu mateřství¹. Oproti sankcím, které zažívají ženy s dětmi, muži s dětmi získávají otcovský bonus či prémii² (Killewald, 2013; Lundberg & Rose, 2000; Petersen, Penner, & Høgsnes, 2011). Cíl naší studie je odpovědět na empirickou otázku: Existuje v ČR rovněž otcovský bonus (který je detekován v zahraničí), jaká je jeho velikost a jeho vývoj v průběhu času? V českém prostředí tomuto tématu zatím nebyla věnována žádná pozornost a neexistuje žádný systematický výzkum této problematiky, přestože rodičovské mzdové mezery jsou dnes považovány za příčinu rozdílů v odměňování žen a mužů (Cukrowska - Torzewska, 2020). To je významné zjm. pro podmínky ČR, kde se rozdíl ve mzdách žen a mužů snižuje jen velmi mírně (Zajíčková & Zajíček, 2017).

1 Literární rešerše

Zatímco mateřství je spojeno se snížením času stráveného v zaměstnání, zvýšením domácích prací a penalizací, otcovství je spojeno s malým nárůstem prací v domácnosti, žádnými změnami placené pracovní doby a mzdovou premií (Glauber 2008; Killewald 2013). Dle dostupných studií se odhady bonusu za otcovství obvykle pohybují od 3 % do 10 %, s určitými odchylkami podle zvolené populace a specifikace modelu (Glauber 2008; Hodges & Budig 2010; Lundberg & Rose 2000, 2002).

V literatuře existují tři vysvětlení existence otcovského bonusu: a) specializace v rámci domácnosti, b) (pozitivní) diskriminace zaměstnavatele a c) efekt výběru. Specializace domácností znamená, že otcové zintenzívní své úsilí na trhu práce, protože a) děti zvyšují ekonomické potřeby domácností a příjem žen klesá, jak více času věnují péči o děti, b) muži

¹ Na rozdíl od literatury o rozdílech v odměňování žen a mužů se literatura o rodinných mzdových rozdílech rovněž méně zabývala trendy.

² Termínem mateřská sankce (motherhood wage penalty) a otcovský bonus (fatherhood wage bonus/premium) označujeme situaci, kdy matky vydělávají méně než bezdětné a otcové vydělávají více než bezdětní muži za jinak stejných podmínek

jsou schopni se více soustředit na placenou práci, pokud se matky specializují na produkci domácnosti a snižuje se odpovědnost muže za péči (Becker, 1981). Tyto mechanismy se však mezi jednotlivými státy liší, např. Sanchez a Thompson (1997) nenašli žádný důkaz, že otcové zvyšují pracovní dobu, když jejich partnerka po porodu dítěte zkrátí pracovní dobu. Zaměstnavatelé rovněž mohou otcovství použít jako zástupce ceněných, nepozorovatelných individuálních charakteristik, jako je loajalita nebo spolehlivost, proto nadřízení a kolegové mohou považovat otce za osoby více si zasluhující povýšení (Coltrane, 2004), u nichž je pravděpodobnější dlouhodobá loajalita vůči firmě (Kaufman & Uhlenberg, 2000) a jsou oddanější své práci než bezdětní muži nebo ženy (Correll, Benard & Paik, 2007). Posledním vysvětlením je efekt výběru, kdy kauzalita může směřovat nikoli od otcovství směrem ke mzdám, ale naopak od mezd směrem k otcovství a tedy výše příjmu mužů může ovlivňovat rozhodnutí, zda se stanou otci či nikoli.

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). Námi využívaná data mají charakter průřezových dat a zahrnují kompletní časovou řadu EU SILC od roku 2006³ 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. zaměstnanci 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.

³ 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.

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. Základní nezávislou proměnnou je otcovství a počet dětí žijící 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.

Ostatní nezávislé proměnné byly vybrány z důvodu jejich významnosti a klíčové roli v působení na mzdy. Nejvyšší úroveň vzdělání je měřena třemi binárními proměnnými, které indikují, zda respondent získal primární, sekundární nebo terciární 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.

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

Model (1)

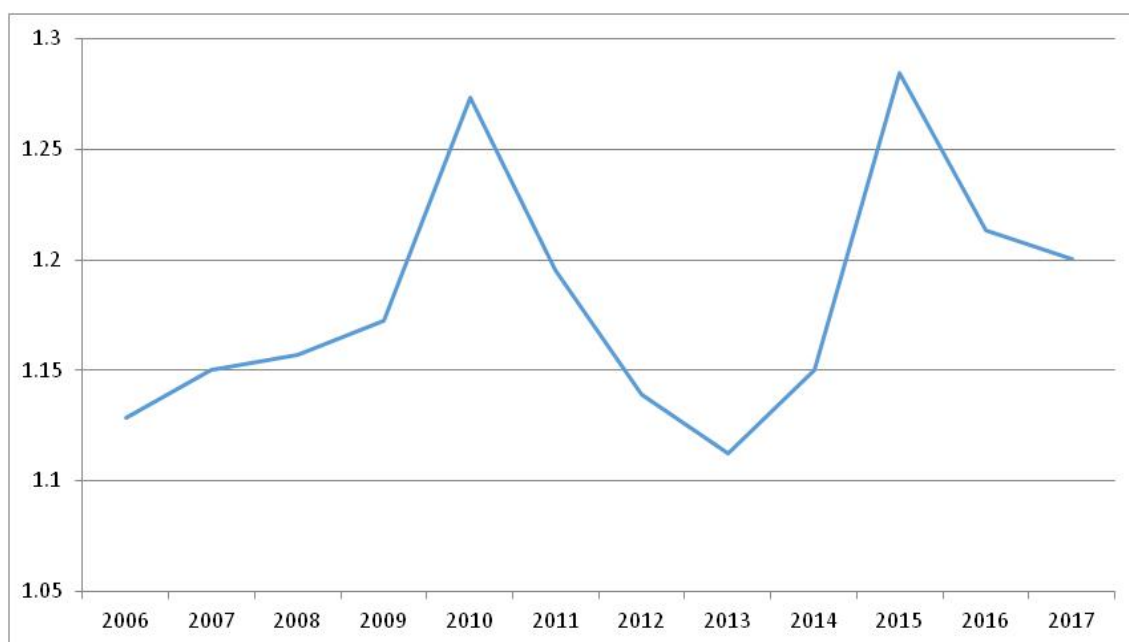
$$\ln WAGE = \alpha + \beta_1 RODIC + \beta_2 Praha + \beta_3 STRCECHY + \beta_4 EDUIGH + \beta_5 EDUMIDDLE + \beta_6 ODPRAC_{LET} + \beta_7 ODPRAC + \varepsilon_i$$

3 Výsledky

Graf 1 znázorňuje podíl neupravených průměrných mezd otců a bezdětných mužů⁴ v průběhu jedenácti let; otcové po celé období vydělávají více než muži bez dětí - v roce 2006 vydělávali 23.264 Kč, bezdětní muži 20.614 Kč, v roce 2017 absolutní rozdíl jejich mezd představoval 5.864 Kč. Zároveň jejich mzdy rostou dynamičtěji než mzdy bezdětných mužů - průměrná mzda otců se v průběhu sledovaného období zvýšila o 11.859 Kč, bezdětných pouze o 8.646 Kč.

⁴ Analýza je provedena pro soubor mužů ve věkovém rozmezí 16-40 let

Graf 1. Vývoj podílu průměrných mezd otců a bezdětných mužů v letech 2006 až 2017



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

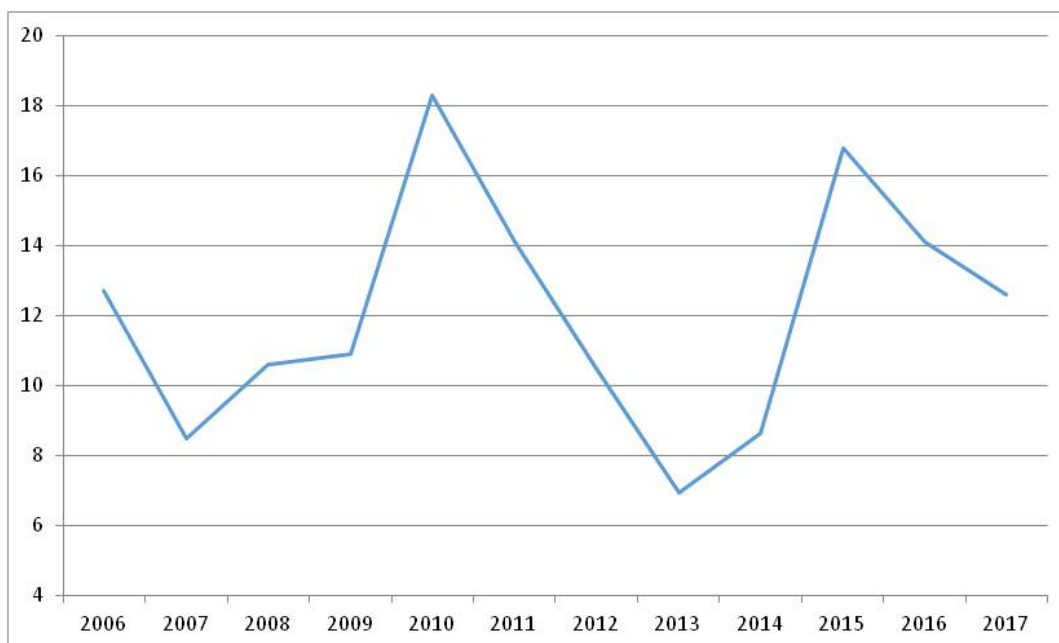
Pozn.: Analýza provedena na souboru mužů ve věkovém rozmezí 16 - 40 let

Výsledky regresního modelu – kde kontrolujeme demografické charakteristiky i charakteristiky lidského kapitálu – ukazují, že otcovský bonus, kteří muži s dětmi v ČR získávají se pohybuje v rozmezí od 6,94 % (minimum v roce 2013) do 18,3 % (maximum v roce 2010) a je pro všechny období statisticky významný (viz graf 2). Jedním z vysvětlení je zvýšení počtu odpracovaných hodin otců týdně; otcové mají vyšší počet týdenních odpracovaných hodin než bezdětní a otcové dvou dětí vykazují nejvyšší počet, u otců s více jak třemi dětmi potom týdenní odpracovaná doba klesá. Přestože předpoklad zvýšeného pracovní chování by měl být interpretován opatrně, výsledky tak naznačují, že otcové v průměru vnímají své rodinné povinnosti jako motivaci ke zvýšení pracovního úsilí. Zvýšené pracovní úsilí a zapojení v práci tak signalizuje, že otcové se v české společnosti chápou jako živitelé rodiny a je tak podporována hypotéza dělby práce (popsána výše), kterou rovněž podporuje část výzkumů, např. Sanchez a Thomson (1997) nebo Lundberg a Rose (2002).

Jako vysvětlení otcovského bonusu nemůžeme vyloučit ani efekt výběru. Podle Beckerovy ekonomické teorie (Becker, 1981) by muže k nízkým reprodukčním plánům mělo vést nízké vzdělání, nestabilita na trhu práce a nejistota příjmu. V našem vzorku se od roku 2010 významně mění vzdělanostní struktura mužů, kteří se stávají otců. Jedná se o muže, kteří mají vysokoškolské vzdělání a nejvyšší podíl VŠ vzdělání mají otcové se třemi dětmi.

Sebeselekce mužů do otcovství může být rovněž vysvětlením otcovského bonusu. Nepotvrzují se tak některé výsledky empirické studií (Lundberg a Rose 2000; Hodges a Budig 2010), které naznačují, že (sebe)selekce mužů do otcovství nemá pozitivní charakter.

Graf 2. Vývoj otcovského bonusu v letech 2006 až 2017



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

Pozn.: Analýza provedena na souboru mužů ve věkovém rozmezí 16 - 40 let

Závěr

Stejně jako v zahraničí i pro ČR detekujeme statisticky významný otcovský bonus pro celé zkoumané časové období, tj. od roku 2005 až 2017. Otcovský bonus se pohybuje v rozmezí od 6,94 % (minimum v roce 2013) do 18,3 % (maximum v roce 2010) a může být jedním z příčin vysokého rozdílu v odměňování mužů a žen. Jako příčinu otcovského bonusu v ČR můžeme uvést dvě příčiny - dělbu práce v rámci domácnosti a efekt výběru. To naznačuje, že přinejmenším část otcovského bonusu je způsobena rozdíly v chování mužů v souvislosti se změnami produktivity. Nicméně prezentované výsledky jsou pouze nepřímými testy mechanismů odpovědných za otcovský bonus, skutečné mechanismy zůstávají nepozorovány. Je nepochybně zapotřebí dalšího výzkumu, aby bylo možné dále prozkoumat mechanismy odpovědné za vznik či kolísání prémie za otcovství.

Poděkování

Tento článek byl podpořen projektem IGA PEF MENDELU č. PEF_DP_2020010 s názvem „Bonus za otcovství: rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR“.

Literatura

- Becker, G. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge: Harvard University Press.
- Coltrane, S. (2004). Elite careers and family commitment: It's (still) about gender. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596(1), 214-220.
- Correll, Shelley J., Stephen BENARD a In PAIK, 2007. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*. roč. 112, č. 5, s. 1297– 1339.
- Cukrowska-Torzewska, E., & Lovasz, A. (2020). The role of parenthood in shaping the gender wage gap—A comparative analysis of 26 European countries. *Social Science Research*, 85, 102355.
- Eggebeen, D. J., & Knoester, C. (2001). Does fatherhood matter for men?. *Journal of marriage and family*, 63(2), 381-393.
- Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender & Society*, 22(1), 8-30.
- Hodges, Melissa J., Budig, Michelle J. (2010). “Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings.” *Gender & Society* 24:717–45.
- Kaufman, G., & Uhlenberg, P. (2000). The influence of parenthood on the work effort of married men and women. *Social forces*, 78(3), 931-947.
- Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review*, 78.1: 96-116.
- Lundberg, S., & Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), 689-710.
- Lundberg, S., & Rose, E. (2002). The effects of sons and daughters on men's labor supply and wages. *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 251-268.
- Sanchez, L., & Thomson, E. (1997). Becoming mothers and fathers: Parenthood, gender, and the division of labor. *Gender & society*, 11(6), 747-772.
- Townsend, Nicholas W. (2002). *The Package Deal: Marriage, Work and Fatherhood in Men's Lives*. Philadelphia: Temple University Press.
- Zajíčková, D. & Zajíček, M. (2017). Development of GPG and its deteminants in the Czech Republic – empirical evidence, Inetrnational Scientific Conference RELIK 2017

(Reproduction of Human Capital - mutual links and connections), University of Economics, Prague, Volume: pp.503-512

Kontakt

Drahomíra Zajíčková (corresponding author)

Mendelova Univerzita v Brně

Provozně - ekonomická fakulta Ústav práva a humanitních věd

Zemědělská 1665/1, 613 00 Brno

Email: drahomira.zajickova@mendelu.cz

Martina Rašticová

Mendelova Univerzita v Brně

Provozně - ekonomická fakulta Ústav práva a humanitních věd

Zemědělská 1665/1, 613 00 Brno

Email: martina.rasticova@mendelu.cz