

GENDER PAY GAP V ČESKÉ REPUBLICE – KVANTILOVÝ PŘÍSTUP- LEPKAVÁ PODLAHA NEBO SKLENĚNÝ STROP?

GENDER PAY GAP IN THE CZECH REPUBLIC – QUANTILE APPROACH - STICKY FLOOR OR GLASS CEILING ?

Drahomíra Zajíčková – Martina Rašticová

Abstract

The article analyzes the differences in wages between men and women (so-called GPG) based on the distribution of wages in the Czech Republic during the years 2006 - 2017 from the EU SILC data set. In the first part of the article, we give an overview of the development of GPG in general, and then we use quantile regression techniques at different points of the wage distribution. Focusing the analyzes on the average gender pay gap alone means that significant pay gaps remain hidden. Gender pay gap is a long-term problem and we identify it throughout the period. The main finding is that in the Czech Republic, the largest GPG is manifesting at the edges of the earning distribution in the shape of an inverted curve U and there is evidence for the existence of a glass ceiling and a sticky floor. This has important implications for public policies actions.

Keywords: gender pay gap, quantile regression, sticky floor, glass ceiling, Czech Republic

JEL Code: J16, J31, C2, C3

Úvod

Disproporce v odměňování mezi muži a ženami je v zahraniční, ale dnes rovněž i v české literatuře označovaná jako Gender Pay Gap (GPG). Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním z důležitých ukazatelů nerovnováhy na trhu práce. Mzdové rozdíly podle pohlaví je možné najít v každé oblasti, na všech ekonomických úrovních, ve všech politických systémech, v různém náboženském, sociálním a kulturním prostředí.

Princip stejné odměny pro muže a ženy je jedním ze základních kamenů Evropské unie (čl.119 Smlouvy o EHS), přesto mzdové mezery stále přetrvávají i přes existenci evropské legislativy v oblasti rovného zacházení s muži a ženami. V roce 2003 byly členské státy EU vyzvány formulovat cíle, aby „do roku 2010 bylo v každém členském státě dosaženo podstatného snížení rozdílu v odměňování žen a mužů prostřednictvím mnohostranného přístupu orientovaného na zásadní faktory rozdílu v odměňování žen a mužů zahrnující odvětvovou segregaci a segregaci v zaměstnání, vzdělávání a odbornou přípravu, klasifikaci

zaměstnání a systémů odměňování, včetně zvyšování povědomí a transparentnosti“ (Council Decision 2003 L197/20 in Plantega, Remery, 2006). V roce 2020 Evropský výbor pro sociální práva konstatuje, že nerovnost v odměňování mužů a žen v ČR představuje porušení lidskoprávních závazků a současně opatření, která byla v ČR přijata, nejsou dostatečná. „*Výbor jednomyslně konstatoval, že v České republice nebylo dosaženo dostatečného měřitelného pokroku v podpoře rovných příležitostí žen a mužů v oblasti rovného odměňování, čímž došlo rovněž k porušení čl. 1 písm. c) Dodatkového protokolu“* (Evropský výbor pro sociální práva, Rozhodnutí o odůvodněnosti, 2020).

Rozdíl v odměňování mužů a žen je důležitým fenoménem na trhu práce, který zasluhuje větší pozornost politiků i laické veřejnosti. Mzda má na mikroekonomické úrovni zásadní význam jako hlavní determinanta ekonomického blahobytu zaměstnaných osob, jakož i potenciálního přínosu pro nezaměstnané. Představuje významný vstup pro mnohá rozhodnutí, od nabídky pracovní síly, přes vstup do manželství a rozhodování o plodnosti, ale i faktor ovlivňující vyjednávací sílu a relativní postavení v rodině. Spravedlivé odměňování a zvýšení možnosti pracovního uplatnění stimuluje ekonomický růst a makroekonomickou stabilitu a má dopad na vyšší daňové příjmy (Stotsky 2006; Smith & Bettio, 2008).

Zajištění rovného odměňování a eliminace bariér na trhu práce prostřednictvím veřejných politik, předpokládá velmi podrobnou znalost toho, kde a v jakých pracovních prostředích, u jakých skupin žen a mužů, za jakých podmínek a jakým způsobem nerovnosti vznikají a přetrvávají. GPG se tradičně měří agregovaným indexem, tj. kolem průměru rozdělení výdělků, který však poskytuje pouze nekompletní obraz. Mnohem méně je znám pay gap v rámci celého rozdělení výdělků, který umožňuje zjistit důležité rozdíly a zachytit případnou heterogenitu. Analýzou GPG pro různé kvantily můžeme otestovat přítomnost „*skleněného stropu*“ nebo „*lepivých podlah*“¹. Znalost GPG v rámci různých úrovní rozdělení je důležitá, pokud se máme zabývat politikami ke zmírnění stávajících rozdílů-ať už se takové politiky mají zaměřit na spodní nebo horní část příjmového žebříčku.

Cílem tohoto příspěvku je provést časovou analýzu h rozdílů mezi muži a ženami na základě rozdělení výdělků v České republice v průběhu let 2006-2017 z datového souboru EU SILC za použití kvantilové regresní analýzy, což zatím žádná studie v ČR systematicky průřezově nezkoumala.

¹ Situace, kdy rozdíly v odměňování žen a mužů v horní části mzdového rozdělení je obvykle širší, se nazývá „skleněný strop, ženy jsou z vysoce placených zaměstnání do značné míry vyloučeny. Naproti tomu na „lepivou podlahu“ lze pohlížet jako na opačný případ „skleněného stropu“, kdy se mezery ve spodní části rozdělení mezd prohlubují, res. kdy ženy „uvízly“ v zaměstnáních s nízkými mzdami.

1 Přehled literatury

Literatura o genderových rozdílech v odměňování je rozsáhlá, většina výzkumů zkoumala rozdíly v průměrných mzdách mužů a žen, ačkoli v poslední době se uznává, že to nemusí být nejinformativnější přístup². V dalším přehledu se tedy zaměříme na oblast kvantilové regrese, přičemž naše revize literatury je spíše orientační než vyčerpávající. Jedním ze společných zjištění studií je, že velikost rozdílu v odměňování žen a mužů se v rámci rozdělení mezd značně liší. Studie Christofides, Polycarpou, Vrachimis (2013) využívá data EU SILC 2007 ke komparaci GPG v členských státech EU pomocí metod Oaxaca a Ransom a Heckmannovy korekce výběru. Pro ČR zjistitli mzdový rozdíl ve výši 27 %, kde 7,2 % rozdílu je vysvětleno prostřednictvím rozdílu v lidském kapitálu mezi muži a ženami a 19,9 % zůstává nevysvětleno. Při využití Heckmannovy korekce nedošlo ke zvýšení mzdového rozdílu. Současně kvantilové regrese ukazují, že v řadě zemí je rozdíl mezd v horní části („*skleněný strop*“) a/nebo v dolní části rozdělení mezd („*lepivé podlahy*“) širší.

Stejně tak Albrecht a kol. (2003) ukázal, že na švédském trhu práce existuje silný efekt skleněného stropu. Nicodemo (2009) zkoumá rozsah mzdového rozdílu ve Francii, Řecku, Itálii, Portugalsku a Španělsku v letech 2001 a 2006 pomocí datových souborů EU-SILC a ECHP (The European Community Household Panel). Nachází pozitivní mezeru ve mzdách ve všech zemích a obdobích, z nichž většinu nelze vysvětlit pozorovanými charakteristikami. Gender gap je ve většině zemí větší ve spodní části distribuce a menší v horní části. Arulampalam a kol. (2007) zkoumají rozdíly ve mzdách žen a mužů v Rakousku, Belgii, Velké Británii, Dánsku, Finsku, Francii, Německu, Irsku, Itálii, Nizozemsku a Španělsku pomocí dat ECHPS v letech 1995–2001. Ve většině zemí se rozdíl rozšiřuje směrem k hornímu okraji mzdového rozdělení a v několika případech se zvětšuje i ve spodní části rozdělení.

De la Rica a kol. (2005) analýzou španělských dat dospěl k závěru, že vysoce vzdělané ženy narazily na skleněný strop, ale skupina se základním a středním vzděláním narazila na lepivou podlahu. Machado a Mata (2001) zjistili, že rozdíl v odměňování žen a mužů v Portugalsku je u vysoce placených zaměstnání větší, nicméně největší rozdíl v příjmech se nachází uprostřed rozdělení. V České republice se tématem zabýval Picka (2016), který v analýzách mzdového rozdělení nezohledňoval průřezově gender, ale typ sektoru (veřejný, soukromý) a současně využíval i jiný zdroj dat (Informační systém o průměrném výdělku). Zaměstnanci veřejného sektoru byly sice lépe vybaveni lidským kapitálem, ale od nejnižšího

² V USA bylo empiricky dokázáno, že ženy na vyšších mzdových úrovních častěji reportují, že jsou diskriminovány (Kuhn, 1987). Konvenční regrese má tedy v měření diskriminace svá omezení.

decilu mají horší návratnost těchto charakteristik (resp. jsou hůře odměňováni). Celkové výděvky ve veřejném sektoru jsou lepší v nižších segmentech rozdělení mezd, ale horší v horních segmentech.

2 Data

Jako nejvhodnější zdroj pro naše analýzy považujeme data EU SILC (Statistiky Evropské unie o příjmech a životních podmínkách domácností), využíváme data z let 2006-2017. Datové soubory EU-SILC poskytují řadu informací na individuální úrovni (věk, vzdělání, rodinný stav, počet dětí, aj.), ale rovněž uvádí informace o ekonomické aktivitě, typu úvazku, odvětví a povolání. K dispozici jsou informace o ročních výdělcích a odpracovaných hodinách a představují tak detailní průřezová mikrodata.

Do analýzy vstupují pouze osoby ekonomicky aktivní, zaměstnané nebo sebezaměstnané; vyřazeny jsou osoby, které během celé referenční periody byly nezaměstnané, studenti, jejich zdravotní stav jim neumožňoval pracovat, v domácnosti apod. Vzorek je rovněž limitován věkovým rozmezím 60 let s cílem dosáhnout co nejvíce homogenního vzorku pracující populace, kde pracovní neaktivita je výsledkem dobrovolné volby na trhu práce, nikoliv důsledkem řádného či předčasného odchodu do důchodu.

3 Metodologie

Empirické studie odhadující velikost GPG obvykle používají různé regresní modely včetně různých kontrolních proměnných, které by vzhledem k teoretickým předpokladům měly ovlivnit mzdu bez ohledu na pohlaví. Charakteristiky žen a mužů na trhu práce se odlišují délkou praxe, úrovní vzdělání, kvalifikací, postavením v zaměstnání a odvětvím zaměstnanosti.

Pro odhad hrubé GPG využíváme následující regresní model:

$$(1) \ln Y_i = \alpha + \beta_0 SEX_i + \varepsilon_i, \text{ kde}$$

$\ln Y$ představuje hrubý měsíční příjem v Kč uváděný respondentem. Jelikož v datovém souboru EU SILC jsou uváděny pouze hrubé roční příjmy, došlo k jejich optimalizaci podle počtu měsíců strávených v zaměstnání/podnikání. SEX je binární proměnná, která nabývá hodnot 1 pokud jde o ženu a 0 pokud jde o muže. β_0 je koeficient hrubého GPG³, kdy se nebere do úvahy žádná kontrolní proměnná.

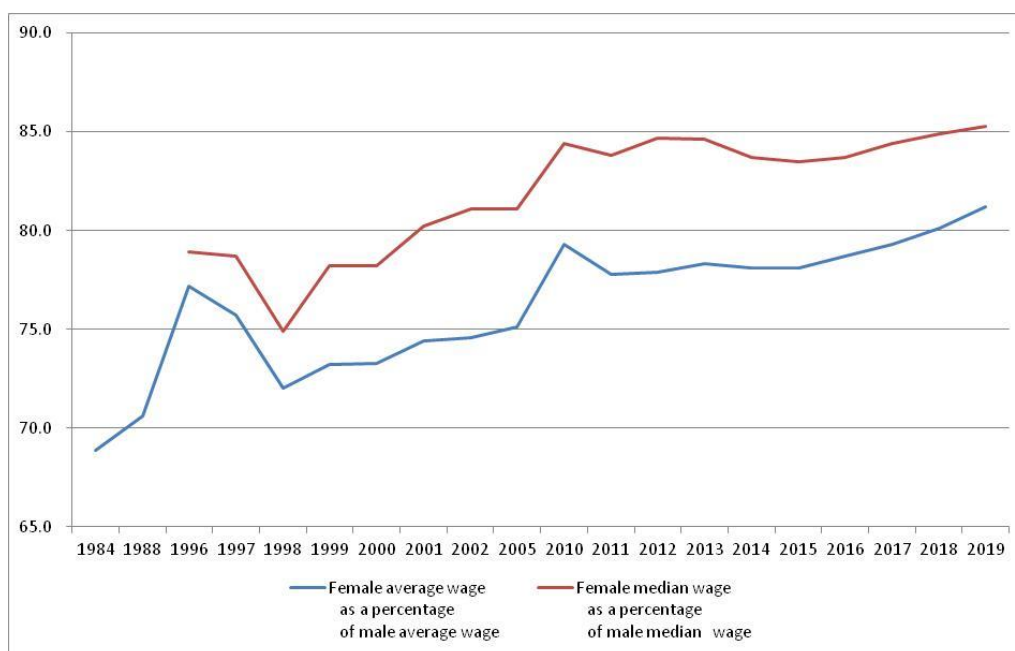
³ Ekonomická interpretace takového indikátoru je průměrný rozdíl mezi muži a ženami bez ohledu na zdroj těchto rozdílů.

4 Výsledky

V roce 2019 průměrná mzda mužů v ČR činila 39 699 Kč, ženy vydělávaly 32 237 Kč, rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů činil 18,8 % v neprospěch žen, rozdíl v mediánu mezd byl 14,71% (ČSÚ, 2020). Graf 1 zobrazuje vývoj mzdových rozdílů mužů a žen mezi lety 1984 - 2019 za národní hospodářství České republiky. Mzdová nerovnost se sice v ČR po roce 1989 snižovala relativně rychle, jestliže v roce 1988 činil GPG téměř 30 %, potom v roce 1999 dosáhla průměrná mzda žen 73 % mzdy mužů a na dnešní úroveň se GPG dostal cca v roce 2010 (Zajíčková, Zajíček, 2017). V posledním desetiletí se GPG snižuje jen velmi mírně, v současné době jsou průměrné mzdy žen na úrovni 81,2 %, což je od roku 2010 pokles o 1,9 procentního bodu.

Vývoj GPG na mediánových hodnotách je podobný, avšak rozdíl mezi středními mzdami mužů a žen byl příznivější ve prospěch žen. Odlišný vývoj střední mzdy od vývoje průměrné mzdy obou pohlaví začal v roce 1998, kdy se poměr mediánové mzdy začal výrazněji odchylovat od poměru průměrné mzdy mužů a žen. Zatímco průměrná mzda žen se od období 1998 - 2002 pohybovala v rozmezí 72,0 - 74,6 % průměrné mzdy mužů, střední mzda žen ve stejném období vzrostla z 74,9 % střední mzdy mužů až na 81,1 % střední mzdy mužů, což představuje zlepšení o 6,2%.

Graf 1. Vývoj průměrné a mediánové mzdové mezery v ČR v letech 1984–2019 (mzda žen vyjádřená jako % podíl mezd mužů)*

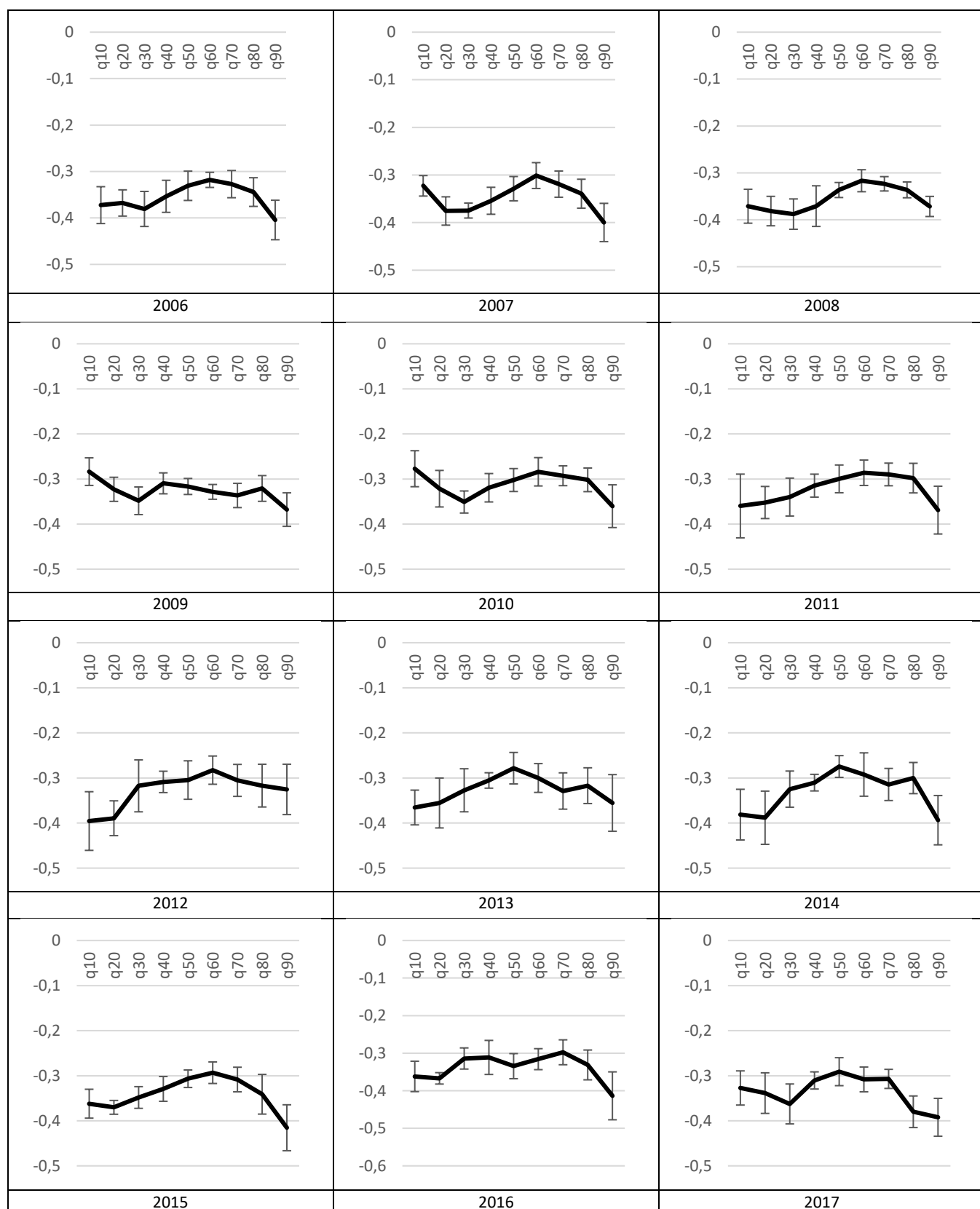


Zdroj: ČSÚ 2020

Pozn.: *Mediánové hodnoty pro roky 1984 a 1988 nejsou k dispozici

Výdělkové rozdíly mezi muži a ženami v rámci jednotlivých výdělkových intervalů v období let 2006 až 2017 názorně dokumentuje souhrnný graf. č. 2

Graf 2. Vývoj mzdového rozdílu mezi muži a ženami v ČR v letech 2006-2017



Zdroj: EU SILC 2006-2017, vlastní výpočty

Na obrázku 2 vidíme, že na úrovni dolních decilů mají ženy nižší výdělek než muži (výjimku tvoří roky 2009, 2010 a 2017), v roce 2006 jsou rozdíly nižší o 0,372 log bodů a 0,327 log bodů v roce 2017. Ženy mají v rámci uvedených kategorií mzdového rozdělení výrazně nižší výdělek až do úrovně třetího decilu, od této úrovně se genderové mezery zase zmenšují. Nicméně na úrovni horních decilů (od osmého decilu) se nůžky opět rozevírají a ženy dosahují nižšího výdělku a to o více než 0,40 log bodů v roce 2006 a 0,392 v roce 2017.

Hlavním zjištěním naší analýzy je, že pro většinu analyzovaných let existuje obecný „jednotný“ vzorec. Tento vzorec se manifestuje křivkou obráceného písmene „U“, které označuje největší rozdíly na dolní a zároveň horní úrovni výdělkové distribuce. Pravá strana křivky zůstává pro každý rok podstatně nižší, tj. hrubý GPG je vyšší u osob s vyšším příjmem (zejména u nejvyššího decilu) než u osob kolem mediánu rozdělení výdělků. Tyto zjištění nejsou tolik překvapivá pro horní okraj rozdělení, kam se koncentrují vysoce náročná zaměstnání vyžadující vysokou úroveň odbornosti. Překvapivá jsou zjištění pro nejnižší části výdělkového žebříčku; po dobu devíti let z dvanácti (výjimky jsou roky 2009, 2010 a 2017) zažívají ti s nejnižším příjmem (nejnižší dva decily) větší hrubý GPG než ti s vyššími příjmy; ženy uvízly v zaměstnání s nízkými mzdami. Proto politiky podporující nízké mzdy nebo zpomalující jakýkoli reálný platový růst mohou mít nepřímý, negativní efekt na výdělkovou mezeru mezi pohlavími.

Závěr

Genderové nerovnosti jsou trvalým rysem trhů práce ve vyspělých i rozvíjejících se ekonomikách. Tato studie s využitím kvantilní regrese analyzovala rozdíly v odměňování žen a mužů napříč rozdělením mezd a v různých časových obdobích. Za prvé, deskriptivní výsledky hrubé genderové výdělkové mezery identifikovaly dlouhodobou existenci rozdílů v odměňování žen a mužů. Druhým krokem bylo získání kvantilových regresních odhadů.

Hlavním zjištěním je, že genderová propast existuje, ale není rozdělena rovnoměrně napříč distribucí mezd a stejný vzorec lze identifikovat v rámci více než desetiletého období. Genderová propast se zvětšuje v horních decilech, kde lze usuzovat na existenci skleněného stropu v ČR a tedy nemožnosti dosáhnout vyšších pozic. Stejně tak lze identifikovat významné rozdíly v dolních částech distribuce, hovoříme o lepidivé podlaze, tedy koncentraci žen do povolání s nejnižšími mzdami.

Přestože kvantilová regrese má oproti průměrné regresi výhodu, že poskytuje více informací o tom, kde jsou nejširší genderové mezery, pokud jde o implikace, neukazuje na žádné konkrétní potenciální příčiny. Pozorovaný rozdíl v odměňování žen a mužů může být výsledkem *rozdílů ve výnosech* individuálních charakteristik žen a mužů (diskriminace), což implikuje důležitost prostředí, kterému ženy čelí na trhu práce, tak nepozorovaných charakteristik mužů a žen.

Efekty těchto faktorů společně se strukturálními efekty působícími na výdělkovou mezeru lze ovlivnit, posílit nebo snížit politikami zacílenými na trh práce nebo rodinnými politikami. Systém veřejných politik v ČR, zjm. rodinných nepodporuje výraznou účast žen s malými dětmi na trhu práce, ani možnosti postupu v kariérním žebříčku. Větší flexibilita rodičovské dovolené a lepší přístup k systému péče o děti mohly potenciálně poskytnout prostor pro zlepšení pracovních podmínek, kterým čelí ženy (zjm. zajištěním kontinuální, nepřerušované kariéry)⁴. Pokud budou pracovní podmínky flexibilnější nebo vhodnější pro rodinu, může se změnit situace, kdy se ženy častěji vyskytují v méně náročných zaměstnáních a tím výrazně (výdělkově) zaostávají za muži směrem vzhůru. Nelze vyloučit ani vliv různých systému odměňování v soukromém a veřejném sektoru, kdy ve veřejném sektoru jsou výrazně zastoupeny především ženy. Mzdy ve veřejném sektoru jsou omezeny na určité horní hranice, což se promítá do většího sblížení příjmů mezi pohlavími. Pro společnosti v soukromém sektoru však neexistuje standardizovaný systém odměňování, v důsledku toho jsou potenciální výdělkové v tomto odvětví extrémně rozmanité.

Poděkování

Tento článek byl zpracován v rámci projektu IGA PEF MENDELU č. PEF_DP_2021004 „*Impacts of parenthood on labor market results in the Visegrad Group countries*“. Autoři chtějí poděkovat Mendelově Univerzitě v Brně za financování tohoto projektu.

Studie je založena na data Eurostatu, EU SILC (Statistics on Income and Living Conditions [2006-2017]). Odpovědnost za informace a názory vyjádřené v tomto textu leží výhradně na autorech.

⁴ Tímto vztahem se např. zabývá studie Gupta, N. D., Smith, N., & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6(1), 65-89.

Literatura

1. Albrecht, J., Björklund, A., & Vroman, S. (2003). Is there a glass ceiling in Sweden?. *Journal of Labor economics*, 21(1), 145-177.
2. Arulampalam, W., Booth, A. L., & Bryan, M. L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
3. De la Rica, S., Dolado, J.J. and Llorens, V. (2008), "Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain", *Journal of Population Economics*, Vol. 21 No. 3, pp. 751-776.
4. Eurostat, EU Statistics on Income and Living Conditions [2006-2017].
5. Evropský výbor pro sociální práva, Rozhodnutí o odůvodněnosti, 2020 <https://www.ceska-justice.cz › uploads › 2021/03>
6. Gupta, N. D., Smith, N., & Verner, M. (2008). The impact of Nordic countries' family friendly policies on employment, wages, and children. *Review of Economics of the Household*, 6(1), 65-89.
7. Christofides, L. N., Polycarpou, A., & Vrachimis, K. (2013). Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics*, 21, 86-102.
8. Kuhn, P. (1987). Sex discrimination in labor markets: The role of statistical evidence. *The American Economic Review*, 567-583.
9. Machado, J. A., & Mata, J. (2001). Earning functions in Portugal 1982–1994: Evidence from quantile regressions. *Empirical Economics*, 26(1), 115-134.
10. Nicodemo, C. (2009). Gender pay gap and quantile regression in European families, *IZA Discussion Paper No. 3978*
11. Picka, J., & Klazar, S. (2016). Kvantilová dekompozice public-private pay gap v České republice. *Ekonomický časopis (Journal of Economics)*, 64(4).
12. Plantenga, J., & Remery, C. (2006). The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries.
13. Smith, M., & Bettio, F. (2008). Analysis Note: The economic case for gender equality. *disponible en internet (abril 2011) <http://www.ec.europa.eu/social/BlobServlet>*.
14. Stotsky, J. G. (2006). Gender and its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. *IMF Working Paper No. 06/233*, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=941295>
15. Zajíčková, D. Zajíček M. Vývoj GPG a jeho determinanty v ČR-empirická evidence, *INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE RELIK 2017*, University of Economics, Prague, Volume: pp.503-512

Kontakt


Drahomíra Zajíčková (Korespondenční autor)

Faculty of Economics and Business Administration

Vilnius University

Saulėtekio av. 9, 10222, Vilnius, Lithuania

drahomira.zajickova@tprs.stud.vu.lt

ORCID  0000-0002-2974-0948


Martina Rašticová

Provozně ekonomická fakulta

Mendelova Univerzita v Brně

Zemědělská 1665/1, 165 00 Brno

martina.rasticova@mendelu.cz

ORCID  0000-0001-9322-0763