

SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ

Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

**GENDEROVÁ MZDOVÁ MEZERA A VLIV POHLAVÍ
MANAŽERA NA GENDEROVOU MZDOVOU
MEZERU**

Habilitační práce

Karviná 2019

Veronika Hedija

SLEZSKÁ UNIVERZITA V OPAVĚ

Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné

Obor: Podniková ekonomika a management

Veronika Hedija

**GENDEROVÁ MZDOVÁ MEZERA A VLIV POHLAVÍ
MANAŽERA NA GENDEROVOU MZDOVOU MEZERU**

**GENDER PAY GAP AND THE EFFECT OF MANAGER GENDER ON
GENDER PAY GAP**

Habilitační práce

Karviná 2019

Abstrakt

Habilitační práce prezentuje výzkum autorky v oblasti genderových mzdových nerovností. Cílem předložené habilitační práce je identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. V práci jsou užity tři zdroje dat. Podrobná data konkrétních podniků, data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností a data z vlastního výběrového šetření. K odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery je užit Oaxaca-Blinderův rozklad a odhad průměrného efektu zacházení. Při odhadu vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru je pracováno s rozšířenou mzdovou funkcí. Závěry ukazují, že ženy se stejnými pozorovanými charakteristikami jako muži dostávají za stejnou (či obdobnou) práci zpravidla nižší mzdu než muži. Výzkum také potvrdil, že nevysvětlený mzdový rozdíl se v jednotlivých odvětvích a podnicích liší a je obecně nižší ve veřejném sektoru. S užitím velmi podrobných dat o zaměstnancích a jejich kognitivních a nekognitivních schopnostech a osobních preferencích bylo zjištěno, že podíl žen v managementu nemá jednoznačný vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Klíčová slova: gender, mzdové rozdíly, genderová mzdová meze, ženy v managementu.

Abstract

The habilitation thesis presents the research of the author in the field of gender wage differences. The aim of the habilitation thesis is to identify the extent of possible wage discrimination against women in the labor market in the Czech Republic and to assess the effect of women in management on gender pay gap. The thesis is based on very detailed data from selected companies, as well as data from the European Union Statistics on Income and Living Conditions and the own survey. To estimate the unexplained gender pay gap, Oaxaca-Blinder decomposition and an estimate of average treatment effect on the treated are used. The extended wage function is employed to estimate the effect of female managers on the gender pay gap. Results show that women with the same observed characteristics as men doing the same (or similar) work as men earn less compared to men. The research also confirm that the unexplained gender pay gap varies across industries and firms and is generally lower in the public sector. Using very detailed data on employees and their cognitive and non-cognitive abilities and personal preferences, it has been found that the proportion of women in management does not have the clear effect on gender pay gap in the Czech Republic.

Keywords: gender, wage differences, gender pay gap, female managers.

Obsah

Úvod do problematiky a cíl práce	6
1 Mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice	11
2 Faktory vysvětlující mzdové rozdíly mezi muži a ženami	15
2.1 Lidský kapitál	15
2.2 Segregace na pracovním trhu	16
2.3 Diskriminace na pracovním trhu	18
2.4 Podíl žen v managementu.....	22
3 Přehled dosavadních empirických poznatků.....	25
4 Metodologický aparát habilitační práce.....	47
4.1 Oaxaca-Blinderův rozklad.....	47
4.2 Průměrný efekt zacházení (ATT)	51
4.3 Odhad rozšířené mzdové funkce	53
5 Data užitá v habilitační práci	56
6 Nevysvětlená genderová mzdová mezera.....	59
6.1 Genderová mzdová mezera ve vybraných podnicích.....	61
6.2 Genderová mzdová mezera se zohledněním dělby práce v domácnosti	72
6.3 Odvětvově specifická genderová mzdová mezera	77
7 Vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru	88
7.1 Vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru ve vybraných podnicích veřejného sektoru.....	89
7.2 Vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru v České republice	97
Závěr	106

Seznam použité literatury.....	116
Seznam grafů.....	123
Seznam tabulek	124
Seznam příloh.....	125

Úvod do problematiky a cíl práce

Předkládaná habilitační práce je věnována problematice mzdových rozdílů mezi muži a ženami v podniku. Postavení žen na trhu práce a jejich potenciální diskriminace jsou velmi aktuálním a stále diskutovaným tématem.

Rovný přístup a nediskriminace založená na pohlaví patří mezi základní lidská práva. Stejný přístup k mužům a ženám a právo získat stejnou odměnu za stejnou či ekvivalentní práci patří k základním právům deklarovaným ve Smlouvě o fungování Evropské unie a v Listině základních práv Evropské unie. V české legislativě je tato oblast dále upravena zejména v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a antidiskriminačním zákonu (zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací). Přestože podmínka nediskriminace je zakotvena v legislativě, ať již národní či nadnárodní, stále narážíme na rozdílný přístup k mužům a ženám a na rozdíly v odměňování, a to nejen v České republice, ale také v ostatních členských zemích Evropské unie.

Dle údajů Eurostat (2019) pobírají ženy v členských zemích Evropské unie v průměru o přibližně 16 procent nižší průměrnou hodinovou mzdu než muži. V České republice tvoří genderový mzdový rozdíl více než 21 procent v neprospěch žen (Eurostat, 2019). Diskriminace neznamena jen nerespektování základních lidských práv, nese s sebou i ekonomické souvislosti a dopady. Diskriminace žen na pracovním trhu vede k plýtvání lidským kapitálem v podobě plného nevyužití talentu a potenciálu žen. Smith a Bettio (2008) uvádějí, že vyšší rovnost mužů a žen přináší výhody v podobě vyššího ekonomického růstu, vyšších daňových příjmů, a to v podmínkách udržitelné míry porodnosti.

Tradičně nízké je také zastoupení žen na vedoucích pozicích. Dle údajů Eurostat (2019) tvoří ženy v Evropské unii přibližně 46 procent ekonomicky aktivního obyvatelstva, reprezentují přibližně 55 procent studentů vysokých škola a téměř 60 procent vysokoškolských absolventů. Ve vrcholovém vedení podniků je ovšem jen 27 procent žen (Eurostat, 2019). Situace v České republice je z hlediska ekonomické aktivity a podílu vysokoškolsky vzdělaných žen obdobná jako v Evropské unii.

Zastoupení žen ve vedení podniků je zde však hluboce pod průměrem Evropské unie (Eurostat, 2019). Ženy jsou ve vrcholových orgánech podniků zastoupeny jen 14 procenty (Eurostat, 2019).

V posledních letech se v Evropě objevují výrazné snahy o posílení zastoupení žen v managementu. Evropským průkopníkem v této oblasti je Norsko, které již v roce 2003 zavedlo povinnou 40procentní kvótu na podíl žen ve vedení podniků. Snahy o zvýšení podílu žen na vedoucích pozicích jsou patrné i na úrovni Evropské unie. Důkazem toho je návrh směrnice Evropské unie z roku 2012, jehož cílem bylo zavedení povinných kvót ve výši 40procent na zastoupení žen ve vedení velkých podniků. Tento návrh nakonec nebyl úspěšně přijat, nicméně povinné kvóty upravující podíl žen ve vedení vybraných firem můžeme již najít v legislativě vybraných členských zemí Evropské unie, mezi které patří Belgie, Francie, Itálie, Nizozemsko, Španělsko, Portugalsko, Dánsko, Finsko, Řecko, Rakousko a Slovinsko (Deloitte, 2015).

Nabízí se hned několik otázek spojených s rovným postavením a odměňováním mužů a žen na pracovním trhu. Jsou ženy skutečně mzdově diskriminovány a pobírají za stejnou práci nižší mzdu? A vede vyšší podíl žen ve vedení podniků ke zmírnění genderových mzdových rozdílů? A jaká je situace v České republice? Právě těmito otázkami se zabývá tato habilitační práce.

Habilitační práce prezentuje závěry výzkumu autorky v oblasti mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Problematicke rovného odměňování mužů a žen se autorka věnuje již více než 10 let. V roce 2010 publikovala svou první studii věnovanou těmto otázkám, po které následovala řada odborných článků a konferenčních příspěvků zaměřených především na identifikaci „nevysvětlené“ části mzdové mezery mezi muži a ženami, která bývá přičítána efektu mzdové diskriminace žen na pracovním trhu. Následně se ve svém výzkumu soustředila na konkrétní faktory, které ovlivňují výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Zvláštní pozornost věnovala problematice vlivu pohlaví manažera na genderové mzdové rozdíly a jako první přinesla konkrétní poznatky v této oblasti pro Českou republiku.

Cílem předložené habilitační práce je identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Závěry autorky v této oblasti doplňují a prohlubují dosavadní poznatky a jsou prezentovány formou uceleného textu předkládaného jako habilitační práce.

Struktura habilitační práce je zvolena tak, aby co nejlépe odrážela postup výzkumu autorky v oblasti mzdových nerovností mezi muži a ženami a prezentovala jí zjištěné hlavní závěry. Autorka se nejdříve zabývala otázkou, zda jsou ženy v České republice za stejnou práci skutečně hůře odměňovány než muži a do jaké míry lze existující mzdové rozdíly mezi muži a ženami vysvětlit objektivními faktory, tedy rozdílnými průměrnými charakteristikami mužů a žen. Autorka ve svém výzkumu postupně zjistila, že objektivními faktory jako je například dosažené vzdělání, léta praxe, zaměstnání či sektor lze vysvětlit jen malou část mzdových nerovností mezi muži a ženami. Část mzdového rozdílu zůstává nevysvětlena a tento lze do jisté míry přičítat existující mzdové diskriminaci žen na trhu práce v České republice. Následně se výzkum autorky zaměřil na faktory, které mohou mít vliv na výši nevysvětlené mzdové mezery. Autorka se začala intenzivně věnovat problematice žen v managementu a jejich vlivu na nevysvětlené mzdové rozdíly. Jedná se o problematiku, které byla v České republice věnována jen okrajová pozornost a nebyla do té doby na českých datech zkoumána. To představuje druhou a ne méně zajímavou linii habilitační práce. Samotná habilitační práce je rozdělena do sedmi kapitol.

V úvodu práce je vymezen cíl habilitační práce a popsána její struktura. První kapitola habilitační práce prezentuje relevantní genderové statistiky. Jejím cílem je ukázat, jaká je situace v oblasti mzdových nerovností mezi muži a ženami v České republice. V této kapitole jsou nejdříve ve stručnosti představeny základní statistické údaje o mzdových rozdílech mezi muži a ženami v České republice. Následně je zařazeno velmi krátké mezinárodní srovnání, které zasazuje prezentované informace do kontextu situace v ostatních členských zemích Evropské unie.

Druhá kapitola představuje teoretické ukotvení habilitační práce. Kapitola je věnována hlavním ekonomickým a sociálně-psychologickým teoriím, které se zabývají

problematikou mzdových nerovností mezi muži a ženami a vlivem pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru. Tyto teorie poskytují základní teoretickou argumentaci při vysvětlení existujících mzdových nerovností mezi muži a ženami.

Ve třetí kapitole habilitační práce jsou prezentovány dosavadní empirické poznatky v oblasti genderových mzdových nerovností a v oblasti problematiky vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Kapitola ukazuje závěry empirických studií, které se zkoumaným fenoménem zabývaly, přehledně shrnuje jejich poznatky a umožňuje identifikovat rozsah, ale také limity a bílá místa dosavadního výzkumu.

Čtvrtá kapitola habilitační práce je věnována popisu metod, které lze užít při odhadu míry potenciální mzdové diskriminace v závislosti na pohlaví pracovníka a metod, které umožňují kvantifikovat vliv pohlaví manažera na mzdové rozdíly v podniku. Pozornost je zde věnována nejčastěji užívaným metodám, které jsou následně také využity autorkou v habilitační práci.

Pátá kapitola je zaměřena na popis dat nezbytných k odhadu potenciální mzdové diskriminace dle pohlaví na trhu práce v České republice a posouzení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Po obecném úvodu je pozornost zaměřena zejména na data, která užila v habilitační práci autorka a na diskusi limitů těchto dat.

Šestá a sedmá kapitola představují stěžejní kapitoly celé habilitační práce. Tyto kapitoly prezentují základní zjištění autorky v oblasti genderových mzdových nerovností v České republice a ukazují její vlastní přínos.

Šestá kapitola prezentuje poznatky a přínos autorky v oblasti odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery, která bývá také označována jako efekt diskriminace. Kapitola je rozdělena do tří částí. Autorka se nejdříve snaží o přesnější odhady efektu diskriminace s užitím případových studií, které pracují s daty vybraných podniků. Následně se snaží zpřesnit dosavadní odhady a očistit je o efekt dělby práce mezi muže a ženu v domácnosti. Autorka zjistila, že efekt diskriminace se v jednotlivých podnicích liší a je obecně nižší ve veřejném sektoru. V závěru kapitoly je prostor proto věnován meziodvětvovým rozdílům v genderové mzdové mezeře a identifikaci možných příčin těchto rozdílů.

Sedmá kapitola je věnována problematice vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru, prezentuje hlavní poznatky a vlastní přínos autorky v této oblasti. Kapitola je rozdělena do dvou částí. První část kapitoly tvoří případová studie, kdy ke zkoumání vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru jsou užita velmi podrobná data dvou vybraných podniků. V druhé části je tento fenomén zkoumán na reprezentativním vzorku českých podniků a výzkum tak poskytuje závěry, které jsou plně zobecnitelné na celou Českou republiku.

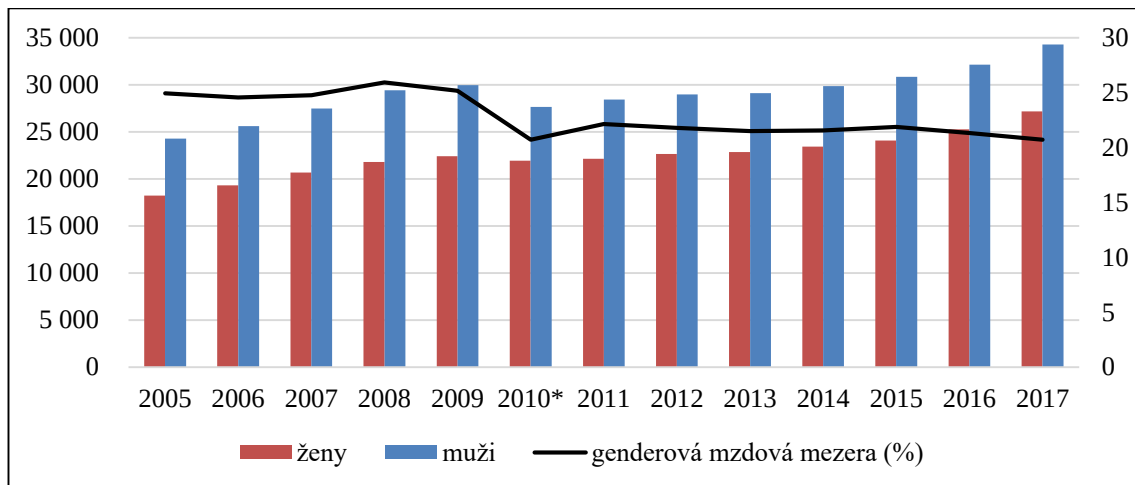
V závěru habilitační práce jsou stručně shrnuty klíčové poznatky autorky v oblasti odhadu potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a posouzení vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru a vyzvednut hlavní přínos autorky této habilitační práce v oblasti zkoumané problematiky.

1 Mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice

Existence mzdových rozdílů mezi muži a ženami je dobře známý a často diskutovaný fakt. Data o výši průměrné mzdy mužů a žen a o velikosti genderové mzdové mezery v České republice jsou pravidelně publikována Českým statistickým úřadem v rámci genderových statistik.

Statistické údaje ukazují, že ženy ve srovnání s muži pobírají v průměru nižší mzdu. Dle údajů Českého statistického úřadu (2018) byla v roce 2017 průměrná hrubá měsíční mzda žen v České republice o více než 20 procent nižší ve srovnání s muži. Výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami v České republice a vývoj v čase zachycuje Graf č. 1 a Graf č. 2. V grafech lze vidět vývoj průměru a mediánu hrubé měsíční mzdy mužů a žen v období 2005–2017 a genderovou mzdovou mezeru. Ta je vypočítána jako procentní podíl absolutního rozdílu mzdy mužů a žen na mzdě mužů.

Graf č. 1: Průměrná hrubá měsíční mzda dle pohlaví (v CZK) a genderová mzdová mezera (v %) v České republice



Poznámka: *Od roku 2010 přepočítáno v nové metodice. Genderová mzdová mezera je vypočítána jako procentní podíl rozdílu průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a průměrné hrubé měsíční mzdy žen na průměrné hrubé měsíční mzdě mužů.

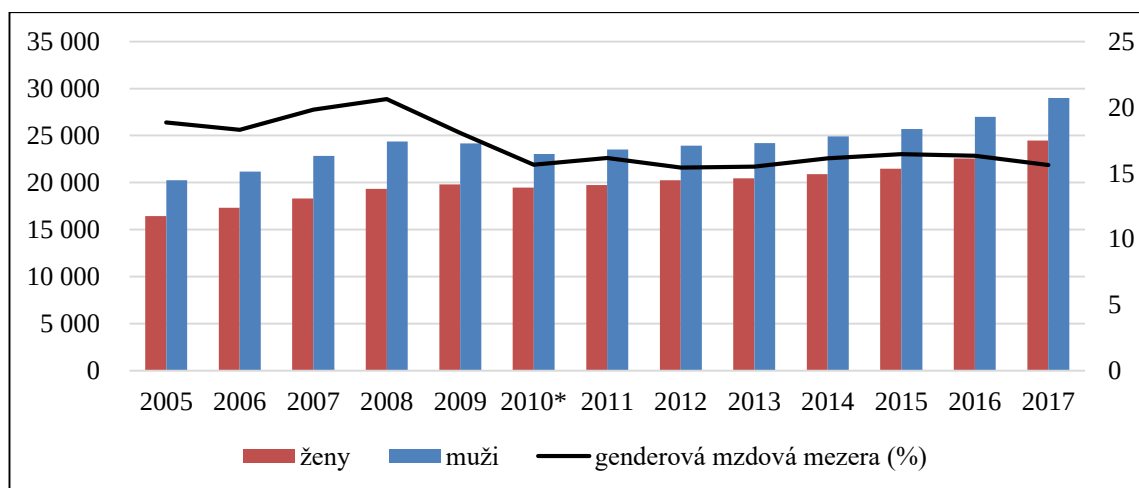
Zdroj: Český statistický úřad (2010 a 2018), vlastní výpočty

Z Grafu č. 1 je patrné, že průměrná hrubá mzda mužů byla v celém sledovaném období nad úrovní průměrných hodnot dosahovaných ženami. Mzdový rozdíl se pohyboval v rozmezí 21–26 procent v neprospěch žen. V roce 2010 lze v grafu

vysledovat výrazný pokles genderové mzdové mezery, která se od tohoto roku začala pohybovat kolem hodnoty 21 procent. Tento pokles lze vysvětlit změnami v metodice výpočtu hrubé průměrné měsíční mzdy, ke kterým došlo v roce 2011 (data pro rok 2010 byla zpětně přepočítána dle nové metodiky).¹

Graf č. 2 zachycuje mzdový medián. Medián na rozdíl od průměru vyjadřuje prostřední hodnotu při seřazení hodnot od nejnižší k nejvyšší a lépe vypovídá o střední hodnotě mzdy v případech, kdy malá skupina pobírá velmi nízkou nebo naopak velmi vysokou mzdu.

Graf č. 2: Medián hrubé měsíční mzdy dle pohlaví (v CZK) a genderová mzdová mezera (v %) v České republice



Poznámka: *Od roku 2010 přepočítáno v nové metodice. Genderová mzdová mezera je vypočítána jako procentní podíl rozdílu mediánu hrubé měsíční mzdy mužů a mediánu hrubé měsíční mzdy žen na mediánu hrubé měsíční mzdy mužů.

Zdroj: Český statistický úřad (2010 a 2018), vlastní výpočty

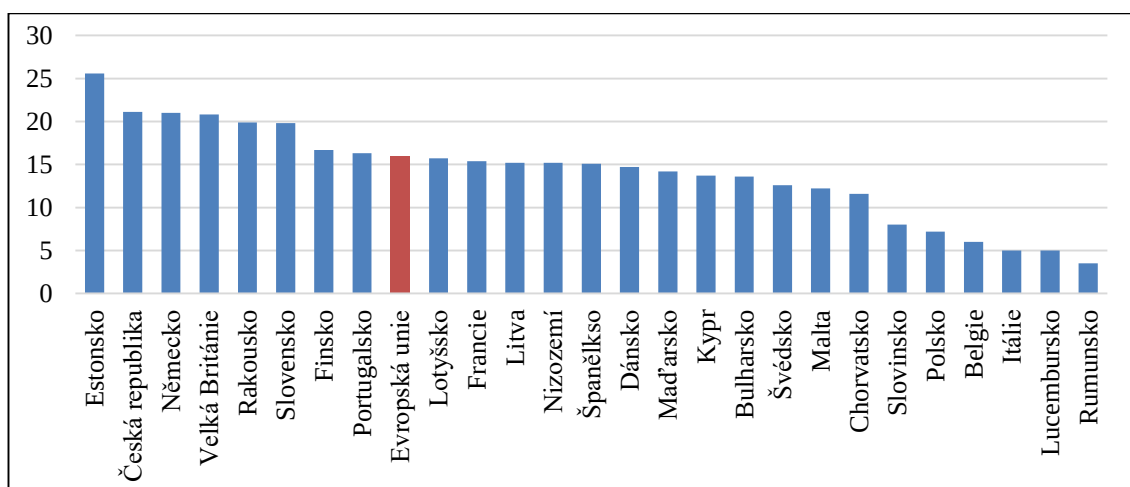
Medián hrubé měsíční mzdy byl v celém sledovaném období jak v případě mužů, tak žen nižší než průměrná mzda. Zatímco průměrná mzda mužů v roce 2017 dosahovala 34 293 korun, mzdový medián byl o více než 5 000 korun nižší a činil 29 006 korun (Český statistický úřad, 2018). V případě žen nebyl rozdíl mezi průměrnou mzdou a mzdovým mediánem tak dramatický. Průměrná mzda žen dosahovala v roce 2017

¹ Od roku 2011 zahrnuje výběrový vzorek celou zaměstnaneckou populaci. Do vzorku jsou nově zahrnuti dříve nesledovaní zaměstnanci z podniků s méně než 10 zaměstnanci, zaměstnanci neziskových institucí a podnikatelů – fyzických osob.

hodnoty 27 187 korun a mzdový medián činil 24 477 korun (Český statistický úřad, 2018). Nižší mzdový medián ve srovnání s průměrem vypovídá o nerovnoměrném rozdělení mezd a o vysokém příjmu úzké skupiny mužů a žen. V případě užití mzdového mediánu je v našem případě nižší také genderová mzdová mezera. Ta se v období 2010–2017 pohybovala kolem 16 procent v neprospěch žen.

Pokud budeme mzdové rozdíly mezi muži a ženami hodnotit v kontextu členských zemí Evropské unie, jsou genderové mzdové rozdíly v České republice ve srovnání s ostatními členskými zeměmi Evropské unie relativně vysoké. Situaci ilustruje Graf č. 3. Ten zachycuje genderovou mzdovou mezeru ve vybraných zemích Evropské unie v roce 2017. Prezentovaná genderová mzdová mezera je vypočítána jako procentní podíl rozdílu průměrné hrubé hodinové mzdy mužů a průměrné hrubé hodinové mzdy žen na průměrné hrubé hodinové mzdě mužů. Země jsou v grafu pro přehlednost seřazeny sestupně dle výše vykázané genderové mzdové mezery.

Graf č. 3: Genderová mzdová mezera (v %) v zemích Evropské unie v roce 2017



Poznámka: Průměrná měsíční mzda je uváděna jen pro průmysl, stavebnictví a služby, s výjimkou veřejné správy a obrany (NACE b–s bez o), a pro podniky s více než 10 zaměstnanci. Genderová mzdová mezera je vypočítána jako procentní podíl rozdílu průměrné hrubé hodinové mzdy mužů a průměrné hrubé hodinové mzdy žen na průměrné hrubé hodinové mzdě mužů.

Zdroj: Databáze Eurostat (2019)

Z grafu je patrné, že genderové mzdové mezery se v Evropské unii pohybovaly kolem 16 procent v neprospěch žen. Ženy zde tedy pobíraly přibližně o 16 procent nižší

hodinovou hrubou mzdu než muži. Pokud se podíváme na pozici České republiky, tato vykazovala v roce 2017 druhou nejvyšší genderovou mzdovou mezeru v rámci zemí Evropské unie. Ženy zde dostávaly o více než 21 procent nižší průměrnou hodinovou hrubou mzdu než muži. Vyšší mzdový rozdíl mezi muži a ženami zaznamenalo v rámci zemí Evropské unie jen Estonsko (Eurostat, 2019).

V kontextu výše uvedených zjištění se nabízí řada otázek. Proč ženy vydělávají v průměru méně než muži? A proč se mzdová mezera v jednotlivých zemích liší? Na tyto otázky částečně odpoví další kapitola, která prezentuje hlavní ekonomické a sociálně-psychologické teorie vysvětlující příčiny mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

2 Faktory vysvětlující mzdové rozdíly mezi muži a ženami

Z hlediska tradiční mikroekonomické teorie je výše mzdy závislá na produktivitě práce. Jedinec, který vykazuje vyšší produktivitu práce, tak z objektivních příčin pobírá vyšší hodinovou mzdu a naopak. Takto vzniklý mzdový rozdíl je přirozený a oprávněný. Jako jedna z možných příčin mzdových diferencí mezi muži a ženami se tak nabízí právě jejich rozdílná produktivita. Ta potom úzce souvisí s rozdílnými výkonnostními charakteristikami pracovníků.

Ekonomická teorie ovšem přináší i jiná vysvětlení mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Mezi nejčastěji užívané argumenty patří rozdílný lidský kapitál, existující segregace na trhu práce a mzdová diskriminace (Jacobsen, 2007; Ehrenberg a Smith, 2012). A právě těmto zmíněným faktorům, vysvětlujícím mzdové rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce, je věnována tato kapitola.

V závěru kapitoly je zvláštní pozornost věnována podílu žen v managementu jako faktoru, který z pohledu ekonomických a sociálně-psychologických teorií lze zařadit mezi faktory, které zprostředkovaně přes efekt diskriminace mohou působit na výši genderové mzdové mezery a ovlivňovat ji.

2.1 Lidský kapitál

Dle teorie lidského kapitálu lze mzdové rozdíly vysvětlit rozdíly v lidském kapitálu a investicích do lidského kapitálu jednotlivců. Za zakladatele teorie lidského kapitálu je často označován Gerry Becker, který ve své knize *Human Capital* přináší ucelený výklad této problematiky. Becker (1964) vymezuje lidský kapitál jako schopnosti, dovednosti a odpovídající motivace tyto schopnosti a dovednosti uplatnit.

Základním způsobem navyšování lidského kapitálu je investice do něj, zejména v podobě vzdělávání, pracovních školení, zdravotní péče, geografické migrace a hledání relevantních informací. V souladu s teorií lidského kapitálu vedou vyšší investice do lidského kapitálu k vyšší produktivitě práce, a tedy vyššímu příjmu. Becker (1964)

zároveň podporuje teorii empirickými daty a potvrzuje existenci pozitivní korelace mezi investicemi do lidského kapitálu, zejména v podobě vzdělání a zdraví, a výší příjmu.

Právě rozdíly v investicích do lidského kapitálu, zejména *vzdělání* a *pracovní školení*, jsou jedním z argumentů, které jsou používány k vysvětlení mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Teorie lidského kapitálu k vysvětlení rozhodování o výši investic do lidského kapitálu užívá tradiční nástroje neoklasické školy v podobě porovnání nákladů a výnosů plynoucích z investice do lidského kapitálu. Každý jedinec přitom usiluje o maximalizaci vlastního užitku. Při rozhodování o výši investice do lidského kapitálu jsou nižší investice žen do vzdělání a pracovního školení, v souladu s touto teorií, dobrovolným rozhodnutím žen, které usilují o maximalizaci svého užitku. Důvodem je, v porovnání s muži, nižší *očekávaná délka pracovního života*, a tedy i nižší očekávaný příjem získaný po dobu pracovního života. Tradiční rozdělení rolí mezi muže a ženy v rodině jsou vysvětlením, proč ženy dobrovolně volí nižší úroveň vzdělání ve srovnání s muži.

Náklady a výnosy investic do lidského kapitálu nemusí nést jen jednotlivec, ale také zaměstnavatel. Tak je tomu zejména v případě pracovního školení. Z důvodu *pravděpodobného přerušení práce* a nejistého návratu do zaměstnání v případě žen jsou očekávané výnosy z investice do pracovního školení žen nižší než v případě mužů. To je také důvod, proč zaměstnavatel při školení upřednostňuje muže (Blau, Ferber a Winkler, 2010). Závěry empirických studií potvrzují, že ženám není speciální školení poskytováno tak často jako mužům (Altonji a Spletzer, 1991; Olsen a Sexton, 1996). Ženy kvůli přerušení práce z důvodu mateřství a péče o děti mohou vykazovat také méně let praxe, a tedy i nižší zkušenosti. K nižší akumulaci zkušeností žen ve srovnání s muži vede také fakt, že ženy častěji pracují na částečný úvazek, což může být další možné vysvětlení nižších mezd žen ve srovnání s muži (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Jacobsen, 2007).

2.2 Segregace na pracovním trhu

Dalším důvodem mzdových rozdílů mezi muži a ženami je horizontální a vertikální segregace na trhu práce. Jinými slovy, ženy jsou koncentrovány v méně

výdělečných odvětvích či na nižších pracovních pozicích s nižšími pravomocemi a odpovědností, a tedy i hůře placených. Pobírají tak v průměru nižší mzdu než muži. (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973; European Commission, 2002).

Ekonomická teorie nabízí vícero argumentů vysvětlujících existující segregaci na trhu práce. Z pohledu neoklasické teorie je segregace žen výsledkem jejich záměrného a dobrovolného rozhodnutí s cílem maximalizovat vlastní užitek. Tradičním argumentem pro segregaci žen na trhu práce jsou *biologické faktory* v podobě rozdílných fyzických a povahových rysů. V souladu s tím si potom ženy volí povolání umožňující maximalizovat užitek, který není výsledkem jen očekávaného výdělku, ale také celkového uspokojení plynoucího z práce (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Jacobsen, 2007).

Významnou roli při volbě povolání hraje také role ženy jako matky. Kvůli *očekávanému přerušení pracovního života* z důvodu mateřství a péče o děti si ženy volí pracovní pozice a obory, které nepodléhají tak rychlému vývoji a nedochází v nich k dramatickým změnám. Návrat do těchto odvětví a na takové pracovní pozice je pro ženy po mateřské dovolené jednodušší a není spojen s dalšími náklady v podobě dodatečného pracovního tréninku. Ženy si také mohou dobrovolně volit méně produktivní, a tedy i hůře placené obory či pozice (zdravotnictví, školství), ve kterých jim je nižší výdělek kompenzován vyšší mírou uspokojení, případně dalšími výhodami v podobě většího množství času a možnosti skloubit rodinný a pracovní život (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Jacobsen, 2007).

Mezi další argumenty užívané k vysvětlení existující segregace na trhu práce patří sociálně-kulturní faktory v podobě *stereotypů a socializace, neviditelných bariér vstupu a očekávané diskriminace*. Tyto faktory mohou ženy přirozeně odrážet od vstupu do „mužských“ odvětví. Existující genderové stereotypy v oblasti vzdělání, zaměstnání, pracovních pozic a role v rodině, spolu se socializací (výchova jedinců v souladu s těmito stereotypy) silně ovlivňují jednotlivce, jejich vnímání sama sebe, své role ve společnosti a genderově vhodného a nevhodného chování. Ženy se tak koncentrují v pro ně vhodných oborech a povoláních. Negativní postoj okolí (rodiny, přátel, partnera) v případě volby společensky nevhodného oboru či povolání totiž přináší nepeněžní náklady, které snižují subjektivní hodnotu této investice. Dalším důvodem pro volbu genderově vhodného

oboru či povolání je přesvědčení žen, že v mužských oborech by byly jednoduše méně úspěšné, což také snižuje jejich očekávané výnosy. Nižší očekávaný úspěch žen v „mužských profesích“ nemusí pramenit jen z jejich nižšího sebevědomí (které může být důsledkem kulturně-sociálních faktorů), ale může souviset také s očekávanou diskriminací či existujícími neviditelnými překážkami pro vstup do mužských odvětví a povolání (málo ženských vzorů, problematické zařazení do neformálních sítí) (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Jacobsen, 2007).

2.3 Diskriminace na pracovním trhu

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami nemusí mít ovšem jen objektivní příčiny. Důvodem mzdových rozdílů může být mzdová diskriminace žen na trhu práce.

K průkopníkům teorie diskriminace na pracovním trhu patří Gery Becker, který ve své knize „The Economics of Discrimination“ podává první ucelený výklad této problematiky. Becker uvádí, že diskriminace na pracovním trhu existuje, „*when two equally qualified individuals are treated differently solely on the basis of their gender (race, age, disability, etc.)*“ (Blau, Ferber a Winkler, 2010, s. 193). Obdobné definice lze nalézt v současné odborné literatuře věnující se trhu práce. Dle Jacobsena (2007, s. 265) k diskriminaci na pracovním trhu dochází, „*when two persons who have equal productivity and tastes for work conditions, but who are members of different groups, receive different outcomes in the workplace in terms of the wages they are paid and/or of their access to jobs*“.

Obdobně vymezují diskriminaci Ehrenberg a Smith (2012, s. 398): „*Labor market discrimination is said to exist if individual workers who have identical productive characteristics are treated differently because of the demographic groups to which they belong*“. Zároveň rozlišují mezi dvěma základními formami diskriminace: mzdovou diskriminací (wage discrimination) a diskriminací při výběru zaměstnanců (occupational discrimination). Ke mzdové diskriminaci dochází, pokud mzda placená zaměstnancům se stejnými produktivními charakteristikami se systematicky liší v závislosti na demografické skupině. O diskriminaci při výběru zaměstnanců hovoříme, pokud jsou

možnosti volby zaměstnání přímo omezeny, nebo jsou jednotlivci se stejnými produktivními charakteristikami při ucházení se o pracovní pozici rozdílně hodnoceni v závislosti na demografické skupině (Ehrenberg a Smith, 2012). Na základě těchto definic si dovoluji volný překlad. Za diskriminaci na trhu práce tedy považujeme situaci, *kdy jedinci, patřící k různé demografické skupině, jsou bez objektivních příčin rozdílně hodnoceni.*

Ekonomická teorie nabízí vícero modelů, které vysvětlují diskriminační chování na trhu práce. K nejstarším patří model Geryho Beckera založený na *preferencích k diskriminaci* (taste for discrimination) (Becker, 1957). Beckerův model je neoklasickým modelem, který vychází z předpokladu, že jednotlivci usilují o maximalizaci užitku, a jejich chování je v souladu s tímto cílem. V Beckerově modelu jsou zdrojem diskriminace osobní preference zaměstnavatelů, zaměstnanců a zákazníků. Rozlišuje tak diskriminaci zaměstnavatelem (employer discrimination), zaměstnanci (employee discrimination) a zákazníky (customer discrimination). Uvádí, že u jednotlivců, kteří preferují na určitých pozicích muže, protože je daná pozice vnímána jako společensky nevhodná pro ženy, je zaměstnání žen spojeno s dodatečnými náklady. Tyto náklady jsou vyjádřeny koeficientem diskriminace, který je peněžním oceněním újmy (zaměstnavatele, ostatních zaměstnanců nebo zákazníků), pramenící ze zaměstnání žen. Kvůli preferencím k diskriminaci jsou diskriminující zaměstnavatelé ochotni zaměstnat ženy za nižší mzdu, která je rovna mzdě mužů snižené o diskriminační koeficient. Ten je jim kompenzací za újmu, kterou utrpí za to, že tolerují na dané pozici ženy. Diskriminace nicméně nemusí vycházet jen ze strany zaměstnavatelů. Jejím zdrojem mohou být preference ostatních pracovníků či zákazníků. Pokud ostatní pracovníci preferují mezi sebou muže, tak v případě, že součástí pracovního kolektivu budou také ženy, jim to přináší újmu. Takto diskriminující pracovníci budou v takovém kolektivu ochotni pracovat jen v případě vyšší mzdy, která by jim tuto újmu kompenzovala. Jejich mzda tak musí být vyšší minimálně o jejich koeficient diskriminace. To motivuje zaměstnavatele k tomu, jedince z diskriminované skupiny nezaměstnat. Třetím zdrojem diskriminace mohou být zákazníci, a to v případě, že preferují produkty vyrobené či poskytované určitou skupinou. Pokud zákazník diskriminuje ženy, potom cena, za kterou si bude ochoten zboží koupit, bude muset být nižší minimálně o jeho koeficient diskriminace (újmu

způsobenou tím, že kupuje od ženy). Z toho pramení nižší mzda pro ženy, které jsou tak v očích zaměstnavatele méně produktivní (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Ehrenberg a Smith, 2012).

Dle neoklasické teorie by diskriminace zaměstnavatelem na konkurenčním trhu neměla dlouhodobě přetrvávat. Tržní síly povedou k tomu, že na trhu, kde dochází k diskriminaci žen, vzroste mzda mužů a poklesne mzda žen. Zaměstnavatelé, kteří nediskriminují, budou zaměstnávat ženy, pracující za nižší mzdu. Jejich náklady budou nižší a budou moci prodávat za nižší cenu, čímž vytlačí z trhu diskriminující zaměstnavatele. Nicméně pokud na trhu existuje zároveň diskriminace zaměstnanci a zákazníky, bude diskriminace na trhu přetrvávat i v dlouhém období. Budou-li zákazníci ochotni za zboží vyrobené preferovanou skupinou připlatit, nebudou potom působit síly, které by diskriminující zaměstnavatele z trhu vytlačily. Diskriminace zaměstnanci navíc tlačí na zaměstnavatele, kteří sami nediskriminují, aby zaměstnávali členy jen preferované skupiny (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Ehrenberg a Smith, 2012).

Další teoretický přístup k vysvětlení diskriminace na pracovním trhu představuje teorie *statistické diskriminace*. Za autora této teorie je považován Edmund Phelps a jeho model je založen na nedokonalých informacích, které jsou zdrojem diskriminace. Zaměstnavatel při rozhodování o tom, kterého zaměstnance přijme, nemá k dispozici dokonalé informace o daném jedinci, ale rozhoduje se v podmínkách nejistoty. Získávání dodatečných informací s sebou nese náklady, stejně jako špatné rozhodnutí (školení, hledání nového zaměstnance). Zaměstnavatel se tak rozhoduje na základě informací vyvoditelných z dostupných dat o určité skupině nebo z obecných charakteristik skupiny, do které zaměstnanec spadá. Posuzuje tak ženy na základě průměru a svých očekávání. Důvodů pro nižší odměny žen ve srovnání s muži je z hlediska teorie statistické diskriminace více. Prvním je role ženy jako matky, kdy zaměstnavatel očekává, že žena odejde na mateřskou dovolenou a on bude muset hledat náhradu, což je spojeno s dodatečnými náklady. Ženy, které mají děti, také více absentují v práci než mužští kolegové. Dalším důvodem upřednostnění spíše mužů je očekávání, že ženy neusilují tolik o kariéru jako muži a nemají pro výkon některých povolání vhodné vlastnosti

(psychická odolnost, cílevědomost, pracovní výkonnost). V těchto povoláních jsou potom méně výkonné (Blau, Ferber a Winkler, 2010; Ehrenberg a Smith, 2012).

Arrow (1973) v této souvislosti upozorňuje na *sebenaplňující se efekt diskriminace* (feedback effect), kdy jedinci z nepreferovaných skupin neinvestují tolik do lidského kapitálu, neusilují o vyšší pozice, a to z důvodu, že očekávají, že budou stejně v průměru hůře hodnoceni než členové preferovaných skupin. Očekávání zaměstnavatelů jsou tak potvrzena a oni nemají podnět ke změně svého chování.

Dosud zmíněné modely, tedy preference k diskriminaci a statistická diskriminace, patří k nejčastěji užívaným modelům vysvětlujícím mzdovou diskriminaci žen na trhu práce.

Alternativní vysvětlení diskriminace nabízí teorie založené na nekonkurenčních trzích a omezené mobilitě žen na trhu práce. Jedním z těchto modelů je model profesního vytěsnění, jehož autorkou je Barbara Bergmanová. *Model profesního vytěsnění* (crowding či overcrowding model) vysvětluje nižší mzdy žen ve srovnání s muži segregací na pracovním trhu, koncentrací žen do určitých odvětví a bariérami přesunu žen mezi mužskými a ženskými povoláními. Nižší mzda žen je pak výsledkem střetu nabídky a poptávky na trhu ženských povolání, kdy přesun žen do mužských povolání (s motivací vyšší mzdy) je omezen. Důvodů, které brání mobilitě žen na pracovním trhu, může být více: stereotypy, socializace či osobní preference žen.

S obdobnými argumenty pracuje také model *diskriminace monopsonem*. Nižší mobilita žen je zde vysvětlována existencí nákladů spojených s hledáním nového zaměstnání či s výkonem jiné práce. Právě existence rozdílných nákladů dovoluje firmě rozdělit zaměstnance do skupin dle jejich elasticity nabídky. Každé skupině je pak vyplácena rozdílná mzda. Vyšší mzda je vyplácena skupině s vyšší elasticitou nabídky, druhé skupině, která má elasticitu nabídky nižší, je vyplácena mzda nižší. Kvůli vyšším nákladům spojeným se změnou zaměstnání a menším příležitostem (ať již díky předsudkům, péči o děti a rodinu či preferencím) je elasticita nabídky práce žen nižší než elasticita nabídky práce mužů. Jejich mzda je tak ve srovnání s muži nižší (Blau, Ferber a Winkler, 2010 nebo Ehrenberg a Smith, 2012)

2.4 Podíl žen v managementu

Podíl žen v managementu lze označit za faktor, který může stát v pozadí existujících mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Teoretické argumenty, proč by mohlo mít pohlaví manažera vliv na výši mzdových nerovností podřízených osob, jsou vedeny více směry. Je pracováno zejména s ekonomickými a sociálně-psychologickými aspekty (blíže Hultin a Szulkin, 2003 a Hensvik, 2014).

První linie argumentů je vedena přímo směrem k diskriminačním teoriím, které byly zmiňovány již dříve. Modely založené na diskriminaci lze užít nejen k vysvětlení mzdové diskriminace žen na trhu práce jako takové, ale lze je použít i jako argument, proč by ženy manažerky mohly vykazovat nižší tendence ke mzdové diskriminaci podřízených žen. K nejpopulárnějším a nejčastěji zmiňovaným diskriminačním modelům patří model *preference k diskriminaci* (taste for discrimination) a model *statistické diskriminace* (statistical discrimination model). V obou modelech jsou hlavním důvodem mzdové diskriminace osobní preference a stereotypy převládající ve společnosti. Dá se předpokládat, že osobní preference žen manažerek mzdově diskriminovat ženy (tedy jedince stejného pohlaví) budou nižší než v případě jejich mužských protějšků. Stejně tak lepší znalost skutečných schopností žen může být důvodem, proč ženy manažerky nebudou podřízené ženy a jejich schopnosti podceňovat, nebudou tolik ovlivněny zaběhlými stereotypy, ale budou podřízené osoby hodnotit na základě jejich skutečných znalostí, dovedností a výkonnosti.

Další argumenty pro nižší mzdovou diskriminaci žen ze strany ženských manažerek přináší *teorie sociální identity* (social identity theory). Tato sociálně-psychologická teorie uvádí, že jednotlivci tendují k upřednostňování členů své vlastní skupiny proti členům skupin jiných (Tajfel, 1982; Tajfel a Turner, 1979). Pokud jsou jednotlivci při identifikaci sebe samého s určitou skupinou vedeni primárně pohlavím, povede vyšší zastoupení žen ve vedení podniků k poklesu genderových mzdových rozdílů. V souladu s touto teorií budou totiž ženy manažerky lépe hodnotit právě podřízené osoby ženského pohlaví ve srovnání s podřízenými muži. I tato teorie tak podporuje fakt, že vyšší podíl žen v managementu může vést k poklesu genderové mzdové mezery.

Další teorií, která podporuje tyto závěry je *teorie přitažlivosti stejných jedinců* (similarity-attraction theory). Tato teorie říká, že jedinci jsou více přitahováni lidmi, kteří jsou jim podobní, popřípadě k těmto jedincům zaujímají celkově pozitivnější přístup (Byrne, 1971). Dle této teorie, ženy ve vedení mohou nejen lépe odměňovat ženy, ale také si je záměrně vybírat a umožnit jim přístup na lépe placené pozice, což může taktéž přispívat ke snižování mzdových rozdílů.

Proti výše zmíněným teoriím stojí *teorie sebe-posílení* (self-enhancement drive theory). Tato teorie postuluje, že jednotlivci ze skupiny s nižším společenským statutem mají tendenci se identifikovat se skupinou s vyšším společenským statutem (Graves a Powell, 1995; Burkley a Blanton, 2005). V souladu s touto teorií se budou ženy manažerky identifikovat se skupinou manažerů, ve které převládají muži, a budou následovat jejich chování. V tomto případě vyšší zastoupení žen v managementu nemusí vést k redukci genderových mzdových rozdílů.

Vztah mezi zastoupením žen v managementu a genderovou mzdovou mezerou nemusí být jednoznačný. Dle *teorie kritické masy* (critical mass theory) se pozitivní efekt žen v managementu na genderové mzdové rozdíly může projevit až od určité míry zastoupení žen na vedoucích pozicích (Kanter, 1977). Teorie kritické masy uvádí, že pokud není dosaženo určitého minimálního množství stejných jedinců ve skupině (ať již v závislosti na rase, pohlaví či etnickém typu), nemohou členové této minoritní skupiny plně prosazovat své zájmy. Dle Kanter (1977) členové majoritní skupiny a jejich kultura ovládá skupinu. Příslušníci menšiny (takzvaní „tokeni“), na které je pohlíženo jako na jinaké a jsou jim přisuzovány vlastnosti minoritní skupiny, se potom přizpůsobují majoritní skupině. Přebírají její chování a přijímají její kulturu s cílem přizpůsobit se a uspět. Teprve zvýšení podílu členů menšiny ve skupině umožní této menšině vytvářet koalice, ovlivnit kulturu a chování celé skupiny a prosadit vlastní zájmy. Za kritickou hranici, kdy minoritní skupina je schopna prosadit své zájmy, je v odborné literatuře považována hranice 30 procent (Kanter, 1977; Dahlerup, 1988).

V literatuře je také často diskutována role *sociálních norem a genderových rolí* a jejich vývoj v čase (Goldin, 2006; Ochsensfeld, 2014). Rostoucí zastoupení žen ve vedení firem může postupně měnit pohled na tradiční role mužů a žen ve společnosti a motivovat

ženy k tomu, aby následovaly vzory a více se ucházely o manažerské posty. Může také měnit náhled na ženy, kdy tyto nebudou vnímány jako jinaké.

I zde se nabízí řada otázek. Jaké jsou hlavní příčiny mzdových rozdílů v České republice? Jsou ženy mzdově diskriminovány nebo je možno existující mzdové rozdíly vysvětlit rozdílnými osobními a firemními charakteristikami mužů a žen? A má skutečně podíl žen v managementu vliv na genderové mzdové rozdíly? Jaká je situace v České republice? Na zmíněné otázky částečně odpoví následující kapitola, která prezentuje závěry empirických studií, které se zabývají touto problematikou.

3 Přehled dosavadních empirických poznatků

Řada empirických studií je věnována dekompozici mzdových rozdílů mezi muži a ženami a odhadu té části genderové mzdové mezery, kterou nelze vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen, a která bývá označována jako takzvaný „efekt diskriminace“.

K průkopnickým pracím v oblasti odhadu míry mzdové diskriminace žen na trhu práce patří studie autorů Oaxacy (1973) a Blindera (1973). Tito se nezávisle na sobě zaměřili na odhad diskriminační složky genderové mzdové mezery ve Spojených státech amerických. Autoři pracují s rozdílnými daty a rozdílnými charakteristikami pracovníků, kterými se snaží vysvětlit existující mzdový rozdíl mezi muži a ženami. Oba tyto autoři dospívají k závěru, že rozdílnými charakteristikami mužů a žen lze vysvětlit přibližně polovinu existující genderové mzdové mezery. Zbylá část zůstává nevysvětlena a lze ji přičítat právě efektu diskriminace.

Na zmíněné práce navazuje mnoho dalších autorů, kteří užívají Oaxaca-Blinderův rozklad či jeho modifikace. Přehled vybraných studií a jejich závěrů lze najít například v práci autorů Hedija a Musil (2010). Závěry jednotlivých studií se liší v závislosti na zemi, pro kterou je dekompozice prováděna, zdroji dat, která jsou použita, počtu zahrnutých vysvětlujících proměnných a aplikované metodě dekompozice. Závěry těchto studií nicméně potvrzují, že rozdílný lidský kapitál v podobě vzdělání a zkušenosti vysvětluje ve vyspělých tržních ekonomikách jen nepatrnou část existující genderové mzdové mezery. Významnější část mzdových rozdílů je vysvětlena horizontální a vertikální segregací, tj. koncentrací žen v méně placených odvětvích a na pozicích s nižší mírou pravomocí a odpovědností, a tedy i hůře placených. Velká část mzdové mezery navíc zůstává nevysvětlena (Hedija a Musil, 2010).

V České republice se odhadům potenciálního efektu diskriminace intenzivně věnuje či věnovalo relativně malé množství autorů. Studie přímo věnované problematice mzdových rozdílů mezi muži a ženami a odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery lze rozdělit do tří skupin.

První skupina studií je zaměřena na dekompozici mzdových diferencí mezi muži a ženami a analýzu příčin. Druhá skupina studií zkoumá mzdové rozdíly pro specifické skupiny zaměstnanců. Třetí skupina prací má podobu případových studií a zaměřuje se na genderové mzdové rozdíly přímo ve vybraných podnicích.

Do první zmíněné skupiny studií lze zařadit práce Pailha (2000), Gottvalda (2002), Jurajdy (2003), Mysíkové (2007, 2012), Gottvalda, Vaškové a Janíkové (2012), Filipové a kol. (2012), Erikssona, Pytlíkové a Warzynského (2013), Hediji (2015a a 2017) a Balcara a Gottvalda (2016).

Studie Pailha (2000) je unikátní v tom, že analyzuje mzdové rozdíly mezi muži a ženami v zemích Visegradské čtyřky (V4) na počátku ekonomické transformace. Studie pracuje s daty, která pochází z Průzkumu sociální stratifikace ve východní Evropě 1993 (Social Stratification Survey in Eastern Europe 1993) a obsahují potřebné údaje za rok 1992 o výši měsíční mzdy, pohlaví, vzdělání, věku, rodinném stavu, zaměstnání, odvětví a další pro zahrnuté osoby. Finální vzorek pro Českou republiku obsahuje data téměř 3 tisíc osob. K dekompozici mzdových rozdílů je užita Oaxaca-Blinderova dekompozice, ve které je rovnovážná mzda vypočítána z celého vzorku zaměstnanců (tzv. Oaxaca-Ransomova dekompozice či Neumarkova varianta). Odhadnutá hrubá genderová mzdová mezera vypočítaná jako rozdíl logaritmu průměrné mzdy mužů a žen činila 0,296. Muži tak pobírali přibližně o 30 procent vyšší mzdu než ženy. Rozdílné charakteristiky mužů a žen potom vysvětlovaly přibližně polovinu mzdového rozdílu, druhá polovina zůstala nevysvětlena. Při vysvětlení mzdového rozdílu hrály dominantní roli sektor, pracovní pozice a zodpovědnost. Tyto faktory společně vysvětlovaly přibližně třetinu mzdového rozdílu. Studie tak upozorňuje na relativně významné mzdové rozdíly mezi muži a ženami již na počátku ekonomické transformace.

Jurajda (2003) zkoumá mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice a na Slovensku, a to zvláště pro soukromý a veřejný sektor. Ve své studii pracuje s daty z Informačního systému o průměrném výdělku za rok 1998, která obsahují mzdové informace poskytnuté vybranými středními a velkými podniky. K dekompozici mzdových rozdílů i on užívá Oaxaca-Blinderův rozklad, ve kterém je rovnovážná mzda vypočítána z celého vzorku zaměstnanců. Studie ukazuje, že mzdový rozdíl mezi muži a ženami je vyšší v soukromém sektoru, kde dosahuje přibližně 30 procent, ve veřejném

se pohybuje kolem 24 procent. Liší se také nevysvětlená část genderové mzdové mezery. Ve veřejném sektoru bylo možno rozdílnými charakteristikami mužů a žen vysvětlit přibližně dvě třetiny mzdových rozdílů. Mezi hlavní faktory vysvětlující mzdové rozdíly patřila horizontální a vertikální segregace a dosažená úroveň vzdělání. Přibližně jedna třetina mzdového rozdílu zůstala nevysvětlena. Tato může být důsledkem mzdové diskriminace žen na trhu práce. V soukromém sektoru byla situace dramaticky odlišná. Rozdílné charakteristiky obou pohlaví vysvětlovaly jen třetinu mzdových rozdílů. Klíčovou roli při vysvětlení hrála i zde horizontální a vertikální segregace. Téměř dvě třetiny mzdových rozdílů ovšem zůstaly nevysvětleny.

Ve prospěch existence mzdové diskriminace žen na českém trhu práce hovoří také závěry Mysíkové (2007 a 2012). Ve své studii z roku 2007 autorka využívá data pocházející z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností za rok 2005. K dekompozici genderové mzdové mezery využívá Oaxaca-Blinderův rozklad a Heckmanův postup, jehož cílem je eliminace zkreslení výběrem vzorku. Pro větší robustnost závěrů aplikuje více variant rovnovážné mzdy (mzdu mužů a Cottonovu variantu). Zjištěná mzdová mezera, vyjádřená jako rozdíl logaritmů průměrné mzdy mužů a žen, představovala hodnotu 0,21. Ženy tak v České republice pobíraly přibližně 80 procent mzdy mužů. Odhadnutý efekt vybavení byl záporný, což znamená, že pokud by byli muži a ženy za své charakteristiky stejně odměňováni, byla by průměrná mzda žen vyšší než mzda mužů. Efekt diskriminace potom představoval více než 100 procent genderové mzdové mezery, a to pro obě aplikované varianty rozkladu.

Existenci významného „efektu diskriminace“ potvrzuje autorka také v článku z roku 2012 (Mysíková, 2012). V této studii je pracováno s daty z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností za rok 2008 a s užitím Oaxaca-Blinderovy dekompozice a Heckmanova postupu jsou zde zkoumány příčiny mzdových diferencí mezi muži a ženami v zemích Visegradské čtyřky. Závěry se od předešlé studie mírně liší, nicméně nevysvětlený mzdový rozdíl je i zde vysoký. Rozdílné charakteristiky mužů a žen vysvětlovaly přibližně 10 procent existující genderové mzdové mezery, zbytek zůstal nevysvětlen. Odhadnutý nevysvětlený genderový mzdový rozdíl činil více než 20 procent v neprospěch žen.

Gottvald (2002), Gottvald, Vašková a Janíková (2012), Eriksson, Pytliková a Warzynski (2013) a Balcar a Gottvald (2016) se ve svých studiích primárně věnují odhadu mzdové funkce pro Českou republiku a zkoumají hlavní determinanty mezd. Jako jedna z vysvětlujících proměnných do mzdové funkce v těchto člancích vstupuje také pohlaví zaměstnance. To umožňuje identifikovat nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru, a tedy i kvantifikovat potenciální efekt mzdové diskriminace dle pohlaví. Všechny zmíněné studie pracují s daty z Informačního systému o průměrném výděлку.

Gottvald (2002) užívá data z Informačního systému o průměrném výděлку za období 1997–2000 a zkoumá determinanty mezd v České republice a na Slovensku. Nevysvětlený mzdový rozdíl je odhadován s pomocí Mincerovy mzdové funkce, kde jsou jako vysvětlující proměnné užity vybrané charakteristiky zaměstnanců: pohlaví, věk, výše úvazku, odpracované hodiny, vzdělání v letech a zaměstnání. Odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera se v České republice ve zkoumaném období pohybovala kolem 25 procent v neprospěch žen.

Gottvald, Vašková a Janíková (2012) užívají novější data a to pro roky 2006 a 2011. Mzdová funkce je odhadována zvláště pro soukromý a veřejný sektor. Jako vysvětlující proměnné je mimo pohlaví pracovníka užito: vzdělání, věk, občanství, zaměstnání, typ smlouvy, region, odvětví, vlastnictví, velikost firmy a kolektivní vyjednávání. Odhadnutá nevysvětlená mzdová mezera se v obou zkoumaných letech pohybovala kolem 20 procent v soukromém sektoru a 14 procent v sektoru veřejném. Při zahrnutí fixního efektu firmy nevysvětlená mzdová mezera v obou sektorech poklesla, nicméně nezmizela úplně. V soukromém sektoru se pohybovala kolem 18 procent a ve veřejném sektoru kolem 10 procent.

Balcar a Gottvald (2016) užívají data za období 2008–2014. Pracují s obdobným setem vysvětlujících proměnných jako předešlá studie a dospívají k obdobným závěrům. Pokud autoři zohlednili jen osobní charakteristiky, nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami činil v celém zkoumaném období přibližně 23 procent. Při zahrnutí fixního efektu firmy se odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera snížila a pohybovala se kolem 16 procent.

Eriksson, Pytliková a Warzynski (2013) pracují se staršími daty, a to za období 1998–2006 a užívají užší set vysvětlujících proměnných. Pokud autoři zohlednili vybrané

osobní charakteristiky (věk a vzdělání) a firemní charakteristiky (odvětví, region, velikost firmy a vlastnictví), pohybovala se nevysvětlená mzdová mezera ve zkoumaném období v rozmezí 22–25 procent. Po zahrnutí fixního efektu firmy nevysvětlený mzdový rozdíl poklesl na 18–21 procent.

Dosavadní studie dospívají k názoru, že nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami v České republice existuje a relativně velký. Nižšího hodnot potom dosahuje ve veřejném sektoru ve srovnání se sektorem soukromým. Hedija (2017) doplňuje a rozšiřuje dosavadní poznatky v oblasti odhadu genderové mzdové mezery a odhaduje nevysvětlenou mzdovou mezeru v jednotlivých odvětvích (s užitím základní klasifikace NACE Rev. 2). Odhady prezentuje pro vybrané členské země Evropské unie a v rámci ní také pro Českou republiku. Autorka ve studii pracuje s daty z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností pro rok 2011. Nevysvětlený mzdový rozdíl odhaduje pomocí průměrného efektu zacházení (average treatment effect on the treated), který je obdobou Oaxaca-Blinderovy dekompozice. Z výsledků vyplývá, že nevysvětlený genderový mzdový rozdíl se v jednotlivých odvětvích české ekonomiky výrazně liší. Nejnižší byl v oblasti vzdělávání (odvětví p dle klasifikace NACE Rev. 2). Zde nevysvětlený mzdový rozdíl dosahoval přibližně 10 procent v neprospěch žen. Na druhou stranu nejvyšší nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami vykazovalo odvětví informačních a komunikačních činností (odvětví j dle klasifikace NACE Rev. 2). Zde byl nevysvětlený mzdový rozdíl více než 50 procent v neprospěch žen. *Podrobně jsou zjištěné závěry autorky popsány v kapitole 6, která je věnovaná nevysvětlené genderové mzdové mezeře a prezentuje hlavní zjištění a přínos autorky v této oblasti.*

Filipová a kol. (2012) identifikují významně nižší nevysvětlenou mzdovou mezeru ve srovnání s předcházejícími studiemi. V tomto článku je pracováno s daty, která autoři získali vlastním dotazníkovým šetřením. Data pochází z roku 2011 a obsahují kromě běžných osobních a firemních charakteristik také podrobné údaje o rodinné situaci a osobních preferencích (například kdo je hlava rodiny, preference ohledně zaměstnání, dělba práce v domácnosti) a v úvahu jsou brány také psychologické faktory (například psychická odolnost, soutěživost, sebevědomí). Finální vzorek zahrnuje údaje o 1 984 jednotlivcích. Autoři odhadují nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru s užitím mzdové funkce, Oaxaca-Blinderovy dekompozice a Juhn-Murphy-Pierceovy dekompozice, která pracuje s odhady nevysvětlené části genderové mzdové mezery

pro jednotlivé kvantily. Celková mzdová meze se pohybovala kolem 25 procent. Nevysvětlená část mzdové mezery potom dosahovala přibližně jen 3,5 procenta. Nejvyšší nevysvětlený mzdový rozdíl byl identifikován v dolním decilu a horním kvartilu, kde se pohyboval kolem 6–7 procent (reprezentoval tak přibližně 20 procent genderové mzdové mezery). Vybrané závěry této studie jsou autory prezentovány také v odborné monografii z roku 2017, která je věnována genderovým mzdovým rozdílům v postkomunistických zemích (Filipová a Pytlíková, 2017).

Nižší hodnoty nevysvětlené mzdové mezery prezentuje ve svém článku z roku 2015 také autorka této habilitační práce (Hedija, 2015a). Autorka užívá data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností z roku 2010. K odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery užívá průměrný efekt zacházení (average treatment effect on the treated). Ve snaze odfiltrovat vliv péče o rodinu a děti odhaduje mzdovou mezeru pro tři rozdílné vzorky mužů a žen: pro celý zkoumaný vzorek, pro vzorek mužů a žen žijících ve společné domácnosti s partnerem a konečně pro muže a ženy, kteří vydělávají více než jejich partner. Celkový nevysvětlený mzdový rozdíl činil přibližně 20 procent v neprospěch žen a narůstal na 23 procent, pokud byl odhadnutý jen pro muže a ženy mající partnera. Naopak, pokud byl nevysvětlený mzdový rozdíl odhadnutý jen pro muže a ženy, kteří vydělávají více než partner, činil tento rozdíl přibližně jen 10 procent v neprospěch žen. Autorka tak toto studii prohlubuje dosavadní poznatky a přináší odhady nevysvětleného mzdového rozdílu pro specifickou skupinu zaměstnanců, kteří vydělávají více než partner. Studie tak přináší nový neotřelý pohled na celou problematiku. *Závěry této studie jsou podrobně popsány v kapitole 6, která je věnovaná nevysvětlené genderové mzdové mezeře a prezentuje hlavní zjištění a přínos autorky v této oblasti.*

Závěry posledních dvou zmíněných studií naznačují, že významnou roli při vysvětlení mzdových rozdílů mohou hrát preference žen a jejich dominantní role v péči o rodinu a děti. Nevysvětlený (diskriminační) mzdový rozdíl tak sice existuje, ale reprezentuje přibližně polovinu či méně než polovinu skutečného mzdového rozdílu.

Některé studie zaměřené na Českou republiku mají užší zaměření a zkoumají mzdové rozdíly v rámci vybrané skupiny zaměstnanců. Řada prací se věnuje genderovým mzdovým rozdílům v managementu. Mezi tyto práce patří například studie Erikssona,

Gottvalda a Mrázka (2000), Erikssona (2005), Jurajdy a Paligorove (2009) nebo Stupnytskeho (2007).

Mezi první studie kvantifikující potenciální diskriminaci mezi manažerskými pracovníky v České republice patří studie autorů Eriksson, Gottvald a Mrázek (2000). Cílem této studie bylo zjištění příčin mzdových rozdílů mezi manažery v České republice. K analýze determinant mezd čerpají data z Informačního systému o průměrném výdělku z roku 1998. K odhadu vlivu jednotlivých faktorů na výši mezd užívají odhad mzdové funkce, kde jako jedna z vysvětlujících proměnných vystupuje také pohlaví manažera. Jako další vysvětlující proměnné užívají věk, vzdělání, odvětví, region, velikost firmy, typ vlastnictví, pozici firmy na trhu a typ manažerské pozice. Odhadnutý nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami se pohyboval kolem 17,5 procent. Autoři dále zjistili, že mzdový rozdíl se výrazně lišil mezi soukromým a veřejným sektorem. V soukromém sektoru ženy na manažerských pozicích pobíraly bez objektivních příčin o 20,1 procent nižší mzdu než muži, ve veřejném sektoru byl nevysvětlený mzdový rozdíl výrazně nižší a činil 10,8 procent.

Odhad nevysvětlené genderové mzdové mezery mezi manažery nabízí také studie Erikssona (2005), ve které autor zkoumá determinanty mezd manažerů v České republice a na Slovensku a nabízí tak srovnání. Užívá data z Informačního systému o průměrném výdělku za období 1998–2000 a aplikuje obdobnou metodiku jako v předešlém článku. Odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera pro zaměstnance na manažerských pozicích se ve sledovaném období pohybovala v České republice v průměru kolem 20 procent.

Jurajda a Paligorova (2009) se zaměřují ve své studii primárně na odhad potenciální mzdové diskriminace žen v managementu. Stejně jako předešlé studie pracují s daty z Informačního systému o průměrném výdělku, tentokrát za období 2000–2004. K odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery užívají Oaxaca-Blinderovu dekompozici a odhad průměrného efektu zacházení (average treatment effect on the treated) doplněného o párování. Celkový odhadnutý mzdový rozdíl mezi muži a ženami v managementu byl vysoký a činil přibližně 55 procent ve vrcholovém a 43 procent v nižším managementu v neprospěch žen. Při vysvětlování příčin mzdových rozdílů hrály významnou roli osobní charakteristiky (vzdělání a věk), které vysvětlovaly v případě

vrcholového managementu přibližně 33 procent a nižšího managementu 37 procent mzdového rozdílu. Po zohlednění vybraných osobních a firemních charakteristik (věk, vzdělání, velikost firmy, vlastnictví, odvětví a průměrná mzda ve firmě) zůstal nevysvětlený mzdový rozdíl v neprospěch žen 29 procent ve vrcholovém managementu a 20 procent v managementu nižším. Při zahrnutí fixního efektu firmy tento rozdíl poklesl a pohyboval se v obou případech pod hranicí 20 procent (17 procent pro vrcholový management a 18 procent pro nižší management). Obdobné byly výsledky založené na odhadu průměrného efektu zacházení doplněného o párování. Nevysvětlený mzdový rozdíl se pohyboval pod úrovní 20 procent a byl drobně vyšší ve vrcholovém managementu.

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami v managementu zkoumá také Stupnytskyy (2007). I on pracuje s daty z Informačního systému o průměrném výdělku. Na datech z roku 2000 a 2005 zkoumá mzdové rozdíly manažerů v soukromém a veřejném sektoru. K dekompozici mzdových rozdílů užívá tradiční Oaxaca-Blinderův rozklad. Jako vysvětlující proměnné užívá vybrané osobní charakteristiky (věk, vzdělání) a firemní charakteristiky (odvětví, velikost firmy, podíl žen, zaměstnání). Také on dospívá k obdobným závěrům jako autoři předchozích studií. Nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami v managementu se v roce 2000 i 2005 pohyboval kolem 20 procent v neprospěch žen v soukromém a 5 procent v sektoru veřejném.

Někteří autoři se ve své práci zaměřují na odhad potenciální mzdové diskriminace žen s užitím dat konkrétních podniků. Mezi tyto studie patří zejména články autorky této habilitační práce (Hedija a Musil, 2011; Hedija a Musil, 2012; Hedija a Musil, 2012a). Ve studiích jsou užita podrobná data získaná přímo z konkrétních podniků. Podniky jsou navíc voleny tak, aby náplň práce na jednotlivých pozicích v rámci daného podniku byla srovnatelná a odhadnutý potenciálně diskriminační mzdový rozdíl byl co možná nejpresnější a nebyl zatížen rozdíly v pracovní náplni stejných pracovních pozic.

Hedija a Musil (2011 a 2012) užívají data z podniku zabývající se velkoobchodem a zásobováním elektromateriálem. K rozkladu mzdových rozdílů užívají Oaxaca-Blinderovu dekompozici s různými variantami rovnovážné mzdy (mzda mužů, mzda žen, Neumarkova, Reimersova a Cottonova varianta) a párové srovnání na úrovni jednotlivých pracovních pozic. Celkový mzdový rozdíl činil přibližně 18 procent v neprospěch žen.

Jako vysvětlující proměnné ve mzdové funkci autoři užíli pracovní pozici, léta ve firmě a zkušenosti, věk, vzdělání a počet dětí a rodinný stav. Tyto charakteristiky ovšem nedokázaly vysvětlit téměř nic z existujícího mzdového rozdílu. Nevysvětlený mzdový rozdíl se pohyboval kolem 20 procent v neprospěch žen. Existenci nevysvětleného mzdového rozdílu v podniku potvrdila také metoda párového srovnání. V rámci této metody byly porovnávány průměrné mzdy mužů a žen na stejné pracovní pozici, kdy tito vykazovali i obdobné ostatní charakteristiky.

Stejní autoři zkoumají mzdové rozdíly také ve veřejném sektoru, konkrétně potom ve zdravotnictví (Hedija a Musil, 2012a). Ve svém článku užívají data konkrétní nemocnice z roku 2010. K dekompozici mzdových rozdílů je i zde užita Oaxaca-Blinderova dekompozice. Jako rovnovážná mzda je užita mzda mužů. Celkový odhadnutý mzdový rozdíl představoval přibližně 19 procent v neprospěch žen. Rozdílné charakteristiky mužů a žen, zejména potom vzdělání, pracovní pozice a práce přesčas, umožnily vysvětlit přibližně 86 procent mzdových rozdílů. Zbylých 14 procent zůstalo nevysvětleno, což reprezentovalo méně než 3 procentní body celkového mzdového rozdílu. Zjištěná nevysvětlená genderová mzdová mezera tak byla velmi nízká.

Také tyto studie potvrzují existenci nevysvětleného mzdového rozdílu mezi muži a ženami a také do jisté míry potvrzují fakt, že nevysvětlený mzdový rozdíl bývá v soukromém sektoru ve srovnání se sektorem veřejným vyšší. Studie tak doplňují dosavadní empirické poznatky a ukazují, že nevysvětlené mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice skutečně existují a to i v rámci zcela totožných pracovních pozic. *Podrobně jsou zjištěné závěry autorů popsány v kapitole 6, která prezentuje hlavní závěry autorky v oblasti odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery.*

Přehled jednotlivých studií, užití metody a jejich hlavní závěry shrnuje Tabulka č. 1.

Tabulka č. 1: Přehled studií zabývajících se rozkladem genderových mzdových rozdílů pro Českou republiku

Studie	Data	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu ¹⁾	Vysvětlující proměnné ve mzdových funkcích	Hrubý genderový mzdový rozdíl ²⁾	Nevysvětlená genderová mzdová mezera
Pailhe (2000)	Průzkum sociální stratifikace ve východní Evropě	1992	2 871	O-B rozklad – Neumarkova varianta	Věk, vzdělání, zkušenosti, léta ve firmě, rodinný stav, zaměstnání, odvětví, region, typ vlastnictví, manažerská pozice	0,296	0,15
Eriksson, Gottvald a Mrázek (2000)	Informační systém o průměrném výdělku – data pro manažery	1998	7 383	Mzdová funkce	Věk, vzdělání, pohlaví, odvětví, region, velikost firmy, typ vlastnictví, úroveň manažerské pozice, pozice firmy na trhu	-	0,175 – celý vzorek 0,201 – soukromý sektor 0,108 – veřejný sektor
Gottvald (2002)	Informační systém o průměrném výdělku	1997-2000	504 592– 948 425 (průměr 829 811)	Mzdová funkce	Věk, vzdělání, pohlaví, odpracované hodiny, výše úvazku, zaměstnání	-	0,238 – rok 1997 0,306 – rok 1998 0,281 – rok 1999 0,260 – rok 2000
Eriksson (2002)	Informační systém o průměrném výdělku – data pro manažery	1998 a 2000	3 422 (rok 1998) 3 422 (rok 2000)	Mzdová funkce	Věk, vzdělání, pohlaví, úroveň manažerské pozice, typ vlastnictví, odvětví, region, velikost firmy	-	0,231 – rok 1998 0,239 – rok 2000
Jurajda (2003)	Informační systém o průměrném výdělku	1998	726 635	O-B rozklad – Neumarkova varianta	Věk, vzdělání, zaměstnání, odvětví, velikost firmy, typ vlastnictví, region	0,297 – soukromý sektor 0,241 – veřejný sektor	0,190 – soukromý sektor 0,092 – veřejný sektor
Eriksson (2005)	Informační systém o průměrném výdělku – data pro manažery	1998-2000	3 422	Mzdová funkce	Věk, vzdělání, pohlaví, odvětví, region, velikost firmy, typ vlastnictví, úroveň manažerské pozice	-	0,231 – rok 1998 0,239 – rok 2000

Studie	Data	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu ¹⁾	Vysvětlující proměnné ve mzdových funkcích	Hrubý genderový mzdový rozdíl ²⁾	Nevysvětlená genderová mzdová mezera
Mysíková (2007)	Výběrové šetření příjmů a životní úrovně domácností	2004	3 732	O-B rozklad – rovnovážná mzda mužů, Cottonova varianta, Heckmanova procedura	Vzdělání, pracovní zkušenosti, typ smlouvy, region, zaměstnání	0,210	0,211 – O-B muži 0,220 – O-B Cotton 0,251 – O-B muži + Heckman 0,260 – O-B Cotton + Heckman
Stupnytskyy (2007)	Informační systém o průměrném výdělku – data pro manažery	2000 a 2005	51 479 (rok 2000) 103 555 (rok 2005)	O-B rozklad – Cottonova varianta	Věk, vzdělání, odvětví, velikost firmy, podíl žen, úroveň managementu	0,56 – soukromý sektor, rok 2000 0,57 – soukromý sektor, rok 2005 0,38 – veřejný sektor, rok 2000 0,26 – veřejný sektor, rok 2005	0,23 – soukromý sektor, rok 2000 0,21 – soukromý sektor, rok 2005 0,05 – veřejný sektor, rok 2000 0,04 – veřejný sektor, rok 2005
Jurajda a Paligorova (2009)	Informační systém o průměrném výdělku – data pro manažery	2000–2004	37 744	O-B rozklad – rovnovážná mzda mužů, průměrný efekt zacházení (ATT), párování	Věk, vzdělání, velikost firmy, vlastnictví, odvětví, průměrná mzda ve firmě, fixní efekt (FE) firmy	0,55 – vrcholový management 0,43 – nižší management	0,17 – O-B rozklad – vrcholový management 0,19–0,22 – ATT + párování – vrcholový management 0,18 – O-B rozklad – nižší management 0,17 – 0,19 – ATT + párování – nižší management

Studie	Data	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu ¹⁾	Vysvětlující proměnné ve mzdových funkcích	Hrubý genderový mzdový rozdíl ²⁾	Nevysvětlená genderová mzdová mezera
Hedija a Musil (2011)	Data vybraného podniku	2010	62	O-B rozklad – Reimersova varianta, Cottonova varianta, Neumarkova varianta	Vzdělání, pohlaví, pracovní zkušenosti, leta ve firmě, rodinný stav, počet dětí, pracovní pozice	0,181	0,211 – Reimersova varianta 0,210 – Cottonova varianta 0,170 – Neumarkova varianta
Hedija a Musil (2012)	Data vybraného podniku	2010	62	O-B rozklad – rovnovážná mzda mužů, rovnovážná mzda žen, párování	Vzdělání, věk, pracovní zkušenosti, leta ve firmě, rodinný stav, počet dětí, pracovní pozice	0,181	0,184 – rovnovážná mzda muži 0,217 – rovnovážná mzda ženy
Hedija a Musil (2012a)	Data vybraného podniku	2010	2 604	O-B rozklad – rovnovážná mzda mužů	Věk, vzdělání, pracovní pozice, typ úvazku, přesčasové hodiny, nemoc, leta ve firmě, oddělení	0,188	0,026
Mysíková (2012)	Výběrové šetření příjmů a životní úrovně domácností	2007	7 727	O-B rozklad a Heckmanova procedura – rovnovážná mzda mužů	Vzdělání, pracovní zkušenosti, typ smlouvy, region, zaměstnání, manažerská pozice, velikost firmy	0,256	0,231
Gottvald, Vašková a Janíková (2012)	Informační systém o průměrném výdělku	2006 a 2011	1 990 759 (rok 2006) 2 091 795 (rok 2011)	Mzdová funkce	Pohlaví, vzdělání, věk, občanství, zaměstnání, typ smlouvy, region, fixní efekt firmy	0,268 – soukromý sektor, rok 2006 0,166 – veřejný sektor, rok 2006 0,256 – soukromý sektor, rok 2011 0,137 – veřejný sektor, rok 2011	0,176 – soukromý sektor, rok 2006 0,107 – veřejný sektor, rok 2006 0,170 – soukromý sektor, rok 2011 0,098 – veřejný sektor, rok 2011

Studie	Data	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu ¹⁾	Vysvětlující proměnné ve mzdových funkcích	Hrubý genderový mzdový rozdíl ²⁾	Nevysvětlená genderová mzdová mezera
Filipová a kol. (2012)	Dotazníkové šetření	2011	1 984	Mzdová funkce, O-B rozklad – rovnovážná mzda mužů, Juhn-Murphy-Piercův rozklad	Věk, děti, rodinný stav, národnost, vzdělání, vzdělání rodičů, známka z matematiky, léta ve firmě, mateřská dovolená, zkušenosti, zaměstnání, odvětví, velikost firmy, typ vlastnictví, flexibilita pracovní doby, pracovní nasazení, vztah s nadřízeným, pohlaví nadřízeného, postavení v rodině, povahové vlastnosti, zdraví, vzhled...	0,253	0,032 – mzdová funkce 0,035 – O-B rozklad Juhn-Murphy-Piercův rozklad: První decil – 0,071 První kvartil – 0,038 Medián – 0,039 Poslední kvartil – 0,061 Poslední decil – 0,043
Eriksson, Pytliková a Warzynski (2013)	Informační systém o průměrném výdělku	1998 – 2006	790 389– 1 475 725 (průměr 1 046 583)	Mzdová funkce	Pohlaví, vzdělání, věk, region, velikost firmy, typ vlastnictví, odvětví, region, fixní efekt firmy	-	0,217–0,245 (průměr 0,229) 0,180–0,209 (průměr 0,191) – fixní efekt firmy
Hedija (2015a)	Výběrové šetření příjmů a životní úrovně domácností	2010	6 317	Průměrný efekt zacházení	Věk, vzdělání, nemoc, děti, zaměstnání, odvětví, velikost firmy, typ smlouvy, manažerská funkce	0,244	0,196 – celý vzorek 0,234 – jedinci mající partnera 0,101 – jedinci vydělávající více než partner
Balcar a Gottvald (2016)	Informační systém o průměrném výdělku	2008 – 2014	1 426 944– 1 515 660 (průměr 1 466 051)	Mzdová funkce	Pohlaví, vzdělání, věk, zkušenosti, občanství, zaměstnání, manažerská pozice, typ smlouvy, region, fixní efekt firmy	-	0,158–0,163 (průměr 0,160)

Studie	Data	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu ¹⁾	Vysvětlující proměnné ve mzdových funkcích	Hrubý genderový mzdový rozdíl ²⁾	Nevysvětlená genderová mzdová mezera
Filipová a Pytlíková (2017)	Dotazníkové šetření	2011	1 984	Mzdová funkce	Pohlaví, věk, děti, rodinný stav, národnost, vzdělání, vzdělání rodičů, známka z matematiky, léta ve firmě, mateřská dovolená, zkušenosti, zaměstnání, odvětví, velikost firmy, typ vlastnictví, flexibilita pracovní doby, pracovní nasazení, vztah s nadřízeným, pohlaví nadřízeného, postavení v rodině, povahové vlastnosti, zdraví, vzhled...	0,253	0,032
Hedija (2017)	Výběrové šetření příjmů a životní úrovně domácností	2011	6 841	Průměrný efekt zacházení pro jednotlivá odvětví (NACE Rev.2)	Věk, vzdělání, nemoc, partner, zaměstnání, velikost firmy, typ smlouvy, manažerská pozice	0,239	0,210 (0,099–0,507) 0,099 – odvětví p 0,507 – odvětví j

Poznámka: 1) O-B rozklad označuje Oaxaca-Blinderův rozklad, 2) rozdíl logaritmu průměrné mzdy mužů a logaritmu průměrné mzdy žen

Z Tabulky č. 1 je zřejmé, že empirické studie zkoumající genderovou mzdovou mezeru v České republice potvrzují, že určitou část mzdového rozdílu mezi muži a ženami nelze vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen. Tento nevysvětlený mzdový rozdíl bývá přičítán mzdové diskriminaci žen na trhu práce. V odborných studiích se odhadnutý nevysvětlený mzdový rozdíl pohybuje mezi 3–26 procenty v neprospěch žen v závislosti na užitém vzorku, metodě a počtu známých osobních a firemních charakteristik. Závěry studií také ukazují, že nevysvětlený mzdový rozdíl se liší mezi jednotlivými sektory. Obecně je nevysvětlený mzdový rozdíl nižší ve veřejném sektoru ve srovnání se sektorem soukromým.

V kontextu informací o existenci nevysvětlené genderové mezery v České republice se nabízí otázka. Jaká je výše nevysvětlené mzdové mezery v České republice ve srovnání s ostatními členskými zeměmi Evropské unie? Odhad potenciální diskriminační složky mzdové mezery ve vybraných zemích Evropské unie lze najít například ve studii autorů Christofides, Polycarpou a Vrachimis (2013), novější data potom například ve studii Hedija (2018).

Christofides, Polycarpou a Vrachimis (2013) k odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery užívají data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností pro rok 2006 a odhadují nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru pro 26 evropských zemí. K odhadu užívají Oaxaca-Ransomův rozklad doplněný o Heckmanovu proceduru. Odhadnutý nevysvětlený mzdový rozdíl se pohyboval v rozmezí od 0,198 do 0,066 a nejvyšších hodnot nabýval právě pro Českou republiku. Nejnižší byl naopak v Belgii. Po doplnění rozkladu o Heckmanovu proceduru se nevysvětlená genderová mzdová mezera v České republice pohybovala kolem 18 procent. I v tomto případě tak byla nad průměrem srovnávaných zemí.

K obdobným závěrům, které potvrzují významné rozdíly v nevysvětlené genderové mzdové mezeře mezi jednotlivými evropskými zeměmi, dospívá také Hedija (2018). S užitím dat z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností pro období 2010–2012 a Oaxaca-Blinderova rozkladu jako metody dekompozice mzdových rozdílů, odhaduje nevysvětlenou část genderové mzdové mezery pro 25 evropských zemí včetně České republiky. Odhadnutý efekt diskriminace se pohyboval v rozmezí od 0,048 do 0,301 v neprospěch žen. Nejnižší hodnoty dosahoval v Nizozemí a nejvyšší naopak

v Estonsku. V České republice dosahoval nevysvětlené genderový mzdový rozdíl hodnoty 0,223. Mezi jednotlivými zkoumanými zeměmi byly zjištěny značné rozdíly. V Nizozemí, Dánsku, Norsku a ve Francii dosahoval odhadnutý efekt diskriminace méně než 10 procent v neprospěch žen, naopak v Estonsku a České republice nevysvětlený mzdový rozdíl činil více než 20 procent. Česká republika se tak řadila k zemím s nejvyšším potenciálním efektem genderové mzdové diskriminace.

Z pohledu vybraných ekonomických a sociálně-psychologických teorií může být výše nevysvětlené genderové mzdové mezery ovlivněna podílem žen v managementu. Touto problematikou, tedy odhadem vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru, se zabývá relativně malý počet empirických studií a závěry těchto studií nejsou zcela jednoznačné. Nicméně převážná většina autorů dospívá k závěru, že vyšší podíl žen v managementu vede k poklesu genderových mzdových rozdílů a nižšímu efektu mzdové diskriminace dle pohlaví. Přehled empirických studií, které jsou věnovány této problematice, popis metodiky, užitá data a zejména klíčové závěry těchto studií shrnuje Tabulka č. 2 v závěru kapitoly.

K prvním empirickým studiím, které se zabývají vlivem žen v managementu na mzdové rozdíly mezi muži a ženami v podniku, patří práce autorů Hultin a Szulkin (1999). Tato studie zkoumá vliv genderových charakteristik manažerů na mzdy podřízených pracovníků ve Švédsku na datech z roku 1991. Zkoumaný vzorek zahrnuje 1 450 zaměstnanců soukromého a veřejného sektoru. K zachycení vlivu žen v managementu na mzdovou strukturu je užit odhad mzdové funkce mužů a žen, kde jako jedna z vysvětlujících proměnných vystupuje procentní podíl mužů v managementu daného podniku. Mzdová funkce je odhadována pro celý soubor podniků a následně také zvlášť pro soukromý a veřejný sektor. Autoři ve studii dospívají k závěru, že pohlaví vedoucího pracovníka má statisticky významný vliv na mzdy podřízených žen, kdy při vyšším zastoupení mužů v managementu vykazovaly mzdy žen pokles. Tento efekt byl silnější v soukromém sektoru ve srovnání se sektorem veřejným. Rozdíly mezi soukromým a veřejným sektorem přičítají autoři větší volnosti při tvorbě mezd v soukromém sektoru, protože mzdy ve veřejném sektoru podléhají určitému stupni mzdové regulace.

Stejní autoři zkoumají vliv pohlaví manažera na mzdy podřízených pracovníků také ve své pozdější studii z roku 2003. Hultin a Szulkin (2003) v ní pracují s nesrovnatelně větším vzorkem zaměstnanců švédských firem, přičemž finální vzorek obsahuje údaje o více než 157 tisících zaměstnancích. Užívají opět data z roku 1991, ale tentokrát se omezují jen na soukromý sektor. Rozdílná je také metodika odhadu. Autoři aplikují víceúrovňový model a zkoumají efekt žen v managementu na genderové mzdové rozdíly zvláště pro manuální pracovníky (blue-collar workers) a administrativní pracovníky (white-collar workers). Jejich závěry jsou v souladu se závěry jejich předešlé studie. S vyšším zastoupením mužů v managementu roste genderová mzdová mezera a tyto závěry jsou platné pro obě zkoumané skupiny pracovníků. Dále konstatují, že významnější vliv na genderové mzdové rozdíly má genderové složení nižšího managementu ve srovnání s vrcholovým managementem. Vysvětlují to tím, že nižší management je hierarchicky níže, a má tak na mzdy přímo podřízených pracovníků větší vliv.

K obdobným závěrům dospívají také Cohen a Huffman (2007) pro Spojené státy americké. Autoři užívají data z roku 2000 a k odhadu vlivu pohlaví manažera na mzdy podřízených pracovníků užívají lineární víceúrovňový model. Dosavadní poznatky prohlubují tím, že model rozšiřují o potenciální vliv manažerek na mzdy (relativní status ženských manažerek). Ve své studii konstatují, že vyšší zastoupení žen v managementu vede ke snižování mzdových rozdílů mezi podřízenými muži a ženami. Zároveň je tento efekt silnější, pokud je status manažerek vyšší. Slabou stránkou této studie je skutečnost, že užitá data neobsahují přímou vazbu mezi nadřízenými a podřízenými pracovníky v rámci jednotlivých firem, ale je pracováno s agregací na úrovni jednotlivých odvětví.

Cardoso a Winter-Ebmer (2010) pracují se vzorkem dat portugalských firem za období 1987–2000. Na rozdíl od předešlých studií se zaměřují na vlastnickou strukturu podniku. Zkoumají vliv vyššího zastoupení žen ve vedení podniku (vlastníků) na mzdy podřízených pracovníků. Autoři rozdělují firmy do dvou skupin. Firmy, ve kterých představují více než 50 procent vlastníků ženy, jsou označeny za firmy vedené ženami. Zbylé firmy jsou firmy vedené muži. Ke kvantifikaci efektu žen ve vedení na mzdy užívají mzdovou funkci mužů a žen, kde jako jednu z vysvětlujících proměnných přidávají umělou proměnnou pro firmu vedenou ženami. Autoři dospívají k závěru, že ve firmách vedených ženami je genderová mzdová mezera nižší.

Shin (2012) se zaměřuje pouze na vrcholové vedení podniku. Zkoumá vztah mezi zastoupením žen ve vrcholovém vedení a relativními mzdami mužů a žen v top managementu. Užívá data 831 velkých amerických firem za období 1998–2005 a k odhadu vlivu žen ve vrcholovém vedení na mzdy manažerů užívá rozšířenou mzdovou funkci. Dospívá k závěru, že genderové složení vrcholového vedení podniku ovlivňuje genderovou mzdovou mezeru. Růst podílu žen ve vrcholovém vedení podniku vede k růstu relativních mezd žen v top managementu. Na druhou stranu pohlaví výkonného ředitele podniku se ukázalo jako nevýznamný faktor. Pokud byla výkonným ředitelem žena, tato skutečnost sama o sobě neovlivňovala mzdy žen ve vrcholovém managementu.

Stojmenovska (2019) užívá data z let 2004 a 2011 a pomocí rozšířené mzdové funkce odhaduje vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru ve Velké Británii. Pro zachycení vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru je pracováno s podílem žen v managementu na úrovni podniku. Také ona dospívá k závěru, že růst žen ve vedení podniku vede k poklesu genderové mzdové mezery. S růstem podílu žen ve vedení průměrná mzda mužů klesá, kdežto průměrná mzda žen naopak roste. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami se tak snižuje. Konkrétně potom růst žen ve vedení podniku o 100 procentních bodů (tedy změna vedení na čistě ženské) vede k poklesu genderové mzdové mezery o přibližně 54 procent.

První studií, která zkoumá tuto problematiku s užitím dat pro Českou republiku, je studie Hedija (2015), tedy studie autorky této habilitační práce. Autorka užívá data vybraných firem veřejného sektoru z roku 2010, konkrétně data vybraných nemocnic. Finální vzorek obsahoval informace o 8 662 zaměstnancích. K odhadu vlivu žen v managementu na genderový mzdový rozdíl je užitá rozšířená mzdová funkce a průměrný efekt zacházení. Obě aplikované metody potvrzují, že vyšší podíl žen ve vedení vede k poklesu mzdového rozdílu mezi muži a ženami. *Závěry této studie jsou podrobně prezentovány v kapitole 7, která je věnovaná vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru a která prezentuje hlavní poznatky autorky v této oblasti.*

Na rozdíl od závěrů výše prezentovaných prací Hensvik (2014) a Balcar a Hedija (2019) nalézají jen slabý, případně statisticky nevýznamný vztah mezi pohlavím

manažera a genderovou mzdovou mezerou. Dospívají tak k závěru, že vyšší zastoupení žen v managementu nemusí mít vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Hensvik (2014) ve své studii pracuje s daty švédských zaměstnanců v soukromém sektoru za období 1996–2008. Pro odhad vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru užívá rozšířenou mzdovou funkci. Nejdříve dospívá k závěru, že vyšší zastoupení žen v managementu vedlo k poklesu genderové mzdové mezery přibližně o 1–2 procentní body. Potvrzuje tak závěry dosavadních studií, které hovoří ve prospěch pozitivního vlivu žen v managementu na snižování mzdových nerovností mezi muži a ženami. Následně rozšiřuje užitý model odhadu o fixní efekt zaměstnance. To vede k výraznému poklesu pozitivního efektu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru. Tento se navíc stává statisticky nevýznamný. Autorka tento fakt vysvětluje efektem výběru. Tedy koncentrací schopných žen pod vedení žen manažerek. Schopné ženy spíše vyhledávají ženské manažerky, a to například z důvodu, že očekávají lepší ohodnocení své práce či snadnější kariérní postup. Původně odhadnuté genderové mzdové mezery tak nezohledňovaly skutečné kvality pracovníků a mohly být tímto zkreslené.

Ke stejným závěrům, tedy že pohlaví manažera nemá vliv na genderovou mzdovou mezeru, dospívá také autorka také habilitační práce se svým spoluautorem ve studii Balcar a Hedija (2019). Autoři užívají reprezentativní vzorek obsahující údaje o 1 948 zaměstnancích v České republice. Ve své studii pracují s velmi podrobnými daty získanými z výběrového šetření. Získaná data obsahují nejen vazbu zaměstnance na přímo nadřízenou osobu, ale také podrobné informace o kognitivních a nekognitivních dovednostech a osobních preferencích jednotlivých zaměstnanců. K odhadu vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru užívají autoři rozšířenou mzdovou funkci. Dospívají k závěru, že přítomnost ženského manažera nevedla ke statisticky významnému poklesu genderové mzdové mezery. Studie tak přináší první plně zobecnitelné výsledky pro Českou republiku. Unikátní je tato studie také v počtu vysvětlujících proměnných zahrnutých do rozšířené mzdové funkce. *Závěry této studie a hlavní zjištění autorů jsou podrobně prezentovány v kapitole 7, která je věnovaná vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru a která představuje hlavní poznatky autorky v této oblasti.*

Tabulka č. 2: Přehled studií zabývajících se odhadem vlivu žen ve vedení na genderovou mzdovou mezeru

Studie	Země - data	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu	Vysvětlující proměnné	Zjištěné závěry
Hultin a Szulkin (1999)	Švédsko – Swedish Establishment Survey	1991	1 450	Odhad mzdové funkce mužů a žen – odhad pro celý vzorek, soukromý sektor a veřejný sektor	Podíl manažerů mužů v podniku, zkušenosti, vzdělání, potřebné vzdělání na daný post, délka zaškolení, léta ve firmě, procento žen v podniku, sektor (veřejný a soukromý)	Růst podílu žen v managementu má pozitivní vliv na mzdy žen (růst podílu žen v managementu o 50 procent vede k růstu mzdy žen přibližně o 5 procent).
Hultin a Szulkin (2003)	Švédsko – Swedish Establishment Survey	1991	157 150	Víceúrovňový model – odhad zvláště pro administrativní a manuální pracovníky	Pohlaví, vzdělání, zkušenosti, léta ve firmě, podíl žen ve firmě, velikost firmy, odvětví, podíl manažerů mužů v podniku	Vyšší zastoupení žen v managementu vede k poklesu genderové mzdové mezery (růst podílu žen v managementu o 50 procent vede k poklesu mzdového rozdílu o přibližně 5,5 procentních bodů).
Cohen a Huffman (2007)	USA – 2000 U.S. Census Public Use Microdata files	2000	1,32 mil.	Víceúrovňový model	Pohlaví, národnost, vzdělání, rodinný stav, místo narození, děti, znalost jazyka, procento žen v daném povolání, podíl částečných úvazků, požadavky na danou pozici, podíl žen manažerek v daném odvětví, relativní status manažerek, podíl žen v daném odvětví	Vyšší zastoupení žen v managementu vede k poklesu genderové mzdové mezery. Efekt roste s růstem statusu manažerek.
Cardoso a Winter-Ebmer (2010)	Portugalsko – Ministry of Employment in Portugal	1987–2000	8 530 061	Mzdová funkce mužů a žen	Věk, vzdělání, léta ve firmě, velikost firmy, odvětví, region, právní forma, vlastnictví, rok, firma řízená ženami, podíl žen ve firmě, fixní efekt firmy	Genderová mzdová mezera je ve firmách vedených ženami nižší (pokud je firma vlastněná ženami, je genderová mzdová mezera o 1,5 procentních bodů nižší).

	Země	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu	Vysvětlující proměnné	Zjištěné závěry
Shin (2012)	USA – Standard and Poor's ExecuComp database	1998–2005	7 711	Rozšířená mzdová funkce	Pohlaví, pozice, věk, léta ve firmě, podíl žen ve vrcholovém vedení, podíl žen v komisi pro odměňování, rentabilita aktiv, celkový výnos na akcii, velikost firmy, podíl členů vrcholového vedení a odměňovací komise jmenovaných posledním výkonným ředitelem, podíl externích členů vrcholového vedení, rok, odvětví	Vyšší podíl žen ve vrcholovém vedení vede k poklesu genderové mzdové mezery ve mzdách manažerů (růst podílu žen v komisi pro odměňování o 50 procent vede k poklesu genderové mzdové mezery o přibližně 17 procentních bodů).
Hensvik (2014)	Švédsko – Swedish wage register	1996–2008	5 098 299	Rozšířená mzdová funkce	Pohlaví, podíl žen v managementu, věk, vzdělání, zkušenosti, léta ve firmě, sídlo, závod, rok, oddělení, odvětví, podíl žen v daném oddělení, fixní efekt pracovníka	Vyšší podíl žen ve vedení vede k poklesu genderové mzdové mezery (růst žen ve vedení o 50 procent vede k poklesu mzdové mezery o přibližně 0,8 procentních bodů). Při zohlednění fixního efektu pracovníka je vliv zanedbatelný.
Hedija (2015)	Česká republika – data získaná z vybraných nemocnic	2010	8 662	Rozšířená mzdová funkce, průměrný efekt zacházení	Pohlaví, věk, léta ve firmě, vzdělání, úvazek, nemoc, přesčas, pracovní pozice, firma, oddělení, pohlaví nadřazené osoby	Růst žen ve vedení podniku vede k poklesu genderové mzdové mezery (pokud je oddělení vedeno ženou, je genderový mzdový rozdíl o 6 procentních bodů nižší).
Balcar a Hedija (2019)	Česká republika - dotazníkové šetření	2011	1 948	Rozšířená mzdová funkce	Pohlaví, pohlaví nadřazené osoby, vzdělání, pracovní zkušenosti, kognitivní dovednosti, vzhled, zdravotní stav, rodinné charakteristiky, firemní charakteristiky, nekognitivní dovednosti, životní preference, region, zaměstnání, odvětví.	Pohlaví manažera nemá vliv na relativní mzdu mužů a žen.

Studie	Země	Období	Velikost vzorku	Metoda odhadu	Vysvětlující proměnné	Zjištěné závěry
Stojmenovska (2019)	Velká Británie – Workplace Employment Relations Study	2004 a 2011	9 254	Rozšířená mzdová funkce	Věk, odpracované hodiny, vzdělání, zkušenosti, členství v odborech, loajalita, děti, partner, podíl žen v managementu, velikost firmy, podíl žen, podíl manažerů, odvětví, sektor, vlastnictví, stáří firmy, rok.	Růst žen ve vedení podniku vede k poklesu genderové mzdové mezery (růst žen ve vedení o 100 procentních bodů vede k poklesu genderové mzdové mezery o přibližně 54 procent).

4 Metodologický aparát habilitační práce

Existuje celá řada metod, které lze užít k odhadu nevysvětlené tedy potenciálně diskriminační genderové mzdové mezery. Přehled a popis těchto metod lze najít například ve studii autorů Beblo a kol. (2003). V odborných studiích, které se zabývají mzdovými rozdíly a odhadem potenciálního efektu diskriminace žen na trhu práce je nejčastěji pracováno s odhadem mzdové funkce Mincerova typu nebo s Oaxaca-Blinderovým rozkladem a jeho modifikacemi.

Tyto metody užívá ve své habilitační práci také autorka. K odhadu „efektu diskriminace“ na českém trhu práce je užit *Oaxaca-Blinderův rozklad* a odhad *průměrného efektu zacházení* (average treatment effect on the treated), který je obdobou efektu diskriminace v Oaxaca-Blinderově rozkladu. K odhadu vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru je užita *rozšířená mzdová funkce Mincerova typu*, ve které jako další vysvětlující proměnné figurují pohlaví manažera a interakce mezi pohlavím manažera a pohlavím podřízeného pracovníka. Tato kapitola aplikované metody podrobněji popisuje.

4.1 Oaxaca-Blinderův rozklad

Ve studiích přímo zaměřených na analýzu mzdových rozdílů mezi muži a ženami je nejčastěji pracováno s Oaxaca-Blinderovým rozkladem a jeho modifikacemi. Tento rozklad je také někdy označován jako Oaxacův rozklad nebo Blinder-Oaxacův rozklad či dekompozice. Rozklad vychází z prací Oaxacy (1973) a Blindera (1973), kteří nezávisle na sobě rozložili genderovou mzdovou mezeru na dvě složky. Složku, kterou lze vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen (ať již rozdíly v lidském kapitálu, či zastávané pracovní pozici), a složku, kterou těmito rozdíly vysvětlit nelze. Ta bývá potom označována za diskriminační.

Oaxaca-Blinderův rozklad lze zapsat takto:

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \cdot \beta^* + (\hat{\beta}_m - \beta^*) \cdot \bar{X}_m + (\beta^* - \hat{\beta}_f) \cdot \bar{X}_f. \quad (1)$$

Kde $\overline{W}_m$ je průměrná mzda mužů, $\overline{W}_f$ je průměrná mzda žen, $\overline{X}_m$ je vektor průměrných charakteristik mužů, $\overline{X}_f$ značí vektor průměrných charakteristik žen, $\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f$ jsou vektory koeficientů mzdových funkcí mužů a žen a β^* značí vektor koeficientů mzdové funkce v případě neexistence diskriminace.

Výraz $\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f)$ je mzdová mezera, vyjádřená jako rozdíl logaritmů průměrné mzdy mužů a žen. První složka výrazu na pravé straně, tedy výraz $(\overline{X}_m - \overline{X}_f) \cdot \beta^*$, je část mzdové mezery, kterou lze vysvětlit rozdílným vybavením mužů a žen (vypovídá o mzdovém rozdílu za předpokladu neexistence diskriminace). Druhá složka, konkrétně výraz $(\hat{\beta}_m - \beta^*) \cdot \overline{X}_m$, zahrnuje diskriminaci ve prospěch mužů a třetí člen $(\beta^* - \hat{\beta}_f) \cdot \overline{X}_f$ diskriminaci v neprospěch žen. Celkový efekt diskriminace je součtem efektu diskriminace ve prospěch mužů a diskriminace v neprospěch žen.

V odborné literatuře jsou pro jednotlivé části dekompozice užívána rozdílná označení. Například Oaxaca (1973) první část mzdové mezery označuje efektem rozdílných charakteristik (effects of differences in individual characteristics), druhou část efektem diskriminace (effects of discrimination). Blinder (1973) hovoří o části rozdílů přičítané rozdílnému vybavení (portion of differential attributable to differing endowments) a části vyvolané diskriminací (portion of the differential attributable to discrimination). Beblo a kol. (2003) rozlišuje mezi efektem vybavení (endowment effect) a efektem odměny (remuneration effect). Jacobsen (2007) hovoří o vysvětlené a nevysvětlené části mzdových rozdílů.

K dekompozici genderové mzdové mezery je v prvním kroku nezbytný odhad mzdových funkcí mužů a žen. Ty jsou odhadnuty následovně:

$$\ln(W_i)_f = \alpha_f + \beta_m \cdot (X_i)_f + (\varepsilon_i)_f, \quad (2)$$

$$\ln(W_i)_m = \alpha_m + \beta_f \cdot (X_i)_m + (\varepsilon_i)_m. \quad (3)$$

Kde $(W_i)_m$ je hrubá mzda i -tého muže, $(X_i')_m$ je vektor vybraných charakteristik pro i -tého muže, $(W_i)_f$ je hrubá mzda i -té ženy, $(X_i')_f$ je vektor vybraných charakteristik žen pro i -tou ženu, $\alpha_f, \alpha_m, \beta_m, \beta_f$ jsou koeficienty (resp. vektory koeficientů) mzdových funkcí mužů a žen a ε_i je náhodná složka.

Při odhadu mzdových funkcí mužů a žen je vycházeno z Mincerovy mzdové funkce (podrobněji kapitola 4.3), která je rozšířena o další vysvětlující proměnné v podobě osobních a firemních charakteristik (rodinný stav, odvětví, zaměstnání, velikost firmy atd.). Počet zahrnutých vysvětlujících proměnných se v jednotlivých studiích značně liší a závisí především na dostupnosti dat (Hedija a Musil, 2010).

Dalším důležitým krokem při aplikaci Oaxaca-Blinderova rozkladu je stanovení rovnovážné (nediskriminační) mzdy. Pojetí rovnovážné mzdy se u autorů, kteří pracují s Oaxaca-Blinderovým rozkladem, liší.

Blinder (1973) při odhadu míry diskriminace používá jako nediskriminační (rovnovážnou mzdu) mzdu mužů. Výsledný rozklad v tomto případě nabývá následující podoby:

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \cdot \hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \cdot \bar{X}_f. \quad (4)$$

Oaxaca (1973) odhaduje míru mzdové diskriminace s užitím jednak mzdy mužů jako rovnovážné mzdy jednak mzdy žen. Modifikaci celého rozkladu při užití mzdy mužů jako rovnovážné mzdy bylo ukázáno již v rovnici 4. Za předpokladu, že je pracováno s rovnovážnou mzdou žen, lze celý rozklad zjednodušit takto:

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \cdot \hat{\beta}_f + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \cdot \bar{X}_m. \quad (5)$$

V obou případech (rovnice 4 a 5) lze první část výrazu na pravé straně označit jako efekt vybavení. Tento vypovídá o výši mzdové mezery, kterou je možné vysvětlit rozdílným vybavením (charakteristikami) mužů a žen. Druhá složka je nevysvětlenu částí mzdové mezery a bývá označována jako efekt diskriminace.

V odborných studiích je pracováno i s dalšími variantami Oaxaca-Blinderova rozkladu. Reimers (1983) přisuzuje regresním koeficientům mzdové funkce mužů a žen stejnou váhu. Rovnovážná mzda je potom stanovena takto:

$$\beta^* = \frac{\widehat{\beta}_m + \widehat{\beta}_f}{2}. \quad (6)$$

Kde β^* je vektor koeficientů rovnovážné mzdy, $\widehat{\beta}_m, \widehat{\beta}_f$ jsou vektory koeficientů mzdových funkcí mužů a žen, které jsou odhadnuty z rovnic 2 a 3.

Cotton (1988) určuje váhy při výpočtu rovnovážné mzdy dle podílu mužů a žen na celkové pracující populaci. V jeho pojetí je rovnovážná mzda určena následovně:

$$\beta^* = \frac{m}{m+f} \cdot \widehat{\beta}_m + \frac{f}{m+f} \cdot \widehat{\beta}_f, \quad (7)$$

kde β^* je opět vektor koeficientů rovnovážné mzdy, $\widehat{\beta}_m, \widehat{\beta}_f$ jsou vektory koeficientů mzdových funkcí mužů a žen, které jsou odhadnuty z rovnic 2 a 3, m je počet mužů v pracující populaci (zkoumaném vzorku), f je počet žen v pracující populaci (zkoumaném vzorku).

Neumark (1988) odhaduje β^* jako vektor koeficientů mzdové funkce společně pro muže i ženy. Stejný postup jako Neumark volí také Oaxaca a Ransom (1994). Právě tato varianta rozkladu je velmi často užívána a bývá označována jako Neumarkova varianta nebo častěji jako Oaxaca-Ransomův rozklad. Vektor koeficientů rovnovážné mzdy je v tomto případě odhadnut následovně:

$$\ln W_i = \alpha + \beta^* \cdot X_i' + \varepsilon_i, \quad (8)$$

kde W_i je hrubá mzda i -tého pracovníka, X_i' je vektor vybraných charakteristik pro i -tého pracovníka, α, β^* jsou koeficienty (resp. vektor koeficientů) mzdové funkce, ε_i je náhodná složka.

V habilitační práci je pro větší robustnost výsledků pracováno často s více variantami Oaxaca-Blinderova rozkladu.

4.2 Průměrný efekt zacházení (ATT)

K odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery lze úspěšně užít také průměrný efekt zacházení, který je obdobou Oaxaca-Blinderova rozkladu, ve kterém je jako rovnovážná mzda užitá mzda mužů. Výhodou této metody je její jednoduchost a přehlednost. Často bývá také doplněna o metodu párování. K odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery tuto metodu kromě autorky této habilitační práce užívá například Jurajda a Paligorova (2009).

Průměrný efekt zacházení vyjadřuje průměrný prospěch či újmu plynoucí z toho, že jedinec je členem vybrané skupiny (being treated) (podrobněji například Wooldridge, 2002). Průměrný efekt zacházení lze zapsat takto:

$$ATT = E(y_i(1) - y_i(0) | T_i = 1). \quad (9)$$

Kde T je binární indikátor zacházení ($T=1$ znamená být ve vybrané skupině, $T=0$ ostatní), $y(1)$ je potenciální výstup plynoucí z členství ve vybrané skupině a $y(0)$ je potenciální výstup bez členství. Pro účely odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery předpokládáme, že i jsou pracovníci a vybranou skupinou jsou ženy.

Daný výraz můžeme dále upravit takto:

$$ATT = E(\ln W_i(1) | T_i = 1) - E(\ln W_i(0) | T_i = 1). \quad (10)$$

Kde ATT představuje nevysvětlený genderový mzdový rozdíl. Výraz $E(\ln W_i(1) | T_i = 1)$ je průměr logaritmu hrubé mzdy žen a výraz $E(\ln W_i(0) | T_i = 1)$ je průměr logaritmu hrubé mzdy žen v případě, že by byly muži. První výraz na pravé straně rovnice lze vypočítat z dostupných dat, druhý výraz je potřeba odhadnout. K tomu je užit regresní model.

Nejdříve jsou odhadnuty koeficienty mzdové funkce mužů:

$$(\ln W_i | T_i = 0) = \beta_0 \cdot X_i + \varepsilon_i. \quad (11)$$

Kde W_i je hrubá mzda i -tého muže, β_0 je vektor koeficientů mzdové funkce, X_i je vektor zvolených osobních a firemních charakteristik i -tého muže a ε_i je náhodná složka.

Následně jsou odhadnuté regresní koeficienty použity k odhadu mzdy žen v případě, že by byly odměňovány stejně jako muži:

$$E(\ln W_i(0) | T_i = 1) = E(\beta_0 \cdot X_i). \quad (12)$$

Kde $E(\beta_0 \cdot X_i)$ je průměr mzdy (resp. logaritmu hrubé mzdy) predikované pro každou ženu ve vzorku.

Nakonec je odhadnut efekt zacházení jako rozdíl mezi průměrem logaritmu skutečné hrubé mzdy žen a průměrem logaritmu predikované mzdy žen vypočítané pomocí mzdové funkce mužů:

$$ATT = E(\ln W_i(1) | T_i = 1) - E(\beta_0 \cdot X_i | T_i = 1) \quad (13)$$

Takto odhadnuté ATT reprezentuje nevysvětlený genderový mzdový rozdíl. Znaménko mínus potom značí, že mzda žen je ve srovnání s muži nižší.

Odhad průměrného efektu zacházení je ve studiích často doplněn o proceduru tzv. párování (matching). Pokud jsou charakteristiky zkoumaných mužů a žen velmi odlišné, budou odhadnuté koeficienty mzdových funkcí tímto faktem ovlivněny. Koeficienty mzdové funkce žen budou s velkou pravděpodobností velmi odlišné od hypotetické mzdové funkce mužů. Párování vychází z myšlenky, že nejjednodušší a nejméně kontroverzní způsob, jak stanovit diskriminační složku mezd, je srovnání mezd mezi muži a ženami, které vykazují přesně stejné vlastnosti. Cílem párování je vytvoření co nejvíce homogenního vzorku mužů a žen (Ho a kol., 2007). Určitou nevýhodou této metody je ztráta dat, ke které dochází při očištění vzorku o jedince, kteří nemají ve vzorku odpovídající protějšek opačného pohlaví. Tímto dochází často k výraznému zúžení vzorku.

Existuje více metod párování, přičemž mezi základní patří metoda přesné shody (exact matching), metoda nejbližšího souseda (nearest neighbour matching) a metoda hrubé shody (coarsen exact matching) (Stuart, 2010; Iacus, King a Porro, 2012).

Metoda přesné shody patří k nejjednodušším metodám párování. Je založena na tom, že ze vzorku jsou vyřazeny ženy, jejichž charakteristiky se neshodují s žádným mužem, a naopak. Nevýhodou této metody je skutečnost, že její podmínky jsou velmi omezující, a často vede k velké redukci vzorku. Metoda hrubé shody navazuje na metodu přesné shody a snaží se překonat její nedostatky. Představuje tak jakési rozvolnění této metody. Její podstatou je vytvoření širších kategorií pro jednotlivé charakteristiky mužů a žen. Následně je aplikována metoda přesné shody. Konečně metoda nejbližšího souseda spočívá v tom, že ke každému jedinci je přiřazen v našem případě jedinec opačného pohlaví, který je mu svými charakteristikami nejbližší. Nejnížší vzdálenost je potom určována pomocí zvolené metody, nejčastěji na základě míry pravděpodobnosti nebo s užitím Mahalanobis vzdálenosti (Stuart, 2010; Iacus, King a Porro, 2012).

4.3 Odhad rozšířené mzdové funkce

Další relativně frekventovanou metodou odhadu míry potenciální mzdové diskriminace žen je odhad mzdové funkce, která je rozšířena o pohlaví pracovníka. Při odhadu mzdové funkce je primárně vycházeno z Mincerovy mzdové funkce (Mincer, 1974), kdy vysvětlující proměnné jsou vzdělání a zkušenosti.

Mincerovu mzdovou funkci lze zapsat následovně:

$$\ln W_i = \alpha + \beta_1 \cdot s_i + \beta_2 \cdot e_i + \beta_3 \cdot e_i^2 + \varepsilon_i. \quad (14)$$

Kde W_i je hrubá mzda i -tého pracovníka, s_i je vzdělání i -tého pracovníka v letech, e_i jsou zkušenosti i -tého pracovníka v letech. Zkušenosti jsou ve funkci určeny následovně $e_i = (A_i - s_i - b_i)$, kde A_i je věk i -tého pracovníka, s_i je počet let vzdělání i -tého pracovníka a b_i je věk, ve kterém jedinec nastupuje do základní školy. $\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ jsou koeficienty mzdové funkce a ε_i je náhodná složka.

Mincerova rovnice je následně rozšířena a jako jedna z vysvětlujících proměnných v mzdové funkci vystupuje pohlaví zaměstnance. Odhadovaná mzdová funkce má následující tvar:

$$\ln W_i = \alpha + \beta_1 \cdot F_i + \beta_2 \cdot X_i' + \varepsilon_i. \quad (15)$$

Kde W_i je hrubá mzda i -tého pracovníka, F_i je pohlaví i -tého pracovníka ve formě umělé proměnné ($F = 1$, pokud je pracovník žena, a $F = 0$, pokud je pracovník muž), X_i' je vektor vybraných osobních a firemních charakteristik i -tého pracovníka, α, β_1, β_2 jsou koeficienty (resp. vektory koeficientů v případě β_2) mzdové funkce a ε_i je náhodná složka. Z hlediska odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery je klíčový parametr β_1 . Ten odráží procentní změnu mzdy vyvolanou tím, že pracovník je žena.

Mezi vysvětlující proměnné, které jsou velmi často zahrnovány do mzdové funkce, patří, kromě proměnných postihujících lidský kapitál (věk, vzdělání, praxe), také charakteristiky, které reprezentují zaměstnání (odvětví, zaměstnání, odpovědnost, pracovní úvazek, velikost firmy, léta ve firmě, odbory), region (region, velikost sídla) a rodinnou situaci (rodinný stav, děti).

Autorka ve svém výzkumu užívá tuto metodu primárně k odhadu vlivu pohlaví manažera na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. V tomto případě je Mincerova mzdová funkce, kromě pohlaví pracovníka a vybraných osobních a firemních charakteristik, rozšířena také o pohlaví manažera a interakci pohlaví pracovníka a pohlaví manažera.

Odhadovaná mzdová funkce má následující tvar:

$$\ln W_i = \alpha + \beta_1 \cdot F_i + \beta_2 \cdot FM_i + \beta_3 \cdot F_i \cdot FM_i + \beta_4 \cdot X_i' + \varepsilon_i. \quad (16)$$

Kde i je pracovník, který nezastává manažerský post, W_i je hrubá mzda i -tého pracovníka, F_i je pohlaví i -tého pracovníka ve formě umělé proměnné, FM_i je umělá proměnná pro pohlaví nadřízeného pracovníka, X_i' je vektor vybraných osobních a firemních charakteristik i -tého pracovníka, $\alpha, \beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ jsou koeficienty (resp. vektory koeficientů v případě β_4) mzdové funkce a ε_i je náhodná složka. Z hlediska

vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru je klíčový parametr β_3 . Ten odráží vliv žen manažerek na relativní mzdu mužů a žen.

Obdobnou metodiku ve svých studiích užívají například Hultin a Szulkin (2003) nebo Hensvik (2014) a také autorka při odhadu vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru (Hedija, 2015; Hedija a Balcar, 2019).

Každá z výše prezentovaných metod má určité výhody a má také své limity. V odborných studiích jsou aplikované metody vybírány v souladu s hlavním zaměřením těchto odborných prací.

V případě, že jsou studie primárně zaměřeny na genderové mzdové nerovnosti a odhad efektu diskriminace, je užita většinou některá z variant Oaxaca-Blinderova rozkladu nebo odhad průměrného efektu zacházení. Oaxaca-Blinderův rozklad, na rozdíl od průměrného efektu zacházení, umožňuje podrobnou dekompozici mzdového rozdílu a odhad vlivu rozdílných charakteristik mužů a žen na existující mzdový rozdíl a zhodnocení váhy jednotlivých faktorů. Průměrný efekt zacházení představuje specifickou formu Oaxaca-Blinderova rozkladu a je zaměřený pouze na odhad nevysvětlené, tedy potenciálně diskriminační, části genderové mzdové mezery.

Odhad mzdové funkce rozšířené o pohlaví zaměstnance je potom užíván zejména ve studiích, které mají širší záběr a kromě mzdových nerovností mezi muži a ženami zkoumají také determinanty mezd obecně bez ohledu na pohlaví zaměstnance.

5 Data užitá v habilitační práci

Výzkum mzdových rozdílů mezi muži a ženami je velmi náročný z hlediska potřebných dat a jejich dostupnosti. K podrobné analýze mzdových rozdílů mezi muži a ženami jsou potřeba data na úrovni jednotlivců. Základní a zcela nezbytný je údaj o výši mzdy jednotlivce, který je velmi citlivý a to jak z hlediska zaměstnance tak zaměstnavatele. K identifikaci potenciální diskriminace žen na trhu práce je navíc potřeba znát mnoho dalších údajů na úrovni zaměstnanců jako je například věk, pracovní pozice, odvětví, pracovní zkušenosti. Tedy údaje, které souvisí s výkonností jednotlivců a mohou být důvodem oprávněných a nediskriminačních rozdílů v odměňování.

Z oficiálně existujících a sbíraných dat lze k výzkumu mzdových diferencí mezi muži a ženami užít dva základní zdroje: *Výběrové šetření příjmů a životní úrovně domácností* (EU-SILC) a *Informační systém o průměrném výdělku* (ISPV). Data, která lze získat z těchto zdrojů, ovšem obsahují jen omezené množství informací. Nejsou zde navíc informace o pohlaví nadřazené osoby ani podílu žen ve vedení konkrétních podniků. Nelze je proto užít při zkoumání vlivu pohlaví manažera na genderové mzdové rozdíly. Ke zkoumání této problematiky je nezbytné realizovat *vlastní sběr dat*. Tento reprezentuje třetí zdroj dat, který umožňuje zkoumání mzdových nerovností mezi muži a ženami.

Výběrové šetření příjmů a životní úrovně domácností je výběrovým šetřením, v jehož rámci jsou, jak již název napovídá, zjišťována data o příjmu a životních podmínkách domácností ve 34 evropských zemích. Užití jednotné metodiky zajišťuje časovou a prostorovou komparaci zjištěných údajů. V České republice jsou data v rámci tohoto výběrového šetření pravidelně zjišťována od roku 2005. Data jsou zjišťována formou osobního rozhovoru na reprezentativním vzorku domácností. Výběrovou jednotkou je byt a respondenty jsou jednotliví členové domácností. Šetření se skládá ze tří částí: dotazník za byt; za domácnost a osobní dotazník za osobu starší 16 let. Každoročně je šetření doplňováno o měnící se modul, který prohlubuje vybranou oblast (například zdraví a životní pohodu, rodinnou situaci) (Eurostat, 2019a; Český statistický úřad, 2019). Z hlediska zkoumání mzdových rozdílů jsou klíčové informace z osobního dotazníku, které obsahují kromě základních údajů (země, pohlaví, věk) dále údaje o vzdělání, zdraví,

zaměstnání a příjmu jednotlivce. Podrobný a aktualizovaný popis zjišťovaných dat lze najít na stránkách Eurostat (2019b).

Další zdroj oficiálně zjišťovaných dat pro Českou republiku představuje *Informační systém o průměrném výděлку*. V rámci tohoto systému jsou pravidelně sledována výše příjmů zaměstnanců v České republice. Šetření probíhá od roku 1992. V tomto roce proběhlo první pilotní šetření. V současné době jsou data sledována zvláště pro mzdovou (podnikatelskou) sféru a platovou (nepodnikatelskou) sféru. Zpravodajskou jednotkou je ekonomický subjekt (podnik) a údaje jsou zjišťovány za jednotlivé zaměstnance. V platové sféře je prováděno plošné šetření. Údaje za mzdovou sféru jsou zjišťovány výběrovým šetřením pro ekonomické subjekty do 250 zaměstnanců a plošným pro ekonomické subjekty s více než 250 zaměstnanci. Výběr je náhodný s reprezentativností vzorku dle velikosti, kraje a odvětví ekonomické činnosti. V rámci šetření jsou zjišťovány základní údaje o podnikatelském subjektu (identifikační údaje včetně IČ, region, vyplacené mzdy, odpracovaná a neodpracovaná doba, počet zaměstnanců a ostatní osobní náklady) a následně údaje o jednotlivých zaměstnancích (pracovní poměr, osobní a pracovní charakteristiky jako rok narození, pohlaví, vzdělání, zaměstnání, státní občanství, charakteristiky mzdy a pracovní doby zahrnující výši hrubé mzdy, odpracovanou a neodpracovanou dobu, průměrný hodinový výdělek) (ISPV, 2019). Podrobné údaje o Informační systém o průměrném výděлку a jeho vývoji lze najít na oficiálních internetových stránkách vytvořených pro tento systém (ISPV, 2019).

Přístup ke zmíněným oficiálním zdrojům dat je ovšem omezen. Přístup k datům z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností podléhá schválení ze strany Eurostat. Data jsou poskytnuta pouze výzkumné instituci a to na omezenou dobu a za přesně stanoveným účelem. Ten je nutno doložit výzkumným projektem. Data jsou potom poskytnuta bezplatně. Podrobněji o možnosti a podmínkách přístupu k datům Eurostat (2019a). Ještě obtížnější je přístup k datům z Informačního systému o průměrném výděлку. Z důvodu citlivosti dat je využití těchto dat podmíněno souhlasem ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. Data navíc nejsou výzkumníkovi přímo poskytnuta, ale využít je jich možno jen zprostředkovaně přes soukromou firmu Trexima, která je provozovatelem a správcem celého systému. Tato firma zpracovává požadavky výzkumníka a předá mu výsledky. Tento způsob práce je ovšem pro výzkumníka značně nekomfortní, zdoluhavý a hlavně velmi finančně náročný. Soukromá firma si za práci

s daty účtuje vysokou hodinovou sazbu. Zjišťovaná data mají navíc danou strukturu a neobsahují některé z hlediska zkoumání mzdových rozdílů důležité informace, které by umožnily zachytit skutečné výkonnosti charakteristiky jednotlivců (zejména kognitivní a nekognitivní schopnosti a preference). Užívají standardizované škály členění některých údajů, které může být dosti hrubé (například pro zaměstnání) a neobsahují údaje o nadřízené osobě, které jsou klíčové z hlediska zkoumání vlivu pohlaví manažera na výši genderových mzdových rozdílů v podniku. Na druhou stranu výhodou dat je velikost vzorku a přímá vazba jednotlivých zaměstnanců na konkrétní podnik.

Třetí možností je *vlastní sběr dat* dle přesně zadaných požadavků. Výhodou je zde možnost získat unikátní a velmi podrobná data dle vlastního zadání. I tento způsob je ovšem velmi finančně a i časově náročný. Nicméně jak již bylo zmíněno, takto získaná data jsou jednak unikátní a jednak jsou ve vlastnictví výzkumníka a lze je využít opakovaně. Díky finanční a časové náročnosti se užití tohoto zdroje dat často omezuje na případové studie, které pracují s daty jen vybraného podniku, který byl ochoten poskytnout tyto velmi citlivé údaje.

V habilitační práci byla k odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery užitá data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností a dále podrobná data získaná přímo z vybraných podniků. Při odhadu vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly jsou potom užitá pouze vlastní data. Konkrétně údaje získané z vybraných podniků a dále data z výběrového šetření realizovaného agenturou FOCUS – Marketing & Social Research v rámci projektu Měření mzdové diskriminace podle pohlaví (číslo projektu GAP402/11/2464) financovaného Grantovou agenturou České republiky. Konkrétní zkoumané vzorky dat jsou podrobně popsány v rámci kapitol 6 a 7, které prezentují vlastní poznatky autorky při odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery a odhadu vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru.

6 Nevysvětlená genderová mzdová mezera

Jak již bylo řečeno, mzdové rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce existují a ženy pobírají v průměru nižší mzdu než muži. Česká republika patří k zemím, které v evropském kontextu patří k zemím s nejvyšší genderovou mzdovou mezerou. To činí výzkum tohoto fenoménu v českých podmínkách důležitý, velmi zajímavý a získané poznatky společensky velmi přínosné.

Skutečnost, že ženy pobírají v průměru nižší mzdu, než muži nemusí být nutně důsledkem mzdové diskriminace žen na trhu práce. Empirické studie ukazují, že část existujících mzdových rozdílů mezi muži a ženami lze vysvětlit objektivními faktory. Dříve patřily k významným faktorům vysvětlujícím mzdové difference mezi muži a ženami rozdílné osobní charakteristiky mužů a žen, zejména v podobě dosaženého vzdělání či let praxe. S růstem podílu vysokoškolsky vzdělaných žen vliv těchto faktorů slábnul. V současné době patří mezi hlavní faktory, kterými lze vysvětlit alespoň část existujících mzdových rozdílů, horizontální a vertikální segregace na trhu práce. Významná část mzdových rozdílů ovšem zůstává nevysvětlena a lze ji označit za horní mez efektu mzdové diskriminace dle pohlaví.

Autorka habilitační práce se problematikou genderových mzdových nerovností zabývá již více než deset let. Její výzkum se ubíral směrem od dekompozice mzdových rozdílů mezi muži a ženami a odhadu efektu diskriminace na trhu práce přes identifikaci faktorů, které stojí v pozadí existujících mzdových nerovností, k problematice žen v managementu a jejich vlivu na genderovou mzdovou mezeru.

Následující kapitola prezentuje hlavní poznatky autorky v první zmiňované oblasti, tedy v oblasti odhadu potenciálně diskriminační genderové mzdové mezery v České republice. Autorka zde dospívá k zajímavým závěrům, které rozšiřují a prohlubují dosavadní poznatky o tomto fenoménu a přinášejí v některých případech nový a neotřelý pohled na danou problematiku.

Výzkum autorky v této oblasti sledoval tři základní linie, které jsou zde představeny v samostatných podkapitolách. Nejdříve jsou prezentovány poznatky o mzdových nerovnostech mezi muži a ženami v konkrétních podnicích, následně jsou zkoumány mzdové rozdíly pro specifickou skupinu zaměstnanců, a to pro muže a ženy,

kteří vydělávají více než jejich partner. Nakonec jsou prezentovány odhady nevysvětlené genderové mzdové mezery v jednotlivých odvětvích a hledány příčiny existujících meziodvětvových rozdílů.

Autorka se nejdříve snaží o zpřesnění odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery. Při zkoumání mzdových rozdílů hrají velkou roli dostupná data a jejich podrobnost. Neznalost skutečných výkonnostních charakteristik mužů a žen, jejich výkonnosti, pracovního nasazení a hrubá aproximace těchto pomocí věku a vzdělání nebo užití velmi hrubého členění pro odvětví a pracovní pozice, kdy ženy mohou být koncentrovány v méně výdělečných sub-odvětvích a nižších pracovních pozicích (pracovních pozicích s nižšími pravomocemi a zodpovědností), může být důvodem existence relativně vysoké nevysvětlené mzdové mezery a vést k nadhodnocení „efektu diskriminace“. Užití podrobnějších dat a zachycení skutečných výkonnostních charakteristik jednotlivců vede k přesnějším odhadům a eliminuje možná zkreslení efektu diskriminace. Autorka reaguje na slabiny dosavadního výzkumu a snaží se o zpřesnění odhadů efektu diskriminace. Zkoumá mzdové rozdíly na mikro-úrovni a přináší poznatky o existujících mzdových rozdílech ve vybraných podnicích. Výzkum autorky v této oblasti a její závěry představuje kapitola 6.1 této habilitační práce.

Při odhadu efektu diskriminace může hrát významnou roli také dělba práce v rodině, kde muž plní roli živitele rodiny a žena zastává dominantní postavení v péči o domácnost a rodinu. Nižší průměrná mzda žen ve srovnání s muži může být odrazem jiných životních hodnot, preferencí rodiny a obecně nižším pracovním nasazením ženy ve srovnání s mužem. Právě tímto směrem se ubíral další výzkum autorky. Autorka se ve svém výzkumu snaží s pomocí dostupných dat zohlednit tyto faktory při odhadu efektu diskriminace. Její závěry a odhad nevysvětlené genderové mzdové mezery aspoň částečně očištěné o efekt dělby práce v rodině jsou prezentovány v kapitole 6.2.

Dále se autorka ve svém výzkumu zaměřila na meziodvětvové rozdíly v efektu mzdové diskriminace a na faktory, kterými lze tyto rozdíly vysvětlit. Její závěry se zaměřením na Českou republiku jsou představeny v kapitole 6.3 této habilitační práce. Tato přináší odhady nevysvětlené genderové mzdové mezery v jednotlivých odvětvích české ekonomiky a diskutuje možné příčiny zjištěných rozdílů.

6.1 Genderová mzdová mezera ve vybraných podnicích

Autorka se při zkoumání mzdových nerovností mezi muži a ženami nejdříve ve svém výzkumu zaměřila na problematiku dekompozice mzdových rozdílů. Jejím cílem bylo zjistit, do jaké míry lze existující mzdový rozdíl mezi muži a ženami vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen a zda v České republice skutečně dochází ke mzdové diskriminaci žen na trhu práce.

Data užívaná ve většině empirických studií k odhadu genderové mzdové mezery jsou jednak velmi obtížně dostupná (jak bylo diskutováno v kapitole Data užitá v habilitační práci), jednak jsou více či méně kategorizovaná (jsou užívány hrubé kategorie pro velmi důležité charakteristiky jako je pracovní pozici či odvětví), případně některé důležité údaje zcela chybí (například hodiny přesčasů, rodinný stav, děti, firma). To při dekompozici mzdových rozdílů může vést k tomu, že velká část mzdových rozdílů zůstává nevysvětlena a přičítána efektu diskriminace. Při užití podrobnějších dat by ovšem mohla být vysvětlena. Čím podrobnější a přesnější data jsou k dispozici, tím přesnější je také odhad potenciálního efektu diskriminace.

Se svým kolegou Ing. Petrem Musilem, Ph.D. se proto začala intenzivně věnovat výzkumu genderové mzdové mezery na úrovni konkrétních podniků, které byly ochotny anonymně poskytnout potřebná data. Výhodou tohoto přístupu je skutečný mikro-pohled na problematiku. Mzdové rozdíly jsou odhadovány v rámci jednoho podniku, kde je náplň práce zaměstnanců na stejných pozicích totožná nebo minimálně srovnatelná. Stejná je také mzdová politika, celkový přístup k zaměstnancům a požadavky na ně kladené. Na druhou stranu nevýhodou tohoto přístupu představuje fakt, že zjištěné závěry nejsou zobecnitelné na celou Českou republiku.

Genderové mzdové rozdíly byly zkoumány nejdříve ve vybraném podniku soukromého sektoru. Cílem bylo popsat genderové mzdové rozdíly v tomto podniku a zjistit, zda zde může docházet ke mzdové diskriminaci žen.

Vybrán byl podnik, který se zabývá velkoobchodní činností s elektroinstalačním materiálem. Podnik byl vybrán záměrně z toho důvodu, že pracovní náplň pracovníků (mužů a žen) na jednotlivých pracovních pozicích je zde srovnatelná a v podniku jsou téměř ve stejné míře zastoupeni muži i ženy. Finální vzorek obsahoval údaje o 62

zaměstnancích – 29 ženách a 33 mužích. Pracováno bylo s daty za rok 2009. Všichni zaměstnanci v podniku pracovali na plný úvazek.

U zaměstnanců byly zjišťovány následující charakteristiky: hrubá mzda, počet odpracovaných hodin, věk, dosažené vzdělání, léta ve firmě, rodinný stav, počet dětí a zastávaná pracovní pozice v podniku. Zjištěné údaje byly upraveny pro účely odhadu mzdových funkcí. Dále tak bylo pracováno s následujícími proměnnými: hodinová hrubá mzda (roční hrubá mzda vydělená počtem celkově odpracovaných hodin za daný rok), vzdělání (počet let strávených při daném stupni dosaženého vzdělání standardně ve vzdělávacím zařízení), zkušenosti (věk pracovníka snížen o počet let vzdělání a hodnotu 6 (věk nástupu na základní školu) a u žen snížen o dobu strávenou na mateřské a rodičovské dovolené (počet dětí vynásobený třemi)), léta ve firmě (počet let, po která je pracovník ve firmě zaměstnaný), rodinný stav (umělá proměnná obsahující 3 kategorie: rodinný stav_1 značí svobodný/svobodná; rodinný stav_2 znamená ženatý/vdaná a konečně rodinný stav_3 rozvedený/rozvedená či vdovec/vdova), děti (počet dětí bez ohledu na jejich věk) a pracovní pozice (umělá proměnná obsahující 4 kategorie dle odpovědnosti a stupně řízení: pracovní pozice_1 zahrnuje řidiče, prodavače a skladníky. Jedná se o pozici bez podřízených osob s relativně nízkou odpovědností. Pracovní pozice_2 zahrnuje pozice účetní, odborný technik, referent a obchodní zástupce. Jedná se taktéž o pozici bez podřízených osob, ale s vyšší odpovědností. Pracovní pozice_3 obsahuje pracovní pozici vedoucí účetní a vedoucí skladu. Tito pracovníci již mají určitý počet podřízených osob. Pracovní pozice_4 je pozicí, kterou zastává vrcholové vedení podniku. Patří sem jednotliví ředitelé). Pracovní pozice byly v případě odhadu mzdových funkcí rozděleny do širších kategorií. Důvodem byl fakt, že některé pracovní pozice zastávala jen jedna osoba a také fakt, že zkoumaný vzorek byl relativně malý a neumožňoval zahrnout do modelu příliš velký počet vysvětlujících proměnných. Průměrné charakteristiky použitého vzorku dat zachycuje Tabulka č. 3.

Z tabulky je zřejmé, že průměrné charakteristiky mužů a žen jsou velmi podobné. Muži i ženy vykazovali v průměru 12 let vzdělání, 19 let pracovních zkušeností, a strávili ve firmě přibližně 6 let a měli v průměru 1 dítě. Přibližně 30 procent mužů a žen bylo svobodných, 60 procent vdaných či ženatých a 10 procent rozvedených či ovdovělých. Na druhou stranu ženy byly v průměru o 3 roky starší než muži a zastávaly také ve větší míře pozice s vyšší pravomocí a odpovědností, s výjimkou pozice vrcholového vedení

podniku. Přesto muži v tomto podniku v průměru pobírali vyšší mzdu než ženy. Intuitivně tak lze odhadnout, že mzdová diskriminace žen v tomto podniku bude patrně existovat.

Tabulka č. 3: Průměrné charakteristiky zaměstnanců vybrané soukromé firmy

Proměnná	Muži	Ženy	Zaměstnanci
Hodinová hrubá mzda (v Kč)	118,39	97,93	108,82
Vzdělání (v letech)	12,00	11,86	11,95
Věk (v letech)	37,21	40,86	38,92
Zkušenosti (v letech)	19,18	19,48	19,32
Léta ve firmě	6,61	6,21	6,42
Pracovní pozice_1	0,52	0,31	0,42
Pracovní pozice_2	0,33	0,59	0,45
Pracovní pozice_3	0,09	0,10	0,10
Pracovní pozice_4	0,06	0,00	0,03
Děti	1,00	1,17	1,08
Rodinný stav_1	0,33	0,24	0,29
Rodinný stav_2	0,58	0,66	0,61
Rodinný stav_3	0,09	0,10	0,10
N	33	29	62

Zdroj: Hedija a Musil (2012)

K dekompozici mzdových rozdílů a odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery byl užit Oaxaca-Blinderův rozklad (rovnice 1). V prvním kroku dekompozice byly odhadnuty mzdové funkce mužů, žen a celého vzorku (rovnice 2, 3 a rovnice 8), kde byla jako vysvětlovaná proměnná použita hodinová hrubá mzda zaměstnance (logaritmus) vypočítaná jako roční hrubá mzda vydělená počtem celkově odpracovaných hodin za daný rok. Jako vysvětlující proměnné do mzdových funkcí vstupovaly: zkušenosti a pracovní pozice. Ostatní vysvětlující proměnné byly následně vypuštěny z důvodu statistické nevýznamnosti a problému multikolinearity.

Pro větší robustnost výsledků bylo užito více variant Oaxaca-Blinderova rozkladu. Jako rovnovážná mzda je v rozkladu užita nejdříve rovnovážná mzda mužů, následně mzda žen, dále rovnovážná mzda dle Reimerse (Reimers, 1983), Cottonova varianta (Cotton, 1988) a konečně Neumarkova varianta (Neumark, 1988). Reimers (1983) přisuzuje regresním koeficientům mzdové funkce mužů a žen stejnou váhu (rovnice 6), Cotton (1988) určuje váhy dle podílu mužů a žen na celkové pracující populaci (rovnice 7). Konečně Neumark (1988) odhaduje rovnovážnou mzdu jako vektor koeficientů mzdové funkce společně pro muže i ženy (rovnice 8). Výsledky dekompozice jsou prezentovány v Tabulce č. 4.

Tabulka č. 4: Dekompozice genderové mzdové mezery

$\ln W_m - \ln W_f$	Rovnovážná mzda	Efekt vybavení	Efekt diskriminace
0,181	Reimers	-0,030	0,211
	Cotton	-0,028	0,210
	Neumark	0,011	0,170
	Muži	-0,007	0,188
	Ženy	-0,053	0,234

Zdroj: Hedija a Musil (2011) a Hedija a Musil (2012)

Odhadnutý hrubý mzdový rozdíl představoval 18,1 procent v neprospěch žen. Muži v tomto podniku tedy pobírali přibližně o 18 procent vyšší hodinovou hrubou mzdu než ženy. S užitím Oaxaca-Blinderovy dekompozice bylo zjištěno, že nevysvětlený mzdový rozdíl (efekt diskriminace) představoval přibližně 20 procent v neprospěch žen, a to relativně nezávisle na užitém způsobu dekompozice mzdové mezery.

Téměř totožné byly závěry s užitím Reimersovy a Cottonovy varianty rozkladu. V obou případech efekt diskriminace dosahoval hodnoty 0,21 v neprospěch žen. Rozdílnými charakteristikami mužů a žen se tak nepodařilo vysvětlit ani část mzdového rozdílu. Efekt vybavení byl v obou případech dokonce záporný, což znamená, že při zohlednění pouze pozorovaných charakteristik mužů a žen a při neexistenci mzdové diskriminace by ženy vydělávaly o 2–3 procenta více než muži.

Záporný je efekt vybavení také v případě, že je jako rovnovážná mzda užitá mzda mužů nebo mzda žen. Efekt diskriminace se ovšem značně liší a dosahuje hodnoty přibližně 0,19 v případě užití mzdy mužů jako rovnovážné mzdy a 0,23 v případě užití rovnovážné mzdy žen. Nejnižší byl odhadnutý efekt diskriminace v případě Neumarkovy varianty, kdy dosahoval hodnoty 0,17. Efekt vybavení byl potom kladný. Při neexistenci mzdové diskriminace by tedy muži pobírali přibližně o 1 procento vyšší mzdu než ženy. Rozdíly v závěrech rozkladu lze vysvětlit rozdílným pojetím rovnovážné mzdy, kdy v případě Neumarkovy varianty jsou lépe hodnoceny charakteristiky, které v průměru vykazovali ve vyšší míře muži.

Odhadnutý nevysvětlený mzdový rozdíl může být do jisté míry zkreslen tím, že jednotlivé pracovní pozice jsou zařazeny do širších kategorií. V dalším výzkumu jsou tak zjištěné závěry zpřesněny s užitím metody párového srovnání. V rámci této metody je hledána dvojice pracovníků (vždy muž a žena), kteří mají v ideálním případě totožné, nebo alespoň co nejvíce podobné charakteristiky. V našem případě věk, vzdělání,

zkušenosti, počet let ve firmě, rodinný stav, děti a pracovní pozici. U těchto dvojic pracovníků (muž a žena) je potom vzájemně srovnávána výše mzdy. Z případného mzdového rozdílu mezi mužem a ženou pak můžeme usuzovat, že tento nelze vysvětlit rozdílnou hodnotou lidského kapitálu poměřovaných pracovníků, ale může být odrazem mzdové diskriminace. Nevýhodou této metody může být relativně malý počet takto nalezených dvojic, což neumožňuje zobecnit závěry na celý podnik. Z tohoto důvodu jsou některé charakteristiky rozvolněny a genderová mzdová mezera je zkoumána v rámci konkrétních pracovních pozic, které se při užití Oaxaca-Blinderova rozkladu ukázaly jako nejdůležitější charakteristiky vysvětlující mzdové rozdíly. I zde je nutno závěry vykládat opatrně. Musíme vzít v úvahu fakt, že při vysvětlování nemusely být zohledněny veškeré relevantní vysvětlující proměnné, a to ať již z důvodu jejich nedostupnosti, obtížné zjistitelnosti, či obtížné kvantifikace.

V rámci párového srovnání byli nalezeni pracovníci (muž a žena) s nejvíce shodnými charakteristikami na pozici skladník/skladnice. Charakteristiky zvolených pracovníků zachycuje Tabulka č. 5.

Tabulka č. 5: Párové srovnání – jednotliví pracovníci (skladník/skladnice)

	Průměrná mzda (v Kč/h)	Zkušenosti (v letech)	Věk	Léta ve firmě	Vzdělání (v letech)	Rodinný stav	Děti
Muž	90,41	18	35	3	11	ženatý	2
Žena	84,29	18	35	3	11	svobodná	0
GPG	7,00 %						

Zdroj: Hedija a Musil (2012), vlastní výpočty

Z tabulky je patrné, že oba pracovníci se shodují prakticky ve všech zkoumaných charakteristikách, které ovlivňují kvalitu lidského kapitálu. Jediný rozdíl je v rodinném stavu a počtu dětí. Žena je na rozdíl od muže svobodná a bezdětná. Pokud připustíme obecný náhled na rodinný stav a počet dětí u žen jako na faktory, které ženy na pracovním trhu handicapují, pak můžeme konstatovat, že ve výše uvedeném případě by tyto faktory neměly mzdu ženy negativně ovlivnit, ba naopak. Genderová mzdová mezera vypočítaná jako rozdíl logaritmů průměrné mzdy muže a ženy (vynásobená stem pro vyjádření v procentech) u této dvojice dosahovala 7 procent v neprospěch ženy skladnice. Tento mzdový rozdíl nelze vysvětlit žádnými známými faktory, proto tato zjištěná mzdová mezera může být odrazem efektu mzdové diskriminace ženy. Nicméně usuzovat

	Průměrná mzda (v Kč/h)	Zkušenosti (v letech)	Věk	Léta ve firmě	Vzdělání (v letech)	Rodinný stav	Děti
Vedoucí skladu							
Muž1	151,09	20	38	16	12	ženatý	1
Muž2	139,35	25	48	16	17	ženatý	1
Muž3	98,87	5	23	2	12	ženatý	1
Žena1	105,08	31	52	12	12	rozvedená	1
Žena2	123,13	16	40	7	12	vdaná	2
Průměr muži	129,77	16,67	36,33	11,33	13,67	-	1
Průměr ženy	114,11	23,50	46	9,50	12	-	1,5
GPG	12,86 %						

Zdroj: Hedija a Musil (2012), vlastní výpočty

Pracovní pozici skladník/skladnice ve zkoumané firmě zastávalo 12 mužů a 4 ženy. Genderová mzdová mezera vypočítaná jako rozdíl logaritmu průměrné mzdy mužů a žen (vynásobená stem pro vyjádření v procentech) na pozici skladníka činila v tomto podniku 18,21 procent v neprospěch žen. Byla tak mírně nad úrovní podniku jako celku, kde se pohybovala kolem 18 procent (Tabulka č. 4). Podíváme-li se blíže na charakteristiky jednotlivých pracovníků, pak si můžeme všimnout, že ženy na uvedené pozici vykazují v průměru lepší či srovnatelné charakteristiky ovlivňující úroveň lidského kapitálu ve srovnání s muži. Mají v průměru více let zkušeností, jsou mírně starší, strávily více let ve firmě, dosahují stejné úrovně vzdělání (hodnoceno počtem let) a mají v průměru také téměř stejný počet dětí jako muži. Přesto je jejich mzda ve srovnání s muži výrazně nižší.

Pracovní pozici prodavač/prodavačka zastávali ve firmě 3 muži a 4 ženy. Genderová mzdová mezera u této pracovní pozice dosahovala 20,37 procent v neprospěch žen, což je o více než 2 procentní body více než genderová mzdová mezera podniku jako celku. Pokud se opět podíváme blíže na charakteristiky jednotlivých pracovníků, zjistíme, že ženy jsou v průměru starší a vykazují drobně vyšší dosaženou úroveň vzdělání. Muži naopak strávili v průměru více let ve firmě a mají vyšší zkušenosti. Zjištěné rozdíly ale opět nejsou nějak dramatické a nejsou vysvětlením pro mzdovou mezeru ve výši téměř 20 procent v neprospěch žen.

Konečně poslední zkoumanou pozici, kterou je pozice vedoucí skladu, ve firmě zastávali 3 muži a 2 ženy. Genderová mzdová mezera na pozici vedoucí skladu činila 12,86 procent. Podíváme-li se blíže na charakteristiky jednotlivých pracovníků, pak můžeme konstatovat, že muži na uvedené pozici mají v průměru vyšší vzdělání a jsou

ve firmě déle. Ve prospěch žen hovoří naopak vyšší průměrný věk a vyšší zkušenosti žen ve srovnání s muži. Díky těmto faktorům je tak pravděpodobné, že určitá diskriminační složka může být ve zjištěné mzdové mezeře obsažena.

I metoda párového srovnání tak ukazuje na existenci mzdové diskriminace žen ve zkoumaném podniku. Je totiž jen málo pravděpodobné, že ženy by v tomto podniku byly i přes velmi obdobné objektivní výkonnosti charakteristiky (jako je věk, dosažené vzdělání, léta ve firmě, zkušenosti) v průměru skutečně o téměř 20 procent méně výkonné než muži, jak deklaruje mzdový rozdíl.

Na druhou stranu hodnoty uvedené v Tabulce č. 6 ukazují, že mzdové rozdíly na stejné pracovní pozici existují v tomto podniku i mezi jedinci stejného pohlaví. Například muž¹ na pozici vedoucí skladu pobíral v průměru výrazně vyšší mzdu ve srovnání s mužem², a to i přesto, že muž² vykazuje lepší objektivní výkonnosti charakteristiky (je starší, má vyšší dosažené vzdělání, více zkušeností). Důvodem může být třeba horší zdravotní stav či častější absence muže². Určitá část mzdového rozdílu by tam mohla být vysvětlena objektivními, ale nám neznámými charakteristikami, jako jsou absence, práce přesčas či práce o sobotách, nedělích a svátcích.

Ve svém dalším výzkumu se autorka právě tyto zmiňované faktory pokusila zohlednit. Společně se svým kolegou dr. Musilem se zaměřila na odhad nevysvětlené části genderové mzdové mezery v podniku veřejného sektoru. Také zde bylo pracováno s unikátními daty získanými přímo z vytipovaného podniku. Jednalo se o nejmenovanou českou nemocnici se sídlem v Jihomoravském kraji, která byla ochotna poskytnout potřebná data. Bylo pracováno s daleko větším vzorkem zaměstnanců a podrobnějšími charakteristikami. Získaná data zahrnovala informace o výši hrubé mzdy, pohlaví, přesčasových hodinách, absencích z důvodu nemoci, čerpané dovolené, typu úvazku, počtu let ve firmě, věku, vzdělání, konkrétní pracovní pozici a oddělení, na kterém je pracovník zaměstnán.

Zkoumaný vzorek obsahoval data o 2 604 zaměstnancích, z toho 590 mužích a 2 014 ženách za rok 2010. Průměrné hodnoty zkoumaných charakteristik pro ženy a muže ve zkoumaném vzorku zachycuje Tabulka č. 7.

Tabulka č. 7: Průměrné charakteristiky mužů a žen ve vybraném podniku veřejného sektoru

Proměnná	Muži	Ženy	Proměnná	Muži	Ženy
Věk (v letech)	43,066	41,797	Oddělení 9	0,000	0,010
Vzdělání (v letech)	15,812	13,794	Oddělení 10	0,010	0,006
Pracovní pozice 1	0,061	0,031	Oddělení 11	0,083	0,143
Pracovní pozice 2	0,127	0,007	Oddělení 12	0,003	0,017
Pracovní pozice 3	0,008	0,016	Oddělení 13	0,000	0,014
Pracovní pozice 4	0,005	0,039	Oddělení 14	0,008	0,016
Pracovní pozice 5	0,108	0,056	Oddělení 15	0,000	0,001
Pracovní pozice 6	0,008	0,004	Oddělení 16	0,003	0,002
Pracovní pozice 7	0,132	0,111	Oddělení 17	0,015	0,040
Pracovní pozice 8	0,008	0,021	Oddělení 18	0,014	0,033
Pracovní pozice 9	0,080	0,564	Oddělení 19	0,003	0,005
Pracovní pozice 10	0,131	0,069	Oddělení 20	0,049	0,020
Pracovní pozice 11	0,331	0,081	Oddělení 21	0,000	0,008
Plný úvazek (podíl)	0,909	0,812	Oddělení 22	0,019	0,037
Částečný úvazek (podíl)	0,091	0,188	Oddělení 23	0,005	0,019
Přesčas (hodiny za rok)	239,63	66,56	Oddělení 24	0,031	0,029
Nemoc (hodiny za rok)	28,343	68,604	Oddělení 25	0,032	0,049
Léta ve firmě	8,321	9,314	Oddělení 26	0,015	0,020
Oddělení 1	0,066	0,049	Oddělení 27	0,037	0,042
Oddělení 2	0,003	0,022	Oddělení 28	0,014	0,015
Oddělení 3	0,017	0,033	Oddělení 29	0,025	0,032
Oddělení 4	0,059	0,014	Oddělení 30	0,031	0,014
Oddělení 5	0,280	0,110	Oddělení 31	0,054	0,062
Oddělení 6	0,010	0,002	Oddělení 32	0,017	0,029
Oddělení 7	0,000	0,001	Oddělení 33	0,003	0,003
Oddělení 8	0,092	0,098	Průměrná hodinová mzda (% mzdy mužů)	100	77,130
			N	590	2 014

Zdroj: Hedija a Musil (2012a)

K dekompozici mzdového rozdílu byl opět užit Oaxaca-Blinderův rozklad (rovnice 1). Jako rovnovážná mzda byla použita mzda mužů. K výpočtu Oaxaca-Blinderova rozkladu byla užita rovnice 4. Při odhadu mzdových funkcí (rovnice 2 a rovnice 3) byla jako vysvětlovaná proměnná užita hodinová hrubá mzda (logaritmus). Ta byla vypočítána jako podíl roční hrubé mzdy zaměstnance a sumy počtu odpracovaných hodin včetně přesčasových hodin a hodin čerpané dovolené. Jako vysvětlující proměnné do mzdových funkcí vstupovaly: věk (v letech), pracovní úvazek (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: plný úvazek a nižší úvazek než plný), vzdělání (počet let strávených při daném stupni dosaženého vzdělání standardně ve vzdělávacím zařízení), přesčas (v hodinách za rok), nemoc (v hodinách absencí z důvodu nemoci za rok), léta ve firmě (počet let, po která je pracovník ve firmě zaměstnaný), pracovní pozice (umělá proměnná zahrnující jedenáct kategorií, které jsou stanoveny v souladu s platovými třídami v podniku), oddělení (umělá proměnná obsahující třicet tři kategorií, které

odpovídají jednotlivým oddělením nemocnice). Závěry Oaxaca-Blinderova rozkladu ilustruje Tabulka č. 8.

Tabulka č. 8: Oaxaca-Blinderova dekompozice pro vybraný podnik veřejného sektoru

	Absolutní vyjádření	Relativně (v % GPG)
$\ln W_m - \ln W_f$	0,188	-
Efekt vybavení	0,145	76,90
Věk	0,006	3,12
Vzdělání	0,051	27,05
Pracovní pozice	0,033	17,73
Přesčas	0,053	27,96
Nemoc	0,004	2,13
Léta ve firmě	-0,002	-1,10
Oddělení	0,0001	0,04
Efekt diskriminace	0,043	23,10

Zdroj: Hedija a Musil (2012a)

Odhadnutý hrubý mzdový rozdíl mezi muži a ženami v dané nemocnici činil 0,188. Ženy tedy v průměru pobíraly o přibližně 19 procent nižší mzdu než muži. Na rozdíl od předešlého výzkumu zde většinu mzdového rozdílu bylo možno vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen. Mezi hlavní faktory patřilo dosažené vzdělání, pracovní pozice a odpracované přesčasové hodiny. Tyto společně umožnily vysvětlit mzdový rozdíl ve výši 14,5 procent, tedy více než 70 procent existujícího mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Z hlediska cíle habilitační práce je klíčová velikost nevysvětleného genderové mzdové mezery. Ta se pohybovala jen kolem 4 procent v neprospěch žen a byla tak relativně nízká.

Tyto závěry ukazují, že nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami existuje. Nicméně efekt diskriminace se v rámci jednotlivých podniků liší a bude patrně nižší ve veřejném sektoru. Vysvětlením těchto rozdílů může být jednak rozdílný mechanismus tvorby mezd v soukromém a veřejném sektoru, kdy ve veřejném sektoru je mzdová politika svázána závaznými pravidly. Jednak preciznější implementace antidiskriminační legislativy ve veřejném sektoru.

Zjištěné závěry jsou v souladu s dosavadními empirickými poznatky (například Eriksson, Gottvald a Mrázek, 2000; Jurajda, 2003; Gottvald, Vašková a Janíková, 2012).

Výše prezentované poznatky autorů z jejich výzkumu byly průběžně publikovány formou tří odborných článků, z toho dva byly publikovány v časopisech indexovaných

v databázi Scopus. Tyto články již mají také citační ohlasy a to převážně zahraniční. Jedná se o následující studie:

HEDIJA, V. a MUSIL, P., 2011. Gender pay gap – application in the specific enterprise. *Národohospodářský obzor/Review of Economic Perspectives*, **11**(4), 223–236. (Jsc, SJR 2011: 0,144).

Citováno:

- ŚLIWICKI, D., RYCZKOWSKI, M., 2014. Gender Pay Gap in the Micro Level – Case of Poland. *Quantitative Methods in Economics*, **25**(1), 159–173.
- PEÑA-LONGBARDO, L.M., FERNÁNDEZ-BOLAÑOS, A., PÉREZ-CAMARERO, S., HIDALGO-VEGA, A., 2016. *Gender Differences in the Spanish Labor Market: a Review Before and After the Economic Crisis*. Working paper No. 2016/3, UCLM.
- KRÍŽKOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R., 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: MPSV.
- ILO 2018. *Global Wage Report 2018/19*. What lies behind gender pay gaps. Geneva: ILO.

HEDIJA, V. a MUSIL, P. 2012. Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Ekonomická revue*, **15**(4), 27–40.

Citováno:

- KRÍŽKOVÁ, A., POSPÍŠILOVÁ, K., MAŘÍKOVÁ, H., MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R., 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: MPSV.

HEDIJA, V. a MUSIL, P., 2012a. Gender Wage Differences in the Selected Czech Public Sector Company. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, **60**(7), 81–88. (Jsc, SJR 2012: 0,202)

Citováno:

- DUDEK, H., LANDMESSER, J.M., 2018. The Analysis of Differences in Income Distribution for Men and Women in Visegrad States. In: *Proceedings of the International Scientific Conference Quantitative Methods in Economics: Multiple Criteria Decision Making XIX*. Bratislava: Letra Edu, s. r. o., s. 65–71
- FERRO, A., MARTINS, A.C., PISTELI, A., CUNHA DOS REIS, A., BITTENCOURT, P.F., 2019. Discriminação salarial por gênero entre funcionários públicos no Brasil. In: *Conference: XXI Encontro Nacional de Estudos Populacionais*. s.1–16.

6.2 Genderová mzdová mezera se zohledněním dělby práce v domácnosti

Autorka se ve svém dalším výzkumu snažila zpřesnit odhady nevysvětlené genderové mzdové mezery pro Českou republiku a zakomponovat do odhadu dělbu práce v domácnosti mezi muže a ženu. Tradiční dělba práce v domácnosti mezi muže a ženu, kdy muž zastává dominantní postavení jako živitel rodiny a žena se stará o děti a domácnost může být vysvětlením nižších výdělků žen ve srovnání s muži.

Ekonomická teorie nabízí více argumentů, kterými je možno tento fakt vysvětlit. K těmto patří rozdílné preference žen s dětmi, omezená mobilita ve smyslu ochoty se stěhovat či dojíždět za prací, omezené časové možnosti, nižší akumulace lidského kapitálu a konečně předsudky a diskriminace žen matek. (Felfe, 2012) Výzkumy také ukazují, že péče o rodinu nemusí být jen důvodem nižší mzdy žen, ale může ovlivnit také mzdu mužů. Dle závěrů Waldfogela (1998) vede sňatek a založení rodiny k růstu mezd mužů o přibližně 10–15 procent, ženy jsou naopak o 10–15 procent mzdově penalizovány.

Očištění genderové mzdové mezery o vliv dělby práce v rodině je velmi náročný na data. Tradiční osobní a firemní charakteristiky jako je věk, vzdělání, léta praxe, odvětví, zaměstnání, velikost firmy, výše úvazku, které jsou ve vykazovaných statistikách

dostupné, je potřeba doplnit o podrobné charakteristiky jednotlivců, které by umožnily zohlednit faktory související s dělbou práce v rodině. Zejména rodinný stav, počet dětí, přesčasové hodiny, absence, osobní preference, pracovní mobilita, časové možnosti, akumulace lidského kapitálu. Takto podrobné údaje o jednotlivcích nejsou v dostupných mzdových statistikách, jako jsou data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností či data z Informačního systému o průměrném výdělku, zahrnuty. Případně jsou uváděny jen vybrané charakteristiky (například rodinný stav či počet nezaopatřených dětí vykazovaný u EU-SILC dat v rámci každoročně se měnícího modulu).

Autorka se ve svém výzkumu rozhodla použít EU-SILC data a navrhla jednoduchou metodu, která umožňuje odhad nevysvětlené mzdové mezery aspoň částečně očištěné o efekt dělby práce v rodině. Metoda spočívá v odhadu nevysvětleného mzdového rozdílu jen pro jednotlivce, kteří vydělávají více než jejich partner. Je zde vycházeno z předpokladu, že role jedinců (mužů a žen), kteří vydělávají více než partner, bude, pokud jde o péči o domácnost a děti, rovnocenná s partnerem či spíše minoritní. Pracovní nasazení těchto jedinců (mužů i žen) by tak mohlo být obdobné. Tato použitá metoda je unikátní, i když má samozřejmě své slabiny. Silný je předpoklad o dělbě rolí v rodině v závislosti na příjmu. Tedy že v rodinách, kde žena vydělává více než partner, pečuje o děti a rodinu zejména partner a pracovní nasazení ženy tak může být srovnatelné s mužem.

Jak již bylo naznačeno, ve výzkumu bylo pracováno s daty z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností pro Českou republiku za rok 2011. Tato data umožňují spárovat jednotlivce, žijící ve stejné domácnosti. Tato v rámci podrobnějšího šetření (realizovaného na základě měnícího se modulu) obsahovala pro tento rok navíc také údaje o počtu nezaopatřených dětí v rodině. Finální vzorek obsahoval informace o více než 6 tisících zaměstnancích, z toho bylo 3 492 mužů a 2 825 žen. Vzorek, zúžený na muže a ženy, kteří vydělávají více než partner, obsahoval údaje o téměř 2 tisících zaměstnancích, z toho bylo 1 306 mužů a 407 žen. Průměrné charakteristiky užitého vzorku dat zachycuje Tabulka č. 9.

Tabulka č. 9: Průměrné charakteristiky mužů a žen (podíl na celku, není-li uvedeno jinak)

	Celý vzorek		Žijící s partnerem		Vydělávající více než partner	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Log hodinové hrubé mzdy	1,72	1,49	1,76	1,47	1,85	1,74
Věk (v letech)	42,09	42,91	44,91	44,34	44,33	44,48
Vzdělání (ISCED-97)						
Nižší sekundární	0,04	0,06	0,03	0,06	0,03	0,04
Vyšší sekundární	0,79	0,75	0,77	0,76	0,77	0,72
Postsekundární	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03
Terciální vzdělání	0,17	0,17	0,19	0,16	0,20	0,22
Nemoc	0,08	0,12	0,08	0,13	0,06	0,10
Partner (ve společné domácnosti)	0,70	0,69	1,00	1,00	1,00	1,00
Nezaopatřené děti	0,67	0,65	0,74	0,69	0,76	0,68
Zaměstnání (ISCO-88)						
Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	0,06	0,04	0,08	0,04	0,09	0,08
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	0,09	0,11	0,10	0,11	0,10	0,15
Techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci	0,19	0,30	0,19	0,30	0,21	0,37
Nižší administrativní pracovníci	0,04	0,17	0,04	0,17	0,03	0,18
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	0,07	0,16	0,06	0,16	0,06	0,08
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	0,28	0,06	0,27	0,06	0,27	0,05
Obsluha strojů a zařízení	0,20	0,08	0,21	0,08	0,20	0,05
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,04	0,07	0,03	0,07	0,02	0,03
Příslušníci armády	0,01		0,01	0,00	0,01	0,00
Odvětví (NACE Rev. 2)						
Zemědělství, lesnictví a rybářství (a)	0,04	0,02	0,04	0,02	0,04	0,02
Těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl...(b-e)	0,42	0,25	0,42	0,25	0,44	0,24
Stavebnictví (f)	0,11	0,02	0,11	0,02	0,11	0,04
Velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel (g)	0,08	0,13	0,07	0,13	0,07	0,08
Doprava a skladování (h)	0,10	0,05	0,10	0,05	0,10	0,07
Ubytování, stravování a pohostinství (i)	0,02	0,05	0,02	0,04	0,02	0,01
Informační a komunikační činnost (j)	0,03	0,01	0,03	0,01	0,03	0,02
Peněžnictví a pojišťovnictví (k)	0,02	0,04	0,01	0,04	0,01	0,07
Činnosti v oblasti nemovitostí...(l-n)	0,05	0,05	0,05	0,05	0,03	0,05
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení (o)	0,07	0,09	0,08	0,08	0,09	0,11
Vzdělávání (p)	0,03	0,12	0,03	0,14	0,03	0,15
Zdravotní a sociální péče (q)	0,02	0,13	0,02	0,14	0,02	0,14
Kulturní, zábavní a rekreační činnost, ostatní činnosti...(r-u)	0,02	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01
Velikost firmy						
0–10 zaměstnanců	0,13	0,19	0,14	0,20	0,12	0,16
11–19 zaměstnanců	0,14	0,15	0,14	0,15	0,12	0,14
20–49 zaměstnanců	0,21	0,21	0,21	0,22	0,21	0,24
50 a více zaměstnanců	0,49	0,43	0,50	0,42	0,53	0,44
Nevím, ale méně než 11	0,03	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02
Nevím, ale více než 10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

	Celý vzorek		Žijící s partnerem		Vydělávající více než partner	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
Typ smlouvy (na dobu určitou)	0,07	0,08	0,06	0,06	0,05	0,05
Manažerská pozice	0,23	0,16	0,27	0,17	0,29	0,25
N	3 492	2 825	2 434	1 942	1 306	407

Zdroj: Eurostat: EU-SILC microdata 2011

K odhadu nevysvětlené mzdové mezery byl užit odhad průměrného efektu zacházení (rovnice 13), který reprezentuje nevysvětlenou část genderové mzdové mezery. Záporná hodnota průměrného efektu zacházení (ATT) značí, že ženy pobírají nižší mzdu než muži. Součástí celého výpočtu je odhad koeficientů mzdové funkce mužů (rovnice 11), které jsou následně užity k výpočtu výše mzdy žen v případě, kdy by ženy nebyly mzdově diskriminovány.

Jako vysvětlovaná proměnná vystupuje v mzdové funkci hodinová hrubá mzda (logaritmus). Jako vysvětlující proměnné byly užity: věk, vzdělání (umělá proměnná zahrnující šest kategorií v souladu s klasifikací vzdělávání ISCED-97), nemoc (umělá proměnná obsahující dvě kategorie: zaměstnanec čerpal či nečerpal ve sledovaném období nemocenskou dovolenou), partner (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: žijící s partnerem ve společné domácnosti a bez partnera ve společné domácnosti), nezaopatřené děti (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: alespoň jedno nezaopatřené dítě do 24 let a nemá nezaopatřené děti), zaměstnání (umělá proměnná zahrnující deset kategorií zaměstnání v souladu s klasifikací zaměstnání ISCO-88), odvětví (umělá proměnná obsahující třináct kategorií v souladu s klasifikací ekonomických činností NACE Rev.2), velikost firmy (umělá proměnná obsahující šest kategorií: firma s 0–10 zaměstnanci, firma s 11–19 zaměstnanci, firma mající 20–49 zaměstnanců, firma s padesáti a více zaměstnanci, firma s asi méně než 11 zaměstnanci a firma s asi více než 10 zaměstnanci), typ smlouvy (umělá proměnná: smlouva na dobu určitou nebo smlouva na dobu neurčitou), manažerská pozice (umělá proměnná: zaměstnanec vede podřízené osoby a zaměstnanec bez podřízených osob).

Odhad nevysvětlené genderové mzdové mezery zachycuje Tabulka č. 10. Vypočítaný hrubý mzdový rozdíl, který je vypočítaný jako rozdíl logaritmů průměrné mzdy mužů a žen, byl u celého zkoumaného vzorku vysoký a představoval 24,4 procent v neprospěch žen. Pokud byly zohledněny rozdílné charakteristiky mužů a žen

ve zkoumaném vzorku, pak mzdový rozdíl poklesl na přibližně 20 procent v neprospěch žen.

Tabulka č. 10: Odhad průměrného efektu zacházení – nevysvětlená genderová mzdová mezera v České republice

	Celý vzorek	Žijící s partnerem	Vydělávající více než partner
$\ln W_f - \ln W_m$ (hrubá GPG)	-0,244	-0,311	-0,125
ATT (nevysvětlená GPG)	-0,196*** (0,013)	-0,234*** (0,015)	-0,101*** (0,023)
N	6 317	4 376	1 713
Muži	3 492	2 434	1 306
Ženy	2 825	1 942	407

Poznámka: *** statisticky významné na 1procentní hladině významnosti, ** statisticky významné na 5procentní hladině významnosti, * statisticky významné na 10procentní hladině významnosti. Směrodatná odchylka je uvedena v závorce.

Zdroj: Hedija (2015a)

Vyšší genderové mzdové rozdíly, ve srovnání s celým zkoumaným vzorkem, byly zaznamenány mezi muži a ženami žijícími s partnerem. Zde hrubý mzdový rozdíl dosahoval více než 30 procent v neprospěch žen. Vyšší byla i nevysvětlená genderová mzdová mezera, která činila přibližně 23 procent v neprospěch žen. Tato zjištění jsou zcela v souladu se závěry empirických studií, které ukazují, že manželství a děti vedou k prohlubování mzdových rozdílů mezi partnery (Waldfogel, 1998).

U vzorku zahrnujícího pouze jedince, kteří vydělávají více než partner, byly výsledky značně rozdílné. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami byl nižší než v předešlých případech. Hrubý mzdový rozdíl představoval 12,5 procent v neprospěch žen, a to zejména díky vyššímu zastoupení žen na lépe placených pozicích. To ilustruje Tabulka č. 9. Nevysvětlený mzdový rozdíl se potom pohyboval kolem 10 procent v neprospěch žen.

Další výzkum autorky ukázal, že z hlediska výše odhadnutého nevysvětleného mzdového rozdílu (efektu diskriminace) Česká republika nevybočuje z průměru Evropské unie (Hedija, 2014). Autorka ve svém výzkumu odhadovala také nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami vydělávajícími více než partner na úrovni celé Evropské unie (podrobně Hedija, 2014). S užitím stejné metodiky, která byla popsána výše, dospěla k závěru, že nevysvětlený mzdový rozdíl se na úrovni Evropské unie pohybuje kolem 11 procent v neprospěch žen.

Zjištěné závěry potvrzují, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice existují a tyto nelze vysvětlit rozdíly v průměrných výkonnostních charakteristikách mužů a žen. Část mzdové mezery zůstává nevysvětlena a může být odrazem mzdové diskriminace žen na trhu práce.

Autorka zjištěné závěry ohledně odhadu nevysvětlené části genderové mezery mezi jedinci vydělávajícími více než jejich partner průběžně publikovala formou dvou odborných článků. V prvním článku prezentovala závěry na úrovni Evropské unie jako celku, v druhém článku, který představila na konferenci, potom poskytla specifické odhady pro členské země Visegradské čtyřky: Českou republiku, Slovensko, Polsko a Maďarsko. Konkrétně se jedná se o následující odborné stati:

HEDIJA, V., 2014. Do Women Really Face Wage Discrimination on the Labor Market? An Analysis Using Intra-household Specialization. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, **62**(6), 1279–1286. (JSC, SJR 2014: 0,250)

Citováno:

- BRANDT, D., 2018. Wage determinants in the Swedish tourism sector. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 18(1), 18-38. (WoS, Scopus)

HEDIJA, V., 2015a. Gender Wage Differences in V4 Countries: An Analysis Using Intra-Household Specialization. In: *33rd International Conference Mathematical Methods in Economics 2015*. Plzeň: University of West Bohemia, s. 225–230.

6.3 Odvětvově specifická genderová mzdová mezera

Dostupné statistiky a empirické studie ukazují, že nejen celkové mzdové rozdíly mezi muži a ženami, ale také nevysvětlená genderová mzdová mezera se mezi jednotlivými zeměmi výrazně liší (Eurostat, 2019; Christofides a kol., 2013; Hedija, 2018). Odlišnosti lze ovšem zaznamenat i v rámci jednotlivých sektorů. To potvrzují vybrané empirické studie a také do jisté míry závěry kapitoly 6.1 této habilitační práce (Eriksson, Gottvald a Mrázek, 2000; Jurajda, 2003; Gottvald, Vašková a Janíková, 2012).

Jurajda (2003) ve své studii srovnává genderové mzdové rozdíly ve veřejném a soukromém sektoru a odhaluje nevysvětlenou část, která je odrazem potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce. Zjišťuje dramatické rozdíly ve výši nevysvětlené genderové mzdové mezery. Ta dle závěrů této studie představovala v České republice téměř 19 procent v neprospěch žen v soukromém sektoru a jen 9 procent v sektoru veřejném.

Dle údajů Eurostat se mzdové rozdíly mezi muži a ženami neliší jen ve veřejném a soukromém sektoru, ale významné odlišnosti lze najít mezi jednotlivými odvětvími české ekonomiky (s užitím klasifikace NACE Rev.2 pro rozlišení jednotlivých odvětví) (Hedija, 2018). Část existujících rozdílů může být způsobena a vysvětlena rozdílnými průměrnými charakteristikami žen a mužů v jednotlivých odvětvích. Nabízí se zde otázky: Liší se nevysvětlená genderová mzdová mezera v jednotlivých odvětvích? A pokud ano, jak velké jsou tyto odlišnosti a kde hledat jejich příčiny? A právě tímto směrem se ubíral další výzkum autorky. Jeho cílem bylo odhadnout nevysvětlený mzdový rozdíl v rámci jednotlivých odvětví v České republice a nabídnout možné vysvětlení zjištěných meziodvětvových rozdílů.

Autorka užívá opět data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností, tentokrát pro rok 2012. Zkoumaný vzorek obsahuje data o 6 841 zaměstnancích, z toho 3 696 je mužů a 3 145 žen. Průměrné charakteristiky užitého vzorku dat zachycuje Tabulka č. 11.

Tabulka č. 11: Průměrné charakteristiky mužů a žen (podíl na celku, není-li uvedeno jinak)

Proměnná	muži	ženy
Log hodinové hrubé mzdy	1,73	1,48
Věk (v letech)	41,64	42,57
Vzdělání (ISCED-97)		
Nižší sekundární	0,04	0,05
Vyšší sekundární	0,77	0,74
Postsekundární	0,01	0,02
Terciální vzdělání	0,18	0,19
Nemoc	0,07	0,11
Partner (ve společné domácnosti)	0,68	0,68

Proměnná	muži	ženy
Zaměstnání (ISCO-88)		
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	0,05	0,03
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	0,12	0,16
Techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci	0,17	0,20
Nižší administrativní pracovníci	0,04	0,18
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	0,09	0,21
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	0,01	0,01
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	0,26	0,06
Obsluha strojů a zařízení	0,20	0,08
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,04	0,07
Příslušníci armády	0,01	0,00
Odvětví (NACE Rev. 2)		
Zemědělství, lesnictví a rybářství (a)	0,04	0,03
Těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl, ... (b–e)	0,42	0,25
Stavebnictví (f)	0,11	0,02
Velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel (g)	0,08	0,14
Doprava a skladování (h)	0,09	0,05
Ubytování, stravování a pohostinství (i)	0,02	0,05
Informační a komunikační činnost (j)	0,03	0,02
Peněžnictví a pojišťovnictví (k)	0,02	0,04
Činnosti v oblasti nemovitostí... (l–n)	0,05	0,05
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení (o)	0,07	0,08
Vzdělávání (p)	0,03	0,13
Zdravotní a sociální péče (q)	0,02	0,13
Kulturní, zábavní a rekreační činnost, ost. činnosti... (r–u)	0,02	0,03
Velikost firmy		
0–10 zaměstnanců	0,14	0,21
11 a více zaměstnanců	0,86	0,79
Typ smlouvy (na dobu určitou)	0,10	0,11
Manažerská pozice	0,21	0,15
N	3 696	3 145

Zdroj: Eurostat: EU-SILC microdata 2012

K odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery byl užit průměrný efekt zacházení (rovnice 13), který reprezentuje nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru. Ta byla odhadována na úrovni odvětví (v souladu s klasifikací ekonomických činností NACE Rev.2). Nedílnou součástí odhadu průměrného efektu zacházení je odhad koeficientů mzdové funkce mužů (rovnice 11), které jsou následně užity k výpočtu hypotetické mzdy žen v případě rovného odměňování obou pohlaví. Do mzdové funkce vstupovala jako vysvětlovaná proměnná průměrná hodinová mzda (logaritmus). Jako vysvětlující proměnné byly užity: věk (v letech), vzdělání (umělá proměnná zahrnující kategorie v souladu s klasifikací vzdělávání ISCED-97), nemoc (umělá proměnná obsahující dvě kategorie: zaměstnanec čerpal či nečerpal ve sledovaném období nemocenskou dovolenou), partner (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: žijící s partnerem ve společné domácnosti, bez partnera ve společné domácnosti), zaměstnání (umělá proměnná zahrnující deset kategorií zaměstnání v souladu s klasifikací zaměstnání

ISCO-88), velikost firmy (umělá proměnná obsahující dvě kategorie: firma mající 0–10 zaměstnanců, firma s více než 10 zaměstnanci), typ smlouvy (umělá proměnná: smlouva na dobu určitou nebo smlouva na dobu neurčitou) a konečně manažerská pozice (umělá proměnná: zaměstnanec vede podřízené osoby a zaměstnanec bez podřízených osob). Zjištěné závěry prezentuje Tabulka č. 12.

Tabulka č. 12: Nevysvětlená genderová mzdová mezera v České republice: odhad průměrného efektu zacházení

Odvětví	$\ln W_f - \ln W_m$ (hrubá GPG)	ATT (nevysvětlená GPG)	N	Muži	Ženy
Zemědělství, lesnictví a rybářství (a)	-0,159	-0,199***	243	163	80
Těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl,... (b–e)	-0,292	-0,268***	2 325	1 534	791
Stavebnictví (f)	-0,006	0,073	474	412	62
Velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel (g)	-0,411	-0,283***	737	299	438
Doprava a skladování (h)	-0,208	-0,107*	480	332	148
Ubytování, stravování a pohostinství (i)	-0,282	-0,299***	236	82	154
Informační a komunikační činnost (j)	-0,365	-0,507***	158	109	49
Peněžnictví a pojišťovnictví (k)	-0,343	-0,269***	178	64	114
Činnosti v oblasti nemovitostí... (l–n)	-0,239	-0,159***	357	193	164
Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (o)	-0,226	-0,249***	508	241	267
Vzdělávání (p)	-0,247	-0,099***	531	128	403
Zdravotní a sociální péče (q)	-0,247	-0,187**	471	77	394
Kulturní, zábavní a rekreační, ost. činnost... (r–u)	-0,213	-0,190**	143	62	81
Všechna odvětví	-0,239	-0,210***	6 841	3 696	3 145

Poznámka: *** statisticky významné na 1procentní hladině významnosti, ** statisticky významné na 5procentní hladině významnosti, * statisticky významné na 10procentní hladině významnosti.

Zdroj: Hedija (2017), vlastní výpočty

Hrubou genderovou mzdovou mezeru, která je vypočítána jako rozdíl logaritmu průměrné mzdy žen a mužů zachycuje druhý sloupec tabulky. Záporné hodnoty značí, že mzda žen je nižší než mzda mužů. Z prezentovaných hodnot je zřejmé, že hrubý mzdový rozdíl mezi muži a ženami se v České republice v jednotlivých odvětvích výrazně lišil a pohyboval se v rozmezí 0,6–41 procent v neprospěch žen. Nejvyšší mzdový rozdíl mezi muži a ženami vykazovalo odvětví g – velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel. V tomto odvětví jako celku převládají ženy. Nicméně muži zde budou pravděpodobně zastávat lépe placené pozice. Navíc v odvětví opravy a údržby motorových vozidel budou muži pravděpodobně lépe placeni, kdy i manuální práce díky své vyšší odbornosti bude v tomto odvětví lépe finančně ohodnocena než administrativní

činnost, kterou zde převážně vykonávají ženy. Nejnižší mzdová mezera byla potom zaznamenána ve stavebnictví. I když se to zdá překvapivé, lze nízkou genderovou mzdovou mezeru ve stavebnictví vysvětlit tím, že v tomto odvětví je zastoupení žen relativně nízké a ženy zde nepracují manuálně, ale zastávají zejména střední až vyšší pracovní pozice, které jsou lépe placeny.

Třetí sloupec Tabulky č. 12 prezentuje výši nevysvětleného mzdového rozdílu, který je z hlediska cíle habilitační práce klíčový. Zjištěná mzdová mezera je zde očištěna o rozdíly v průměrných charakteristikách mužů a žen. Záporné hodnoty ATT, který reprezentuje nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru, opět ukazují na existenci mzdového rozdílu v neprospěch žen.

Zjištěné závěry i zde potvrzují, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami, které nelze vysvětlit jejich rozdílnými pozorovanými charakteristikami, existují a stejně jako hrubé mzdové rozdíly i tyto se v rámci jednotlivých odvětví výrazně liší. Nevysvětlený mzdový rozdíl se pohyboval od 7,3 procent (ve stavebnictví) v neprospěch mužů (tato genderová mzdová mezera ovšem nebyla statisticky významná) po více než 50 procent v neprospěch žen (v odvětví komunikačních a informačních technologií). Relativně vysokých hodnot blížících se 30 procentům v neprospěch žen dosahoval nevysvětlený mzdový rozdíl také v odvětví b–e – těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl., g – velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel, i – ubytování, stravování a pohostinství a k – peněžnictví a pojišťovnictví. Nižší efekt diskriminace bylo možné pozorovat v odvětvích p – vzdělávání a h – doprava a skladování, kde se nevysvětlený mzdový rozdíl pohyboval blízko 10 procent v neprospěch žen.

Bylo zjištěno, že mezi jednotlivými odvětvími existují významné rozdíly ve výši nevysvětlené mzdové mezery, která může být odrazem mzdové diskriminace na trhu práce. Následně tak autorkou byly zkoumány možné příčiny rozdílů v potenciální mzdové diskriminaci v rámci jednotlivých odvětví. Ekonomická a sociálně-psychologické teorie nabízejí argumenty, kterými lze do jisté míry vysvětlit existující rozdíly.

Díky specifickému fungování veřejného sektoru ve srovnání se sektorem soukromým lze nižší “efekt diskriminace” očekávat právě ve veřejném sektoru ve srovnání se sektorem soukromým. Důvodem může být jednak fakt, že mzdy ve veřejném sektoru podléhají do určité míry mzdové regulaci a také, že ve veřejném

sektoru jsou spíše implementovány a dodržovány zásady antidiskriminační politiky (Jurajda, 2003).

Dalším faktorem objasňujícím meziodvětvové rozdíly v odměňování mužů a žen může být míra zastoupení žen ve vedení podniku. Například dle teorie sociální identity mají jednotlivci tendenci upřednostňovat členy své vlastní skupiny před členy skupin ostatních (Tajfel, 1982; Tajfel and Turner, 1979). Ženy na manažerských pozicích, které mohou ovlivnit mzdu svých podřízených, tak budou pravděpodobně lépe hodnotit a odměňovat právě ženy. Dle této teorie by tak vyšší podíl žen ve vedení mohl vést k poklesu nevysvětlené genderové mzdové mezery.

Svou roli může hrát také podíl žen v daném odvětví. Dle teorie tokenismu v případě, že je výskyt jedinců určité kategorie ve skupině ojedinělý, je na tyto pohlíženo jako na jiné a jsou jim přiřítány vlastnosti kategorie jako celku (Kanter, 1993). Pokud je podíl žen v odvětví nízký, může být na ženy pohlíženo díky své ojedinělosti jako na jiné a mohu na ně být uplatňovány stereotypy vztahující se k ženám. Jejich mzda pak bude nižší ve srovnání s muži. Celkový mzdový rozdíl pak může být umocněn faktem, že v ženských odvětvích je mzda v průměru nižší než v odvětvích, kde dominují muži. Obdobně lze teorii aplikovat na ženská odvětví. Vyšší mzdové rozdíly lze tak očekávat v genderově segregovaných odvětvích, tedy odvětvích s nízkým či naopak vysokým zastoupením žen.

Dalším faktorem, který může napomoci porozumět meziodvětvovým rozdílům v diskriminační genderové mzdové mezeře, je podíl malých firem v odvětví. Z teoretického hlediska by mzdová diskriminace žen mohla být obtížnější v malých podnicích ve srovnání s podniky většími. Zaměstnanci malých podniků se navzájem lépe znají a mohou tak spíše zjistit mzdu svého kolegy. K udržení dobrého pracovního prostředí a dobrých vztahů na pracovišti je pro zaměstnavatele v těchto podnicích obtížnější mzdově diskriminovat. Na druhou stranu velké podniky mohou mít díky své velikosti, vyšší specializaci a dělbě práce v personálních otázkách, lépe propracovanou personální a mzdovou politiku. Mohou větší důraz klást na sociální zodpovědnost a v té souvislosti také na prosazování genderové rovnosti. Vezmeme-li v úvahu tyto argumenty, nižší nevysvětlená genderová mzdová mezera by tak mohla být v odvětvích, kde převládají malé podniky nebo v odvětvích, kde naopak dominují podniky velké.

Autorka se snažila zachytit vliv výše popsaných faktorů na meziodvětvové genderové mzdové rozdíly. Ke kvantifikaci vlivu jednotlivých faktorů na nevysvětlené mzdové rozdíly použila lineárně regresní model. Do něj jako vysvětlovaná proměnná vstupovala odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera na úrovni jednotlivých odvětví. Jako vysvětlující proměnné potom: vlastnictví, podíl žen v odvětví, podíl žen v managementu v daném odvětví a podíl malých firem v odvětví. Protože odhad pouze pro Českou republiku by byl díky malému počtu pozorování (nevysvětlená genderová mzdová mezera je odhadnuta jen pro třináct odvětví dle klasifikace NACE Rev. 2) velmi problematický a závěry diskutabilní, autorka ve svém výzkumu vliv vybraných faktorů zkoumala na úrovni celé Evropské unie.

Užila opět data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností z roku 2012 pro 24 členských zemí Evropské unie včetně České republiky (Rakousko, Bulharsko, Kypr, Česká republika, Německo, Dánsko, Estonsko, Řecko, Španělsko, Finsko, Francie, Maďarsko, Itálie, Litva, Lucembursko, Lotyšsko, Nizozemsko, Polsko, Portugalsko, Rumunsko, Švédsko, Slovinsko, Slovensko a Velká Británie). Zkoumaný vzorek obsahoval data pro více než 123 tisíc zaměstnanců a dovoľoval odhadnout nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru celkově ve 297 odvětvích (pro některá odvětví data chyběla).

Nejdříve byly odhadnuty nevysvětlené genderové mzdové mezery pro každou zemi na úrovni jednotlivých odvětví (v souladu s klasifikací ekonomických činností NACE Rev.2). K odhadu byl užit průměrný efekt zacházení (rovnice 13), jehož nedílnou součástí je odhad koeficientů mzdové funkce mužů (rovnice 11), které jsou následně užity k výpočtu hypotetické mzdy žen v případě rovného odměňování obou pohlaví. Do mzdové funkce vstupovala jako vysvětlovaná proměnná průměrná hodinová mzda (logaritmus). Jako vysvětlující proměnné byly užity: věk (v letech), vzdělání (umělá proměnná zahrnující šest kategorií v souladu s klasifikací vzdělávání ISCED-97), nemoc (umělá proměnná obsahující dvě kategorie: zaměstnanec čerpal či nečerpal ve sledovaném období nemocenskou dovolenou), partner (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: žijící s partnerem ve společné domácnosti, bez partnera ve společné domácnosti), zaměstnání (umělá proměnná zahrnující deset kategorií zaměstnání v souladu s klasifikací zaměstnání ISCO-88), velikost firmy (umělá proměnná obsahující dvě kategorie: firma 0–10 zaměstnanců, firma s více než 10 zaměstnanci), typ smlouvy

(umělá proměnná: smlouva na dobu určitou nebo smlouva na dobu neurčitou), manažerská pozice (umělá proměnná: zaměstnanec vede podřízené osoby a zaměstnanec bez podřízených osob).

Následně byl použit zmíněný lineárně regresní model, jehož závěry jsou prezentovány v Tabulce č. 13.

Tabulka č. 13: Vlivu vybraných faktorů na nevysvětlenou GPG: OLS model

	(1)	(2)	(3)	(4)
Veřejný sektor	0,045** (0,020)	0,084*** (0,025)	0,076*** (0,026)	0,044 (0,035)
Podíl žen v odvětví				
30–70 procent	-	0,058*** (0,020)	0,054*** (0,020)	0,062*** (0,020)
70 procent +	-	-0,053 (0,033)	-0,070* (0,039)	-0,053 (0,039)
Podíl žen ve vedení				
30–70 procent	-	-	0,011 (0,024)	0,021 (0,027)
70 procent +	-	-	0,042 (0,054)	0,044 (0,055)
Podíl malých firem				
30–70 procent	-	-	-	-0,045* (0,027)
70 procent +	-	-	-	-0,091 (0,114)
Země	ano	ano	ano	ano
Konstanta	-0,187*** (0,014)	-0,230*** (0,031)	-0,226*** (0,032)	-0,204*** (0,037)
R ²	0,278	0,348	0,351	0,368
N	189	189	189	189

Poznámka: *** statisticky významné na 1procentní hladině významnosti, ** statisticky významné na 5procentní hladině významnosti, * statisticky významné na 10procentní hladině významnosti.

Zdroj: Hedija (2017)

Do něj jako vysvětlovaná proměnná vstupovala odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera na úrovni jednotlivých odvětví. Tato byla odhadnuta celkově pro 294 odvětví. Statisticky významná byla potom pro 189 odvětví. Dále bylo pracováno jen se statisticky významnými odhady. Jako vysvětlující proměnné potom: vlastnictví (umělá proměnná obsahující dvě kategorie: veřejný sektor (odvětví o, p a q dle klasifikace NACE Rev.2) nebo soukromý sektor (odvětví s výjimkou o, p a q dle klasifikace NACE Rev.2)), podíl žen v odvětví (procentní podíl žen a umělá proměnná obsahující tři kategorie: do 30 procent žen, 30–70 procent žen a více než 70 procent žen), podíl žen v managementu (procentní podíl žen v managementu v daném odvětví a umělá proměnná

obsahující tři kategorie: do 30 procent žen ve vedení, 30–70 procent žen ve vedení a více než 70 procent žen ve vedení), podíl malých firem (podíl firem v odvětví, které mají 10 a méně zaměstnanců a umělá proměnná obsahující tři kategorie: do 30 procent malých firem v odvětví, 30–70 procent malých firem v odvětví a více než 70 procent malých firem v odvětví). Kontinuální vysvětlující proměnné procentní podíl žen v odvětví, procentní podíl žen ve vedení a procentní podíl malých firem se neukázaly jako statisticky významné, proto jsou v Tabulce č. 13 ukázány jen závěry pro jednotlivé kategorie.

Jako statisticky významný faktor, který vysvětluje rozdíly v genderové mzdové mezeře mezi jednotlivými odvětvími, se ukázalo vlastnictví a podíl žen v odvětví. Bylo zjištěno, že genderová mzdová mezera je obecně nižší ve veřejném sektoru. Ve srovnání se soukromým sektorem je mzdová mezera v neprospěch žen ve veřejném sektoru nižší o přibližně 4 procentní body. Tyto závěry nejsou překvapivé a jsou v souladu s dosavadními poznatky (například Jurajda, 2003; Chatterji, Mumford a Smith, 2011).

Nižší nevysvětlený mzdový rozdíl byl zjištěn také v odvětvích s vyšší genderovou diverzitou. V odvětvích s velmi nízkým či naopak vysokým podílem žen genderová mzdová mezera naopak roste. Genderová mzdová mezera v odvětvích zaměstnávajících 30–70 procent žen je nižší o přibližně 5 procentních bodů ve srovnání s odvětvími, kde je podíl žen nižší než 30 procent a o více než 10 procentních bodů nižší ve srovnání s odvětvími, kde ženy reprezentují 70 a více procent zaměstnanců. Tyto závěry jsou v souladu s teorií tokenismu, kdy díky jinakosti jedinců z minoritní skupiny jsou tito jedinci posuzováni a tedy i odměňováni v souladu se stereotypy, které platí pro danou skupinu. Ženy tedy v mužských odvětvích pobírají nižší mzdu než muž a naopak muži jsou v ženských odvětvích odměňováni lépe, než ženy.

Odhadnuté rozdíly mohou být také do jisté míry ovlivněny charakterem práce, kterou ženy a muži vykonávají v genderově segregovaných odvětvích. Vyšší mzdové rozdíly v odvětvích s nízkým a naopak vysokým zastoupením žen může být výsledkem faktu, že ženy v mužských odvětvích zastávají spíše hůře placené pozice a naopak muži v ženských odvětvích spíše lépe placené pozice, kdy velmi široká klasifikace zaměstnání užitá při odhadu nevysvětleného mzdového rozdílu (ISCO-88) nedokáže rozdíly ve skutečné náplni práce postihnout.

Zjištěné závěry dále ukazují, že podíl žen v managementu není v obecné rovině statistiky významný faktor ovlivňující výši nevysvětlené genderové mzdové mezery. Tento závěr je zajímavý a je v rozporu se zjištěním většiny empirických studií (Hultin a Szulkin, 1999 a 2003; Cardoso a Winter-Ebmer, 2010). Jedním z důvodů statistické nevýznamnosti může být relativně velká míra zobecnění, se kterou bylo v tomto výzkumu pracováno. Vztah je zkoumán na úrovni odvětví, nikoli jednotlivých podniků a není zde pracováno s přímou vazbou nadřízený a podřízený, ale procentním podílem žen manažerek v daném odvětví. Vliv žen na mzdové rozdíly může být navíc odvětvově specifický a může se lišit také v rámci jednotlivých zemí. Ve svém dalším výzkumu se proto autorka zaměřila právě na tento fenomén a začala se intenzivně věnovat výzkumu vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.

Závěrem lze konstatovat, že zjištěné závěry i zde potvrzují, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami v České republice, které nelze vysvětlit jejich rozdílnými pozorovanými charakteristikami mužů a žen, existují a liší se výrazně v rámci jednotlivých odvětví. Mezi hlavní faktory, vysvětlující meziodvětvové rozdíly v nevysvětlené genderové mzdové mezeře, patří vlastnictví a podíl žen ve zkoumaném odvětví. Genderová mzdová mezera je obecně nižší ve veřejném sektoru a v odvětvích s vyšší genderovou diverzitou.

Klíčové závěry svého výzkumu v oblasti genderové mzdové mezery na úrovni jednotlivých odvětví autorka publikovala formou odborného článku publikovaného v časopise s nenulovým impakt faktorem indexovaném v databázi Web of Science. Tento článek již zaznamenal také mezinárodní ohlasy.

HEDIJA, V., 2017. Sector Specific Gender Pay Gap: Evidence from European Union Countries. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, **30**(1), 1804–1819 (J_{imp}, IF 2017: 1,137. Relativní pořadí časopisu dle IF 2017: Q2 v kategorii Economics)).

Citováno:

- GUTH, J., ELFVING, S., 2018. *Gender and the Court of Justice of the European Union*. Routledge.

- LITWIN, A., BOYOL NGAN, H.F., ATEMBE , R., 2019. Attitudes towards female managers in Austrian and Macau tourism industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 1–8. (Wos)
- LANDMESSER, J., 2019. Differences in income distributions for men and women in the European Union countries. *Equilibrium – Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 14(1), 81–98. (WoS)
- CICERCHIA, A., VIGANO, F., 2018. Creative Women: Are the CCIs a Better Workplace? In: *39th Conferenza Italiana di Scienze Regionali*. Milano: Associazione Italiana di Scienze Regionali, s. 1–28.

7 Vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru

V předešlé kapitole bylo ukázáno, že mzdové difference mezi muži a ženami v České republice existují a část těchto rozdílů nelze vysvětlit rozdíly ve známých charakteristikách mužů a žen. Nevysvětlená genderová mzdová mezera se v České republice pohybuje kolem 10 procent v neprospěch žen a liší se v rámci jednotlivých sektorů, odvětví a jednotlivých podniků. Faktorů, které mohou být příčinou těchto odlišností, je více. Dle vybraných ekonomických a sociálně-psychologických teorií může být jedním z faktorů, které stojí v pozadí těchto rozdílů, podíl žen ve vedení podniků.

Následující kapitola se podrobně věnuje tomuto fenoménu a prezentuje poznatky autorčina výzkumu v oblasti vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly v České republice.

Závěry empirických studií v převážné většině potvrzují, že s vyšším zastoupením žen ve vedení podniku genderové mzdové rozdíly klesají, nicméně objevují se i studie, které identifikují pouze zanedbatelný či zcela nevýznamný vliv tohoto faktoru na mzdové genderové mzdové rozdíly (například Hensvik, 2014). Autorka se snaží reagovat na dosavadní výzkum, překonat jeho slabiny a zpřesnit existující odhady.

Autorka nejdříve užívá velmi podrobná data získaná od konkrétních podniků veřejného sektoru, která zahrnují také informaci o přímé vazbě nadřízený a podřízený pracovník. Tyto údaje umožňují identifikovat a zohlednit pohlaví přímo nadřízeného vedoucího pracovníka a překonat tak slabá místa dosavadního výzkumu, kdy většina empirických studií pracuje s procentním podílem žen ve vedení na úrovni odvětví či v lepším případě podniku. Její výzkum tak přináší do jisté míry přesnější závěry o zkoumaném fenoménu. Hlavní zjištění autorky o vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru ve vybraných podnicích veřejného sektoru představuje kapitola 7.1 této habilitační práce.

Zjištěné závěry měly ovšem svá omezení. Díky tomu, že ve výzkumu byla užita jen data podniků působících ve veřejném sektoru, byly závěry jen obtížně zobecnitelné na soukromý sektor respektive na celou Českou republiku. Dále se proto autorka zaměřila na zkoumání této problematiky na reprezentativním vzorku podniků. Pracuje opět s velmi podrobnými daty získanými výběrovým šetřením. Tato mimo přímé vazby nadřízené a

podřízené osoby obsahují také velmi podrobné charakteristiky jednotlivců, které zahrnují informace o jejich kognitivních a nekognitivních dovednostech a osobních preferencích. Právě podrobnost užitých dat činí výzkum unikátní také v mezinárodním měřítku. Výzkum autorky přináší první plně zobecnitelné závěry o tomto fenoménu pro Českou republiku. Díky použití velmi podrobných dat o jednotlivých zaměstnancích a jejich dovednostech a preferencích umožňuje navíc zpřesnit dosavadní existující odhady. Klíčové závěry výzkumu autorky v této oblasti jsou prezentovány v kapitole 7.2.

7.1 Vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru ve vybraných podnicích veřejného sektoru

Autorka ve svém dalším výzkumu zkoumala vliv pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru. Využila data, která dříve získala a využívala při zkoumání a odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery. Jedná se o data pocházející ze dvou oslovených nemocnic se sídlem v Jihomoravském kraji z roku 2010. Tato doplnila u každého pracovníka o informaci o pohlaví přímo nadřízené osoby (vedoucí oddělení, na kterém podřízený pracovník působí). To umožnilo zkoumat vliv pohlaví manažera na genderové mzdové rozdíly s přímo vazbou podřízený a nadřízený pracovník, který přímo ovlivňuje výši mzdy.

Použitý data set obsahoval dále údaje o nemocnici (ve které je pracovník zaměstnán), oddělení, na kterém pracuje, pohlaví, hrubé mzdě, věku, vzdělání, létech ve firmě, výši pracovního úvazku, absencích z důvodu nemoci, čerpané dovolené, přesčasových hodinách, pracovní pozici a pohlaví přímo nadřízené osoby. Finální vzorek zahrnoval údaje o 8 662 zaměstnancích, z toho 7 026 ženách a 1 636 mužích. Průměrné charakteristiky mužů a žen ve zkoumaném vzorku zachycuje Tabulka č. 14.

Pokud jde o pozorované výkonnostní charakteristiky mužů a žen, z tabulky je zřejmé, že průměrný věk mužů a žen se pohyboval kolem 40 let, muži i ženy pracovali zejména na plný úvazek a ve firmě strávili v průměru kolem 10 let. Na druhou stranu muži vykazovali v průměru vyšší dosaženou úroveň vzdělání. Vysokoškolské magisterské vzdělání či vyšší dosáhlo téměř 50 procent mužů a jen 17 procent žen. Ženy také v průměru více čerpaly nemocenskou dovolenou a odpracovaly méně hodin přesčasů. Pokud jde o pracovní pozice, muži výrazně převládali na pozici dělník a lékař. Ženy

naopak na pozicích zdravotní sestra, střední zdravotní pracovník a porodní asistentka. Z údajů je také zřejmé, že průměrná hodinová mzda žen byla nižší než mzda mužů. Ženy v těchto vybraných podnicích pobíraly v průměru 83 procent mzdy mužů.

Tabulka č. 14: Průměrné charakteristiky mužů a žen ve vybraných podnicích veřejného sektoru

Proměnná	Muži	Ženy
Nemocnice		
Nemocnice 1	0,36	0,29
Nemocnice 2	0,64	0,71
Věk (roky)	42,38	39,46
Úvazek (plný úvazek)	0,91	0,94
Léta ve firmě (roky)	9,45	10,25
Vzdělání (podíl)		
Základní	0,06	0,05
Nižší střední odborné	0,0018	0,0017
Střední odborné s výučním listem	0,2213	0,0884
Úplné střední s maturitou	0,1767	0,5594
Vyšší odborné	0,0306	0,0844
Vysokoškolské bakalářské	0,0159	0,0460
Vysokoškolské magisterské a vyšší	0,4988	0,1691
Nemocenská dovolená (dny)	14,41	37,66
Přesčas (hodiny)	176,72	58,54
Pracovní pozice		
Dělník	0,2451	0,0384
Technický nebo ekonomický pracovník	0,1131	0,0929
Sanitář	0,1125	0,1073
Nižší zdravotnický pracovník	0,0128	0,0309
Střední zdravotnický pracovník	0,0300	0,1110
Zdravotní laborant	0,0134	0,0575
Farmaceutický asistent	0,0006	0,0108
Porodní asistentka	0,0000	0,0238
Zdravotní sestra	0,0410	0,3877
Jiný odborný pracovník	0,0324	0,0253
Farmaceut	0,0018	0,0051
Lékař	0,3973	0,1092
Pohlaví manažera (vedoucího oddělení)		
Muž	0,8527	0,8071
Žena	0,1473	0,1929
Hodinová hrubá mzda (v % mzdy mužů)	100	83,17
N	1 636	7 026

Zdroj: Hedija (2015)

Ženy ve vybraných podnicích vedly 31 z 97 oddělení, což představuje přibližně 32 procent z celkového počtu oddělení. Distribuci mužů a žen pod mužské a ženské manažery zachycuje Tabulka č. 15.

Tabulka č. 15: Distribuce mužů a žen pod ženské a mužské vedení ve zkoumaných podnicích

	Vedoucí oddělení muž	Vedoucí oddělení žena	Celkem
Zaměstnanec muž	1 395	241	1 636
v procentech mužů	85,3 %	15,7 %	100 %
v procentech zaměstnanců	19,7 %	15,1 %	18,9 %
Zaměstnanec žena	5 671	1 355	7 026
v procentech žen	80,7 %	19,3 %	100 %
v procentech zaměstnanců	80,3 %	84,9 %	81 %
Celkem zaměstnanců	7 066	1 596	8 662
v procentech	81,6 %	18,4 %	100 %

Zdroj: vlastní výpočty

Celkem 7 066 zaměstnanců, tedy přibližně 82 procent, pracovalo na oddělení vedeném mužem. Pod ženským vedením bylo potom 1 596 zaměstnanců, což reprezentovalo 18 procent zaměstnanců. Z dat je také zřejmé, že v podnicích nebyly výrazné rozdíly v distribuci mužů a žen pod mužské a ženské vedení. Manažera muže mělo přibližně 81 procent žen a 85 procent všech mužů. Manažerku ženu potom 15 procent mužů a 19 procent žen zaměstnaných ve zkoumaném podniku.

K odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery a zejména k odhadu vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru byly, pro větší robustnost výsledků, užity dvě metody. První aplikovanou metodou byla rozšířená mzdová funkce (rovnice 16). Druhou metodu představoval odhad pomocí průměrného efektu zacházení (rovnice 13).

Obě metody byly dále doplněny o metodu párování. Užita byla metoda nejbližšího souseda (párující jedince, kteří mají k sobě dle zvolených charakteristik nejblíže) a metoda hrubé shody (párující jedince dle shodných znaků v rámci daných kategorií). Tyto očistily vzorek o ženy, které vzhledem k vybraným charakteristikám nemají ve vzorku odpovídající mužský protějšek, a naopak. Mzdové rozdíly mezi muži a ženami tak byly zkoumány jen mezi srovnatelnými jedinci. Párování bylo prováděno dle následujících charakteristik zaměstnanců: věk, úvazek, léta ve firmě, pracovní pozice, vzdělání, přesčas, nemocenská dovolená a oddělení.

Nejdříve byla k odhadu vlivu pohlaví manažera na genderové mzdové rozdíly užita rozšířená mzdová funkce (rovnice 16). Jako vysvětlovaná proměnná do rovnice vstupovala průměrná hodinová mzda pracovníka (logaritmus). Vysvětlujícími

proměnnými byly: pohlaví pracovníka (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: muž nebo žena), pohlaví manažera (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: manažer žena a manažer muž), interakce mezi pohlavím manažera a pracovníka, věk (v letech), úvazek (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: plný úvazek a zkrácený úvazek), léta ve firmě (počet let, po která zaměstnanec pracuje v dané nemocnici), vzdělání (umělá proměnná zahrnující sedm kategorií: základní vzdělání, nižší střední odborné vzdělání, střední odborné vzdělání s výučním listem, úplné střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné vzdělání, vysokoškolské bakalářské vzdělání, vysokoškolské magisterské vzdělání či vyšší), pracovní pozice (umělá proměnná zahrnující dvanáct kategorií: dělník, technický nebo ekonomický pracovník, sanitář, nižší zdravotnický pracovník, střední zdravotnický pracovník, zdravotní laborant, farmaceutický asistent, porodní asistent, zdravotní sestra, jiný odborný pracovník, farmaceut, lékař), přesčas (počet odpracovaných přesčasových hodin za rok), nemocenská dovolená (počet dnů strávených na nemocenské dovolené ve sledovaném roce), oddělení (umělá proměnná obsahující devadesát sedm kategorií korespondujících s odděleními zkoumaných nemocnic).

Odhad regresních koeficientů rozšířené mzdové funkce zachycuje Tabulka č. 16. Regresní koeficienty jsou odhadnuty jednak pro celý zkoumaný vzorek, jednak pro zúžené vzorky pracovníků získané párováním (metodou nejbližšího souseda a metodou hrubé shody).

Tabulka č. 16: Mzdová funkce

	Bez párování	Metoda nejbližšího souseda	Metoda hrubé shody
Konstanta	3,4090*** (0,0421)	3,3160*** (0,0759)	3,3680*** (0,2071)
Muž	0,1221*** (0,0076)	0,1240*** (0,0097)	0,1009*** (0,0161)
Manažer žena x muž	-0,0618*** (0,0176)	-0,0450* (0,0238)	-0,0543 (0,0490)
Manažer žena	0,0568 (0,0457)	0,0652 (0,1412)	-0,0945 (0,1473)
Věk	0,0312*** (0,0015)	0,0373*** (0,0028)	0,0386*** (0,0071)
Věk ²	-0,0003*** (0,0000)	-0,0003*** (0,0000)	-0,0004*** (0,0001)
Úvazek	-0,0595*** (0,0129)	-0,0932*** (0,0215)	-0,0742 (0,0792)
Léta ve firmě	0,0081*** (0,0004)	0,0103*** (0,0007)	0,0144*** (0,0020)

	Bez párování	Metoda nejbližšího sousedě	Metoda hrubé shody
Pracovní pozice			
Technický nebo ekonomický pracovník	0,3209*** (0,0175)	0,3542*** (0,0240)	0,2711*** (0,0501)
Sanitář	0,1946*** (0,0198)	0,1048*** (0,0349)	0,0598 (0,1294)
Nižší zdravotnický pracovník	0,5765*** (0,0244)	0,4810*** (0,0482)	0,4574*** (0,1359)
Střední zdravotnický pracovník	0,6565*** (0,0232)	0,4741*** (0,0438)	0,3347* (0,1730)
Zdravotní laborant	0,6309*** (0,0247)	0,5179*** (0,0525)	0,3207 (0,2165)
Farmaceutický asistent	0,5197*** (0,0397)	0,4382*** (0,1458)	-0,0115 (0,1891)
Porodní asistentka	0,5691 (0,0309)	-	-
Zdravotní sestra	0,7058*** (0,0214)	0,5690*** (0,0416)	0,4714*** (0,1331)
Jiný odborný pracovník	0,6117*** (0,0280)	0,5048*** (0,0447)	0,1191 (0,1436)
Farmaceut	0,7945*** (0,0495)	0,6680*** (0,1112)	0,3728 (0,2301)
Lékař	0,7575*** (0,0251)	0,6550*** (0,0402)	0,2113 (0,1290)
Vzdělání			
Nižší střední odborné	-0,0850 (0,0548)	-0,0061 (0,1078)	-
Střední odborné s výučním listem	0,0354*** (0,0120)	0,0356* (0,0199)	0,0699 (0,0426)
Střední odborné s maturitou	0,1003*** (0,0141)	0,0698*** (0,0232)	0,1666*** (0,0550)
Vyšší odborné	0,1276*** (0,0170)	0,1299*** (0,0362)	0,1947*** (0,0690)
Vysokoškolské bakalářské	0,1466*** (0,0185)	0,1690*** (0,0414)	0,2318*** (0,0852)
Vysokoškolské magisterské a vyšší	0,2729*** (0,0185)	0,2886*** (0,0308)	0,4923*** (0,0683)
Přesčas	0,0004*** (0,0000)	0,0003*** (0,0000)	0,0004*** (0,0001)
Nemocenská dovolená	0,00002 (0,00002)	-0,00002 (0,00006)	0,0001 (0,0003)
Fixní efekt oddělení	ano	ano	ano
R ²	0,7078	0,758	0,7457
N	8 662	3 272	671

Poznámka: *** statisticky významné na 1procentní hladině významnosti, ** statisticky významné na 5procentní hladině významnosti, * statisticky významné na 10procentní hladině významnosti.

Zdroj: Hedija (2015)

Z hlediska analyzovaného vztahu je klíčový odhad regresního koeficientu pro vysvětlující proměnnou reprezentovanou interakcí mezi pohlavím manažera a

pohlavím pracovníka (Manažer žena x muž). Ten koeficient zachycuje vliv žen manažerek na relativní mzdu mužů a žen.

Jak ukazuje tabulka, odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera ve zkoumaných podnicích odhadnutá pro celý zkoumaný vzorek zaměstnanců představovala přibližně 12 procent. Ženy tak v těchto podnicích pobíraly o 12 procent nižší mzdu než muži a tento rozdíl nebylo možno vysvětlit známými charakteristikami (věk, dosažené vzdělání, pracovní pozice, úvazek, léta ve firmě, přesčas, nemoc či oddělení, na kterém zaměstnanec pracuje). Odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera se příliš nezměnila ani po aplikaci párování, které očistilo vzorek o zaměstnance, kteří neměli v podnicích z hlediska zkoumaných charakteristik adekvátní protějšek opačného pohlaví. Po užití metody nejbližšího souseda dosahoval nevysvětlený mzdový rozdíl taktéž přibližně 12 procent, po aplikaci metody hrubé shody poklesl na 10 procent.

Z interakce mezi vysvětlující proměnnou manažer žena a vysvětlující proměnnou muž (Manažer žena x muž) bylo zjištěno, že pokud byla v čele oddělení žena, byla genderová mzdová mezera o přibližně 6,2 procentních bodů nižší než v případě, kdy byl v čele oddělení muž. Velmi podobné byly závěry s užitím metody párování. I když zde byl odhadnutý vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru mírně slabší. V případě metody nejbližšího souseda představoval pokles genderové mzdové mezery o 4,5 procentního bodu, v případě metody hrubé shody potom pokles genderové mzdové mezery o 5,4 procentního bodu.

Další aplikovanou metodou byl odhad průměrného efektu zacházení (rovnice 13), který odráží nevysvětlenou genderovou mzdovou mezeru. Jeho nedílnou součástí je odhad mzdové funkce mužů (rovnice 11). Zde jako vysvětlovaná proměnná vystupovala průměrná hodinová hrubá mzda (logaritmus) a jako vysvětlující proměnné byly užity: věk, úvazek, léta ve firmě, vzdělání, pracovní pozice, přesčas, nemocenská dovolená a oddělení. V případě efektu zacházení byl odhadnut nevysvětlený mzdový rozdíl zvláště pro oddělení vedená muži a oddělení vedená ženami a tento byl následně vzájemně srovnán. Výsledky pro všechny tři zkoumané vzorky (vzorek všech zaměstnanců, vzorek po párování metodou nejbližšího souseda a vzorek po párování metodou hrubé shody) zachycuje Tabulka č. 17.

Tabulka č. 17: Průměrný efekt zacházení

	Manažer žena	N	Manažer muž	N	Rozdíl
Bez párování	0,0127 (0,0352)	1 596	-0,0383* (0,0183)	7 066	-0,051* (0,0007)
Metoda nejbližšího souseda	-0,0664* (0,0157)	482	-0,1329* (0,0077)	2 790	-0,0665* (0,0007)
Metoda hrubé shody	-0,0519 (0,0360)	97	-0,0782* (0,0169)	599	-0,0263* (0,0030)

Poznámka: * statisticky významné na 5procentní hladině významnosti.

Zdroj: Hedija (2015)

Nevysvětlený genderový mzdový rozdíl na odděleních, která jsou vedená ženami, představoval přibližně 1,3 procent ve prospěch žen. Naopak, na odděleních vedených muži činila nevysvětlená genderová mzdová mezera přibližně 4 procenta v neprospěch žen. Nižší nevysvětlený mzdový rozdíl na odděleních vedených ženami potvrzují také závěry získané s užitím vybraných metod párování. Poslední sloupec Tabulky č. 17 zachycuje rozdíl mezi nevysvětlenou genderovou mzdovou mezerou na odděleních vedených ženami a na odděleních vedených muži. Z tabulky je patrné, že nevysvětlená genderová mzdová mezera byla na odděleních vedených ženami přibližně o 2,6–6,7 procentních bodů nižší ve srovnání s odděleními, v jejichž čele stál muž, v závislosti na užitém vzorku.

Výzkum tak ukázal, že vyšší podíl žen ve vedení podniku vede k poklesu mzdových rozdílů mezi muži a ženami na pracovišti. Tyto závěry o vlivu žen ve vedení na pokles genderové mzdové mezery jsou navíc nezávislé na aplikované metodě. Prezentované závěry jsou v souladu se zjištěními převážné většiny empirických studií, které potvrzují pozitivní vliv žen v managementu na genderové mzdové rozdíly (například Hultin a Szulkin, 1999 and 2003; Cohen a Huffman, 2007; Cardoso a Winter-Ebmer, 2010; Stojmenovska, 2019). Nicméně výzkum přinesl zcela nové poznatky v této oblasti pro Českou republiku a poskytl také zajímavý mikro-pohled na věc.

Tyto závěry je ovšem potřeba interpretovat opatrně. Zkoumaný vzorek byl sice velký, kdy obsahoval údaje o více než 8 500 zaměstnancích, nicméně data pocházela pouze ze dvou podniků veřejného sektoru. Vybrané podniky tak mohou být specifické a závěry nelze zobecnit na celou Českou republiku. Výzkum tak reprezentuje případovou studii, která ukazuje, že podíl žen ve vedení může mít potenciálně vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami v podniku.

Hlavní závěry výzkumu byly autorkou publikovány v odborném článku, který vyšel v časopisu s nenulovým impakt faktorem indexovaném v databázi Web of Science. I když je článek zaměřen na situaci v České republice, zaznamenal již kromě domácích citačních ohlasů také citační ohlasy zahraniční a to v publikacích indexovaných v databázi Web of Science a Scopus. Přehled těchto ohlasů je uveden níže.

HEDIJA, V., 2015. The Effect of Female Managers on Gender Wage Differences. *Prague Economic Papers*, **24**(1), 38–59. (J_{imp}, IF 2015: 0,825. Relativní pořadí časopisu dle IF 2015: Q3 v kategorii Economics)

Citováno:

- FIALA, R., 2015. Testing Gibrat's law for small and medium-sized manufacturing firms: empirical evidence for the Czech Republic. In *33rd International Conference Mathematical Methods in Economics 2015*. Plzeň: University of West Bohemia, s. 225–230. (WoS)
- BALCAR, J., GOTWALD, J., 2016. Wage Determinants and Economic Crisis 2008 - 2014: Evidence from the Czech Republic. *Ekonomický časopis/Journal of Economics*, **64**(1), 3–21. (WoS)
- LUEKEMANN, L., ABENDROTH, A.K., 2018. Women in the German Workplace: What Facilitates or Constrains Their Claims-Making for Career Advancement? *Social Sciences*, **7**(11), 1–34. (Scopus)
- MALOA, F., 2018. Gender sensitivity and type of industry in executive remuneration. In: *19th International Academy of African Business and Development Conference*. Durban: UNISA, s. 221–231.
- STOJMENOVSKA, D., 2019. Management Gender Composition and the Gender Pay Gap: Evidence from British Panel Data. *Gender, Work & Organization*, **26**(5), 738–764. (WoS)

7.2 Vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru v České republice

Další kroky ve výzkumu v oblasti vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru v České republice mířily směrem ke zkoumání tohoto fenoménu s využitím reprezentativního vzorku českých firem. Autorka spolu s kolegou (doc. Jiřím Balcarem) využili data z výběrového šetření realizovaného v rámci projektu Měření mzdové diskriminace podle pohlaví (číslo projektu GAP402/11/2464) financovaného Grantovou agenturou České republiky. Data získaná v rámci tohoto projektu byla velmi podrobná. Zahrnovala kromě potřebného údaje o pohlaví nadřízené osoby (manažera) a běžných údajů nezbytných k dekompozici mzdových rozdílů (jako je výše hrubé mzdy, věk, léta praxe, vzdělání, odvětví, pracovní pozice, region, velikost firmy) také celou řadu podrobných údajů. Tyto obsahovali informace o kognitivních a nekognitivních schopnostech jednotlivců, jejich životních preferencích, roli v rodině, rodinné situaci a další informace, které mohou ovlivňovat pracovní nasazení a výkonnost jednotlivců. V tomto směru jsou užitá data originální a při odhadu nevysvětleného mzdového rozdílu a zachycení vlivu žen v managementu na potenciální mzdovou diskriminaci dle pohlaví umožňují odhady očistit o vliv výkonnostních charakteristik jednotlivců.

Finální data užitá ve výzkumu byla získána ze dvou zdrojů. Prvním byl již zmíněný realizovaný průzkum, druhý zdroj představovala databáze Albertina. Ke sběru dat o jednotlivých zaměstnancích byl užit standardizovaný rozhovor, kdy respondenti byli vybíráni na základě kvótního výběru. To zajistilo reprezentativnost vzorku dle pohlaví, věku, vzdělání, regionu a velikosti místa trvalého bydliště. Celý průzkum realizovala agentura FOCUS – Marketing & Social Research v roce 2011. V rámci průzkumu bylo u každého respondenta zjišťováno také identifikační číslo firmy (IČ), ve které je zaměstnán. To umožnilo doplnit zjištěná data o podrobné informace o firmách. Tyto byly získány z databáze Albertina, která obsahuje podrobné informace o firmách.

Finální vzorek dat užitý v samotném výzkumu vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru obsahoval informace o 1 948 zaměstnancích, z toho 920 bylo žen a 1 028 mužů. Zjišťovaná data, jejich podrobný popis a popisné statistiky lze najít na adrese: <http://homen.vsb.cz/~bal112/app-05-01.pdf> a jsou součástí Přílohy č. 1.

Ve středu zájmu realizovaného výzkumu byly ženy v managementu a jejich vliv na mzdovou diskriminaci dle pohlaví. Tabulka č. 18 ilustruje rozdělení mužů a žen ve finálním vzorku pod ženské a mužské manažery.

Tabulka č. 18: Distribuce mužů a žen pod ženské a mužské manažery

	Manažer muž	Manažer žena	Celkem
Zaměstnanec muž	917	111	1 028
v procentech mužů	89,2 %	10,8 %	100 %
v procentech zaměstnanců	65,5 %	20,3 %	52,8 %
Zaměstnanec žena	483	437	920
v procentech žen	52,5 %	47,5 %	100 %
v procentech zaměstnanců	34,5 %	79,7 %	47,2 %
Celkem zaměstnanců	1 400	548	1 948
v procentech	71,9 %	28,1 %	100 %

Zdroj: Balcar a Hedija (2019)

Celkem 1 400 zaměstnanců, tedy téměř 72 procent uvedlo, že jejich přímý nadřízený je muž. Pod ženským vedením bylo potom 548 zaměstnanců, tedy přibližně 28 procent všech zaměstnanců. Z dat je také zřejmé, že muži byli koncentrováni pod mužským vedením. Jen přibližně 11 procent mužů mělo jako přímého nadřízeného ženu. Jiná byla situace u žen, kde byl poměr žen pod mužským a ženským vedením relativně vyrovnaný a přibližně polovina žen měla jako přímého nadřízeného ženu.

K odhadu vlivu podílu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru byla ve výzkumu užitá rozšířená mzdová funkce (rovnice 16). Jako vysvětlovaná proměnná do rovnice vstupovala průměrná měsíční hrubá mzda pracovníka (logaritmus). Jako vysvětlující proměnné byly užity nejdříve tři z hlediska výzkumu klíčové vysvětlující proměnné: pohlaví pracovníka (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: muž nebo žena), pohlaví manažera (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: manažer žena a manažer muž), interakce mezi pohlavím manažera a pohlavím pracovníka.

K postihnutí a odfiltrování vlivu rozdílu ve výkonnostních charakteristikách jednotlivců případně regionálních specifíků byly v modelu užity další vysvětlující proměnné. První skupinu reprezentovaly vysvětlující proměnné charakterizující vzdělání, pracovní zkušenosti a kognitivní schopnosti: vzdělání (počet let nezbytný k dosažení deklarovaného stupně vzdělání), úvazek (umělá proměnná zahrnující dvě kategorie: plný úvazek a zkrácený úvazek), léta ve firmě (počet let, po která zaměstnanec pracuje u svého současného zaměstnavatele), další pracovní zkušenosti (počet let praxe bez současného

zaměstnání), známka z matematiky v 15 letech (hodnota 1–5, kdy vyšší hodnota značí horší hodnocení).

Druhá skupina vysvětlujících proměnných charakterizovala nekognitivní schopnosti a preference zaměstnanců: touha vyniknout, být lepší než ostatní (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší touha vyniknout), vytrvalost při sledování obtížných cílů (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší vytrvalost), práce nad rámec pracovní doby (v hodinách za týden), absence (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší absence), vztah s nadřízeným (škála 1–5, vyšší hodnota, více přátelský vztah s nadřízeným), sebevědomí (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší sebevědomí), lokalizace kontroly (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší přesvědčení, že věci určovány vnějšími okolnostmi), zodpovědnost za dosažení příjmu v rodině (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší zodpovědnost), zodpovědnost za domácí práce a péčování o rodinu (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší zodpovědnost), hlavní životní priority (kategoriální proměnná zahrnující tři kategorie: rodina, práce, volný čas a koníčky).

Třetí skupina vysvětlujících proměnných přibližovala fyzický stav pracovníka: zdravotní omezení (umělá proměnná: žádná zdravotní omezení, zdravotní omezení omezuje můj výkon), rozdíl mezi výškou a průměrnou výškou populace daného pohlaví (v centimetrech), BMI (váha/výška²).

Čtvrtá skupina odrážela rodinné charakteristiky: rodinný stav (kategoriální proměnná obsahující tři kategorie: bez partnera, v partnerství, ale ne ve společné domácnosti, ve společné domácnosti s partnerem), počet dětí (kategoriální proměnná obsahující pět kategorií: děti ve věku 0–2, děti ve věku 3–5, děti ve věku 6–14, děti ve věku 15–18, děti ve věku 19 let a starší), počet sourozenců, mateřský jazyk (kategoriální proměnná zahrnující tři kategorie: čeština, čeština a další, jiný jazyk).

Pátá skupina vysvětlujících proměnných zachycovala zaměstnání a firemní charakteristiky: zaměstnání (kategoriální proměnná zahrnující kategorie dle klasifikace ISCO úroveň 1), odvětví (kategoriální proměnná zahrnující kategorie dle klasifikace NACE Rev. 2 úroveň 1), počet zaměstnanců (kategoriální proměnná obsahující šest kategorií dle počtu zaměstnanců: 0 zaměstnanců, 1–9 zaměstnanců, 10–49 zaměstnanců, 50–249 zaměstnanců, 250 a více zaměstnanců a údaj není k dispozici), typ vlastnictví (kategoriální proměnná obsahující osm kategorií: soukromé, družstevní, municipální,

státní, sdružení, zahraniční, mezinárodní, není k dispozici), fyzická osoba (umělá proměnná označující fyzickou nebo právnickou osobu), stáří firmy (v letech), shoda oblasti vzdělání a zaměstnání (škála 1–4, vyšší hodnota značí vyšší shodu), charakteristika dlouhodobé pracovní dráhy (kategoriální proměnná se třemi kategoriemi: stabilní, s obdobným povoláním, střídání povolání, nelze říci na trhu práce příliš krátce), míra subjektivity mzdového systému (škála 1–4, vyšší hodnota značí vyšší subjektivitu).

Konečně poslední skupina charakterizovala regionální specifika: množství pracovních příležitostí v regionu (škála 1–4, vyšší hodnota, vyšší množství potenciálních zaměstnavatelů pro pozici respondenta), region (kategoriální proměnná dle členění NUTS 3). Výčet vysvětlujících proměnných doplňuje pracovní doba, která umožnila zohlednit rozdílnou výši pracovních úvazků jednotlivých pracovníků.

Právě velké množství použitých vysvětlujících proměnných dělá výzkum jedinečným. Zahrnutí široké škály charakteristik pracovníků, zejména pak informací o jejich kognitivních a nekognitivních schopnostech a osobních preferencích umožňuje lepší zachycení skutečného pracovního výkonu a pracovního nasazení jednotlivých pracovníků. Dovoluje tak získat jednak přesnější odhady nevysvětleného mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Jednak minimalizovat tzv. efekt výběru a získat tak přesnější odhad i v oblasti vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru. Efekt výběru znamená, že schopnější ženy se mohou koncentrovat pod ženské manažery. Důvodem může být například lepší očekávané ohodnocení své práce či snadnější kariérní postup. Takové ženy pak budou dostávat díky svým vyšším schopnostem i vyšší mzdu a zjištěný genderový mzdový rozdíl mezi zaměstnanci pod ženským vedením tak bude nižší. Pokud při odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery tedy nezohledníme skutečné výkonnostní charakteristiky mužů a žen, odhadnutý nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami bude zkreslený.

Odhad regresních koeficientů rozšířené mzdové funkce zachycuje Tabulka č. 19.

Tabulka č. 19: Mzdová funkce

Proměnná	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)
Žena	-0,2385*** (0,015)	-0,2209*** (0,018)	-0,2101*** (0,019)	-0,1305*** (0,024)
Manažer žena		-0,0743*** (0,028)	-0,0616** (0,027)	-0,0517** (0,025)
Manažer žena x žena		0,0282 (0,033)	0,0280 (0,031)	0,0177 (0,030)
Vzdělání, pracovní zkušenosti, kognitivní schopnosti				
Vzdělání (v letech)			0,0283*** (0,004)	0,0249*** (0,004)
Léta ve firmě			0,0096*** (0,003)	0,0089*** (0,003)
Léta ve firmě ²			-0,0002* (0,000)	-0,0002 (0,000)
Další pracovní zkušenosti			0,0045* (0,003)	0,0052** (0,002)
Další pracovní zkušenosti ²			-0,0002* (0,000)	-0,0002** (0,000)
Známka z matematiky v 15 letech			-0,0388*** (0,009)	-0,0275*** (0,009)
Nekognitivní schopnosti a osobní preference				
Touha vyniknout, být lepší než ostatní				0,0325*** (0,008)
Vytrvalost při sledování obtížných cílů				0,0322*** (0,008)
Práce nad rámec pracovní doby				0,0047*** (0,001)
Absence				-0,0182** (0,009)
Vztah s nadřízeným				0,0190** (0,008)

Proměnná	Model (1)	Model (2)	Model (3)	Model (4)
Sebevědomí				0,0104 (0,009)
Lokalizace kontroly				0,0046 (0,008)
Zodpovědnost za dosažení příjmu v rodině				0,0280*** (0,009)
Zodpovědnost za domácí práce a pečování o rodinu				-0,0124 (0,009)
Hlavní životní priority				
Rodina				-
Práce				0,0240 (0,015)
Volný čas a koníčky				0,0071 (0,019)
Fyzické charakteristiky^I			Yes	Yes
Rodinné charakteristiky^{II}			Yes	Yes
Zaměstnání a firemní charakteristiky^{III}		Yes	Yes	Yes
Region				
Množství pracovních příležitostí v regionu		Yes	Yes	Yes
Region dle NUTS 3	Yes	Yes	Yes	Yes
Pracovní doba (hodiny týdně)	Yes	Yes	Yes	Yes
Konstanta	9,4049*** (0,134)	9,1119*** (0,125)	8,6911*** (0,216)	8,4273*** (0,221)
R ²	0,201	0,443	0,489	0,518
N	1 948	1 948	1 948	1 948

Poznámka: I. Zdravotní omezení, rozdíl mezi výškou a průměrnou výškou populace daného pohlaví, BMI, BMI². II. Rodinný stav, počet dětí, počet sourozenců, mateřský jazyk. III. zaměstnání dle klasifikace ISCO (úroveň 1), odvětví dle klasifikace NACE Rev 2. (úroveň 1), počet zaměstnanců, typ vlastnictví, fyzická osoba, stáří firmy, shoda oblasti vzdělání a zaměstnání, charakteristika dlouhodobé pracovní dráhy, míra subjektivity mzdového systému. *** statisticky významné na 1procentní hladině významnosti, ** statisticky významné na 5procentní hladině významnosti, * statisticky významné na 10procentní hladině významnosti.

Zdroj: Balcar a Hedija (2019)

Výsledky odhadu regresních koeficientů modelu ukazují, že mzdový rozdíl mezi muži a ženami představoval v České republice přibližně 24 procent v neprospěch žen (Model (1)). Zohlednění rozdílů ve vzdělání, pracovních zkušenostech a kognitivních schopnostech, zohlednění fyzických a firemních charakteristik a rodinné situace vedlo pouze k mírnému snížení mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Po zohlednění rozdílů v těchto charakteristikách genderová mzdová mezera poklesla přibližně o 3 procentní body. Zůstává tak relativně vysoká na úrovni 21 procent (Model (3)). Naopak významný pokles je zaznamenán při zohlednění nekognitivních schopností a osobních preferencí. Jejich zahrnutí do modelu vedlo k poklesu odhadnutého nevysvětleného mzdového rozdílu na úroveň 13 procent v neprospěch žen (Model (4)). Ukazuje se tak, že muži v tomto ohledu disponují nekognitivními charakteristikami a preferencemi, které jsou lépe hodnoceny (odměňovány) zaměstnavatelem.

Z pohledu habilitační práce je klíčový odhad vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru. Z tohoto pohledu jsou klíčové hodnoty regresního koeficientu u vysvětlující proměnné Manažer žena x žena. Tento dosahoval hodnoty 0,0177 (Model (4)), což ukazuje, že v případě, že měla žena nadřízenou ženu, vedlo to k poklesu mzdového rozdílu mezi muži a ženami o přibližně 1,8 procentních bodů. Nicméně tento závěr se neukázal jako statisticky významný. Ženy ve vedení tak nemají prokazatelný vliv na pokles genderové mzdové mezery. V tomto ohledu se zjištěné závěry liší od zjištění většiny dosavadních empirických studií, které se zabývají tímto fenoménem. Převážná část empirických studií potvrzuje pozitivní vliv žen v managementu na genderové mzdové rozdíly (například Hultin a Szulkin, 1999 and 2003; Cohen a Huffman, 2007; Cardoso a Winter-Ebmer, 2010).

Z výsledků lze dále vysledovat, že zahrnutí dalších vysvětlujících proměnných do modelu a zejména jeho rozšíření o nekognitivní schopnosti a osobní preference (model (4)) vedlo k oslabení efektu vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru. Odhadnutý koeficient poklesl z hodnoty 0,0282 (Model (2)) na 0,0177 (Model (4)), což představuje pokles o přibližně 37 procent. To by potvrzovalo, že efekt výběru může při odhadu vlivu pohlaví žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru hrát svou roli. Jeho nezachycení může vést k nadhodnocení vlivu žen v managementu na genderové

mzdové rozdíly. Nicméně závěry je potřeba interpretovat opatrně, neboť jak již bylo zmíněno, odhadnuté koeficienty nejsou statisticky významné.

Výzkum na reprezentativním vzorku zaměstnanců tak ukázal, že v České republice ženy v managementu nemají statisticky významný vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Tyto závěry jsou velmi zajímavé. Jsou v určitém rozporu s předchozími zjištěními autorky prezentovanými v kapitole 7.1 této habilitační práce, kde byl vliv žen v managementu na genderové mzdové rozdíly v České republice zkoumán v rámci případové studie s užitím vzorku dat vybraných podniků veřejného sektoru. Autorka tam dospívá k závěru, že vyšší zastoupení žen ve vedení vede k poklesu genderových mzdových rozdílů (Hedija, 2015).

Vysvětlením zjištěných rozdílů může být více. Svou roli mohou hrát specifika podniků zkoumaných v rámci případové studie a také efekt výběru, jak naznačil i výzkum autorky.

Ve studii Hedija (2015) byl vliv žen v managementu odhadován pro vybrané nemocnice. Jedná se o podniky veřejného sektoru působící v odvětví s tradičně vysokým podílem žen. Relativně vysoký je zde i podíl žen ve vedení. Dle společnosti Deloitte (2014) je podíl žen na manažerských pozicích ve zdravotnických institucích přibližně 25,5 procent. Ženy tak nejsou v pozici tokenů. V takovém odvětví mohou ženy realizovat odlišný styl vedení než muži s důrazem na sociální cíle. To může přispívat ke snižování efektu diskriminace.

Druhým možným vysvětlením, je nezohlednění efektu výběru, kdy při odhadu a dekompozici mzdových rozdílů nebyly známy veškeré výkonnostní charakteristiky jednotlivců. Ukazuje se, že nekognitivní schopnosti a osobní preference jednotlivců hrají významnou roli při odhadu nevysvětleného mzdového rozdílu a také při odhadu vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Vliv žen v managementu na relativní mzdu mužů a žen tak mohl být tímto nadhodnocen.

Hlavní závěry výzkumu byly publikovány v prestižním britském časopisu Gender, Work & Organization s nenulovým impakt faktorem indexovaném v databázi Web of Science. Časopis je dle výše IF v prvním kvartilu v rámci časopisů indexovaných v kategorii Womens Studies a v druhém kvartilu v rámci časopisů indexovaných

v kategorii Management. Přestože článek shrnující výše prezentovaný výzkum vyšel teprve v roce 2019, již zaznamenal významnější mezinárodní ohlas v podobě citace.

BALCAR, J., HEDIJA, V., 2019. Influence of female managers on gender wage gap and returns to cognitive and non-cognitive skills. *Gender, Work & Organization*, **26**(5), 722–737. (J_{imp}, IF 2018: 2,273. Relativní pořadí časopisu dle IF 2018: Q1 v kategorii Womens Studies, Q2 v kategorii Management).

Citováno:

- SIMPSON, R., KUMRA, S., LEWIS, P. AND RUMENS, N., 2019. Towards a Performative Understanding of Deservingness: Merit, Gender and the BBC Pay Dispute. *Gender, Work & Organization*, July 2019. (WoS)

Závěr

Habilitační práce je věnována problematice genderových mzdových rozdílů se zaměřením na ženy v managementu a zkoumání vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Autorka se této problematice ve svém výzkumu věnuje dlouhodobě a habilitační práce tak provází jejím dosavadním výzkumem v této oblasti.

Cílem habilitační práce byla identifikace výše potenciální mzdové diskriminace žen na trhu práce v České republice a zhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.

V první části habilitační práce se autorka věnovala první části uvedeného cíle. Zaměřila se na odhad nevysvětlené části genderové mzdové mezery v České republice, která může být odrazem mzdové diskriminace žen na trhu práce.

Autorka svůj výzkum započala s užitím případových studií, které mapovaly situaci v konkrétně vybraných podnicích v České republice. Tento přístup umožnil autorce skutečný mikro-pohled na problematiku. Výhoda spočívala ve vytipování a výběru podniků, ve kterých jsou ženy a muži hojně zastoupeni, a kde muži a ženy zastávají stejné pracovní pozice. Bylo tak možno pracovat s podrobnějším členěním pracovních pozic ve srovnání s oficiální klasifikací zaměstnání a bylo také zajištěno, že pracovní náplň těchto pozic je totožná či alespoň srovnatelná. Právě nerovnoměrná distribuce mužů a žen mezi jednotlivá odvětví a pracovní pozice a rozdílná pracovní náplň mužů a žen, kteří zastávají dle oficiální klasifikace stejnou pracovní pozici, může být důvodem i výrazných zkreslení při odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery.

Autorka nejdříve zkoumala genderovou mzdovou mezeru ve vybraném podniku soukromého sektoru. Jednalo se o podnik, který se zabývá velkoobchodní činností s elektroinstalačním materiálem. Tento podnik byl vybrán záměrně z toho důvodu, že pracovní náplň pracovníků (mužů a žen) na jednotlivých pracovních pozicích je zde srovnatelná a v podniku jsou téměř ve stejné míře zastoupeni muži i ženy. Ve výzkumu bylo pracováno s daty, která obsahují informace o průměrném hodinovém výdělku, vzdělání, pohlaví, pracovních zkušenostech zaměstnanců, letech ve firmě, rodinném stavu, počtu dětí a konkrétní pracovní pozici v podniku. Celkový vzorek obsahoval údaje o 62 zaměstnancích, 29 ženách a 33 mužích. K odhadu nevysvětlené části genderové

mzdové mezery bylo, pro větší robustnost výsledků, užito více variant Oaxaca-Blinderova rozkladu a dále také metoda párování, která srovnávala mzdové rozdíly mezi vytipovanými muži a ženami, jejichž výkonnostní charakteristiky byly shodné či velmi podobné. Odhadnutý hrubý mzdový rozdíl představoval přibližně 19 procent v neprospěch žen. Muži v tomto podniku tedy pobírali přibližně o 19 procent vyšší hodinovou hrubou mzdu než ženy. S užitím Oaxaca-Blinderovy dekompozice bylo zjištěno, že nevysvětlený mzdový rozdíl (efekt diskriminace) představoval v podniku přibližně 20 procent v neprospěch žen. Rozdílnými charakteristikami mužů a žen se tak nepodařilo vysvětlit ani část mzdového rozdílu v neprospěch žen. Distribuce zkoumaných výkonnostních charakteristik mezi muže a ženy byla v podniku velmi podobná. Tyto závěry byly následně potvrzeny také metodou párování. Zjištěné závěry mohou být do jisté míry ovlivněny faktem, že při odhadu nebyly (díky nedostupnosti těchto dat) zohledněny veškeré charakteristiky, které mohou hrát roli při vysvětlení mzdových rozdílů, jako jsou například absence, práce přesčas či práce o sobotách, nedělích a svátcích. Nedá se ovšem předpokládat, že v případě zkoumaného podniku by jejich zahrnutí vedlo k odstranění celého nevysvětleného mzdového rozdílu ve výši 20 procent v neprospěch žen.

Autorka se dále zaměřila na odhad nevysvětlené části genderové mzdové mezery v podniku veřejného sektoru, konkrétně ve vybrané nemocnici. Také zde bylo pracováno s unikátními daty získanými přímo z vytipovaného podniku, která byla v některých ohledech podrobnější než v předešlém případě. Tato data zahrnovala informace o výši hrubé mzdy, pohlaví, přesčasových hodinách, absencích z důvodu nemoci, čerpané dovolené, typu úvazku, počtu let ve firmě, věku, vzdělání, konkrétní pracovní pozici a oddělení, na kterém je pracovník zaměstnán. Zkoumaný vzorek obsahoval data o 2 604 zaměstnancích, z toho 590 mužích a 2 014 ženách. K dekompozici mzdového rozdílu byl opět užit Oaxaca-Blinderův rozklad. Odhadnutý hrubý mzdový rozdíl mezi muži a ženami představoval přibližně 19 procent v neprospěch žen. Na rozdíl od zkoumaného podniku soukromého sektoru zde většinu mzdového rozdílu bylo možno vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen. Mezi hlavní faktory patřilo dosažené vzdělání, pracovní pozice a odpracované přesčasové hodiny. Nevysvětlený mzdový rozdíl se pohyboval jen kolem 4 procent v neprospěch žen. Z tohoto pohledu jsou zjištěné závěry velmi zajímavé.

Zjištěné závěry tak indikují, že nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami v České republice existuje. Ženy se stejnými pozorovatelnými charakteristikami jako muži dostávají za stejnou (či obdobnou) práci zpravidla nižší mzdu než muži. Nevysvětlená genderová mzdová mezera se ovšem v jednotlivých podnicích i výrazně liší a bude obecně nižší ve veřejném sektoru. Existenci „diskriminačního mzdového rozdílu“ tak nelze bagatelizovat, a to zejména v soukromém sektoru.

Argumentem pro nižší mzdu žen ve srovnání s muži může být faktická nižší výkonnost a nižší pracovní nasazení žen ve srovnání s muži a to zejména díky jejich odlišným životním prioritám a tradiční dělbě rolí. Dosavadní poznatky autorky naznačily, že při zohlednění absencí a přesčasových hodin, které mohou vypovídat o výkonu a pracovním nasazení, je zjištěný nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami nižší. Nižší mzda žen tak může být výsledkem nižšího pracovního nasazení a nižší výkonnosti žen, která mohou souviset s rozdílnými prioritami žen a jejich dominantnímu postavení v péči o děti a rodinu. Právě tyto faktory se autorka snažila zohlednit v dalším výzkumu.

Autorka užívá data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností a odhaduje nevysvětlený mzdový rozdíl jen pro jednotlivce, kteří vydělávají více než partner. Je zde vycházeno z předpokladu, že role jedinců (mužů a žen), kteří vydělávají více než partner, bude, pokud jde o péči o domácnost a děti, rovnocenná s partnerem či spíše minoritní. Jejich pracovní nasazení by tak mohlo být obdobné. Tato použitá metoda je unikátní, i když má samozřejmě své slabiny. Silný je předpoklad o dělbě rolí v rodině v závislosti na příjmu. Tedy že v rodinách, kde žena vydělává více než partner, pečuje o děti a rodinu zejména partner a pracovní nasazení ženy tak může být srovnatelné s mužem.

Ve výzkumu bylo pracováno s daty z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností pro Českou republiku. Finální vzorek obsahoval data o více než 6 tisících zaměstnancích, z toho bylo 3 492 mužů a 2 825 žen. Vzorek, zúžený na muže a ženy, kteří vydělávali více než partner, obsahoval údaje o téměř 2 tisících zaměstnancích, z toho bylo 1 306 mužů a 406 žen. Při odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery bylo pracováno s daty o průměrném hodinovém výdělku, pohlaví, věku, vzdělání, pracovních zkušenostech, rodinném stavu, počtu nezaopatřených dětí, absencích z důvodu nemoci, odvětví, zaměstnání, velikosti firmy, manažerské pozici a typu úvazku. K odhadu

nevysvětlené mzdové mezery byl užit odhad průměrného efektu zacházení doplněný o párování metodou hrubé shody.

Hrubý mzdový rozdíl mezi muži a ženami u celého zkoumaného vzorku dosahoval 24,4 procent v neprospěch žen. Pokud byly zohledněny rozdílné charakteristiky mužů a žen, mzdový rozdíl poklesl na přibližně 20 procent v neprospěch žen. U vzorku zahrnujícího pouze jedince, kteří vydělávají více než partner, byly výsledky značně rozdílné. Genderový mzdový rozdíl byl výrazně nižší. Hrubý mzdový rozdíl představoval 12,5 procent v neprospěch žen, a to zejména díky vyššímu zastoupení žen na lépe placených pozicích. Nevysvětlený mzdový rozdíl mezi muži a ženami se potom pohyboval kolem 10 procent v neprospěch žen. Tyto závěry byly potvrzeny také s užitím metody párování.

Velmi obdobné závěry o výši nevysvětlené genderové mzdové mezery potom potvrdil i následný autorčin výzkum, který využíval data z rozsáhlého vlastního šetření. Tento výzkum byl primárně zaměřen na zkoumání vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru, ale jeho nedílnou součástí byl odhad nevysvětlené mzdové mezery mezi muži a ženami v České republice. V rámci realizovaného dotazníkového šetření byl získán unikátní vzorek dat obsahujících podrobné informace nejen o běžně zjišťovaných charakteristikách jako je věk, vzdělání, odvětví, zaměstnání, ale také řadu dalších informací aproximující kognitivní a nekognitivní schopnosti, fyzické vlastnosti, rodinnou situaci, osobní preference a další charakteristiky, které mohou mít vliv na výši mzdy jednotlivce. Finální vzorek obsahoval informace o 1 948 zaměstnancích, z toho bylo 920 žen a 1 028 mužů. K odhadu nevysvětleného mzdového rozdílu byla užita rozšířená mzdová funkce.

Výsledky ukazují, že hrubý mzdový rozdíl mezi muži a ženami představoval v České republice přibližně 24 procent v neprospěch žen. Nevysvětlená genderová mzdová mezera potom dosahovala přibližně 13 procent v neprospěch žen. Výzkum navíc ukázal, že nekognitivní schopnosti a osobní preference hrají velmi významnou roli při vysvětlení mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

I tyto závěry tak mluví ve prospěch faktu, že ženy čelí na trhu práce mzdové diskriminaci. Nevysvětlený mzdový rozdíl se potom pohybuje kolem 10 procent v neprospěch žen.

Dále se autorka ve svém výzkumu zaměřila na specifika jednotlivých odvětví. Zkoumala, zda a do jaké míry se liší nevysvětlená genderová mzdová mezera v rámci jednotlivých odvětví české ekonomiky a kde hledat příčiny těchto rozdílů. K tomuto účelu využila data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností. Konkrétně údaje o hodinové hrubé mzdě, pohlaví, věku, vzdělání, rodinném stavu, absencích z důvodu nemoci, odvětví, zaměstnání, velikosti firmy, manažerské pozici a typu úvazku. Finální vzorek obsahoval informace o 6 841 zaměstnancích, z toho bylo 3 696 mužů a 3 145 žen.

K odhadu nevysvětlené části genderové mzdové mezery autorka užívá průměrný efekt zacházení. Závěry ukazují, že nevysvětlený genderový mzdový rozdíl se výrazně liší v rámci jednotlivých odvětví české ekonomiky. Nevysvětlený mzdový rozdíl se pohyboval od 7,3 procent (ve stavebnictví) v neprospěch mužů (tato hodnota ovšem nebyla statisticky významná) po více než 50 procent v neprospěch žen (v odvětví komunikačních a informačních technologií). Relativně vysokých hodnot blížících se 30 procentům v neprospěch žen dosahoval nevysvětlený mzdový rozdíl také v odvětví b – e – těžba a dobývání, zpracovatelský průmysl., g – velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel, i – ubytování, stravování a pohostinství a k – peněžnictví a pojišťovnictví. Nižší efekt diskriminace bylo možné pozorovat v odvětvích p – vzdělávání a h – doprava a skladování. Zde se nevysvětlený mzdový rozdíl pohyboval kolem 10 procent v neprospěch žen.

Dalším krokem ve výzkumu byla identifikace faktorů, kterými lze vysvětlit odvětvové rozdíly v nevysvětlené genderové mzdové mezeře. Ke kvantifikaci vlivu jednotlivých faktorů na mzdové rozdíly byla opět užita data z Výběrového šetření příjmů a životní úrovně domácností, tentokrát pro 24 členských zemí Evropské unie. Zkoumaný vzorek obsahoval data pro více než 123 tisíc zaměstnanců. Nejdříve byla s pomocí průměrného efektu zacházení odhadnuta nevysvětlená genderová mzdová mezera v jednotlivých odvětvích u všech zkoumaných zemí. Ke kvantifikaci vlivu jednotlivých faktorů na mzdové rozdíly byl následně použit lineárně regresní model. Do něj jako vysvětlovaná proměnná vstupovala odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera na úrovni jednotlivých odvětví. Jako vysvětlující proměnné potom vlastnictví (soukromý nebo veřejný sektor), podíl žen v odvětví, podíl žen v managementu (na úrovni odvětví), podíl malých firem v odvětví a dále bylo kontrolováno pro zemi. Bylo zjištěné, že mezi

významné faktory, které vysvětlují rozdíly v genderové mzdové mezeře mezi jednotlivými odvětvími, patří vlastnictví a podíl žen v odvětví.

Zjištěné závěry ukazují, že nevysvětlená genderová mzdová mezera v České republice se liší v rámci odvětví. Mezi hlavní faktory, vysvětlující meziodvětvové rozdíly lze zařadit vlastnictví a podíl žen ve zkoumaném odvětví. Genderová mzdová mezera je obecně nižší ve veřejném sektoru a v odvětvích s vyšší genderovou diverzitou.

Dosavadní závěry autorky potvrzují, že nevysvětlená genderová mzdová mezera existuje a liší se v rámci jednotlivých odvětví a jednotlivých podniků. Dle vybraných ekonomických a sociálně-psychologických teorií může být jedním z důvodů zjištěných rozdílů podíl žen ve vedení podniku. A právě zhodnocení vlivu tohoto faktoru, tedy vlivu pohlaví manažera na genderové mzdové rozdíly v České republice, bylo dalším cílem této habilitační práce.

Autorka nejdříve užívá unikátní data, která získala přímo ze dvou oslovených jihomoravských nemocnic. Použitý data set obsahuje údaje o nemocnici (ve které je pracovník zaměstnán), oddělení, pohlaví, hrubé mzdě, věku, vzdělání, létech ve firmě, výši pracovního úvazku, absencích z důvodu nemoci, čerpané dovolené, přesčasových hodinách, pracovní pozici a pohlaví přímo nadřízené osoby (vedoucí oddělení). Z hlediska cíle práce byly klíčové údaje o přímé vazbě nadřízený a podřízený pracovník. Finální vzorek obsahoval údaje o 8 662 zaměstnancích, z toho 7 026 bylo žen a 2 592 mužů.

K odhadu vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru byly užity dvě metody. První metodou byla rozšířená mzdová funkce, ve které jako jedna z vysvětlujících proměnných vystupovalo pohlaví zaměstnance, pohlaví manažera a interakce mezi pohlavím zaměstnance a pohlavím manažera. Právě tyto vysvětlující proměnné umožňují odhad nevysvětlené genderové mzdové mezery a kvantifikaci vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly. Druhou metodou byl odhad pomocí průměrného efektu zacházení doplněný o metodu párování. V případě efektu zacházení byl odhadnut nevysvětlený mzdový rozdíl zvláště pro oddělení vedená muži a oddělení vedená ženami a tento následně vzájemně srovnán.

Odhadnutá nevysvětlená genderová mzdová mezera ve zkoumaných podnicích představovala přibližně 12 procent. Ženy tak pobíraly o 12 procent nižší mzdu než muži a tento rozdíl nebylo možno vysvětlit známými charakteristikami mužů a žen. Z regresní analýzy potom vyplynulo, že přítomnost ženy v čele oddělení vede k poklesu genderového mzdového rozdílu, a to přibližně o 6,2 procentních bodů. Velmi podobné byly závěry s užitím metody párování. Tyto závěry byly potvrzeny také s užitím metody průměrného efektu zacházení. Ta ukázala, že nevysvětlená genderová mzdová mezera byla ve zkoumaných nemocnicích nižší na odděleních, která vedou ženy. Přítomnost ženy ve vedení oddělení vedla k poklesu genderové mzdové mezery o přibližně 2,6–6,7 procentních bodů v závislosti na užitém vzorku. Zjištěné závěry tak byly nezávislé na aplikované metodě.

Výzkum ukázal, že vyšší podíl žen ve vedení podniku vede k poklesu mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Nicméně díky tomu, že vztah byl zkoumán pouze ve vybraných podnicích, zjištěné závěry nabyly plně zobecnitelné na celou Českou republiku.

Dále proto autorka zjištěné závěry ověřovala s užitím reprezentativního vzorku pracovníků v České republice. Ve výzkumu byla využita velmi podrobná data získaná v rámci dotazníkového šetření. Tato data zahrnovala kromě potřebného údaje o pohlaví nadřízené osoby (manažera) a běžných údajů jako je výše hrubé mzdy, věk, léta praxe, vzdělání, odvětví, pracovní pozice, region, velikost firmy, úvazek také celou řadu podrobných údajů charakterizujících kognitivní a nekognitivní schopnosti jednotlivců, jejich životní preference, roli v rodině a rodinnou situaci a fyzické charakteristiky, které mohou ovlivňovat jejich pracovní nasazení a výkonnost. Finální vzorek obsahoval podrobná data o 1 948 zaměstnancích, z toho bylo 1 028 mužů a 920 žen. Tato podrobná data umožnila realizované odhady očistit o vliv rozdílů ve výkonnostních charakteristikách jednotlivců, odhadnout skutečný nevysvětlený mzdový rozdíl a odhadnout vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru.

K odhadu vlivu podílu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru byla ve výzkumu užitá rozšířená mzdová funkce, kde jako vysvětlovaná proměnná do rovnice vstupovala průměrná měsíční hrubá mzda pracovníka (logaritmus). Jako vysvětlující proměnné byly užity nejdříve z hlediska výzkumu tři klíčové vysvětlující proměnné:

pohlaví pracovníka, pohlaví manažera a interakce mezi pohlavím manažera a pracovníka. Právě poslední zmíněná vysvětlující proměnná umožňovala postihnout vliv žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru. K postihnutí a odfiltrování vlivu rozdílů ve výkonnostních charakteristikách jednotlivců případně regionálních specifik byly v modelu užity další vysvětlující proměnné charakterizující vzdělání, praxi a kognitivní schopnosti, nekognitivní schopnosti a osobní preference, fyzické vlastnosti, rodinné charakteristiky, zaměstnání a firemní charakteristiky a region.

Odhady ukázaly, že přítomnost nadřazené ženy sice vedla k poklesu genderového mzdového rozdílu o přibližně 2 procentní body. Tento výsledek ovšem nebyl statisticky významný. Výzkum na reprezentativním vzorku zaměstnanců v České republice tak ukázal, že ženy v managementu zde nemají statisticky významný vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Závěry naznačují, že při odhadu vlivu pohlaví žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru může hrát svou roli efekt výběru. Schopnější ženy se mohou koncentrovat pod nadřazené ženy. Jeho nezachycení může vést k nadhodnocení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.

Zjištěné závěry tak ukazují, že v České republice podíl žen v managementu nemá jednoznačný vliv na mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Nižší mzdové rozdíly mezi muži a ženami pod ženskými manažery budou spíše výsledkem faktu, že ženy s lepšími výkonnostními charakteristikami jsou koncentrovány pod ženské vedení.

Stěžejní výsledky autorky zjištěné v oblasti odhadu nevysvětlené genderové mzdové mezery a vlivu žen v managementu na tuto, byly postupně publikovány v odborných recenzovaných časopisech. Většina z časopisů byla indexována v databázi Scopus nebo databázi Web of Science (časopisy s nenulovým impakt faktorem). Jedná se o následující odborné studie:

- HEDIJA, V., MUSIL, P., 2011. Gender pay gap – application in the specific enterprise. *Národohospodářský obzor/Review of Economic Perspectives*, **11**(4), 223–236. (Scopus)
- HEDIJA, V. a MUSIL, P. 2012. Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Ekonomická revue*, 15(4), 27–40.

- HEDIJA, V., MUSIL, P., 2012. Gender Wage Differences in the Selected Czech Public Sector Company. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, **60**(7), 81–88. (Scopus)
- HEDIJA, V., 2014. Do Women Really Face Wage Discrimination on the Labor Market? An Analysis Using Intra-household Specialization. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, **62**(6), 1279–1286. (Scopus)
- HEDIJA, V. 2017. Sector Specific Gender Pay Gap: Evidence from European Union Countries. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, **30**(1), 1804–1819 (WoS),
- HEDIJA, V., 2015. The Effect of Female Managers on Gender Wage Differences. *Prague Economic Papers*, **24**(1), 38–59. (WoS)
- BALCAR, J., HEDIJA, V., 2019. Influence of female managers on gender wage gap and returns to cognitive and non-cognitive skills. *Gender, Work & Organization*, **26**(5), 722–737. (WoS)

Autorka se problematikou mzdových nerovností mezi muži a ženami ve svém výzkumu zabývá již řadu let. Závěry jejího výzkumu přispěly k doplnění a prohloubení dosavadních poznatků o tomto fenoménu. Přinesly nové poznatky nejen pro Českou republiku, mají také významný mezinárodní přesah. Klíčové závěry jejího výzkumu byly prezentovány formou uceleného textu v této habilitační práci.

Vlastní přínos předložené habilitační práce lze spatřovat zejména ve dvou klíčových oblastech: (1) v kvantifikaci nevysvětlených mzdových nerovností mezi muži a ženami a zpřesnění odhadů pro Českou republiku a (2) v posouzení vlivu žen v managementu na genderové mzdové rozdíly.

Problematicke *mzdových rozdílů mezi muži a ženami* se v České republice věnuje či věnovalo více autorů (například Filipová, Pytliková, Balcar, Gottvald, Jurajda, Paligorova, Mysíková). Na rozdíl od předchozích studií doplňuje a prohlubuje autorčin výzkum existující poznatky v několika aspektech. Jednak přináší poznatky na mikro-úrovni, kdy autorka odhaduje nevysvětlenou mzdovou mezeru přímo v konkrétních

podnicích. Srovnává tak mzdy mužů a žen vykonávajících „stejnou práci“ ve „stejném podniku“ a užívá také podrobné charakteristiky zaměstnanců. Odhady jsou tak přesnější a netrpí zkreslením díky užití širších kategorií pro jednotlivé osobní a firemní charakteristiky (například pracovní pozice, odvětví, firma). Poskytují zajímavé, i když jen obtížně zobecnitelné, závěry. Vybraný podnik se může vymykat průměru a závěry jsou tak jen obtížně zobecnitelné na celou Českou republiku a sektor, který reprezentuje. V práci jsou prezentovány také unikátní odhady genderové mzdové mezery jen pro skupinu jednotlivců, kteří vydělávají více než partner. Je zde vycházeno z předpokladu, že dominantní roli v péči o domácnost a rodinu zastává partner, který vydělává méně. Pracovní nasazení mužů a žen, kteří vydělávají více než partner, tak bude pravděpodobně v průměru obdobné. Autorka tak přichází s relativně jednoduchým a alternativním způsobem, jak s užitím dostupných dat očistit dosavadní odhady o vliv péče o rodinu a děti. Autorka také jako první přináší odhady nevysvětlené genderové mezery pro jednotlivá odvětví české ekonomiky a identifikuje faktory, kterými lze zjištěné rozdíly vysvětlit. Z tohoto pohledu jsou její závěry unikátní.

Významný vlastní přínos autorky lze spatřovat také v druhé zmiňované oblasti, tedy v oblasti *posouzení vlivu pohlaví manažera na genderovou mzdovou mezeru*. Problematice vlivu pohlaví manažera na genderové mzdové rozdíly se v České republice přímo věnuje pouze autorka. Její výzkum v této oblasti je tak unikátní a poskytuje první skutečné odhady pro Českou republiku. Významný je také v celosvětovém měřítku. Jednak tím, že při odhadech je pracováno s přímou vazbou mezi nadřízeným a podřízeným pracovníkem. Autoři dosavadních studií pracují s procentním podílem manažerek ve firmě či odvětví, což může závěry do jisté míry zkreslovat. Výzkum je také unikátní faktem, že je pracováno s velmi širokou škálou charakteristik jednotlivců zahrnujících jejich kognitivní a nekognitivní schopnosti a osobní preference. Výzkum ukázal, že zohlednění velmi podrobných charakteristik jednotlivců může vést nejen k poklesu nevysvětleného mzdového rozdílu, ale také k oslabení vlivu žen v managementu na genderovou mzdovou mezeru.

Seznam použité literatury

- [1] ALTONJI, J.G. and SPLETZER, J.R., 1991. Worker Characteristics, Job Characteristics, and the Receipt of on-the-Job Training. *Industrial and Labor Relations Review*, **45**(1), 58–79.
- [2] ARROW, K.J., 1973. The theory of discrimination. In: O. ASHENFELTER and A.R. REES, eds. *Discrimination in Labor Markets*. Princeton NJ: Princeton University Press, s. 3–33.
- [3] BALCAR, J. a GOTTVALLD, J., 2016. Wage Determinants and Economic Crisis 2008 – 2014: Evidence from the Czech Republic. *Ekonomický časopis*, **64**(1), 3–21.
- [4] BALCAR, J. a HEDIJA, V. 2019. Influence of Female Managers on Gender Wage Gap and Returns to Cognitive and Non-Cognitive Skills. *Gender, Work & Organization*, **26**(5), 722–737.
- [5] BEBLO, M., et al., 2003. *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*. Final report: Project carried out for the European Commission Employment and Social Affairs DG.
- [6] BECKER, S.G., 1957. *The economics of discrimination*. First edition, Chicago: The University of Chicago Press.
- [7] BECKER, S.G., 1964. *Human Capital*. First edition, New York: Columbia University Press.
- [8] BLAU, F.D., FERBER, M.A. a WINKLER, A.E., 2010. *The Economics of Women, Men and Work*. Sixth Edition, Boston: Pearson Education.
- [9] BLINDER, A., 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, **8**(4), 436–455.
- [10] BURKLEY, M. a BLANTON, H., 2005. When Am I My Group? Self-Enhancement Versus Self-Justification Accounts of Perceived Prototypicality. *Social Justice Research*, **18**(4), 445–463.
- [11] BYRNE, D., 1971. *The Attraction Paradigm*. New York: Academic Press.
- [12] CARDOSO, A.R. a WINTER-EBMER, R., 2010. Female-Led Firms and Gender Wage Policies. *Industrial and Labour Relations Review*, **64**(1), 143–163.
- [13] COHEN, P. a HUFFMAN, M., 2007. Working for the Woman? Female Managers and the Gender Wage Gap. *American Sociological Review*, **72**(5), 681–704.

- [14] COTTON, J., 1988. On the decomposition of Wage Differentials. *The Review of Economics and Statistics*, **70**(4), 236–243.
- [15] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010. *Zaostřeno na ženy a muže – 2010*. [online]. Praha: České statistický úřad [vid. 16. duben 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2010-4rhmnirqq5>.
- [16] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2018. *Zaostřeno na ženy a muže – 2018*. [online]. Praha: České statistický úřad [vid. 16. duben 2019]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2018>.
- [17] ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2019. *Výběrové šetření příjmů a životních podmínek domácností (SILC)* [online]. Praha: České statistický úřad [vid. 16. září 2019]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/vykazy/vyberove_setreni_prijmu_a_zivotnich_podminek_domacnosti.
- [18] DAHLERUP, D., 1988. From a Small to a Large Minority: Women in Scandinavian Politics. *Scandinavian Political Studies* 11(4), 275–298.
- [19] DELOITTE, 2014. *Tisková zpráva: Nejvíce žen ve vedení firem je zejména ve zdravotnictví, farmacii a v pojišťovnictví* [online]. 10. listopad 2014 [vid. 15. září 2019]. Dostupné z: https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/press/14_11_20_TZ_Deloitte_CGC_Zeny_ve_vedeni_firem_dle_odvetvi_CZ.pdf.
- [20] DELOITTE, 2015. *Women in the boardroom: A global perspective* [online]. New York: Deloitte [vid. 4. září 2017]. Dostupné z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Risk/gx-ccg-women-in-the-boardroom-a-global-perspective4.pdf>.
- [21] EHRENBERG, R.G. a SMITH, R.S., 2012. *Modern Labour Economics: Theory and Public Policy*. Eleven edition, Boston: Pearson Education.
- [22] ERIKSSON, T., 2005. Managerial pay and executive turnover in the Czech and Slovak republics. *Economics of Transition*, **13**(4), 659–677.
- [23] ERIKSSON, T., GOTTVALD, J. a MRÁZEK, P., 2000. *Determinants of Managerial Pay in the Czech Republic*. WDI Working paper No. 310, Michigan: WDI of University Michigan.

- [24] ERIKSSON, T., PYTLIKOVÁ, M. a WARZYNSKI, F., 2013. Increased sorting and wage inequality in the Czech Republic: New evidence using linked employer–employee dataset. *Economics of Transition*, **21**(2), 357–380.
- [25] EUROPEAN COMMISSION, 2002. *Employment in Europe in 2002*. Luxembourg: European Commission.
- [26] EUROSTAT, 2019. *Eurostat database* [online]. Luxembourg: Eurostat [vid. 16. duben 2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.
- [27] EUROSTAT, 2019a. *European Union Statistics on Income and Living Conditions* [online]. Luxembourg: Eurostat [vid. 15. září 2019]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-statistics-on-income-and-living-conditions>.
- [28] EUROSTAT, 2019b. *Personal data (P-file): List of variables* [online]. Luxembourg: Eurostat [vid. 15. září 2019]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/1012329/8655367/PERSONAL+DATA_list.pdf/e64971eb-1942-42a7-9dd4-d8c93fe05dd8.
- [29] FELFE, C., 2012. The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics*, **19** (1), 59–67.
- [30] FILIPOVÁ, L. a PYTLIKOVÁ, M., 2017. Czech Republic. In: G. RAZZAU, ed. *Gender Inequality in the Eastern European Labour Market: Twenty-five years of transition since the fall of communism*. Routledge Press, Taylor & Francis Ltd., s. 44–76.
- [31] FILIPOVÁ, L., PYTLIKOVÁ, M., BALCAR, J. a GOTTVALD, J., 2012. Reinvestigating the Determinants of Gender Wage Gap: Evidence from Survey. In: M. PYTLIKOVÁ et al., eds. *Gender wage gap and discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, s. 57–83.
- [32] GOLDIN, C., 2006. The quiet revolution that transformed women’s employment, education, and family. *American Economic Review*, **96**(2), 1–22.
- [33] GOTTVALD, J. 2002. Determinants of Individual Wages in the Czech and Slovak Republics. In: J. GOTTVALD et al., eds. *Determinants of Individual Pay and Firm’s Pay Structures in the Czech and Slovak Republics*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, s. 33–80.
- [34] GOTTVALD, J., VAŠKOVÁ, P. a JANÍKOVÁ, L., 2012. Determinants of Individual Wages in the Czech Republic. In: M. PYTLIKOVÁ et al., eds. *Gender*

- wage gap and discrimination in the Czech Republic. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, s. 35–56.
- [35] GRAVES, L.M. a POWELL, G.N., 1995. The Effect of Sex Similarity on Recruiters' Evaluations of Actual Applicants: A Test of the Similarity–Attraction Paradigm. *Personnel Psychology*, **48**(1), 85–98.
- [36] HEDIJA, V. a MUSIL, P., 2010. *Genderová mzdová mezera*. Working Paper CVKSČE No. 12/2010, Brno: CVKSČE MU.
- [37] HEDIJA, V. a MUSIL, P., 2011. Gender pay gap – application in the specific enterprise. *Národohospodářský obzor/Review of Economic Perspectives*, **11**(4), 223–236.
- [38] HEDIJA, V. a MUSIL, P., 2012. Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Ekonomická revue*, **15**(4), 27–40.
- [39] HEDIJA, V. a MUSIL, P., 2012a. Gender Wage Differences in the Selected Czech Public Sector Company. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, **60**(7), 81–88.
- [40] HEDIJA, V., 2014. Do Women Really Face Wage Discrimination on the Labor Market? An Analysis Using Intra-household Specialization. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, **62**(6), 1279–1286.
- [41] HEDIJA, V., 2015. The Effect of Female Managers on Gender Wage Differences. *Prague Economic Papers*, **24**(1), 38–59.
- [42] HEDIJA, V., 2015a. Gender Wage Differences in V4 Countries: An Analysis Using Intra-Household Specialization. In: *33rd International Conference Mathematical Methods in Economics 2015*. Plzeň: University of West Bohemia, s. 225–230.
- [43] HEDIJA, V., 2017. Sector Specific Gender Pay Gap: Evidence from European Union Countries. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, **30**(1), 1804–1819.
- [44] HEDIJA, V., 2018. Is the Rule of Law Significant for the Explanation of Differences in the Gender Pay Gap? *Prague Economic Papers*, **27**(6), 704–722.
- [45] HENSVIK, L.E., 2014. Manager Impartiality: Worker-Firm Matching and the Gender Wage Gap. *Industrial and Labor Relations Review*, **6**(2), 395–421.
- [46] HO, D.E., IMAI, K., KING, G., STUART, E.A., 2007. Matching as Nonparametric Preprocessing for Reducing Model Dependence in Parametric Causal Inference. *Political Analysis* **15**, 199–236.

- [47] HULTIN, M. a SZULKIN, R., 1999. Wages and Unequal Access to Organizational Power: An Empirical Test of Gender Discrimination. *Administrative Science Quarterly*, **44**(3), 453–472.
- [48] HULTIN, M. a SZULKIN, R., 2003. Mechanisms of Inequality Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap. *European Sociological Review*, **19**(2), 143–159.
- [49] CHATTERJI, M., MUMFORD, K. a SMITH, P.N., 2011. The public–private sector gender wage differential in Britain: evidence from matched employee–workplace data. *Applied Economics*, **43**(26), 3819–3833.
- [50] CHRISTOFIDES, L., POLYCARPOU, A. a VRACHIMIS, K., 2013. Gender wage gaps, ‘sticky floors’ and ‘glass ceilings’ in Europe. *Labour Economics*, 21(April 2013), 86–102.
- [51] IACUS, S. M., KING, G., PORRO, G., 2012. Causal Inference without Balance Checking: Coarsened Exact Matching. *Political Analysis* **20**, 1–24.
- [52] ISPV, 2019. Infomační systém o průměrném výdělku [online]. Zlín: Trexima, s.r.o. [vid. 15. října 2017]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/>
- [53] JACOBSEN, J.P., 2007. *The Economics of Gender* Third edition, Oxford: Blackwell Publishing.
- [54] JURAJDA, Š. a PALIGOROVA, T., 2009. Czech female managers and their wages. *Labour Economics*, **16**(3), 342–351.
- [55] JURAJDA, Š., 2003. Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries. *Journal of Comparative Economics*, **31**(2), 199–222.
- [56] KANTER, R. M., 1993. *Men and Women of the Corporation*. New York, NY: Basic Books.
- [57] KANTER, R.M., 1977. Some Effects of Proportions on Group Life, Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.
- [58] MINCER, J., 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- [59] MYSÍKOVÁ, M., 2007. *Trh práce žen: Gender Pay Gap a jeho determinanty*. IES Working Paper No. 13/2007. Praha: IES FSV Charles University.

- [60] MYSÍKOVÁ, M., 2012. Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, **21**(3), 328–346.
- [61] NEUMARK, D. 1988. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *The Journal of Human Resources*, **13**(3), 279–295.
- [62] OAXACA, R. a RANSOM, M.R., 1994. On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, **61**, 5–21.
- [63] OAXACA, R., 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. *International Economic Review*, **14**(3), 693–709.
- [64] OCHSENFELD, F., 2014. Why Do Women's Fields of Study Pay Less? A Test of Devaluation, Human Capital, and Gender Role Theory. *European Sociological Review*, **30**(4), 536–548.
- [65] OLSEN, R.N. a SEXTON, E.A., 1996. Gender Differences in the Returns to and the Acquisition of on-the-Job Training. *Industrial Relations*, **35**(1), 59–77.
- [66] PAILHE, A., 2000. Gender Discrimination in Central Europe during the Systemic Transition. *Economics of Transition*, **8**(2), 505–535.
- [67] REIMERS, C., 1983. Labour Market Discrimination Against Hispanics and Black Men. *Review of Economics and Statistics*, **65**(4), 570–579.
- [68] SHIN, F., 2012. The Gender Gap in Executive Compensation: The Role of Female Directors and Chief Executive Officers. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, **639**(1), 258–278.
- [69] SMITH, M. a BETTIO, F., 2008. *Analysis Note: The economic case for gender equality* (EGGE – European Commission's Network of Experts on Employment and Gender Equality issues – Fondazione Giacomo Brodolini) [online]. August 2008 [vid. 5. května 2017]. Dostupné z: <http://eurogenderokeige.europa.eu/documents/analysis-note-economic-case-gender-equality>.
- [70] STOJMENOVSKA, D. 2019. Management Gender Composition and the Gender Pay Gap: Evidence from British Panel Data. *Gender, Work & Organization*, **26**(5), 738–764.
- [71] STUART, E.A., 2010. Matching Methods for Causal Inference: A Review and a Look Forward. *Statistical Science*, **25**(1), 1–21.

- [72] STUPNYTSKYY, O. 2007. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*. Praha: VÚPSV.
- [73] TAJFEL, H. a TURNER, J.C., 1979. An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In: W.G. AUSTIN a S. WORCHEL, eds. *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole, s. 33–47.
- [74] TAJFEL, H., 1982. Social Psychology of Intergroup Relations. *Annual Review of Psychology*, **33**(1), 1-39.
- [75] WALDFOGEL, J., 1998. Understanding the ‘‘Family Gap’’ in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, **12** (1), 137–156.
- [76] WOOLDRIDGE, J., 2002. *Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data*. Cambridge: MIT Press.

Legislativní dokumenty

- [77] Listina základních práv Evropské unie [online]. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [vid. 15. října 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>.
- [78] Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění) [online]. In: *EUR-lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [vid. 15. října 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT>.
- [79] Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací [online]. In: *Zakonyprolidi.cz* [právní informační systém]. Aion, CS [vid. 15. října 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>
- [80] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce [online]. *Zakonyprolidi.cz* [právní informační systém]. Aion, CS [vid. 15. října 2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Seznam grafů

Graf č. 1: Průměrná hrubá měsíční mzda dle pohlaví (v CZK) a genderová mzdová mezera (v %) v České republice	11
Graf č. 2: Medián hrubé měsíční mzdy dle pohlaví (v CZK) a genderová mzdová mezera (v %) v České republice	12
Graf č. 3: Genderová mzdová mezera (v %) v zemích Evropské unie v roce 2017	13

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Přehled studií zabývajících se rozkladem genderových mzdových rozdílů pro Českou republiku	34
Tabulka č. 2: Přehled studií zabývajících se odhadem vlivu žen ve vedení na genderovou mzdovou mezeru	44
Tabulka č. 3: Průměrné charakteristiky zaměstnanců vybrané soukromé firmy	63
Tabulka č. 4: Dekompozice genderové mzdové mezery	64
Tabulka č. 5: Párové srovnání – jednotliví pracovníci (skladník/skladnice)	65
Tabulka č. 6: Párové srovnání – skupiny pracovníků	66
Tabulka č. 7: Průměrné charakteristiky mužů a žen ve vybraném podniku veřejného sektoru	69
Tabulka č. 8: Oaxaca-Blinderova dekompozice pro vybraný podnik veřejného sektoru	70
Tabulka č. 9: Průměrné charakteristiky mužů a žen (podíl na celku, není-li uvedeno jinak)	74
Tabulka č. 10: Odhad průměrného efektu zacházení – nevysvětlená genderová mzdová mezera v České republice.....	76
Tabulka č. 11: Průměrné charakteristiky mužů a žen (podíl na celku, není-li uvedeno jinak)	78
Tabulka č. 12: Nevysvětlená genderová mzdová mezera v České republice: odhad průměrného efektu zacházení.....	80
Tabulka č. 13: Vlivu vybraných faktorů na nevysvětlenou GPG: OLS model.....	84
Tabulka č. 14: Průměrné charakteristiky mužů a žen ve vybraných podnicích veřejného sektoru	90
Tabulka č. 15: Distribuce mužů a žen pod ženské a mužské vedení ve zkoumaných podnicích	91
Tabulka č. 16: Mzdová funkce.....	92
Tabulka č. 17: Průměrný efekt zacházení	95
Tabulka č. 18: Distribuce mužů a žen pod ženské a mužské manažery	98
Tabulka č. 19: Mzdová funkce.....	101

Seznam příloh

Příloha č. 1 Definice a základní popis proměnných

Příloha č. 1 Definice a základní popis proměnných

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Průměr Muž	Žena
Příjem				
Hrubý měsíční příjem z hlavního pracovního poměru v CZK (volná odpověď)	Příjem	20 080,98	22 457,50	17 425,47
	Ln Příjem	9,84	9,96	9,71
Gender				
Pohlaví respondenta 0. Muž 1. Žena	Žena	0,47		
Pohlaví nadřízené osoby 0. Muž 1. Žena	Manažer žena	0,28	0,11	0,48
Vzdělání, pracovní zkušenosti, kognitivní schopnosti				
Počet let nezbytný k dosažení vzdělání uvedeného respondentem jako jeho nejvyšší dosažené vzdělání (vypočítáno z volné odpovědi o dosaženém vzdělání)	Vzdělání	13,28	13,18	13,39
Počet let, které respondent odpracoval u současného zaměstnavatele (mateřská/rodičovská dovolená a nepřítomnost z důvodu dlouhodobé nemoci není započítávána) (volná odpověď)	Léta ve firmě	7,40	7,96	6,77
	Léta ve firmě ²	96,87	109,68	82,55
Počet let, které respondent strávil jako samostatně výdělečně činná osoba nebo v placeném zaměstnání u všech zaměstnavatelů s výjimkou současného zaměstnavatele (mateřská/rodičovská dovolená, vojenská služba, nepřítomnost z důvodu dlouhodobé nemoci, období nezaměstnanosti a dočasné brigády nejsou započítávány) (volná odpověď)	Další pracovní zkušenosti	8,95	9,81	7,98
	Další pracovní zkušenosti ²	143,67	165,46	119,33
Známka z matematiky, kterou respondent obdržel na závěrečné vysvědčení v posledním roce povinné školní docházky (nebo odpovídajícím roce na víceletém gymnáziu či obdobném typu školy) Škála od 1 (nejlepší známka) po 5 (nejhorší známka)	Známka z matematiky v 15 letech (1 nejlepší, 5 nejhorší)	2,37	2,47	2,26

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
Nekognitivní schopnosti a osobní preference				
Pociťování skutečně silné potřeby vyniknout a být lepší než ostatní	Touha vyniknout, být lepší než ostatní			
1. <i>Ne</i>	Ne	0,09	0,07	0,11
2. <i>Spíše ne</i>	Spíše ne	0,39	0,37	0,40
3. <i>Spíše ano</i>	Spíše ano	0,40	0,42	0,39
4. <i>Ano</i>	Ano	0,12	0,14	0,10
Tendence vzdát cíl, pokud je jeho dosažení obtížné (nízká vytrvalost)	Vytrvalost při sledování obtížných cílů			
1. <i>Ano</i>	Ne	0,04	0,04	0,05
2. <i>Spíše ano</i>	Spíše ne	0,28	0,26	0,30
3. <i>Spíše ne</i>	Spíše ano	0,49	0,50	0,48
4. <i>Ne</i>	Ano	0,19	0,20	0,17
Rozdíl mezi počtem hodin skutečně strávených prací (zahrnuje placené a neplacené přesčasy a je sníženo o čas strávený přestávkami, kouřením atd.) a oficiální pracovní dobou (hodiny za týden) (vypočítáno z volné odpovědi)	Práce nad rámec pracovní doby (hodiny týdně)	2,74	3,71	1,66
Absence v zaměstnání (z důvodu nemoci, lékařských vyšetření, péče o nemocné děti atd.)	Absence			
1. <i>Nikdy nebo téměř nikdy</i>	Nikdy nebo téměř nikdy	0,63	0,68	0,58
2. <i>Občas, ale méně než kolegové</i>	Občas, ale méně než kolegové	0,24	0,22	0,25
3. <i>Tak často jako kolegové</i>	Tak často jako kolegové	0,12	0,10	0,15
4. <i>Často, daleko častěji než kolegové</i>	Často, daleko častěji než kolegové	0,01	0,01	0,01
Vztah s přímým nadřízeným	Vztah s nadřízeným			
1. <i>Nepřátelský</i>	<i>Nepřátelský</i>	0,01	0,01	0,01
2. <i>Rezervovaný</i>	<i>Rezervovaný</i>	0,08	0,07	0,09
3. <i>Neutrální</i>	<i>Neutrální</i>	0,36	0,37	0,36
4. <i>Dobrý (ale jen na pracovišti)</i>	<i>Dobrý (ale jen na pracovišti)</i>	0,44	0,41	0,47
5. <i>Přátelský (také mimo pracoviště, např. společné sportovní aktivity či koníčky, posezení, rodinné výlety)</i>	<i>Přátelský (také mimo pracoviště)</i>	0,11	0,14	0,08

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
Pocitování pocitu hrdosti na sebe	Sebevědomí			
1. <i>Ne</i>	Ne	0,03	0,02	0,04
2. <i>Spíše ne</i>	Spíše ne	0,21	0,21	0,20
3. <i>Spíše ano</i>	Spíše ano	0,52	0,52	0,52
4. <i>Ano</i>	Ano	0,24	0,24	0,24
Přesvědčení, že události v životě respondenta jsou ...	Lokalizace kontroly			
1. <i>Zcela důsledkem štěstí a náhody</i>	Zcela důsledkem štěstí a náhody	0,04	0,04	0,04
2. <i>Spíše důsledkem štěstí a náhody</i>	Spíše důsledkem štěstí a náhody	0,25	0,22	0,29
3. <i>Spíše důsledkem rozhodnutí a jednání respondenta</i>	Spíše důsledkem rozhodnutí a jednání respondenta	0,51	0,53	0,50
4. <i>Zcela důsledkem rozhodnutí a jednání respondenta</i>	Zcela důsledkem rozhodnutí a jednání respondenta	0,20	0,22	0,17
Pocit osobní zodpovědnosti v rodině respondenta za dosažení odpovídajícího příjmu pro zabezpečení rodiny	Zodpovědnost za dosažení příjmů v rodině			
1. <i>Téměř výhradně partner</i>	Téměř výhradně partner	0,06	0,00	0,12
2. <i>Spíše partner</i>	Spíše partner	0,19	0,01	0,38
3. <i>Stejnou měrou partner a respondent</i>	Stejnou měrou partner a respondent	0,40	0,33	0,48
4. <i>Spíše respondent</i>	Spíše respondent	0,25	0,47	0,01
5. <i>Téměř výhradně respondent</i>	Téměř výhradně respondent	0,10	0,19	0,00
Pocit zodpovědnosti za zajištění domácích prací (příprava jídla, mytí nádobí, prací, uklízení, žehlení, nakupování) a péči o rodinu	Zodpovědnost za domácí práce a pečování o rodinu			
1. <i>Téměř výhradně partner</i>	Téměř výhradně partner	0,06	0,11	0,00
2. <i>Spíše partner</i>	Spíše partner	0,27	0,50	0,01
3. <i>Stejnou měrou partner a respondent</i>	Stejnou měrou partner a respondent	0,42	0,35	0,50
4. <i>Spíše respondent</i>	Spíše respondent	0,21	0,02	0,42
5. <i>Téměř výhradně respondent</i>	Téměř výhradně respondent	0,03	0,01	0,06
Hlavní životní priority respondenta (výběr z předdefinovaných možností)	Hlavní životní priority			
	Rodina	0,57	0,47	0,68
	Práce	0,29	0,35	0,21
	Volný čas, koníčky, pomoc druhým	0,14	0,17	0,10

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
Fyzické charakteristiky				
Zhodnocení dlouhodobého zdravotního stavu 0. Zdravotní stav mě nelimituje při pracovním výkonu v mém současném zaměstnání 1. Zdravotní stav mě limituje při pracovním výkonu v mém současném zaměstnání	Zdravotní omezení	0,12	0,12	0,13
Rozdíl mezi výškou respondenta a průměrnou výškou populace daného pohlaví (v cm) (vypočítáno z volné odpovědi)	Rozdíl mezi výškou a průměrnou výškou populace daného pohlaví	-0,01	-0,01	-0,02
Body mass index = váha / výška postavy ²	BMI	25,30	26,39	24,09
	BMI ²	655,19	708,44	595,68
Rodinné charakteristiky				
Rodinná situace (výběr z předdefinovaných možností)	Rodinný stav			
	Bez životního partnera	0,29	0,29	0,29
	V partnerství, ale ne ve společné domácnosti	0,07	0,07	0,07
	V partnerství s partnerem ve společné domácnosti	0,64	0,64	0,64
Počet dětí a jejich věk (volná odpověď a následná kategorizace)	Počet dětí			
	Děti ve věku 0–2 roky	0,07	0,10	0,04
	Děti ve věku 3–5 let	0,12	0,13	0,12
	Děti ve věku 6–14 let	0,35	0,34	0,36
	Děti ve věku 15-18 let	0,17	0,14	0,20
	Děti ve věku 19 a více let	0,45	0,37	0,55
Počet sourozenců (volná odpověď)	Počet sourozenců	1,09	1,08	1,10
Mateřský jazyk, tedy jazyk, který respondenta jeho rodiče učili od narození (volná odpověď a následná kategorizace)	Mateřský jazyk			
	Čeština	0,97	0,97	0,97
	Čeština a další jazyk (bilingvismus)	0,02	0,02	0,01
	Jiný jazyk než čeština	0,01	0,01	0,01

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
Zaměstnání a firemní charakteristiky				
Zaměstnání respondenta (volná odpověď a následná kategorizace)	Zaměstnání (dle klasifikace ISCO)			
	Zákonodárci, vedoucí a řídící pracovníci	0,03	0,04	0,02
	Vědečtí a odborní duševní pracovníci	0,11	0,09	0,14
	Techničtí, zdravotní a pedagogičtí pracovníci	0,23	0,20	0,26
	Nižší administrativní pracovníci	0,15	0,09	0,23
	Provozní pracovníci ve službách a obchodě	0,16	0,11	0,21
	Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví	0,01	0,01	0,00
	Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	0,14	0,24	0,02
	Obsluha strojů a zařízení	0,11	0,17	0,05
	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	0,07	0,05	0,08
Hlavní ekonomická aktivita podniku, ve kterém je respondent zaměstnán (přidáno z database Albertina)	Odvětví (dle klasifikace NACE)			
	Zemědělství, lesnictví a rybářství (a)	0,02	0,02	0,01
	Těžba a dobývání (b)	0,01	0,01	0,00
	Zpracovatelský průmysl (c)	0,23	0,29	0,16
	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu (d)	0,01	0,01	0,00
	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi (e)	0,01	0,01	0,00
	Stavebnictví (f)	0,06	0,09	0,02
	Velkoobchod, maloobchod a opravy a údržba motorových vozidel (g)	0,17	0,16	0,19
	Doprava a skladování (h)	0,06	0,08	0,05
	Ubytování, stravování a pohostinství (i)	0,04	0,04	0,05
	Informační a komunikační činnost (j)	0,03	0,04	0,02
	Peněžnictví a pojišťovnictví (k)	0,03	0,02	0,03
	Činnosti v oblasti nemovitostí (l)	0,02	0,02	0,02
	Profesní, vědecké a technické činnosti (m)	0,03	0,03	0,04
	Administrativní a podpůrné činnosti (n)	0,03	0,04	0,02
	Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (o)	0,06	0,05	0,08

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
	Vzdělávání (p)	0,08	0,04	0,13
	Zdravotní a sociální péče (q)	0,06	0,02	0,10
	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (r)	0,02	0,01	0,02
	Ostatní činnosti (s)	0,03	0,02	0,04
Shoda náplně současného zaměstnání s oblastí vzdělání respondenta	Shoda oblasti vzdělání a zaměstnání			
1. <i>Vůbec se neshoduje (dělám něco jiného, než jsem vystudoval/a)</i>	Vůbec	0,28	0,27	0,29
2. <i>Příliš se neshoduje</i>	Ne příliš	0,13	0,14	0,12
3. <i>Částečně se shoduje</i>	Částečně	0,28	0,30	0,27
4. <i>Plně se shoduje</i>	Plně	0,31	0,29	0,33
Shoda typu vykonávané práce v průběhu pracovního života respondenta (v rámci pracovních poměrů či samostatné výdělečné činnosti) (výběr z předdefinovaných možností)	Charakteristika dlouhodobé pracovní dráhy			
	Stejná nebo velmi podobná práce	0,50	0,51	0,50
	Rozdílná práce	0,46	0,46	0,46
	Nemožno specifikovat díky krátké pracovní kariéře (< 3 roky pracovních zkušeností)	0,04	0,03	0,05
Rozsah pracovní doby (oficiální pracovní doba v hodinách týdně) (volná odpověď)	Pracovní doba (hodiny týdně)	39,35	39,79	38,86
Způsob oceňování pracovní výkonnosti v podniku, kde je respondent zaměstnán	Míra subjektivity mzdového systému			
1. <i>Zcela objektivní, měřitelná kritéria</i>	Zcela objektivní	0,27	0,29	0,25
2. <i>Spíše objektivní, měřitelná kritéria</i>	Spíše objektivní	0,37	0,40	0,35
3. <i>Spíše subjektivní, nejsou dána kritéria</i>	Spíše subjektivní	0,28	0,25	0,32
4. <i>Zcela subjektivní, nejsou dána kritéria</i>	Zcela subjektivní	0,07	0,06	0,08
Počet zaměstnanců firmy, ve které je respondent zaměstnán (přidáno z database Albertina)	Počet zaměstnanců			
	0 zaměstnanců	0,02	0,03	0,01
	1–9 zaměstnanců	0,13	0,15	0,11
	10–49 zaměstnanců	0,18	0,17	0,18
	50–249 zaměstnanců	0,22	0,20	0,23
	250 a více zaměstnanců	0,40	0,39	0,40
	Není k dispozici	0,05	0,05	0,05

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
Vlastnictví podniku, ve kterém pracuje respondent (přidáno z database Albertina)	Vlastnictví			
	Soukromé	0,60	0,68	0,52
	Družstevní	0,01	0,01	0,02
	Státní	0,07	0,07	0,08
	Municipální	0,14	0,06	0,23
	Sdružení	0,02	0,01	0,03
	Zahraniční	0,12	0,15	0,10
	Mezinárodní	0,01	0,01	0,01
	Není k dispozici	0,02	0,02	0,01
Podnik, ve kterém je respondent zaměstnán, je registrován jako fyzická nebo právnická osoba (přidáno z database Albertina)	Fyzická osoba	0,08	0,09	0,07
Stáří firmy/instituce = rok 2011 mínus datum založení podniku (přidáno z database Albertina)	Stáří firmy	16,15	15,26	17,15
Region				
Počet potenciálních zaměstnavatelů (nabízejících odpovídající pracovní pozici) v oblasti dojíždění 1. Žádný 2. Velmi málo 3. Nějaké 4. Mnoho	Množství pracovních příležitostí v regionu			
	Žádné	0,22	0,20	0,24
	Velmi málo	0,49	0,51	0,46
	Nějaké	0,26	0,26	0,26
	Mnoho	0,03	0,03	0,04
Region, kde má respondent trvalé bydliště dle klasifikace NUTS 3 (výběr z předdefinovaných možností)	Region (dle klasifikace NUTS 3)			
	Hlavní město Praha	0,12	0,12	0,12
	Středočeský kraj	0,11	0,11	0,11
	Jihočeský kraj	0,06	0,06	0,07
	Plzeňský kraj	0,06	0,06	0,06
	Karlovarský kraj	0,03	0,03	0,03
	Ústecký kraj	0,07	0,08	0,07
	Liberecký kraj	0,04	0,04	0,04
	Královéhradecký kraj	0,05	0,05	0,05
	Pardubický kraj	0,05	0,05	0,05
	Kraj Vysočina	0,05	0,05	0,05

Popis dat	Proměnná	Zaměstnanci	Muž	Žena
	Jihomoravský kraj	0,11	0,11	0,12
	Olomoucký kraj	0,06	0,06	0,07
	Zlínský kraj	0,06	0,05	0,06
	Moravskoslezský kraj	0,13	0,13	0,12
N		1 948	1 028	920

Zdroj: Balcar a Hedija (2019)