

Vliv celosvětové pandemie onemocnění COVID 19 na nerovnosti v platovém odměňování mužů a žen ve vzdělávacím sektoru Slovenska

Róbert Modranský

Prešovská univerzita v Prešove

Katedra manažérskej psychológie

Konštantinova ul. 16, 080 01 Prešov, Slovakia

Silvia Jakobová*

Vysoká škola DTI

Katedra didaktiky odborných predmetov

Sládkovičova 553/20, 018 41 Dubnica nad Váhom, Slovakia

jakobova.dti@centrum.cz

* corresponding author

Abstrakt: Předkládaný příspěvek se zabývá identifikací rozdílů v odměňování ve veřejném i soukromém vzdělávacím sektoru Slovenska mezi ženami a muži jakožto indikátorem genderové nerovnosti na trhu práce a hledá jeho determinanty a to s důrazem na zkoumání tohoto rozdílu v období celosvětové pandemie onemocněním COVID 19 a s tím souvisejícího vyhlášení nouzového stavu na Slovensku. Tento rozdíl je na Slovensku dlouhodobě jeden z nejvyšších ze zemí Evropské unie. Ženy si tak na Slovensku průměrně vydělají skoro o 22 % méně než muži. To má za následek vyšší ohrožení chudobou a nižší důchody. Pracovní sektory, kde převažují ženy, jsou považovány za méně prestižní a jsou v nich nižší mzdy. Kariérní postup je ženám ztěžován genderovými předsudky a kariérními přestávkami kvůli mateřství, ženy jsou také více zatížené péčí o domácnost a o děti. Za použití sekundární analýzy dat je v této práci zjišťováno postavení žen na trhu práce a regresní analýzou jsou zkoumány faktory ovlivňující GPG (gender pay gap). Rozhodným obdobím pro zkoumání je období březen – květen 2020, kdy byl na Slovensku vyhlášen nouzový stav bezesporu ovlivňující každý sektor slovenského národního hospodářství. Výsledky ukazují, že rozdíl v odměňování žen a mužů je ovlivněn počtem odpracovaných hodin, věkem a vzděláním. Také se ale ukázalo, že vliv vzdělání nevysvětluje genderový rozdíl v odměňování a u vysokoškolsky vzdělaných mužů a žen je rozdíl vyšší než u mužů a žen se středoškolským vzděláním. U předpokládaných determinantů zatíženost domácími pracemi a velikost města se přímý vliv na výši mzdy neprokázal.

Klíčová slova: genderová nerovnost, genderový rozdíl v odměňování, trh práce, sekundární analýza dat.

JEL klasifikácia: I21; I24; J31; M50

1. Úvod

V době, kdy v západním světě společenská změna probíhá rychleji než kdy dříve a kdy se staré tradice a pořádky stávají nejisté, působí rozdíly v plotech žen a mužů strnulým dojmem. Souvisí to s fenoménem, který trefně popsal Beck (2011) jako změny ve vědomí a na papíře, které postavil do opozice ke konstantní povaze chování a situace mužů a žen. Ženy mají právně zaručenou rovnost s muži, populace žen se pomalu stává vzdělanější než populace mužů a zaměstnanost žen konstantně roste, ale nerovnosti na trhu práce zůstávají (Beck, 2011).

The gender pay gap je hlavním ukazatelem genderových nerovností na trhu práce, jak uvádí Krížková, Penner & Petersen (2008), Krížková & Sloboda (2009), Hedija & Musil (2010) či Jurajda & Műnich (2006). Nejaktuálnější data Eurostatu ukazují, že průměrně si ženy v Evropské unii vydělají o 16,2 % méně než muži, na Slovensku pak až o 21,8 %. Rozdíl v odměňování mezi ženami a muži je na Slovensku mezi nejvyššími v Evropské unii a téma tak rezonuje v celé společnosti. Podle Štěpánkové (2018) se ženy nejčastěji cítí být znevýhodněny v oblasti mzdového ohodnocení a při postupu na vyšší pozici.

Tématem předkládaného příspěvku je problematika rozdílného odměňování mužů a žen působících jako učitelé, školitelé, lektori, vzdělavatelé ve vzdělavacích institucích veřejného i soukromého sektoru Slovenska, přičemž důraz je kladen na identifikaci genderového rozdílu v odměňování v období nouzového stavu způsobeného pandemií onemocněním COVID 19.

2. Základní teoretická východiska

Ve 20. století proběhly významné změny na poli rovnosti mužů a žen v oblastech jako sexualita, práva a vzdělání. Proti těmto změnám „na papíře“ stojí skutečná situace mužů a žen, to má zdánlivě paradoxní následek, kdy větší rovnost více zviditelňuje trvající a prohlubující se nerovnosti (Beck & Beck-Gernsheim, 1995, Beck, 2011). Společnost je tak ve fázi nového vědomí a starých poměrů, kam právě patří genderové nerovnosti na trhu práce.

Na trhu práce existují určité genderové nerovnosti, které negativně ovlivňují především ženy a v některých případech i muže. Za některé problémy může z určité části genderová diskriminace žen na základě charakteristik, které jsou jim připisovány kvůli jejich příslušnosti k ženskému pohlaví, jak uvádí Renzetti & Curran (2005). Ženy tak mohou čelit problémům už při výběrovém řízení, kdy si je nemusí zaměstnavatel vybrat právě kvůli pohlaví. „*Reálné nebo potenciální mateřství jakožto očekávaná charakteristika ženské pracovní síly pak často vede zaměstnavatele k předpokladu, že je žena z hlediska kontinuity pracovního nasazení rizikovějším zaměstnancem než muž, což ve svém důsledku přispívá ke znevýhodňování žen na trhu práce*“, tvrdí Bartáková (2006, s. 133). Další obtíže mohou nastat v kariérním postupu, s čímž souvisí pojem skleněný strop, který odkazuje k existenci neviditelné bariéry bránící ženám v postupu na vyšší posty, konstatuje Meulders et al. (2010). Dalšími problémy je obtěžování a sexuální obtěžování na pracovišti, se kterým se setkávají častěji právě ženy, uvádí Krížková et al. (2005) a genderový rozdíl v odměňování v neprospektech žen.

Nerovnosti na trhu práce se nejdříve vysvětlovaly nedostatečnou kvalifikací a nízkým vzděláním žen, s expanzí vzdělání však toto vysvětlení již nelze obhájit. Novým odůvodněním byla ženina role matky. Z toho, že jsou ženy schopny rodit děti, se vyvozuje, že jim přísluší odpovědnost za děti a domácnost (Beck, 2011). V souvislosti s tím, se mluví o „přirozenosti“, která k tomu ženy předurčuje. Taková tvrzení vyvrací případy rodiny s dětmi, kde je přítomen jen otec, nebo kde se o domácnost stará právě muž a také společenská povaha konceptu mateřské lásky, kontruje Badinter (1998). „*Ženě se tak ukládá za povinnost, aby byla především matkou, a utváří se mýtus, který přetrvává ještě za dvě století: mýtus o mateřském instinktu anebo o spontánní lásce každé matky ke svému dítěti*“ (Badinter, 1998, s.107).

Jako další důvod nerovného postavení mužů a žen na trhu práce pak bývá uváděno, že muži jsou ambicióznější než ženy, výzkum v českém prostředí však ukázal, že to není pravda (Vohlídalová, 2006). Pro velkou část žen je práce hlavním zdrojem osobní seberealizace (stejně jako pro velkou část mužů) a chtějí budovat svoji kariéru. Výzkum Vohlídalové (2006) ale také ukázal, že muži jsou více orientovaní na materiální stránku práce. Ve vzdělávání pak bylo zjištěno, že dívky mají dokonce vyšší studijní aspirace než chlapci, což může být výsledek toho, že muži se stejným nebo nižším vzděláním než ženy mají lepší postavení na trhu práce (Šmídová, Janoušková & Katrňák, 2008).

Určením genderového rozdílu v odměňování lze kvantifikovat nerovnosti mezi ženami a muži na trhu práce. Zároveň lze sledováním vývoje GPG v průběhu let sledovat vývoj genderových nerovností na trhu práce. Údaj o rozdílu v odměňování mužů a žen ale dostatečně nevysvětluje situaci nerovností na trhu práce a neříká nám ani nic o přímé diskriminaci žen na trhu práce.

Příčiny rozdílů v odměňování jsou komplexní a provázané, jednotliví autoři zabývající se problematikou genderové rovnosti na trhu práce se zaměřují na různé příčiny v souvislosti například s jejich zaměřením. V této práci používáme rozdělení příčin ze studie Křížkové et al. (2017), které považujeme za velmi přehledné, a doplňujeme jej studiem nebo teoretickými koncepty od dalších autorů, konkrétně Renzetti & Curran (2005), Pavlík & Smetáčková (2006), Křížková & Sloboda (2009), Meulders et al. (2010), Mysíková (2007), Valentová (2006), Budig, Misra & Boeckmann (2016), Formánková, Dudová & Vohlídalová (2011), Hamplová (2015), Blau & Kahn (2017), Vohlídalová (2012), Chaloupková (2005), Kimmel, 2015, Auspurg, Hinz & Sauer (2017). Jedná se o tyto příčiny:

- Kulturní příčiny: kultura, veřejné mínění, normy, hodnoty, genderové stereotypy.
- Strukturální příčiny: struktura trhu práce.
- Systémové příčiny: systémy odměňování, procesy a aktéři jejich nastavování.
- Institucionální podmínky kombinace placené práce a péče.
- Vzdělávací systém a socializace.
- Individuální a rodinné faktory.

Důsledkem rozdílu v odměňování mezi mužem a ženou je nižší životní úroveň a vyšší ohrožení chudobou ženy i její domácnosti včetně dětí (Křížková et al., 2017). Dalším důsledkem jsou nižší důchody pro ženy. Důchodový systém je méně rovnostářský a ženy jsou penalizovány za své horší postavení na trhu práce. Analýza Aizerové (2010) pak ukázala, že čím víc peněz žena do partnerství přinese, tím nižší je možnost, že dojde k domácímu násilí ze strany jejího partnera. Zároveň s vyšším příjmem má žena lepší šance se od partnera osamostatnit. Zároveň ale domácí násilí souvisí s příjmem celkově (domácnosti, kde jsou nižší příjmy, jsou více ohroženy) a existují i teorie, podle kterých je často důvodem domácího násilí ze strany partnera právě ženin vyšší příjem nebo vzdělání (Pikálková, 2004).

Dalším okruhem důsledků jsou pak negativní důsledky pro stát a ekonomiku, kdy například nejsou dostatečně využity lidské zdroje, protože některé ženy nepracují kvůli vidině nižšího výděлку (Mysíková, 2007).

3. Metodologie

Primárním cílem předkládaného příspěvku je identifikovat genderový rozdíl v odměňování, který je ovlivněn mnoha determinanty. Naším záměrem je analyzovat tyto determinanty v kontextu slovenských státních i privátních vzdělávacích institucí a to především v období březen – květen 2020, kdy se Slovensko vyskytovalo v nouzovém stavu z důvodu pandemie onemocněním COVID 19.

Výzkumná otázka této práce zní: **Co ovlivnilo hodnotu genderového rozdílu v odměňování v období vyhlášení nouzového stavu na Slovensku?**

Za určující definici rozdílu v odměňování mezi mužem a ženou považujeme pro potřeby předkládané práce tuto: **rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou muže a ženy vyjádřený v procentech, přičemž jsou zahrnuti ekonomicky aktivní muži a ženy ve věku 18 až 60 let.**

Proměnné, které mohou ovlivňovat hodnotu rozdílu, jsme na základě teorie a omezení zvolených dat určili takto:

- charakteristiky dle teorie lidského kapitálu, abychom ověřili, nakolik jsou stále platné při vysvětlování genderového rozdílu v odměňování,
- počet odpracovaných hodin,
- velikost bydliště,
- zatíženost prací v domácnosti.

Předpoklady výzkumu

P1 Ženy vydělávají méně než muži: Podle aktuálních dat Eurostatu i Slovenského statistického úřadu, ženy vydělávají v průměru méně než muži. Proto předpokládáme, že se tento rozdíl projeví i v datech našeho výzkumu.

P2 Vyšší věk znamená vyšší mzdu bez ohledu na pohlaví: Podle teorie lidského kapitálu starší lidé vydělávají více, jak uvádí Mincer (1974). Tedy předpokládáme platnost tohoto vztahu mezi zkušenostmi a výší platu bez rozdílu pohlaví.

P3 Vzdělanější lidé vydělávají více než mladší bez ohledu na pohlaví: Lidé s vyšším vzděláním podle teorie lidského kapitálu vydělávají více (Mincer, 1974). Předpokládáme, že se ženám vyplatí investice do vzdělání stejně jako mužům.

P4 Ženy průměrně odpracují méně hodin za měsíc oproti mužům: Podle Jurajdy a Münicha (2006) ovlivňuje výsledek GPG také to, že ženy odpracují méně hodin než muži, a proto by se měl počet odpracovaných hodin brát v úvahu při počítání rozdílů v odměňování.

P5 Vyšší zatíženost péčí o domácnost a počet dětí budou snižovat mzdu: Proběhlé studie v České republice a na Slovensku prokázaly, že ženy o domácnost a děti pečují více než muži (Vohlídalová, 2012), což může mít za následek jejich nižší mzdu.

P6 Lidé ve větších městech si vydělají více bez ohledu na pohlaví: Při počítání genderového rozdílu v odměňování se často pracuje i s proměnnou kraj, např. Mysíková (2007), Křížková et al. (2017). Ta ale nabývá příliš mnoho hodnot a při výpočtech Mysíkové (2007) se vliv této proměnné prokázal, až když vytvořila novou proměnnou, která nabývala pouze dvou hodnot Praha a mimo Prahu. V této práci se inspirováme jejím postupem a předpokládáme, že v rozdílu v odměňování může hrát roli velikost města.

K potvrzení předpokladů a zodpovězení výzkumné otázky využijeme sekundární analýzu dat ve smyslu kvantitativní metody. Analyzována budou data Úřadů práce Slovenské republiky, Slovenského statistického úřadu a data publikovaná v relevantních slovenských médiích přinášející informace o vývoji platů v sektoru vzdělávání v období státní karantény, tedy březen – květen 2020.

Nejdříve bude analyzováno postavení mužů a žen na trhu práce v tomto období pomocí kontingenčních tabulek a grafů, následně prostřednictvím lineární regrese ověříme vliv vybraných nezávislých proměnných na závislou proměnnou hrubý hodinový příjem. Z důvodu omezeného rozsahu předkládaného příspěvku zde nebudeme prezentovat dílčí kontingenční tabulky a grafy, zaměříme se pouze na prezentaci výsledných údajů zjištěných regresní analýzou.

Výběrový vzorek jsou zaměstnanci slovenských státních i soukromých vzdělávacích institucí od 18 do 64 let. Vzorek díky vážení proporčně odpovídá rozložení obyvatelstva Slovenska a také pracuje pouze s respondenty jednotlivci, tedy ne například s dětmi nebo s celými domácnostmi. Počet jednotek (N) v tomto vzorku je 4 835 jednotek a jednotkou analýzy je dospělý člověk, vzdělavatel, od 18 do 64 let. Hlavní charakteristiky výběrového souboru jsou uvedeny v Tabulce 1.

Níže uvádíme seznam proměnných, se kterými bylo v rámci analýzy pracováno:

- **Demografické proměnné:** pohlaví, věk, kategorizovaný věk a velikost obce. Z proměnné věk byla překódováním vytvořena nová proměnná kategorizovaný věk, jejíž kategorie jsou 18 až 29, 30 až 39, 40 až 49 a 50 až 60 let.
- **Proměnná vzdělání nabývá čtyři hodnoty.** Nejvyšší dosažené vzdělání respondenta či respondentky je tak rozděleno do kategorií základní, vyučení s výučním listem nebo maturitou, střední a střední odborné s maturitou, vysokoškolské.
- **Proměnné týkající zaměstnání a příjmu:** Datový soubor obsahuje šest proměnných odkazujících k výši mzdy, z toho tři se zabývají hrubým příjmem ze zaměstnání a tři čistým příjmem. V této práci se bude pracovat pouze s proměnnými týkajícími se hrubého příjmu, a to z důvodu, že jsou pro srovnávání vhodnější. Nasnadě by bylo použít pro analýzu proměnnou, která rozděluje mzdu do několika kategorií podle výše měsíčního příjmu. Počet dotazovaných, kteří se do některé kategorie zařadili, je však pro analýzu nedostatečný, proto byly zvoleny proměnné hrubý příjem a proměnná roční/ měsíční příjem.

Tabulka 1: Charakteristika výběrového vzorku (N=4835)

| Proměnná | Absolutní četnost (N) | Relativní četnost (procenta) |
|--------------------|-----------------------|------------------------------|
| Pohlaví | | |
| Muž | 2 354 | 48,70 % |
| Žena | 2 481 | 51,30 % |
| Kategorizovaný věk | | |
| 18 až 29 | 957 | 19,79 % |
| 30 až 39 | 1 201 | 24,84 % |
| 40 až 49 | 1 248 | 25,82 % |
| 50 až 60 | 1 429 | 29,54 % |
| Vzdělání | | |
| Základní | 439 | 9,08 % |
| Vyučení | 1 585 | 32,78 % |
| Střední | 1 897 | 39,24 % |
| Vysokoškolské | 914 | 18,90 % |
| Velikost obce | | |
| Do 999 | 782 | 16,17 % |
| 1 000 až 4 999 | 974 | 20,15 % |
| 5 000 až 19 999 | 951 | 19,67 % |
| 20 000 až 99 999 | 1 046 | 21,64 % |
| 100 000 a více | 1 082 | 22,37 % |
| Celkem | 4 835 | 100,00 % |

Zdroj: vlastní výpočty

První z nich ukazuje hrubý příjem ze zaměstnání a druhá z nich pak určuje, zda respondent či respondentka uvedli měsíční nebo roční příjem. Pro snadnější práci s těmito daty byla vytvořena nová proměnná měsíční hrubý příjem, a to zkopírováním dat z proměnné hrubý příjem s podmínkou, že příjem všech respondentů a respondentek, kteří uvedli roční příjem, bude vydělen dvanácti, tedy počtem měsíců v roce. Vyřazeny byly případy s nulovým a velmi nízkým příjmem. Hodnoty proměnné tak nově začínají až na příjmu vyšším než 145 Euro, což může být reálný příjem, pokud respondent či respondentka pracoval na čtvrtinový úvazek za minimální mzdu, která byla stanovena státem v roce 2020 na 580 Euro. Počet pozorování v této nové proměnné je 3 300.

V nové proměnné hrubý měsíční příjem jsou zařazeni všichni nezávisle na tom, jak definovali své místo v zaměstnanecké struktuře, tedy zda jsou zaměstnání, v důchodu apod. Záleží jen na tom, zda uvedli svůj příjem ze zaměstnání. Filtrace různých případů pak bude možná za pomoci proměnné ekonomické postavení. Proměnná ekonomické postavení nabývá hodnot jako zaměstnanec na plný nebo zkrácený úvazek, soukromník, student, důchodce, na rodičovské dovolené a další.

Další proměnná vztahující se k příjmu je počet hodin odpracovaných za týden, z této proměnné byly vyřazeny hodnoty nad 70 hodin týdně (což lze považovat za 1,75 celého úvazku) a hodnoty pod 10, což odpovídá čtvrtinovému pracovnímu úvazku. Hodnoty pod a nad stanovenou hranicí byly zkrášlující pro další výpočet. Z proměnné hrubý měsíční příjem lze dále vypočítat hodinovou mzdu, a to vydělením proměnnou počtem hodin odpracovaných za týden a vynásobením koeficientem 4,3 tedy průměrným počtem týdnů v měsíci, vznikne tak proměnná hodinová mzda. Počet sledovaných případů, u kterých je vyplněn jak příjem, tak počet odpracovaných hodin je nižší, přesně 2 560.

Další nově vytvořená proměnná je počet odpracovaných hodin měsíčně, kdy proměnná počet hodin odpracovaných za týden byla vynásobena opět koeficientem 4,3, průměrným počtem týdnů v měsíci.

- **Konstruované proměnné a třídící schéma ESeC:** Třídící schéma ESeC je explanačním nástrojem určeným k rozlišování sociálních tříd moderní společnosti za pomoci určení jedincovy pozice na trhu práce (Katrňák, Fučík 2010, Katrňák 2012). Rozdělení do tříd slouží k vysvětlení rozdílů v životních výsledcích, jako jsou postoje a názory, životní styl, ekonomické rozdíly, politické preference, rodinný život a mnoho dalších. Lidé ve stejných sociálních třídách čelí stejným omezením, proto lze předpokládat, že i jejich životní výsledky budou podobné (Katrňák, Fučík, 2010). Původní schéma má deset kategorií a lze jej kolapsovat na verzi se

šesti, pěti a třemi třídami. Pracovní pozici v ESeC primárně neurčuje ekonomický příjem nebo vzdělání, ale především vztah ostatních pozic k ní, srovnání sociálních tříd tak poskytuje další zajímavý vhléd do postavení žen na trhu práce. Konstruované proměnné ESeC08 a ESeC08_6 jsou vytvořeny z hodnot těchto proměnných: ekonomické postavení, OSVČ/zaměstnanec, vedení jiných zaměstnanců, zaměstnávání dalších osob, počet zaměstnanců a generovaná proměnná kód zaměstnání (Röschová, 2017).

- **Proměnné týkající se dětí a péče o domácnost:** Proměnná děti žijící v domácnosti respondenta nebo respondentky nabývají hodnot nula až osm, pro ulehčení výpočtů byly hodnoty proměnné překódovány na dvě možnosti: „žádné dítě“ nebo „jedno a více dětí“.

Péči o domácnost se zabývá pět proměnných, z nichž se každá zaměřuje na to, kdo dělá v domácnosti jistý druh práce. Jsou to: praní prádla, drobné opravy v domácnosti, nakupování, úklid a příprava jídla. Všechny tyto proměnné nabývají čtyř hodnot. Pro použití v regresním modelu byl ze všech proměnných týkajících se péče o domácnost vytvořen index domácích prací, který nabýval hodnoty jedna až deset, přičemž jedna znamená nejnižší zatíženost domácími pracemi a deset nejvyšší zatíženost.

4. Výsledky a diskuse

Při odhadu vlivu proměnných pracujeme s upravenou Mincerovou regresní rovnicí, která určuje jako vysvětlující proměnné vzdělání a zkušenosti k vysvětlování proměnné příjem (Mincer, 1974). Mincerova rovnice počítá s logaritmem příjmu, kdy logaritmováním příjmu se zlepší normalita rozložení a linearita vztahu, podle Doležal, Katrňák (2017) tak lze použít lineární regresi - závislá proměnná a nezávislé proměnné - roky vzdělání, odpracované roky a odpracované roky na druhou (Psacharopoulos, 1995). Tato rovnice je uvedena níže (1), kdy W je hodinový příjem, S značí roky ve vzdělání a E jsou odpracované roky:

$$\ln W = b1S + b2E + b2E^2 \quad (1)$$

Ve zvolených datech nejsou proměnné odpracovaná léta ani roky ve vzdělání, proto budeme pracovat s upravenou Mincerovou rovnicí, kdy roky ve vzdělání nahradíme proměnnou dosažené vzdělání (V) a odpracované roky věkem respondenta či respondentky (R). S Mincerovou rovnicí často pracují analýzy rozdílů v odměňování, ve většině případů ji doplňují o další proměnné (Hedija, Musil 2010). Jak uvádíme výše, přidáváme další proměnné, pohlaví (P), velikost obce (M), odpracované hodiny týdně (H), počet dětí ve společné domácnosti (D) a zatíženost domácími pracemi (U). Naše regresní rovnice pak vypadá takto (2):

$$\ln W = b1V + b2R + b2R^2 + b3P + b4M + b5H + b6D + b7U \quad (2)$$

Budování regresního modelu odhadující vliv jednotlivých determinantů je znázorněno v tabulce 2, kdy výsledný model, který interpretujeme, je zvýrazněný model M4, protože ho považujeme za nejkvalitnější (vysvětluje realitu z 27 %) a zároveň nejjednodušší. U dalších modelů (M5, M6, M7) zůstává hladina R^2 přibližně stejná, ale obsahují více proměnných, jejich vliv se navíc ukazuje jako nesignifikantní. U proměnné děti v domácnosti (M5), se neprokázal žádný vliv – genderový rozdíl v odměňování je stejný jako u modelu (M4) bez této proměnné. Při přidání proměnné zatíženost domácími pracemi (M6) tento rozdíl vzrostl, ale vliv se ukázal jako nesignifikantní. Proto předpoklad P5 Práce o domácnost a počet dětí budou snižovat mzdu ženy, zamítáme. Předpoklad P6 Lidé ve větších městech si vydělávají více bez ohledu na pohlaví také zamítáme, protože výsledky jsou za prvé nesignifikantní a za druhé nejsou posloupné a neplatí, že čím větší město, tím vyšší příjem.

U modelu M4 vyšly interakce pohlaví a vzdělání nesignifikantní, ale v modelu je necháváme jako kontrolu a také proto, že na základě vlivu proměnných pohlaví a vzdělání předpokládáme, že se návratnost vzdělání podle pohlaví bude lišit. Jako kontrolní proměnnou necháváme v modelu i proměnnou počet hodin týdně, která sice vychází signifikantně, ale její výsledky jsou sporné a je možné je přičíst na vrub zvoleným datům.

Z modelu M4 nezamítáme Předpoklad P1 Ženy vydělávají méně než muži, výsledky ukazují, že ženy opravdu vydělávají méně. Přesná čísla je ale z regresního modelu obtížné prezentovat, protože se musí brát v potaz vliv ostatních proměnných, proto ukazujeme v tabulce 3 predikované hodnoty. Z výchozího regresního modelu M4 jsou vypočítány predikované průměrné hodnoty závislé proměnné hrubý hodinový příjem za podmínky, že se nezávislá proměnná vzdělání změní vždy o jednotku a hodnoty všech ostatních nezávislých proměnných zůstanou nezměněny.

Tabulka 2: Regresní model odhadu vlivu nezávislých proměnných na závislou hrubý hodinový příjem

| | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M |
|--------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----|
| Věk | 0,472 *** | 0,052 *** | 0,052 *** | 0,062 *** | 0,057 *** | 0, |
| Věk*Věk | -0,001 *** | -0,001 *** | -0,001 *** | -0,001 *** | -0,001 *** | -0, |
| Vzdělání | | | | | | |
| Základní | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | F |
| Vyučení | 0,180 *** | 0,135 ** | 0,166 *** | 0,173 ** | 0,174 ** | 0, |
| Střední | 0,436 *** | 0,413 *** | 0,421 *** | 0,431 *** | 0,434 *** | 0, |
| VŠ | 0,646 *** | 0,637 *** | 0,664 *** | 0,668 *** | 0,668 *** | 0, |
| Pohlaví | | | | | | |
| Muž | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | Ref. | F |
| Žena | | -0,295 *** | -0,257 *** | -0,297 *** | -0,297 *** | -0, |
| Interakce | | | | | | |
| Muž*základní | | | Ref. | Ref. | Ref. | F |
| Žena*vyučení | | | -0,066 | -0,071 | -0,071 | 0, |
| Žena*střední | | | -0,012 | -0,012 | -0,014 | 0, |
| Žena*VŠ | | | -0,053 | -0,056 | -0,055 | 0, |
| Hodiny týdně | | | | -0,010 *** | -0,010 *** | -0, |
| Děti v domácnosti | | | | | Ref. | |
| Žádné | | | | | Ref. | |
| 1 a více | | | | | 0,028 | |
| Domácí práce | | | | | | |
| Velikost obce | | | | | | |
| Do 999 | | | | | | -0, |
| 1 000 až 4 999 | | | | | | |
| 5 000 až 19 999 | | | | | | |
| 20 000 až 99 999 | | | | | | |
| 100 000 a více | | | | | | |
| Konstanta | 3,469 *** | 3,295 *** | 3,486 *** | 3,703 *** | 3,775 *** | 3, |
| N | 2560 | 2560 | 2560 | 2560 | 2560 | 2, |
| R² | 0,165 | 0,248 | 0,248 | 0,273 | 0,277 | 0, |

Zdroj: vlastní výpočty
Čísla jsou zaokrouhlena na tři desetinná místa.
*Statistická signifikance: *** $p < 0,001$ ** $p < 0,01$ * $p < 0,05$*

Tabulka 3: Predikované průměrné hodnoty hrubého hodinového příjmu

| | Muž | Žena | GPG |
|----------|------|------|------|
| Základní | 91 | 74 | 19 % |
| Vyučení | 115 | 85 | 26 % |
| Střední | 147 | 114 | 22 % |
| VŠ | 190 | 139 | 27 % |
| N | 2560 | | |

Zdroj: vlastní výpočty

Podle modelu M4 nezamítáme Předpoklad P2 Vyšší věk znamená vyšší mzdu bez ohledu na pohlaví. S každým rokem roste plat přibližně o 6 Kč. Předpoklad P3 Vzdělanější lidé vydělávají více než mladší bez ohledu na pohlaví také nezamítáme. Ale zároveň platí tvrzení, že vzdělání má u žen menší návratnost než u mužů, protože jak je možno odhadnout z modelu M4 (při započtení interakcí) a přesněji vidět v tabulce 2, vysokoškolsky vzdělaná žena má nižší příjem o 27 % kdežto středoškolsky vzdělaná jen o 22 %. V tabulce 3 je dále vidět, že nejvyšší GPG je na úrovni základního vzdělání. To opravdu potvrzuje, že vzdělání se ženám vyplácí méně než mužům.

5. Závěr

V posledních desítkách let došlo na Slovensku ve vzdělávacím sektoru k výraznému zrovnoprávnění žen a mužů, avšak část této rovnosti zůstala pouze „na papíře“ (je zaručená zákonem a např. v přístupu ke vzdělání) a některé nerovnosti (jako genderový rozdíl v odměňování) přetrvávají. Ke stejným závěrům dospěli i autoři předkládaného příspěvku a výsledná data jejich výzkumu jsou shrnuta níže.

Z popisné i regresní analýzy dat získaných v období karantény z důvodu pandemie onemocněním COVID 19 je evidentní, že ženy skutečně vydělávají méně než muži. Genderový rozdíl v odměňování vyšel ve zvoleném období ze zvolených dat 23 %, a to je velmi blízko číslu 22,5 %, což bylo GPG podle Eurostatu na Slovensku v roce 2019. Na druhou stranu, regresní analýza nezamítla ani předpoklad P2 Vyšší věk, znamená vyšší mzdu bez ohledu na pohlaví.

Dále byl potvrzen předpoklad P3 Vzdělanější lidé vydělávají více než mladší bez ohledu na pohlaví a výsledky ohledně vlivu vzdělání považujeme za nejvíce zajímavé v této analýze. Ukázalo se totiž, že návratnost vzdělání u žen je mnohem nižší než mužů. V tomto směru je tedy možné tvrdit, že rozdílnost v lidském kapitálu (pouze u vzdělání) dostatečně nevysvětluje genderový rozdíl v odměňování.

Dále jsme potvrdili předpoklad P4 Ženy průměrně odpracují méně hodin za měsíc oproti mužům, kdy ženy opravdu v průměru odpracují o 19 hodin měsíčně méně než muži. Z tohoto výsledku můžeme odhadovat i to, že to ovlivní jejich příjem. S tím jsme ale počítali i při výpočtu GPG, proto jsme pracovali s hodinovou mzdou, a ne s měsíční. Zůstává otázkou, zda to může ovlivnit i jejich hodinové ohodnocení, tedy zda zaměstnavatelé oceňují vyšší mzdu toho, kdo odpracuje více hodin. Vliv odpracovaných hodin na hodinovou mzdu jsme se snažili ověřit v regresní analýze, ale ukázal se jako inverzní, oproti tomu, jaký jsme předpokládali (výsledek byl čím více hodin odpracováno, tím nižší hodinová mzda).

Uskutečněná analýza nepotvrzuje předpoklad P5 Práce o domácnost a počet dětí budou snižovat mzdu ženy. Podle našich výsledků tak zatíženost prací v domácnosti nemá na hodnotu rozdílu v odměňování žádný přímý vliv. Podotýkáme, že to neznamená, že není jednou z příčin genderových nerovností na trhu práce.

Poslední předpoklad P6 Lidé ve větších městech si vydělají více bez ohledu na pohlaví také nebyl potvrzen a opět lze říci, že velikost města nemá přímý vliv na rozdíl v odměňování.

Co tedy ovlivňuje hodnotu rozdílu v odměňování mezi ženou a mužem? Hodnotu rozdílu ovlivňuje věk, starší lidé si vydělávají více peněz bez rozdílu pohlaví. Dále ji také ovlivňuje i další proměnná vztahující se k lidskému kapitálu a to vzdělání, ale neplatí, že čím větší vzdělání, tím nižší rozdíl v odměňování. Počet odpracovaných hodin u mužů a u žen se liší, tedy počet hodin může ovlivňovat hodnotu rozdílu v odměňování.

Vzdělání a věk ovlivňuje rozdíl v odměňování mužů a žen i podle studie Křížková et al. (2017). To, že genderový rozdíl v odměňování ovlivňuje vzdělání, potvrzuje i Mysíková (2007) a Blauová, Kahn (2017) či Štěpánková (2018), tyto studie ale mluví o tom, že tento vliv je nízký a genderový rozdíl nevysvětluje, což se projevilo i v naší analýze na příkladu zmíněného vzdělání. Mysíková (2007, s. 18) dále zjistila, že „pokud by

pracovali v současnosti neparticipující jednotlivci, byl by potenciální mzdový rozdíl mezi muži a ženami větší než pozorovaný rozdíl, který zachycuje pouze pracující“. To podle ní také znamená, že snížení rozdílu v odměňování v průběhu let v jedné zemi nemusí znamenat snížení genderových nerovností na trhu práce (Mysíková, 2007). Zatímco Mysíková se zaměřila na neparticipující se jedince, Blauová a Kahn se také zabývali vysvětlením GPG. Jejich analytická zjištění přímo říkají, že faktory lidského kapitálu jsou dnes už nevýznamné při vysvětlování rozdílu v odměňování (Blau, Kahn 2017). Dále také upozorňují, že podle aktuálních výzkumů mají důležitý vliv přestávky v kariéře a méně odpracovaných hodin, což také ukázaly naše výsledky. Stejně tak jsou důležité rozdíly v genderových rolích a dělba domácí práce. Vliv rozdělení péče o domácnost na výši mzdy se v naší analýze neprokázal.

V této otázce pak vidíme jedno z omezení naší práce. Zkoumat vliv nerovnoměrně rozdělené práce v domácnosti na rozdíl v odměňování kvantitativní metodou na zvolených datech je pravděpodobně nedostatečné a přímý vliv nelze zjistit. Zatíženost žen péčí o domácnost a děti a snaha skloubit ji s placenou prací ale může mít vliv například na jejich psychickou pohodu, jak uvádí Hamplová (2015). Považujeme tak za dobrý nápad studovat péči o domácnost a děti v samotné studii jak kvalitativní, tak kvantitativní a zaměřit se mimo jiné například na subjektivní hodnotu stresu, což zkoumá ve svých pracích například Sláviková & Žeravíková (2014) nebo Hrazdilová Bočková et al. (2015).

Další limity naší práce spatřujeme ve zvolených datech, kdy při přepočtu mzdy na hodinovou odpadla část respondentů (z 3300 na 2560), kteří nevyplnili počet odpracovaných hodin. To by se nejspíš nestalo například u podnikových dat. V průběhu analýzy jsme se pak setkávali s dalšími drobnými problémy, jako například množství nesmyslně nízkých nebo naopak vysokých hodnot u příjmu, což mělo za následek také vyřazování respondentů.

V kontextu formulovaného cíle práce konstatujeme, že v období pandemie onemocnění COVID 19 nedochází k významným odchylkám v GPG u zaměstnanců soukromých či státních vzdělávacích institucí na Slovensku.

Seznam bibliografických odkazů

- Aizer, Anna. 2010. „The Gender Wage Gap and Domestic Violence.“ *American Economic Review*. 100(4): 1849-1859.
- Badinter, Elisabeth. 1998. *Materská láska od 17. století po současnost*. Bratislava: Aspekt.
- Bartáková, Helena. 2006. „Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie.“ Pp. 203-232 in Sirovátka, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert.
- Beck Ulrich. 2011. *Riziková společnost: na cestě k jiné modernitě*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Beck, Ulrich and Elisabeth Beck-Gernsheim. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Blau, Francine D. And Lawrence M. Kahn. 2017. „The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations.“ *Journal of Economic Literature*. 55(3): 789-865.
- Budig, Michelle J., Joya Misra and Irene Boeckmann. 2016. „Work–Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties.“ *Work and Occupations*. 43(2): 119-177.
- Formánková, Lenka., Radka Dudová and Marta Vohlídalová. 2011. „Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy“. http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf.
- Hamplová, Dana. 2015. *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: Štěstí ze sociologické perspektivy*. Praha: Fotruha Libri.
- Hedija Veronika and Petr Musil. 2010. „Genderová mzdová meze.“ https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf.
- Hrazdilová Bočková, Kateřina, Miroslav Škoda, Polčáková Martina, and Gabriela Rozvadský Gugová. 2015. *Kompetence manažerů národních a mezinárodních vzdělávacích projektů*. Dubnica nad Váhom: Dubnický technologický inštitút.
- Chaloupková, Jana. 2005. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis* 41 (1): 57-77.
- Jurajda, Šimon, Daniel Münich. 2006. „Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu.“ Pp. 13-19 in Linda SOKAČOVÁ (ed.). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies.

- Katrnák, Tomáš. 2012. „Is current Czech society a social class-based society? The validity of EGP and ESeC class schemes.“ *Sociológia* 44(6): 678-703.
- Katrnák, Tomáš, Petr Fučík. 2010. *Návrat k sociálnímu původu: vývoj sociální stratifikace české společnosti v letech 1989 až 2009*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury.
- Kimmel, Michael S. 2015. „Why gender equality is good for everyone – men included.“ https://www.ted.com/talks/michael_kimmel_why_gender_equality_is_good_for_everyone_men_included.
- Křížková, Alena, Andrew M. Penner and Trond Petersen. 2008. „Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen.“ http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf.
- Křížková, Alena, Marie Čermáková, Radka Dudová, Hana Maříková and Zuzana Uhdeová. 2005. „Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení.“ <https://mpsv.cz/files/clanky/12444/obtezovani.pdf>.
- Křížková, Alena, Marta Vohlídalová, Kristýna Pospíšilová and Hana Maříková. 2017. „Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání.“ <http://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2017/12/Aktu%C3%A1ln%C3%AD-rozd%C3%ADly-v-odm%C4%9B%C5%88ov%C3%A1n%C3%AD-%C5%BEen-a-mu%C5%BEAF-v-%C4%8CR.pdf>.
- Křížková Alena and Zdeněk Sloboda. 2009. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Meulders, Danièle, Robert Plasman, Audrey Rigo and Síle O'dorchai. 2010. „Horizontal and Vertical Segregation. Meta-analysis of Gender and Science Research.“ http://genport.uoc.edu/sites/default/files/resource_pool/TR1_Segregation.pdf
- Mincer, Jacob. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mysíková, Martina. 2007. „Trh práce žen: Gender pay gap a jeho determinanty.“ <http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/2096/lang/cs>.
- Pavlík, Petr, and Irena Smetáčková. 2006. „Analýza odměňování žen a mužů ve školství: Jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?“ <http://www.otevrenaspolecnost.cz/knihovna/otevrenka/prosazovani-genderove-rovnosti/analiza-odmenovani-ve-skolstvi.pdf>.
- Pikálková, Simona (ed.). 2004. *Mezinárodní výzkum násilí na ženách – Česká republika/2003: příspěvek k sociologickému zkoumání násilí v rodině*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Psacharopoulos, George. 1995. „The Profitability of Investment in Education: Concepts and Methods.“ https://www.commdv.org/userfiles/files/1863_file_Profitability_Investment_Edu.pdf.
- Renzetti, Claire M. and Daniel J. Curran. 2005. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
- Röschová, Michaela. 2017. *České panelové šetření domácností. Dokumentace k datům – Vlna 1, 2015. Verze 2.0*. Sociologický ústav AV ČR.
- Slávková, G. and Iveta Žeravíková. 2014. Důsledky pracovního stresu lektorů a nové trendy v jeho zvládnání. *HORIZONT 2020 = III. mezinárodní vědecká konference školského managementu*. Praha: Větrný školského managementu PedF UK. s. 78-85.
- Šmídová, Iva, Klára Janoušková and Tomáš Katrnák. 2008. „Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému.“ *Sociologický časopis* . 44 (1): 23-53.
- Štěpánková, Natálie. 2018. Nerovnosti v platovém odměňování žen a mužů. *Bakalářská práce*. Brno: Masarykova univerzita.
- Valentová, Marie. 2006. „Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života (mezinárodní srovnání).“ Pp. 165-202 in SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert.
- Vohlídalová, Marta. 2006 „Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci?“ https://www.genderonline.cz/uploads/8a34bd655b7e2fb9764db8f2aac78bcd3a7eb29b_maji-muzi-a-zeny-v-cr.pdf.
- Vohlídalová, Marta. 2012. Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice. <http://www.soc.cas.cz/publikace/genderove-rozdily-v-odmenovani-ocima-verejnosti-v-ceske-republice>.