

Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství¹

Alena Křížková – Kristýna Pospíšilová – Romana Marková Volejníčková – Hana Maříková

Abstrakt

ČR vykazuje dlouhodobě jeden z nejvyšších rozdílů v průměrných mzdách mužů a žen (GPG) v rámci EU. Za příčinu vysokého GPG bývá v ČR často považována rozdílná úroveň vzdělání anebo segregace do kategorií zaměstnání. Segregace do kategorií zaměstnání nicméně vysvětluje pouze asi čtvrtinu celkového rozdílu mezd a ženy dosahují vyššího vzdělání než muži. Článek se proto zaměřuje na otázku dalších faktorů, jež s GPG souvisí, a klade si konkrétně otázku po dopadu mateřství na mzdové znevýhodnění žen. Při nedostatku dat o rodičovství testujeme hypotézu o tom, že GPG je nadprůměrný u matek malých dětí, nepřímo prostřednictvím věkových kategorií. Zjišťujeme, že GPG je celkově i na stejné pracovní pozici nejvyšší ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých dětí, a to platí jak pro soukromou, tak pro veřejnou sféru. Jednou z důležitých příčin GPG je v ČR tedy mateřství. K analýze využíváme data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) z let 2002–2018. Na základě výsledků navrhuje, jak zlepšit strukturu sbíraných dat, aby bylo možné přímo sledovat mzdové z(ne)výhodnění v souvislosti s rodičovstvím: prospělo by sledovat v ČR i takové proměnné, jako jsou rodičovství, místo bydliště, důvod absence v práci, délku absence a návraty na stejné případně i jiné pracoviště apod. Přínosem by bylo i zavedení unikátního kódu zaměstnané osoby, který by se neměnil ani poté, kdy se žena nebo muž vrátí z rodičovské.

Klíčová slova: rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (GPG); ČR; GPG pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozice; GPG a mateřství / rodičovství

Abstract

The Czech Republic has long evinced one of the most significant differences between the average wages of men and women (GPG) in the EU. The cause of high GPG in the Czech Republic is often considered to be different levels of education or segregation into employment categories. However, segregation into employment categories explains only around a quarter of the total wage gap and women are currently more likely to have a higher (university) education than men. The article, therefore, focuses on other factors related to the GPG and poses a question on the impact of motherhood on the wage disadvantaged position of women. In the absence of data on parenthood, we test the hypothesis that the GPG is higher than average for mothers of small children indirectly through the use of age categories. We found that the overall GPG and within-job GPG is highest in those age categories where women and men are typically parents of young children and this applies to both the private and public sectors. One of the most important causes of the GPG in the Czech Republic is, therefore, maternity. We used Information System on Average Earnings (ISPV) data for the period 2002–2018 for the analysis and, based on the results, we suggest how to improve the structure of the data so that it is possible to directly monitor wage (dis)advantages connected to parenthood: it would be beneficial to monitor such variables in the CR as parenthood, place of residence, reason for absence from work, length of absence and returns to the same or other workplace, etc. Introduction of a unique code of the employed person, which would not change when a woman or man returns from parental leave is also suggested.

Keywords: gender wage gap (GPG), Czech Republic, within-job gender wage gap, GPG and motherhood/parenthood

Úvod

Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů (zkráceně GPG)² se v České republice dlouhodobě pohybuje kolem 21–22 % v neprospěch žen a je jedním z nejvyšších v rámci Evropské unie (Křížková et al. 2017). Vládní Strategie pro rovnost žen a mužů stanovuje snižování nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami jako jeden ze svých hlavních cílů (Úřad vlády ČR 2014) a cílem projektu „22 % k rovnosti“, který řeší Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je odhalovat příčiny a navrhovat řešení tohoto sociálního problému.³ Podrobné analýzy (viz např. Jurajda 2005; Křížková et al. 2018) poukazují na to, že pouze zhruba polovina rozdílu v odměňování je způsobena tím, že ženy a muži pracují v jiných oborech, zaměstnáních a na jiných pozicích, a že rozdíl v odměňování žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, je také významný a dosahuje dlouhodobě zhruba 11 % (Křížková et al. 2018).

Tento článek navazuje na tuto analýzu souvislosti nerovnosti v odměňování na různých úrovních a v různých oblastech trhu práce (Křížková et al. 2018) a ukazuje, že snižování genderových nerovností v odměňování vyžaduje velmi komplexní úsilí jak v oblasti přijímání, povyšování a dalších procesů pohybu žen a mužů na trhu práce, tak v oblasti zajištění stejné odměny za stejnou práci i v zajištění stejné odměny za práci stejné hodnoty. Hledání cest, jak genderové rovnosti v odměňování dosahovat, totiž předpokládá velmi podrobnou znalost toho, v jakých pracovních prostředích, u jakých skupin žen a mužů, za jakých podmínek a jakým způsobem nerovnosti vznikají a přetrvávají. Článek se svým zaměřením snaží rozšířit poznatky o genderových mzdových rozdílech v kontextu vlivu rodičovství. V souladu s literaturou, jež je představena v první části pojednání, zjišťujeme vliv rodičovství na GPG a testujeme hypotézu o tom, že mateřství je významným faktorem, který zvyšuje mzdové znevýhodnění

žen, a to na všech úrovních segregace.

Genderové mzdové rozdíly jsou problémem, který negativně dopadá na všechny – ženy, muže i děti. Genderové nerovnosti v odměňování snižují rozpočty domácností, odrážejí se v nižších důchodech žen, v nízké životní úrovni rodin s více dětmi a v neuspokojivém ekonomickém postavení domácností sólo matek a jejich dětí. Jsou jednou z příčin reprodukce chudoby. Promítají se ale také do nižšího výběru daní z příjmu i daní spotřebních. Nerovnosti v odměňování mají dokonce potenciál ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích (Křížková et al. 2017). Tento (stále ještě neúplný) výčet souvislostí ukazuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou velmi složitým fenoménem souvisejícím s mnoha dalšími sociálními problémy a že jeho řešení vyžaduje přesné analýzy založené na velmi podrobných datech, jež poukážou na směr nutných a komplexních změn vzájemně provázaných politik. V tomto článku musíme dopad rodičovství na GPG zkoumat nepřímo – s využitím

věkových kategorií –, protože srovnání data o rodičovství a mzdách nejsou dostupná. Kromě přínosu v podobě zjištění o dopadu mateřství na mzdové znevýhodnění žen, a to i za stejnou práci, pokládáme za další přínos tohoto článku závěrečná doporučení, jak doplnit sběr dat o nové proměnné a postupy.

Stav poznání v ČR a v zahraničí

Rozdíl v odměňování žen a mužů (nejen) v České republice

Česká republika se dlouhodobě drží na předposledním místě ve srovnání zemí EU nejen z hlediska rovnosti v odměňování, ale i v dalších souvisejících ukazatelích. Druhé nejhorší místo zaujímá ČR také z hlediska dopadu mateřství na zaměstnanost. To znamená, že matky ve věku 20–50 let s dětmi do šesti let měly v roce 2018 míru zaměstnanosti o 34 p. b. nižší než ženy ve stejném věku se staršími dětmi nebo bezdětné ženy. Otcové dětí do šesti let měli naopak o 8 p. b. vyšší míru zaměstnanosti než muži bezdětní nebo s dětmi nad 6 let věku. ČR dostává od Evropské komise již řadu let důrazná doporučení zvýšit nabídku dostupných služeb péče o děti, zejména do tří let. Z hlediska tohoto indikátoru totiž obsazuje ČR také druhé nejhorší místo v EU-28. Pouze 9 % dětí do tří let navštěvuje v ČR služby péče o děti, zatímco v zemích EU je to průměrně 35 % dětí do tří let (Eurostat 2019b, 2019a). Kromě stále nízké nabídky dostupných služeb péče o děti tkví příčiny v nízké dostupnosti kvalitních flexibilních a zkrácených úvazků. Dále je příčinou nízká motivace k návratu na trh práce po rodičovské, ať již způsobená stereotypy o pečujících matkách a mužích živiteli (Lutharová et al. 2017), nebo daňovou politikou, která dává bonus hlavnímu živiteli za to, že jeho partnerka nevydělavá, a/nebo diskriminaci matek při přijímání do zaměstnání a na konkrétní pozice, ale i v dalších fázích pracovní dráhy (Křížková et al. 2011; Maříková, Křížková, a Vohlídalová 2012).

Rodinná politika ČR také zcela nedostatečně motivuje rodiče k vzájemnému sdílení rodičovské, která je v plné délce do tří let dítěte využívána téměř výhradně ženami, a představuje tak zásadní přerušeni jejich pracovní dráhy (Hašková 2011). Mezi hlavní negativní důsledky této praxe nesdílení rodičovské mezi partnery patří skutečnost, že se pouze menšina žen vrací po rodičovské na původní pracoviště, přičemž ochrana původního zaměstnání by měla být jedním z hlavních posláních rodičovské. Dalším negativem je mzdové znevýhodnění žen, jejichž mzdy v průběhu rodičovské ve srovnání s kolegy a kolegyněmi, kteří na rodičovské nejsou, nerostou. Řadí se sem ale také vyšší míra nezaměstnanosti matek malých dětí v předškolním věku (Bičáková a Kališková 2016). Všechny tyto indikátory související s rodičovstvím se zcela jistě promítají do rozdílů v odměňování žen a mužů.

Zahraniční výzkumy jasně prokázaly souvislost mzdových rozdílů a rodičovství (Petersen, Penner, a Hogsnes 2014), a to i v zemích (například v Norsku), kde jsou celkové mzdové rozdíly nižší než v ČR a rodinná politika je na rozdíl od ČR zalo-

žena na principu genderové rovnosti (Elingsater a Leira 2006). Výsledky výzkumů o dopadu rodičovství a péče na mzdové znevýhodnění žen je možné shrnout takto: „politiky, které pomáhají ženy udržet v kontaktu s trhem práce prostřednictvím středně dlouhých období volna na péči, veřejně financované péče o děti, nižší daňové sazby pro druhé živatele/ky, a otcovská se ukazují jako nejefektivnější politiky pro redukci mzdového znevýhodnění matek“ (Budig, Misra a Boeckmann 2016, 162). Proto lze předpokládat, že rodičovství je významným faktorem GPG právě v ČR, která si v mezinárodním srovnání nejen z hlediska GPG, ale i dalších výše popsaných indikátorů vede velmi špatně. V ČR však dosud chybí dostatečný přístup k datům, která by umožnila dopady rodičovství na mzdy přesně vyčíslit. Snaha rozklíčovat a na spolehlivých datech demonstrovat bariéry rovného odměňování a mechanismy toho, jak dochází k nerovnosti v souvislosti s rodičovstvím, je důležitá, protože může nasměrovat konkrétní opatření pro dosahování rovnosti v odměňování ve smyslu politiky založené na prokázaných zjištěních (evidence-based policy).

Článek se zaměřuje na souvislost rodičovství a rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR. Rozdíly v odměňování navíc sledujeme na různých úrovních segregace zaměstnání a zjišťujeme, jestli jsou ženy i muži odměňováni stejně ve stejném zaměstnání, na stejném pracovišti a na stejné pracovní pozici (za stejnou práci, kterou vykonávají na stejném pracovišti). Využíváme data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), jež jsou vhodná právě pro podrobné analýzy mezd, jelikož propojují zaměstnané s jejich pracovišti. V situaci nedostatku proměnných, na nichž bychom mohli v datech ISPV přímo testovat vliv rodičovství na rozdíly v odměňování, sledujeme vliv rodičovství nepřímo – prostřednictvím analýzy rozdílů v odměňování v rámci jednotlivých věkových kategorií – a ptáme se, v jakých obdobích životní dráhy jsou rozdíly v odměňování v neprospěch žen nadprůměrné? V následujícím textu po shrnutí relevantních zjištění zahraničních a domácích výzkumů vysvětlujeme výzkumnou metodologii a představujeme výsledky analýzy GPG na jednotlivých úrovních segregace nejdříve celkové pro populaci 15+, a to za každý rok v období 2002–2018. Dále analýzu rozdílů v odměňování opakujeme pro jednotlivé věkové kategorie a ukazujeme, že skutečné rozdíly v odměňování jsou v neprospěch žen nejvyšší právě v obdobích, kdy bývají ženy a muži rodiči malých dětí. Na to navazujeme analýzou zvlášť pro veřejnou a soukromou sféru s předpokladem, že veřejná sféra bude vykazovat výrazně nižší nerovnosti, ale zjišťujeme, že ta se v mnohém podobá sféře soukromé. V závěrečné části diskutujeme výsledky a navrhuje zaměřit se na rodičovství při sběru a analýze propojených dat o zaměstnaných na pracovištích.

Mateřství jako zásadní znevýhodňující faktor v odměňování žen a mužů

Historicky ženy postupně „doháněly“ muže ve výši dosaženého vzdělání a přetrvávalo přesvědčení, že pokud by se vzdě-

lanostní úroveň žen i mužů vyrovnala, došlo by i k eliminaci mzdových rozdílů (Becker 1964). V ČR již několik let počet žen vysokoškolaček převyšuje počet vysokoškolsky vzdělaných mužů (Tenglerová 2016), a to i absolutně, nejen v nejmladších věkových kategoriích. Avšak rozdíly v odměňování v neprospěch žen nezmizely, dokonce jsou nejvyšší právě ve skupině žen a mužů s vysokoškolským vzděláním (Křížková et al. 2018). Rozdíly v individuálních charakteristikách, jako je věk či vzdělání, nehrají samy o sobě zásadní roli, jež by mohla mzdové nerovnosti v neprospěch žen vysvětlovat. Naopak, analýza s pomocí Oaxaca-Blinder mzdového rozkladu ukázala, že ke mzdovému rozdílu přispívá spíše než to, že by měli muži a ženy rozdílné charakteristiky (např. rozdílnou výši vzdělání), fakt, že ženy jsou za stejné individuální charakteristiky (jako například výše vzdělání, počet odpracovaných let apod.) odměňovány méně než muži (Křížková et al. 2018).

Vědecký výzkum, zejména v zahraničí, však poukazuje na výrazný dopad rodičovství na genderové nerovnosti v odměňování. Budig a England (2001) odhalily na datech z USA, že každé dítě představuje pro ženu průměrně 7 % mzdový pokles oproti jiným ženám, a že většinu tohoto rozdílu nelze vysvětlit známými proměnnými, jako je délka praxe u zaměstnavatele či přerušeni kariéry. Existuje významná evidence, že to jsou zejména praktiky zaměstnavatelů, které vytvářejí a udržují genderovou segregaci a mzdové nerovnosti. Williams (2010) tvrdí, že zaujatost proti matkám je nejsilnější genderovou zaujatostí (bias) na současném trhu práce. Psychologové upozorňují, že nemusí jít vždy o zcela vědomý proces ve snaze někoho cíleně diskriminovat (Greenwald a Krieger 2006). Je však pravda, že zaměstnavatelé plní roli tzv. gatekeepers a jejich ať již vědomé nebo nevědomé praktiky mají tendenci ženy vytlačovat z oblastí, které jsou pro ženy netradiční.

Experimenty bylo zjištěno např. to, že pokud zašleme stejné CV pouze s jiným označením pohlaví, muži mají významně větší pravděpodobnost, že budou pozváni k pohovoru (Riach a Rich 2006). Tato diskriminace se zintenzivňuje v případě matek a to zejména v těch oblastech nebo typech trhů práce, kde je vyžadována kontinuální kariéra. Podobně se ukazuje, že diskriminace v přijímání do zaměstnání se zintenzivňuje tam, kde je pro ženy vyhrazena dlouhá placená rodičovská a flexibilní práce, protože zaměstnavatelé v soukromé sféře nechtějí akceptovat přerušeni kariéry. To může způsobovat koncentraci žen ve veřejném sektoru a jejich vytlačování z vysoce placených pozic v soukromé sféře (Mandel a Semyonov 2008). Tento argument však byl již alespoň pro severské země empiricky vyvrácen (Korpi, Ferrarini a England, 2013), neboť se nepotvrdilo, že by v severských zemích vstupovalo méně žen do vysoce placených pozic v soukromé sféře. Jsou to totiž právě severské země, které v posledních obdobích výrazně snižovaly svou míru vertikální segregace (Bettio a Verashchagina 2009). Velká rozšířenost zkrácené pracovní doby v severských zemích navíc není důkazem odsouvání žen do pozic neformálních pečovatelek a jejich vytlačování z možnosti rozvíjet pracovní

o kariéru, práci, protože jde většinou o „dlouhou zkrácenou pracovní dobu“ okolo 30 hodin týdně. Ta má právě tu výhodu, že umožňuje kombinovat významné zapojení do placené práce s péčí o děti při využívání veřejně dostupných služeb péče o děti. Je zároveň třeba poznamenat, že zkrácenou pracovní dobu využívají v ekonomicky rozvinutých zemích i muži v mnohem větší míře než v ČR. V Německu bylo dokonce zavedeno zvýhodnění v podobě vyššího rodičovského příspěvku a delší rodičovské pro páry, kde si oba zkrátí pracovní dobu (Reinschmidt 2018).

Neplacená práce a péče v domácnosti (a nerovná dělba práce mezi partnery) může jednak představovat faktickou překážku výkonu placené práce, jednak funguje jako příčina nerovnosti v podobě stereotypu, protože ženy jsou paušálně považovány za ty, které jsou zatíženy prací a péčí v domácnosti. Funguje zde totiž předpoklad, že jim výkon neplacené práce a péče ztěžuje výkon práce placené. Muži jsou zase považováni za hlavní živitele domácnosti, což mnohdy „ospravedlňuje“ jejich vyšší mzdy a nižší zapojení do výkonu neplacených činností v soukromé sféře (Maříková, Křížková a Vohlídalová 2012). Tento typ dělby práce mezi partnery ale nepředstavuje ani ryze soukromý, ani zanedbatelný společenský problém. V průměru totiž stráví ženy v ČR neplacenou prací a péčí 22 hodin týdně, zatímco muži jen 7,7 hodin týdně (Eurostat 2015). V průměru tak neplacená práce a péče vykonávaná ženami odpovídá polovičnímu úvazku (!). Skutečnost, že výkon neplacené práce a péče v domácnosti může představovat významnou překážku participace na trhu práce, dokládá rovněž údaj o důvodech ekonomické neaktivity. Důvod rodinných závazků uvádí v ČR 12 % žen a 0,5 % mužů, kteří jsou ekonomicky neaktivní (Eurostat 2015). Naprostá většina zaměstnaných žen pracuje v ČR na plný úvazek (91,7 % oproti 97,8 % mužů) a odpracují zde v průměru 34,8 hodin týdně. Muži zaměstnaní na plný úvazek odpracují v průměru 37,8 hodin týdně.⁴ Uvedené rozdíly však nemohou spolehlivě vysvětlit vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů.

Rodinná politika nicméně může významně ovlivňovat ne/rovnost v dělbě práce a péče v domácnosti např. rodičovskou (resp. otcovskou) kvótou na péči v rámci rodičovské, daňovou politikou a poskytováním služeb péče o děti. Tyto služby mohou podpořit návrat žen zpět do práce k původnímu zaměstnavateli. Výzkum ukazuje, že rodinná politika cílená na genderovou rovnost a na příležitosti kombinovat placenou práci a péči nejen pro ženy, ale i pro muže, může v konečném důsledku vést k nižšímu mzdovému znevýhodnění matek (Petersen, Penner a Hogsnes 2014).

Zahraniční výzkum také ukazuje, že mzdové zvýhodnění otců oproti matkám je silně závislé na organizačním prostředí. Například v Kanadě se ukázalo, že formální zaměstnavatelské vztahy, řízené např. kolektivním vyjednáváním, oslabují zvýhodnění otců oproti matkám (Fuller a Cooke 2018). Pro dosahování genderové rovnosti v odměňování jsou tedy důležitá kromě opatření rodinné politiky také opatření na úrovni zaměstnavatelských organizací.

V ČR ale zatím nebyly zkoumány otázky zaměřené na vztah rodinné politiky či organizační kontext a rovnost v odměňování. Bylo však prokázáno, že charakteristiky organizačního prostředí významně souvisí se mzdovými nerovnostmi. Předchozí analýza rozdílů v odměňování žen a mužů například ukázala, že pro populaci 15+ můžeme 27 % z celkového GPG vysvětlit odlišnou segregací žen a mužů do firem a pracovišť s odlišnou průměrnou mzdou, v jiných sektorech, v jiném poměru do firem s národním či zahraničním vlastníkem a s jinou variabilitou mezd. Především skutečnost, že jsou ženy nadreprezentovány na pracovištích, kde je průměrná mzda nižší, velmi významně k GPG přispívá. Ještě významnější se navíc ukázala skutečnost, že totožné charakteristiky firem a pracovišť nepřinášejí ženám stejné finanční ohodnocení jako mužům (Křížková et al. 2018).

I v ČR výsledky analýz s využitím dotazníkového šetření životních podmínek (EU-SILC) odhalují statisticky významnou negativní asociaci mezi přerušením pracovní aktivity zapříčiněnou dlouhou rodičovskou a následnou mzdou. Prodloužení celkové doby mateřské a rodičovské o jeden rok je spojeno, za jinak stejných podmínek, se snížením mezd o 1,1 %, a to ve smyslu budoucích mezd až do odchodu do důchodu (Pytlíková 2015). Mariola Pytlíková (2015) také ukazuje, že měsíční střední mzda otců s počtem dětí roste, kdežto u matek klesá. Medián mezd žen s dětmi je vždy menší než medián mezd žen bez dětí. Na datech dotazníkových šetření, jako je EU-SILC, však nelze sledovat dopad segregace do oborů, zaměstnání a pracovišť na mzdy, která je jedním ze zásadních faktorů nerovnosti (Křížková et al. 2018). Nelze také analyzovat to, jaký dopad má určitý typ organizačního prostředí, resp., v jakých oblastech trhu práce a například v jakých typech pracovišť k nerovnostem v určité míře dochází. Tyto souvislosti v současné podobě sběru mzdových statistik v ČR nelze přesně měřit, protože data ISPV neobsahují proměnné týkající se rodičovství (počtu a věku dětí) ani možnost sledovat délku přestávky v práci z důvodu péče, resp. návraty rodičů po mateřské či rodičovské zpět ke stejnému zaměstnavateli. Nicméně data ISPV jsou pro analýzu rovnosti v odměňování žen a mužů nejhodnější. Umožňují totiž určit, na jaké úrovni k nerovnostem dochází – zda je to v přístupu do oborů či konkrétních zaměstnání nebo zda nerovnosti vznikají na jednotlivých pracovištích či zda jsou rozdíly významné i na stejné pracovní pozici (kombinace kategorie zaměstnání a konkrétního pracoviště). Dále je možné do analýzy zahrnout charakteristiky firem, organizací a pracovišť a určit, v jakých oblastech, resp. na jakých pracovištích (z hlediska velikosti, průměrné mzdy na pracovišti, struktury pracoviště, vedení z hlediska pohlaví apod.) dochází k nerovnostem. V situaci, kdy data o rodičovství v ISPV chybí, je možné sledovat vliv mateřství jen nepřímo – prostřednictvím analýzy dle věkových kategorií, na kterou se zaměříme v následující části článku.

Výzkumná metodologie

Ve studii analyzujeme data Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV)⁵

z let 2002 až 2018. Data ISPV jsou dodávána přímo firmami a organizacemi a informace o firmách a pracovištích jsou tak v nich neobvykle bohaté. Oproti běžně dostupným agregovaným datům tato data umožňují zkoumat odměňování na úrovni pracoviště, a dokonce i srovnávat mzdy mužů a žen, kteří pracují na stejném pracovišti a na stejné pracovní pozici. Znamená to tedy, že můžeme analyzovat rozsah dopadů jednotlivých typů segregace na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami a zjišťujeme, zda je za stejnou práci na stejném pracovišti ženám a mužům vyplácena stejná mzda. Vzorek ISPV zahrnuje více než 80 % všech zaměstnaných v ČR, resp. všechny pracoviště veřejné sféry a výběr pracovišť s více než 10 zaměstnanými ze sféry soukromé a na zahraničních pracovištích všechny zaměstnané. To ve svém důsledku znamená, že pracujeme se vzorkem, který se pohyboval od 930 tis. zaměstnaných v roce 2002 přes 2 100 tis. zaměstnaných v roce 2008 až po 2 370 tis. v roce 2018. Takový vzorek umožňuje velice podrobné a přesné analýzy i v rámci jednotlivých věkových kategorií, v rámci pracovišť a v jednotlivých letech.

Zde prezentovaná analýza je postavena na sadě regresních modelů, ve kterých jsou zahrnuty tyto proměnné: závisle proměnnou je přirozený logaritmus hodinových mezd, nezávisle proměnnou je pohlaví (žena, muž) a jako kontrolní proměnné dále do modelu vstupují dummy proměnné pro vzdělání o 4 kategoriích (základní vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity a středoškolské vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání), věk a druhá mocnina věku. Mzdový rozdíl (efekt proměnné pohlaví) je vypočten na různých úrovních: celkový mzdový rozdíl, rozdíl uvnitř zaměstnání (4místná klasifikace zaměstnání CZ-ISCO čítající cca 400 kategorií zaměstnání), rozdíl uvnitř pracoviště (pracovištěm zde rozumíme firmu nebo organizaci, pokud má v ČR pouze jednu pobočku⁶) a rozdíl uvnitř pracovních pozic (pracovní pozice je kombinací kategorie zaměstnání a pracoviště). Pro účely této analýzy chápeme muže a ženy pracující na stejné pracovní pozici, jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání v rámci 4místné klasifikace CZ-ISCO.

Modely jsou odhadovány zvlášť pro každý analyzovaný rok a podobu regresního modelu je možné vyjádřit pomocí následující rovnice (vzorec 1):

$$\ln w_{ioe} = \alpha x_{ioe} + \eta_{oe} + \varepsilon_{ioe}$$

\ln - přirozený logaritmus,
 w_{ioe} - mzda individua i v zaměstnání o na pracovišti e ,
 x_{ioe} - kovariáty, včetně pohlaví individua, rovnající se 1 pro ženy a 0 pro muže,
 η_{oe} - pevné efekty (tj. dummy proměnné) zachycující jednotku pracovní pozice (nebo zaměstnání a pracoviště zvlášť podle toho, na co se zaměříme),
 ε_{ioe} - chyba.

Více o metodě a jejím dřívějším využití viz Petersen, Penner a Hogsnes (2014). Regresní modely s pevnými efekty nám

timto způsobem umožní sledovat rozdíl hodinové mzdy: 1) žen a mužů na trhu práce celkově (základ), 2) žen a mužů, kteří pracují ve stejných zaměstnáních, 3) žen a mužů, kteří pracují na stejných pracovištích a nakonec i 4) žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici (kombinace kategorie zaměstnání a pracoviště) (Křížková, Penner a Petersen 2008). Zároveň kontrolujeme vliv rozdílů ve výši dosaženého vzdělání a věku, takže ten již ve výsledcích nehraje roli.

Rozlišujeme tedy genderovou segregaci do zaměstnání, genderovou segregaci do pracovišť a genderovou segregaci do pracovních pozic, kde muži a ženy vykonávají stejné zaměstnání na stejném pracovišti. Z důvodu úspory místa a primárního zaměření článku zde věnujeme podrobnou pozornost koeficientu pohlaví, který byl ve všech testovaných regresních modelech statisticky významný ($p < 0,001$). Pokud tento koeficient upravíme dle vzorce 2, dostaneme procenta vyjadřující mzdový rozdíl v průměrné odměně mužů a žen v neprospěch žen.⁷

Vzorec 2:

$$[\exp(\text{koef.}) - 1] * 100$$

Takto můžeme přehledně pozorovat, jaký dopad má každý ze zmíněných procesů segregace na rozdíly v odměňování žen a mužů.

Nejdříve sledujeme rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v ČR staršími 15 let na těchto čtyřech úrovních segregace za každý rok v období 2002–2018, sledujeme vliv jednotlivých typů segregace a odpovídáme na otázku, zda na stejné pracovní pozici mají ženy a muži stejné mzdy. Dále se podrobněji zaměřujeme na jednotlivé věkové kategorie a sledujeme, v jakých věkových kategoriích jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami nejvyšší. Zde si všimáme hlavně období, kdy ženy a muži bývají rodiči malých dětí a nepřímo tedy sledujeme vliv rodičovství na rozdíly v odměňování. A nakonec vycházíme z předpokladu, že veřejná sféra je oblastí, která je více řízena formálními pravidly odměňování a že tam jsou rozdíly

v odměňování nižší než ve sféře soukromé. Jestliže tedy najdeme výraznější rozdíly v odměňování v „rodičovských“ věkových kategoriích, pak sledujeme, zda ve veřejné sféře je souvislost rodičovství s rozdíly v odměňování nižší než ve sféře soukromé.

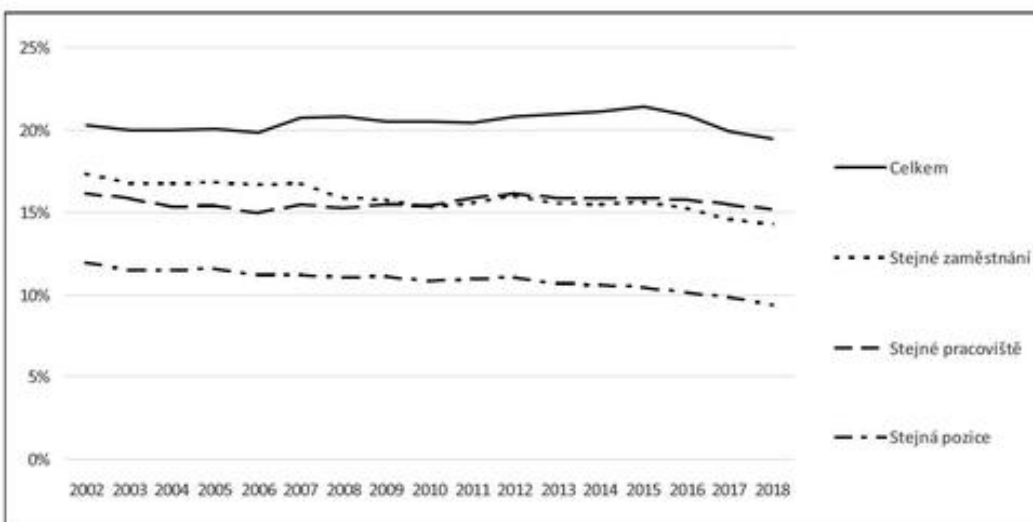
Výsledky analýzy: Nerovnosti v odměňování žen a mužů se zaměřením na věkové kategorie

Graf 1 ukazuje rozdíly v odměňování žen a mužů v neprospěch žen v období 2002–2018 na jednotlivých úrovních segregace. Vypočtené koeficienty dle vzorce 1 a přepočtené na GPG na jednotlivých úrovních a v jednotlivých letech dle vzorce 2 jsou uvedeny v tabulkách k jednotlivým grafům v Příloze. Oproti obecnému povědomí i literatuře, jež je však většinou založena na analýze agregovaných dat, v ČR segregace do zaměstnání nezpůsobuje většinu mzdových rozdílů a ženy a muži, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, nedostávají za svou práci stejnou mzdu. Segregace do kategorií zaměstnání má na svědomí pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu. Málo známým faktem, který můžeme zjistit právě pouze na datech o jednotlivých organizacích a pracovištích (ISPV), je to, že také čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť. Když tyto dva typy segregace zkombinujeme, resp. porovnáme mzdu žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, sníží se celkový mzdový rozdíl zhruba na polovinu. Zbývá tedy zhruba ještě celá polovina mzdového rozdílu, kterou nalzáme tam, kde muži a ženy pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti, tedy vykonávají stejnou pracovní pozici. Jestliže porovnáme mzdu žen a mužů na stejné pracovní pozici, dostáváme se v Norsku k rozdílu 4 %, v Holandsku k rozdílu 6 %, v Dánsku k rozdílu 7 %, ale v České republice v současnosti k rozdílu 9 % (Křížková et al. 2018).

Hlavním zjištěním je, že nerovnosti v odměňování v neprospěch žen jsou v uplynulých téměř dvou dekádách velmi stabilní. V posledních několika letech dochází jen k velmi mírnému poklesu celkových nerovností ze zhruba 21 % na 19 %, pokud jde o celkový rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, a z 11 % na 9 %, pokud jde o rozdíl mezi mzdami žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti (viz tabulku 1 v Příloze). To jsou velmi významné nerovnosti. Výsledky upozorňují na to, že segregace do zaměstnání a pracovišť má na rozdíly v odměňování významný vliv, ale není to jediný faktor. Podobně zásadní nerovnost představuje nerovnost v odměňování za stejnou práci.

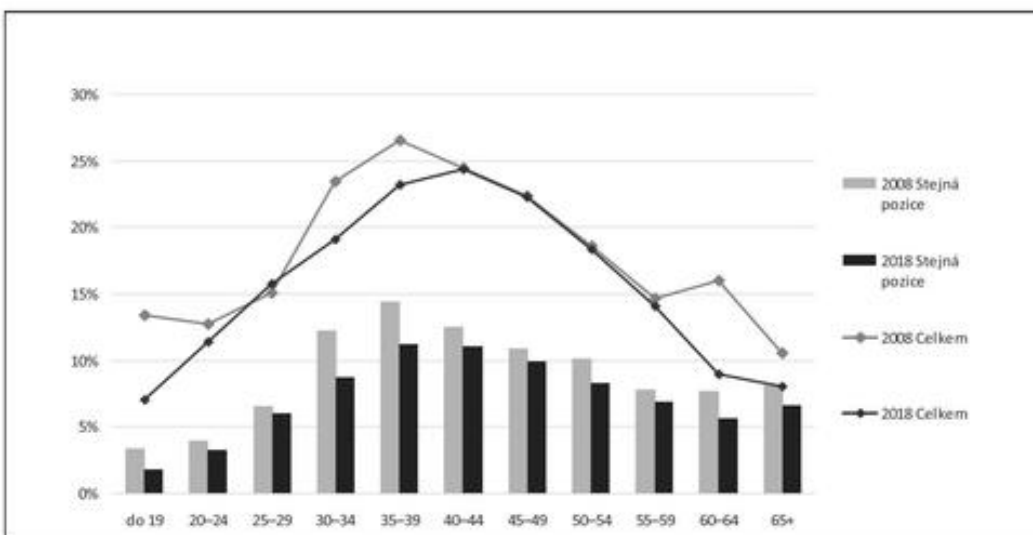
Graf 2 ukazuje stejnou analýzu jako graf 1, ale provedenou zvlášť pro každou věkovou kategorii v letech 2008 a 2018. Graf pro přehlednost ukazuje pouze celkový rozdíl v odměňování a rozdíl v odměňování na stejné pozici. Jednoznačně se ukazuje, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou nejvyšší ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let, kdy obvykle bývají ženy i muži rodiči malých dětí. Zhruba od věku 30 let dramaticky narůstá celkový

Graf 1: GPG v %, porovnání hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků celkem, pro stejné zaměstnání, stejné pracoviště a stejnou pozici, plné úvazky, v letech 2002–2018



Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku. Vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 2: Porovnání věkových skupin v letech 2008 a 2018, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici



Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku. Vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

mzdy rozdíl mezi muži a ženami i mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici. Rozdíl mezd za stejnou práci na stejném pracovišti (na stejné pozici), který je velmi malý v nejnižších věkových kategoriích, kde se pohybuje okolo 2–3 %, a ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži typicky rodiči malých dětí, je nadprůměrný a dosahuje 11 % (v roce 2008 dosahoval dokonce 12–14 %), již nezmizí ani se nesníží na původní úroveň, a to ani v předdůchodovém věku, kde stále dosahuje 6–7 %.

Positivní změnou za posledních deset let je, že právě dvě věkové kategorie, kde jsou mzdové rozdíly mezi muži a ženami nejvyšší, tj. ve věku 30–34 a 35–39 let, znamenaly jako téměř jediné mírný pokles těchto rozdílů, a to jak na stejné pozici, tak i celkově. Znamená to, že sice došlo k celkovému poklesu nerovnosti, nicméně fakt, že ženy a muži v tomto věku pracují v jiných oborech a v jiných zaměstnáních (segregace), hraje pořád významnou roli, třebaže ne jedinou. Stále zbývá zhruba polovina mzdového rozdílu, který je rozdílem tam, kde ženy a muži pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání, tedy vykonávají stejnou práci.

Pokles celkových mzdových rozdílů ve věkové kategorii 60–64 let je možné vysvětlit prodlužováním věku odchodu do důchodu, takže na trhu práce zůstává v tomto období více žen než před deseti lety, a to zřejmě i více žen ve vysoce kvalifikovaných zaměstnáních.

Předchozí analýzy ukázaly, že platová sféra je sice oblastí, kde jsou genderové nerovnosti v odměňování výrazně nižší než ve sféře mzdové, ale přesto jsou významné. Rozdíly na stejné pozici byly za rok 2016 vyčísleny průměrně na 5 % v platové sféře oproti 11 % ve sféře soukromé (Křížková et al. 2018). S předpokladem, že veřejná sféra bude vykazovat výrazně nižší nerovnosti a lepší příležitosti pro matky malých dětí než sféra soukromá,

jsme provedli analýzy dle věkových kategorií ještě zvlášť pro každou z těchto sfér. Výsledky v grafu 3 však ukazují, že platová sféra se v mnohém podobá sféře mzdové. Nerovnosti v odměňování podle pohlaví jsou jak ve mzdové, tak i v platové sféře nejvyšší právě ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let, tedy v obdobích, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých dětí a jsou již po období rodičovské, resp. kdy se většinou ženy z rodičovské vrací na trh práce. Celkový rozdíl je v obou sférách téměř totožně nadprůměrný – okolo 22 %. Ve mzdové/soukromé sféře pak segregace do kategorií zaměstnání a do pracovišť způsobuje necelou polovinu tohoto celkového rozdílu a ženy jsou v těchto věkových kategoriích odměňovány zhruba o 12 % méně než muži, kteří pracují na stejné pozici. V platové/veřejné sféře se v těchto věkových kategoriích ženy a muži segregují do různých zaměstnání a do různých pracovišť výrazně více než ve sféře soukromé a z téměř stejného celkového rozdílu okolo 22 % pak rozdíl na stejné pracovní pozici dosahuje 7 % v obou těchto věkových kategoriích. Ve veřejné sféře tedy segregace do zaměstnání a pracovišť způsobuje zhruba dvě třetiny platových rozdílů a na stejné pracovní pozici jsou mzdové rozdíly mezi ženami a muži v daných věkových kategoriích nadprůměrné i v kontextu samotné veřejné sféry.

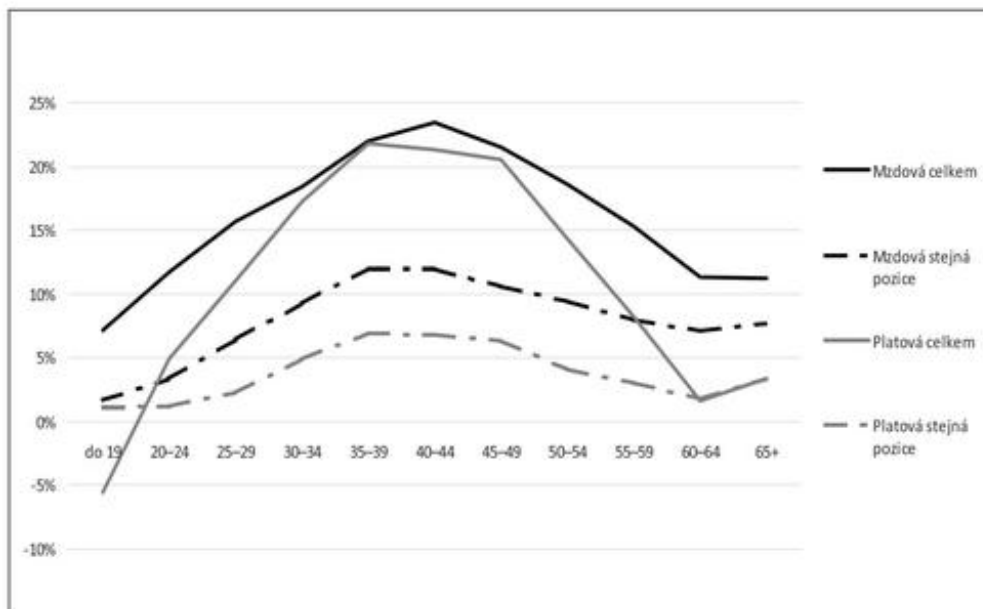
Závěr

Jak ukázala analýza s využitím věkových kategorií, znevýhodnění v důsledku mateřství zřejmě souvisí s nadprůměrně vysokými rozdíly v odměňování žen a mužů v obdobích, kdy jsou velmi často rodiči malých dětí. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami jsou nejvyšší právě ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let, kdy zřejmě velký podíl žen a mužů jsou rodiči malých dětí. Na stejné pracovní pozici

ci dosahoval rozdíl v odměňování v těchto věkových kategoriích v roce 2018 11 % (oproti 9 % v celkové populaci). Ve veřejné sféře je sice tento rozdíl v platech za stejnou práci v daných věkových skupinách nižší, tj. 7 %, nicméně ženy a muži se zde pravděpodobně více než v soukromé sféře koncentrují do jiných pracovišť a jiných zaměstnání (genderová segregace zde má pravděpodobně větší vliv než ve sféře soukromé). Analýza za delší časové období ukázala, že sice dochází v posledních několika letech k mírnému snižování mzdových rozdílů, avšak ty jsou i nadále velmi významné, a to i na stejné pracovní pozici. Dopad rodičovství na rozdíly v odměňování žen a mužů by bylo třeba přímo a podrobně zkoumat proto, aby bylo možné nastavit legitimní a efektivní nástroje pro odstraňování těchto nerovností.

V první řadě je důležitý přístup k datům, jež by umožnila přímo a přesně vyčíslit dopad rodičovství a dlouhého přerušování pracovní dráhy žen v ČR na mzdy. Dále by bylo třeba zjistit, na jaká pracoviště se ženy po rodičovské (ne)vrací a na jakých typech pracovišť, např. dle velikosti, dle struktury řízení, dle průměrné mzdy, genderové struktury, oboru, regionu apod. jsou matky v odměňování znevýhodněny, resp. otcové zvýhodněny. Propojená data zaměstnavatelů a zaměstnanců (v ČR ISPV), na kterých lze nejlépe provádět rozklad mezd s cílem zjištění příčin nerovnosti v odměňování, v zahraničí umožňují sledovat proměnné, které v ČR dosud chybí. Jedná se o data, jako jsou rodičovství (např. Norsko, Švédsko, Holandsko, Jižní Korea), místo bydliště (např. Francie, Německo, Norsko, Švédsko), důvod absence v práci, délku absence a návraty na stejné případně i jiné pracoviště apod. Také postupy sběru dat jsou důležité. Příkladem může být unikátní kód zaměstnané osoby, který se nemění ani poté, kdy se žena nebo muž vrátí z rodičovské, což v zahraničí představuje běžný postup, ale v ISPV není tento znak povinně zachovávan. Výše uvedené proměnné a postupy sběru dat by bylo třeba aplikovat na data ISPV. V zahraničí, kde se tyto proměnné a postupy sběru dat běžně používají, lze vyčíslit vliv důležitých faktorů na rozdíly v odměňování, resp. znevýhodnění matek (Petersen, Penner a Hogsnes 2014) a zvýhodnění otců (Fulle a Cooke 2018). I díky takové datové evidenci je možné nastavovat politiky, kontrolní mechanismy i podpůrné nástroje a metodiky pro kontrolní orgány nebo i pro samotné firmy a organizace k eliminaci nerovností v odměňování mužů a žen.

Graf 3: Porovnání GPG v platové a mzdové sféře dle věkových skupin, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice



Zdroj: Informační systém o průměrném výdělku. Vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

- 1 Tento článek byl napsán s podporou projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR a projektu DAISIE (Dynamics of Accumulated Inequality for Seniors in Employment) (č. 462-16-110) - NORFACE DIAL Programme a s institucionální podporou RVO 68378025.
- 2 Z anglického gender pay gap.
- 3 Viz 22 % k rovnosti: <https://www.rovnaodmena.cz/>
- 4 Data za rok 2015 (Zaostřeno na ženy a muže 2016. ČSÚ).
- 5 Více o datech ISPV zde: <https://www.ispv.cz/>
- 6 Pokud má firma nebo organizace více poboček v různých okresech ČR, pak je pracovištěm konkrétní

Příloha: Tabulky dat k jednotlivým grafům*

Tabulka 1: GPG v % ze mzdy včetně bonusů a příplatků, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici, plné úvazky, v letech 2002–2018 (viz graf 1)

	Celkem s bonusy	Stejně zaměstnání s bonusy	Stejně pracoviště s bonusy	Stejná pozice s bonusy
2002	20%	17%	16%	12%
2003	20%	17%	16%	11%
2004	20%	17%	15%	11%
2005	20%	17%	15%	12%
2006	20%	17%	15%	11%
2007	21%	17%	15%	11%
2008	21%	16%	15%	11%
2009	21%	16%	15%	11%
2010	20%	15%	15%	11%
2011	20%	16%	16%	11%
2012	21%	16%	16%	11%
2013	21%	16%	16%	11%
2014	21%	15%	16%	11%
2015	21%	16%	16%	10%
2016	21%	15%	16%	10%
2017	20%	15%	15%	10%
2018	19%	14%	15%	9%

Tabulka 2: Porovnání věkových skupin, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, roky 2008 a 2018 (viz graf 2)

	2008		2018	
	Celkem	Stejná pozice	Celkem	Stejná pozice
do 19	13%	3%	7%	2%
20-24	13%	4%	11%	3%
25-29	15%	7%	16%	6%
30-34	23%	12%	19%	9%
35-39	27%	14%	23%	11%
40-44	24%	12%	24%	11%
45-49	22%	11%	22%	10%
50-54	19%	10%	18%	8%
55-59	15%	8%	14%	7%
60-64	16%	8%	9%	6%
65+	11%	8%	8%	7%

Tabulka 3: Porovnání věkových skupin pro platovou a mzdovou sféru, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, v roce 2018 celkový GPG a GPG pro stejné pozice (viz graf 3)

	Mzdová		Platová	
	Celkem	stejná pozice	Celkem	stejná pozice
do 19	13%	3%	7%	2%
20-24	13%	4%	11%	3%
25-29	15%	7%	16%	6%
30-34	23%	12%	19%	9%
35-39	27%	14%	23%	11%
40-44	24%	12%	24%	11%
45-49	22%	11%	22%	10%
50-54	19%	10%	18%	8%
55-59	15%	8%	14%	7%
60-64	16%	8%	9%	6%
65+	11%	8%	8%	7%

pobočka v daném okrese, dvě pobočky v jednom okrese však již považujeme za jedno pracoviště.

- Příklad: $[\text{exp}(-0,16) - 1] * 100 = -15\%$, tedy průměrná odměna žen pro daný model je o 15 % nižší v porovnání s průměrnou odměnou mužů.
- Uvedené výsledky sice nejsou ze stejných let kvůli složité dostupnosti dat v jednotlivých zemích, ale pro ilustraci pozice ČR v mezinárodním srovnání jsou dostačující.
- Výsledné koeficienty přepočítány na % GPG podle vzorce 2.

Reference:

Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: Chicago University Press.

Bettio, F.; Verashchagina, A. (2009). European Commission Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU.

Bičáková, A.; Kališková, K. (2016). Career Breaks after Childbirth: The Impact of Family Leave Reforms in the Czech Republic. Prague: CERGE-EI.

Budig, M. J.; Misra, J.; Boeckmann, I. (2016). Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations* 42(2): 119–77.

Budig, M. J.; England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* 66(2): 204–25.

Dlouhá, M.; Jurik, N.; Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne) rovnosti u podnikatelských párů. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 15(2): 87–100.

Ellingsater, A.; Arnlaug, L. (2006). Politicising Parenthood in Scandinavia: Gender Relations in Welfare States. Bristol: Policy Press.

Eurostat. (2019a). Employment and Unemployment (Labour Force Survey). https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2.

Eurostat. (2019b). Income and Living Conditions. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeportletprod_INSTANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=2.

Fuller, S.; Cooke, L. P. (2018). Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter? *Work, Employment and Society* 32(4): 768–88.

Greenwaldt, A. G.; Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias?: Scientific Foundations. *California Law Review* 94(4): 945–68.

Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12(2): 40–52.

Jurajda, Š. (2005). Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison. *Journal of the European Economic Association, papers and Proceedings* 3(2-3): 598–607.

Korpi, W.; Ferrarini, T.; Englund, S. (2013). Women's Opportunities under Different Family Policy Constellations?: Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-Examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 20(1): 1–40.

Křížková, A.; Maříková, H.; Hašková, H.; Formánková, L. (2011). Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: SLON.

Křížková, A.; Penner, A. M.; Petersen, T. (2008). Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8(2): 55–67.

Křížková, A.; Pospíšilová, K.; Maříková, H.; Marková Volejníčková, R. (2018). Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Křížková, A.; Vohlídalová, M.; Pospíšilová, K.; Maříková, H. (2017). Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Lutherová, S.; Maříková, H.; Váľková, J. (2017). Childcare Preferences of Parents in the Czech Republic and the Slovak Republic. *Sociologia (Slovakia)* 49(3): 285–308.

Mandel, H.; Semyonov, M. (2008). Family Policies, Wage Structures, and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries. 70(6): 949–67.

Maříková, H.; Křížková, A.; Vohlídalová, M. (2012). Živitelé a živitelky: reflexe a praxe. (ed. Maříková, H.) Praha: SLON.

Petersen, T.; Penner, A. M.; Hogsnes, G. (2014). From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway. *American Journal of Sociology* 119(5): 1434–72.

Pytlíková, M. (2015). Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha.

Reinschmidt, L. (2018). Instruments to Foster Long-Term Paternal Involvement in Family Work. Discussion Paper - Germany.

Riach, P.; Rich, J. (2006). An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *Advances in Economic Analysis & Policy* 5(2): 1–20.

Tenglerová, H. (2016). Monitorovací zpráva o postavení žen ve vědě 2015. Praha.

Úřad vlády ČR. (2014). Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D.

(alena.krizkova@soc.cas.cz) je vědeckou pracovnící a vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zaměřuje se na ekonomickou nezávislost žen, genderové nerovnosti v odměňování, kombinaci pracovního a soukromého života a na gender v organizacích a v podnikání.

Mgr. Kristýna Pospíšilová

(kristyna.pospisilova@soc.cas.cz) je juniorní vědeckou pracovnící v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Specializuje se na kvantitativní analýzu dat, kvantitativní metodologii a problematiku genderových nerovností na trhu práce.

Mgr. Romana Marková Volejníčková

(romana.volejnickova@soc.cas.cz) je juniorní vědeckou pracovnící v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Věnuje se genderovým nerovnostem na trhu práce a/nebo v soukromém životě a genderovým nerovnostem v oblasti podnikání.

PhDr. Hana Maříková, Ph.D.

(hana.marikova@soc.cas.cz) je vědeckou pracovnící v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i. (Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences), Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. Zaměřuje se na problematiku genderových nerovností na trhu práce i ve sféře rodiny, na kombinaci pracovního a soukromého života, rodinnou a sociální politiku.