

Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL

doc. Ing. Štěpán Jurajda Akademie věd ČR

Cílem výzkumů prováděných při Centru pro ekonomický výzkum a doktorské studium Univerzity Karlovy (CERGE) bylo představit světový ekonomický výzkum relativního postavení žen na trhu práce a provést tento typ studií v České republice. Narozdíl od analýz sociologických, ekonomický genderový výzkum se neptá přímo na genderové přístupy, ale zkoumá individuální data o výsledcích interakce pracujících a zaměstnavatelů a na základě těchto dat měří a lokalizuje zdroje odlišného postavení žen a mužů na trhu práce. Tato měření pak mohou sloužit jako vodítko při provádění genderové politiky. Například pokud bychom čistě hypoteticky zjistili, že větší část platového rozdílu mezi muži a ženami je zapříčiněna jejich odlišnou úrovní dosaženého vzdělání, pak bychom měli hledat zdroje těchto platových rozdílů a jejich možné řešení ne na trhu práce, ale už před vstupem na něj.

Hlavní sledované veličiny jsou míra zaměstnanosti žen a mužů, jejich zastoupení v různých typech zaměstnání a pozic a jejich platové rozdíly. K sledování těchto veličin využíváme nejlepších existujících individuálních dat o trhu práce v České republice – především Výběrové šetření pracovních sil a Informační systém o průměrných výdělcích.

Ukážeme, že samotný průměrný platový rozdíl mezi muži a ženami není užitečným indikátorem relativního postavení žen na trhu práce. Mimo jiné i proto, že ho v mezinárodním i časovém srovnání silně ovlivňuje míra zapojení nízkovzdělaných žen na trhu práce. Například na počátku 90. let došlo ve východním Německu k výraznému propadu zaměstnanosti nízkovzdělaných žen, ale jen menšímu snížení zaměstnanosti u nízko-vzdělaných mužů. Mezi zaměstnanými pracujícími tam pak najdeme především vysoce-produktivní ženy, zatímco ve skupině zaměstnaných mužů lze stále najít velké procento nízko-produktivních pracujících. Není pak překvapivé, že průměrný platový rozdíl podle pohlaví je tam velmi nízký – srovnáváme nesrovnatelné pracující. V našem výzkumu kvantifikujeme tento typ platového rozdílu: pro srovnatelné muže a ženy. Dále se ptáme, jak velká část platových rozdílů mezi muži a ženami je zapříčiněna tím, že typicky „ženská“ zaměstnání obvykle nabízejí nižší platy pro ženy i pro muže a měříme celkový rozsah segregace zaměstnání podle pohlaví a jeho vývoj v čase.

Naše výsledky naznačují, že celkový rozsah segregace zaměstnání v České republice je velmi podobný situaci v Evropské unii, také díky tomu, že u nás dochází k poklesu segregace zaměstnání pro mladé pracující. Platové rozdíly mezi muži a ženami jsou u nás v posledních letech stabilní a lze říci, že jejich významným zdrojem je nejen segregace zaměstnání, ale i segregace firem a skupin pracujících uvnitř firem. Pokud srovnáme platy mužů a žen se stejnou úrovní dosaženého vzdělání, pracujících ve stejném typu firmy, pak platy žen jsou přibližně o čtvrtinu nižší a asi třetinu tohoto rozdílu lze přičíst různým formám segregace. Dále nacházíme více než 10% platový rozdíl mezi muži a ženami pracujícími ve stejné konkrétní firmě, ve stejném detailním zaměstnání.

Konečně jedna z našich studií se zaměřuje na manažerská zaměstnání. Ženy jsou v České republice dobře zastoupeny v řadách středního a nižšího managementu, ale tvoří jen asi 7 % úzkého vedení středních a velkých firem. Platový rozdíl pro srovnatelné manažerky a manažery je podobný jako u řadových zaměstnanců. Nicméně celkový platový rozdíl podle pohlaví za všechny manažery je výrazně vyšší než u řadových zaměstnanců. To je způsobeno tím, že zastoupení žen ve vrcholovém managementu je nejen obecně nízké, ale obzvláště nízké v těch nejlépe placených firmách. Je důležité tyto výsledky správně interpretovat. Zatímco

některé z nich naznačují přítomnost mzdové diskriminace, žádné z nich nejsou jejím přímým důkazem. Snaha poměřovat platy srovnatelných mužů a žen ve snaze zjistit do jaké míry jsou ženy platově diskriminovány totiž naráží na omezenou schopnost výzkumníků zachytit produktivitu (kvalitu) daného pracovníka a srovnávat tak nejen zaměstnance se stejnou úrovní vzdělání, ale i se stejnou motivací, schopnostmi atd. Není tedy jasné do jaké míry jsou platové rozdíly mužů a žen srovnatelné co do v datech pozorovaných charakteristik zapříčiněných diskriminací nebo naopak co do rozdílů ve schopnostech, které data nezachycují. Dále naše studie poukazují na to, že typy zaměstnání, odvětví či firem, kde ženy tvoří většinu zaměstnanců, obvykle poskytují nižší mzdy (jak mužům, tak ženám) oproti typicky „mužským“ zaměstnáním, odvětvím či firmám. I zde jsou ale možné dvě interpretace. Například odlišné zastoupení žen a mužů v některých zaměstnáních jistě do značné míry souvisí s jejich rozdílnými obory vzdělání a rozdílnými preferencemi při volbě zaměstnání a při kariérních rozhodnutích. (Rozdíly v preferencích pak mohou být buď vrozené, nebo způsobené genderovými stereotypy.) Kromě rozdílné svobodné volby je ale segregace pravděpodobně způsobena i nerovným přístupem žen do některých zaměstnání či firem. I zde je ve výzkumné praxi obtížné přesně oddělit a kvantifikovat tyto dva principiálně odlišné zdroje segregace. Hlavním přínosem našich měření je tak ukázat, kde na trhu práce platové rozdíly především vznikají. Tato znalost pak může pomoci určit priority politik zaměřených na zmenšení genderových rozdílů.

Existují i možnosti jak naše studie v budoucnu významným způsobem rozšířit. V ekonomické literatuře existují pokusy najít průkazný test přítomnosti genderové diskriminace. Motivace pro tyto testy vychází z ekonomické teorie diskriminace navržené nositelem Nobelovy ceny za ekonomii Gary S. Beckerem. Tato teorie říká, že pokud na trhu práce existuje mzdová diskriminace a stejně produktivní muži a ženy jsou placeni různým způsobem, pak ty firmy, které mají větší zastoupení žen, by měly mít lepší ekonomické výsledky (zisk), protože za stejně produktivní pracovní sílu platí méně. Podobně je zřejmé, že pokud diskriminující zaměstnavatelé najímají raději méně schopné muže než více produktivní ženy, pak takoví zaměstnavatelé budou hospodářsky méně úspěšní, obzvláště ve vysoce konkurenčním prostředí, kde soutěží s nediskriminujícími zaměstnavateli. To povede buď k omezení diskriminace u těchto firem, nebo k jejich ekonomickému útlumu. Existuje několik empirických studií z USA, jejichž výsledky jsou v souladu se závěry této teorie. Například se ukazuje, že ty banky v USA, které jsou vystaveny větší konkurenci, najímají více žen a vykazují menší rozdíly v jejich platech. Podobně ve zpracovatelském průmyslu existuje pozitivní vztah mezi zastoupením žen ve firmě a firemní ekonomickou výkonností, ale pouze u firem vystavených relativně menšímu konkurenčnímu tlaku, tedy u firem, které si mohou dovolit „promrhat“ část ekonomické výkonnosti za své diskriminační preference. Tyto výsledky potvrzují názor, že diskriminace zaměstnávání žen je ekonomicky nákladná aktivita, která se firmám nevyplácí. Bohužel v České republice zatím nebyla propojena šetření firemní ekonomické výkonnosti s šetřeními o platech, takže tento typ výzkumů zatím naše studie nemohou nabídnout.

O autorovi: **doc. Ing. Štěpán Jurajda, Ph.D., CERGE-EI**