

# Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity<sup>1</sup>

Kristýna Pospíšilová<sup>2</sup> – Marta Vohlídalová<sup>3</sup>  
Sociologický ústav AV ČR, Praha

**Gender pay gap, parenthood and work precarity.** The paper focuses on how parenthood (measured by the number of children) contributes to the high level of gender pay gap (GPG) in the Czech Republic and how is it shaped by precarious work contracts. The analysis is based on a questionnaire survey of a representative sample of 1119 respondents aged 20 to 55 years. Sequential testing of regression models proved that number of children affects significantly the size of a GPG, even after controlling for several factors. The interaction between gender and the number of children explains 22% of the total GPG for hourly wages and 30% of the total GPG for monthly wages. Parenthood plays a key role, especially among precarious workers, where it explains about 49% of the total GPG.  
Sociológia 2022, Vol. 54 (No. 3: 244-277)  
<https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.3.10>

**Key words:** *gender pay gap; wages; motherhood; fatherhood; parenthood*

## Úvod

ČR patří k zemím s nejvyšší úrovní genderových rozdílů v odměňování (dále jen GPG) v Evropě. V roce 2019 dosahovala v ČR hodnota neočištěného GPG v průměrných hrubých hodinových mzdách 18,9 %, což byla pátá nejvyšší hodnota v EU. Průměr pro EU-27 přitom dosahoval 14,1 % (Eurostat 2021). ČR vykazuje vysokou hodnotu GPG i pokud porovnáme stejné pozice ve stejné firmě (v ČR kolem 10 %, v zemích západní Evropy maximálně kolem, 5 % Křížková et al. 2018a).

Výzkumy (pro detailní přehled viz např. Blau – Kahn (2017) a Boll et al. (2016) ukazují, že část hodnoty neočištěného GPG lze vysvětlit objektivně pozorovanými rozdíly v lidském kapitálu (odlišné vzdělání, věk, pracovní zkušenosti aj.), charakteristikami zaměstnání (odvětví, firma, pracovní pozice, typ smlouvy, institucionální zázemí – např. odbory a kolektivní smlouva apod.) a odlišnými charakteristikami pracovního nasazení (velikost úvazku, přesčasy apod.) mezi pracujícími muži a ženami. I po té, co kontrolujeme efekt výše uvedených proměnných, však určitá variabilita v odměnách žen a mužů přetrvává (Blau – Kahn 2017). Tato nevysvětlená část rozdílů v příjmech bývá přičítána tzv. nepozorovaným efektům, tj. faktorům, které nebyly do statistické analýzy zahrnuty, kam patří mj. i efekt diskriminace (Blau – Kahn 2017).

<sup>1</sup> Článek vznikl v rámci projektu Možnosti a podmínky inovace ISPV (reg. č. TL03000657), který finančně podpořila Technologická agentura ČR

<sup>2</sup> Korespondence: Mgr. Kristýna Pospíšilová, Sociologický ústav AV ČR, Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. E-mail: [kristyna.pospisilova@soc.cas.cz](mailto:kristyna.pospisilova@soc.cas.cz). ORCID 0000-0001-6788-5980.

<sup>3</sup> Korespondence: PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D., Sociologický ústav AV ČR, Jilská 1, 110 00 Praha 1, Česká republika. E-mail: [marta.vohlidalova@soc.cas.cz](mailto:marta.vohlidalova@soc.cas.cz).

Jedním z faktorů, které mají dlouhodobé negativní dopady na odměny žen, je rodičovství (England 2005; Sigle-Rushton – Waldfogel 2007; Waldfogel 1998; Wilner 2016 aj.). V ČR jsou matky v důsledku nastavení politik, převažující normy intenzivního mateřství i dělby genderových rolí v rodinách často těmi, kdo primárně pečují o děti (Maříková et al. 2012), a často opouštějí na dlouhou dobu po narození dítěte pracovní trh (Hašková 2011). Lze proto očekávat, že právě příjmová penalizace spojená s mateřstvím je důležitou proměnnou, která přispívá k dlouhodobě vysokým hodnotám GPG v ČR.

Cílem našeho článku je odhadnout, jak se efekt rodičovství (měřený počtem dětí), podílí na celkové hodnotě GPG v ČR. Klademe si otázku, jakou část očištěného GPG (tj. GPG, který zůstane po kontrole běžně sledovaných objektivních charakteristik lidského kapitálu, charakteristik zaměstnání a pracovního nasazení) lze v českém kontextu připisat čistému efektu počtu dětí. Naše analýza se tedy snaží poukázat na další zdroje vysokého rozdílu v odměnách žen a mužů nad rámec v našem kontextu standardně sledovaných „objektivních“ charakteristik.

Zvláštní pozornost věnujeme také působení rodičovství na GPG v kontextu různých typů pracovních poměrů a smluv. Náš datový soubor zahrnuje nejen lidi ve standardním zaměstnaneckém poměru (na dobu určitou nebo neurčitou), ale i lidi pracující jako OSVČ<sup>4</sup> a na DPP<sup>5</sup> či DPČ<sup>6</sup>. Právě tyto, často zároveň i marginalizované skupiny přitom z analýz GPG mnohdy vypadávají z důvodu nedostupnosti dat (viz např. Křížková et al. 2018a; Křížková et al. 2010; Mysíková 2012; Pytlíková 2015; Žofková – Stroukal 2014). To však odhad výše GPG i vlivu různých determinant GPG, včetně odhadů vlivu rodičovství, může zkreslovat, protože právě matky malých dětí často volí práci ve formě DPP, DPČ nebo jako OSVČ, aby „vyřešily“ problém kombinace práce a péče (Dudová – Hašková 2014). Tyto typy práce přitom mnohdy patří ke značně prekarizovaným, protože neposkytují pracujícím adekvátní míru ochrany pracovního místa ani sociálního zabezpečení. Klademe si proto otázku, jak se liší dynamika vztahu mezi GPG a rodičovstvím s ohledem na pracovní kontrakt (tj. u lidí zaměstnaných na smlouvu na dobu neurčitou versus u dalších nestandardních typů práce (smlouva na dobu určitou, DPP/DPČ, OSVČ)).

Téma GPG a jeho zdrojů bylo v ČR tematizováno jak na ISPV datech (tj. datech z Informačního systému o průměrném výdělku), která obsahují

---

4 Osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) je termín používaný v českých zákonech o dani z příjmů, o sociálním zabezpečení a zdravotním pojištění pro takovou fyzickou osobu, která má příjmy z podnikání nebo z jiné samostatně výdělečné činnosti.

5 Dohoda o provedení práce - musí být jako smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena *písemně*. Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být dle § 75 zákoníku práce větší než 300 hodin v kalendářním roce pro jednoho zaměstnavatele.

6 Dohoda o pracovní činnosti - musí být jako smluvní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena *písemně*. Na základě dohody o pracovní činnosti může zaměstnanec pro zaměstnavatele odpracovat maximálně polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Při 40hodinovém pracovním týdnu to je tedy 20 hodin týdně.

propojené údaje o zaměstnancích a zaměstnavatelích, tak na datech EU-SILC<sup>7</sup> nebo datech z různých výběrových šetření (např. Křížková et al. 2018a; Křížková et al. 2010; Mysíková 2012; Jurajda 2003; Pytlíková et al. 2012). Několik studií se na českých datech také věnovalo vztahu mezi mzdami a rodičovstvím s cílem odhadnout dopady mateřství a rodičovství na výši mzdy (tj. porovnání mezd lidí s dětmi a bezdětnými), případně mechanismu, kterým rodičovství na mzdy působí (Zajíčková – Zajíček 2020; Žofková – Stroukal 2014; Filipová et al. 2012; Pytlíková 2015; Cukrowska-Torzewska – Lovas 2020). Naše analýza se snaží propojit tyto dva hlavní proudy výzkumu a prohloubit naše porozumění vztahu mezi odlišným efektem počtu dětí u žen a u mužů a přetrvávající vysokou úrovní GPG v ČR, zejména pak jeho nevysvětlenou částí. Kromě toho naše analýza rozšiřuje záběr stávajících studií také o lidi pracující na nestandardních a prekarizovaných typech pracovních smluv (DPP, DPČ, OSVČ).

### **Genderové rozdíly v odměňování a jejich zdroje**

Genderové rozdíly v odměňování jsou v empirických studiích standardně vysvětlovány komplexem „objektivně“ měřitelných proměnných a dalších nepozorovaných efektů. Základními vysvětlujícími proměnnými jsou charakteristiky lidského kapitálu (tj. charakteristiky nabídkové strany práce – kvalifikace, praxe a kariérní přestávky a odpracovaný čas) a odlišnosti v charakteristikách zaměstnání (odvětví, pracovních pozicích a firmách) (tj. charakteristiky poptávkové strany práce) v nichž pracují muži a ženy. Ty souvisejí s vertikální a horizontální genderovou segregací na pracovním trhu, tj. s tím, že ženy obvykle pracují v jiných odvětvích, firmách a pozicích, které jsou obvykle spojeny s nižšími výdělky. Důležitou součástí analýz GPG jsou také tzv. nepozorované efekty, kam patří i efekt diskriminace<sup>8</sup> (Blau – Kahn 2017). V naší studii přidáváme k výše uvedeným standardně sledovaným proměnným i vliv mateřství a otcovství, který odhadujeme na základě počtu dětí, čímž vysvětlujeme zároveň i další část nepozorovaných efektů ovlivňujících vysokou hodnotu GPG v ČR.

---

<sup>7</sup> Výběrové šetření Životní podmínky (European Union – Statistics on Income and Living Conditions, EU-SILC) provádí Český statistický úřad od roku 2005 pod názvem Životní podmínky. Obdobné šetření probíhá ve všech 28 členských zemích Evropské unie a dále na Islandu, v Norsku, Švýcarsku, Makedonii, Srbsku a Turecku. Umožňuje porovnávat ekonomické a sociální podmínky domácností zúčastněných zemí. Více viz zde: <https://www.czso.cz/csu/czso/zivotni-podminky-eu-silc-metodika>.

<sup>8</sup> Výzkum se v poslední době soustředí také na efekty řady sociálně-psychologických rozdílů mezi muži a ženami (např. odlišnou míru averze k riziku, důraznost ve vyjednávání o mzdě apod.) na genderové rozdíly v odměňování. Tyto charakteristiky ale podle (Blau – Kahn (2017) zpravidla nejsou schopny vysvětlit významnou část očištěného GPG.

## Lidský kapitál: kvalifikace, praxe, kariérní přestávky a odpracovaný čas

*Teorie lidského kapitálu* (Becker 1985; Mincer – Polachek 1974) vysvětluje genderové rozdíly ve mzdách odlišnou kvalifikací a pracovními zkušenostmi žen a mužů. Tento přístup předpokládá, že ženy a muži investují v důsledku genderově odlišné specializace rolí v rodině (tj. odlišné míry zapojení do péče o děti a o domácnost) v různé míře do svého vzdělání, pracovní kvalifikace i pracovního výkonu a úsilí, což se pak odráží i v jejich odlišné pracovní produktivitě, a tedy i v příjmech (Becker 1985). Jde o značně genderově konzervativní teorii, která vychází z realit, které již v mnoha ohledech neplatí (Blau – Kahn 2017; Křížková et al. 2018a). V souvislosti s vysokým nárůstem vzdělanostní úrovně žen ve vyspělých zemích a s jejich rostoucím pracovním zapojením se význam těchto faktorů pro vysvětlení GPG snižuje, což potvrzují i česká data (Křížková et al. 2018a; Pytliková et al. 2012).

S úrovní lidského kapitálu úzce souvisí i doba praxe nebo delší kariérní přestávky, které narušují kariérní růst zejména u žen. Teorie lidského kapitálu implikuje, že čím déle se člověk pohybuje mimo pracovní trh a svoji specializaci, tím větší je ztráta lidského kapitálu a tím vyšší je i ztráta příjmu (Waldfogel 1998; Wilner 2016; Becker 1985). Přerušením kariéry pak lidé (hlavně matky) ztrácí také specifický kapitál vážící se k postavení v konkrétní firmě (kontakty, specifickou expertízu apod.) (Wilner 2016). Některé studie např. poukázaly na negativní dopady ukončení dojíždění do zaměstnání nebo změny zaměstnání v důsledku rodičovství na výši příjmu (Skora et al. 2020). Lze přitom očekávat, že v ČR bude vliv kariérních přestávek na mzdy žen významný, což potvrzují i aktuální výzkumy (Křížková et al. 2018a). Ženy totiž obvykle opouštějí trh práce po narození dětí na dlouhou dobu, často řetězí rodičovské (Hašková 2011) a ke svému původnímu zaměstnavateli se po ukončení rodičovské vrací jen kolem 50 % z nich (Kuchařová et al. 2006).

Další proměnnou, která souvisí s lidským kapitálem, je i pracovní nasazení měřené velikostí úvazku nebo počtem odpracovaných hodin. Ženy pracují častěji na zkrácené pracovní úvazky, které bývají obvykle méně finančně výhodné než standardní plné úvazky (Křížková et al. 2018a; Blau – Kahn 2017; Boll et al. 2016; Manning – Petrongolo 2008; Kalleberg 2000; Hirsch 2005). Přestože nejsou v ČR částečné úvazky zdaleka tolik rozšířené jako např. v západní Evropě (Eurostat 2018), i zde jsou především doménou žen. Rozdíl v odměnách mužů a žen tak bývá vysvětlován tím, že právě matky volí často kompromis mezi flexibilitou a příjemným pracovním prostředím na straně jedné a vyšší mzdou na straně druhé. Jak ukazují výzkumy (Goldin 2014; Magnusson 2016), záleží také na oboru. Největší míra mzdové penalizace za flexibilitu, snížený pracovní úvazek nebo přerušování pracovní kariéry je totiž patrná ve vysoce příjmových a prestižních zaměstnáních, kde se cení

kontinuální pracovní dráha, neustálá disponibilita potřebám zaměstnavatele/klientů a vysoké pracovní nasazení. Mezi tyto obory a pozice patří např. právo, management a pozice, které jsou založené na budování úzkého vztahu s klienty.

### **Charakteristiky zaměstnání: odvětví, firma, pracovní pozice a pracovní smlouva**

Výzkumy se shodují, že charakteristiky zaměstnání patří k proměnným s vůbec nejsilnějším explanačním potenciálem vůči GPG (Blau – Kahn 2017; Boll et al. 2016), což potvrzují i české studie (Jurajda 2003; Křížková et al. 2018a; Křížková et al. 2010; Mysíková 2012). Blau a Khan (2017) uvádějí, že jimi lze vysvětlit (na USA datech) až 50 % veškeré variance v odměnách mužů a žen.

Velkou část GPG lze vysvětlit horizontální a vertikální genderovou segregací na pracovním trhu. Ženy méně často obsazují vyšší manažerské pozice, a pokud už jsou ve vedení, často vedou menší firmy s nižším počtem lidí než muži (Blau – Kahn 2017; Boll et al. 2016). Kromě toho se koncentrují ve feminizovaných odvětvích a zaměstnáních, která mají celkově nižší hladinu mezd (např. sociální péče) (Emerek 2008; England 2005; England et al. 1988; Křížková et al. 2017; Bettio – Verashchagina 2009) a ve firmách, které obecně odměňují hůře (Křížková et al. 2018a). Jak ukázala Křížková et al.: „*Segregace do jednotlivých kategorií zaměstnání má na svědomí pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Také čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť.*“ (Křížková et al. 2018a, p. 7). Některé výzkumy poukazují také na vliv sektoru (zejména pak koncentrace žen ve státním a veřejném sektoru, který obvykle vykazuje nižší úroveň GPG než sektor soukromý) (Gornick – Jacobs, 1998).

Zatímco některé (ekonomické) přístupy hledají za zdroji nižšího ohodnocení ženské práce odlišnou povahu práce (např. převis nabídky práce nad poptávkou v ženských profesích - tzv. overcrowding, nebo daň za údajně nižší časovou a prostorovou flexibilitu žen oproti mužům), feministicky orientované autorky (např. England (2005) nebo Reskin (2001)) zdůrazňují roli genderových norem a hodnot spojených s nižším symbolickým hodnocením ženské práce a genderových stereotypů.

Genderové rozdíly v příjmech lze částečně vysvětlit také rozdíly v pracovních podmínkách mužů a žen, zejména pak častější náležitostí žen k tzv. sekundárnímu pracovnímu trhu (Atkinson 1984; Doeringer – Piore 1971), který poskytuje pracovníkům horší mzdy, pracovní jistotu i sociální zabezpečení. Ženy se častěji než muži nacházejí v prekérních pracovních pozicích, pracují na zkrácené úvazky, na termínované smlouvy, nebo na různé

formy prekérní práce (DPP, DPČ nebo jako OSVČ), které bývají spojeny s horším finančním ohodnocením (Křížková et al. 2018a; Kalleberg 2000, 2009). Zejména to pak platí pro matky malých dětí, kde se prekérní práce stává běžnou strategií kombinace práce a péče (Dudová – Hašková 2014).

### **Mateřství, otcovství a jejich dopady na mzdy**

České studie srovnávající mzdy rodičů a bezdětných mužů a žen se ve svých odhadech hodnot efektu rodičovství/počtu dětí liší. Žofková a Stroukal (2014) odhadli výši mateřské srážky na 7,1 % v základním modelu. Podle jiného výzkumu (Zajíčková – Zajíček 2020) se mezi lety 2006-2009 hodnota očištěné mateřské sankce pohybovala kolem 13-17 %, po roce 2009 však začala klesat a stala se statisticky nevýznamnou. Filipová et al. (2012) zjistili, že pokud kontrolovali vliv proměnných lidského kapitálu a zaměstnání, rodičovství (měřeno počtem dětí) nemělo statisticky významný vliv na mzdy žen, ale naopak, muži s dětmi vykazovali vyšší příjmy než bezdětní muži. To autoři přičítají spíše efektu selekce (tj. že muži s dětmi mají děti *právě proto*, že mají i vyšší příjmy). Pytlíková (2015) ve své studii porovnávala mzdy v různých subkategoriích podle rodinné situace a ukázala, že zatímco mezi bezdětnými dosahuje GPG v mediánových mzdách 15 %, mezi muži a ženami s jedním dítětem to bylo 20 %, u rodičů se dvěma dětmi 32 % a mezi matkami a otci 3 a více dětí pak dokonce 36 %.

Většina zahraničních výzkumů (pro přehled viz např. Wilner 2016) se shoduje, že mateřství ovlivňuje mzdy žen negativně, zatímco u mužů je rodičovství obvykle pozitivně korelováno s vyšší příjmu (hovoří se proto o tzv. fatherhood/daddy premium/bonus – viz např. Hodges – Budig 2010). Některé výzkumy, zejména pak z prostředí, kde je zapojení mužů do péče o děti na rozdíl od ČR systematicky podporováno (Skandinávie), nicméně ukazují, že má otcovství buď mírně negativní nebo neutrální vliv na mzdy (Cools – Strøm 2016), případně je negativní dopad patrný jen v některých sektorech (obvykle tam, kde je vysoce ceněna osobní přítomnost na pracovišti a dlouhé přesčasy) (Magnusson – Neramo 2017). Vliv na dopady rodičovství na mzdy pak má i rámec rodinných politik. Cukrowska-Torzewska – Lovasz (2020) ve své komparativní analýze ukazují, že právě v zemích, které mají dlouhou rodičovskou spojenou s nedostatkem míst pro děti v zařízeních péče (tj. ČR, Slovensko, Maďarsko) jsou patrné i nejvýraznější negativní dopady mateřství na výši příjmu žen.

Vliv rodičovství na GPG je přitom úzce provázán s působením faktorů lidského kapitálu, charakteristik zaměstnání, ale i diskriminace. Pro problematiku diskriminace v odměňování a ve vztahu k rodičovství je relevantní zejména koncept tzv. statistické diskriminace (Phelps 1972), podle něhož mají

zaměstnavatelé tendenci hodnotit jednotlivce podle průměrných vlastností spojovaných s danou kategorií, a to bez ohledu na individualitu a schopnosti konkrétního člověka. To se může odrazit nejen např. v příležitostech ke kariévnímu růstu, ale také v jeho/jejím finančním ohodnocení. Teorie signalizace (signaling theory) (Spence 1973) pak poukazuje na to, že určité vlastnosti (např. časová a prostorová flexibilita, nepřerušování pracovní dráhy, mužské pohlaví, otcovství aj.) mohou být zaměstnavateli v situaci omezených informací o uchazeči o práci chápány jako určitá záruka vysoké loajality a produktivity, a tedy i důvodem vyššího finančního ohodnocení, zatímco jiné charakteristiky (ženské pohlaví, mateřství, určitý věk, požadavek na zkrácený úvazek aj.) mohou být vnímány jako pravý opak. Namísto úmyslného znevýhodnění (kterému ve vyspělých zemích dnes brání antidiskriminační legislativa) hraje roli zejména implicitní diskriminace a to, jak jsou v daném kulturním kontextu nastaveny normy týkající se toho, co se považuje za vhodné zaměstnání a odměna pro ženy a pro muže, pro matky a pro otce (Budig – England 2001; England 2005; Reskin 2001) nebo kulturní a institucionální bariéry pro ženské kariéry (Ceci et al. 2014). Sféra odměňování v sobě totiž implicitně nese řadu kulturně daných předpokladů a stereotypů, které se týkají hodnoty mužské a ženské práce, jejího ocenění a (morálního) ohodnocení a prestiže nebo představ o kompetencích žen a mužů pro výkon různých povolání (England 2005).<sup>9</sup>

Řada experimentů soustředících se na přímý vliv diskriminace na mzdy (např. Moss-Racusin et al. 2012; Oesch et al. 2017) potvrdila, že zaměstnavatelé mají tendenci hodnotit odlišně kompetence a kvalifikaci žen a mužů i jejich hodnotu na pracovním trhu. O poměrně běžných zkušenostech lidí se mzdovým znevýhodněním přitom vypovídají i naše data: celkem 21 % mužů a 39 % žen v našem dotazníkovém šetření uvedlo, že se v minulosti setkalo se mzdovým znevýhodněním, z nich pak 55 % žen 7 % mužů uvedlo, že důvodem bylo jejich pohlaví, a dalších 14 % žen a 2 % mužů pak jako důvod uvedlo to, že měli malé děti.

Shrme-li tedy hlavní východiska naší analýzy, v českém kontextu stále není jednoznačně probádáno, jaký vliv má rodičovství na mzdy a GPG. Z rešerše výzkumů vyplývá, že empirická zjištění si někdy odporují, či nepřinášejí zcela jednoznačné závěry. Ideálním datovým zdrojem pro takovou analýzu by byla data ISPV, ve kterých však klíčové údaje o rodinné situaci chybí. Zahrnutí lidí pracujících na nestandardní či překerní pracovní kontrakty, kteří bývají z analýz GPG mnohdy vynecháni, nám umožnilo zkoumat dopady rodičovství na mzdy a GPG ve větším detailu, protože právě ve skupině matek malých dětí je práce jako OSVČ nebo krátkodobé smlouvy

<sup>9</sup> Působení diskriminace na mzdy je komplexní a nepůsobí pouze osamoceně, ale částečně se propisuje i do horizontální i vertikální segregace pracovního trhu a do genderových rozdílů v ukazatelích lidského kapitálu (Blau – Kahn, 2017).

typu DPP a DPČ častou strategií, jak sladit práci a péči o děti (Dudová – Hašková 2014). Touto analýzou tak navazujeme na předchozí výzkumy a snažíme se přispět novými poznatky v oblasti specifického působení efektu počtu dětí v různých segmentech trhu práce.

## Metodologie

Naše analýza vychází z dotazníkového šetření, které zahrnovalo reprezentativní vzorek 1119 ekonomicky aktivních respondentů a respondentek ve věku 20 až 55 let žijících v ČR. Kromě zaměstnanců, podnikatelů a OSVČ jsou v souboru zahrnuty také osoby krátkodobě nezaměstnané a osoby v domácnosti/na rodičovské, které jsou ekonomicky neaktivní méně než jeden rok a neprovozují žádnou ekonomickou aktivitu (tyto osoby vypovídaly o svém posledním hlavním zaměstnání). Sběr dat realizoval STEM/MARK, a. s., metodou internetového dotazování (CAWI), které proběhlo na konci roku 2020. Jednalo se o reprezentativní kvótní výzkum, který probíhal mezi lidmi registrovanými v Českém národním panelu.

V návaznosti na předešlé výzkumy (Pytliková 2015; Pytliková – Filipová et al. 2012) jsme pro modelování rozdílů v odměňování na základě rodičovství využily tzv. Mincerovu mzdovou rovnici:

$$\ln w_i = \lambda \text{Žena}_i + \beta X_i + \varepsilon_i(1)$$

ve které:  $\ln w_i$  představuje logaritmus měsíční či hodinové mzdy<sup>10</sup>,  $\text{Žena}_i$  je binární proměnná (1= žena, 0 = muž) a vektor  $X$  představuje soubor kontrolních proměnných, které jsou tradičně při analýze mezd kontrolovány (např. vzdělání, věk, délka praxe, zaměstnání, výše úvazku atd.)

Empirická strategie tohoto postupu spočívá v sekvenčním testování řady modelů, kdy je v prvním kroku kontrolován pouze efekt pohlaví a konstanta a následně jsou přidávány další kontrolní proměnné. Pomocí tohoto postupu je na začátku analýzy stanoven základní rozdíl ve mzdách žen a mužů (tj. neočištěný GPG) a ten je následně „očisťován“ o efekty dalších kontrolovaných faktorů. V tomto případě analýza sestává z pěti modelů. Do základního modelu (M1) byly postupně přidávány a kontrolovány individuální

<sup>10</sup> Přesné znění otázky na mzdy znělo: *Jaký je Váš současný průměrný měsíční hrubý příjem z Vašeho hlavního zaměstnání/ z Vaší současné hlavní pracovní aktivity? Prosíme, odhadněte co nejpřesněji.* Neuvedl/Neví = 0,5 %. Hodinová mzda byla vypočtena jako tento údaj dělený počtem odpracovaných hodin: *Kolik hodin týdně strávíte v současnosti obvykle v průměru následujícími aktivitami? - Placená práce v mém hlavním zaměstnání/pracovní aktivitě (bez ohledu na Vaši sjednanou pracovní dobu).* Vznikají zde jisté nepřesnosti vlivem toho, že tato data poskytují respondenti a respondentky, a nemusí se tedy jednat o reálně vyplacené částky. Zároveň se jedná o citlivý údaj, který může být v některých případech zkreslován, zaokrouhlován, či odhadován. Těchto omezení si jsme vědomy, vyhnout se jim by však předpokládalo použití data ISPV, které pro náš typ analýzy nejsou dostupná.



charakteristiky (M2), charakteristiky pracovního místa (M3), pracovní zapojení/úsilí (M4) a interakce mezi počtem dětí a pohlavím (M5).

Tento postup umožňuje zjistit, jak velká část GPG je odčerpána jednotlivými bloky proměnných. Pro tuto studii je pak zcela zásadní testování interakce mezi pohlavím a počtem dětí, které má za cíl vyčíslit rozdílný efekt počtu dětí u žen a u mužů při kontrole všech relevantních charakteristik.

## **Proměnné vstupující do modelu**

### ***Individuální charakteristiky***

První blok proměnných měl za cíl kontrolovat základní heterogenitu ve výzkumném souboru z hlediska věku, vzdělání a subjektivního zdravotního stavu (pro deskriptivní statistiky datového souboru z hlediska hlavních sledovaných charakteristik viz Přílohu, tabulku 5). Do modelu vstupoval věk spolu se svou druhou mocninou, která se do modelu přidává z důvodu nelineárního vztahu mezi věkem a výší mzdy. Mzda totiž nejprve s věkem roste a následně od určitého věku opět klesá (Křížková et al. 2018a; Pytlíková 2015; Mysíková 2012). V modelu byl původně testován také vliv délky praxe, ale z důvodu vysoké kolinearity s věkem byla tato proměnná z modelu vyloučena. Jako „proxy“ proměnná pracovních zkušeností byl ponechán věk, který je relevantní i pro sledování efektu rodičovství. V analýze je dále v bloku *pracovní zapojení/úsilí* kontrolována také délka přerušování pracovní dráhy. Rozdíly v délce praxe v souvislosti s rodičovstvím zůstávají tedy v analýze i tak do jisté míry kontrolovány.

Nejvyšší dosažené vzdělání vstupovalo do modelu jako sada tzv. dummy proměnných nabývajících hodnot: základní, středoškolské vzdělání bez maturity (jako referenční kategorie), středoškolské s maturitou a vysokoškolské. Subjektivní hodnocení zdravotního stavu je považováno za vhodný ukazatel zdravotního stavu jedince (Žejglicová – Vandasová et al. 2008) a u osob se zhoršeným zdravotním stavem můžeme očekávat snížené schopnosti zapojení na trhu práce a s tím spojené i nižší mzdy (Křížková et al. 2018b). Stejně jako vzdělání vstupovalo do modelu i subjektivní hodnocení zdravotního stavu jako tzv. dummy proměnná s hodnotami: velmi dobrý (referenční kategorie), dobrý, spíše špatný a špatný.

### ***Charakteristiky pracovního místa***

Ve druhém bloku bylo do analýzy zahrnuto zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Pro účely analýzy bylo ISCO převedeno na sadu 4 dummy proměnných (ISCO kódy 0, 1 a 2 = řídicí pracovníci a specialisté jako referenční kategorie, 3 a 4 = techničtí a odborní pracovníci a úředníci, 5 = pracovníci ve službách a prodeji a 6 až 9 = manuální pracovníci). Dále bylo kontrolováno, zda je

jedinec v řídicí pozici (0 = ne, 1 = ano), typ pracovního poměru/smlouvy jako sada dummy proměnných (smlouva na dobu neurčitou jako referenční kategorie, smlouva na dobu určitou, jiné formy pracovní smlouvy (DPP, DPČ a jiné) a zda jde o zaměstnance či o osobu samostatně výdělečně činnou (tj. podnikatelé a živnostníci).

Pro zjednodušení hovoříme v jiných případech, než je smlouva na dobu neurčitou, jako o nestandardní/prekérní formě práce (v tabulkách a grafech pak používáme zkrácenou verzi „prekérní“). Pro účely naší analýzy jsme přitom mezi nestandardní/prekérní pracovníky zahrnuly také lidi zaměstnané na dobu určitou, jelikož i tyto typy smluv lze věcně považovat za méně výhodné. Jak ukazují i naše data, nejen z hlediska odměny, ale i z hlediska celkového GPG měla tato skupina blíže k jiným lidem pracujícím na krátkodobé formy práce, než k lidem pracujícím na smlouvu na dobu neurčitou. V případě nestandardních forem práce se jedná spíše o potenciálně prekérní práci, protože tyto formy mohou někteří lidé považovat za optimální a pro některé mohou být i částečně finančně výhodné. Všechny tyto formy práce s sebou ale přinášejí větší nejistotu ohledně budoucnosti, horší sociální zabezpečení (Hašková, Dudová 2017) a s výjimkou OSVČ<sup>11</sup> i nižší zisky než smlouva na dobu neurčitou. Jsme si přitom vědomy, že zvláště OSVČ zde tvoří specifickou skupinu, kterou by bylo vhodné zkoumat odděleně. To však velikost datového souboru a omezené zastoupení OSVČ v něm neumožňuje.

Dále byly kontrolovány proměnné: přítomnost odborů na pracovišti (0 = ne, 1 = ano), zda byla výše mzdy vyjednána na základě kolektivní smlouvy (0 = ne, 1 = ano) a zda zaměstnavatel spadá do soukromého či veřejného sektoru (0 = veřejný, 1 = soukromý). U všech těchto faktorů byl již dříve prokázán statisticky významný vliv na výši odměny a zároveň jisté genderové nerovnosti (Křížková et al. 2018a; Pytlíková 2015; Mysíková 2012).

### ***Pracovní zapojení/úsilí***

Třetí blok kontrolovaných faktorů zahrnoval výši úvazku (0 = zkrácený, 1 = plný) a počet evidovaných přesčasových hodin obvykle odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání či pracovní aktivitě. Oficiální statistická data ukazují, že celkový rozdíl v počtu placených hodin se mezi zaměstnanými muži a ženami pohybuje pod dvě hodiny měsíčně a u více kvalifikovaných profesí dokonce počet placených hodin u žen převyšuje počet placených hodin u mužů (Křížková et al. 2017). V případě našeho datového souboru jsou rozdíly o něco vyšší. Muži uvedli průměrně 34,6 odpracovaných hodin týdně v hlavním zaměstnání, ženy pak 30,5 hodin. Tento rozdíl je způsoben jednak odlišností vzorků ISPV a našeho souboru a roli může hrát i skutečnost, že se jedná o data

<sup>11</sup> Jak ukazují i naše data (GPG a rodičovství 2020).

získaná dotazováním konkrétních jedinců, nikoli o data poskytnutá zaměstnavatelem. Výše úvazku, která vstupovala jako tzv. dummy proměnná, byla doplněna údajem o počtu evidovaných přesčasových hodin týdně jako proxy ukazatelem pracovního nasazení. V případě přesčasových hodin muži v průměru uváděli 6,4 hodin týdně a ženy 4,7 hodin týdně.

Poslední proměnnou v tomto bloku je *údaj o celkové délce přerušení pracovní dráhy z důvodu péče o děti v měsících*. Tento údaj se v předchozích studiích projevil jako důležitý faktor ovlivňující výši mzdy (Zajíčková – Zajíček 2020, Pytlíková 2015). Délka přerušení pracovní dráhy může souviset kromě pohlaví (ženy častěji přerušují pracovní dráhu než muži) s počtem dětí, s ekonomickými možnostmi v rámci rodiny i s hodnotou, kterou jedinci přikládají placené práci a kariéře.

Testován byl také faktor *věk nejmladšího dítěte*, tato proměnná však nijak nezvýšila explanační sílu našeho modelu a ani se neukázala jako statisticky významná. Proto nebyla do konečného modelu zahrnuta.

### **Rodičovství (počet dětí)**

V posledním kroku byla do modelu přidána *informace o počtu dětí* (0=referenční kategorie, 1, 2 a více dětí). Podle očekávání se tento faktor neukázal jako statisticky významný, neboť v případě žen a v případě mužů většinou přináší protikladný efekt na výši mzdy (Wilner 2016). Pro analýzu genderově specifického působení rodičovství na výši mzdy byla proto do modelu přidána *interakce mezi pohlavím a počtem dětí*, která umožňuje zachytit specifický efekt počtu dětí u žen a mužů na výši mzdy. Tato interakce se pak ukázala jako statisticky významná. Kompletní analýzu jsme pak provedly jak na měsíčních, tak na hodinových mzdách.<sup>12</sup>

## **Analýza**

### **Efekt různých bloků kontrolních proměnných na GPG**

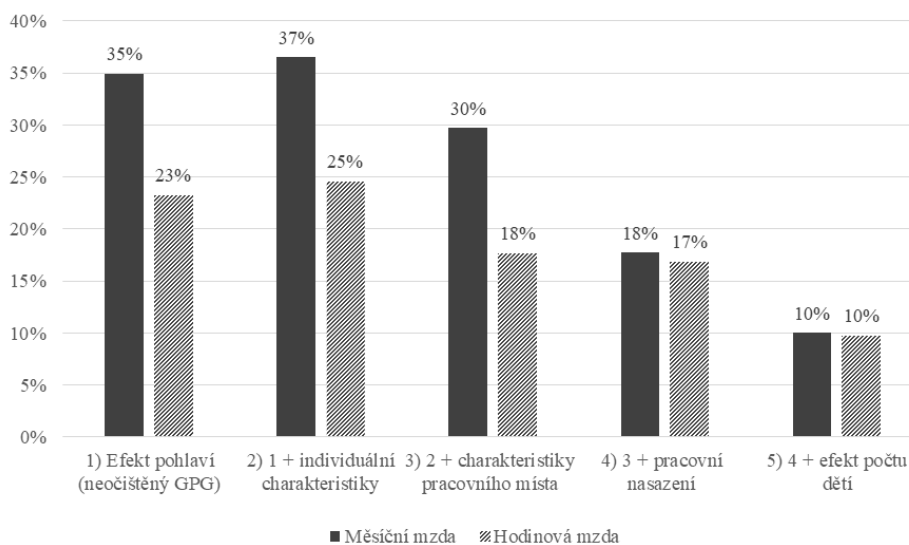
Graf č. 1 znázorňuje procentuální rozdíl v měsíčních a hodinových mzdách žen a mužů (tzv. GPG), odhadnutý pomocí semi-logaritmické lineární regrese. Ukazuje, o kolik % ženy v průměru vydělávají méně oproti mužům a jak se tento rozdíl mění při zohledňování vlivu různých bloků kontrolních proměnných. V textu nejprve prezentujeme celkové efekty dle tematických bloků kontrolních proměnných, a to nejprve pro celý soubor, následně pak zvlášť pro lidi pracující na pracovní smlouvu na dobu neurčitou a na

<sup>12</sup> Modely jsou v obou případech totožné, pouze závisle proměnná je v případě měsíčních mezd logaritmus měsíčních mezd, ve druhém případě logaritmus hodinových mezd. Modely se liší v měření výše úvazku/počtu odpracovaných hodin. U hodinových mezd nehraje roli počet odpracovaných hodin, ale analýza se týká stejné práce či práce stejné hodnoty ve stejném rozsahu, tedy za stejnou časovou jednotku (hodinu).

nestandardní/prekérní typy smluv (na smlouvy na dobu určitou, na DPP/DPČ a OSVČ). Detailní výsledky regresních analýz pro hodinové i měsíční mzdy (modely 1 až 5) jsou pak obsaženy v tabulkách 1 až 4 v Příloze.

V prvním modelu (M1) byl kontrolován pouze efekt pohlaví. Jedná se tedy o celkový neočištěný GPG, který byl v případě měsíčních mezd vyčíslen na 35 %, v případě hodinových mezd na 23 %. Zejména u měsíčních mezd dosahuje tento indikátor vysoké hodnoty v porovnání s běžně prezentovanými údaji (např. MPSV, či Eurostat). Jedním z důvodů je mj. i věkové omezení našeho souboru na primárně ekonomicky aktivní část populace (20 až 55 let). Běžně uváděné statistiky se totiž obvykle vztahují k celé pracující populaci žen a mužů, GPG je ale u nižších věkových kategorií velmi nízký a také po padesátce velmi výrazně klesá (Křížková et al. 2017). Dalším důvodem je zahrnutí nejen zaměstnaných osob, ale i osob samostatně výdělečně činných a těch, kteří pracují či si přivydělávají např. při rodičovské na DPČ, DPP či jinak, včetně lidí pracujících na částečné úvazky.

**Graf č. 1: GPG - rozdíl ve mzdě žen a mužů při kontrole různých bloků kontrolních proměnných za rok 2020, porovnání měsíční a hodinové mzdy pro jednotlivé regresní modely M1-M5**



Zdroj: GPG a rodičovství 2020, N=1119

Pokud se zaměříme na odlišnosti mezi skupinou zaměstnaných na dobu neurčitou (dále jen „zaměstnaní“) a na skupinu pracujících na nestandardní a prekarizované typy smluv (dále jen „nestandardní/prekérní“), GPG

v hodinových mzdách mezi standardními zaměstnanci je mnohem vyšší (27 %) než GPG ve skupině nestandardních/prekérních pracovníků (17 %). Částečně to může souviset se skutečností, že mzdy ve skupině nestandardních/prekérních jsou o něco nižší, než v případě zaměstnaných (průměrně 28 321 Kč ku 30 737 Kč). Je přitom zřejmé, že úroveň příjmu ve skupině prekarizovaných zvyšují zejména OSVČ, kde průměrný příjem dosahuje 33 674 Kč, zatímco u lidí pracujících na dobu určitou to je pouze 24 859 Kč a u na DPP/DPČ dokonce jen 18 771 Kč. Nižší průměrné příjmy jsou pak spojeny i s menšími genderovými mzdovými rozdíly.

S hodnotami neočištěného GPG jsme pak srovnávaly výsledky dalších modelů. *První blok kontrolních proměnných (M2)* obsahuje *individuální charakteristiky*: věk, druhou mocninu věku, vzdělání a zdravotní stav. V případě měsíčních i hodinových mezd se ukazuje stejný trend - při zohlednění rozdílů v individuálních charakteristikách žen a mužů GPG nejen že neklesne, ale dokonce o 2 p.b. vzroste. V případě měsíčních mezd tak byl GPG při kontrole individuálních charakteristik odhadnut na téměř 37 %, v případě hodinových mezd na téměř 25 %. Pokud se zaměříme na rozdíly mezi zaměstnanci a prekérními, ukazuje se, že pokud kontrolujeme individuální charakteristiky, v obou skupinách GPG u hodinových mezd vzrostl o 1 p.b., a to na 28 % (u zaměstnanců) a na 18 % (u nestandardních/prekérních).

Tyto proměnné tedy nepřispívají k vysvětlení GPG. Z pohledu těchto charakteristik jsou na tom ženy totiž statisticky „lépe“, než muži. Vyšší podíl žen než mužů má totiž vysokoškolské a středoškolské vzdělání s maturitou (např. Křížková et al. 2018a), jsou na tom také lépe z pohledu hodnocení svého subjektivního zdravotního stavu a mají také vyšší relativní zastoupení než muži ve věkových skupinách vykazujících nejvyšší průměrné odměny. Při zohlednění těchto charakteristik by tedy ženy měly mít teoreticky vyšší odměny než muži. Ženy jsou však za stejné individuální charakteristiky odměňovány hůře než muži a GPG tak při kontrole těchto proměnných ještě vzroste (tuto skutečnost potvrdily i jiné studie - viz např. Pytliková 2015, Křížková et al. 2018a).

*Druhý blok kontrolních proměnných (M3)* přidává k modelu M2 *charakteristiky pracovního místa*: klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO, vedoucí pozici, typ smlouvy, ne/existenci odborů a kolektivní smlouvy na pracovišti a ukazatel soukromého a veřejného sektoru. U měsíčních mezd byl GPG po přidání sady těchto proměnných odhadnut na téměř 30 %, u hodinových mezd pak poklesl na téměř 18 %. Zohlednění segregace žen a mužů do pracovišť s odlišnými charakteristikami tedy v případě měsíčních i hodinových mezd výrazně přispívá ke snížení (tj. vysvětlení) GPG, a to cca o 7 p.b. (rozdíl mezi M2 a M3). Kontrola charakteristik pracovního místa tak vysvětluje 19 % GPG v měsíčních mzdách a téměř 30 % GPG v hodinových mzdách (viz Graf 2).

Analýza provedená zvláště pro skupinu zaměstnaných a pro nestandardní/prekérní ukázala, že při zahrnutí charakteristik pracovního místa pokles GPG v hodinových mzdách u zaměstnaných o 6 p.b. na 22 %, u nestandardních/prekérních pak dokonce o 9 p.b. na 9 % a přestal být nadále statisticky významný (viz Graf 5 v Příloze). Naznačuje to tedy, že zejména mezi lidmi s prekérními smlouvami je značná část GPG vysvětlitelná právě charakteristikami pracovních pozic, kterou muži a ženy pracující na prekérní typy smluv nejčastěji zastávají.

Ženy častěji zastávají hůře placená zaměstnání (tzv. feminizované profese), méně často jsou ve vedení a častěji mají pracovní smlouvu na dobu určitou či jiné krátkodobé smlouvy, což je také často spojeno s nižšími mzdami. Naše zjištění tedy podporují dosavadní výzkumy provedené doma i v zahraničí, které ukazují, že jde o jedny z hlavních charakteristik rozhodujících o výši GPG (např. Blau – Kahn 2017; Boll et al. 2016; Jurajda 2003; Křížková et al. 2018a; Křížková et al. 2010; Mysíková 2012).

*Třetí blok kontrolních proměnných (M4)* přidává do stávajícího modelu M3 míru zapojení do pracovního procesu, která je měřena výší úvazku, počtem evidovaných přesčasových hodin týdně a délkou celkového přerušení pracovní dráhy v měsících. Zohlednění rozdílné míry zapojení žen a mužů v pracovním procesu přispívá k dalšímu snížení GPG. V případě měsíčních mezd to byl pokles o 12 p.b. na 18 % a v případě hodinových mezd pokles o 1 p.b. na 17 %. Tento blok kontrolních proměnných v případě měsíčních mezd vysvětluje celých 34 % existujícího GPG, v případě hodinových mezd však pouze 3 % GPG. To je dáno především tím, že vyšší podíl žen než mužů pracuje na zkrácený úvazek, muži vykazují vyšší počet přesčasů a u žen naopak častěji dochází k přerušení pracovní dráhy<sup>13</sup>. Pokles GPG je tedy výraznější v případě měsíčních mezd, které tyto charakteristiky reflektují mnohem výrazněji, než mzdy hodinové. Nižší pracovní úvazky jsou nicméně spojeny i s nižší hodinovou odměnou (Boll et al. 2016).

Za zmínku zde stojí i mechanismus působení proměnné „celková délka přerušení pracovní dráhy v měsících“. Tato proměnná se ve shodě s předešlými analýzami (Pytlíková 2015) ukázala jako statisticky významná a její efekt byl vyčíslen na 0,2 % pokles mzdy za každý měsíc přerušení pracovní dráhy, tedy pokles cca o 2,4 % při přerušení na jeden rok. Délka absence na pracovním trhu, která pochopitelně úzce souvisí s počtem dětí, tedy poukazuje na relevanci hypotézy o ztrátě lidského kapitálu spojeného s dlouhým setrváním mimo trh práce na mateřské/rodičovské v českém kontextu (viz např. Waldfogel 1998; Wilner 2016).

---

<sup>13</sup> Délka přerušení pracovní dráhy je pochopitelně korelována s počtem dětí.

Při kontrole zapojení do pracovního procesu u zaměstnaných a nestandardních/prekérních pracujících jsou dále patrné rozdíly v dynamice GPG. V případě zaměstnaných při kontrole pracovního nasazení poklesl GPG o 3 p.b. na 19 %. U prekérních však GPG o 4 p.b. vzrostl, a to na 13 %, neukazuje se však jako statisticky významný. Tato skutečnost tedy implikuje, že mezi lidmi pracujícími na prekérní smlouvy vykazují ženy vyšší míru pracovního nasazení než muži, nebo jsou ženy se srovnatelnou mírou pracovního nasazení výrazně hůře finančně ohodnoceny. Zdá se tedy, že zejména ve skupině žen obsahuje skupina nestandardních/prekérních ty, které jsou nuceny, či vysoce motivovány pracovat, ale zároveň jim klasický pracovní poměr patrně není dostupný. Tyto smlouvy jim často umožňují zůstat aktivní na trhu práce i v době, kdy mají malé děti, avšak často za cenu nižší jistoty práce a nižších mezd.

*Čtvrtý blok (M5)* přidává k modelu M4 efekt rodičovství, resp. *interakci mezi pohlavím a počtem dětí*. Při kontrole počtu dětí v interakci s pohlavím byl GPG v případě měsíčních i hodinových mezd odhadnut na 10 %. Efekt rodičovství tedy přispívá ke snížení (vysvětlení) GPG o cca 7 p.b u mezd hodinových (tj. celkem 30 % celkového GPG; viz Graf 2) a téměř o 8 p.b. u mezd měsíčních (tj. 22 % celkového GPG). Zdá se tedy, že jde o jednu z nejdůležitějších charakteristik, která je zásadním způsobem provázána s průměrnou mzdou žen a mužů a celkovým GPG. Vysoký dopad rodičovství na GPG v měsíčních mzdách pak pravděpodobně zohledňuje situaci, kdy matky dětí výrazně redukují počty odpracovaných hodin; v případě hodinových mezd zase situaci, že matky malých dětí jsou nuceny, či volí práci na prekérní smlouvy, které jsou spojeny s nižší finanční odměnou.

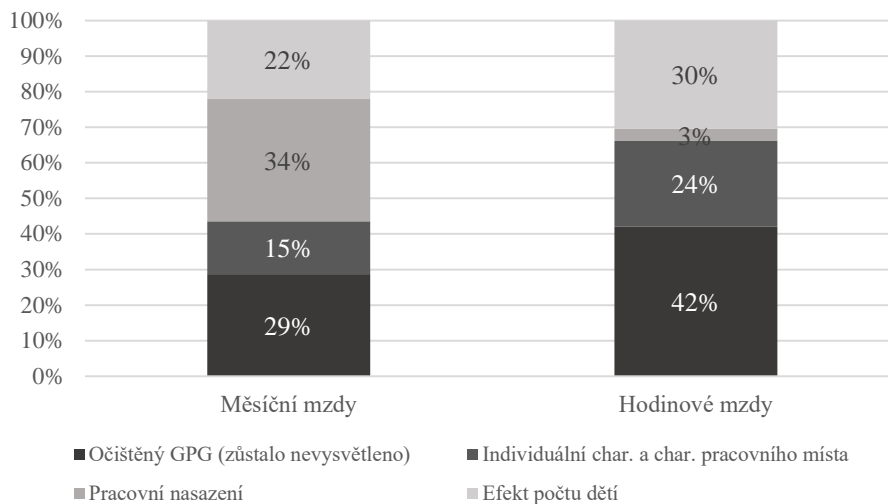
Pokud se zaměříme na specifika zaměstnaných a prekérních, ukazuje se, že pokud v modelu kontrolujeme také interakci mezi počtem dětí a pohlavím, u zaměstnaných GPG o necelé jedno procento vzroste a zůstává tak na velmi vysoké hodnotě kolem 20 %. Zdá se tedy, že v případě zaměstnaných žen a mužů má počet dětí poměrně slabý explanační vliv na GPG. Rozdílná situace je ale patrná u nestandardních/prekérních pracujících. Tam naopak GPG poklesl výrazně, a to o 8 p.b. na 5 %, a zůstává i nadále statisticky nevýznamný (viz Graf 5 v Příloze). To patrně opět odráží skutečnost, že tyto typy smluv často vyhledávají matky nebo jsou nabízeny převážně matkám malých dětí. Pokud u nestandardních/prekérních pracujících zohledníme tyto skutečnosti, GPG v hodinových mzdách poklesne výrazně pod průměr ČR a není již statisticky významný.

Očištěný GPG, tedy část GPG, která zůstala nevysvětlená i po kontrole všech bloků kontrolních proměnných, pak představuje 29 % z celkového neočištěného GPG u měsíčních mezd a dokonce 42 % GPG u hodinových mezd. Z hlediska statistického je tato zbylá variance způsobena dalšími faktory,

kteřé v modelu nebyly kontrolovány (Blau – Kahn 2017; Mysíková 2012). To je však vysvětlení, které věcnému pochopení problému příliš nepřispívá. Jak jsme uvedly v teoretické části, významná část nevysvětlené variance v příjmech bývá obvykle přičítána efektu diskriminace na základě pohlaví (Blau – Kahn, 2017). Byť si jsme vědomy, že jde o hypotézu, lze předpokládat, že tomu tak bude i v našem případě. Jak tvrdí tzv. signalizační teorie (Spence 1973), už pohlaví samo o sobě může být zaměstnavateli bráno jako signál, kam daného pracovníka či pracovníci zařadit a s jakými očekáváními k němu přistupovat. Jak bylo řečeno výše, sféra odměňování je silně ovlivněna normami, představami a stereotypy, které se váží k hodnotě práce muže a ženy a vhodné odměně za jejich práci (Budig – England 2001; England 2005; Reskin 2001). V našem kulturním kontextu je přitom, na vzdory životní realitě mnoha rodin, stále živá představa muže jako hlavního živitele rodiny, který si proto zaslouží vyšší příjem než žena, jejíž příjem je často chápán jako vedlejší (Křížková – Marková Volejníčková – Vohlídalová 2018). Svou roli mohou hrát i očekávání zaměstnavatelů spojená s případným rodičovstvím u (dosud) bezdětných žen. Zaměstnavatel může očekávat, že žena ve fertlím věku během své pracovní dráhy odejde na dlouhou dobu z pracoviště, což ji může znevýhodňovat jak z hlediska kariérního postupu, tak i z hlediska mzdového růstu, a to zcela nezávisle na tom, jaké jsou skutečné plány a preference dané pracovnice. Obecné představy spojené s mateřstvím a způsobem jeho kombinace s prací tak paradoxně mohou diskriminovat i bezdětné ženy. Roli pak mohou hrát i „měkké charakteristiky“, jako je např. menší ochota riskovat u žen (Blau – Kahn, 2017), což může souviset i s menší ochotou vyjednávat o svém případném mzdovém růstu se zaměstnavatelem nebo odvahou říci si u pohovoru o vyšší mzdou. Zvláště to pak platí v prostředí, pro která je typická velká netransparentnost v odměňování, jako je tomu právě v ČR (Křížková – Marková Volejníčková – Vohlídalová 2018). V neposlední řadě pak pravděpodobně hrají roli i charakteristiky pracoviště, které nám naše data bohužel neumožňují měřit. Jak totiž ukazují analýzy prováděné na datech ISPV, která umožňují porovnávat mzdy žen a mužů ve stejné firmě na stejné pozici, důležitou roli v rozdílech v odměňování mezi muži a ženami hrají také rozdíly mezi firmami s vysokou úrovní odměňování a firmami s nízkou úrovní odměňování, kde muži a ženy nejsou rozloženi rovnoměrně (Křížková et al. 2018a).



**Graf č. 2: Příspěvky bloků kontrolních proměnných k vysvětlení GPG, porovnání měsíční a hodinové mzdy, rok 2020**



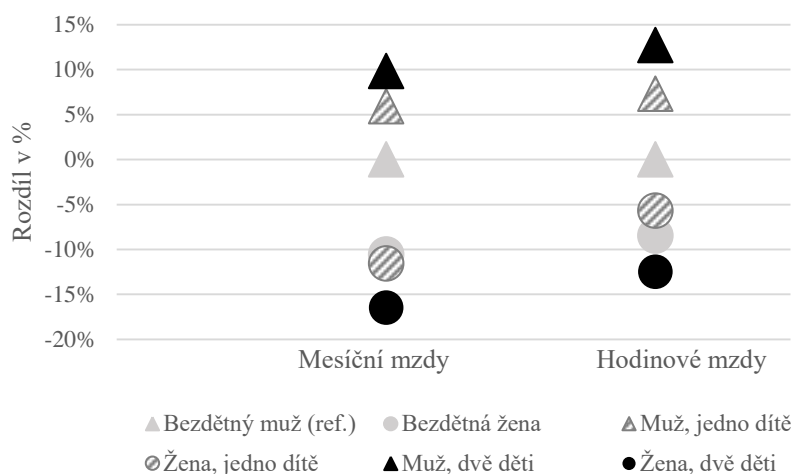
Zdroj: GPG a rodičovství 2020, N=1119

### **Vyčíslení GPG v kontextu mateřství a otcovství a počtu dětí**

Souhrnné výsledky našich analýz zobrazuje Graf č. 3, který ukazuje vliv počtu dětí na průměrné měsíční a hodinové výdělky. Referenční kategorií, k níž jsou všechny hodnoty vztaženy, jsou průměrné mzdy bezdětných mužů. Koeficienty pak vycházejí z modelu 5, který kontroloval vliv všech bloků sledovaných charakteristik. Graf 4 pak ukazuje tato data odděleně pro zaměstnané a nestandardní/prekérní pracující.

Naše data poukazují na existenci výrazného otcovského bonusu, a to i při kontrole všech výše uvedených kontrolních proměnných v modelu 5. Přestože jak muži s 1 dítětem, tak i muži se dvěma a více dětmi vykazují vyšší příjmy než bezdětní muži, statisticky signifikantní je tento bonus pouze u otců dvou a více dětí. U nich dosahuje 10 % v porovnání s bezdětnými v případě měsíčních mezd a 12 % v porovnání s bezdětnými v případě hodinových mezd. U otců jednoho dítěte jsou mzdy o 7 % vyšší než u bezdětných mužů v případě měsíčních mezd a o 8 % vyšší v případě hodinových mezd. Nejen tedy, že mají muži s dětmi celkově vyšší příjmy než muži bezdětní, ale mají i potenciál vyššího výdělku, protože jejich práce je v přepočtu na hodiny ohodnocena lépe.

Graf č. 3: GPG - rozdíl ve mzdě žen a mužů podle počtu dětí za rok 2020, porovnání rozdílů u měsíční a hodinové mzdy



Zdroj: GPG a rodičovství 2020, N=1119; Pozn.: Nesignifikantní koeficienty ( $p \geq 0.05$ ) jsou znázorněny šrafováním

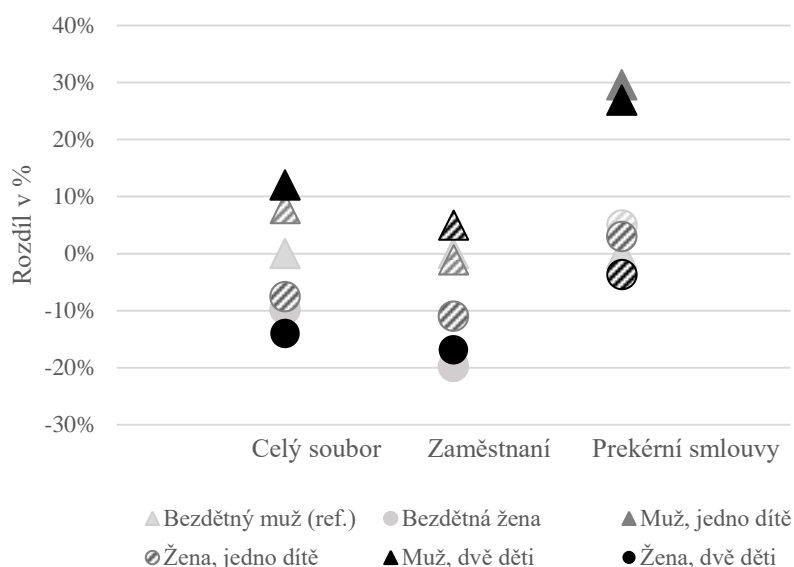
V případě zaměstnaných mužů v pracovním poměru na dobu neurčitou se hodinové mzdy otců jednoho dítěte od mezd mužů bezdětných statisticky významně neliší (viz graf 4). V případě otců dvou a více dětí sice data naznačují existenci otcovského bonusu (cca 5 %), ten je ale statisticky nevýznamný. V případě nestandardních/prekérních pracujících je však situace značně odlišná. Je zde totiž velmi výrazný a statisticky významný otcovský bonus, který v případě otců jednoho dítěte dosahuje téměř 30 % a v případě otců dvou a více dětí cca 27 % oproti bezdětným mužům. Zdá se tedy, že pokud otcové děti pracují na nestandardní/prekérní pracovní smlouvy, patrně tak pracují, protože to je pro ně finančně výhodné. Jde např. o vývojáře a další specialisty nebo řemeslníky, kde jsou méně stabilní pracovní podmínky patrně vyváženy vysokými příjmy.

Naše data dále naznačují nezanedbatelnou srážku za mateřství. Bezdětné ženy pobíraly v průměru o 10 % nižší měsíční i hodinovou mzdu než bezdětní muži, srážka za jedno dítě pak byla u měsíčních mezd odhadnuta na 11 % ve srovnání s bezdětnými muži, byla však pod hladinou statistické významnosti. V případě matek dvou a více dětí je však mzda v průměru o 17 % nižší ve srovnání s bezdětnými muži a jde již o statisticky významný rozdíl. U hodinových výdělků můžeme pozorovat o něco méně výrazné, avšak podobné efekty. U matek jednoho dítěte byla srážka v porovnání s bezdětnými

muži odhadnuta na 8 %, ale zůstávala statisticky nevýznamná. U matek 2 a více dětí již srážka představovala o 14 % nižší hodinovou mzdu oproti bezdětným mužům a byla statisticky významná.

Pokud se zaměříme výhradně na zaměstnané ženy, statisticky významné rozdíly se ukazují pouze u matek dvou a více dětí, u nichž srážka hodinové mzdy v porovnání se zaměstnanými bezdětnými muži dosahuje 17 %. V případě nestandardních/prekérních pracujících se existence statisticky významné srážky za mateřství ve srovnání s bezdětnými muži nepotvrdila, a to bez ohledu na počet dětí. U prekérních pracujících je efekt mateřství patrně nejvíce zprostředkován skrze nižší počet odpracovaných hodin, v hodinových mzdách se tento efekt výrazněji neprojevuje.

**Graf č. 4: GPG - rozdíl ve mzdě žen a mužů podle počtu dětí za rok 2020, porovnání hodinové mzdy celkem, u zaměstnaných a nestandardních/prekérních pracujících**



Zdroj: GPG a rodičovství 2020, N=1119; Pozn.: Nesignifikantní koeficienty ( $p \geq 0.05$ ) jsou znázorněny šrafováním

## Diskuze a závěry

Cílem naší analýzy bylo vyčíslit „čistý“ efekt počtu dětí u mužů a u žen a ukázat, jakou část očištěného GPG můžeme pomocí tohoto indikátoru vysvětlit. Jako „čistý“ efekt zde rozumíme vliv počtu dětí na GPG při kontrole vlivu odlišného zaměstnání, odlišného pracovního nasazení a odlišného lidského kapitálu. Zaměřujeme se přitom jak na GPG v celkových měsíčních mzdách, tak i ve mzdách hodinových, a detailněji se také věnujeme kontextu nestandardních a překérních pracovních smluv a jejich dopadům na GPG v kontextu mateřství a otcovství. Naším cílem je ukázat, jakou roli hraje rodičovství (měřené počtem dětí) pro vysokou hodnotu GPG v ČR a představit tuto proměnnou jako další charakteristiku, která má potenciál vysvětlit část GPG nad rámec běžně sledovaných proměnných. Snažíme se ukázat, proč je sledování rodičovství důležité, co to přineslo a jak to doplnilo poznání o GPG v kontextu ČR.

V první fázi jsme přistoupily k vyčíslení tzv. neočištěného GPG (tedy hrubých rozdílů ve mzdách mužů a žen), který v našich datech dosahoval 35 % v případě měsíčních mezd a 23 % v případě hodinových mezd. Poté jsme do analýzy postupně zahrnuly několik bloků standardně sledovaných proměnných, jejichž vliv na GPG je běžně sledován a v literatuře dobře zmapován. Patřily sem individuální faktory, faktory spojené se zaměstnáním a pracovní pozicí a faktory pracovního nasazení. Hlavní přínos našeho textu nicméně spatřujeme v dalším kroku naší analýzy, kdy jsme k těmto blokům proměnných přidaly do modelu interakci mezi pohlavím a počtem dětí, abychom mohly sledovat „čistý“ vliv efektu počtu dětí na GPG. Ukázalo se, že jde o faktor, který má i při kontrole výše uvedených proměnných ambici vysvětlit poměrně vysoký podíl GPG v měsíčních i hodinových mzdách. V případě měsíčních mezd vysvětluje interakce mezi pohlavím a počtem dětí 22 % (tedy cca 1/5) z celkového GPG, v případě hodinových mezd pak dokonce 30 % (tedy téměř 1/3) z celkového GPG. Zajímavé souvislosti se pak ukázaly při analýze provedené pro hodinové mzdy zvláště pro zaměstnané a nestandardní/prekérní pracující. Zatímco u zaměstnaných žen a mužů má počet dětí poměrně slabý explanační potenciál pro vysvětlení GPG (kontrola tohoto faktoru zvyšuje GPG o 1 p.b.), u nestandardních/prekérních pracujících poklesl GPG o 8 p.b. na 5 % a stal se statisticky nevýznamný. Zejména u nestandardních/prekérních pracujících je tedy počet dětí v interakci s pohlavím jednou z důležitých proměnných vysvětlujících celkový GPG v hodinových mzdách (vysvětluje cca 49 % z celkového GPG).

Modely s interakcemi mezi pohlavím a počtem dětí (a kontrolující vliv všech skupin výše uvedených proměnných) dále umožnily identifikovat hlubší souvislosti. Ukázalo se, že v případě mužů je patrný otcovský bonus, který je

statisticky významný pouze u otců dvou a více dětí, kteří mají oproti bezdětným mužům o 10 % vyšší měsíční mzdy a o 12 % vyšší hodinové mzdy. Naše zjištění tak korespondují s některými studiemi provedenými na českých datech (Filipová et al. 2012; Pytliková 2015) i v zahraničí (Wilner 2016; Hodges – Budig 2010).

Pokud jde o efekt počtu dětí na mzdy žen, z porovnání měsíčních i hodinových mezd matek s bezdětnými muži vyplynulo, že návrat do zaměstnání po jednom dítěti ještě pro ženy nepředstavuje tak zásadní snížení výdělků, jako návrat po dvou a více dětech. Ten je totiž spojen s výraznou mzdovou penalizací matek, a to nejen v porovnání s bezdětnými muži, ale také ve srovnání s ostatními ženami. Jako statisticky významná se přitom ve srovnání s bezdětnými muži ukazuje srážka za mateřství u měsíčních mezd, která v případě matek dvou a více dětí činí téměř 17 %. U hodinových výdělků můžeme pozorovat o něco méně výrazné, avšak podobné efekty (matky dvou a více dětí měly o 14 % nižší hodinovou mzdu než bezdětní muži). Naše zjištění zde přitom do značné míry korespondují se studií Pytlikové (2015) i Filipové et al. (2012) a potvrzují, že i v současnosti platí, že nejvýraznější rozdíly ve mzdách najdeme mezi muži a ženami se dvěma a více dětmi, následují rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami s jedním dítětem a nejmenší rozdíly jsou pak patrné mezi bezdětnými ženami a muži.

Nové souvislosti pak přinesla analýza provedená zvláště pro zaměstnané na dobu neurčitou a nestandardní/prekérní pracující (tj. lidi pracující na smlouvu na dobu určitou, na DPP, DPČ nebo jako OSVČ). Ta ukázala, že zatímco v případě lidí zaměstnaných na dobu neurčitou nejsou patrné statisticky významné rozdíly ve mzdách s ohledem na počet dětí, u nestandardních/prekérních pracujících hraje otcovství naopak zásadní roli. Otcovský bonus v hodinových mzdách v tomto případě dosahuje u otců jednoho dítěte téměř 30 % a u otců dvou a více dětí cca 27 % oproti bezdětným mužům. Zdá se tedy, že pokud otcové pracují na prekérní pracovní smlouvy, je to pro ně patrně finančně výhodné a nejistotu jim kompenzují vyšší příjmy (viz např. vývojáři, marketingoví specialisté aj.). Nepochybně jsou zde reprezentovány také profese, které standardně fungují v režimu OSVČ (řemeslníci, opraváři aj.). Právě vysoký otcovský bonus ve skupině nestandardních/prekérních tedy výrazně přispívá i k nezanedbatelnému otcovskému bonusu, který je patrný v celkové populaci. Na rozdíl od skupiny mužů se však u žen tyto trendy nepotvrdily, což potvrzuje stále převažující model muže jako primárního živitele dominující zejména v rodinách s dětmi.

### ***Co tato zjištění implikují?***

Sledování charakteristik rodičovství má tedy vysoký explanační potenciál pro vysvětlení sledování zdrojů GPG v ČR. Rodičovství je totiž, i pokud

kontrolujeme řadu standardně sledovaných proměnných, důležitým faktorem, který je spojen se mzdovými rozdíly. Analýza pak ukázala, jak zásadní je pro sledování dopadů rodičovství i kontext prekarity pracovní pozice. Právě nestandardní/prekérní pracovní smlouvy jsou totiž těmi, kde se projevuje vůbec nejvýrazněji efekt počtu dětí. Je tedy vskutku zásadním nedostatkem, že tyto faktory v datech ISPV, které jsou jedním z hlavních zdrojů informací o mzdových rozdílech v ČR, dosud nejsou sledovány.<sup>14</sup>

Naše data přitom ukázala, že pokud matky a otcové pracují na nestandardní a prekérní pracovní smlouvy a formy, má to zcela odlišné dopady na jejich mzdy. Mezi muži pracujícími na prekérní smlouvy lze totiž identifikovat privilegovanou skupinu otců, kteří dosahují v průměru o cca 30 % vyšší mzdy hodinové i měsíční ve srovnání s bezdětnými muži a ostatními ženami (při kontrole všech bloků proměnných). Očekávání spojená s otci ohledně naplnění živitelské role jim patrně nedovoluje vzít nejistou práci nebo pracovat jako OSVČ, pokud se jim to výrazně finančně nevyplácí. To se ale zásadně liší od finančních podmínek, které mají v těchto typech práce ženy, u nichž se mezi nestandardními/prekérními pracovníci mzdy dle počtu dětí statisticky významně neliší a je nestandardní/prekérní práce je pro ně celkově méně finančně výhodná.

Naše analýza mj. ukázala, že mezi lidmi pracujícími na nestandardní/prekérní smlouvy vykazují ženy vyšší míru pracovního nasazení než muži, nebo jsou při stejném nasazení výrazně hůře odměňovány. Tyto charakteristiky tedy v případě nestandardních/prekérních smluv nejsou v ženské hodinové mzdě oceněny srovnatelně jako u mužů. Tyto formy práce tedy ženám umožňují zůstat aktivní na trhu práce i v době, kdy mají malé děti. Je to však nejen za cenu nižší jistoty a horších pracovních podmínek, ale také za cenu nižších hodinových mezd. Zdá se tedy, že finanční (i pracovní) podmínky matek a otců pracujících na prekérní smlouvy jsou zcela odlišné a stále poměrně silně reflektují tradiční genderové role žen a mužů v českých rodinách.

GPG a mateřská sankce jsou mnohem větší, pokud zohledníme měsíční mzdy. Právě s celkovými mzdami bez ohledu na hodinové výdělky přitom pracuje sociální systém a mají tedy přímý vliv na výpočet důchodu a různých dalších dávek, jako je nemocenská, podpora v nezaměstnanosti aj. Kromě hodinových mezd je proto třeba sledovat i celkové rozdíly ve mzdách mužů a žen, protože právě ty mají reálné dopady na životní podmínky žen, jejich dětí i celých rodin. Zarážející je, že navzdory skutečnosti, že ČR vykazuje jedno z nejnižších zastoupení částečných úvazků v Evropě, jsou celkové příjmy žen o 35 % nižší než příjmy mužů. Naše zjištění implikují, že pokles v celkových

---

<sup>14</sup> Výjimkou je pouze evidence typu pracovního poměru (smlouva na dobu určitou x smlouva na dobu neurčitou).

měsíčních příjmech žen oproti mužům v souvislosti s rodičovstvím je nesrovnatelně vyšší a výrazně se projevuje i pokud kontrolujeme základní bloky proměnných (individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání, pracovní nasazení). To je znepokojující zjištění, které má nepříznivé dopady na životní úroveň žen a jejich dětí dnes i v budoucnosti.

Jak indikuje mezinárodní výzkum (Cukrowska-Torzewska – Lovasz 2020), nejvyšší úroveň mateřské sankce najdeme tam, kde je politikami podporována konzervativní dělba péče mezi partnery. ČR přitom svým příkladem dobře dokládá relevanci tohoto zjištění. S příchodem dětí se obvykle i tam, kde byla dosud patrná spíše genderově rovnostářská dělba práce, mění rozdělení práce na více či méně genderově konzervativní (Maříková – Křížková – Vohlídalová 2012). V našem datovém souboru (GPG a rodičovství 2020) muži s dětmi uváděli, že stráví péči o děti a domácnost kolem 25 hodin týdně, ženy s dětmi pak uváděly v průměru o cca 20 hodin týdně více. Na první pohled je tedy zřejmé, jak odlišnou kapacitu mají matky a otcové pro rozvíjení své kariéry, což se pravděpodobně projevuje zejména ve velké mateřské sankci v celkových měsíčních mzdách. Genderově konzervativní rozložení práce v párech je v ČR podporováno v evropském kontextu sice dlouhou, ale špatně finančně ohodnocenou rodičovskou, na kterou téměř univerzálně nastupují ženy, nedostupností zařízení péče o nejmenší děti, slabým důrazem na sdílení péče mezi partnery a převažující normou dobré matky, která je s dětmi dlouho v domácnosti. Postavení matek na pracovním trhu přitom neprospívá ani v ČR rozšířený zvyk matek řetězit rodičovské a nevracet se mezi nimi (a někdy ani po jejich konci) zpět do původního zaměstnání (Kuchařová et al., 2020), nebo akceptace různých forem překérních a nestandardních forem práce, které sice na jednu stranu mohou nabízet flexibilitu, které však zároveň mohou znamenat past v podobě práce bez perspektivy a s nevýhodnými finančními podmínkami. To vše jsou aspekty, které v souvislosti s rodičovstvím u žen přispívají ke ztrátě specifického pracovního kapitálu (Wilner 2016; Skora et al. 2020) a v očích zaměstnavatelů mohou ospravedlňovat jejich horší finanční ohodnocení, menší ochotu do žen investovat a snižují jejich symbolickou hodnotu na pracovním trhu (England 2005). To se pak může projevovat právě v mateřské sankci v hodinových mzdách.

Relevantní by přitom bylo pozorování síly efektu rodičovství a počtu dětí na kvalitních datech typu ISPV především v dnešní době, kdy je možné očekávat posílení negativního efektu mateřství v důsledku covidové krize. Naše analýza vychází z dat sbíraných na konci roku 2020, tedy v době, kdy už se začaly projevovat první dopady covid krize na českém pracovním trhu. Naše data tak představují jedinečný časový snímek zachycující fungování českého trhu práce uprostřed probíhající 2. vlny covidu. Současná covid krize přitom dopadla hlavně na ženy a ženské profese, protože zasáhla zejména sektor

služeb (Kabeer et al. 2021; Menzel – Miotto 2020), a také na lidi pracující na prekarizované formy práce (DPP, DPČ, tzv. švarc-systém). Na komplikovanou situaci žen na českém pracovním trhu v kontextu covid krize poukazuje i nezaměstnanost, která se u žen v lednu 2021 meziročně zvýšila dvojnásobně (u mužů to bylo jen o třetinu) (ČSÚ, 2021). Zvláště ženy pak byly v tomto období zasaženy ve zvýšené míře potřebou pečovat o děti z důvodu uzavření škol a školek a nárůstem objemu domácích prací během lockdownu (jak vyplývá z našich dat, OČR během pandemie covid do prosince 2020 čerpalo 8 % otců, ale celých 19 % matek zachycených v našem výzkumném souboru; viz GPG a rodičovství 2020). Tato skutečnost přitom mohla ještě více posílit stereotyp některých zaměstnavatelů, že ženy, a především matky malých dětí, nejsou spolehlivou pracovní silou. Je však ale také možné, že přímý nárůst GPG a srážky za mateřství pozorovatelný nebude, protože nejvíce ohrožená skupina matek malých dětí zároveň může patřit mezi ty, kteří v případě takovéto krize jako první trh práce opouští. Podle studie Dias a kol. (2020) na datech z USA totiž během covid krize zaměstnavatelé nejčastěji propouštěli matky, ve srovnání s bezdětnými ženami a otci. V obou případech by bylo žádoucí efekt rodičovství dlouhodobě sledovat, jelikož pouze důsledné porozumění této problematice a co možná nejpřesnější vyčíslení těchto efektů může napomáhat k zavádění efektivních a přesně zacílených opatření pro redukci tohoto znevýhodnění.

*Mgr. Kristýna Pospíšilová působí jako doktorandka v oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR. Působí také jako odborná konzultantka na Ministerstvu práce a sociálních věcí. Věnuje se problematice sociálních nerovností z intersekcionalní perspektivy a především genderovým nerovnostem na trhu práce, fenoménu bezdětnosti a jednodětnosti v ČR a ekvivalenci měření.*

*PhDr. Marta Vohlídalová, Ph.D., je vědeckou pracovnící v oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR. Ve své práci se zabývá genderovými aspekty vědeckých kariér a mobility, sexuálním obtěžováním v akademickém prostředí, sociologií rodiny a soukromého života, genderovými nerovnostmi na trhu práce, rodinnou politikou a postavením žen v rozhodovacích pozicích. Přednáší sociologii a výzkumné metody na VŠ Ambis, kde působí jako odborná asistentka.*



## LITERATURA

- ATKINSON, J., 1984: Manpower Strategies for Flexible Organisations. *Personnel Management* 16: 28–31.
- BECKER, G. S., 1985: Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics* 3(1): 33–58.
- BETTIO, F. – VERASHCHAGINA, A., 2009: Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in The EU. In European Commission.
- BLAU, F. D. – KAHN, L. M., 2017: The Gender Wage Gap: Extent, Trends, & Explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3): 789–865. DOI: <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- BOLL, C. – LEPPIN, J. – ROSSEN, A. – WOLF, A., 2016: Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Dostupné z: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-194234364>.
- BUDIG, M. J. – ENGLAND, P., 2001: The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review* 66(2): 204–225.
- CECI, S. J. – GINTHER, D. K. – KAHN, S. – WILLIAMS, W. M., 2014: Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest* 15(3): 75–141. DOI: <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- COOLS, S. – STRØM, M., 2016: Parenthood Wage Penalties in A Double Income Society. *Review of Economics of the Household* 14(2): 391–416. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11150-014-9244-y>
- CUKROWSKA-TORZEWSKA, E. – LOVASZ, A., 2020: The Role of Parenthood in Shaping the Gender Wage Gap – A Comparative Analysis Of 26 European Countries. *Social Science Research* 85 (Jan): 102355. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102355>
- ČSÚ (2021) Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity - leden 2021. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-leden-2021> (navštíveno 2.12.2021).
- DIAS, F. A. – CHANCE, J. – BUCHANAN, A., 2020: The Motherhood Penalty and the Fatherhood Premium in Employment during Covid-19: Evidence from The United States. *Research in Social Stratification and Mobility* 69(July): 100542. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2020.100542>
- DOERINGER, P. – PIORE, M. J., 1971: *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*. New York: DC Heath and Company.
- DUDOVÁ, R. – HAŠKOVÁ, H., 2014: Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 15(2): 19–32. DOI: <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>
- EMEREK, R., 2008: Gender Segregation in the Labour Market: Roots, Implications and Policy Responses in Denmark Report to European Commission.
- ENGLAND, P., 2005: Gender Inequality in Labor Markets: The Role of Motherhood and Segregation. *Social Politics* 12(2): 264–288. DOI: <https://doi.org/10.1093/sp/jxi014>

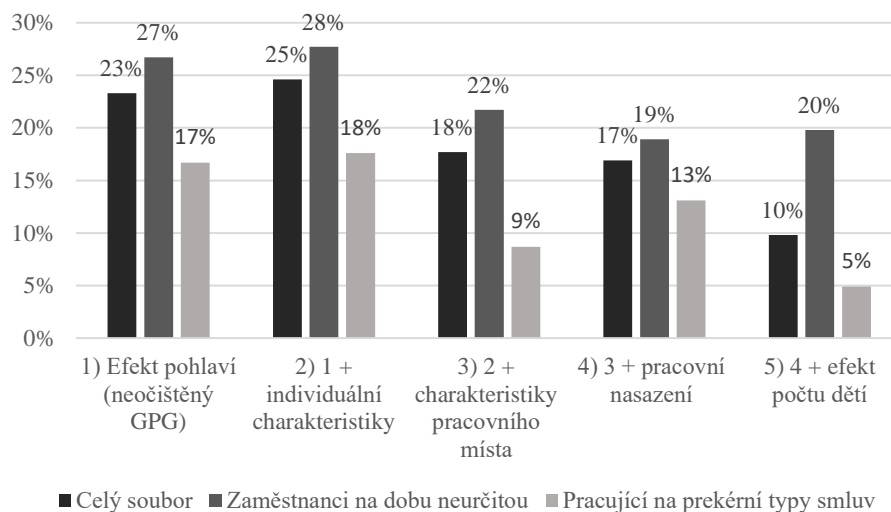
- ENGLAND, P. – FARKAS, G. – KILBOURNE, B. S. – DOU, T., 1988: Explaining Occupational Sex Segregation and Wages: Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review* 53(4): 544–558.
- EUROSTAT, 2021: Gender Pay Gap Statistics. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics) (navštíveno 2.12.2121).
- EUROSTAT, 2018: How Common - and How Voluntary - Is Part-Time Employment? Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180608-1>. (navštíveno 2.12.2121).
- FILIPOVÁ, L.- JANÍKOVÁ, L.- GOTTVALD, J., 2012: Gender Wage Gap in the Czech Republic: Focus on Family Factors, Family-Career Balance, Preferences and Gender Identity Factors. Pp. 85-97 in PYTLIKOVÁ, M. et al. *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*, Ostrava: VŠB-TU Ostrava.
- GOLDIN, C., 2014: A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review* 104(4): 1091–1119. DOI: <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- GORNICK, J. C. – JACOBS, J. A., 1998: Gender, the Welfare State, and Public Employment: A Comparative Study of Seven Industrialized Countries. *Source* 63(5): 688–710.
- HAŠKOVÁ, H., 2011: Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 12(2): 40–52.
- HAŠKOVÁ, H. – DUDOVÁ, R., 2017: Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations* 23 (1): 47-63. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0959680116672279>
- HIRSCH, B. T., 2005: Why Do Part-Time Workers Earn Less? The Role of Worker and Job Skills. *ILR Review* 58(4): 525–551.
- HODGES, M. J. – BUDIG, M. J., 2010: Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. *Gender & Society* 24(6): 717–745. DOI: <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>.
- 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. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0147-5967\(03\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0147-5967(03)00040-4).
- KABEER, N. – RAZAVI, S. – VAN DER MEULEN RODGERS, Y., 2021: Feminist Economic Perspectives on the COVID-19 Pandemic. *Feminist Economics* 27(1–2): 1–29. DOI: <https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1876906>
- KALLEBERG, A. L., 2000: Nonstandard Employment Relations: Part-Time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26: 341–365. DOI: <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.SOC.26.1.341>
- KALLEBERG, A. L., 2009: Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. In *American Sociological Review* 74(1): 1–22. DOI: <https://doi.org/10.1177/000312240907400101>
- KŘÍŽKOVÁ, A. – POSPÍŠILOVÁ, K. – MAŘÍKOVÁ, H. – MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R., 2019: *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: MPSV ČR.

- KŘÍŽKOVÁ, A. – HAŠKOVÁ, H. – POSPÍŠILOVÁ, 2018: „Zdravotní znevýhodnění, gender a vzdělání na trhu práce v intersekcionalní perspektivě.“ *Gender a výzkum/ Gender and Research* 19 (2): 103-134.
- KŘÍŽKOVÁ, A. - MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ, R. - VOHLÍDALOVÁ, M. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- 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: MPSV ČR.
- KŘÍŽKOVÁ, A. – PENNER, A. M. – PETERSON, T., 2010: The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in teh Czech Republic. *European Sociological Review* 26(1): 83–95.
- KUCHAŘOVÁ, V. – ETTLEROVÁ, S. – NEŠPOROVÁ, O. – SVOBODOVÁ, K., 2006: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV.
- MAGNUSSON, C., 2016: The Gender Wage Gap in Highly Prestigious Occupations: A Case Study of Swedish Medical Doctors. *Work, Employment & Society* 30(1): 40–58. DOI: <https://doi.org/10.1177/0950017015590760>
- MAGNUSSON, C. – NERMO, M., 2017: Gender, Parenthood and Wage Differences: The Importance of Time-Consuming Job Characteristics. *Social Indicators Research* 131(2): 797–816. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1271-z>
- MANNING, A. – PETRONGOLO, B., 2008: The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain. *The Economic Journal* 118(526): F28–F51. DOI: <https://doi.org/10.1111/J.1468-0297.2007.02115.X>
- MAŘÍKOVÁ, H. – KŘÍŽKOVÁ, A. – VOHLÍDALOVÁ, M., 2012: Živitelé a živitelky : reflexe ( a ) praxe. Praha: Sociologické nakladatelství.
- MENZEL, M. – MIOTTO, M., 2020: Odlišné dopady covid-19 na muže a ženy v Česku. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/studies/rozdilne-ekonomicke-dopady-krize-covid-19-na-muze-a-zeny-v-cesku>. Praha: IDEA.
- MINCER, J. – POLACHEK, S., 1974: Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy* 82(2): S76–S108. DOI: <https://doi.org/10.1086/260293>
- MOSS-RACUSIN, C. A. – DOVIDIO, J. F. – BRESCOLL, V. L. – GRAHAM, M. J. – HANDELSMAN, J., 2012: Science Faculty’s Subtle Gender Biases Favor Male Students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 109(41): 16474–16479. DOI: <https://doi.org/10.1073/PNAS.1211286109>
- MYSÍKOVÁ, M., 2012: Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers* 21(3): 328–346. DOI: <https://doi.org/10.18267/j.pep.427>
- OESCH, D. – LIPPS, O. – MCDONALD, P., 2017: The Wage Penalty for Motherhood: Evidence on Discrimination from Panel Data and a Survey Experiment for Switzerland. *Demographic Research* 37(1): 1793–1824. DOI: <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>
- PHELPS, E. S., 1972: The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review* 62(4): 659–661. DOI: <https://doi.org/10.1057/9780230226203.0037>

- PYTLIKOVÁ, M., 2015: Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. Praha: IDEA.
- PYTLIKOVÁ, M. – FILIPOVÁ, L. – GOTTVÁLD, J. – BALCAR, J. – VAŠKOVÁ, P. – MACHOVÁ, Z. – JANÍKOVÁ, L. – BROŽOVÁ, D., 2012: Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic. Ostrava: VŠB-TU.
- RESKIN, B. F., 2001: Labor Markets As Queues: a Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition. *American Sociological Review* 52(2): 195–210.
- SIGLE-RUSHTON, W. – WALDFOGEL, J., 2007: Motherhood and Women's Earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries. *Feminist Economics* 13(2): 55–91.  
DOI: <https://doi.org/10.1080/13545700601184849>
- SKORA, T. – RÜGER, H. – STAWARZ, N., 2020: Commuting and the Motherhood Wage Gap: Evidence from Germany. *Sustainability (Switzerland)* 12(14).  
DOI: <https://doi.org/10.3390/su12145692>
- SPENCE, M., 1973: Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355–374. DOI: <https://doi.org/10.2307/1882010>
- WALDFOGEL, J., 1998: Understanding the “Family Gap” in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives* 12(1): 137–156.  
DOI: <https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>
- WILNER, L., 2016: Worker-Firm Matching and the Parenthood Pay Gap: Evidence from Linked Employer-Employee Data. *Journal of Population Economics* 29(4): 991–1023. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00148-016-0597-9>
- ZAJÍČKOVÁ, D. – ZAJÍČEK, M., 2020: Motherhood Penalty in the Czech Republic: Its Evolution and Sources. *Politická ekonomie* 68(5): 569–604.  
DOI: <https://doi.org/10.18267/J.POLEK.1292>
- ŽEJGLICOVÁ, K. – Z. VANDASOVÁ, Z. – KRATĚNOVÁ, J. – LUSTIGOVÁ, M., 2008: Hodnocení zdravotního stavu, subsystém III. Zdravotní důsledky a rušivé účinky hluku. Praha: SZÚ. ISBN: 978-80-7071-300-6.
- ŽOFKOVÁ, M. – STROUKAL, D., 2014: Estimating the Motherhood Wage Penalty in the Czech Republic. *Politická ekonomie* 62(5): 683–700.  
DOI: <https://doi.org/10.18267/j.polek.976>

## PŘÍLOHA

Graf č. 5: GPG - rozdíl ve mzdě žen a mužů při kontrole různých bloků kontrolních proměnných za rok 2020, porovnání hodinové mzdy celkem, u zaměstnaných a prekérních pracujících



Tabulka č. 1: Celý soubor, B koeficienty semi-logaritmické lineární regrese, hodinové mzdy

Přehledová tabulka		M1	M2	M3	M4	M5
konstanta		5,311***	2,112*	2,614**	1,911*	1,876*
Individuální charakteristiky	žena	-0,233***	-0,246***	-0,177***	-0,169***	x
	věk	x	-0,075**	-0,065**	-0,075**	-0,077**
	věk2	x	0,973**	0,833**	0,962**	0,968**
	SŠ s mat.	x	0,152***	0,079*	0,096**	0,095**
	VŠ	x	0,362***	0,239***	0,258***	0,255***
	zdrav. stav - dobrý	x	-0,072*	-0,06	-0,057	-0,053
	zdrav. stav - špatný	x	-0,245***	-0,193**	-0,251***	-0,241***
	Charakteristiky pracovního místa	ISCO - techničtí a odborní pracovníci a úředníci	x	x	-0,135**	-0,119*
ISCO - pracovníci ve službách a prodeji		x	x	-0,225***	-0,221***	-0,222***
ISCO - manuální pracovníci		x	x	-0,238***	-0,212***	-0,221***
vedoucí pracovník - ano		x	x	0,181***	0,185***	0,179***
smlouva na dobu určitou a DPP, DPČ		x	x	-0,087*	-0,100*	-0,098*
podnikatelé		x	x	0,129**	0,099*	0,096*
odbory - ano		x	x	0,092	0,119*	0,120*
kolektivní smlouva - ano		x	x	0,068	0,051	0,048
sektor- soukromý		x	x	0,121**	0,109**	0,107**
Pracovní zapojení	úvazek - plný	x	x	x	0,264***	0,263***
	evidované přesčasy	x	x	x	0,005***	0,005***
	přerušení prac. dráhy	x	x	x	-0,002***	-0,002**
Interakce	bezdětný muž (ref.)	x	x	x	x	0
	bezdětná žena	x	x	x	x	-0,098*
	muž, jedno dítě	x	x	x	x	0,079
	žena, jedno dítě	x	x	x	x	-0,076
	muž, dvě děti	x	x	x	x	0,119*
	žena, dvě děti	x	x	x	x	-0,139*
<b>R2</b>		0,047	0,140	0,197	0,240	0,243

Pozn: n= 1087, \*\*\* = p < 0,001; \*\* = p < 0,01; \* = p < 0,05. Zdroj: GPG a rodičovství 2020

Tabulka č. 2: Celý soubor, B koeficienty semi-logaritmické lineární regrese, měsíční mzdy

Přehledová tabulka		M1	M2	M3	M4	M5
konstanta		10,353***	7,765***	8,399***	7,204***	7,133***
Individuální charakteristiky	žena	-0,349***	-0,365***	-0,297***	-0,177***	x
	věk	x	-0,059*	-0,046	-0,090***	-0,092***
	věk2	x	0,778*	0,608	1,149***	1,164***
	SŠ s mat.	x	0,137***	0,077*	0,094**	0,093**
	VŠ	x	0,321***	0,202***	0,299***	0,224***
	zdrav. stav - dobrý	x	-0,085*	-0,071*	-0,059	-0,057
	zdrav. stav - špatný	x	-0,399***	-0,344***	-0,293***	-0,284***
	Charakteristiky pracovního místa	ISCO - techničtí a odborní pracovníci a úředníci	x	x	-0,135**	-0,114*
ISCO - pracovníci ve službách a prodeji		x	x	-0,239***	-0,219***	-0,222***
ISCO - manuální pracovníci		x	x	-0,214**	-0,212***	-0,221***
vedoucí pracovník - ano		x	x	0,196***	0,168***	0,162***
smlouva na dobu určitou a DPP, DPČ		x	x	-0,143**	-0,082*	-0,081*
podnikatelé		x	x	-0,032	0,043	0,04
odborní - ano		x	x	0,161**	0,103*	0,104*
kolektivní smlouva - ano		x	x	0,05	0,071	0,069
sektor- soukromý		x	x	0,080*	0,098**	0,097**
Pracovní zapojení		úvazek - plný	x	x	x	0,506***
	evidované přesčasy	x	x	x	0,005**	0,005***
	přerušování prac. dráhy	x	x	x	-0,002***	-0,002**
Interakce	bezdětný muž (ref.)	x	x	x	x	0
	bezdětná žena	x	x	x	x	-0,100*
	muž, jedno dítě	x	x	x	x	0,071
	žena, jedno dítě	x	x	x	x	-0,11
	muž, dvě děti	x	x	x	x	0,101*
	žena, dvě děti	x	x	x	x	-0,165**
<b>R2</b>		<b>0,095</b>	<b>0,180</b>	<b>0,243</b>	<b>0,355</b>	<b>0,357</b>

Pozn: n= 1087, \*\*\* = p < 0,001; \*\* = p < 0,01; \* = p < 0,05. Zdroj: GPG a rodičovství 2020

Tabulka č. 3: Zaměstnaní na dobu neurčitou, B koeficienty semi-logaritmické lineární regrese, hodinové mzdy

Přehledová tabulka		M1	M2	M3	M4	M5
konstanta		5,333***	2,791*	3,039**	2,451**	2,530**
Individuální charakteristiky	žena	-0,267***	-0,277***	-0,217***	-0,189***	x
	věk	x	-0,058*	-0,053*	-0,063*	-0,063*
	věk2	x	0,759*	0,692*	0,831**	0,813**
	SŠ s mat.	x	0,143***	0,065	0,080*	0,081*
	VŠ	x	0,397***	0,264***	0,278***	0,283***
	zdrav. stav - dobrý	x	-0,052	-0,049	-0,052	-0,049
	zdrav. stav - špatný	x	-0,197**	-0,158*	-0,176**	-0,170**
Charakteristiky pracovního místa	ISCO - techničtí a odborní pracovníci a úředníci	x	x	-0,146**	-0,128**	-0,128**
	ISCO - pracovníci ve službách a prodeji	x	x	-0,285***	-0,273***	-0,271***
	ISCO - manuální pracovníci	x	x	-0,266***	-0,258***	-0,256***
	vedoucí pracovník - ano	x	x	0,198***	0,180***	0,178***
	smlouva na dobu určitou a DPP, DPČ	x	x	x	x	x
	podnikatelé	x	x	x	x	x
	odbory - ano	x	x	0,124*	-0,154**	0,156**
	kolektivní smlouva - ano	x	x	0,039	0,018	0,013
	sektor- soukromý	x	x	0,136***	0,135***	0,137***
Pracovní zapojení	úvazek - plný	x	x	x	0,085	0,085***
	vidované přesčasy	x	x	x	0,006***	0,006***
	přerušení prac. dráhy	x	x	x	-0,001*	-0,001*
Interakce	bezdětný muž (ref.)	x	x	x	x	0
	bezdětná žena	x	x	x	x	-0,198***
	muž, jedno dítě	x	x	x	x	-0,011
	žena, jedno dítě	x	x	x	x	-0,109
	muž, dvě děti	x	x	x	x	0,050
žena, dvě děti	x	x	x	x	-0,169**	
<b>R2</b>		0,090	0,224	0,322	0,342	0,341

Pozn: n= 720, \*\*\* = p < 0,001; \*\* = p < 0,01; \* = p < 0,05. Zdroj: GPG a rodičovství 2020



Tabulka č. 4: Nestandardní/prekérní pracující (na dobu určitou, DPP, DPČ a OSVČ), B koeficienty semi-logaritmicke lineární regrese, hodinové mzdy

Přehledová tabulka		M1	M2	M3	M4	M5
konstanta		5,253***	3,014	3,332	2,812	2,563
Individuální charakteristiky	žena	-0,167*	-0,176*	-0,087	-0,131	x
	věk	x	-0,048	-0,045	-0,051	-0,057
	věk2	x	0,656	0,584	0,638	0,692
	SŠ s mat.	x	0,142	0,043	0,072	0,064
	VŠ	x	0,282**	0,122	0,180	0,175
	zdrav. stav - dobrý	x	-0,092	-0,063	-0,040	-0,023
	zdrav. stav - špatný	x	-0,309	-0,228	-0,320*	-0,281
Charakteristiky pracovního místa	ISCO - techničtí a odborní pracovníci a úředníci	x	x	-0,147	-0,124	-0,1
	ISCO - pracovníci ve službách a prodeji	x	x	-0,207	-0,189	-0,188
	ISCO - manuální pracovníci	x	x	-0,244	-0,154	-0,165
	vedoucí pracovník - ano	x	x	0,136	0,184	0,182
	smlouva na dobu určitou a DPP, DPČ	x	x	x	x	x
	podnikatelé	x	x	0,269**	0,233**	0,220*
	odborní - ano	x	x	0,020	0,059	0,082
	kolektivní smlouva - ano	x	x	0,163	0,012	0,078
	sektor- soukromý	x	x	0,068	0,081	0,088
Pracovní zapojení	úvazek - plný	x	x	x	0,296**	-0,302**
	evidované přesčas	x	x	x	0,005	0,005
	přerušeni prac. dráhy	x	x	x	-0,002	-0,002
Interakce	bezdětný muž (ref.)	x	x	x	x	0
	bezdětná žena	x	x	x	x	0,049
	muž, jedno dítě	x	x	x	x	0,296*
	žena, jedno dítě	x	x	x	x	0,030
	muž, dvě děti	x	x	x	x	0,269*
	žena, dvě děti	x	x	x	x	-0,037
<b>R2</b>		0,014	0,053	0,090	0,135	0,147

Pozn: n= 349, \*\*\* = p < 0,001; \*\* = p < 0,01; \* = p < 0,05. Zdroj: GPG a rodičovství 2020

Tabulka č. 5: Popis datového souboru

Bloky	Proměnné	Kategorie	Distribuce (%)		
			Celý soubor	Zaměstnani	Prekérní
Individuální charakteristiky	Pohlaví	muž	53	54	51
		žena	47	46	49
	Věk		průměr = 39	průměr = 40	průměr = 39
	Vzdělání	ZŠ a SŠ bez mat.	35	36	33
		SŠ s mat.	41	41	41
		VŠ	24	23	26
Zdravotní stav	velmi dobrý	34	33	34	
	dobrý	60	61	59	
	špatný	6	6	7	
Charakteristiky pracovního místa	ISCO	1 a 2 (zákonodárci, řídicí prac., specialisté)	12	11	15
		3 a 4 (techniční a odborní par., úředníci)	33	36	27
		5 (pracovníci ve službách a	30	27	35
		6 až 9 (manuální pracovníci)	25	26	24
	Vedoucí pracovník	ano	18	20	13
		ne	82	80	87
	Typ smlouvy	na dobu neurčitou	68	100	x
		smlouva na dobu určitou a podnikatelé	18	x	55
			14	x	45
	Odbory	ano	30	36	16
ne		70	64	84	
Kolektivní smlouva	ano	25	31	13	
	ne	75	69	87	
Sektor	soukromý	72	70	75	
	veřejný	28	30	25	
Pracovní zapojení	Úvazek	plný	90	95	80
		částečný	10	5	20
	Evidované přesčasy	v hodinách týdně	průměr = 5,6	průměr = 5	průměr = 6,6
Přerušení prac. dráhy	v měsících	průměr = 11	průměr = 10	průměr = 12	
Efekt počtu dětí	Interakce mezi pohlavím a počtem dětí	bezdětní muži	22	22	23
		bezdětné ženy	17	16	20
		muži, jedno dítě	10	10	10
		ženy, jedno dítě	9	9	8
		muži, dvě děti	21	22	19
		ženy, dvě děti	21	21	20