

Vývoj mzdových rozdílů mezi muži a ženami v tranzitivních ekonomikách

Diplomová práce

Vedoucí práce:

Ing. Josef Montag, PhD.

Bc. Lenka Brychtová

Brno 2015

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Josefu Montagovi, PhD. za odbornou pomoc, cenné rady a podnětné připomínky při vedení mé diplomové práce. Dále mu patří mé poděkování za data, která mi poskytl ke zpracování této práce.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině, příteli a přátelům za velkou podporu a trpělivost při průběhu zpracování diplomové práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Vývoj mzdových rozdílů mezi muži a ženami v tranzitivních ekonomikách**

vypracoval/a samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědom/a, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2015

Abstract

Brychtová, L. Changes in gender wage differences in transition economies. Diploma thesis. Brno, 2015.

This thesis deals with the changes in gender wage differences in transition economies. The aim is to assess the effect of changes economic system on gender wage differences in seven countries of Central and Eastern Europe, which have undergone a change of economic system at the turn of the 80s and 90s of the 20th century. Four Western European countries are used as a control group. The data used in this thesis are ISSP data, which are part of the International Social Survey Programme. The research is based on calculations of hourly wage rates of men and women in each country. Other parts of the thesis are wage regressions to assess differences in pay between men and women.

The analyzes suggest that the change of the economic system in the transition countries don't have a major impact on reducing the wage gap between men and women.

Keywords

Pay differences, sex, pay discrimination, labour market, transition economies, control group, regression.

Abstrakt

Brychtová, L. Vývoj mzdových rozdílů mezi muži a ženami v tranzitivních ekonomikách. Diplomová práce. Brno, 2015.

Diplomová práce se zabývá vývojem mzdových rozdílů mezi muži a ženami v tranzitivních ekonomikách. Práce si klade za cíl posoudit vliv změny ekonomického systému na mzdové rozdíly mužů a žen v sedmi zemích východní a střední Evropy, které prošly změnou ekonomického systému na přelomu 80. a 90. let 20. století. Čtyři země západní Evropy jsou využity jako kontrolní skupina. Získaná data využitá ke zpracování této práce jsou ISSP data, která jsou součástí International Social Survey Programme. Výzkum je založen na výpočtech hodinových sazeb žen a mužů v jednotlivých státech sledovaného období. Další částí práce je zpracování mzdových regresí, pomocí kterých jsou vyhodnoceny rozdíly v odměňování žen a mužů.

Z provedených analýz lze usuzovat, že změna ekonomického systému v tranzitivních zemích nemá zásadní vliv na snižování mzdových rozdílů mezi muži a ženami.

Klíčová slova

Mzdové rozdíly, pohlaví, mzdová diskriminace, trh práce, tranzitivní ekonomiky, kontrolní skupina, regresní analýza.

Obsah

1	Úvod a cíl práce	19
2	Teorie: Trh práce a diskriminace	21
2.1	Trh práce.....	21
2.2	Diskriminace na trhu práce	22
2.2.1	Preferenční diskriminace.....	22
2.2.2	Statistická diskriminace.....	23
2.2.3	Genderová segregace na trhu práce.....	24
2.2.4	Rovné postavení mužů a žen na trhu práce	25
2.2.5	Rovnost v odměňování žen a mužů.....	26
3	Transformační proces v zemích východní Evropy a zemích bývalého Sovětského svazu	27
3.1	Ekonomické postavení žen za socialismu.....	28
3.2	Přechod k tržnímu hospodářství a postavení ženy.....	28
3.3	Obdobné studie zabývající se mzdovými rozdíly mezi muži a ženami.....	29
4	Metodika a data ISSP	33
4.1	Metodika	33
4.1.1	Deskriptivní statistika	33
4.1.2	Regresní analýza.....	34
4.2	Data International Social Survey Programme (ISSP).....	36
4.2.1	Základní skupina – tranzitivní země.....	37
4.2.2	Kontrolní skupina – země západní Evropy.....	41
5	Vývoj genderové mzdové mezery	45
5.1	Základní skupina – tranzitivní země	45
5.1.1	Bulharsko.....	47
5.1.2	Česká republika.....	48
5.1.3	Maďarsko	49
5.1.4	Polsko	50

5.1.5	Rusko	51
5.1.6	Slovensko	52
5.1.7	Východní Německo.....	53
5.2	Srovnání tranzitivních zemí	54
5.3	Země kontrolní skupiny	57
5.4	Regresní analýza	61
6	Diskuze	68
7	Závěr	70
8	Literatura	72

Seznam obrázků

Obr. 1	Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů	23
Obr. 2	Počet mužů a žen zúčastněných šetření v jednotlivých zemích základní skupiny	39
Obr. 3	Počet mužů a žen zúčastněných šetření v jednotlivých zemích kontrolní skupiny	43
Obr. 4	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Bulharsku v letech 1993 – 2008	48
Obr. 5	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v České republice v letech 1993 – 2007	49
Obr. 6	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Maďarsku v letech 1988 – 2007	50
Obr. 7	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Polsku v letech 1991 – 2008	51
Obr. 8	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Rusku v letech 1991 – 2007	52
Obr. 9	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby na Slovensku v letech 1996 – 2008	53
Obr. 10	Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby ve Východním Německu v letech 1990 – 2008	54
Obr. 11	Poměr mzdové sazby žen a mužů v tranzitivních zemích v období 1988 – 2008	55
Obr. 12	Podíl mzdové sazby žen a mužů v kontrolních zemích v období 1985 – 2008	59

Seznam tabulek

Tab. 1	Dostupnost dat v tranzitivních zemích v letech 1988 - 2008	37
Tab. 2	Průměrný věk a medián respondentů v tranzitivních zemích v letech 1988 - 2008	38
Tab. 3	Vzdělanostní struktura v tranzitivních zemích v letech 1988 - 2008 - ženy (%)	40
Tab. 4	Vzdělanostní struktura v tranzitivních zemích v letech 1988 - 2008 - muži (%)	41
Tab. 5	Dostupnost dat v jednotlivých zemích zařazených do kontrolní skupiny v letech 1985 - 2008	42
Tab. 6	Průměrný věk a medián respondentů v jednotlivých zemích kontrolní skupiny v letech 1985 - 2008	43
Tab. 7	Vzdělanostní struktura mužů a žen v zemích kontrolní skupiny v letech 1985 - 2008 (%)	44
Tab. 8	Poměr mzdové sazby žen na mzdové sazbě mužů v tranzitivních zemích (%)	46
Tab. 9	Statistické ukazatele poměru mzdové sazby žen a mužů v jednotlivých zemích (%)	56
Tab. 10	Poměr mzdové sazby žen na mzdové sazbě mužů v zemích kontrolní skupiny (%)	58
Tab. 11	Statistické ukazatele poměru mzdové sazby žen a mužů v jednotlivých zemích kontrolní skupiny (%)	60
Tab. 12	Definice jednotlivých proměnných zahrnutých do regresního modelu	62
Tab. 13	Odhady regresních koeficientů jednotlivých států základní skupiny v oblasti mzdových rozdílů	63
Tab. 14	Odhady regresních koeficientů jednotlivých států kontrolní skupiny v oblasti mzdových rozdílů	66

1 Úvod a cíl práce

Transformační proces, který proběhl v zemích střední a východní Evropy, způsobil mnoho zásadních změn. Hlavní změnou byl přechod z centrálně plánované ekonomiky na ekonomiku tržní, kdy docházelo k rozsáhlé privatizaci a liberalizaci. Tržní systém s sebou přinesl uvolnění trhů a mnoho příležitostí pro rozvoj podnikatelské činnosti na principu soukromého vlastnictví. Tyto reformy byly zaváděny napříč celou ekonomikou, kdy došlo k velkému rozvoji v oblasti soukromého podnikání, spolupráce se zahraničními subjekty, ale dotkly se také trhu práce. Byla odstraněna státní regulace mezd a zaměstnavatelé mohli odměňovat zaměstnance spravedlivě za jejich produktivitu (Cihelková, 2001). Tržní systém by měl vést k nižší diskriminaci na trhu práce, jelikož se rozšířily konkurenční podniky a ubylo monopolů vedených státem. V konkurenčních podmínkách by tedy nemělo docházet k diskriminaci jako u monopolů. Je to především z toho důvodu, že monopoly mají dodatečné náklady, pokud chtějí diskriminovat, proto by v podmínkách tržního systému mělo docházet k nižší diskriminaci (Becker, 1953).

Hlavní hypotéza této práce je, že diskriminace by měla být menší v ekonomikách s tržním systémem než v ekonomikách s centrálně plánovaným systémem, právě z důvodu úbytku státních monopolů.

Podkladem ke zpracování této práce je základní teorie od Beckera (1953). Tato teorie, která je založena na diskriminaci v oblasti mzdové politiky, je analyzována v knize *The economics of discrimination* (1953) a zabývá se diskriminací na základě pohlaví, rasy, náboženského vyznání či barvy pleti. Základním principem diskriminace je takové chování, kdy jsou odměňováni odlišně dva stejně produktivní zaměstnanci, z důvodu odlišných preferencí zaměstnavajícího subjektu.

Hlavním cílem této práce je zhodnocení vlivu transformace na mzdovou mezeru na základě vývoje mzdových sazeb žen a mužů v čase. Jedna z hypotéz je, že by se po zavedení změn měl tento rozdíl snižovat a ženy by tak měly zvyšovat svoje uplatnění na trhu práce v porovnání s muži. Ke zkoumání tohoto vývoje budou sloužit data ISSP, která jsou využita z International Social Survey Programme, což je každoroční výzkum probíhající v téměř padesáti zemích celého světa. Je to výzkum založený na náhodném vzorku respondentů, kteří odpovídají na otázky týkající se jejich postojů a hodnot. Pro tuto práci bylo vybráno 7 zemí střední a východní Evropy, které prošly transformací ekonomického systému. Jedná se o Bulharsko, Českou republiku, Maďarsko, Polsko, Rusko, Slovensko a Východní Německo. Země západní Evropy, které touto transformací neprošly, poslouží jako kontrolní skupina. Zde se bude jednat o Francii, Velkou Británii, Západní Německo a Itálii.

V první části práce bude popsána problematika týkající se procesů na trzích práce. Dále pak bude v rámci teoretických podkladů zařazena problematika diskriminace na trzích práce, která bude postavena na základní teorii Beckera (1953), a literatura zabývající se rovnoprávností žen a mužů.

Druhou částí je popis samotného transformačního procesu, kde jsou analyzovány dopady procesu transformace. V této části bude také popsáno postavení žen

na trhu práce v různých časových obdobích. Nakonec budou zmíněny studie, které se zabývají podobnou problematikou jako tato práce, a vyhodnoceny závěry těchto studií. Jednou z velice podobných studií této práci je studie od Elizabeth Brainerd (2000), která se zabývá mzdovými rozdíly mezi muži a ženami právě v tranzitivních ekonomikách.

Ve třetí části bude popsána metodika a data ISSP, která jsou hlavním zdrojem dat pro zpracování této práce. Dále budou z uvedených dat zpracovány základní charakteristiky týkající se jednotlivých zemí a vytvořeny podklady pro hlavní část práce.

Hlavní částí této práce bude kapitola, kde bude sledován vývoj mzdových rozdílů mezi muži a ženami v zemích, které prošly transformací, a dále pak v zemích kontrolní skupiny, které transformačním procesem neprošly. Hlavní charakteristikou, která bude pro naplnění cílů této práce stěžejní, je podíl mzdové sazby žen na mzdové sazbě mužů. Tato charakteristika vlastně vysvětluje, kolika procent mzdové sazby mužů dosahují ženy v jednotlivých státech základní i kontrolní skupiny ve sledovaném období. Další částí této práce je zpracování klasické mzdové regrese podle Mincer (1974). V této části práce budou vytvořeny dvě mzdové regrese pro každou sledovanou zemi a tyto regrese by měly testovat stanovené hypotézy a potvrzovat závěry z předchozí kapitoly.

Závěrem práce by mělo být možné posoudit vliv transformačního procesu na mzdové sazby žen a mužů. Mělo by být patrné také to, zda se mzdová mezera žen a mužů snižuje nebo naopak roste, a zda má změna ekonomického systému vliv na možnou diskriminaci v oblasti odměňování.

2 Teorie: Trh práce a diskriminace

2.1 Trh práce

Trh práce je dílčím trhem trhu výrobních faktorů, kde se střetává poptávka po práci, kterou tvoří firmy, a nabídka práce, kterou tvoří jednotlivci nabízející práci. Jedním ze specifíků trhu práce je poptávka po práci, která je odvozena z rozhodnutí subjektů nabízet statky na jiném trhu. Pokud se firma rozhodne vstoupit na nový trh se svými výrobky, se zvyšující se výrobou vzroste i poptávka po práci (Mankiw, 2009).

Nabídku práce tvoří pracovníci, kteří jsou k dispozici v rámci dané ekonomiky, nebo počet odpracovaných hodin ve firmách, vládě či neziskových organizacích. Nabídka práce je závislá na několika komponentách, a to na mzdové sazbě, užítku ze spotřeby statků a služeb a užítku ze spotřeby volného času.

Poptávku po práci, která je odvozená z poptávky po statcích, tvoří firmy. Firmy při rozhodování o najmutí pracovníků čelí omezením, která se mohou týkat cílů firmy, technologických postupů využívaných při výrobě a postavení firmy na trhu. Při rozhodování o počtu najatých pracovníků se firmy rozhodují na základě porovnání nákladů, které je nutné vynaložit, a výnosů, které jim to přinese. Poptávka po práci tedy také závisí na mzdové sazbě a produktivitě (Jírová, 1999).

Při utváření rovnováhy na trhu práce v rámci dokonalé konkurence závisí cena práce, tedy mzda, na nabídce a poptávce po práci. Rovnováha tedy nastává v situaci, kdy dojde k vyrovnání nabídky a poptávky, a získáme tak rovnovážnou mzdu a rovnovážné množství práce. Jestliže je trh práce v rovnováze, tak dochází k situaci, kdy každá firma nakoupila tolik práce, kolik jí způsobuje maximální zisk při rovnovážné mzdě. O rovnováze jedné firmy je možné mluvit tehdy, když $w = MP$, tedy rovnovážná mzda w se rovná meznímu produktu MP (Mankiw, 2009). Rovnováhu na trhu práce ovlivňují nejen faktory ekonomické povahy, ale také faktory na makroekonomické či mikroekonomické úrovni. Jeden z hlavních institucionálních faktorů na makroekonomické úrovni je systém sociální politiky, který stanovuje překážky jak v oblasti mezd, tak v oblasti zaměstnanosti. Jedním z nástrojů působícím na trhu práce je stanovení minimální mzdy, která byla zavedena proti snižování mzdy pod úroveň, která zajišťuje prostředky k uspokojení základních životních potřeb. Dalším faktorem ovlivňujícím rovnováhu na trhu jsou charakteristiky sociálních skupin při orientaci na trhu práce. Jedná se především o dosažené vzdělání a adaptaci na měnící se podmínky na trhu práce, které hrají velkou roli při orientaci na trhu. Mezi další faktory patří teorie asymetrických informací, kdy subjektům na trhu chybí znalosti zákonitostí fungování trhu a nástrojů umožňujících prosadit se na trhu (Kuchař, 2007).

2.2 Diskriminace na trhu práce

Pojem diskriminace vyjadřuje situace, kdy dochází ke znevýhodňování určité skupiny obyvatel v závislosti na jejich pohlaví, rase, národnosti, společenskému postavení, politickým názorům či náboženství (Klimeš, 2005). Mankiw (2009) charakterizuje diskriminaci jako předsudky vůči určitým skupinám obyvatelstva. Becker ve své knize *The Economics of Discrimination* (1953) definuje diskriminaci jako takovou situaci, kdy dochází k odlišnému odměňování dvou lidí se stejnou produktivitou na základě jiné rasy či pohlaví. Pokud by se jejich produktivita lišila, nejednalo by se o diskriminaci, ale pouze o odlišnou odměnu na základě rozdílné produktivity (Holman, 2005). V tomto případě neplatí vztah, že rovnovážná mzda se rovná meznímu produktu, ale mzda se liší od mezního produktu, který vytvoří jednotlivec. Při diskriminaci platí tedy vztah $w \neq MP$ (Brožová, 2006).

Měření diskriminace na trhu práce zohledňuje lidský kapitál při srovnávání rozdílů ve výši mezd. Lidský kapitál vysvětluje tuto nerovnost tak, že ženy nemají tolik pracovních zkušeností jako muži. Vysvětlení je následující: za několik posledních desetiletí se podíl žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu zvýšil, z čehož vyplývá, že pracující ženy jsou obecně mladší než pracující muži. Dalším důvodem nižších pracovních zkušeností je velká pravděpodobnost toho, že žena opustí dočasně zaměstnání kvůli péči o děti (Mankiw, 2009).

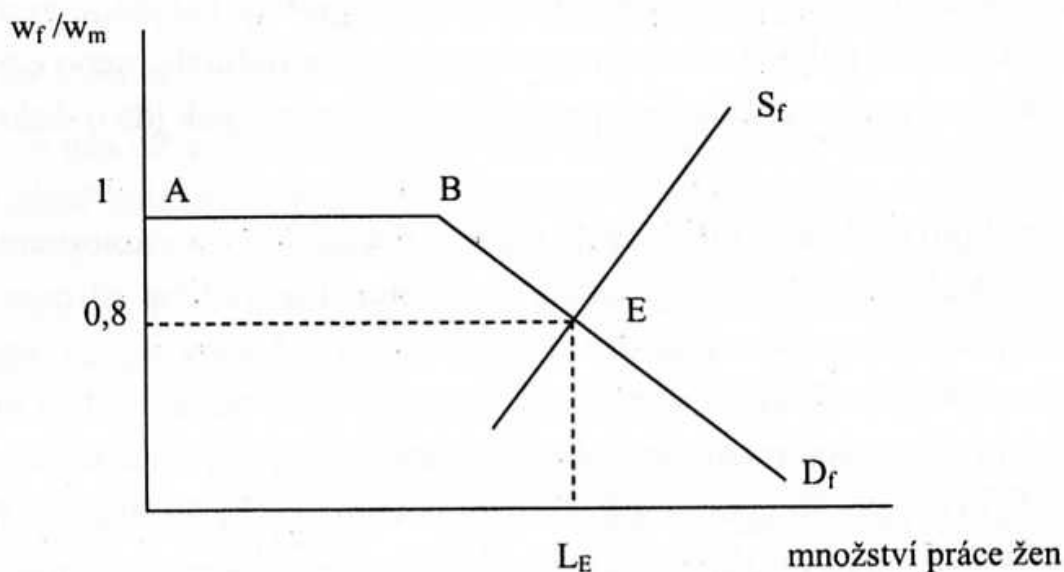
Dle Beckera (1953) dochází k větší diskriminaci u monopolů než u konkurenčních podniků. Je to z toho důvodu, že v podmínkách konkurence nemají zaměstnavatelé možnost diskriminovat, jelikož zvýšené náklady by mohly konkurenční podnik vytlačit z trhu. Monopolní podniky přijímají dodatečné náklady právě na diskriminaci a platí tak za to, že diskriminují.

2.2.1 Preferenční diskriminace

Diskriminaci však můžeme vysvětlit pomocí dvou teorií, a to pomocí preferenční diskriminace a statistické diskriminace. Diskriminací na základě preferencí se zabývá Becker (1953). Becker tuto teorii vysvětluje pomocí pojmu „taste for discrimination“, což znamená, že určitý subjekt má diskriminační preference. Tedy zaměstnavatelé jsou ochotni platit vyšší mzdu jednotlivcům, které preferují před ostatními. Produktivita těchto jednotlivců je však stejná jako produktivita ostatních, avšak zaměstnavatelé raději zaměstnají například člověka s bílou pletí než člověka s tmavou pletí nebo raději zaměstnají muže než ženy. Tato situace však firmám přináší dodatečné náklady, které jsou právě způsobeny diskriminací. Becker tyto náklady vyjadřuje diskriminačním koeficientem d .

V případě preferencí mužů před ženami vychází zaměstnavatelé z fyzické nebo sociální odměřenosti vůči ženám, nazývané také jako předsudky či zaujatost proti ženám. Jestliže zaměstnavatel nemá diskriminační preference, bude vyplácet ženám i mužům stejnou mzdu za stejnou produktivitu, tedy jejich mzdy budou vyrovnané $w = w_m = w_f$, kde w_m je mzdová sazba mužů a w_f mzdová sazba žen. Pokud však zaměstnavatel bude mít diskriminační preference, budou tyto náklady zvýšeny právě o výše zmíněný diskriminační koeficient a z toho vyplývá následující

vztah: $w = w_f + d$. Zaměstnavatel by najímal ženy, pouze v tom případě, když budou ochotny přijmout mzdovou sazbu mužů sníženou o diskriminační koeficient. Grafické znázornění modelu s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů vycházející z Beckerova modelu diskriminace je zobrazeno v Obrázku č. 1. Na horizontální ose je měřeno množství práce žen a na vertikální ose je měřen poměr mzdové sazby žen a mužů. D_f je tržní poptávka žen po práci, která je zalomená. Horizontální část poptávky žen AB zobrazuje poptávku zaměstnavatelů bez diskriminačních preferencí. Je to taková poptávka, kdy zaměstnavatel zaplatí stejnou mzdovou sazbu jak ženám, tak mužům, tedy $(w_f/w_m) = 1$. V této části jsou tedy nediskriminující zaměstnavatelé. Ta část poptávky, která je klesající, zobrazuje zaměstnavatele s diskriminačními preferencemi, kdy roste jejich diskriminační koeficient. V tomto případě platí následující vzorec $(w_f/w_m) < 1$ a projevují se tak diskriminační preference. S růstem podílu mzdové sazby žen a mužů roste i nabízené množství práce, což znázorňuje rostoucí křivka S_f . Z uvedeného obrázku vyplývá, že ženy budou najímat ti zaměstnavatelé, kteří nemají diskriminační preference, tedy v rozmezí A – B, a ti zaměstnavatelé, jejichž diskriminační koeficient nepřesahuje 0,2, jsou znázorněni v rozmezí B – E. Od bodu E dále už budou zaměstnavatelé zaměstnávat pouze muže (Brožová, 2006).



Obr. 1 Model s diskriminačními preferencemi zaměstnavatelů

Zdroj: BROŽOVÁ, 2006, str. 93.

2.2.2 Statistická diskriminace

Ke statistické diskriminaci dochází, pokud je jednotlivec posuzován na základě charakteristik skupiny, ke které patří. Je tedy hodnocen na základě průměrných

vlastností skupiny spíše než na základě jeho vlastních osobnostních charakteristik. Při najímání pracovníků má zaměstnavatel pouze základní informace o uchazeči, jelikož získávání dodatečných informací je nákladné. Zaměstnavatel nemůže poznat, který z uchazečů je produktivnější, a proto se rozhoduje na základě průměrných statistických dat u každého uchazeče. U žen se například předpokládá, že brzy přeruší kariéru a budou se starat o děti, tedy bude v práci častěji muž než žena. Z toho vyplývá, že zaměstnavatel raději zaměstná muže než ženu. Pokud si žena raději vybere kariéru a nebude chtít mít děti, neodpovídá průměrným charakteristikám (Brožová, 2006).

2.2.3 Genderová segregace na trhu práce

Segregací na trhu práce se rozumí rozdělení sektorů, zaměstnání a pracovních pozic podle toho, jaké pohlaví v ní má dominující vliv. Je to tedy rozdělení podle toho, jestli je v nich zastoupen větší podíl mužského nebo ženského pohlaví anebo je podíl vyrovnaný, to jsou tzv. integrované oblasti (Křížková, Sloboda, 2009).

Segregaci můžeme rozdělit na dvě části, jedná se o segregaci horizontální a vertikální. Horizontální segregací se rozumí koncentrace jednotlivých pohlaví ve specifických odvětvích či povoláních. Vertikální segregace je koncentrace mužů a žen v rámci hierarchie (Havelková, 2007). Dle Havelkové (2007) muži častěji pracují na vyšších pracovních pozicích než ženy. Fakt, že ženy pracují spíše ve službách a muži častěji v průmyslu a zemědělství, je důsledek právě horizontální segregace (Řehořová a kol., 2010).

Genderová segregace na trhu práce je jedna z hlavních příčin mzdových rozdílů mezi muži a ženami, a to z důvodu odlišnosti mzdových ohodnocení jednotlivých zaměstnání. Segregace má také negativní vliv na fungování a výkonnost trhu práce, jelikož není vhodně využíván lidský potenciál, a proto také trh nemůže adekvátně reagovat na změny kvůli genderovému omezení (Křížková, Sloboda, 2009). Dle Fischlové (2002) by se ke zjištění struktury mezd a mzdových rozdílů bylo vhodné zaměřit na čtyři základní problémy týkající se této problematiky:

- **nízké mzdy** – jedním z důvodů toho, že mají ženy nižší mzdy než muži, je zařazení žen mezi nízkopříjmové pracovníky,
- **mzdový rozdíl podle pohlaví a mzdové rozložení** – mzdové rozložení v ekonomice způsobuje mzdové rozdíly mezi muži a ženami, a to tak, že čím vyšší je mzdové rozložení, tím větší je poměr mezd mezi muži a ženami,
- **efekty genderové segregace v povoláních a odvětvích** – zobrazují dopad druhů a struktur mzdových systémů, které jsou spojeny se segregací mezi zeměmi,
- **relativní mzdy ve veřejném a soukromém sektoru** – pokud je vysoká segregace podle pohlaví mezi státním a soukromým sektorem, je velký rozdíl i mzdový rozdíl mezi těmito dvěma sektory.

V souvislosti se segregací je nutné zmínit pojmy jako skleněný strop a skleněný výtah. Skleněný strop je dle Havelkové (2007) bariéra, která brání ženám v jejich kariérním postupu. Jedná se o předsudky, které mají nadřazení vůči ženám, napří-

klad to, že jim chybí některé charakteristiky oproti mužům. Skleněný výtah pomáhá mužům dostávat se na vyšší pozice, aniž na to mají adekvátní vzdělání, praxi či věk. Je nazván výtahem z toho důvodu, že „vyváží“ muže i přes deficit těchto charakteristik na vyšší pozice. Dalším pojmem, který je nutné v souvislosti s diskriminací zmínit, jsou genderové stereotypy. Stereotypy jsou předsudky, které mají zaměstnavatelé vůči ženám. Jedná se například o předpoklad toho, že žena v reprodukčním věku pravděpodobně bude chtít mít děti, z čehož vyplývá, že i když je žena zaměstnána, dostává nižší mzdu. Z tohoto důvodu také ženy častěji zůstávají na rodičovské dovolené, jelikož mají nižší příjem než jejich protějšek. Po návratu z mateřské dovolené je pak žena bržděna v postupu k lépe placeným pozicím z důvodu výpadku (Havelková, 2007). I přes tento výpadek, který má pro ženy znevýhodňující účinek, je rodičovská dovolená využívána v plném rozsahu, tedy do tří let jeho věku, a asi 30 % žen zůstává s dětmi doma ještě déle (Bartáková, 2009).

V souvislosti rozdělení povolání, která jsou typicky brána jako ženská či mužská, jsou přiřazovány pohlavím i určité vlastnosti, kterými se charakterizují na trhu práce. Průměrná česká žena je charakterizována jako zodpovědná, rozvázná, důsledná, se schopností navázat kontakty, avšak její záporné vlastnosti jsou neprůbojnost, nekreativnost a bez časové a prostorové flexibility, dále také nemá takovou autoritu k vedení lidí. Proto také pracovní úřady nalézají spíše pracovní pozice pro muže než pro ženy, v čemž jsou ženy znevýhodněny (Řehořová a kol. 2010).

2.2.4 Rovné postavení mužů a žen na trhu práce

V pojetí rovného postavení mužů a žen na trhu práce je nutné zmínit pojem rovné příležitosti pro muže a ženy, což znamená, že neexistují žádné bariéry na základě jejich pohlaví v účasti na trhu práce. Jinak řečeno se jedná o stav, kdy nedochází k diskriminaci, přímé ani nepřímé, na základě pohlaví. Zásada rovného chování s muži a ženami neplatí vždy. Může být uplatňována k pracovním zařazením a činnostem, které nejsou důsledně zakázány ženám (např. práce v podzemí). Dalším důvodem, kdy nemusí docházet k rovnému zacházení, je ochrana žen z důvodu těhotenství či mateřství (Horská, 2000).

Dle zákoníku práce musí zaměstnavatel dodržovat zásadu rovného zacházení s každým ze svých zaměstnanců v těchto oblastech:

- pracovní podmínky,
- odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty,
- odbornou přípravu,
- příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Rovnoprávnost mužů a žen je především zakotvena v Ústavě ČR, respektive v Listině základních práv a svobod (1992) a váže se také na dokumenty ustanovené EU. Listina v článku 3 odstavci 1 zaručuje základní práva a svobody bez rozdílu pohlaví, barvy pleti, rasy, víry a náboženství, aj. V Listině základních práv a svobod je v článku 28 uvedeno, že každý zaměstnanec má právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.

2.2.5 Rovnost v odměňování žen a mužů

Pro pochopení právního rámce v rovnosti odměňování žen a mužů je nutné si nejprve vysvětlit základní pojmy v oblasti odměňování.

Odměňování zaměstnanců obsahuje navrhování, zavádění a udržování systému odměňování a slouží tak ke zvyšování výkonu jednotlivců či týmu. Systém v odměňování je tvořen mzdovou strukturou, která obsahuje všechny systémy a nástroje, které tvoří zásady mzdové politiky (Tomšík, Duda, 2011).

„Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhražky mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost“ (Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, 1992).

Dle Tomšíka a Dudy (2011) je mzda nejčastěji využívaný způsob odměňování nemanžerských zaměstnanců, a to buď hodinovou, nebo denní sazbou. Je nutné, aby byla mzda spravedlivá, což je ale většinou problém, jelikož neexistuje objektivní měřítko toho, co je spravedlivé.

Mzdu musí zaměstnavatel určit ještě před začátkem výkonu práce, proto se doporučuje stanovit mzdu v pracovní nebo jiné smlouvě, kterou uzavírá se zaměstnancem. Mzdu může zaměstnavatel stanovit také mzdovým výměrem. Mzdový výměr musí mít písemnou podobu a musí obsahovat údaje o termínu a způsobu výplaty mzdy, pokud tyto informace nejsou uvedeny ve smlouvě (Havelková, 2007).

Zaměstnavatel musí dodržovat zásadu stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Stejná práce či práce stejné hodnoty je taková práce, která má stejnou namáhavost, obtížnost či odpovědnost a je prováděna ve stejných nebo srovnatelných podmínkách (Tomší, 2008). Zaměstnanci by tak měli mít k dispozici pravidla odměňování v podniku. Ta by měla být závazná, přehledná a jednoznačná, aby bylo jasné, že jsou dodržovány zásady rovného odměňování (Horská, 2000).

Mzdová nerovnost mužů a žen existuje v každé ekonomice, ale její příčiny a rozsah se mohou odlišovat. Rozdíly tak můžeme identifikovat jak v tržních ekonomikách, tak v transformačních zemích, při různých sociálně ekonomických či organizačních hospodářstvích (Fischlová, 2002).

Zásada stejného platu pro ženy a muže v rámci Evropské Unie je uvedena v článku 119 Římské smlouvy a Směrnice 75/117/EHS z roku 1975, kdy za princip stejné mzdy pro muže a ženy se považuje, že za stejnou práci je přisuzována stejná hodnota a není přípustná jakákoli diskriminace na základě pohlaví (Fischlová, 2002).

3 Transformační proces v zemích východní Evropy a zemích bývalého Sovětského svazu

Neúspěch ekonomik sovětského typu přispěl ke změně ekonomického systému z centrálně plánovaného na tržní. Cestu tomuto přechodu otevřely demokratické revoluce. Při transformaci nedošlo pouze ke změně daných politických a ekonomických systémů, došlo k zásadní změně celé společnosti v oblastech politického, ekonomického, kulturního, sociálního a institucionálního prostředí. Reformy na trzích se snažily budovat demokracii. Ve většině postkomunistických zemí se život zlepšil, někde i dramaticky (Shleifer, Treisman, 2014).

Centrální plánovaná ekonomika se vyznačovala především svým direktivním plánováním na úkor koordinace pomocí tržních sil. Docházelo k neefektivní alokaci zdrojů, což ústilo v centralizaci ekonomického rozhodování. Centralizace ekonomického rozhodování však mělo za důsledek nesvobodné jednání jednotlivých ekonomických subjektů. Rozdíl byl hlavně v přístupu firem, které měly v socialistickém prostředí za cíl maximalizaci vstupů při minimalizaci výstupu, na rozdíl od firem pohybujících se v tržním prostředí, které se snažily o maximalizaci zisku, minimalizaci vstupů, a tím maximalizaci výstupu (Cihelková, 2001).

Socialistický model sice zaručuje snazší plnění plánů, avšak vede k neefektivní alokaci zdrojů. Takováto hospodářská politika však vede k nadměrnému využívání zdrojů (ničení životního prostředí, atd.) a také ke strukturální deformaci. Socialistické země se tedy snažily o zvýšení ekonomické výkonnosti, které chtěly dosáhnout prostřednictvím Rady vzájemné hospodářské pomoci (RVHP), která měla za úkol koordinovat zahraničně obchodní aktivity centrálně plánovaných ekonomik. Tento způsob však nevedl ke zvyšování ekonomické výkonnosti, ale spíše k ekonomickému zaostávání, což způsobilo impuls k politickým změnám a rozhodnutí transformovat centrálně plánované ekonomiky v ekonomiky tržní.

V procesu transformace, který probíhal na konci 20. století, došlo k zásadním systémovým změnám. Bylo vytvořeno prostředí, ve kterém došlo ke změně vlastnických vztahů – privatizace, decentralizace ekonomického rozhodování (liberalizace cen) a otevření ekonomiky vnějšímu prostředí (liberalizace zahraniční ekonomiky). Dále probíhaly změny v daňovém systému a systému sociálního zabezpečení. Nastolení tržních změn probíhalo několika způsoby. Některé země upřednostňovaly švédský typ, který propagoval výrazné přerozdělovací procesy, a některé americký typ, kde byly přerozdělovací procesy menší. Vznikl také hybridní systém, který využíval přednosti jak centrálně plánovaného (např. sociální systém), tak tržního systému (výkonnost). Rozdíl byl také v rychlosti transformačních změn, kdy některé země dávaly přednost tzv. šokové terapii a některé strategii gradualismu, tedy postupné, pomalejší změny. Každá země se rozhodovala jinak, např. Česká republika patřila mezi ekonomiky, které zastávaly švédský typ systému zavedení reformy a šokovou terapii, tedy rychlou liberalizaci trhů.

Posuzování transformačních změn je možné sledováním několika tradičních ekonomických ukazatelů, a to HDP, inflace, nezaměstnanost a vnější ekonomická rovnováha. Statistické výzkumy dokazují, že ekonomiky, které prošly transformací, dosáhly v prvních třech letech po zavedení reformy výrazného poklesu HDP, růstu nezaměstnanosti a inflace, a to se také negativně projevilo na výrazném poklesu životní úrovně obyvatelstva (Cihelková, 2001).

Výrazný pokles HDP způsobil změny na trhu práce. V centrálně plánovaných ekonomikách neexistovala otevřená nezaměstnanost, protože systém plánování hmotných ukazatelů přidělil pracovní místa i těm, kteří by v podmínkách tržního hospodářství vůbec nepracovali. Strukturální změny, ke kterým došlo během transformačního procesu, vedly k přesunu pracovní síly mezi jednotlivými sektory národního hospodářství. Ekonomiky procházející transformací se v prvních letech transformace potýkaly s nezaměstnaností 5 - 20 %. Dobře si na tom stála Česká republika, která v polovině 90. let vykazovala nezaměstnanost okolo 3 %, zatímco Bulharsko se v roce 1993 potýkalo s nezaměstnaností 21,4 % (Cihelková, 2001). Došlo také k významnému růstu HDP, na což však měl vliv fakt, že v podmínkách socialistické republiky byly ekonomické zdroje využívány a alokovány neefektivně, proto je porovnání ekonomiky před transformací a po transformaci poněkud zavádějící (Mlčoch, Machonin, Sojka, 2000).

3.1 Ekonomické postavení žen za socialismu

Brainerd (2000) uvádí, že socialistické země východní Evropy a země bývalého Sovětského svazu byly nejprve proti rovnocennosti pohlaví na trhu práce, avšak vysoké minimální mzdy, štedré mateřské a rodičovské dovolené povzbudily ženy k většímu zapojení se do procesů na trhu práce. Úřady pak samy vyzývaly ženy, aby se zapojily do pracovního procesu se zárukou toho, že získají stejnou odměnu za stejnou práci jako muži. Vyšší ohodnocení souviselo se zlepšením dovedností žen, což snižovalo diskriminaci žen. V rámci státního socialismu se tak ženám dařilo celkem dobře a míra ženské pracovní síly byla mezi nejvyššími na světě. Ženy stále pracovaly v odvětvích, jako je zdravotnictví, školství, maloobchod a kvalifikované odborné profese, kde se jim dařilo aspoň tak dobře jako mužům, avšak jejich počty se také začaly zvyšovat v profesích, které byly tradičně pouze „mužské“ jako například lékaři a manuální pracovníci. Poprvé byly ženy poměrně vysoce zastoupeny ve výrobě.

3.2 Přejít k tržnímu hospodářství a postavení ženy

Součástí reformy ve většině zemí je liberalizace cen a mezd, liberalizace obchodu, privatizace státních podniků a daňových a právních reformy. V jednotlivých zemích se reformy lišily jak obsahem, tak rychlostí, s jakou byly realizovány. Ve většině zemí východní Evropy byly zásadní reformy zahájeny v roce 1990 nebo 1991. V prvních letech reformy se státy potýkaly s poklesem měřeného HDP, reálných mezd, dále pak s vysokou mírou inflace a rostoucí nezaměstnaností. Větší důsledky reformy způsobily v Rusku a Ukrajině, kdy pokles HDP a vyšší míry nezaměstna-

nosti byly o dost větší než v ostatních zemích. Instituce trhu práce se podstatně dramaticky změnily a došlo k přechodu centralizovaného mzdového systému na decentralizovaný mzdový systém. Vliv vlády na mzdový systém je tedy minimální. Zdá se, že nejvíce decentralizované mzdy jsou v Rusku, kde jsou mzdy určovány především prostřednictvím neformálních jednání (Brainerd, 2000).

Faktory, které ovlivňují mzdový rozdíl mezi muži a ženami, je možné rozdělit do dvou oblastí:

1. Faktory související se změnami v celkové struktuře mezd,
2. Specifické faktory související přímo s pohlavím, jako je diskriminace a úroveň dovedností na trhu práce.

Změny, které proběhly na trhu práce při transformaci, ovlivnily oba dva tyto faktory. Postavení žen vůči mužům, z pohledu změn v celkové struktuře mezd, znázorňuje znevýhodnění žen, které je způsobeno v důsledku mzdové decentralizace. Ženy se před reformami nacházely ve spodní části mzdového rozdělení, proto by měly být znevýhodněny. Na druhou stranu však došlo také ke změnám dovedností žen. Ženy jsou v těchto zemích obecně vzdělanější než muži. Co se týče faktorů, které jsou spojeny přímo s pohlavím, nelze říci, zda dojde k poklesu či zvýšení diskriminace. Jelikož přechází kontrola ze státu na podniky, umožňuje to zaměstnavatelům diskriminovat otevřeněji. Naopak pro podnikové manažery, kteří čelí rozpočtovému omezení a rostoucí konkurenci, bude diskriminace příliš nákladná, proto je možné, že nebude tolik docházet k diskriminaci (Brainerd, 2000).

3.3 Obdobné studie zabývající se mzdovými rozdíly mezi muži a ženami

V současné době se problémem diskriminace žen zabývá hned několik studií, avšak získání adekvátních dat je stále obtížné. Většina studií se snaží přijít na to, co je příčinou toho, že ženy jsou většinou hodnoceny hůře než muži. Studie se odlišují pojetím autorů, tedy jak se k danému problému postavili. Zabývají se především různými vlivy, které způsobují tyto nerovnosti.

Studie, která je zaměřena na stejnou oblast zkoumání jako tato práce, je studie od Brainerd (2000). V této studii se zabývá mzdovými rozdíly v několika zemích, které prošly transformací ekonomického systému, tedy v zemích východní Evropy. Brainerd se zabývá postavením žen, které měly v období socialismu na trhu práce, a dále také dopadem reforem, které proběhly v období přelomu 80. a 90. let. Data, která byla v této studii použita, jsou ISSP data - International Social Survey Programme, která zobrazují informace o domácnostech, především o mzdách. Zjištění, ke kterému Brainerd došla, bylo překvapující, jelikož nedošlo ke stejným změnám ve všech zemích. Díky reformám se mzdy žen zlepšily ve srovnání se mzdami mužů téměř ve všech východoevropských zemích. Ženám v Rusku a Ukrajině se po zavedení reforem dařilo mnohem hůře, pokud jde o relativní mzdy. Změny v poměru mužů a žen jsou způsobeny především změnami, které proběhly v celkové struktu-

ře mezd. Jelikož každá země přijímala odlišná opatření týkající se zavedení reform, mělo to odlišný dopad.

Pochopením mezinárodních rozdílů v odměňování mužů a žen se také zabývají Blau a Kahn (2003). Tato studie se nezaměřuje pouze na země východní a střední Evropy, ale na různé země po celém světě, například i Spojené státy americké. Jsou zde použita také ISSP data, což jsou mikro data pro 22 zemí v období 1985 – 1994. Blau a Kahn přisuzují tyto nerovnosti institucím, které figurují na trhu práce v jednotlivých zemích. Právě ty by pak měly způsobovat mezinárodní rozdíly v mzdových nerovnostech. Mezi tyto instituce je možné zařadit mechanismy pro výpočet mezd, především pak kolektivní smlouvy. Celkový závěr tedy poskytuje silný důkaz o tom, že instituce pro výpočet mezd mají důležitý vliv na rozdíly mezd mezi muži a ženami, proto je možné pozorovat rozdíly mezi jednotlivými zeměmi.

Analýzou rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen v České republice a Evropské unii se zabývá Drahomíra Fischlová (2002). Studie sleduje vývoj platových rozdílů mezi muži a ženami v období přechodu ekonomického systému v ČR a EU. Data, která autorka ve své studii využívá, jsou data získána z ČSÚ z pravidelně vydávaných publikací vycházejících z výběrového řízení. Dále pak využívá data z Informačního systému o průměrném výdělků realizovaného MPSV – Trexima. Oba tyto prameny dat vycházejí z ISPV, což je pravidelné výběrové statistické zjišťování mzdové úrovně zaměstnanců. Hlavními ukazateli v této studii je průměrný hodinový výdělek, hrubá měsíční mzda a odpracovaná doba. Tyto ukazatele jsou následně srovnávány a výsledky pak tvoří základ pro vyhodnocení mzdových rozdílů mezi pohlavími. Závěry této studie dokazují, že ženy dosahují oproti mužům nižší mzdové úrovně a to jak z makroekonomického pohledu, tak z pohledu jednotlivých ekonomických skupin (věk, vzdělání, obor). Analýzu genderových vztahů Fischlová rozděluje na dvě roviny: první je rovina, která bezprostředně hodnotí mzdové rozdíly mezi muži a ženami podle hodnocení vykonávané práce a druhou rovinou je analýza širšího společensko-sociálního, hospodářského a psychologického okolí. Z hodnocení mzdových rozdílů z hlediska jednotlivých skupin vyplývá, že největších mzdových rozdílů je dosahováno v kategoriích středního věku a naopak nejmenších rozdílů u nejmladších věkových skupin. Největších mzdových rozdílů je dosahováno mezi jednotlivci s vysokoškolským vzděláním, kde je také největší množství druhů vykonávaných profesí. Největší mzdové rozdíly jsou také u vedoucích a řídicích pracovníků. Dle Fischlové (2002) existuje řada faktorů, které podmiňují vyšší úroveň mezd mužů a to především:

- Rozdělení mužské a ženské práce do národohospodářských odvětví, což je důsledkem dlouhodobých direktivních mechanismů před listopadem 1989.
- Více odpracovaných hodin mužů oproti ženám, které mají zkrácené pracovní úvazky a jsou zaneprázdněny péčí o rodinu.
- Výpadky žen v důsledku mateřství a péčí o děti, kdy ženy mají větší podíl péče o rodinu než muži.

Závěrem této studie je fakt, že rozdíly mezi příjmy mužů a žen jsou ovlivněny mnoha faktory, které se navzájem prolínají. Proto jednoznačný vliv některého ze zkoumaných faktorů nelze určit.

Wechselbaumer a Winter-Ebmer (2007) se zaměřili na zkoumání mzdových rozdílů mezi muži a ženami v souvislosti mezinárodních úmluv. Zjišťovali, zda došlo ke změnám při zavedení mezinárodních úmluv v boji proti diskriminaci. Dále také zkoumali, jestli vysoká konkurence, oproti monopolu, skutečně snižuje mzdový rozdíl, jak to uvedl ve své práci Becker (1953). Ve své studii vychází z meta-analýzy platových rozdílů, kterou již učinili roku 2005. Meta-analýza je soubor velkého množství mezinárodních studií, které byly publikovány v minulosti, a které se zabývají mzdovými rozdíly mezi pohlavími. Nevýhodou této meta-analýzy je však riziko přesnosti provedených analýz v uváděných studiích. Po zpracování dat a provedení analýz byla potvrzena Beckerova teorie, že zvýšená konkurence v zemi snižuje diskriminaci, tedy rozdíly ve mzdách u mužů a žen jsou nižší. V ekonomikách kde panuje vysoká konkurence, je více příležitostí pro ženy a následně méně diskriminace. Dále je také možné potvrdit hypotézu, že ratifikace mezinárodních úmluv má pozitivní vliv na rovné zacházení s muži a ženami.

Předchozí meta-analýzou, kterou provedli Wechselbaumer a Winter-Ebmer v roce 2005, zjišťovali, zda dochází ke mzdovým rozdílům mezi muži a ženami. V této studii využili více než 260 již publikovaných prací, které zahrnovaly data z 63 zemí během období 1960 – 1990. V práci dospěli k názoru, že od roku 1960 do roku 1990 hrubé mzdové diferenciací výrazně poklesly na celém světě a to asi z 65 % na pouhých 30 %. Tato velká změna byla způsobena několika faktory, které ženám přinesly toto snížení rozdílu. Jednalo se především o lepší vzdělávání, odbornou přípravu a přírůstek pracovních míst. Autoři došli k závěru, že dochází k postupnému, mírnému, kontinuálnímu vyrovnání mzdového rozdílu mezi pohlavími.

Zweimüller, Winter-Ebmer a Wechselbaumer (2007) vytvořili studii, která se také zabývá mzdovými rozdíly mezi pohlavími a je složena ze dvou přístupů. V prvním přístupu studie využívá metodu meta-analýzy, kterou použili Wechselbaumer a Winter-Ebmer roku 2005 a 2007. Ve studii byly zpracovány odhady rozdílů mezd mezi pohlavími v různých zemích. Tato bohatá sada dat byla doplněna o informace o míře konkurence, která je měřena pomocí Indexu ekonomické svobody. Ve druhém přístupu byly analyzovány mikro data z Mezinárodního programu sociálních studií (ISSP), které zkoumají vliv konkurence na mzdy. Z obou využitých přístupů bylo zjištěno, že existuje silná negativní korelace mezi konkurenčními trhy a genderovými mzdovými rozdíly. Z této studie tedy vyplývá, že větší konkurenceschopnost v ekonomice může snížit mzdovou nerovnost mezi muži a ženami.

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami řeší také Montag (2013) ve své studii, kde se zabývá vlivem regulací trhu práce na postavení žen na trhu práce v Indii. Dle hlavní hypotézy mají regulace trhů práce negativní vliv na ekonomickou aktivitu žen. Závěr této studie potvrzuje základní hypotézu o tom, že regulace na trhu práce negativně ovlivňují postavení žen na trhu práce, čemuž odpovídají i nižší mzdové

ohodnocení. Autor se domnívá, že tyto překážky na trhu práce způsobují nevyužití potenciálně produktivního zdroje na trhu práce, ale také mohou bránit v rozvoji ženského lidského kapitálu

4 Metodika a data ISSP

4.1 Metodika

V rámci zpracování hlavní části této práce byly využity následující metody a postupy. Základní informace o sledovaných zemích jsou vysvětleny právě pomocí ukazatelů deskriptivní statistiky. Dále bude vysvětlena klasická mzdová regrese a v rámci této podkapitoly bude popsána mzdová regrese podle Mincera (1974).

4.1.1 Deskriptivní statistika

V rámci deskriptivní (popisné) statistiky dochází k popisu stavu nebo vývoje hromadných jevů. Deskriptivní statistika není postavena na teorii pravděpodobnosti na rozdíl od matematické statistiky. V popisné statistice jsou využívány ukazatele polohy, ukazatele variability a ukazatele statistické závislosti. Mezi ukazatele polohy je možné zařadit průměr, medián či modus. Jako ukazatele variability jsou využívány např. směrodatná odchylka, maximum, minimum či variační rozpětí a mezi ukazatele statistické závislosti patří např. koeficient korelace či kovariance (Homola, 2014).

- **Ukazatelé polohy**

Nejnámějším a nejčastěji využívaným ukazatelem polohy je *aritmetický průměr* hodnot souboru. Při výpočtu aritmetického průměru nedochází k předběžnému uspořádání dat. Aritmetický průměr je možné vypočítat z datového souboru $x_1, x_2, x_3 \dots x_n$ dle následujícího vzorce (Souček, 2006):

$$\bar{x} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n x_i \quad (1)$$

Jako další ukazatel polohy je *medián*, který pomáhá popsat centrální bod v řadě čísel. Na rozdíl od průměru je nutné, aby byly hodnoty seřazeny od nejmenšího po největší. Medián je pak hodnota uprostřed této číselné řady (Walker, 2013).

Nejjednodušším ze všech těchto ukazatelů je *modus*, který udává nejčastěji se vyskytující údaj v číselné řadě. V tomto případě opět není nutné mít seřazené hodnoty od nejmenšího po největší jako je to u mediánu (Walker, 2013).

- **Ukazatelé variability**

Ukazatelé variability měří variabilitu statistických souborů. Variabilita znamená kolísání hodnot této veličiny. Mezi základní ukazatele variability patří variační rozpětí, rozptyl, směrodatná odchylka, což je druhá odmocnina z rozptylu, a variační koeficient.

Variační rozpětí je jednoduchým a pouze orientačním ukazatelem variability. Pro získání variačního rozpětí je nutné zjistit maximální a minimální hodnotu v souboru hodnot. Vzorec pro variační rozpětí je následující:

$$R = x_{\max} - x_{\min} \quad (2)$$

Důležitým faktem při výpočtu variačního rozpětí je to, že maximální či minimální hodnoty mohou mít charakter nahodilých extrémů, proto tato charakteristika může nepřiměřeně zvýšit nepřesnost této charakteristiky v rámci zkoumaného souboru dat.

Nejnámějším a nejpoužívanějším ukazatelem variability je *rozptyl*. Rozptyl je aritmetický průměr ze čtverců odchylek jednotlivých hodnot od průměru a má následující vzorec:

$$s_x^2 = \frac{\sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2}{n} \quad (3)$$

Rozptyl sám o sobě nelze brát jako interpretovatelnou veličinu, protože je počítán ve čtvercích měrných jednotek. Častěji se proto používá jeho druhá odmocnina, což je *směrodatná odchylka*.

Posledním zmíněným ukazatelem variability je *variační koeficient*, který se využívá při srovnávání variability rozdílných měrných jednotek. Variační koeficient je vyjádřen dle následujícího vzorce, kdy dochází k poměru směrodatné odchylky a průměru (Souček, 2006):

$$V_x = \frac{s_x}{\bar{x}} \quad (4)$$

4.1.2 Regresní analýza

Regresní analýza je jedním z ekonometrických nástrojů, které slouží odhadům modelů. Regresní analýza slouží k popisu vztahu mezi různými veličinami, které jsou označovány jako proměnné. Tato analýza vlastně vysvětluje změnu hodnot jedné proměnné, které jsou vyvolané změnou hodnot druhé proměnné. V této souvislosti se značí vysvětlovaná proměnná y a vysvětlující proměnné x_1, x_2, \dots, x_n (Cipra, 2013).

Vysvětlovaná proměnná v případě ekonomických veličin většinou závisí na více vysvětlujících proměnných. Podle toho, kolik vysvětlujících proměnných je využito, hovoří se buď o jednoduché regresi, nebo vícenásobné regresi. Zařazením více vysvětlujících proměnných lze dosáhnout zlepšení odhadů hodnot vysvětlované proměnné. Důležité je však, aby do analýzy nebylo zahrnuto zbytečně moc proměnných, což přináší riziko, že jsou do analýzy zahrnuty nepodstatné proměnné a analýzu to pak zbytečně komplikuje (Hindls a kol., 1997).

Vlivem vzdělání a pracovních zkušeností na výši mzdové sazby se zabývá Mincer (1974), kdy sestavil klasickou mzdovou rovnici, dle které mělo být patrné, zda vzdělání a pracovní zkušenosti ovlivňují mzdovou sazbu. Základní regresní rovnice má tento tvar:

$$\ln wage = \beta_0 + \beta_1 educyears + \beta_2 pexp + \beta_3 pexp^2 + \varepsilon, \quad (5)$$

kde $\ln wage$ je přirozený logaritmus hodinové mzdy, β je vektor regresních koeficientů, $educyears$ reprezentuje počet let vzdělání, $pexp$ pracovní zkušenosti a ε je náhodná složka s nulovou střední hodnotou. Tato mzdová regrese slouží ke zhodnocení investice do vzdělání a přínos odpracovaných let.

Pro zpracování mzdové regrese pro tuto práci bylo nutné tuto regresní rovnici upravit tak, aby byla získána data, která nám pomohou zjistit vliv pohlaví na mzdovou sazbu v čase. Základní regresní rovnice má následující tvar:

$$\ln wage_i = \beta_0 + \beta_1 sex_i + \beta_2 trend * sex_i + \delta t + \varepsilon, \quad (6)$$

kde $\ln wage_i$ je přirozený logaritmus hodinové mzdy jednotlivce, β je vektor regresních koeficientů, sex_i je dummy proměnná nabývající hodnoty 0 v případě respondenta mužského pohlaví a v případě ženského pohlaví je to hodnota 1, $trend * sex_i$ je proměnná znázorňující vývoj mzdových sazeb v čase zohledňující pohlaví, δt je vektor dummy proměnných zastupující roky pozorování a ε je náhodná složka s nulovou střední hodnotou.

V rámci výpočtů regresní analýzy však bude zpracována ještě jedna mzdová regrese, do které budou zahrnuty kontrolní proměnné, a to počet let vzdělání a pracovní zkušenosti. Zahrnutím kontrolních proměnných bude získán druhý model, díky kterému bude možné získat informace o hlavních proměnných, které jsou důležité pro naplnění cílů této práce. Bude možné provést srovnání modelů, ve kterých budou zohledněny roky vzdělání a pracovních zkušeností. Druhá regresní rovnice bude mít tvar:

$$\ln wage_i = \beta_0 + \beta_1 sex_i + \beta_2 trend * sex_i + \beta_3 educyears_i + \beta_4 pexp_i + \beta_5 pexp_i^2 + \delta t + \varepsilon \quad (7)$$

kde $educyears_i$ je proměnná zahrnující počet let vzdělání jednotlivce, $pexp_i$ je počet let pracovních zkušeností jednotlivce a $pexp_i^2$ je druhá mocnina počtu let pracovních zkušeností jednotlivce. Ostatní proměnné jsou stejné jako v předchozí rovnici.

Zpracováním těchto regresí by mělo dojít k potvrzení výše uvedených výpočtů podílu mzdových sazeb žen na mzdové sazbě mužů v jednotlivých státech za dané období. Pro každou zemi tak budou zpracovány dvě mzdové regrese, kdy obě regrese by měly poskytnout obdobné výsledky.

4.2 Data International Social Survey Programme (ISSP)

Data použitá v této práci jsou využita z International Social Survey Programme, který probíhal v letech 1985-2008. Tento každoroční výzkum je založen na novém náhodném reprezentativním výběru. Přičemž celkem je ročně posbíráno v každé zemi přibližně 600 reprezentativních vzorků. Tento program byl zahájen v roce 1984 čtyřmi zakládajícími zeměmi – Austrálie, Německo, Velká Británie a Spojené státy. V roce 2013 se do tohoto programu zapojilo již celkem 48 zemí z celého světa. ISSP je každoroční program, který probíhá napříč zúčastněnými zeměmi, kdy dochází ke spolupráci na výzkumu specifických témat. Tento program obsahuje každoročně nové údaje, aby bylo možné provádět mezinárodně srovnatelné průzkumy postojů a hodnot občanů jednotlivých zemí. Jednou podmnožinou jsou demografické otázky zahrnující např. pohlaví, věk, příjem, vzdělání a profesní respondentů, dále pak zda působí v odborech, rodinný stav a další proměnné. Souvislost jednotlivých dotazníků umožňuje shromažďování ročních datových souborů a porovnávání jak vzorků v čase, tak i v jednotlivých zemích. ISSP data jsou veřejně dostupná data (ISSP, 2010).

V práci jsou použity datové soubory za jednotlivé roky v období 1985 – 2008. Z hlediska počtu reprezentovaných zemí a časovému intervalu jsou data ISSP pravděpodobně nejrozsáhlejším zdrojem výzkumných dat jednotlivců, které poslouží ke zkoumání rozdílů mezi pohlavími na trhu práce napříč zkoumanými zeměmi. Pro zkoumání jsou využita data z východoevropských zemí z Bulharska, Maďarska, Polska, České republiky a Slovenské republiky, Východního Německa a země bývalého Sovětského svazu Ruska. Jedná se o země, které prošly transformací ekonomického systému z centrálně plánovaného na tržní.

Jako kontrolní skupina budou sloužit země západní Evropy, které touto transformací neprošly a jedná se o Francii, Západní Německo, Velkou Británii a Itálii. Soubor dat zahrnuje mnoho informací jako např. informace o věku, pohlaví, příjmu, nejvyšším dosaženém vzdělání respondentů, dále pak zaměstnanecký statut (typ pracovního poměru), informace o tom, zda je respondent zaměstnanec nebo soukromý podnikatel, jeho rodinný statut, počet členů v domácnosti a informace ohledně jeho vyznání. Kontrolní skupina je zařazena z toho důvodu, aby bylo možné posoudit, zda měla transformace ekonomického systému vliv na země střední a východní Evropy. Jelikož západní země transformací neprošly, bude sledován vývoj relativních mezd žen u těchto zemí a následné srovnání s tranzitivními zeměmi.

Nejllepší možností k získání relevantních údajů by bylo provedení experimentu. V tomto případě by bylo nutné opět sestavení dvou skupin zemí, kdy v jedné skupině by byly země s centrálně plánovaným systémem, u kterých by došlo k transformaci na tržní systém, a v druhé skupině by byl tržní systém po celou dobu. Jelikož je však provedení experimentu takovýmto způsobem nerealizovatelné, jsou pro tuto práci dostačující data ISSP.

4.2.1 Základní skupina – tranzitivní země

Základní skupinu tvoří země, které prošly transformačním procesem, a u kterých by dle standardní teorie mělo docházet k nižší diskriminaci po změně ekonomického systému. Jedná se o země: Bulharsko, Maďarsko, Polsko, Českou republiku a Slovenskou republiku, Východní Německo a jednu ze zemí bývalého Sovětského svazu, Rusko. Šetření, kterého se zúčastnily jednotlivé země, probíhalo každoročně, ale ne všechny země se zapojily každý rok. V tabulce č. 1 jsou zobrazeny roky, ve kterých se jednotlivé země zúčastnily šetření, a tedy, ze kterých let je možné čerpat požadované informace.

Tab. 1 Dostupnost dat v tranzitivních zemích v letech 1988 - 2008

	Česká republika	Bulharsko	Maďarsko	Polsko	Rusko	Slovenská republika	Východní Německo
1988	-	-	ANO	-	-	-	-
1989	-	-	ANO	-	-	-	-
1990	-	-	ANO	-	-	-	ANO
1991	-	-	ANO	ANO	ANO	-	ANO
1992	ANO	-	ANO	ANO	ANO	-	ANO
1993	-	ANO	ANO	ANO	ANO	-	ANO
1994	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	-	ANO
1995	ANO	ANO	ANO	ANO	-	-	ANO
1996	ANO	-	ANO	-	ANO	ANO	ANO
1997	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	-	ANO
1998	ANO	-	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
1999	ANO	ANO	-	ANO	ANO	-	-
2000	-	ANO	-	-	ANO	-	ANO
2001	ANO	ANO	ANO	-	ANO	ANO	-
2002	ANO	-	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
2003	ANO	ANO	ANO	-	ANO	-	-
2004	ANO	-	ANO	-	-	ANO	ANO
2005	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	-
2006	ANO	-	ANO	-	ANO	-	ANO
2007	ANO	-	ANO	-	ANO	-	-
2008	-	ANO	-	ANO	-	ANO	ANO

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Údaje získané od respondentů jsou především základní informace jako pohlaví, věk, vzdělání, zaměstnání, rodinný stav a příjem. V každé zemi je uváděna hodnota příjmu v národní měně a jedná se o měsíční příjem jednotlivce. Dále je také uvedený počet odpracovaných hodin za týden. Z těchto proměnných je možné zjistit hodinovou mzdovou sazbu, která je zásadní při srovnávání mzdových rozdílů.

Jednou ze základních informací, která je sledována, je věk respondentů. Tato položka nám může poskytnout informace o tom, zda se šetření zúčastnili produktivní respondenti. Aby bylo možné pracovat s relevantními informacemi, je nutné vyloučit respondenty v důchodovém věku. Ve všech zemích kromě Polska a východního Německa je v tomto období důchodový věk pro muže 60 let a pro ženy 55, let, proto jsou zahrnuti pouze respondenti v rozmezí 18 – 59 let v případě mužů a v případě žen 18 – 54 let. V Polsku je důchodový věk odlišný, proto jsou zahrnuti muži ve věku 18 – 64 let a ženy ve věku 18 – 59 let. Ve Východním Německu je tento věk sjednocený pro muže i ženy, a proto jsou zařazeni respondenti ve věku 18 – 60 let (Gola, 2006).

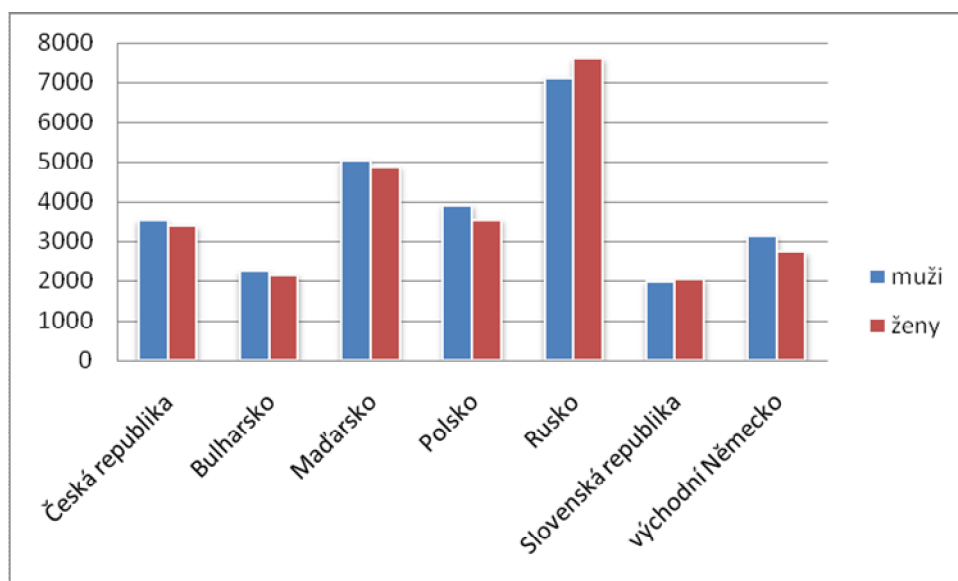
Průměrný věk respondentů se v zemích základní skupiny pohybuje v rozmezí 37 až 41 let a průměrný věk celé skupiny je asi 38 let. Z toho je patrné, že většina respondentů se pohybuje v produktivním věku, tedy mají pravděpodobně stabilní příjem, proto je to vhodná skupina ke sledování. V tabulce č. 2 jsou zobrazeny informace o průměrném věku respondentů v jednotlivých zemích a také medián jednotlivých zemí a pohlaví. Z uvedené tabulky lze vyčíst, že je průměr a medián jak u mužů, tak u žen, celkem podobný.

Tab. 2 Průměrný věk a medián respondentů v tranzitivních zemích v letech 1988 - 2008

	Průměr			Medián		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
Česká republika	38,7	39,6	39,2	40	40	40
Bulharsko	38,8	40,4	39,6	40	40	40
Maďarsko	37,5	38,7	38,1	38	38	38
Polsko	39,1	39,1	39,1	39	39	39
Rusko	37,5	37,8	37,7	37	38	38
Slovensko	37,5	37,6	37,5	37	38	38
Východní Německo	39,2	39,7	39,5	40	40	40

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Po vyloučení osob v důchodovém věku je celkový počet respondentů zahrnutých do základní skupiny 53 307 a z toho je 26 347 žen a 26 960 mužů. Z uvedených čísel je patrné, že zastoupení mužů a žen ve výzkumu je téměř stejné, což je žádoucí. Poměr mužů a žen v jednotlivých zemích je také téměř stejný, což je patrné z obrázku č. 2.



Obr. 2 Počet mužů a žen zúčastněných šetření v jednotlivých zemích základní skupiny

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Jelikož jsou vybráni respondenti, kteří jsou v produktivním věku, je převážná většina zaměstnána na hlavní pracovní poměr. Ve všech sledovaných zemích je na hlavní pracovní poměr zaměstnáno cca 90 % dotazovaných, tzn. téměř většina. Druhý převažující typ pracovního poměru je částečný úvazek. Něco málo přes 3 % tvoří respondenti zaměstnaní na poloviční úvazek v České republice, Maďarsku a na Slovensku. V Bulharsku je to necelých 6 procent, v Polsku necelých 7 procent a v Rusku a Východním Německu je na poloviční úvazek zaměstnáno přes 8 procent respondentů. Ostatní respondenti jsou zaměstnaní buď na částečný úvazek, který je ještě nižší než poloviční, nebo jsou to studenti, důchodci, zdravotně postižení, ženy na mateřské dovolené či mají jiné povolání. Ale respondentů s takovým zaměstnaneckým statutem je opravdu minimum.

Další základní informací vycházející z šetření je vzdělání jednotlivých respondentů. Vzdělanostní struktura jednotlivých respondentů je zobrazena v následujících dvou tabulkách. Tabulka č. 3 zobrazuje procentní zastoupení žen v rámci nejvyššího dosaženého vzdělání v jednotlivých zemích. Ženy mají nejčastěji ve všech zemích ukončené středoškolské vzdělání, kromě Východního Německa, kde převažuje nedokončené středoškolské vzdělání a Ruska, kde ženy nejčastěji uvádí vyšší odborné či nedokončené vysokoškolské vzdělání. Dále je zastoupení žen na jednotlivých vzdělanostních úrovních procentuálně podobné. Počty žen s ukončeným vysokoškolským vzděláním se v jednotlivých zemích odlišují. V České republice má vysokoškolské vzdělání necelých 11 %. Podobně si na tom stojí ženy z Východního Německa, kdy je jejich procentuální zastoupení 10,3 % v porovnání s celkovým počtem respondentů tohoto pohlaví. Nejlépe jsou na tom respondenti z Ruska, kdy dokončené vysokoškolské vzdělání má 23,6 % žen.

Tab. 3 Vzdělanostní struktura v tranzitivních zemích v letech 1988 – 2008 - ženy (%)

	ČR	Bulharsko	Maďarsko	Polsko	Rusko	Slovensko	Východní Německo
Nedokončené základní	0,2	1,4	1,6	0,4	0,5	0,2	0,7
Nedokončené středoškolské	36,2	4,4	21,5	19,3	8,9	29,2	48,7
Stále studující	0,0	0,1	0,2	0,6	0,6	0,0	0,2
Ukončené základní	9,1	7,1	21,0	13,9	2,6	6,8	10,4
Ukončené středoškolské	41,0	50,5	36,0	36,5	31,4	48,4	22,0
Vyšší odborné, nedokončené vysokoškolské	2,4	16,3	12,7	12,8	32,2	2,8	7,3
Ukončené vysokoškolské	10,9	20,1	6,9	16,4	23,6	12,0	10,3

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Vzdělanostní struktura mužů v jednotlivých zemích je zobrazena v tabulce č. 4. Z tabulky je patrné, že v České republice, Maďarsku, Polsku a Východním Německu je nejvíce respondentů s nedokončeným středoškolským vzděláním. V Bulharsku, Rusku a na Slovensku převažuje dokončené středoškolské vzdělání u mužů.

Zastoupení mužů s vysokoškolským vzděláním se v jednotlivých státech liší. V některých zemích je počet vysokoškolsky vzdělaných mužů vyšší než vysokoškolsky vzdělaných žen. Nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných respondentů je v Rusku, kdy procenta u obou pohlaví přesahují 20 %.

Tab. 4 Vzdělanostní struktura v tranzitivních zemích v letech 1988 – 2008 – muži (%)

	ČR	Bulharsko	Maďarsko	Polsko	Rusko	Slovensko	Východní Německo
Nedokončené základní	0,2	2,1	2,1	0,6	0,5	0,4	1,0
Nedokončené středoškolské	49,7	6,6	39,8	33,3	12,8	37,3	48,0
Stále studující	0,0	0,5	0,3	0,4	0,9	0,1	0,1
Ukončené základní	4,3	7,9	17,6	17,0	4,1	7,1	13,0
Ukončené středoškolské	30,8	57,0	25,0	31,0	37,0	38,6	17,5
Vyšší odborné, nedokončené vysokoškolské	2,6	9,1	7,4	5,0	23,4	2,3	7,0
Ukončené vysokoškolské	12,2	16,5	7,8	12,8	21,1	13,8	13,2

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

4.2.2 Kontrolní skupina – země západní Evropy

Do této skupiny jsou zařazeny země západní Evropy, které neprošly transformací ekonomického systému a slouží tak jako kontrolní skupina. V práci budou analyzovány tyto státy: Západní Německo, Francie, Velká Británie a Itálie. U této kontrolní skupiny budou sledovány stejné charakteristiky jako u základní skupiny a výsledky budou srovnávány se zeměmi základní skupiny. U těchto zemí však nejsou také dostupné všechny informace za všechny roky šetření. Dostupnost dat je uvedena v tabulce č. 5, kdy největší zastoupení dat má Západní Německo, které má k dispozici téměř všechny sledované roky. Naopak nejméně dat k dispozici je ve Francii a Itálii.

Tab. 5 Dostupnost dat v jednotlivých zemích zařazených do kontrolní skupiny v letech 1985 - 2008

	Francie	Západní Německo	Velká Británie	Itálie
1985	-	ANO	ANO	-
1986	-	ANO	ANO	-
1987	-	ANO	ANO	ANO
1988	-	ANO	ANO	ANO
1989	-	ANO	ANO	-
1990	-	ANO	ANO	ANO
1991	-	ANO	ANO	-
1992	-	ANO	ANO	ANO
1993	-	ANO	ANO	ANO
1994	-	ANO	ANO	ANO
1995	-	ANO	ANO	-
1996	-	ANO	ANO	-
1997	ANO	ANO	ANO	-
1998	ANO	ANO	ANO	ANO
1999	ANO	ANO	-	-
2000	-	ANO	ANO	-
2001	ANO	ANO	-	-
2002	ANO	ANO	ANO	-
2003	ANO	ANO	-	-
2004	ANO	ANO	ANO	-
2005	ANO	ANO	-	-
2006	ANO	ANO	ANO	-
2007	ANO	ANO	-	-
2008	-	-	ANO	-

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Stejně jak bylo uvedeno v základní skupině, tak i v kontrolní skupině je jednou ze základních informací věk respondentů. Jelikož se v šetření vyskytují i respondenti, kteří jsou již v důchodu, bylo opět nutné tato pozorování vyřadit. V případě Francie byli vyřazeni všichni respondenti, kterým je 60 let a více bez ohledu na pohlaví. V rámci Itálie a Velké Británie zůstala zachována data u mužů v letech 18 – 64 a u žen 18 – 59, jelikož je u mužů věk odchodu do důchodu 65 let a u žen 60 let. Východní Německo se vyznačuje vysokým věkem odchodu do důchodu jak u mužů, tak i u žen. V obou případech je to 65 let, tedy byla zachována data o respondentech ve věku 18 – 64 (Gola, 2006).

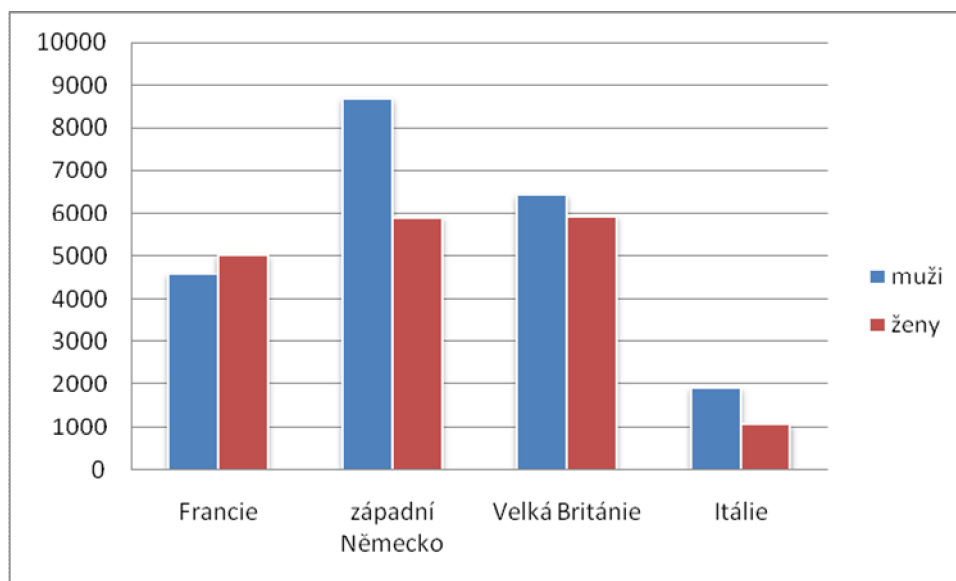
Po vyloučení respondentů v důchodovém věku opět získáme skupinu produktivních zástupců jednotlivých zemí. Průměrný věk celé kontrolní skupiny je přes 39 let. Průměrný věk a medián u mužů a žen v jednotlivých zemích kontrolní skupiny je zobrazen v tabulce č. 6.

Tab. 6 Průměrný věk a medián respondentů v jednotlivých zemích kontrolní skupiny v letech 1985 - 2008

	Průměr			Medián		
	ženy	muži	celkem	ženy	muži	celkem
Francie	38,5	41,0	39,7	40	40	40
Západní Německo	38,2	39,9	39,2	39	39	39
Velká Británie	38,6	39,6	39,2	38	39	39
Itálie	37,4	40,1	39,1	39	40	40

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Jelikož jsou do kontrolní skupiny zahrnuty pouze 4 země, je počet respondentů o něco nižší než v základní skupině. Celkový počet respondentů v kontrolní skupině je 39 535. Zastoupení mužů a žen v jednotlivých zemích je opět téměř stejné, což je patrné z obrázku č. 3. Největší rozptyl v počtu mužů a žen je v Západním Německu a v Itálii. V ostatních zemích jsou počty téměř vyrovnané. Itálie se také vyznačuje velice nízkým počtem respondentů celkově, jelikož se šetření účastnila pouze v sedmi letech na rozdíl od ostatních zemí kontrolní skupiny.



Obr. 3 Počet mužů a žen zúčastněných šetření v jednotlivých zemích kontrolní skupiny

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Ve všech zemích kontrolní skupiny je většina respondentů zaměstnaná na hlavní pracovní poměr. Ve Francii je to 81 %, v Západním Německu a Velké Británii nece-
lých 83 % a v Itálii 87 %. Dalším převažujícím pracovním úvazkem je poloviční úvazek, kdy v případě Francie a Velké Británie je to 15 % respondentů

a v Západním Německu a Itálii je více než 11 % respondentů zaměstnáno na poloviční úvazek. Pouze malá část respondentů je zaměstnaná na částečný úvazek nižší než poloviční či je studentem, důchodcem, matkou na mateřské, postižený či má jiné povolání.

Vzdělanostní struktura respondentů kontrolní skupiny je odlišná v každé zemi. Ve Francii jednoznačně převažují respondenti s vysokoškolským vzděláním, a to jak v případě žen, tak i v případě mužů je to téměř třetina z odpovídajících respondentů. V Západním Německu převažují respondenti s nedokončeným středoškolským vzděláním v případě žen a v případě mužů je to ukončené základní. Ve Velké Británii je vzdělanostní struktura respondentů poměrně rovnoměrně rozdělená mezi jednotlivé vzdělanostní stupně, přičemž nejvíce je zastoupena skupina respondentů s vyšším či nedokončeným vysokoškolským vzděláním. V Itálii je nejvíce početná skupina respondentů s dokončeným středoškolským vzděláním. V tabulce č. 7 je zobrazeno procentuální zastoupení mužů a žen u jednotlivých stupňů vzdělání v jednotlivých zemích.

Tab. 7 Vzdělanostní struktura mužů a žen v zemích kontrolní skupiny v letech 1985 – 2008 (%)

	Francie		Západní Německo		Velká Británie		Itálie	
	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži
Nedokončené základní	0,6	1,1	1,0	0,8	3,5	3,5	2,3	2,5
Nedokončené středoškolské	20,8	24,6	39,8	32,5	21,6	17,8	18,3	22,6
Stále studující	0,1	0,3	0,4	0,4	0,0	0,0	0,2	0,1
Ukončené základní	5,5	7,4	27,0	34,8	17,6	16,3	13,4	14,8
Ukončené středoškolské	17,5	16,6	17,7	14,4	21,9	20,3	37,7	35,4
Vyšší odborné, neúplné vysokoškolské	22,5	19,9	4,8	6,6	20,5	25,8	14,9	13,1
Ukončené vysokoškolské	32,7	30,0	9,1	10,4	14,8	16,1	13,2	11,6

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

5 Vývoj genderové mzdové mezery

5.1 Základní skupina – tranzitivní země

V rámci základní skupiny jsou uvedeny výše popsané země, u kterých byl proveden popis základních charakteristik. Hlavní proměnnou, která je stěžejní při naplnění cílů této práce, je vývoj mzdové sazby žen a mužů, přesněji vývoj rozdílu těchto dvou veličin u mužů a žen. V uvedených datech je zaznamenán u obou pohlaví měsíční příjem, ale nejsou v něm zohledněny odpracované hodiny. Aby bylo možné provést objektivně vypovídající výzkum, bylo nutné nejprve zohlednit odpracované hodiny. Jelikož jsou odpracované hodiny také součástí dat, bylo možné spočítat hodinovou mzdovou sazbu u obou pohlaví v jednotlivých zemích základní skupiny. Pomocí hodinové sazby poté můžeme provádět reprezentativní srovnání mezi pohlavími.

V tabulce č. 8 je zobrazen podíl ženské mzdové sazby na mzdové sazbě mužů ve všech sledovaných tranzitivních zemích. Z uvedené tabulky vyplývá, jak se poměr mzdové sazby žen na mzdové sazbě mužů vyvíjel v delším časovém období a k jak výrazným změnám došlo za dané sledované období. Všechny země se však neúčastnily výzkumu každý rok, proto jsou tyto hodnoty v uvedených státech v některých letech vynechány.

Tab. 8 Poměr mzdové sazby žen na mzdové sazbě mužů v tranzitivních zemích (%)

	Česká republika	Bulharsko	Maďarsko	Polsko	Rusko	Slovenská republika	Východní Německo
1988	-	-	68,2	-	-	-	-
1989	-	-	71,3	-	-	-	-
1990	-	-	86,0	-	-	-	80,6
1991	-	-	67,9	88,4	84,3	-	82,5
1992	67,9	-	94,6	81,2	70,8	-	94,2
1993	-	75,3	76,8	92,1	67,5	-	85,3
1994	65,1	79,6	78,3	77,8	75,0	-	97,1
1995	74,7	90,1	75,7	87,7	-	-	81,0
1996	75,0	-	92,8	-	67,8	77,1	88,9
1997	77,2	75,1	96,0	79,4	69,5	-	101,0
1998	69,4	-	90,6	78,6	59,9	77,3	96,3
1999	73,9	75,3	-	82,1	63,3	-	-
2000	-	68,3	-	-	59,6	-	119,0
2001	78,9	82,9	88,0	-	57,3	74,7	-
2002	75,8	-	90,6	77,4	71,8	79,8	91,2
2003	77,5	102,4	98,2	-	66,2	-	-
2004	66,0	-	82,9	-	-	73,6	102,7
2005	81,3	95,7	88,3	86,6	68,0	69,3	-
2006	84,8	-	91,5	-	69,8	-	87,3
2007	79,4	-	81,4	-	67,2	-	-
2008	-	84,7	-	87,3	-	85,9	98,7

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Jelikož jsou data u všech zemí velice obsáhlá, tak je každá země analyzována zvlášť ve zvláštní kapitole. U každé země bude sledován vývoj mzdových rozdílů mezi pohlavími. Hlavním ukazatelem, který nám poslouží k tomuto srovnání, je podíl ženské mzdové sazby na mužské mzdové sazbě.

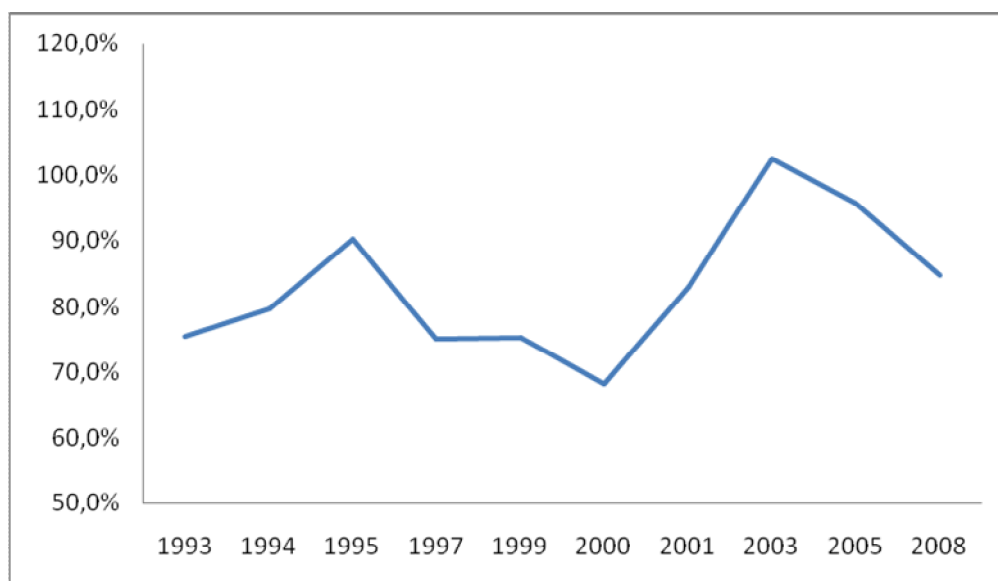
5.1.1 Bulharsko

Bulharsko je jednou z tranzitivních zemí, a proto je zařazena mezi sledované země. Brainerd (2000) ve své práci uvádí, že v Bulharsku došlo k hlavním důležitým změnám v únoru roku 1991, i když revoluce proběhla o něco dříve. Jelikož však výzkum v této zemi neprobíhal každý rok, nejsou k dispozici úplně kompletní data. Prvním sledovaným rokem je až rok 1993.

Dle vypočtených hodinových mzdových sazeb u mužů a žen je možné spočítat podíl ženské mzdové sazby na mužské mzdové sazbě. Z následující tabulky je možné vyčíst, jak se vyvíjel tento poměr v čase.

Z uvedené souhrnné tabulky č. 8 je patrné, že poměr ženské a mužské mzdové sazby dosáhl téměř nejnižší hodnoty právě v prvním sledovaném roce, kdy se Bulharsko zapojilo do výzkumu. V následujících letech tento poměr mírně vzrostl a v roce 1997 už opět klesal. V roce 2000 tento poměr dosáhl svého minima a svého maxima dosáhl o tři roky později, kdy dokonce mzdová sazba žen překročila mzdovou sazbu mužů. Z uvedených hodnot je však patrné, že v prvních letech zavedení změn je vidět značný nárůst mzdových sazeb žen v porovnání s muži. Při porovnání prvního roku zavedení změn a posledního roku, kdy byla dostupná data, dochází ke zvýšení podílu mzdové sazby žen na mužské mzdové sazbě téměř od 10 %.

Vývoj této časové řady je celkem nepravidelný, kdy v jednotlivých letech dochází k výrazným změnám v poměru mzdových sazeb žen a mužů, celkově však lze říci, že časová řada má mírně rostoucí tendenci, což je patrné i z následujícího obrázku.



Obr. 4 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Bulharsku v letech 1993 – 2008

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Z uvedeného grafu na obrázku č. 4 vyplývá, že se podíl mzdové sazby žen na mužské mzdové sazbě po zavedení reformních změn začal zvyšovat, ale pak opět začal klesat. Následující nárůst byl však ještě vyšší než v prvních letech reformy. Obecně lze tedy říci, že ženám se podařilo mírně zvýšit podíl mezd vůči mužům.

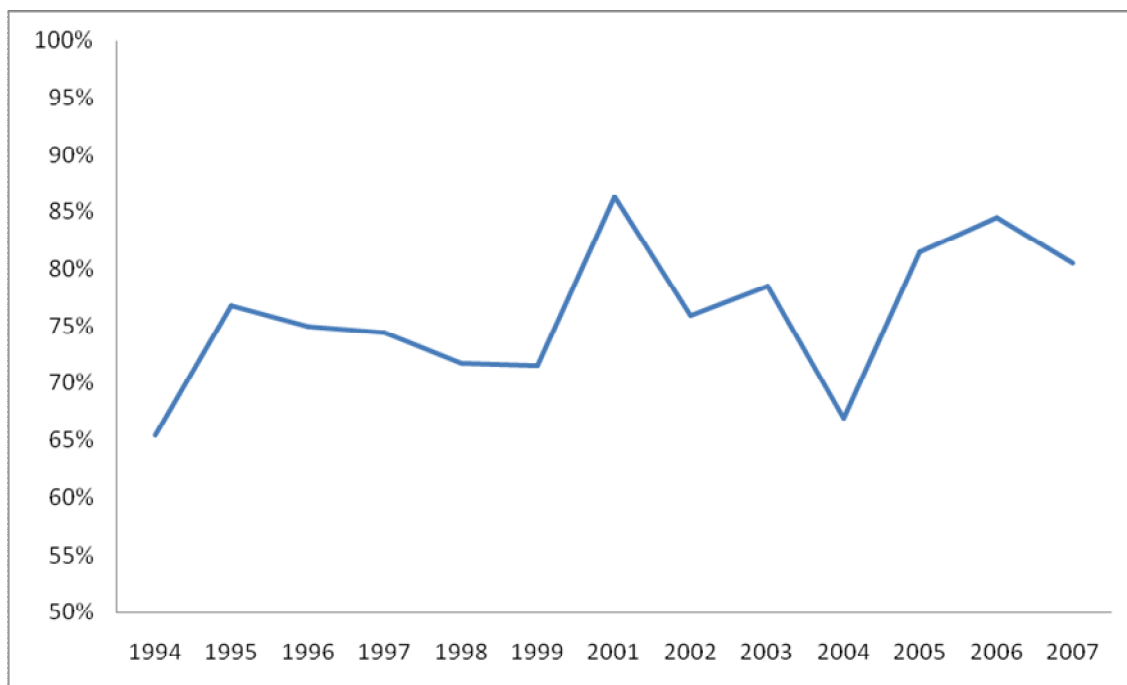
5.1.2 Česká republika

V České republice se podařilo svrhnout komunistický režim roku 1989 stejně tak jako v Bulharsku, ale zásadní reformy proběhly také o něco později. První svobodné volby se uskutečnily v červnu roku 1990. Tedy první období zásadních změn, které se promítly v mnoha oblastech, nejen v mzdovém systému, byl rok 1991, přesněji leden (Brainerd, 2000).

Česká republika se však také neúčastnila šetření ISSP každý rok, proto stejně jak v Bulharsku chybí data z některých let. Prvním sledovaným rokem, který je brán v potaz, je rok 1994, jelikož zde je teprve možné sledovat relevantní údaje. V roce 1993 došlo k rozdělení Československé republiky, proto do sledovaných let není zahrnut rok 1992, ale až rok 1994, kdy už byly obě republiky samostatným státem.

Poměr ženské a mužské mzdové sazby v jednotlivých letech je zobrazen v tabulce č. 8. Pro zajímavost je v tabulce zobrazena i hodnota v roce 1992. Časový vývoj sledující poměr ženské a mužské mzdové sazby má pomalu rostoucí trend, avšak můžeme pozorovat výkyvy v některých letech. Opět jako v případě Bulharska si ženy mírně polepsily vůči mužům, což lze vyčíst z prvního a posledního roku sledovaného období, kdy byl tento nárůst 14-ti procentní.

Výkyvy v jednotlivých letech jsou patrné stejně tak jako v Bulharsku, avšak celkově má podíl ženských a mužských mezd mírně rostoucí tendenci, tedy ženské mzdové sazby rostou v porovnání s mužskými.



Obr. 5 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v České republice v letech 1993 – 2007

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

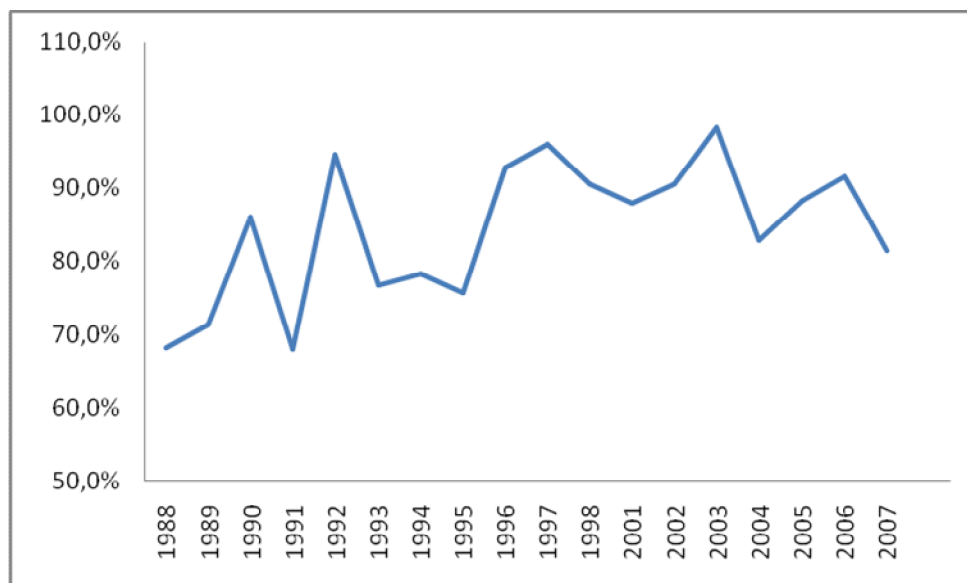
Z obrázku č. 5 je patrné, že se v prvních letech poměr ženské a mužské mzdové sazby zvýšil, poté nastal mírný pokles, ale dále pak tento poměr rostl. Proto je možné říci, že transformace ekonomického systému v České republice měla pozitivní vliv na poměr mezd žen a mužů a ženské mzdové sazby v porovnání s muži se mírně zvýšily.

5.1.3 Maďarsko

Maďarsko jako jedna z tranzitivních zemí má k dispozici nejvíce posbíraných dat ze všech vybraných zemí. Ke zpracování jsou dostupná data od roku 1988 do roku 2007 kromě dvou let, kdy neprobíhalo šetření. Díky dostupnosti dat v Maďarsku je možné získat vypovídající údaje, které poskytnou objektivní pohled na problematiku mzdových rozdílů.

V Maďarsku proběhly zásadní změny transformace v letech v 1988 až 1989 (Brainerd, 2000). K dispozici jsou tedy aktuální data přesně v letech nastolení zásadních změn. Souhrnná tabulka č. 8 opět zobrazuje poměr ženské a mužské mzdové sazby v letech 1988 – 2007.

Z tabulky č. 8 vyplývá rostoucí trend vývoje podílu mzdových sazeb žen a mužů v Maďarsku. Opět jako v předchozích dvou zemích jsou patrné mírné výkyvy, ale celkový trend je opět mírně rostoucí. Srovnáním prvního a posledního sledovaného roku lze konstatovat zvýšení podílu mzdových sazeb žen a mužů o 13 %. Zvyšující se mzdové sazby žen potvrzuje i graf na obrázku č. 7.



Obr. 6 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Maďarsku v letech 1988 – 2007

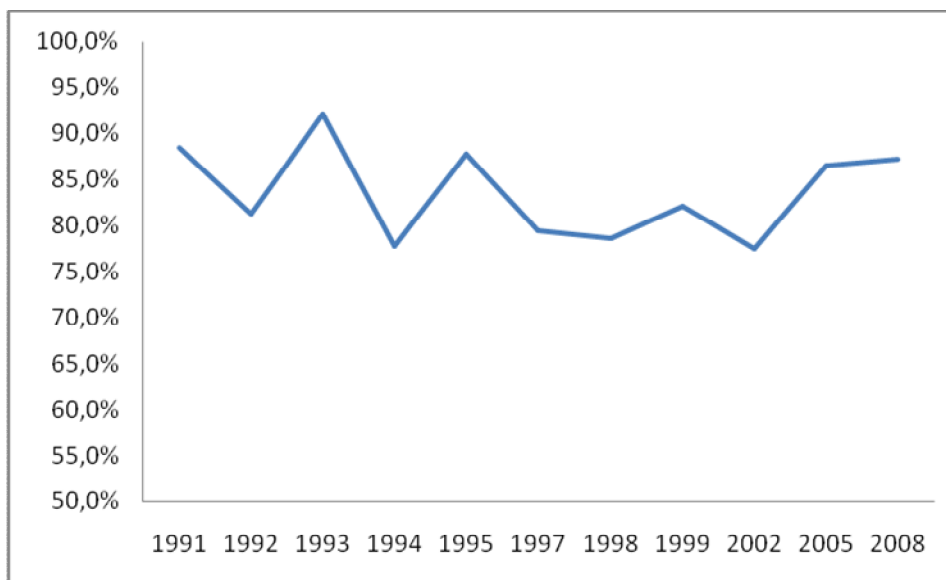
U žen v Maďarsku můžeme sledovat pozitivní vývoj mzdových sazeb, jelikož po změně ekonomického systému se jim dařilo poměrně dobře. V roce 1992 se úroveň jejich mzdových sazeb téměř vyrovnala s mužskými mzdovými sazbami. I přes mírné výkyvy si na tom ženy v Maďarsku stojí velice dobře a průměrná mzdová sazba je na úrovni 80 – 90 % mužské mzdové sazby.

5.1.4 Polsko

U další tranzitivní země, Polska, jsou dostupné údaje od roku 1991. Zásadními změnami prošlo Polsko už v lednu 1990 (Brainerd, 2000). Jelikož opět nejsou k dispozici údaje za všechny roky, budou zohledněny pouze roky, ve kterých se Polsko účastnilo ISSP šetření.

Dle hodnot uvedených v tabulce č. 8 se poměr ženské a mužské mzdové sazby měnil velice rychle a docházelo k výrazným výkyvům. V prvních letech po transformaci byl tento poměr velice nestabilní. Během dvou let vzrostly mzdové sazby žen z 88,4 % na 92,1 %, po té však následuje pokles a na tak vysokou hodnotu jako v roce 1993 už se mzdové sazby žen v porovnání s muži nedostanou. Z uvedených hodnot tedy nelze s určitostí říci, zda měla transformace pozitivní vliv na mzdové sazby žen. V prvních dvou letech mzdové sazby žen vzrostly, ale poté opět klesly a dále pak měly kolísavou tendenci. Ovšem oproti předchozím zemím je nutné podotknout, že v případě Polska mzdová sazba žen v poměru s mužskou mzdovou sazbou neklesla pod 70 %.

Následující graf přibližuje lépe vývoj poměru ženských a mužských mzdových sazeb v jednotlivých letech. V grafu jsou vidět patrné výkyvy, avšak celkový trend je spíše klesající, i když od roku 2002 je znát výraznější nárůst.



Obr. 7 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Polsku v letech 1991 – 2008

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP

Výrazné výkyvy v jednotlivých letech neumožňují stanovit jednoznačný závěr o pozitivním vlivu transformace na mzdové sazby žen v Polsku. Z dlouhodobějšího hlediska je spíše patrný klesající trend mzdových sazeb žen v porovnání se mzdovými sazbami mužů. Po transformaci v Polsku si ženy nepolepsily, naopak jejich mzdová sazba oproti mužům klesá. Na druhou stranu si ženy v Polsku stojí v porovnání s muži relativně dobře, jelikož hodnota mzdových sazeb žen neklesla ve sledovaném období pod 70 % mzdové sazby mužů.

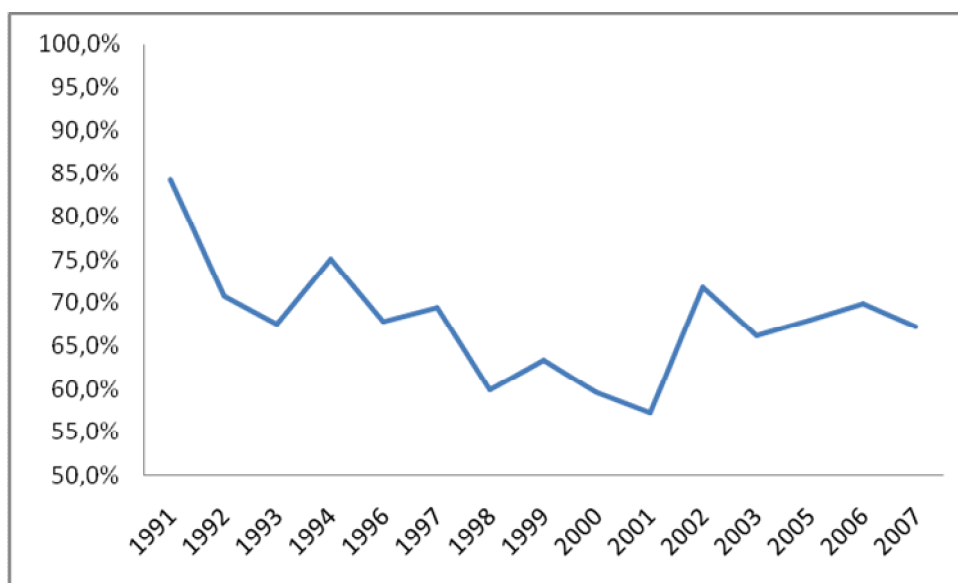
5.1.5 Rusko

Rusko, jako jedna hlavních zemí bývalého Sovětského svazu, přistoupilo ke změnám později než předcházející země. K rozpadu Sovětského svazu došlo roku 1991 a zásadních změn po transformaci se Rusko dočkalo v lednu 1992 (Brainerd, 2000).

V případě Ruska jako jediného zástupce bývalého Sovětského svazu jsou k dispozici data od roku 1991. Je možné tedy porovnat situaci na trhu práce před zásadními změnami a po těchto změnách.

V prvním roce, kdy se rozpadl Sovětský svaz, poklesly rapidně mzdové sazby žen z 84 % na necelých 71 % mužských mzdových sazeb. Dále pak mzdové sazby opět klesly a v roce 1994 přišel mírný nárůst, který byl opět kompenzován prud-

kým poklesem. V některých letech se mzdové sazby žen pohybovaly téměř u 50 % hranice mužské mzdové sazby. Lepší zobrazení vývoje poskytuje následující graf.



Obr. 8 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby v Rusku v letech 1991 – 2007

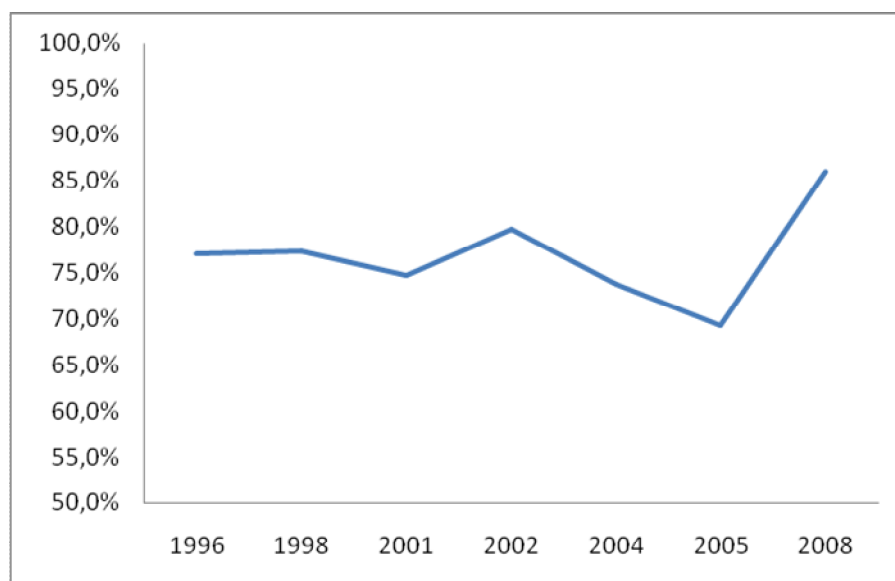
U Ruska, prozatím jako jediného státu, došlo k viditelnému poklesu mzdových sazeb žen v porovnání s muži. Z grafu je patrná klesající tendence tohoto poměru. Lze tedy říci, že transformace neměla pro ženy pozitivní vliv, ale spíše naopak. Rusko tedy prozatím jako jediná z transformačních zemí zaznamenává negativní korelaci změny ekonomického systému a mzdových sazeb žen, což popírá základní hypotézu o tom, že by mělo docházet k menší diskriminaci žen po změně ekonomického systému. Ke stejnému závěru došla ve své studii i Brainerd (2000), kdy Rusko jako téměř jediná z východních zemí zaznamenala pokles mzdových sazeb žen v porovnání s mužskými mzdovými sazbami.

5.1.6 Slovensko

Další tranzitivní zemí, která je v této práci sledována, je Slovensko. Slovensko má ze všech sledovaných zemí k dispozici nejméně údajů a to pouze ze sedmi roků. Důvodem této malé dostupnosti může být pravděpodobně oddělení Slovenské a České republiky, kdy se Slovensko v prvních letech zavedení změn neúčastnilo výzkumu.

Jelikož v době změny systému byly tyto dvě republiky spojené, datum zásadních změn, které proběhly po transformaci, je stejné jako v České republice. Jelikož jsou k dispozici data od roku 1996, kdy už bylo Slovensko samostatné, jsou tyto informace relevantní.

Vývoj mzdových sazeb žen nelze určit, jelikož dochází k patrným výkyvům. V roce 2008 však mzdové sazby žen dosáhly téměř 86 % mužské mzdové sazby, což je téměř 10-ti procentní rozdíl od roku 1996, kdy se Slovensko zapojilo do výzkumu. V následujícím grafu jsou přeneseny jednotlivé hodnoty.



Obr. 9 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby na Slovensku v letech 1996 – 2008

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP

I když z grafu není tolik patrná rostoucí tendence, číselné hodnoty uvedené v tabulce č. 8 tomu nasvědčují. Růst mzdových sazeb žen není tak markantní, ale mírný nárůst je možné zaznamenat. Bohužel však nejsou k dispozici data z dřívějších let, proto nelze učinit jednoznačný závěr. Hodnoty však nasvědčují tomu, že si ženy na Slovensku nestály tak špatně jako v Rusku, kde se v některých letech mzdové sazby žen přibližovali 50-ti procentní hranici mzdové sazby mužů. Na Slovensku se tento poměr drží poměrně vysoko, kdy pouze v roce 2005 klesl pod hranici 70 %. Jelikož jsou však v případě Slovenska data pouze v několika letech, není možné učinit jednoznačné závěry o jednoznačném růstu či poklesu tohoto poměru.

5.1.7 Východní Německo

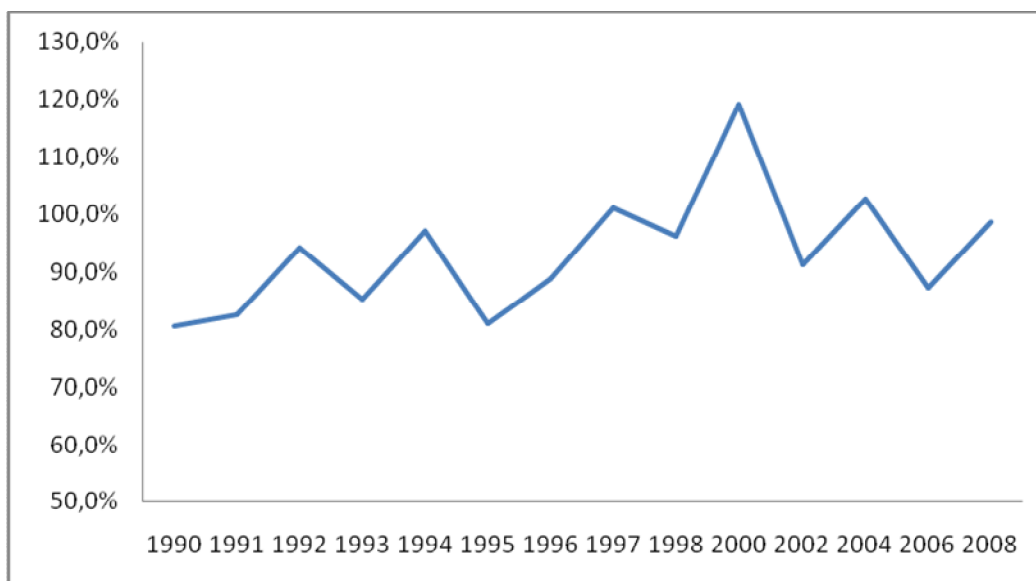
Jako poslední tranzitivní zemí bylo zařazeno Východní Německo. Západní Německo je zařazeno do kontrolní skupiny, jelikož neprošlo transformací jako Východní Německo. Obě tyto části Německa jsou sledovány zvlášť.

Ve Východním Německu došlo ke svržení systému také roku 1989. První rok, kdy jsou k dispozici data, je rok 1990, což znamená, že je možné zjistit vypovídající průběh mzdových rozdílů mužů a žen. Východní Německo se stejně jako všechny předcházející země neúčastnilo výzkumu každý rok, ale ve srovnání se Slovenskem je k dispozici rozsáhlejší soubor dat.

V souhrnné tabulce č. 8 je zobrazen časový vývoj podílu mzdových sazeb žen a mužů, z kterého je patrné, že se mzdové sazby žen po transformaci systému začaly mírně zvyšovat. Opět v některých letech dochází k mírným výkyvům, kdy ženské mzdy poklesly, ale v některých letech dokonce ženské mzdové sazby převyšují

mužské mzdové sazby. Při porovnání prvního sledovaného roku a posledního je možné zaznamenat téměř dvaceti procentní rozdíl.

Grafické znázornění vývoje poměru mzdových sazeb žen a mužů je zobrazeno v následujícím grafu. Vývoj mezd žen v porovnání se mzdami mužů má pomalu rostoucí charakter. Jsou zde patrné mírné výkyvy, ale celkově lze pozorovat rostoucí tendenci. V případě Východního Německa jsou mzdové sazby žen v poměru s mužskými mzdovými sazbami poměrně vysoké, jelikož v žádném roce tyto hodnoty neklesly pod 80 %.



Obr. 10 Vývoj podílu ženské a mužské mzdové sazby ve Východním Německu v letech 1990 – 2008

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP

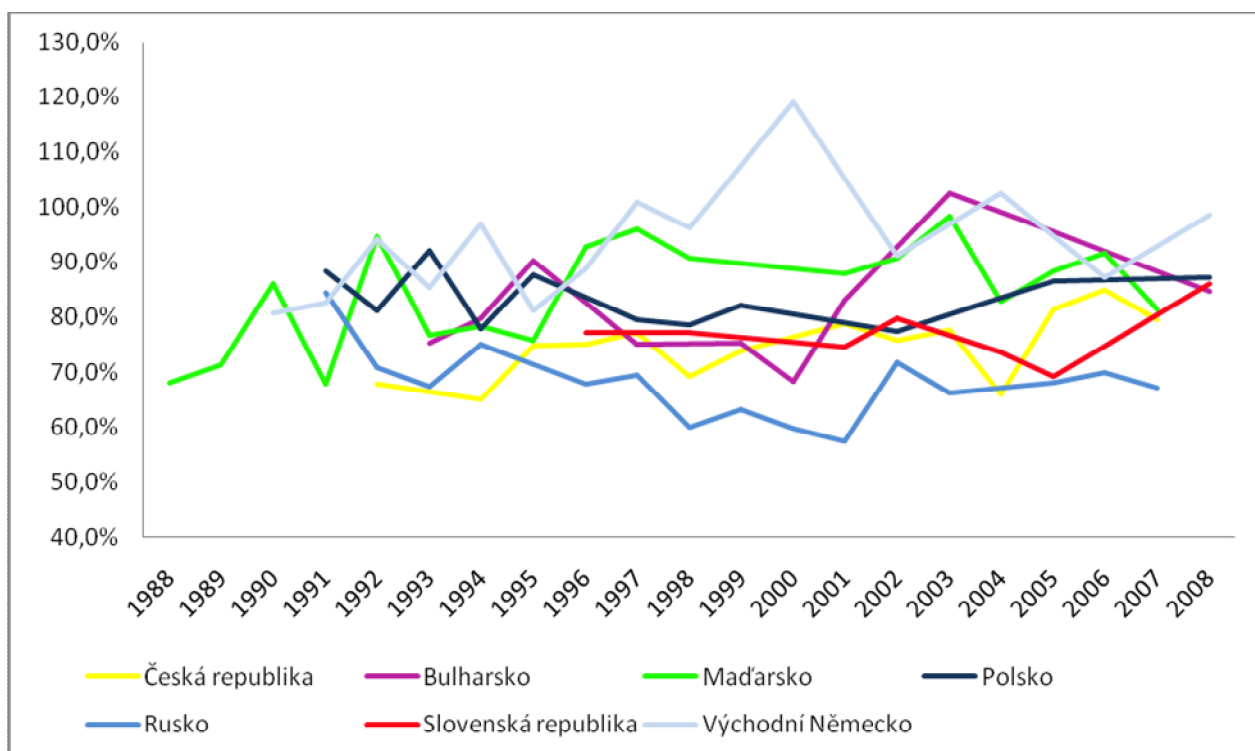
Pomalu rostoucí tendence poměru mzdových sazeb žen a mužů v jednotlivých letech vyjadřuje zlepšení pozice žen v porovnání s muži. Ženská mzdová sazba v jednotlivých letech rostla, což znamená, že transformace měla na mzdové sazby žen pozitivní vliv a tedy potvrzuje hypotézu o pozitivním vlivu transformace na ženské mzdové sazby.

5.2 Srovnání tranzitivních zemí

V této kapitole bude sledován vývoj poměru mzdové sazby žen a mužů v jednotlivých tranzitivních zemích. Každá ze sledovaných zemí dosahuje jiných hodnot, a i když se ženám v některých státech podařilo zvýšit mzdové sazby vůči mužům, v některých případech však nedosáhnou hodnot, které jsou v jiných státech. Téměř ve všech sledovaných tranzitivních zemích se mzdové sazby žen postupně zvyšovaly. Jedinou výjimkou je Rusko, kde měl vývoj mzdových sazeb žen opačnou tendenci než u všech ostatních zemí a průměrná mzdová sazba žen

v porovnání s mužskou mzdovou sazbou v čase klesá. Je to překvapující zjištění, avšak ke stejnému závěru došla i Brainerd (2000), jejíž studie prokazuje stejný závěr ohledně Ruska a také v případě Ukrajiny. U Polska není možné jednoznačně určit, zda dochází k růstu mzdových sazeb žen, jelikož v jednotlivých letech dochází k velkým výkyvům poměru mzdových sazeb žen a mužů.

V následujícím grafu je zaznamenán průběh podílu ženské a mužské mzdové sazby v jednotlivých tranzitivních zemích.



Obr. 11 Poměr mzdové sazby žen a mužů v tranzitivních zemích v období 1988 – 2008

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat z ISSP

Z obrázku č. 11 vyplývá, že se průměrné mzdové sazby žen zvýšily ve všech zemích východní Evropy kromě Ruska. V Rusku došlo k výraznému poklesu průměrné mzdové sazby žen během prvních dvou let zavedení změn z 84 % na téměř 68 % mzdové sazby mužů.

Co se týče srovnání mzdových sazeb žen u jednotlivých států, jsou tyto hodnoty téměř ve všech státech srovnatelné. V některých státech dochází k výrazným výkyvům, ale v žádné zemi tato hodnota neklesla pod 50 % mzdové sazby mužů, i když Rusko se této hranici v roce 2001 blížilo. Naopak mzdové sazby žen, které převyšují mužské mzdové sazby, jsou zaznamenány například v Bulharsku a Východním Německu. Ve Východním Německu průměrná mzdová sazba žen přesáhla mužskou mzdovou sazbu dokonce třikrát. Největší hodnoty však dosáhla roku 2000, kdy průměrná mzdová sazba žen přesáhla mužskou mzdovou sazbu

téměř o dvacet procent, což je velice překvapivé. O důvodech, které způsobily tak náhlý velký výkyv, se lze pouze domnívat. Už ve sledování základních charakteristik mělo Východní Německo nerovnoměrný počet žen a mužů ve výzkumu, proto je možné, že data byla zkreslena. Další domněnka je ta, že rok 2000 byl pro Německo zásadní v oblasti politiky, jelikož se do popředí jedné z hlavních německých politických stran dostala Angela Merkelová, která se později stala německou kancléřkou a v současnosti je nazývána „nejmocnější ženou světa“. Je možné, že tak vysoké postavení ženy v politice dostalo do popředí průměrné mzdové sazby žen (Beránek, 2014).

Hodnocení, která země si v tomto vývoji stojí nejlépe a nejhůře, nelze jednoznačně určit, jelikož výkyvy v jednotlivých zemích způsobují nejednoznačné vyjádření pozic zemí. Obecně nejvyšších hodnot mzdových sazeb dosahují ženy ve Východním Německu, jak bylo uvedeno výše, ale ne však ve všech sledovaných letech. Nejnižší mzdové sazby žen jsou zaznamenány v Rusku, kdy tento vývoj má klesající tendenci.

Vyjádření minimálního a maximálního poměru mzdové sazby žen je zobrazeno v následující tabulce.

Tab. 9 Statistické ukazatele poměru mzdové sazby žen a mužů v jednotlivých zemích (%)

	Česká republika	Bulharsko	Maďarsko	Polsko	Rusko	Slovensko	Východní Německo
Průměr	74,8	82,9	84,4	83,5	67,9	76,8	93,3
Medián	75,4	81,3	87,0	82,1	67,8	77,1	92,7
Minimum	65,1	68,3	67,9	77,4	57,3	69,3	80,6
Maximum	84,8	102,4	98,2	92,1	84,3	85,9	119,0
Variační rozpětí	19,7	34,2	30,4	14,7	27,0	16,6	38,4

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP

V tabulce č. 9 jsou zaznamenány jednotlivé statistické ukazatele. Dle průměru jsou nejvyšší mzdové sazby žen ve Východním Německu, kdy dosahují 93,3 % mzdové sazby mužů a nejnižší v Rusku, kde je tato hodnota 67,9 % mzdové sazby mužů. V Bulharsku, Maďarsku a Polsku dosahují průměrně ženské mzdové sazby přes 80 % mzdové sazby mužů. V České republice a na Slovensku je tato hodnota více než 70 % mzdové sazby mužů. Mediánové hodnoty jsou téměř totožné s průměrem u všech zemí.

Dalšími sledovanými ukazateli jsou minimální a maximální hodnoty poměru mzdových sazeb žen a mužů v rámci jednotlivých zemí. Jak již bylo zmíněno výše, nejnižší hodnota z minimálních poměrů mzdových sazeb je zaznamenána v případě Ruska, naopak nejvyšší hodnota z minimálních poměrů je u Východního

Německa. Stejně tak je to i v případě maximálních hodnot. Největší hodnota ze všech maxim je u Východního Německa, naopak nejnižší hodnota ze všech maxim je v případě Ruska. Co se týče variačního rozpětí tak největšího rozdílu u mzdových sazeb žen bylo zaznamenáno ve Východním Německu. Nárůst této změny je až o 38 %. Velké změny dosáhly také mzdové sazby u žen v Bulharsku, kdy došlo ke zvýšení až o 34,2 %. Naopak nejmenší změny dosáhly ženy v Polsku, kde byl nárůst pouze 14,7 %. Neznamená to však, že si na tom polské ženy stojí hůře, spíše naopak, jejich mzdové sazby v roce 1993 dosáhly 92,1 % mužských mzdových sazeb. Z uvedeného vyplývá, že mzdové sazby žen v Polsku jsou nastaveny poměrně vysoko v porovnání s mužskými mzdovými sazbami.

Ve všech zemích východní Evropy došlo ke zvýšení mzdové sazby žen v porovnání s muži. Jedinou zemí, ve které ke zvýšení nedošlo, je Rusko, které je zařazeno jako jediný stát z bývalého Sovětského svazu. Nárůst mzdových sazeb žen v jednotlivých zemích vyjadřuje zvyšující se dovednosti žen na trhu práce nebo na snižující se diskriminaci nebo obojí. Brainerd (2000) došla v případě Ruska ke stejnému výsledku a dle jejího názoru je tento opačný vývoj způsoben především velkými změnami v celkové struktuře mezd.

5.3 Země kontrolní skupiny

Kontrolní země v této práci slouží ke srovnání se zeměmi základní skupiny. U těchto zemí budou provedeny stejné výpočty jako u zemí základní skupiny. Z uvedených hodnot poté bude možné posoudit vliv transformačního procesu na střední a východní země.

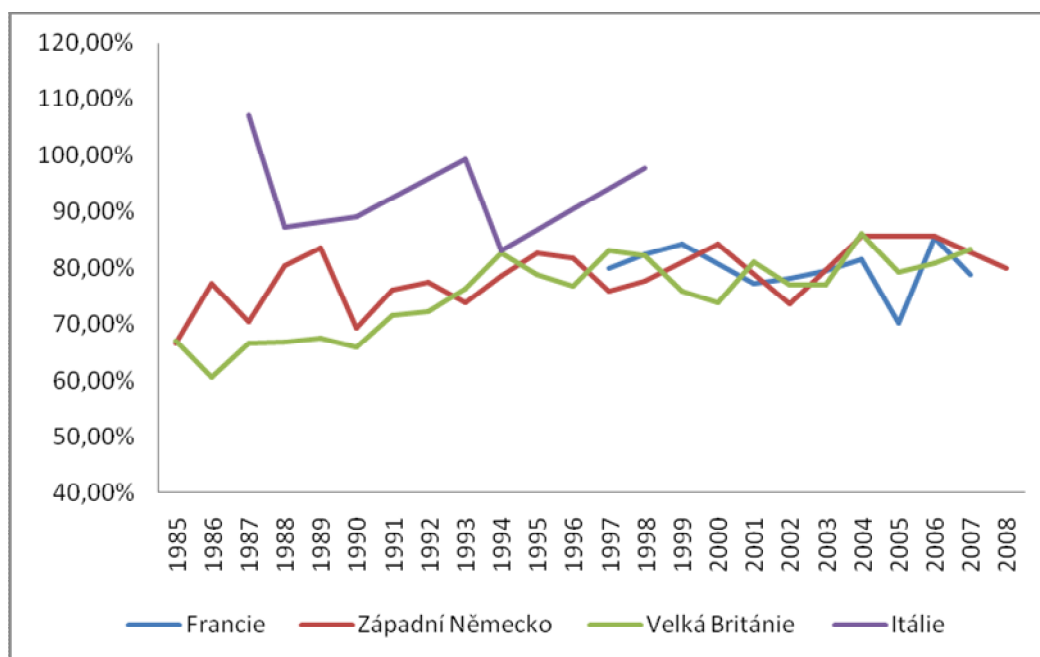
V tabulce č. 10 jsou zobrazeny poměry mzdových sazeb žen na mzdové sazbě mužů v jednotlivých státech. V letech, kdy neprobíhal výzkum, nejsou doplněny hodnoty. Z uvedených hodnot je patrné, že tento poměr u všech zemí mírně roste. Vývoj mzdových sazeb v západních zemích je tedy podobný vývoji v transformačních zemích.

Tab. 10 Poměr mzdové sazby žen na mzdové sazbě mužů v zemích kontrolní skupiny (%)

	Francie	Západní Německo	Velká Británie	Itálie
1985	-	66,6	66,9	-
1986	-	77,4	60,6	-
1987	-	70,5	66,5	107,1
1988	-	80,4	66,8	87,3
1989	-	83,6	67,5	-
1990	-	69,4	65,9	89,1
1991	-	76,2	71,6	-
1992	-	77,5	72,3	-
1993	-	73,9	76,4	99,2
1994	-	78,7	82,8	83,1
1995	-	82,8	78,9	-
1996	-	81,9	76,8	-
1997	80,0	76,0	83,2	-
1998	82,4	77,8	82,3	97,8
1999	84,3	-	75,9	-
2000	-	84,4	73,8	-
2001	77,3	-	81,0	-
2002	78,3	73,5	77,0	-
2003	79,5	-	77,1	-
2004	81,6	85,6	86,2	-
2005	70,3	-	79,4	-
2006	85,5	85,7	80,8	-
2007	78,9	-	83,5	-
2008	-	80,0	-	-

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP.

Vývoj podílu mzdových sazeb žen a mužů zobrazuje obrázek č. 12. Z obrázku je patrné, jak se tento podíl vyvíjel v čase, a k jakým změnám v jednotlivých zemích kontrolní skupiny docházelo v letech 1985 – 2008. U všech zemí však opět nejsou dostupná data ze všech let pozorování, proto jsou časové řady některých zemí kratší než u zemí ostatních.



Obr. 12 Podíl mzdové sazby žen a mužů v kontrolních zemích v období 1985 – 2008

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP

Vývoj mzdových sazeb žen ve Francii, Západním Německu a Velké Británii je pozvolna rostoucí, ale v některých letech dochází k mírným výkyvům. Z grafu je patrné, že u těchto států nedošlo v průběhu těchto let k zásadním změnám a ženy si tak postupně budují svoje postavení v oblasti mzdové politiky.

Specifický průběh vývoje poměru mzdových sazeb žen a mužů je zaznamenán v Itálii. Zde je možné pozorovat velké výkyvy. Nejprve dochází k velkému poklesu, kdy původní mzdové sazby žen přesahují mužské mzdové sazby a dochází ke snížení mzdových sazeb žen na téměř 80 % mzdové sazby mužů. Největší propad mzdových sazeb žen je zaznamenán v roce 1992, kdy se mzdové sazby žen blíží 50 % hranici mzdové sazby mužů. Po tomto propadu opět následuje obrovský nárůst, kdy se mzdové sazby žen a mužů téměř rovnají. Z uvedených hodnot lze vyvodit, že jsou data pravděpodobně nějakým způsobem zkreslena. Z důkladného prozkoumání dat vyplývá, že v roce 1992, byl velice nízký počet respondentů a zároveň byl podstatně větší počet respondentů mužského pohlaví než ženského. Z toho důvodu jsou data patrně vychýlena a není možné tak považovat rok 1992 za relevantní.

V Tabulce č. 10 jsou vyčísleny základní charakteristiky u zemí kontrolní skupiny. I když má Itálie už od počátku malé zastoupení v jednotlivých letech pozorování, je nutné vyřadit rok 1992, který nám data pravděpodobně zkresluje. V tabulce jsou již data ze všech zemí kontrolní skupiny a v případě Itálie není zařazen rok 1992.

Tab. 11 Statistické ukazatele poměru mzdové sazby žen a mužů v jednotlivých zemích kontrolní skupiny (%)

	Francie	Západní Německo	Velká Británie	Itálie
Průměr	79,8	78,0	75,4	93,9
Medián	79,7	77,8	76,8	93,5
Maximum	85,5	85,7	86,2	107,1
Minimum	70,3	66,6	60,6	83,1
Variační rozpětí	15,3	19,1	25,6	24,0

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP

Průměrná mzdová sazba žen ve srovnání s muži se pohybuje ve Francii, Západním Německu a Velké Británii téměř na srovnatelné úrovni. Ženy ve Francii dosahují ve sledovaném období téměř osmdesáti procent mzdové sazby mužů. V Západním Německu jsou na tom ženy o něco málo hůře, kdy dosahují v průměru 78 % mzdové sazby mužů. Ve Velké Británii je tento podíl v průměru nejnižší ze všech sledovaných států a to 75,4 % mzdové sazby mužů. Nejlepších výsledků ve prospěch žen dosahuje Itálie, kdy průměrná mzdová sazba žen je 93,9 % mzdové sazby mužů. Opět je zde možné, že dochází k vychýlení dat, jelikož počty respondentů mužského a ženského pohlaví v jednotlivých letech se liší a v některých letech je počet respondentů mužského pohlaví až dvojnásobný.

Hodnota mediánu je u všech sledovaných zemí téměř stejná jako hodnota průměrné mzdové sazby žen v porovnání s mužskou mzdovou sazbou.

V případech maximální hodnoty poměru u sledovaných zemí kontrolní skupiny si na tom stojí nejlépe Itálie, kterou nelze brát v potaz v důsledku pravděpodobného zkreslení dat. V případech ostatních sledovaných států je tato hodnota velice podobná a pohybuje se okolo 85 %. Minimální hodnoty se na rozdíl od maximální hodnoty mírně liší. Ve Francii je minimální hodnota 70,3 %, v Západním Německu 66,6 % a ve Velké Británii 60,6 % poměru mzdové sazby žen a mužů. Z uvedených maximálních a minimálních hodnot vyplývá, že největší variační rozpětí je zaznamenáno ve Velké Británii, kdy mzdové sazby žen v porovnání s mužskými mzdovými sazbami vzrostly téměř o 26 %.

Mzdové sazby žen v kontrolních zemích tedy také postupně rostly, ale nedocházelo k tak patrným výkyvům jako u základní skupiny, kde se státy musely vyrovnávat s transformací ekonomického systému. Ženy v západních zemích si tak postupně budovaly postavení v průběhu delšího časového období. Průběh vývoje mzdových sazeb žen a mužů je jak v tranzitivních zemích, tak v zemích kontrolní skupiny podobný, ale v některých charakteristikách se odlišuje. Postavení žen v oblasti mezd v tranzitivních zemích vzrostlo po transformaci ekonomického systému poměrně rychleji a tento nárůst byl větší než u zemí západní Evropy. V zemích západní Evropy je možné pozorovat také nárůst, ale tento nárůst je postupný a pozvolný a žádné velké změny se neuskutečnily v letech, které jsou pro tranzitivní země stěžejní.

5.4 Regresní analýza

V rámci základní skupiny bylo vybráno pět zemí, u kterých budou provedeny regrese, a to Česká republika, Bulharsko, Maďarsko, Rusko a Východní Německo. Do skupiny kontrolních zemí jsou zahrnuty tři země – Francie, Velká Británie a Západní Německo. Itálie byla vyřazena z důvodů možnosti zkreslení dat, která by mohla přinést neobjektivní informace.

V tabulce č. 13 jsou zobrazeny odhady regresních koeficientů jednotlivých proměnných u zemí základní skupiny. V tabulce jsou vždy uvedeny hodnoty koeficientů jednotlivých proměnných, u kterých je horním indexem vyznačeno, zda je daný koeficient statisticky významný. Pod těmito hodnotami jsou v závorce uvedeny směrodatné chyby odhadů.

Do jednotlivých regresních analýz byly místo hlavního trendu zavedeny dummy proměnné pro každý sledovaný rok. Každá země má počet dummy proměnných pro jednotlivé roky odlišný, jelikož se liší roky, ve kterých bylo provedeno pozorování. V uvedené tabulce však není zobrazen vliv jednotlivých let, ale interakce těchto roků. Ve všech modelech vliv jednotlivých let zahrnut. Trendová složka byla sjednocena s počátečním rokem 1990, jelikož všechny země nemají pozorování ve všech sledovaných letech. Poslední položky tabulky jsou počet pozorování a počet let pozorování. Počet pozorování udává, kolik jednotlivých vzorků je zahrnuto v samotné regresní analýze. Počet let zobrazuje počet let, ve kterých probíhalo šetření. Jako poslední hodnota uvedená v tabulce je adjustovaný koeficient determinace, který znázorňuje, z kolika procent jsou změny ve vysvětlované proměnné, závislé na změnách vysvětlujících proměnných. Vysoké hodnoty tedy vykazují velkou závislost.

Jak bylo uvedeno výše, v tabulce jsou uvedeny dvě regrese v rámci každé tranzitivní země. V prvním sloupci jsou uvedeny odhady parametrů první rovnice bez kontrolních proměnných a v druhém sloupci jsou uvedeny odhady parametrů z druhé rovnice, do které již byly zařazeny kontrolní proměnné.

Závislou proměnnou je logaritmus hodinové mzdy respondentů. Pomocí regresní analýzy je ověřována její závislost na pohlaví a také její vývoj v čase. Proměnná *sex* udává změny v relativních mzdových sazbách žen v prvním sledovaném roce, jelikož pohlaví je dummy proměnná a v případě ženského pohlaví nabývá hodnoty 1. Pomocí proměnné *trend*sex* je možné zjistit vývoj v čase právě mzdové sazby žen. Dále jsou do jednotlivých regresních analýz zařazeny kontrolní proměnné a to počet let vzdělání a počet let pracovních zkušeností, kdy počet let udává, jak se změní mzdová sazba, když se zvýší vzdělání a počet let pracovních zkušeností udává, jak se změní mzdová sazba, když se změní pracovní zkušenosti. Tyto proměnné jsou pouze kontrolní proměnné, proto jsou zde zmíněny pouze okrajově. Proměnné, které jsou podstatné, je především závislost mezd a pohlaví v čase.

Tab. 12 Definice jednotlivých proměnných zahrnutých do regresního modelu

Sex	0 – muži, 1 - ženy
Eeducyears	počet let vzdělání
Pexp	věk - počet let vzdělání - 6

Zdroj: Vlastní zpracování

Tab. 13 Odhady regresních koeficientů jednotlivých států základní skupiny v oblasti mzdových rozdílů

	ČR (1)	ČR (2)	Bulharsko (3)	Bulharsko (4)	Maďarsko (5)	Maďarsko (6)	Rusko (7)	Rusko (8)	Východní Německo (9)	Východní Německo (10)
Const	3,560*** (0,024)	2,668*** (0,046)	2,820*** (0,033)	2,045*** (0,066)	3,801*** (0,018)	2,633*** (0,032)	0,702*** (0,021)	-0,274*** (0,044)	1,938*** (0,020)	0,994*** (0,035)
Sex	-0,341*** (0,035)	-0,316*** (0,034)	-0,207*** (0,046)	-0,227*** (0,044)	-0,265*** (0,015)	-0,249*** (0,013)	-0,271*** (0,023)	-0,274*** (0,023)	-0,157*** (0,018)	-0,146*** (0,017)
Trend*sex	0,005 (0,003)	0,003 (0,003)	0,000 (0,005)	0,000 (0,004)	0,017 (0,002)	0,013 (0,002)	-0,007*** (0,002)	-0,009*** (0,002)	0,010*** (0,002)	0,008*** (0,002)
Educyears	-	0,058*** (0,003)	-	0,060*** (0,003)	-	0,079*** (0,002)	-	0,064*** (0,002)	-	0,048*** (0,002)
Pexp	-	0,013** (0,002)	-	0,009*** (0,004)	-	0,020*** (0,002)	-	0,008*** (0,002)	-	0,038*** (0,002)
Pexp ²	-	0,000** (0,000)	-	0,000*** (0,004)	-	0,000*** (0,000)	-	0,000*** (0,000)	-	-0,001*** (0,000)
Year effects	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Počet pozorování	6 241	6 241	3 787	3 787	9 884	9 884	14 642	14 642	5 817	5 817
Počet let	13	13	10	10	18	18	15	15	14	14
R ² adjust	0,276	0,336	0,905	0,913	0,757	0,800	0,926	0,930	0,218	0,334

Pozn.: Položka year effects informuje o tom, zda byly ve výsledném modelu zahrnuty dummy proměnné pro jednotlivé roky ve sledovaných státech. Statistická významnost koeficientů: * $\alpha < 0,1$, ** $\alpha < 0,05$ a *** $\alpha < 0,01$. Hodnoty v závorkách jsou směrodatné chyby jednotlivých koeficientů. Položka počet let zobrazuje počet let, ve kterých se jednotlivé státy účastnily šetření, viz tabulka č. 1.

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP, Gretl.

Z Tabulky č. 13 je patrné, že odhady koeficientů v případě obou regresí pro každou zemi se neliší, což značí, že zařazení kontrolních proměnných zásadně nezmění odhady důležitých regresních koeficientů.

V případě regresí (1) a (2), kde jsou odhadnuty koeficienty pro Českou republiku, je možné sledovat, že koeficienty pro proměnnou *sex* jsou záporné hodnoty, což značí, že mzdové sazby žen jsou nižší v porovnání s muži. Odhad tohoto koeficientu je -0,341 v regresi bez kontrolních proměnných a -0,316 s kontrolními proměnnými. Oba tyto koeficienty jsou průkazné na jednoprocenní hladině významnosti. Co se týče proměnné *trend*sex* u těchto dvou regresí jsou tyto hodnoty velice malé, ale kladné. Jedná se vlastně o růst relativních mzdových sazeb žen v čase, kdy by každoročně měly ženské mzdy dle tohoto koeficientu růst, ale pouze nepatrně. Koeficienty proměnných *trend*sex* u regresí (1) a (2) jsou však statisticky nevýznamné.

Co se týče regresní analýzy u Bulharska, což jsou regrese (3) a (4), lze hovořit o podobných hodnotách jako u předchozích dvou regresí. Proměnná *sex* má v těchto dvou případech také zápornou hodnotu, ale tato hodnota je oproti hodnotám u regresí (1) a (2) o něco vyšší. V případě regrese (3) je tato hodnota -0,207 a v případě regrese (4) -0,227. Znamená to tedy, že rozdíl mzdové sazby žen a mužů je o něco nižší než v České republice. Oba tyto koeficienty jsou statisticky významné na jednoprocenní hladině významnosti. Proměnná *trend*sex* je v případě obou regresí nulová, tedy pokud ženské mzdové sazby v čase nějakým způsobem rostou, tak je tento růst úplně zanedbatelný.

U regresí (5) a (6), které jsou tvořeny z dat v Maďarsku, jsou koeficienty proměnné *sex* také záporné, kdy v případě regrese (5) činí -0,265 a v případě regrese (6) -0,249. Opět je možné zaznamenat, že ženské mzdové sazby jsou nižší než mužské, což naznačuje záporná hodnota tohoto koeficientu. Dle tabulky jsou opět oba tyto koeficienty statisticky významné. U proměnné *trend*sex* u těchto regresí je možné pozorovat kladné hodnoty, což opět jako v případě regresí (1) a (2) značí mírný nárůst mzdových sazeb žen v čase. Jelikož je tato proměnná statisticky nevýznamná není možné toto s přesností říci.

V případě regresí týkající se Ruska, tedy regrese (7) a (8), je možné pozorovat trochu odlišný průběh. U proměnných *sex* u obou regresí jsou hodnoty opět záporné a to -0,271 v případě první regrese a -0,274 v případě druhé regrese. Tyto hodnoty jsou velmi podobné ostatním státům, tedy zobrazují, jak se liší mzdové sazby žen a v tomto případě jsou opět nižší. Zajímavý průběh je však možné pozorovat u proměnné *trend*sex*, která má v případě těchto dvou regresí také záporné hodnoty. V tomto případě by to znamenalo, že v Rusku ženám mzdy v čase naopak klesají na rozdíl od ostatních států. Oba tyto koeficienty jsou statisticky významné.

Poslední regrese (9) a (10) jsou zpracované pro Východní Německo. U proměnné *sex* jsou tyto hodnoty opět záporné jako u všech předchozích regresí, což značí rozdíl mzdové sazby žen oproti mužům. Hodnota pro proměnnou *sex* u regrese (9) je -0,157 a u regrese (10) je to -0,146. Tyto hodnoty jsou nejvyšší ze všech sledovaných zemí, což naznačuje, že ve Východním Německu panuje nejmenší rozdíl v odměňování žen a mužů. A že tento rozdíl v čase se dále snižuje, po-

tvrdí proměnná $trend*sex$, kdy hodnota tohoto koeficientu je kladná. Oba koeficienty u proměnné $trend*sex$ jsou průkazné, což svědčí o správnosti těchto hodnot.

Proměnné $educyears$ a $pexp$, které jsou do regresí zařazeny pouze jako kontrolní, dosahují hodnot, které by se dalo očekávat. Ve všech uvedených regresích jsou tyto hodnoty kladné, což značí přírůstky v mzdových sazbách, při zvýšení počtu roků vzdělání i pracovních zkušeností.

Obecně lze tedy říci, že rozdíly mzdové sazby žen v porovnání s muži jsou stále ve všech státech střední a východní Evropy. Nejmenších rozdílů v prvním sledovaném roce dosahují ženy ve Východním Německu a největších v České republice. Dle vypočtených regresí by se měl tento rozdíl postupně v čase snižovat, i když zvyšování ženských mzdových sazeb je ve většině států minimální. Specifický případ je zaznamenán u Ruska, kdy mzdové sazby žen v čase klesaly. Tato tvrzení potvrzuje předchozí analýza založená na výpočtu poměru mzdových sazeb žen a mužů v čase. Ve všech těchto sledovaných zemích dochází k velice mírnému růstu tohoto poměru, kdy jedinou výjimkou je Rusko, kde tento poměr na rozdíl od ostatních států klesá.

Pro srovnání byly provedeny také regrese pro kontrolní země západní Evropy. V rámci těchto zemí byly vybrány tři země: Francie, Velká Británie a Západní Německo. Itálie byla vyloučena z důvodu pravděpodobného zkreslení dat. U těchto zemí by hodnoty koeficientů neměly být tak výrazné ve srovnání s tranzitivními zeměmi. Regresní analýzy byly vytvořeny se stejnými proměnnými jak regrese tranzitivních zemí. V následující tabulce jsou zobrazeny opět dvě regrese pro každou zemi, tedy celkem 6 regresí.

Tab. 14 Odhady regresních koeficientů jednotlivých států kontrolní skupiny v oblasti mzdových rozdílů

	Francie (1)	Francie (2)	Velká Británie (3)	Velká Británie (4)	Západní Německo (5)	Západní Německo (6)
Const	4,176*** 0,016	2,668*** 0,035	3,877*** 0,025	2,430*** 0,043	2,441*** 0,025	1,063*** 0,030
Sex	-0,218*** 0,043	-0,182*** 0,039	-0,391*** 0,014	-0,400*** 0,013	-0,312*** 0,011	-0,267*** 0,010
Trend*sex	0,001 0,003	0,001 0,003	0,010*** 0,002	0,010*** 0,002	0,010*** 0,001	0,006*** 0,001
Eduyears	- -	0,075*** 0,002	- -	0,095*** 0,003	- -	0,062*** 0,001
Pexp	- -	0,036*** 0,002	- -	0,037*** 0,002	- -	0,058*** 0,001
Pexp ²	- -	0,000*** 0,000	- -	-0,001*** 0,000	- -	-0,001*** 0,000
Year effects	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO
Počet pozorování	9542	9542	12348	12348	14398	14398
Počet let	10	10	23	23	19	19
R ² adjust	0,712	0,767	0,291	0,378	0,168	0,365

Pozn.: Položka year effects informuje o tom, zda byly ve výsledném modelu zahrnuty dummy proměnné pro jednotlivé roky ve sledovaných státech. Statistická významnost koeficientů: * $\alpha < 0,1$, ** $\alpha < 0,05$ a *** $\alpha < 0,01$. Hodnoty v závorkách jsou směrodatné chyby jednotlivých koeficientů. Položka počet let zobrazuje počet let, ve kterých se jednotlivé státy účastnily šetření, viz tabulka č. 5. Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ISSP, Gretl.

Regrese u těchto zemí byly provedeny také dvě, kdy jedna je základní, a do druhé jsou zařazeny kontrolní proměnné. Země kontrolní skupiny se vyznačují relativně vysokým počtem pozorování, tudíž poskytují velký zkoumaný vzorek.

U regrese ze vzorku z Francie je opět důležitou proměnnou proměnná *sex*, jejíž hodnoty vychází záporně. U regrese (1) je tato hodnota -0,218 a u regrese (2) je to -0,182. Tyto hodnoty opět značí rozdíl v mzdových sazbách žen oproti mužům. Dle proměnné *trend*sex* by měly mzdové sazby žen v čase postupně růst, i když by ten-

to růst měl být minimální. Koeficienty proměnné *trend*sex* jsou však statisticky nevýznamné, proto nelze toto tvrzení prokázat.

V případě Velké Británie jsou opět regresní koeficienty u proměnné *sex* záporné, ale jejich hodnoty jsou oproti regresím (1) a (2) o něco nižší. U regrese (3) je tato hodnota -0,391 a u regrese (4) -0,400. Což značí o tom, že ženy ve Velké Británii mají v prvním roce pozorování podstatně nižší mzdy než muži. Průkaznost regresních koeficientů potvrzuje správnost těchto koeficientů. Koeficienty u proměnné *trend*sex* mají kladnou hodnotu a jsou podstatně vyšší než v případě regresí (1) a (2). Koeficienty proměnných *trend*sex* jsou průkazné, což je patrné z předchozí tabulky.

Poslední zemí, z jejíchž dat byly vytvořeny regrese, je Západní Německo. Stejně tak jako u ostatních zemí jsou koeficienty proměnné *sex* záporné, což značí opět rozdíl mzdové sazby žen vůči mužům. U regrese (5) je tato hodnota -0,312 a u regrese (6) tato hodnota činí -0,267. Tyto hodnoty opět značí poměrně vysoký rozdíl v ženské a mužské mzdové sazbě. Ovšem kladné hodnoty koeficientů proměnné *trend*sex* naznačují, že by se tento rozdíl měl zmenšovat, jelikož jsou tyto hodnoty kladné. U koeficientů všech proměnných v těchto dvou regresích je potvrzená průkaznost.

Provedené regrese u západních zemí tedy potvrzují větší rozdíl mezi ženskou a mužskou mzdovou sazbou než země střední a východní Evropy v prvním roce pozorování. Kladné hodnoty koeficientů *trend*sex* ve všech zemích západní Evropy potvrzují to, že dochází k růstu mzdových sazeb žen. Tento růst je opět jako v případě tranzitivních zemí minimální. Výsledky regresní analýzy tedy potvrzují předchozí výpočty podílu ženské mzdové sazby na mužské mzdové sazbě.

Při srovnání obou skupin sledovaných zemí je možné říci, že mzdové sazby žen v porovnání s muži v zemích západní Evropy jsou nižší než u zemí střední a východní Evropy. U obou skupin však výsledky regresních analýz naznačují tomu, že mzdové sazby žen rostou, avšak tento růst je minimální.

6 Diskuze

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou stále aktuálním a diskutovaným tématem. Ženy mají v oblasti odměňování v dlouhodobém hledisku stále horší postavení než muži. Co je však příčinou tohoto faktu, není jednoznačné. V minulosti byla tato skutečnost dána tím, že postavení ženy bylo zásadně spojováno s domácností a péčí o rodinu. Ženy tak velice často zůstávaly doma, pečovaly o domácnost a nechodily do práce tak jako muži, kteří byli živitelé rodiny. V současné době je již tento genderový stereotyp minulostí a ženy mají jiné možnosti, než měly ženy v minulosti. Od 19. století si ženy vydobýly rovnoprávné postavení v mnoha oblastech a také na trhu práce. I když už mají ženy nyní větší možnosti než jejich předchůdkyně, stále nedosahují takových mzdových sazeb jako muži.

Dle standardních teorií by v tržních ekonomických systémech nemělo docházet k takové diskriminaci jako v centrálně plánovaných systémech (Becker, 1953). Diskriminace by teda měla být nižší i mezi pohlavími. Provedená analýza však nasvědčuje stále k rozdílným mzdovým sazbám žen vůči mužům. Změna ekonomického systému s sebou přinesla mnoho zásadních změn, čímž byly i změny v oblasti odměňování. Ani tyto změny však pravděpodobně výrazně nepřispěly k rovnocennému přístupu v odměňování žen a mužů.

Po srovnání zemí základní skupiny se zeměmi kontrolní skupiny nelze říci, že by docházelo k růstu mzdových sazeb žen, který by byl způsoben transformací ekonomického systému. Jelikož v zemích kontrolní skupiny také dochází k mírnému růstu, nelze tuto situaci přisuzovat transformačnímu procesu. Nejlepší srovnání poskytuje Německo, kdy Východní i Západní Německo dosahuje podobných hodnot. Vývoj v čase naznačuje tomu, že mzdová mezera se v čase snižuje, ale v obou zemích je toto tempo podobné.

Z provedené analýzy vyplývá, že relativní mzdové sazby žen v tranzitivních zemích po transformaci ekonomického systému mírně vzrostly, avšak v zemích základní skupiny dochází v některých letech k velkým výkyvům, proto nelze s přesností říci, že je to přímo rostoucí trend. Po srovnání prvního a posledního sledovaného roku je možné pozorovat patrné zvýšení u zemí střední a východní Evropy, až na Rusko. Rusko jako jediná země vykazuje klesající trend mzdových sazeb žen v porovnání s mužskými mzdovými sazbami. I když však mzdové sazby žen v porovnání s mužskými ve většině sledovaných zemí mírně vzrostly, nelze jednoznačně říci, že to bylo způsobeno transformačním procesem a s ním související změnou ekonomického systému a tržního prostředí. Určitě nelze tuto změnu přisuzovat pouze změně v tržním prostředí státu, jelikož zvýšení mzdových sazeb žen nebylo způsobeno pouze tím, že zaměstnavatelé neměli takovou příležitost k diskriminaci v důsledku konkurenčního prostředí. Změny mzdových sazeb žen mohly vzrůst díky větší možnosti přístupu žen ke vzdělání a také především díky tomu, že se ženy dostávaly do vyšších manažerských a politických pozic. Tento fakt mohl mít podstatně větší vliv na mzdové sazby žen než pouhá změna na trhu práce v oblasti konkurenčního prostředí.

Nižší mzdové sazby žen nelze přisuzovat pouze činností na trhu práce či podmínkám v ekonomických systémech. Tato situace však vyplývá i ze samotného postavení ženy v rámci rodiny. Jelikož žena jako rodička dětí bude vždy ochuzena o několik let, které stráví doma s dítětem. I když v dnešní době často nastává situace, kdy na mateřské dovolené zůstávají muži, stále je častější v této pozici žena. Mnoho žen však také děti nechce a rodinu tedy třeba vůbec nezaloží, avšak stále převažují ty ženy, které děti mají. Přerušením pracovní kariéry ztrácí ženy několik let, které by mohly pracovat. Tento fakt způsobuje, že u žen dochází ke ztrátě orientace v prostředí, kde ženy pracují, a také ke ztrátě nabytých zkušeností, ještě před mateřskou dovolenou. Ženy jsou taky ochuzeny o tyto roky a mají tak nevýhodu oproti mužům, kteří pracují nepřetržitě a nevypadnou na několik let z pracovního procesu.

Pro analýzu mzdových rozdílů byla využita data, která jsou velice obsáhlá, proto poskytují velice reprezentativní vzorek pro tuto analýzu. Povaha dat je strukturována tak, aby bylo rovnoměrné zastoupení obou pohlaví v rámci ročního souboru dat. Ve většině zkoumaných států v této práci je toto rozložení opravdu rovnoměrné, ale u některých států převažuje zastoupení mužského pohlaví. V případě těchto států je možné, že výsledky mohou být částečně zkreslené a nemusí mít tak přesnou vypovídací schopnost. Jako příklad tohoto vychýlení je v práci interpretována Itálie, která poskytuje specifický pohled na vývoj mzdových sazeb žena a mužů, proto je možné se domnívat, že sběr dat v některých letech neprobíhal rovnoměrně. Dalším možným problémem, který je nutné zmínit, je chybějící pozorování v některých letech u většiny států. Jelikož ve všech státech neprobíhalo šetření každý rok, nelze tedy přesně porovnat vývoj v jednotlivých letech.

I přes všechny tyto nedostatky šetření, jsou ISSP data jedním z nejlepších zdrojů potřebných informací pro zpracování této práce. Takto obsáhlý soubor dat z několika států celého světa za poměrně dlouhé časové období by byl z jiného zdroje poměrně obtížně dostupný a nepřesnosti, které mohou být v datech pozorovány, neovlivňují zásadně konzistentnost dat.

7 Závěr

Hlavním cílem této diplomové práce bylo zjistit, jak se vyvíjel rozdíl mzdové sazby žen a mužů v ekonomikách, které prošly transformací ekonomického systému. Pro zpracování práce byla využita data ISSP, ze kterých bylo vybráno sedm zemí střední a východní Evropy, které tvořily základní sledovanou skupinu, a čtyři země západní Evropy, které měly povahu kontrolní skupiny.

V rámci zpracování teoretických podkladů byl nejprve popsán trh práce a jeho specifika. Jako další částí spadající pod trh práce byla zpracována teorie diskriminace, kde tvoří značnou část základní teorie diskriminace od Beckera (1953), který se právě diskriminací, nejen mezi pohlavími, zabýval ve své práci *The Economics of Discrimination*. Dále je zde popsána genderová segregace na trhu práce a problematika rovnoprávného postavení žen a mužů na trhu práce.

Jako další část související se zkoumanou problematikou byla do práce zařazena kapitola pojednávající o samotném transformačním procesu, který proběhl ve státech základní skupiny, tedy ve státech střední a východní Evropy. V rámci této kapitoly je popsán vývoj transformačního procesu a změny, ke kterým došlo v rámci transformace ekonomického systému. Součástí této kapitoly je také postavení žen v období socialismu a změny v postavení žen po přechodu na tržní systém. V poslední části této kapitoly jsou popsány obdobné studie, které byly provedeny v rámci podobné problematiky, jako je tato práce. Tato práce rozšiřuje stávající studii od Brainerd (2000), která zkoumala právě dopad transformačního procesu na jednotlivé státy střední a východní Evropy. Jelikož studie od Brainerd je psaná dříve, jsou k dispozici pouze výsledky do roku 1995. Po porovnání závěrů této práce a studie Brainerd vyplývá podobný trend vývoje mzdových sazeb žen.

Další částí práce bylo zpracování metodologie a popis interpretovaných dat. V rámci metodologie byly popsány metody, dle kterých byly provedeny jednotlivé analýzy při zpracování hlavní části práce. V další části byla popsána data, která sloužila k analýze celé hlavní práce. V rámci popisu ISSP dat byly vyhodnoceny základní charakteristiky obou skupin, a to jak základní skupiny, tak i kontrolní. Jako základní charakteristiky jsou považovány informace o respondentech, především věková struktura v jednotlivých státech, vzdělanostní struktura, pracovní úvazek či informace o počtu respondentů. Pro odpovídající srovnávání bylo nutné vyřadit ze souboru dat respondenty v důchodovém věku. Tato analýza byla provedena pro obě skupiny zkoumaných zemí.

Hlavní částí práce bylo samotné zkoumání vývoje rozdílů mezi mzdovými sazbami žen a mužů. Jelikož v datech byl uvedený pouze měsíční příjem jednotlivých respondentů, bylo nutné z uvedených odpracovaných hodin vypočítat hodinovou mzdovou sazbu pro jednotlivé respondenty. Na základě vypočtené hodinové sazby bylo možné objektivní srovnání mzdové sazby žen a mužů. Dále bylo nutné vyřadit respondenty v důchodovém věku, aby bylo možné provést odpovídající výzkum. Pro každý stát základní i kontrolní skupiny byla tato analýza provedena zvlášť. Z uvedených hodnot vyplývá, že ve většině států základní skupiny mzdová sazba žen v čase nepatrně vzrostla v porovnání s mužskou mzdovou sazbou. Jediný stát,

u kterého byl naopak zaznamenán pokles mzdových sazeb žen, je Rusko. Tento fakt však koresponduje s výsledky právě zmiňované studie Brainerd (2000). Jelikož však byl tento mírný nárůst nejen v zemích střední a východní Evropy, ale ke stejným změnám docházelo i v zemích kontrolní skupiny, není možné tyto změny přisuzovat změně ekonomického systému. Při posouzení jednotlivých států dochází v prvních letech transformace k růstu podílu ženské sazby na mužské mzdové sazbě. Po srovnání prvního a posledního sledovaného roku v jednotlivých zemích došlo tedy k mírnému nárůstu mzdových sazeb žen. Ze stejného průběhu vývoje relativních mzdových sazeb žen u zemí základní i kontrolní skupiny je možné usuzovat, že změna ekonomického systému neměla větší dopady na mzdové sazby žen, jelikož podobný vývoj probíhal v zemích západní Evropy.

Potvrzení těchto závěrů dokládají regresní analýzy, které byly vždy zpracovány dvě pro každou zemi, a to první, která byla bez kontrolních proměnných a druhá, která obsahovala kontrolní proměnné. Regresní analýzy v zemích základní skupiny potvrdily závěry vyplývající z předchozí analýzy podílu mzdových sazeb žen a mužů. Ve všech zemích vyšel záporný koeficient u proměnné *sex*, která značila pohlaví a v případě ženského pohlaví nabývala hodnoty 1, v případě mužského pohlaví hodnoty 0. V tomto případě z regresí vyplynulo, že mzdové sazby žen jsou opravdu ve všech sledovaných státech nižší než mzdové sazby mužů, přičemž nejlépe si na tom, v prvním sledovaném roce, dle regresní analýzy stály ženy z Východního Německa, kdy rozdíl v prvním sledovaném roce byl nejmenší v porovnání s ostatními státy. V případě České republiky je zaznamenán minimální růst a u Bulharska je dle regresní analýzy zaznamenán nulový růst mzdových sazeb žen v čase, což vyplývá z tabulky regresí. V případě Maďarska, Východního Německa a České republiky je již zaznamenán mírný nárůst, což znamená, že se mzdová mezera postupně ve sledovaném období snižovala. V případě Ruska vyšla tato hodnota záporně, tudíž v Rusku docházelo naopak ke zvyšování mzdové mezery mezi muži a ženami. Regrese zemí západní Evropy vykazují téměř podobné výsledky jako u zemí střední a východní Evropy. Opět z regresí vyplývá, že zde panuje rozdíl mezi mzdovými sazbami žen a mužů. U Francie je možné pozorovat nulový růst stejně tak jako v případě Bulharska. Regrese Velké Británie a Východního Německa vykazují mírný růst těchto koeficientů, tudíž se mzdová mezera v těchto státech pomalu zmenšuje. Celkově jsou však mzdové sazby žen nižší ve srovnání se mzdovými sazbami žen v zemích střední a východní Evropy.

Dle standardní Beckerovy teorie by v tržních ekonomikách mělo docházet k nižší diskriminaci v důsledku zvýšení konkurenčních podniků na úkor monopolů. K této teorii se přiklání ve své práci i Alchian a Kessel (1962). Dle této práce mzdové sazby žen po transformaci ekonomického systému mírně vzrostly, ale tento nárůst nebyl tak vysoký, jak by to bylo v souladu se standardní teorií. Důvodem nepotvrzení vlivu transformace na mzdové sazby žen je především analýza zemí západní Evropy, které touto transformací neprošly. Jelikož vykazují podobné výsledky jako země střední a východní Evropy nelze přisuzovat toto mírné zvýšení mzdových sazeb žen změnou ekonomického systému.

8 Literatura

- AICHIAN, Armen A., KESSEL, Reuben A. Competition, Monopoly, and the Pursuit of Pecuniary Gain. *In Aspects of Labor Economics*. Princeton: Princeton University Press. 1962, pp. 157-184.
- BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.
- BECKER, Gary S. *The Economics of Discrimination*. 2nd edition. Chicago: University of Chicago Press, 1971. 167 p.
- BERÁNEK, Tomáš. 2014. Angela Merkelová: Z východoněmecké šedé myšky nejmocnější ženou světa. *InvestičníWeb.cz* [online]. [cit. 2015-05-09]. Dostupné z: <http://www.investicniweb.cz/2014/12/29/angela-merkelova-z-vychodonemecke-sede-mysky-nejmocnejsi-zenou-sveta>
- BLAU, Francine D., KAHN, Lawrence M. Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*. 2003, vol. 21, no. 1, pp. 106-144.
- BRAINERD, Elizabeth. Women in Transition: Changes in Gender Wage Differential in Eastern Europe and the Former Soviet Union. *Industrial and Labor Relations Review*. 2000, vol. 54, no. 1, pp. 138-162.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Vyd. 1. Praha: Oeconomica, 2006, 173 s. ISBN 80-245-1120-7.
- CIHELKOVÁ, Eva. *Světová ekonomika: nové jevy a perspektivy*. Vyd. 1. Praha: C.H. Beck, 2001, xvii, 257 s. ISBN 80-7179-311-6.
- CIPRA, Tomáš. *Finanční ekonometrie*. 1. vyd. Praha: Ekopress, 2008, 538 s. ISBN 978-80-86929-43-9.
- FISCHLOVÁ, Drahomíra. *Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, návržení modelového postupu zjišťování podílu diskriminace*. Praha: VÚPSV, 2002, 78 s.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Vyd. 1. Praha: Argo, 1999, 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- GOLA, Petr. Důchody v Evropě pod lupou. *Finexpert.cz* [online]. 2006 [cit. 2015-05-18]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/duchody-v-evrope-pod-lupou>
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HINDLS, Richard, Ilja NOVÁK a Jara KAŇOKOVÁ. *Metody statistické analýzy pro ekonomy*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 1997, 249 s. ISBN 80-85943-44-1.
- HOLMAN, Robert. *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck, 2005, xxv, 539 s. ISBN 80-7179-380-9.

- HOMOLA, Vladimír. 2014. Úvod do statistiky. *INNET VŠB: Technická univerzita Ostrava* [online]. [cit. 2015-05-13]. Dostupné z: <http://homel.vsb.cz/~hom50/SLBSTATS/UST/GS02.HTM>.
- HORSKÁ, Stanislava. *Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání*. Vyd. 1. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2000, 39 s. ISBN 80-85529-83-1.
- ISSP - International Social Survey Programme: General information* [online]. 2010 © [cit. 2015-05-19]. Dostupné z: <http://www.issp.org/>
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Vyd. 1. Praha: Vysoká škola ekonomická, 1999, 95 s. ISBN 80-7079-635-9.
- KLIMEŠ, Lumír. *Slovník cizích slov*. 7. vyd., V SPN vyd. 2., rozš. a dopl. Praha: SPN - pedagogické nakladatelství, 2005, 829 s. ISBN 80-7235-272-5.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. ISBN 978-80-7330-165-1.
- KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Vyd. 1. V Praze: Karolinum, 2007, 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
- MANKIW, N. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, 763 s. ISBN 80-7169-891-1.
- MINCER, Jacob. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press, 1974. 152 p.
- MLČOCH, Lubomír, Pavel MACHONIN a Milan SOJKA. *Ekonomické a společenské změny v české společnosti po roce 1989: (alternativní pohled)*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2000, 273 s. ISBN 80-246-0119-2.
- MONTAG, Josef. *Is Pro-Labor Law Pro-Women? Evidence from India*. Prague: Charles University, 2013. CERGE-EI Working Paper Series, 488.
- SHLEIFER, Andrei, TREISMAN, Daniel. *Normal Countries: The East 25 Years After Communism*. *Foreign Affairs*. 2014. 19 p.
- SOUČEK, Eduard. VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE a MANAGEMENTU. *Statistika pro ekonomy*. Praha, 2006. Dostupné z: https://www.vsem.cz/data/data/sis-ukazky-kapitol/uc_sta_kapitola.pdf
- TOMŠÍ, Ivan. *Mzdy a mzdové systémy*. Vyd. 1. Praha: ASPI, 2008, 335 s. ISBN 978-80-7357-340-9.
- TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 1. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011, 266 s. ISBN 978-80-7375-556-0.
- Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. Listina Základních Práv a Svobod. 16. 12. 1992. Dostupný z WWW: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.
- WALKER, Ian. *Výzkumné metody a statistika*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2013, 218 s. ISBN 978-80-247-3920-5.

- WEICHSELBAUMER, Doris, WINTER-EBMER, Rudolf. The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials. *Economic Policy*. 2007, vol. 22, no. 50, pp. 235-287.
- WEICHSELBAUMER, Doris, WINTER-EBMER, Rudolf. A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap. *Journal of Economic Surveys*. 2005, vol. 19, no. 3, pp. 479-511.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 7. 6. 2006. ISSN 1211 – 1244.
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. In: *Sbírka zákonů*. 10. 12. 1991. Dostupný z WWW: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z1_1992o.
- ZWEIMÜLLER, Martina, WINTER-EBMER, Rudolf, WEICHSELBAUMER, Doris. Market Orientation and Gender Wage Gaps: An International Study. *Kyklos*. 2008, vol. 61, no. 4, pp. 615-635.