Mzdy mužů a žen: ne vždy jde o diskriminaci

30.10.2017 Týden 42 Ekonomika

 *Petr Musil*

Česká republika má druhé největší rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami v rámci Evropské unie. Ani Německo či Rakousko ale nejsou vzorem rovnosti. Na druhé straně, vliv diskriminace je mnohem menší, než se tvrdí. „Kvůli ní berou ženy asi o desetinu méně než muži,“ říká ekonomka (**VERONIKA HEDIJA**), která se výzkumem různého odměňování dlouhodobé zabývá.

\* Podle posledního měření v rámci EU berou Češky v průměru o 22,5 procenta nižší mzdy než jejich mužští kolegové. Opravdu to znamená, že jsou u nás ženy mzdově diskriminovány?

 Sice se zřejmě stanu terčem kritiky, ale toto je velké zjednodušení, které nám média pravidelně servírují. Vykazovaný mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jen velmi hrubý odhad, jenž vychází z průměrné mzdy mužů a žen v dané zemi. Víte sám, že už jen zacházení s průměrem, když se hovoří o mzdách, je velmi problematické a zkratkovité. Nicméně když už se to takto prezentuje, je zapotřebí dodat, že rozdíly mezi mužskými a ženskými výdělky jsou do jisté míry způsobeny faktory, které stojí mimo diskriminaci. Jde například o rozdílné individuální charakteristiky mužů a žen nebo sektorovou a profesní segregaci.

\* To znamená, že ženám jsou některé pozice zapovězeny?

 Ne úplně zapovězeny, ale je pravda, že ženy jsou častěji zaměstnány v hůře placených odvětvích a na hůře placených pracovních místech ve srovnání s muži. Až půjdete třeba nakupovat, všimněte si, že obsluha u pultů nebo pokladen je spíše ženská. Naopak manažerů je více než manažerek – a takto bychom mohli pokračovat.

\* Co dále hraje roli?

 Určitě rozdílné zkušenosti, které jsou u žen kvůli přestávkám způsobeným mateřskou či rodičovskou dovolenou nižší. Velmi důležitá je ale také sama metodika výpočtu. Když budeme vycházet jen z průměrné hrubé měsíční mzdy, pak tam nezachytíme skutečnost, že ženy ve větším množství případů než muži pracují na zkrácený úvazek. V České republice to tolik nezkresluje, protože zde má částečný úvazek jen každá desátá žena a každý padesátý muž, ale v Nizozemí už je to markantnější. Takto tam pracují tři čtvrtiny žen, ale jen deset procent mužů. K dalším faktorům můžeme řadit i rozdílnou úroveň dosaženého vzdělání, ačkoli to se už u mladší generace prakticky vyrovnalo.

\* Který z těch faktorů je podle vás nejvýznamnější v České republice?

 Z výzkumů, kterými se dlouhodobě zabývám, vyplývá, že je to právě sektorová a profesní segregace. Na prodavačky, učitelky nebo uklízečky u nás stále narazíte daleko častěji než na prodavače, učitele či uklízeče. Naproti tomu ve vedoucích pozicích připadá jen jedna žena na tři muže.

\* Ale tady už o diskriminaci a nespravedlnosti hovořit lze, ne?

 Možná někde ano, ale obecně nelze, opět bychom se totiž dopustili velkého zjednodušení. Důvodem vyššího zastoupení mužů ve vedení bývá i fakt, že ženy se o tato místa v takové míře neucházejí. Třeba proto, že se snaží skloubit rodinný a pracovní život, kdy větší část péče o děti a rodinu bývá tradičně na nich. Nebo to může být kvůli osobním preferencím žen, které upřednostňují klidnější a méně odpovědné zaměstnání a podobně.

\* Co je tedy možné považovat za mzdovou diskriminaci, když jste teď uvedla řadu příčin, proč ženy berou objektivně méně?

 Jednoznačně to, když je stejně odvedená práce honorována jinak.

\* To ale narážíme na standardní problém. Jak chcete „stejně odvedou práci“ změřit?

 Právě tomu měření se ve výzkumu věnuji. Existuje řada možností. Ty nejjednodušší metody spočívají v prostém výpočtu produktivity práce. Pokud je někdo produktivnější, nechť má vyšší mzdu, tam je to zcela v pořádku. Odhad výše produktivity práce ovšem není vždy jednoduchý. Zvláště u některých profesí. Pak nastupují poměrně složité ekonometrické modely, které ale dávají celkem spolehlivé výsledky. Do nich musíte jako vstupní data vložit to, co výši mzdy objektivně vysvětluje. Tedy například dosažené vzdělání, počet odpracovaných let na dané pozici, absence, odvětví, pracovní pozice. Těmito charakteristikami dokážete vysvětlit, proč se mzdy u jednotlivých zaměstnanců liší. A ten zbytek mzdového rozdílu, který už není čím vysvětlit, je možné označit jako neodůvodněný, případně diskriminační.

\* A jaká část tedy na tu diskriminaci připadá?

 Když vezmu v potaz všechny možné studie tuzemské i ze zahraničí, činí ten nevysvětlitelný rozdíl mezi mužskými a ženskými mzdami asi deset procent. Tedy je to zhruba polovina toho, co se uvádí, když se počítá jen s průměrnými mzdami mužů a žen.

\* Takže žádných 22,5 procenta?

 Ne. Zhruba deset procent.

\* To je poměrně závažný fakt. Odstraňování rozdílů ve mzdách mužů a žen je totiž velmi moderní politické téma. Je podle vás srovnávání výdělků žádoucí? Nepovede to k vyšší nezaměstnanosti žen, respektive k jejich nižší zaměstnanosti, než by mohla být?

 Myslím si, že ke mzdové diskriminaci by docházet nemělo. Ona problematika má nejen ekonomický, ale i etický rozměr. Z etického hlediska je mzdová diskriminace podle mě nepřípustná. Pokud se na to zaměřím čistě ekonomicky, nižší ohodnocení žen, jejich frustrace a nevyužití jejich potenciálu může oslabovat ekonomický růst. Srovnání mezd a nediskriminace by z toho pohledu byly pro hospodářství přínosem. Na druhou stranu, jak správně naznačujete, vyšší mzdové požadavky žen by mohly zvýšit jejich nezaměstnanost. Zaměstnavatelé by nejspíše dávali přednost mužům. Ale kdyby důsledněji zohledňovali skutečné kvality a výkonnost zaměstnanců, bez práce by zůstali jednoduše ti méně schopní, bez ohledu na pohlaví.

\* Není to ale celé tak, že se zaměstnavatel chová racionálně? Setkal jsem se s názorem, že kdyby ženy skutečně byly diskriminovány, nedávalo by to smysl. Pokud jsou obě pohlaví stejně produktivní, proč by zaměstnavatel platil vyšší mzdy mužům?

 Ochota zaměstnavatele zaplatit lépe muže má více důvodů. Například osobní preference zaměstnavatele, který je ochoten si za muže připlatit, protože očekává, že jeho produktivita bude vyšší. Nebo jej na dané pozici prostě chce, a proto mu dá vyšší mzdu. Pak to mohou být také preference ostatních pracovníků, kteří v kolektivu upřednostňují muže. Pokud je zaměstnavatel v takovém případě ochoten zaměstnat ženu, udělá to za nižší mzdu. A samozřejmě hraje roli i to, že u žen se nižší produktivita zkrátka očekává, protože se počítá s tím, že se v nějakém okamžiku ujmou péče o děti a domácnost, že odejdou na mateřskou a rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel pak bude muset hledat náhradu. Toto je riziko, které se promítne do nižší mzdové nabídky bez ohledu na to, jaká bude jejich skutečná výkonnost. Ženy tuto nabídku akceptují, protože nemají dokonalé informace a nevědí, kolik jejich mužské protějšky berou, a ani o své mzdě tím pádem tolik nevyjednávají.

\* Na to konto se prý začala připravovat legislativa, podle níž bude zaměstnavatel muset zveřejňovat, jaké mzdy jsou ve firmě na jednotlivých pozicích pobírány. Máme se takových nápadů bát? Co když na daném místě bude pracovat jediný člověk?

 O tom se začalo mluvit v souvislosti s přijetím Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020. Má to být jeden z možných nástrojů stírání mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Nepovažuji to v českých podmínkách za šťastný nápad, i když by to mohlo vést k vyšší transparentnosti – každý by si tak mohl porovnat svou mzdu s průměrem v podniku. Žena nemá šanci zjistit, kolik pobírá její kolega muž na téže pozici, a tak ani neví, o jakou mzdu by si měla říct. Na druhé straně jsou informace o mzdě velmi citlivé. Nevíme ani, jaká data by se měla zveřejňovat, z čeho by se průměr počítal a co s pozicí, kterou zastává jen jedna žena a jeden muž. O zajištění anonymity bych se docela obávala. A to nemluvím o administrativní náročnosti, vykazování a kontrole. V českých podmínkách vidím takový zákon spíše jako kontraproduktivní. Budou se hledat způsoby, jak jej obejít. Nelze podcenit ani lidskou závist a nekritičnost vůči hodnocení přínosů vlastní práce. Nakonec to zhorší vztahy na pracovišti, což určitě není zanedbatelný negativní vliv.

\* Jak si Česko stojí v mezinárodním srovnání? Větší mzdová mezera v rámci EU je prý už jenom v Estonsku.

 Pokud se podíváme na hrubý neočištěný mzdový rozdíl mezi muži a ženami, Česká republika skutečně patří k zemím s nejvyšší genderovou mzdovou mezerou v rámci zemí EU. Ale třeba takové Německo nebo Rakousko jsou na tom jen nepatrně lépe. Tam ženy při porovnání průměrných hodinových příjmů vydělávají přibližně o 22 procent méně než muži.

\* Nejmenší rozdíly jsou naopak v Itálii, což je pro mě trochu překvapivé. Čím to je? Předpokládal jsem, že premiantem budou spíše skandinávské státy.

 Dá se to vysvětlit nízkou participací žen na trhu práce. Pokud jich tam je málo a na trh práce vstupují zejména ženy vzdělané, pak jsou jejich mzdy spíše v horních příjmových pásmech, a tím pádem je průměrný rozdíl mezi muži a ženami nižší. To je právě případ Itálie nebo Rumunska. Ve Skandinávii je také menší příjmová nerovnost, ale důvody jsou jiné – tam naopak velké procento žen pracuje. Stojí za tím dlouhá tradice boje proti diskriminaci na trhu práce opřená o antidiskriminační legislativu. Ta je navíc lépe vynutitelná i vynucována. Ve Skandinávii mají i vstřícnější rodinnou politiku, která sladění rodinného a pracovního života velmi usnadňuje. Tradiční mužské a ženské role se zde stírají, muži jsou zvyklí se daleko více zapojovat do péče o děti a domácnost. Všechno, co jsem vyjmenovala, pak vyúsťuje v posun v jiném vnímání ženy a jejího místa ve společnosti a ve změny v ohodnocení její práce.

\* O diskriminaci se také hovoří v souvislosti s tím, že výdělky ve střední a východní Evropě jsou nižší než na Západě. Není to trochu úlet?

 Je to úlet. Tady o žádné diskriminaci nemůže být řeč. Vyšší mzdy ve vyspělých zemích odrážejí vyšší produktivitu práce. Nehledě na to, že tyto země vykazují také vyšší cenovou hladinu. Ta už se ovšem ze zřejmých důvodů neskloňuje. Vyšší ceny dohánět nechceme. Slovo diskriminace se vůbec chybně používá v kontextu existujícího rozdílu v něčí neprospěch. Ne všechny rozdíly jsou přece diskriminace. Teď to trochu odlehčím. Každý člověk je unikát, a bůh tedy mou sousedku diskriminoval, pokud je silnější než já. A jak to budeme řešit? Měla bych tedy ztloustnout, aby se necítila ukřivděná? Česká specialita také je, že pláčeme, že máme nižší příjmy než nejvyspělejší země, a neradujeme se z toho, že jsme daleko před zeměmi rozvojovými.

\* Máme jako Východoevropané vůbec šanci někdy dohnat německé mzdy? Co by se muselo změnit?

 Jsem realistka a myslím, že jde o běh na dlouhou trať, přestože některé politické strany slibují zázraky na počkání. Úroveň mezd je odrazem produktivity práce v dané zemi. K německým mzdám tedy vede cesta pouze přes německou produktivitu. Ta u nás sice roste rychleji než v Německu a dá se očekávat efekt dohánění, na druhé straně je mzdový rozdíl stále vysoký. Když zohledníme rozdílné cenové hladiny, kupní síla české průměrné mzdy je v současné době asi poloviční ve srovnání s německou. V roce 2000 to bylo ale jen osmatřicet procent. Doháníme tedy poměrně pomalu, ale jistě.

\*\*\*

(**Veronika Hedija**) (38) Vystudovala ekonomii na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně, kde rovněž získala doktorský titul. Dlouhodobě se věnuje problematice mzdových rozdílů a výzkumu příčin odlišného odměňování mužů a žen. Je autorkou mnoha odborných článků na uvedené téma. Dnes působí na katedře ekonomických studií jihlavské Vysoké školy polytechnické, kde vyučuje mikroekonomii a makroekonomii. Je vdaná a má dvě děti.

Foto autor| Foto: iStockphoto.com, Jakub Stadler

Foto popis| SPOKOJENY S MÁLEM. Ženy o svých mzdách nevyjednávají tak tvrdě jako muži. „Často ani nevědí, kolik mají chtít,“ říká ekonomka (**Veronika Hedija**).