

8. marec 2017

Rovnaký plat za rovnakú robotu?

Analýza rodových rozdielov v mzdách

Tomáš Rizman

Adekvátne mzdové ohodnotenie zlepšuje výkon ekonomiky. Príjmové rozdiely medzi pohlaviami sú u nás nadpriemerné, aj po zohľadnení objektívnych charakteristík pracujúcich. Menšie mzdové rozdiely badať najmä na začiatku kariéry. Mzdy žien tlačí nadol častejšia práca v horšie zarábajúcich odvetviach. Dlhšia kariéra a lepšie vzdelanie neprinášajú ženám vyšší príjem v takej miere ako mužom. Zatiaľ čo materstvo je spojené s nižšou mzdou, otcovia si naopak polepšia. Odporúčania pre zlepšenie adekvátnosti ohodnotenia žien budú súčasťou revízie výdavkov rezortu práce.

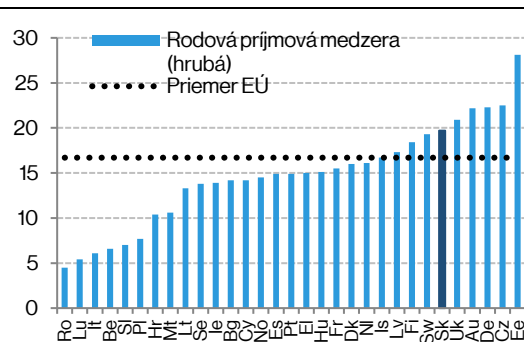
Uzavrieť rodovú príjmovú medzeru je výhodné pre fungovanie ekonomiky. Práca a zručnosti žien sú v súčasnosti podhodnotené. Lepšie zužitkovanie pracovnej sily žien a odstránenie rodovej príjmovej medzery, by zvýšilo ponuku pracovných síl v období, keď ich začína byť nedostatok a dovolilo by im tak pozitívne prispieť k celkovému potenciálu ekonomiky. Zníženie príjmovej medzery koreluje s rastom ekonomiky¹, pomáha pri tvorbe kvalitných pracovných miest, zvyšuje produktivitu a konkurencieschopnosť na úrovni firiem².

Hrubá príjmová medzera je vyššia ako priemer EÚ

Rozdiely medzi platmi mužov a žien sú na Slovensku nadpriemerné. V roku 2014 dosahoval rozdiel v priemernom hodinovom príjme mužov a žien takmer 20 % príjmu mužov. Príjmová medzera tak bola šiesta najvyššia v EÚ. Zatiaľ, čo v iných krajinách možno vidieť rozdiely aj v intenzite pracovného pomeru a väčšie využívanie čiastočných úväzkov, v SR sú skrátené úväzky len zriedkavé.

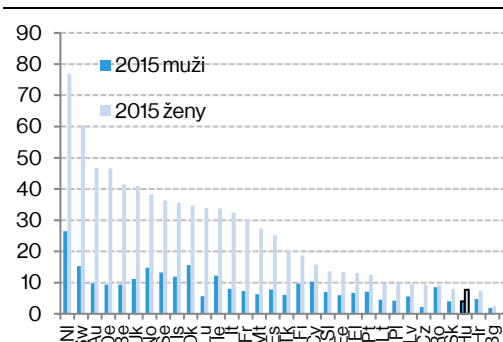
Rozdiel v platoch slovenských žien a mužov klesá v čase, avšak stále ostáva vysoký. Od roku 2008 klesol rozdiel v príjmoch v priemere o 4 percentuálne body, podľa údajov Sociálnej poisťovne (SP). Každoročne sa tento rozdiel znižoval o 0,5 p. b. a v roku 2015 dosiahol v priemere 21 % a v mediáne 14 %. Ak by tento trend pokračoval, mediánová rovnosť nastane až o 30 rokov a priemerný plat sa vyrovná až o viac ako 40 rokov. Iné dátové zdroje vykazujú podobné hodnoty príjmovej medzery.³

Rozdiel v hodinovom priemernom príjme mužov a žien, 2014 (% príjmu mužov)



Zdroj: Eurostat

Podiel mužov a žien pracujúcich na polovičný úväzok (%)



Zdroj: Eurostat

¹ Austrálska štúdia Rebecci Cassells a kolegov ukazuje, že eliminovanie príjmovej medzery (v čase štúdie 17%), dokáže zvýšiť HDP o 8,5 %.

² Podľa MMF (2016), existuje silná pozitívna korelácia medzi podielom žien na seniorských pozíciách a ziskovosťou firmy.

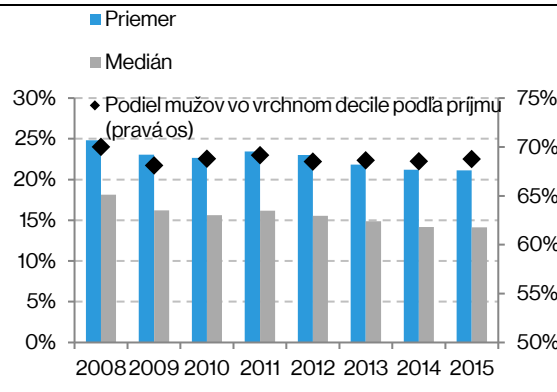
³ Podľa prieskumu TRIXIMA bol v roku 2015 rozdiel priemerných miezd 17,4 %, pričom od roku 2011 poklesol o 2,3 p. b.

Podľa údajov Medzinárodnej organizácie práce (ILO) je rozdiel v plate priemerného muža a ženy v roku 2015 stále 22 %, podľa Eurostatu 20 %.

S dĺžkou praxe sa mzdové rozdiely zvyšujú

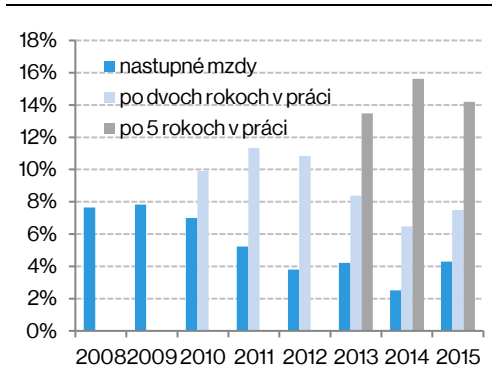
Príjmová medzera sa zvyšuje s každým ďalším odpracovaným rokom. Rozdiel je v priemere nižší pri nástupných mzdách (len 4 % v roku 2015), v nasledujúcich rokoch sa však prehľbuje. Ženy, ktoré vstúpili na trh práce v roku 2010 a boli v roku 2015 zamestnané, zarobili priemerne o 14 % menej ako muži, ktorí vstúpili na trh práce v rovnakom roku. Údaje Sociálnej poisťovne ukazujú, že medzi 10 % najlepšie zarábajúcich bolo v posledných 8 rokoch približne 70 % mužov.

Hrubá príjmová medzera a podiel mužov v 10 % najlepšie zarábajúcich



Zdroj: IFP podľa údajov SP

Hrubá príjmová medzera podľa počtu rokov na trhu práce

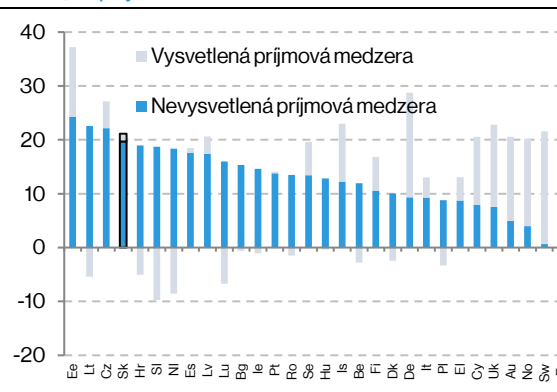


Zdroj: IFP podľa údajov SP

Mzdové porovnanie by malo zohľadňovať odlišné charakteristiky pracujúcich

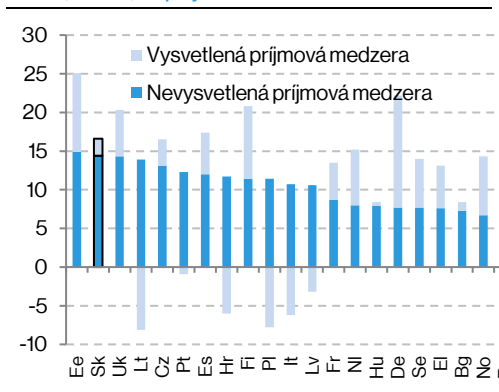
Korektné porovnanie rozdielov v príjmoch medzi pohlaviami by malo zohľadniť ich odlišné charakteristiky. Rozdiely v mzdách mužov a žien môžu byť spôsobené rôznymi objektívnymi charakteristikami ľudského kapitálu (vzdelanie, skúsenosti) alebo výberom zamestnaní. Rôzne charakteristiky priemernej ženy a muža tak tvoria vysvetlenú časť⁴ príjmovej medzery. Môže ísť napríklad o kratšiu kariéru jedného pohlavia alebo rôzne dosiahnuté vzdelanie. Vysvetlená príjmová medzera teda hovorí o tom, aké by mali byť platy, ak by bola rovnaká práca zaplatená rovnako. Zvyšok príjmovej medzery tvorí jej nevysvetlená časť. Tá môže byť spôsobená rôznym ohodnotením rovnakých charakteristík, ale aj nepozorovanými vplyvmi (napr. vyjednávací schopnosti). Pre ilustráciu, ak rok praxe zvýši mužovi mzdu o 1 % ale žene len o 0,8 %, pri 10 ročnej praxi to znamená, že ženy budú mať nižšiu mzdu o 2 p. b.. Takýmto spôsobom vieme nevysvetlenú príjmovú medzeru prisúdiť rôznemu ohodnoteniu praxe alebo iných faktorov.

Dekompozícia príjmovej medzery podľa SILC, 2013, % príjmu mužov



Zdroj: EK podľa údajov SILC

Dekompozícia príjmovej medzery podľa SES, 2010, % príjmu mužov



Zdroj: EK podľa údajov SES

Rodová príjmová medzera očistená o rôzne charakteristiky zamestnaní a ľudského kapitálu je na Slovensku výrazne vyššia ako vo väčšine krajín EÚ. Jej hodnota bola 19,7 % v roku 2013 podľa údajov z prieskumu príjmov SILC (štvrtá najvyššia v EÚ), resp. 14,4 % podľa prieskumu SES

⁴ Podrobnejšie informácie o použitej metóde na výpočet vysvetlenej a nevysvetlenej časti príjmovej medzery nájdete v prílohe A

z roku 2010 (druhá najvyššia v EÚ). Vysoké relatívne porovnanie je spôsobené tým, že rodová príjmová medzera sa na Slovensku na rozdiel od iných krajín v Európe takmer vôbec nedá vysvetliť rôznymi charakteristikami zamestnaní a ľudského kapitálu u mužov a žien⁵.

Tabuľka 1: Dekompozícia príjmovej medzery na vysvetlenú a nevysvetlenú časť

Odhadnutá Príjmová medzera	-13,6%	-16,23%
Z toho vysvetlená časť	2,5%	1,2%
Z toho nevysvetlená časť	-16,1%	-17,4%
Počet pozorovaní	1,8 mil. (1, 15 mil. záznamov)	1,8 mil.
R ²	0,46	0,33
<i>Zdroj</i>	<i>Trexima</i>	<i>Sociálna poisťovňa a iné administratívne dáta</i>
<i>Vysvetľujúce premenné</i>	<i>vzdelanie, odvetvie, kraj, rok nástupu do zamestnania, vek, klasifikácia zamestnania</i>	<i>nezamestnanosť, roky v zahraničí, odpracované roky, počet detí, dĺžka rodičovskej dovolenky, vzdelanie, vek, kraj, odvetvie</i>

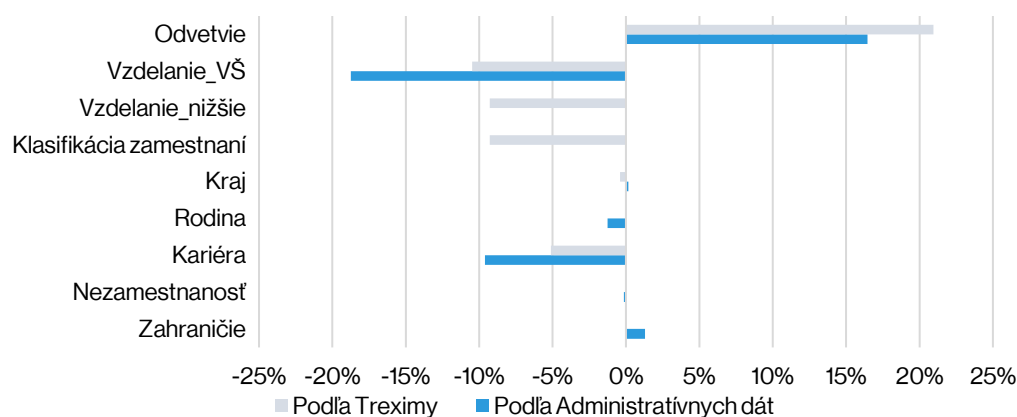
Zdroj: prepočty IFP na základe údajov Trexima a údajov z administratívnych zdrojov

Zohľadnenie rôznych zamestnaní a ľudského kapitálu rozdiely v mzdách nevysvetľuje

Porovnanie charakteristík priemerných žien a mužov z roku 2015 naznačuje, že ženy by mohli zarábať relatívne viac ako muži. Keď zohľadníme objektívne charakteristiky mužov a žien, ako sú vzdelanie, dĺžka kariéry, odvetvie alebo rodinu, vieme vysvetliť skôr to, prečo by ženy mali zarábať viac, ako to, prečo zarábajú menej. Ženy majú v priemere lepšie vzdelanie, dlhšiu kariéru a pracujú na pozíciách s vyššou klasifikáciou. Zohľadnenie rôznych charakteristík tak nevysvetľuje ani malú časť rozdielu v platoch medzi mužmi a ženami.

Vyšší podiel žien na vysokoškolskom vzdelaní sa neprejavuje na lepšom ohodnotení. Ženy majú za dokončenie druhého stupňa vysokoškolského vzdelania o 2 – 4 p. b. nižší výnos ako muži. Pritom na Slovensku máme viac vysokoškolsky vzdelaných žien ako mužov (56 % podiel žien). Preto, ak by bol výnos zo vzdelania rovnaký, priemerná žena by zarobila viac.

Príspevky k vysvetlenej rodovej príjmovej medzere (% z príjmovej medzery)⁶



Zdroj: Vlastné prepočty (Oaxaca-Blinder) na základe údajov z administratívnych zdrojov a TREXIMA

Klasifikácia zamestnaní má prekvapivo tiež opačný efekt. Väčší podiel mužov síce pozorujeme v najvyššej kategórii – riadiaci pracovníci, ide však len o relatívne malý rozdiel oproti ženám (6 % mužov oproti 4 % žien). Naopak, až 16 % žien (11 % mužov) pracuje v kategórii technici a odborní pracovníci, pričom mzda v tejto kategórii je v priemere o 17 % vyššia v porovnaní s neuvedenou kategóriou. Podobne je to s kategóriou špecialisti, ktorá zvyšuje mzdu priemerne o 26 % a pracuje v nej o 10 p. b. viac žien ako mužov.

⁵ Podľa štúdie Európskej komisie (Wolf et. al., 2016), podobné výsledky ukazuje aj naša analýza

⁶ Kladné čísla vysvetľujú nižšiu mzdu žien, záporné vysvetľujú nižšiu mzdu mužov

Zatiaľ, čo ženy pracujú v prvej polovici života menej, následne sa to obracia. Približne do dovŕšenia 40 roku majú ženy kratšie kariéry ako muži. Následne však mužov dobehnú a pri pohľade na celkový priemer majú ženy mierne dlhšiu kariéru ako muži. Mužom však každý odpracovaný rok zvyšuje mzdu o 0,2 % viac ako ženám.

Mzdy žien ťahá nadol výber odvetvia a menej skúseností zo zahraničia

Na opačnej strane sú **objektívne faktory, ktoré vysvetľujú nižšiu priemernú mzdu žien.** Podľa našej analýzy sú nimi len dve vysvetľujúce premenné: rôzne odvetvia a kratší čas strávený v zahraničí. Relatívne viac sa dá zarobiť napríklad v priemyselnej výrobe, kde pracuje až 30 % mužov (ale len 18 % žien). Zohľadnenie všetkých odvetví dokopy vysvetlí približne 16 – 20 % príjmovej medzery. Mierne viac ako 1 % príjmovej medzery sa dá vysvetliť skúsenosťami nadobudnutými v zahraničí. Muži sú v zahraničí častejšie a za každý rok, ktorý tam strávia, im mzda po návrate narastie o 2,5 %.

Príspevky k nevysvetlenej rodovej príjmovej medzere (% z príjmovej medzery)



Zdroj: Vlastné prepočty (Oaxaca-Blinder) na základe údajov z administratívnych zdrojov a TREXIMA

Na rozdiel od matiek si otcovia polepšia

Rodina, kariéra a kraj pobytu tvoria 60 % nevysvetlenej príjmovej medzery. Časť príjmovej medzery, ktorú nevysvetľujú rozdielne charakteristiky, je spôsobená rôznou odmenou za podobnú prácu, ktorú vykonáva muž či žena s podobnými charakteristikami. Nevysvetlená príjmová medzera je spôsobená hlavne rôznou odmenou za odpracované roky a získanú prax, rodinu, kraj, ale aj odvetvie a vzdelanie.

Materstvo je spojené s nižšou mzdou, otcovia naopak zarobia viac. Podľa našich odhadov znižuje každé dieťa ženám mzdu o 0,7 p. b., zatiaľ čo u mužov počet detí zvyšuje mzdu o 3,1 p. b.. Každý rok, ktorý žena strávi na rodičovskej dovolenke, zníži mzdu o ďalšie 0,3 p. b., aj pri zohľadnení počtu rokov praxe. Dokopy tak rodina spôsobuje 21 % nevysvetlenej príjmovej medzery.

BOX: Ako odhadovať rodovú príjmovú medzeru

Akademická literatúra najčastejšie odhaduje rodovú príjmovú medzeru jedným z nasledujúcich spôsobov:

1. Najjednoduchší spôsob je pridaním pohlavia ako „dummy“ premennej, ktorá následne zachytáva všetku nevysvetliteľnú variabilitu medzi pohlaviami, teda aj diskrimináciu.

$$W_i = \beta X_i + \gamma sex_i + \varepsilon_i$$

pričom W_i je logaritmus výšky mzdy a X_i sú vysvetľujúce charakteristiky (vzdelanie, dĺžka kariéry, odvetvie a iné) jednotlivca i . β a γ sú odhadnuté koeficienty.

2. V roku 1973 použili po prvý krát Oaxaca a Blinder sofistikovanejší spôsob odhadu rodovej príjmovej medzery. Separátne odhadli príjmové rovnice pre mužov a ženy, čoho dôsledkom je aj rôzne ohodnotenie produktívnych charakteristik mužov a žien.

$$W_{gi} = \beta_g X_{gi} + \varepsilon_{gi}$$

kde W_{gi} je logaritmus mzdy a X_{gi} sú vysvetľujúce charakteristiky (vzdelanie, dĺžka kariéry, odvetvie...) jednotlivca i s pohlavím g . β_g sú odhadnuté koeficienty pre pohlavie g .

Oaxaca a Blinder (1973) následne rozdeľujú rodovú príjmovú medzeru na vysvetliteľnú (E) a nevysvetliteľnú (U) časť, ktorá sa zvykne nazývať aj diskriminačná časť.

$$\bar{W}_m - \bar{W}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f)\hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{X}_f \equiv E + U$$

kde \bar{W}_g je priemerný logaritmus mzdy podľa pohlavia, \bar{X}_g sú priemerné kontrolné charakteristiky pohlavia g a $\hat{\beta}_g$ sú odhadnuté koeficienty z horeuvedenej rovnice. Zatiaľ čo prvá časť súvisí s rozdielnymi hodnotami vysvetľujúcich charakteristik E , druhá časť U súvisí s nepozorovanými odlišnosťami medzi mužmi a ženami a rozdielmi v mzde kvôli inej odmene za prácu mužov a žien rovnakých charakteristik.

Uvedený algoritmus dekompozície predpokladá, že koeficienty odhadnuté pre mužov sú akýmsi benchmarkom „nediskriminačných“ koeficientov. Oaxaca a Ransom (1994) preto zovšeobecnilí uvedenú metódu, ktorá zahŕňa aj odhad $\hat{\beta}_*$ nediskriminačných koeficientov, ktoré pochádzajú z regresie odhadnutej súčasne pre mužov aj ženy.

Použitá literatúra:

Lone Christiansen, Huidan Lin, Joana Pereira, Petia Topalova and Rima Turk(2016), Unlocking female employment potential in Europe, IMF.

Martina Mysíková (2012), Gender Wage Gap In The Czech Republic And Central European Countries, Prague Economic Papers.

“Gender pay gap,” European Commission, 2017 <http://bit.ly/1bIYH1g>.

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. and A. Wolf (2016), "Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries", Study financed by, and prepared for the use of the European Commission, Directorate-General for Justice and Consumers.

European Commission (2016a), Country Report Slovakia 2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Benjamin Artz, Amanda H. Goodall, and Andrew J. Oswald, Do Women Ask?, University of Wisconsin at Oshkosh; Cass Business School, City University London, and IZA Bonn; University of Warwick, CAGE Research Centre, and IZA Bonn.

Babcock, Linda and Sara Lascherev (2007), Woman don't ask, The High cost of avoiding negotiation + Positive strategies for change, NY, Bantan Books, P.P. 1-67

European Commission Janneke Plantenga & Chantal Remery (2006) The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, Final report,

Michelle Budig (2011), Differences in Disadvantage: Variations in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution

Rebecca Cassells, Yogi Vidyattama, Riyana Miranti and Justine McNamara (2009), The impact of a sustained gender wage gap on the Australian economy, Report to the Office for Women, Department of Families, Community Services, Housing and Indigenous Affairs

OECD (2011a), Doing Better for Families, OECD Publishing, Paris.

Fryer, R., Jr. (2016), The Production of Human Capital in Developed Countries: Evidence from 196 Randomized Field Experiments, National Bureau of Economic Research, Cambridge, Mass.

Materiál prezentuje názory autorov a Inštitútu finančnej politiky, ktoré nemusia nevyhnutne odzrkadľovať oficiálne názory Ministerstva financií SR. Cieľom publikovania komentárov Inštitútu finančnej politiky (IFP) je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne ekonomické témy. Citácie textu by sa preto mali odkazovať na IFP (a nie MF SR), ako autora týchto názorov.