



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů

Hlavní závěry studie Rozdíly v odměňování
žen a mužů v ČR

aktualizace 2022

Autorky

Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová

Projekt 22 % K ROVNOSTI

Ministerstva práce a sociálních věcí



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Toto shrnutí vzniklo v rámci projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/000370) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | Účel textu, výzkumné otázky, datové zdroje a terminologie..... | 5 |
| 1.1 | Úvod..... | 5 |
| 1.2 | Výzkumné otázky..... | 7 |
| 1.3 | Data pro analýzu GPG – rozdíly v datových zdrojích a výpočtech GPG..... | 8 |
| 1.4 | Informační systém o platu a Informační systém o průměrném výdělku | 9 |
| 2. | Používaná terminologie..... | 10 |
| 3. | GPG v souvislostech | 12 |
| 3.1 | Legislativa a nastavení politik | 12 |
| 3.2 | Kulturní kontext | 13 |
| 3.3 | Organizační prostředí..... | 14 |
| 3.4 | GPG a rodičovství | 15 |
| 4. | Pracovní podmínky žen a mužů a prekarita..... | 16 |
| 5. | GPG na stejné pracovní pozici a genderová segregace | 20 |
| | Literatura | 39 |

1. Účel textu, výzkumné otázky, datové zdroje a terminologie

Cílem tohoto textu je poskytnout čtenářům a čtenářkám stručný přehled o aktuálním stavu a vývoji v oblasti nerovného odměňování žen a mužů v ČR na základě analýz, které byly provedeny v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI. Jedná se o analýzy obsažené ve studii Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR 2002–2021. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů, která vznikla v roce 2022. Tento text poskytuje stručné shrnutí nejdůležitějších zjištění, podrobnější vysvětlení naleznete ve zmíněné studii.

1.1 Úvod

Česká republika se dlouhodobě drží na předních příčkách evropského srovnání zemí s nejvyššími rozdíly ve mzdách žen a mužů: tzv. gender pay gap (genderový mzdový rozdíl, dále GPG) představoval v roce 2020 v průměru EU-27 13 %, zatímco v ČR jde o 16 %.¹ Přestože jsou ženy na trhu práce v ČR pevně začleněny již mnoho desetiletí, dosahují v průměru vyššího vzdělání než muži a legislativa, která by měla rovné odměňování žen a mužů zajišťovat, je dobře nastavena (Havelková, 2017; Křížková, Marková Volejníčková, et al., 2018), vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů přetrvává. Výzkum ukázal, že rozdíly v odměňování nacházíme i tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti (Jurajda, 2003; Křížková et al., 2010; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018), a že je tedy část GPG způsobena diskriminací, v ČR však neexistují soudní rozsudky, které by takovou mzdovou diskriminaci prokazovaly. Na tento problém neupozorňuje jen výzkum, ale i aktéři na úrovni mezinárodní politiky^{2,3}, a OECD dokonce na základě srovnávacího výzkumu shrnuje, že ve střední a východní Evropě je hlavní příčinou GPG diskriminace. Jako řešení navrhuje zaměřit se na penalizaci z důvodu rodičovství, podporu transparentnosti v odměňování, zvýšení nízké úrovně mezd a oslabení genderových stereotypů (Ciminelli et al., 2021:28).

¹ Eurostat 2022 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en)

² Např. Zpráva o České republice, Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reform podle nařízení (EU) č. 1176/2011. Dostupné z: [Zprava-o-CR-2020.pdf](https://www.vlada.cz/zprava-o-cr-2020.pdf) (vlada.cz)

³ Např. stížnost University Women of Europe proti ČR, že ČR porušuje Evropskou sociální chartu v oblasti odměňování žen a mužů, viz: https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+EC-SR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868

Výzkum v rozvinutých tržních ekonomikách zase ukazuje, že ke snižování GPG dochází v pracovních prostředích, která jsou více regulována ať již ze strany státu, nebo z pozice dalších aktérů vyjednávání mezd, jako jsou odbory, ale i např. na pracovištích, kde jsou organizační procesy více formalizovány, jako jsou např. velké firmy (Anderson & Tomasovic-Devey, 1995; England, 1992; Fuller & Cooke, 2018; Hodson & England, 1986; Triventi, 2013). V ČR je zatím výzkum specifických segmentů nebo prostředí trhu práce nedostatečně rozvinutý, takže nevíme, ve kterých sektorech, oborech nebo typech pracovišť jsou nerovnosti vyšší nebo naopak nižší (Křížková & Pospíšilová, 2023).

V ČR je problémem také nedostatečné vymáhání legislativy, která by měla stejnou odměnu za stejnou práci garantovat (Kancelář veřejného ochránce práv, 2015). Např. inspektoráty práce nemají zatím dostatečnou kapacitu ani nástroje diskriminaci v odměňování odhalovat a penalizovat. V poslední době se však situace začíná měnit a Ministerstvo práce a sociálních věcí vytváří v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI nástroje a metodiky vedoucí ke snižování genderových rozdílů v odměňování⁴ a na realizaci práva na stejnou mzdu za práci stejné hodnoty se zaměřuje i *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* (Úřad vlády ČR, 2021). Evropská komise připravila směrnici o transparentním odměňování, která bude pro členské státy závazná (Evropská komise, 2021).

Aby mohla být pro snižování nerovností vytvořena cílená opatření, je třeba co nejpřesněji identifikovat jejich zdroje. Jestliže zjistíme významný genderový rozdíl v odměňování žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, bude třeba zacílit opatření na dodržování legislativy rovného odměňování a na transparentnost v odměňování dle pohlaví a jednotlivých kategorií zaměstnání. Jestliže je však významná část GPG způsobena tím, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, pracovištích nebo na různých pozicích (tento jev nazýváme genderovou segregací), bude třeba opatření zacílit na procesy přijímání, propouštění, povyšování a firemního vzdělávání, na vzdělávací systém, který ženy a muže směřuje specificky podle genderu, a na zmírňování genderových stereotypů a obecně na definice hodnoty konkrétních prací.

Analýzy, které zde představujeme, navazují na studii *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). Zaměřujeme se na vyčíslení nejen celkového GPG, ale i na GPG na stejné pozici a na vyčíslení podílu GPG, který je způsoben tím, že ženy a muži pracují v odlišně odměňovaných zaměstnáních, pracovištích a pozicích. Dále představujeme rozklad GPG na

⁴ Více viz: <http://www.rovnaodmena.cz>

známé charakteristiky zaměstnaných, pracovišť a zaměstnání a vyčíslení jejich podílu na GPG. Sledujeme GPG v období celých dvou dekad – od roku 2002 do roku 2021. Záběr předchozí studie je zde také významně rozšířen, zaměřuje se podrobněji na vybrané kontexty trhu práce a vyčísluje GPG na jednotlivých úrovních segregace (celkový GPG, GPG ve stejném zaměstnání, GPG na stejném pracovišti, GPG na stejné pozici) v těchto jednotlivých kontextech. Dále je mnohem větší důraz než ve studii předchozí kladen na rodičovství jako důležitou příčinu GPG. I když v datech ISPV informace o rodičovství chybí, sledujeme GPG na jednotlivých úrovních segregace v jednotlivých věkových kategoriích.

1.2 Výzkumné otázky

Výzkumné otázky, na které hledáme odpovědi, jsou:

- Byli ženy a muži za práci na stejné pozici (stejně zaměstnání a stejné pracoviště) odměňováni v letech 2002–2021 stejně?
- Jaká část celkového GPG je způsobena segregací žen a mužů do různě odměňovaných zaměstnání, pracovišť a pracovních pozic a jaká část celkového GPG zbývá po odečtení vlivu segregace, resp. tam, kde muži a ženy pracují na stejné pracovní pozici?
- Jak se genderové nerovnosti v odměňování liší v různých pracovních prostředích a organizačních kontextech, resp. v jednotlivých vzdělanostních kategoriích, v platové a mzdové sféře, ve vybraných odvětvích a na pracovištích dle velikosti?
- Jak se GPG mění s věkem, resp. je GPG vyšší ve věku, kdy mají typicky ženy a muži menší děti?
- Jak se GPG dle věku liší v různých organizačních kontextech, resp. v platové a mzdové sféře a na pracovištích dle velikosti?
- Jak vysoký je GPG v ČR v mezinárodním srovnání?
- Jak můžeme rozložit GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou část a jaké proměnné z dat IPS/ISPV k vysvětlení GPG přispívají?
- K jakým změnám v GPG došlo v průběhu pandemie covid-19?
- Jaké jsou hlavní příčiny GPG, které je možné identifikovat s využitím dostupných dat, a na co by se měla zaměřit řešení?

1.3 Data pro analýzu GPG – rozdíly v datových zdrojích a výpočtech GPG

Dle údajů ČSÚ o průměrných měsíčních mzdách žen a mužů je možné vypočítat GPG ve výši 15,2 % za rok 2021.⁵ Jedná se o GPG za celou ekonomiku bez ohledu na vykonávanou práci, obor, velikost pracoviště, vzdělání, délku praxe a bez ohledu na měsíčně odpracovanou dobu. S využitím primárních dat ISPV přepočítáme tento údaj zejména tím, že počítáme GPG z průměrných hodinových mezd, takže by neměl hrát roli počet odpracovaných hodin či absence. Dále do analýzy zahrnujeme pouze zaměstnané na plný úvazek a ve výpočtu kontrolujeme vliv dosaženého vzdělání a věku, a tedy i částečně pracovní praxe. Pro populaci starší 15 let tak za rok 2021 docházíme k celkovému GPG v hodinových mzdách ve výši 16 %. Rozdíl mezi těmito dvěma výpočty GPG je minimální a je dán zřejmě jednak kontrolou vzdělání, protože fakt, že ženy častěji než muži dosahují vysokoškolského vzdělání, může v celku populace GPG snižovat a jednak tím, že v ISPV nejsou nejmenší organizace (do 10 zaměstnaných), kde je nižší GPG.

Zodpovězení výzkumných otázek o stejné odměně na stejné pozici, o roli segregace, resp. toho, že ženy pracují oproti mužům častěji v zaměstnáních, na pracovištích a na pozicích s nižší mzdou, a otázek po rozkladu GPG na jednotlivé známé komponenty, umožní využití dat propojujících zaměstnané a jejich pracoviště (linked employer-employee data – LEED). Tímto zdrojem dat je *Informační systém o platu a Informační systém o průměrném výdělků* (dále jen ISPV), který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Naproti tomu statistická data a data z dotazníkových šetření, která jsou nejčastěji zdrojem výpočtů GPG, mají pro podrobnou analýzu GPG zásadní nedostatky. Statistická data, která publikuje Český statistický úřad, nejsou propojena s důležitými charakteristikami, např. o vzdělání či pracovišti. Nejsou tedy příliš vhodná k zodpovězení otázky o stejné odměně na stejné pracovní pozici. Data z dotazníkových šetření jsou zase závislá na výši mezd udávané respondenty a respondentkami a na malém vzorku, který nemůže dostatečně pokrýt jednotlivá zaměstnání, a respondenti a respondentky opět nejsou propojeni na svá pracoviště, o kterých tedy nejsou údaje.

⁵ Viz <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

1.4 Informační systém o platu a Informační systém o průměrném výdělku

Data ISPV propojují zaměstnané s jejich pracovišti a umožňují tak nejlépe z dostupných dat odpovídat na otázku po stejné odměně za stejnou práci. Dále data umožňují vyčíslit vliv charakteristik zaměstnaných, pracovišť a zaměstnání, které jsou v datech obsaženy, na GPG. Další výhodou dat ISPV je, že pokrývají více než 90 % zaměstnanců a zaměstnankyň na českém trhu práce, kromě organizací a firem s méně než 10 zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Toto široké datové pokrytí je dosaženo tím, že účast na šetření ISPV je ze zákona povinná pro firmy a podniky, které jsou vybrány. Můžeme v něm také identifikovat menší jednotky firem – pracoviště. Pro všechny vybrané organizace a jejich pracoviště máme data o všech zaměstnaných v zaměstnaneckém poměru (kromě dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce). Datový soubor pokrývá jak soukromý, tak i veřejný sektor. A konečně tato zaměstnanecká data s 500 a více kategoriemi zaměstnání (4místná klasifikace CZ-ISCO), stejně jako informace o sektorech působení jednotlivých organizací (NACE) jsou pro naši analýzu důležitá proto, že srovnání žen a mužů musí být provedeno s ohledem na to, zda zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávají zhruba stejný typ práce. V analyzovaných datech, která jsou jinak pro analýzu genderových mzdových rozdílů velmi vhodná, zásadně chybí informace o rodičovství zaměstnanců a zaměstnankyň. V analýzách ji proto nahrazujeme informací o věku, nicméně do budoucna by bylo vhodné ukazatel rodičovství do pravidelných šetření ISPV zařadit či propojit ISPV s daty z registru obyvatel, který tato data obsahuje.

2. Používaná terminologie

V souladu s projektem 22 % K ROVNOSTI používáme termín „rozdíl v odměňování žen a mužů“ nebo „genderové rozdíly v odměňování“. Nicméně v nadpisech nebo legendách grafů nebo tabulek by tyto termíny byly příliš dlouhé, a proto jsme zvolily zkratku GPG (z anglického termínu „gender pay gap“), která se nám zdá již poměrně zavedená a pochopitelná i v českém prostředí.

Protože se v naší analýze zaměřujeme na genderové rozdíly v odměňování, je důležité vyjasnit rozdíl mezi platem a mzdou:

- Plat je peněžité plnění poskytované za práci. Platem jsou odměňováni zaměstnanci a zaměstnankyně státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaných z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo regionální radou regionu soudržnosti.
- Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnané osobě za vykonanou práci v tzv. soukromé sféře.

Tyto termíny proto používáme v souladu s výše uvedenými definicemi: plat jako odměna za práci ve státní sféře a mzda jako odměna za práci v podnikatelské sféře. Nicméně pokud je z textu zcela zřejmé, že hovoříme obecně o odměňování, tedy o mzdách i platech, používáme termín mzdy v souladu s používáním tohoto termínu v tomto významu Českým statistickým úřadem, např. „rozdíl v průměrné hodinové mzdě mužů a žen“.

Také se chceme vyhnout záměně obecného termínu „odměňování“, který pojmáme jako systém odměňování za placenou práci, tedy zahrnující mzdu nebo plat včetně „odměny“ a dalších bonusů nebo příplatků, s termínem „odměna“. Pokud tedy nehovoříme o složce mzdy nebo platu resp. o odměně, používáme tvar „odměňování“ pro vyjádření obecného systému zahrnujícího všechny složky mezd a platů. V této studii pracujeme většinou s hodinovou mzdou včetně bonusů a příplatků jako závislou proměnnou, ze které počítáme GPG.

Dalšími pojmy, které v textu systematicky používáme, jsou:

Obor – označuje kategorii 1místné klasifikace ekonomických činností CZ-NACE.⁶

Zaměstnání – označuje kategorii 4místné klasifikace CZ-ISCO.⁷

Pracoviště – označuje firmu nebo organizaci se zaměstnanci, pokud má firma nebo organizace v ČR pouze jednu pobočku. Pokud má více poboček, pak pracovištěm rozumíme kombinaci okresu a organizace. Pokud má organizace více poboček v jednom okrese ČR, považujeme je zde za jedno pracoviště.

Pozice – pro účely této analýzy chápeme muže a ženy pracující na stejné pracovní pozici jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti a ve stejném zaměstnání (viz výše). S využitím dat ISPV můžeme zjišťovat GPG na stejné pozici. Tato analýza se z dostupných analytických možností nejvíce blíží požadavku po stejné odměně za stejnou práci. Proto **někdy namísto pojmu pozice používáme pojem stejná práce.**

⁶ Viz https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

⁷ Viz https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

3. GPG v souvislostech

Genderové nerovnosti v odměňování představují komplexní problém, který vzniká na různých úrovních a v různých oblastech života společnosti. GPG je velmi důležitým ukazatelem postavení žen a mužů na trhu práce, neboť zachycuje kvalitu jejich ekonomické participace v této oblasti. Vyjadřuje míru znevýhodnění žen, případně mužů, ve vztahu k jejich pracovním podmínkám a kariérním šancím i ve vztahu k předpokládaným normám zodpovědnosti za péči a neplacenou práci v domácnosti.

Genderové nerovnosti v odměňování jsou způsobeny mnohými příčinami, které se vzájemně ovlivňují a posilují a mají dopady v různých oblastech života žen i jejich rodin. Genderové rozdíly v odměňování mají zásadní dopad na životní úroveň žen a jejich domácností, na feminizaci chudoby, životní úroveň, výchovu, aspirace a budoucí životní úspěšnost dětí a v konečném důsledku i na výkonnost celé ekonomiky.

Vznik a možnosti snižování GPG jsou provázány s jednotlivými úrovněmi společnosti od politické a legislativní úrovně a kulturního kontextu celé společnosti přes organizační prostředí až po individuální situaci žen a mužů:

3.1 Legislativa a nastavení politik

Legislativa a nastavení politik týkajících se daní, zaměstnanosti a rodiny mají dopad na rovnost v odměňování na nejobecnější úrovni. **Antidiskriminační legislativa a legislativa rovného odměňování je sice nutnou, ale zdaleka ne dostačující podmínkou rovného odměňování žen a mužů**, zejména rovného odměňování za stejnou práci v praxi (King et al., 2017; Křížková et al., 2010; Smith, 2012; Veldman & Timmer, 2017). Proto Evropská komise přijala novou směrnici pro transparentnost v odměňování, která bude obsahovat konkrétní postupy, jak dosahovat transparentního nastavení mezd, a tudíž i rovného odměňování přímo na pracovištích (Evropská komise, 2021). Systém tvorby mezd, na který navrhovaná opatření zejména cílí, je jednou ze zásadních institucionálních oblastí, které mají na GPG vliv (Javorník, 2014; Rubery & Grimshaw, 2009; Tomaskovic-Devey et al., 2020). V ČR přispívá významnou měrou k genderovým mzdovým nerovnostem nízká odborová organizovanost, slabá role odborů a decentralizace vyjednávání o mzdách, které probíhá v soukromé sféře často přímo až na úrovni pracovišť nebo dokonce individuálně (Myant, 2019), (Akchurin & Lee, 2013; Rubery & Johnson, 2019). **Pro rovnost odměňování je žádoucí, aby byl systém odměňování v konkrétním oboru a na konkrétních pracovištích co nejvíce transparentní**, tedy aby byla pravidla

odměňování a podmínky zvyšování a snižování mezd známá a jasná všem aktérům pracovních vztahů v dané oblasti.

Z institucionálních faktorů, které mají vliv na GPG, jsou vedle procesů a politik nastavení a vyjednávání mezd zásadní i **politiky pro kombinaci práce a péče. Budig et al. (2016) zjistily, že politiky, které udržují matky co nejvíce v kontaktu s trhem práce prostřednictvím středně dlouhých rodičovských (1–2 roky), veřejně podporovaných služeb péče o děti, nižšího daňového zatížení druhých živitelek a živitelů v domácnosti a části rodičovské rezervované pro otce (otcovská), jsou korelovány s nižšími genderovými nerovnostmi v odměňování.** I další výzkum prokázal, že politiky kombinace placené práce a neplacené práce a péče podporují genderovou rovnost (Barbieri & Cutuli, 2016; Brady et al., 2020; Mun & Jung, 2018). V ČR je z tohoto hlediska problémem příliš dlouhá rodičovská, k jejímuž využití nejsou nijak motivováni otcové, takže negativně dopadá zejména na mzdy a pracovní kariéry žen. Dlouhé přerušování pracovních drah žen v souvislosti s mateřstvím (rodičovská) v kombinaci s daňovou politikou, která druhé živitele, resp. matky vracující se po rodičovské na malý úvazek na trh práce, de facto prostřednictvím „slevy na nevydělavající manželku“ zdaňuje větší sazbou než primární živitele (Bartůšková, 2017; Pertold & Šoltés, 2022), je faktorem, který k vysokému GPG přispívá (Brady et al., 2020; Budig et al., 2016; Korpi et al., 2013).

3.2 Kulturní kontext

Genderové rozdíly v odměňování jsou utvářeny nejen sociálními politikami, ale i kulturním kontextem, který je genderovaný a mění se jen velmi pomalu (Budig et al. 2012, 2016; Triventi 2013; Petersen et al. 2014; Minkus & Busch-Heizmann 2020). Politiky mají velmi různorodý a komplexní vliv, který je s kulturním kontextem silně provázán (Budig et al., 2016:162) a který se projevuje např. v postojích k rozdělení odpovědnosti partnerů v domácnosti, ale i ve skutečném rozdělení placené a neplacené práce a péče mezi partnery. Tedy nejen rodinná a daňová politika ČR vytváří prostředí pro znevýhodnění žen v placené práci, ale v ČR také dlouhodobě převládá velmi tradiční přesvědčení o tom, že muž má být především živitel a žena především pečovatelka. Tento názor sdílí zhruba polovina populace, a tak ženy stráví neplacenou prací a péčí v průměru dvojnásobné množství času než jejich partneri (Chaloupková, 2018). Zmíněné genderové rozdělení rolí je posilováno rodinnou a daňovou politikou a institucemi, např. nedostatečnou podporou otců k využívání rodičovské. **Důsledkem nastavení sociálních politik a kulturního kontextu jsou diskriminační praktiky, které probíhají v organizacích při**

přijímání, povyšování a nastavování mezd a které jsou propojeny s genderovanými očekáváními o péči a domácí práci a ve svém důsledku podhodnocují práci žen včetně té placené (Acker, 1990; Akchurin & Lee, 2013; Estévez-Abe, 2005; Fodor et al., 2019) Kulturní kontext, genderové stereotypy a s nimi provázaná rodinná a daňová politika, jež směřuje ženy více do rolí pečujících v domácnosti a muže více do rolí živitelů (Maříková et al., 2012), také ovlivňuje individuální volby a ambice žen a mužů ve vztahu k trhu práce i jejich vyjednávání o mzdách.

3.3 Organizační prostředí

Jednotlivá odvětví trhu práce nebo pracoviště s různou velikostí se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd (Fields & Wolff, 2017), resp. v míře odborové organizovanosti a i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Anderson & Tomaskovic-Devey, 1995; Hodson & England, 1986; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). Vyšší GPG byl zjištěn na pracovištích, kde je vyšší genderová segregace, tedy kde muži a ženy více než jinde vykonávají odlišně odměňovanou práci a nacházejí se na odlišně odměňovaných pozicích.

Také politiky transparentnosti odměňování se zaměřují různým způsobem na pracoviště dle jejich velikosti – regulace v oblasti vyjednávání mezd je rozdílná právě podle velikosti pracovišť. Na pracovištích s více než 50 zaměstnanými musí zaměstnavatel v ČR povolit vznik odborů, které mohou vyjednat rovnost v odměňování. Mnoho malých firem odbory nemá, roli však může hrát to, že se na malých pracovištích všichni znají a odměňování tak může být více transparentní. Na menších pracovištích pak bývá menší mzdové rozpětí mezi nejnižšími a nejvyššími mzdami, a tedy i nižší GPG. Kolektivní smlouvy mají uzavřenou spíše větší organizace a ze statistik víme, že na pracovištích s kolektivní smlouvou je GPG v průměru nižší než na pracovištích bez kolektivní smlouvy (Český statistický úřad, 2021). Ve větších organizacích spíše funguje formalizovaný systém odměňování, který by měl být pro všechny zaměstnané srozumitelný a genderově neutrální, tedy zajišťovat podmínky pro spravedlivé odměňování. Ve velkých firmách však může mít větší vliv tzv. statistická diskriminace žen (England, 1992; Reskin, 2000; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 1999) založená na nevědomém předsudku vůči ženám jako celku nebo určité skupině, např. ženám s malými dětmi nebo starším ženám.

Pracoviště také mají různé množství zdrojů, které mohou mobilizovat pro dosahování rovnosti v odměňování. Dá se tedy shrnout, že nejmenší pracoviště (do 50 zaměstnaných)

a pracoviště velká, zhruba s více než 1 000 zaměstnanými, mají charakteristiky příznivé pro nižší GPG. Genderovou rovnost v odměňování však lze nastavit na každém pracovišti bez ohledu na jeho velikost. Pro snižování GPG je důležitá také odborová organizovanost a kolektivní vyjednávání.

3.4 GPG a rodičovství

Výzkum ukazuje, že rodičovství, a zejména podmínky rodičů pro kombinaci rodičovské péče a placené práce, mají významný vliv na výši GPG (Křížková & Pospíšilová, 2022; Pospíšilová & Vohlídalová, 2022). **K nižšímu GPG přispívají zejména tato opatření: kratší až středně dlouhá rodičovská, aktivní účast mužů na péči, resp. část rodičovské rezervována vždy pouze pro jednoho rodiče, dostupné veřejné služby péče o děti přinejmenším od jednoho roku a individuální zdanění placené práce, ale také genderově vyrovnané postoje a praktiky dělby práce a péče v domácnostech** (Budig et al., 2016; Mari & Cutuli, 2021; Petersen et al., 2010, 2014). **V České republice rodinná politika tato opatření zatím nenabízí, a tedy přispívá k vysokému GPG, a neplacená práce a péče leží v domácnostech převážně na bedrech žen. Významnou roli v odměňování, přijímání, povyšování i propouštění hrají genderové stereotypy spojené s rodičovstvím, a tedy s (očekávanou) zátěží žen péčí a s (očekávanou) živitelskou rolí mužů.**

V této studii jsme se proto více do hloubky zaměřili na zkoumání souvislostí GPG a rodičovství. Jelikož informace o rodičovství zaměstnaných v datech ISPV chybí, používáme náhradní proměnnou věk a GPG tak analyzujeme v jednotlivých věkových kategoriích zvlášť.

4. Pracovní podmínky žen a mužů a prekarita

Pracovní podmínky představují důležitý kontext pro analýzu GPG. Prekérní typy práce, jež s sebou často nesou nízký nebo nejistý výdělek, přispívají k GPG přímo, protože ženy vykonávají častěji. Přispívají však také nepřímo, protože rozšiřování prekérních typů práce představuje nebezpečí zhoršování pracovních podmínek i v typech prací, které dosud prekérní nebyly. Nízké prekérní mzdy tlačí na snížení ceny za služby nebo produkty na celém trhu práce a to může snižovat nebo udržovat mzdy a náklady na ně na nízké úrovni všude. Ženy jsou takovými trendy postiženy více, protože se více koncentrují v nižších příjmových skupinách. Prekaritu obvykle definujeme na základě následujících charakteristik: nízké příjmy blízko hranice příjmové chudoby; nejistota, krátkodobost nebo velké riziko ukončení pracovního vztahu (např. zkrácený úvazek, smlouva na dobu určitou, nejistá smlouva typu dohod, švarcsystému apod.) a nedostatek ochrany zaměstnání (ať už v rámci legislativy, kolektivního vyjednávání, nebo obyčejů a praktik); a/nebo nedostatek kontroly nad pracovními podmínkami, tempem práce a odměnou. **Fakt, že ženy převládají mezi nízkopříjmovými zaměstnanými, významně ovlivňuje GPG, takže GPG souvisí i s nastavením výše minimální mzdy.** Typ pracovní smlouvy pak ovlivňuje to, kdo je zařazen do analýzy GPG, např. v datech ISPV zcela chybí zaměstnaní na dohody o pracovní činnosti a na dohody o provedení práce a OSVČ. Kromě toho tyto nejisté typy smluv a smlouva na dobu určitou také silně souvisí s nižšími mzdami ve srovnání se zaměstnaneckými smlouvami na dobu neurčitou a samozřejmě s rizikem nezaměstnanosti nebo ekonomické neaktivity.

Data ISPV, která v této studii využíváme, umožňují díky svému rozsahu zachytit většinu zaměstnaných na českém trhu práce (kromě organizací s méně než 10 zaměstnanci a zaměstnankyněmi a kromě OSVČ a DPČ a DPP) a zmapovat některé aspekty pracovních podmínek z hlediska genderu. **Nejvíce prekérní typy smluv však data ISPV nezahrnují.**

Údaje ČSÚ, ukazují, jak se s postupným zvyšováním minimální mzdy snižoval podíl žen a mužů, kteří pobírají mzdy pod a okolo hranice minimální mzdy. Důležité pro analýzu GPG je sledovat také postupné snižování rozdílu počtu žen a mužů, kteří se na této nejnižší hranici mezd pohybují. Např. v roce 2009, kdy byla minimální mzda 8 000 Kč, pobíralo mzdu pod 10 000 Kč měsíčně 4,3 % žen a 2 % mužů. V roce 2021, kdy byla minimální mzda 15 200 Kč, pobíralo mzdu pod 16 000 Kč už pouze 2,7 % žen a 2,4 %

mužů.⁸ Zvyšování minimální mzdy vždy zvyšuje mzdy více ženám než mužům. Potvrzuje se zjištění z dřívějších zahraničních výzkumů, že zvyšování minimální mzdy přispívá ke snižování GPG.

Přesto, že je práce na zkrácený úvazek často spojována s vyšší flexibilitou a lepší možností sladování placené práce a péče (zejména pro ženy), řadíme ji mezi prekérní typy zaměstnání. Zkrácený úvazek totiž často v praxi znamená nižší mzdu než úvazek plný, a to velice často i mzdu hodinovou – i když to je diskriminační. **Při celkově nízké hladině mezd v ČR představují zkrácené úvazky riziko chudoby nebo ekonomické závislosti žen. Zkrácené úvazky mají oproti úvazkům plným také nižší ochranu pracovních podmínek a zaměstnání jako takového.** Jednak proto, že pokud mzda na zkrácený úvazek nedosahuje výše minimální mzdy na úvazek plný, platí povinnost daňových odvodů a odvodů na pojištění jak na straně zaměstnaných, tak na straně zaměstnavatelů ve výši minimální mzdy. A také proto, že pokud je zkrácený úvazek poskytnut z důvodu péče o dítě do 15 let, neexistuje v ČR právo návratu na úvazek plný, pokud tento důvod pomine. Většina neplacené práce a péče o děti je v české společnosti vykonávána ženami a toto rozdělení, které zhoršuje postavení žen na trhu práce a má vliv i na vysoký GPG, je podporováno i rodinnou politikou. Proto zkrácené úvazky představují nebezpečí prohlubování genderových nerovností na trhu práce, včetně zvyšování GPG.

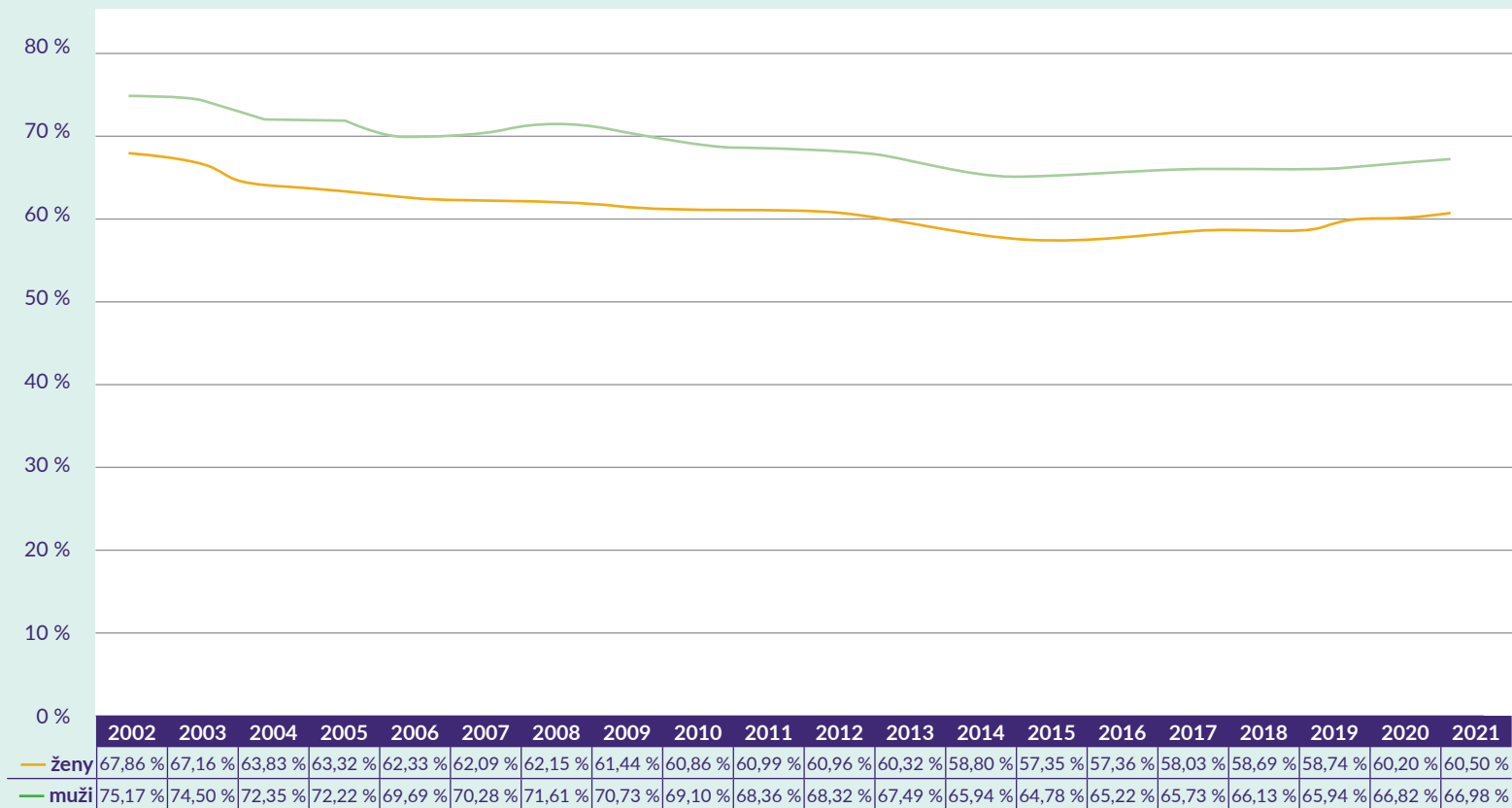
S využitím primárních dat ISPV jsme zmapovali vybrané aspekty prekérní práce: práci za nízkou mzdu (mzda nižší než 66 % mediánu mezd), práci na zkrácený úvazek (pracovní doba kratší než 95 % plné pracovní doby) a zaměstnání se smlouvou na dobu určitou. Tyto proměnné sledujeme jednotlivě a také společně jako jeden koncept „dobrého zaměstnání“ **z hlediska pohlaví a vývoje v čase v období mezi lety 2002 a 2021.**

- Podíl žen a mužů s nízkou mzdou (pod 66 % mediánu mezd) postupně rostl až na 25 % žen a 19 % mužů v roce 2015 a od té doby mírně klesá až na 21 % pro ženy a 18 % pro muže v roce 2021. Výrazně poklesl podíl žen a mužů se mzdou pod 50 % mediánu mezd – na 5 % pro ženy i muže –, a to zřejmě díky postupnému zvyšování minimální mzdy v posledních letech.
- Za poslední dvě dekády významně narostl podíl žen a mužů zaměstnaných na zkrácený úvazek, a to až na 13 % žen a 7 % mužů v roce 2021.

⁸ <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2009-beq1egpjn>, <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

- Podíl smluv na dobu určitou po sledované období narůstal až na 28 % u žen a 23 % u mužů v roce 2016, poté mírně klesal až na 26 % u žen a 21 % u mužů v roce 2021. Může to souviset s trendem růstu využívání smluv mimo zaměstnanecký poměr (např. DPČ, DPP, švarcsystém), takže část zaměstnaných s nejistou smlouvou, resp. smlouvou na dobu určitou, ze vzorku pravděpodobně postupně vypadávala a rostl podíl smluv na dobu neurčitou v celku zaměstnaných. Přejít na jiné typy smluv nelze na datech ISPV ověřit. Nicméně z dat ISPV víme, že od roku 2016 významně roste podíl hodin odpracovaných na DPP a DPČ na pracovištích v soukromé sféře (Vohlídalová, 2023).
- **„Dobré zaměstnání“ definujeme jako zaměstnání, které je zároveň odměňované mzdou vyšší, než je 66 % mediánu, je na plný úvazek a se smlouvou na dobu neurčitou. Takové zaměstnání mělo v roce 2021 61 % žen a 67 % mužů. Tento podíl po výrazném poklesu mezi lety 2002 a 2016 od roku 2017 mírně roste.** Abychom potvrdili nebo naopak vyloučili hypotézu o tom, že tento vývoj, který vypadá jako zlepšování pracovních podmínek, je ve skutečnosti způsoben prekarizací smluv, a tedy odpadáváním části zaměstnaných do ještě více prekérních pracovních podmínek mimo zaměstnanecký poměr, bylo by potřeba v datech ISPV sledovat jednotlivé zaměstnané na DPČ a DPP podobně jako zaměstnané na smlouvy na dobu určitou a neurčitou.

Graf 1 "Dobrá zaměstnání" podle pohlaví v letech 2002–2021



5. GPG na stejné pracovní pozici a genderová segregace

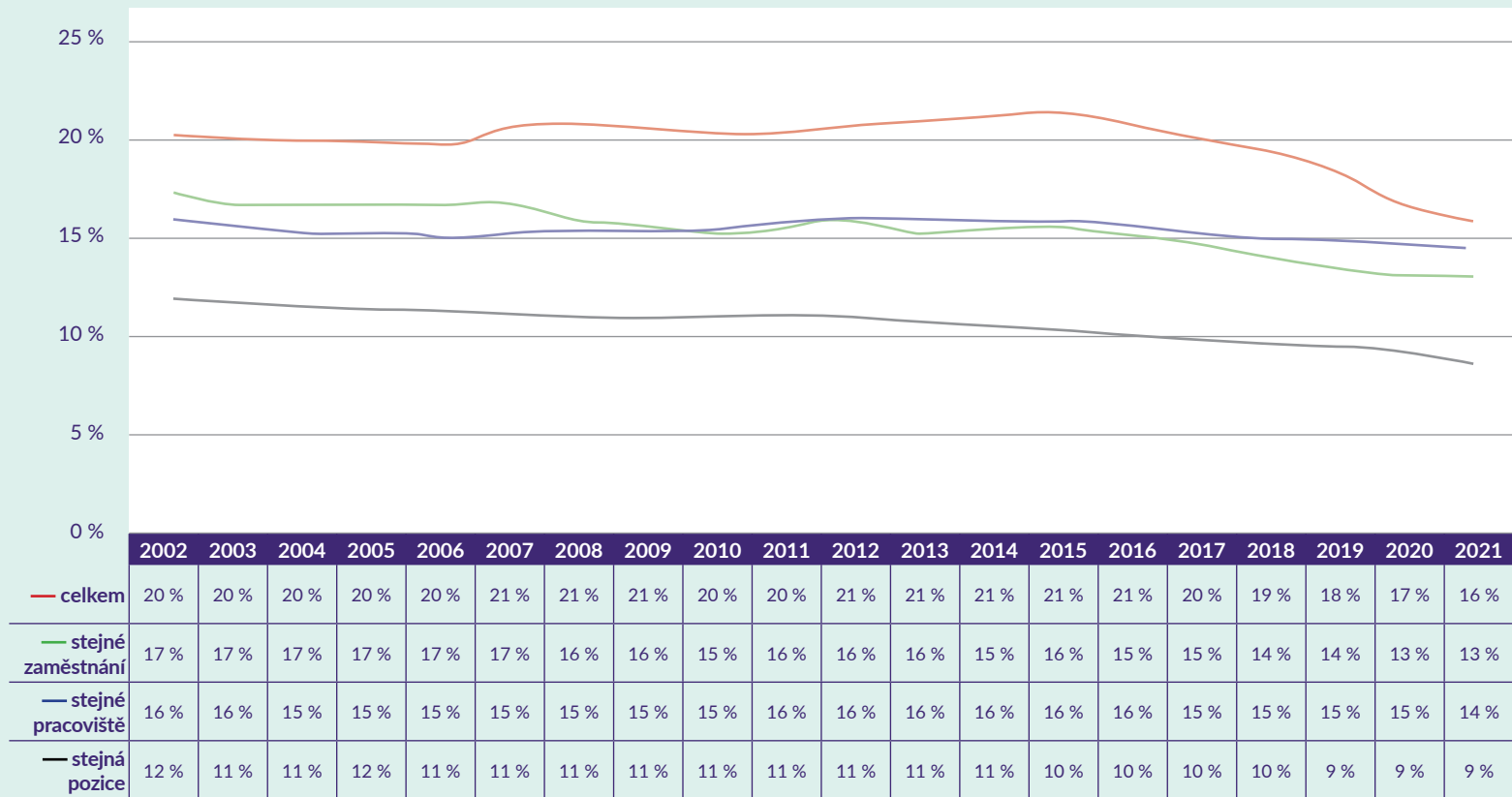
GPG můžeme s využitím dat propojujících zaměstnané s jejich pracovišti (ISP/ISPV data) vypočítat nejen celkově, ale i zvlášť pro ženy a muže, kteří pracují ve stejných zaměstnáních, na stejných pracovištích a na stejných pozicích. A je možné i zjistit, jaká část GPG je způsobena tím, že muži a ženy pracují v odlišných zaměstnáních, pracovištích a pozicích, a jaká část zbývá po odečtení tohoto vlivu, tedy GPG na stejné pracovní pozici.

Využíváme metodu OLS regrese s pevnými efekty, kde závislou proměnnou je hodinová mzda včetně bonusů a příplatků a v analýze kontrolujeme vliv dosaženého vzdělání a věku, takže tyto proměnné již ve výsledku nehrají roli, stejně jako odpracovaná doba. Výsledky prezentujeme pro zaměstnané na celý úvazek (minimálně 95% úvazek). Analýza je prováděna na čtyřech úrovních:

- 1) GPG celkově, resp. rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů,
- 2) GPG ve stejném zaměstnání, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů zaměstnaných ve stejné kategorii 4místné klasifikace CZ-ISCO,
- 3) GPG pro stejné pracoviště, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů zaměstnaných na stejném pracovišti a
- 4) GPG na stejné pozici, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii 4místné klasifikace CZ-ISCO a na stejném pracovišti.

Na úrovních 2 až 4 provádíme analýzu pouze tam (na pracovištích, v kategoriích zaměstnání a na pozicích), kde je možné mzdy žen a mužů porovnávat, resp. tam, kde jsou zastoupena obě pohlaví.

Graf 2 GPG pro celou populaci 15+ v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejně zaměstnání i pracoviště) 2002-2021



Odpovědi na výzkumné otázky:

Byli ženy a muži za stejnou práci na stejném pracovišti odměňováni v letech 2002–2021 stejně?

- Ženy nejsou na stejné pracovní pozici odměňovány stejně jako muži. V roce 2021 byly ženy v průměru odměňovány o 9 % méně než muži pracující na stejné pozici. Po celé dvě sledované dekády zjišťujeme vysoký celkový GPG i GPG na stejné pozici (viz Graf 2). GPG na stejné pracovní pozici se v posledních dvou dekadách snížil pouze ze 12 % v roce 2002 na 9 % od roku 2019. Při tomto hrubém pohledu na celou populaci 15+ neevvidujeme žádnou zásadní změnu GPG na stejné pozici v průběhu pandemie covid-19.

Jaká část celkového GPG je způsobena segregací žen a mužů do různě odměňovaných zaměstnání, pracovišť a pracovních pozic a jaká část celkového GPG zbývá pro rozdíly mezd tam, kde muži a ženy pracují na stejné pracovní pozici?

- Po odečtení GPG na stejné pozici z celkového GPG zbývá část způsobená tím, že ženy a muži pracují v různě odměňovaných zaměstnáních, pracovištích a pozicích, tedy segregací. V roce 2021 způsobovala segregace 45 % GPG. Od roku 2002 narůstal podíl segregace na GPG ze 41 % až na 51 % v letech 2015–2018 a poklesl na 45 % v roce 2021. A analogicky, GPG na stejné pozici po odečtení vlivu segregace tvoří téměř po celé sledované období více než polovinu celkového GPG, v roce 2021 55 %. Ke konci sledovaného období dvou dekád – v období pandemie covid-19 – **došlo tedy k posílení významu GPG na stejné pozici v rámci celkového GPG, a je tak ještě více než dříve aktuální zabývat se otázkami ohledně transparentních systémů nastavování mezd a vymáhání práva na stejnou odměnu za stejnou práci.**
- Podobně můžeme vypočítat podíl segregace a podíl GPG na stejné pozici na celkovém GPG v každé z analýz, kde budeme dále představovat pro zjednodušení vždy celkový GPG a GPG na stejné pozici ve vybraných kontextech trhu práce (dle vzdělání, sféry, odvětví, velikosti pracoviště a věku).

Jak se genderové nerovnosti v odměňování liší v různých pracovních prostředích a organizačních kontextech, resp. v jednotlivých vzdělanostních kategoriích, v platové a mzdové sféře, ve vybraných odvětvích a na pracovištích dle velikosti?

- Výsledky analýzy GPG v hodinové mzdě (včetně bonusů a příplatků) žen a mužů zaměstnaných na plný úvazek s kontrolou vlivu vzdělání a věku ve vybraných kontextech trhu práce shrnujeme v přehledné tabulce a nejdůležitější výsledky popisujeme dále.

Tabulka 1 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, v populaci 15+, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2002–2021 ve vybraných kontextech: dle vzdělání, sféry, NACE s kontrolou věku a vzdělání.

| GPG 15+ dle | GPG | 2002 | 2009 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|---|------|------|------|------|------|
| Celkem | Celkem | 20 % | 21 % | 18 % | 17 % | 16 % |
| | Stejně zaměstnání | 17 % | 16 % | 14 % | 13 % | 13 % |
| | Stejně pracoviště | 16 % | 15 % | 15 % | 15 % | 14 % |
| | Stejná pozice | 12 % | 11 % | 9 % | 9 % | 9 % |
| Vzdělání | ZŠ – Celkem | 20 % | 16 % | 12 % | 10 % | 10 % |
| | ZŠ – Stejná pozice | 9 % | 8 % | 4 % | 4 % | 4 % |
| | SŠ bez mat – Celkem | 20 % | 22 % | 18 % | 16 % | 15 % |
| | SŠ bez mat – Stejná pozice | 13 % | 10 % | 8 % | 8 % | 7 % |
| | SŠ s mat – Celkem | 18 % | 17 % | 17 % | 15 % | 14 % |
| | SŠ s mat – Stejná pozice | 11 % | 11 % | 9 % | 9 % | 9 % |
| | VŠ – Celkem | 25 % | 24 % | 22 % | 21 % | 20 % |
| | VŠ – Stejná pozice | 9 % | 10 % | 10 % | 10 % | 9 % |
| Sféra | Mzdová celkem | 18 % | 20 % | 19 % | 18 % | 17 % |
| | Mzdová stejná pozice | 13 % | 12 % | 10 % | 10 % | 9 % |
| | Platová celkem | 10 % | 17 % | 14 % | 12 % | 11 % |
| | Platová stejná pozice | 5 % | 6 % | 5 % | 5 % | 5 % |
| NACE odvětví vybraná | K – Peněžnictví celkem | 31 % | 30 % | 28 % | 29 % | 29 % |
| | K – Peněžnictví stejná pozice | 20 % | 18 % | 16 % | 17 % | 17 % |
| | C – Průmysl celkem | 23 % | 25 % | 23 % | 22 % | 22 % |
| | C – Průmysl stejná pozice | 14 % | 13 % | 11 % | 10 % | 10 % |
| | F – Stavebnictví celkem | 24 % | 20 % | 20 % | 18 % | 16 % |
| | F – Stavebnictví stejná pozice | 17 % | 16 % | 16 % | 12 % | 11 % |
| | I – Pohostinství celkem | 9 % | 2 % | 8 % | 8 % | 9 % |
| | I – Pohostinství stejná pozice | 8 % | 4 % | 6 % | 5 % | 5 % |
| | Q – Zdravnictví celkem | 12 % | 12 % | 12 % | 12 % | 10 % |
| | Q – Zdravnictví stejná pozice | 11 % | 12 % | 9 % | 9 % | 8 % |
| | N – Administrativa celkem | 9 % | 6 % | 8 % | 9 % | 9 % |
| | N – Administrativa stejná pozice | 12 % | 7 % | 4 % | 4 % | 4 % |
| | P – Vzdělávání celkem | 13 % | 14 % | 13 % | 11 % | 10 % |
| | P – Vzdělávání stejná pozice | 5 % | 6 % | 6 % | 6 % | 6 % |

GPG ve vybraných kontextech trhu práce:

- **Dle dosaženého vzdělání byl v roce 2021 celkový GPG nejvyšší – 20 % – mezi vysokoškolsky vzdělanými.** GPG na stejné pracovní pozici je nejvyšší shodně mezi vysokoškolsky vzdělanými a středoškolsky vzdělanými s maturitou – 9 %. **Nejnižší GPG je mezi muži a ženami se základním vzděláním: 4 % na stejné pozici, 10 % celkově.** Ve sledovaném období od roku 2002 došlo k výraznému snížení GPG u ZŠ vzdělaných, a to zejména po roce 2009, kdy docházelo k navýšování minimální mzdy, které mělo zejména pozitivní vliv na mzdy žen, kterých je mezi těmi, kdo se okolo minimální mzdy pohybují, většina.
- **GPG byl v roce 2021 nižší v platové sféře, a to jak celkově: 11 % oproti 17 % ve mzdové sféře, tak i na stejné pozici: 5 % oproti 9 % ve mzdové sféře.**
- **Ze všech oborů NACE je GPG nejvyšší v peněžnictví, kde celkově dosahoval v roce 2021 29 %⁹ a na stejné pozici 17 %.** V období pandemie covid-19 došlo dle oborů NACE ke snížení GPG pouze v průmyslu, ve stavebnictví, mírně ve zdravotnictví a velmi mírně ve vzdělávání. V průmyslu to zřejmě bylo způsobeno tím, že z něj mezi lety 2019 a 2021 odešlo větší množství žen a pravděpodobně odcházely spíše ženy s nižšími příjmy. Ve zdravotnictví byly v roce 2021 vypláceny mimořádné odměny a ve vzdělávání došlo k navýšení tarifních mezd. Jak ukážeme dále, tyto změny ovlivnily mírné snížení GPG v posledních letech.

⁹ Nižší celkový GPG ve srovnání s výší mezd a GPG publikovanými ČSÚ, např. v jednotlivých oborech, je způsoben tím, že kontrolujeme vliv vzdělání a věku v naší analýze GPG. Je to nejvíce patrné v oborech, jako je např. zdravotnictví, kde převládají ženy s nižším vzděláním než muži. GPG neočištěný o vliv vzdělání a věku, který vypočítáme z průměrných mezd, publikovaných ČSÚ, je tak zhruba dvojnásobný, než vychází v naší analýze.

Tabulka 2 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky v populaci 15+, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2008–2021 dle velikosti pracoviště s kontrolou věku a vzdělání.

| | 2008 | 2018 | 2020 | 2021 |
|-------------------------|------|------|------|------|
| < 50 Celkem | 20 % | 17 % | 12 % | 11 % |
| < 50 Stejná pozice | 9 % | 8 % | 7 % | 6 % |
| 50–249 Celkem | 22 % | 19 % | 16 % | 15 % |
| 50–249 Stejná pozice | 11 % | 9 % | 9 % | 8 % |
| 250–999 Celkem | 21 % | 21 % | 20 % | 19 % |
| 250–999 Stejná pozice | 12 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| 1000–4999 Celkem | 20 % | 19 % | 16 % | 15 % |
| 1000–4999 Stejná pozice | 11 % | 10 % | 10 % | 10 % |
| 5000+ Celkem | 20 % | 23 % | 22 % | 22 % |
| 5000+ Stejná pozice | 11 % | 8 % | 8 % | 8 % |

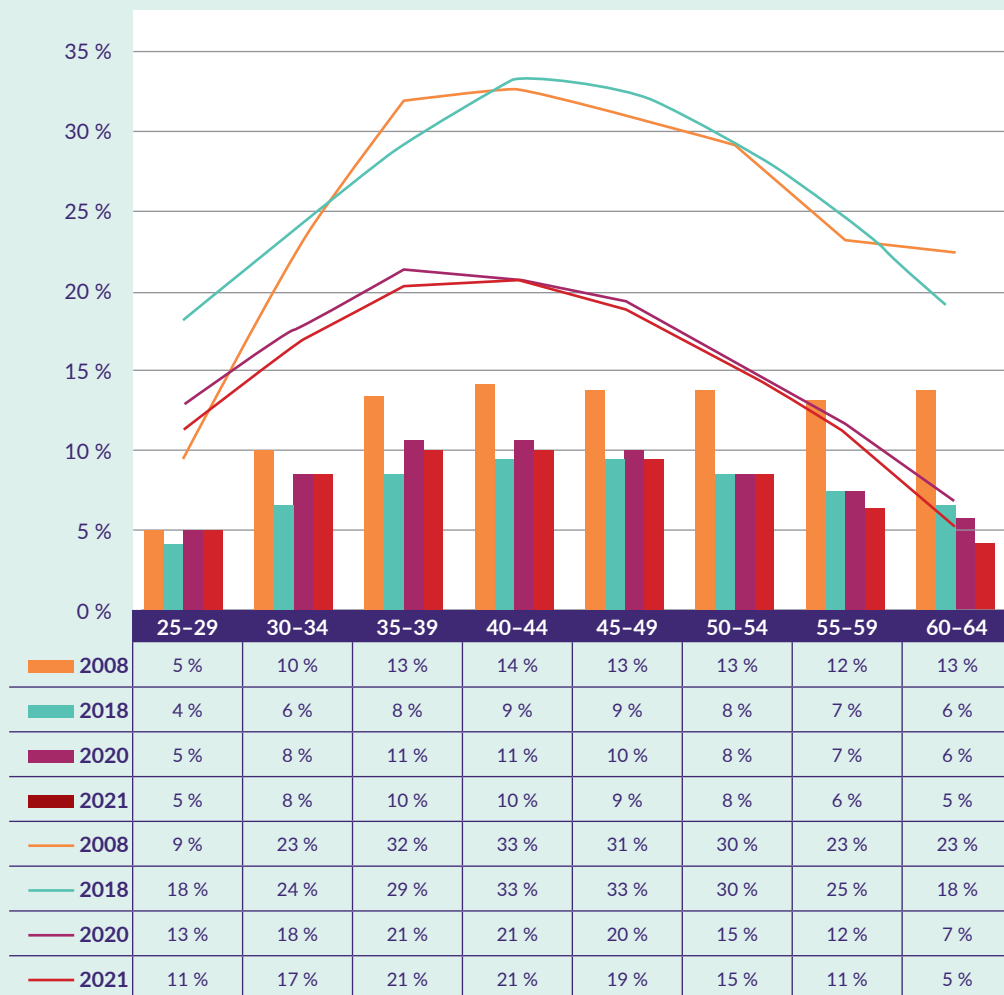
- Dle velikosti pracoviště byl **GPG na stejné pracovní pozici v roce 2021 nejnižší v malých organizacích do 50 zaměstnaných**. Stejně tak celkový GPG je nejnižší na nejmenších pracovištích. Může to být způsobeno tím, že obecně nejsou na malých pracovištích tak velké rozdíly (rozpětí) mezd, a také tím, že v malých firmách nemusí být na stejné řídicí pozici vždy muži i ženy, takže tyto pozice z analýzy vypadávají. Na pracovištích do 50 zaměstnaných došlo k výraznému snížení celkového GPG z 20 % v roce 2008 až na 11 % v roce 2021. Snížení v období pandemie covid-19 mohlo být způsobeno propouštěním v době pandemie covid-19 nebo přechodem některých zaměstnaných na prekérní typy smluv, které nejsou v analýze zahrnuty, případně ukončením činnosti malých firem.

Jak se GPG mění s věkem, resp. je GPG vyšší ve věku, kdy mají typicky ženy a muži menší děti?

- Celkový GPG byl v **roce 2021 nejvyšší ve věku 36–44 let, kdy přesahoval 20 %, zatímco v celé populaci 15+ dosahoval celkový GPG 16 %**. Nejvyšší GPG v tomto věku, kdy mají typicky ženy i muži menší a školou povinné děti, platí ve všech sledovaných kontextech trhu práce.

- **Mezi lety 2008 a 2018 došlo ke zvýšení celkového GPG v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek z 9 % na 18 %.** Přitom nedošlo k výrazné změně GPG na stejné pozici. To znamená, že se **výrazně zvýšil vliv umístování žen v této věkové kategorii do hůře placených zaměstnání, pracovišť a pozic ve srovnání se stejně starými muži (segregace) na GPG.** Roli může hrát očekávané mateřství a změna ve vnímání pracovní síly žen na trhu práce na pracovištích řídicími pracovníky a pracovnicemi, resp. statistická diskriminace s využitím stereotypů o očekávaném či aktuálním mateřství a péči matek o děti.
- **Mezi lety 2018 a 2021 došlo k poměrně výraznému snížení celkového GPG ve všech sledovaných věkových kategoriích.** Roky 2020 a 2021 byly však výjimečné, protože velká část žen vypadla z trhu práce kvůli zavřeným školám a školkám buď dočasně, nebo dokonce trvale a nezaměstnanost nebo neaktivita se týkala zejména žen v nejistých, nízko placených a prekérních zaměstnáních, kde ženy převažují. **Takže se nízkopříjmové ženy dostaly do analýzy v menším počtu a to mohlo způsobit snížení celkového GPG.**
- Zatímco v celku populace se vývoj GPG jeví jako mírně klesající i v průběhu pandemie covid-19, analýza dle věkových kategorií ukázala, že **GPG na stejné pracovní pozici sice poměrně výrazně poklesl mezi lety 2008 a 2018, a to ve všech věkových kategoriích, a zvláště v těch nejvíce se týkajících rodičovství malých dětí. Mezi lety 2018 a 2020 však došlo opět ke zvýšení, a to pouze v předrodičovských a rodičovských kategoriích a vyšší GPG na stejné pozici v předrodičovských a rodičovských věkových kategoriích oproti roku 2018 přetrvával i v roce 2021 (viz Graf 3).** Tato podrobná analýza dle věku ukazuje, že sledování pouze GPG za celou populaci může zkreslovat situaci, která se tak jeví pozitivně jako snížení nerovností. Ve skutečnosti však došlo ke zvýšení GPG tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci, a to ve věku, kdy obvykle mají malé nebo školní děti.

Graf 3 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2008–2021 v jednotlivých věkových kategoriích, s kontrolou vzdělání



Jak se GPG dle věku liší v různých organizačních kontextech, resp. v platové a mzdové sféře a na pracovištích dle velikosti?

- V platové sféře je sice GPG na stejné pozici významně nižší než ve sféře mzdové** (pravděpodobně díky vyšší transparentnosti odměňování), **fakt, že ženy a muži tam pracují v jiných kategoriích zaměstnání (4místné ISCO), na jiných pracovištích a v jiných pracovních pozicích, však způsobuje zhruba dvě třetiny celkového GPG v platové sféře.**

- **Ve mzdové sféře byl v roce 2021 GPG na stejné pozici ve věkové kategorii 35–44 let 11 %; v platové pak 7 %**, shodně nejvyšší ze všech věkových kategorií. Celkový GPG byl ve mzdové a platové sféře v této věkové kategorii 21 %, resp. 17 %.
- Dle věku a velikosti pracoviště byl v roce 2021 **největší GPG na stejné pozici v organizacích s 250 až 4999 zaměstnanými, kde dosahoval ve věku 40–44 let 11–12 %**. Takže v organizacích s 250–4999 zaměstnanými je velký potenciál pro zavádění opatření pro zvyšování transparentnosti v odměňování.
- **V největších organizacích (5000+ zaměstnaných) hraje významnou roli segregace žen do hůře placených pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť**, když v kategorii 40–44 let dosahuje celkový GPG 25 % a GPG na stejné pozici 10 %.

Jak vysoký je GPG v ČR v mezinárodním srovnání?

Za rok 2020 uvádí Eurostat výši neочиštěného GPG v průměrných hodinových mzdách žen a mužů pro ČR 16,4 %, ve srovnání s průměrem zemí EU ve výši 13 %.¹⁰ ČR se dlouhodobě pohybuje nad průměrem EU ve skupině zemí s nejvyšším GPG. Došlo však ke snížení z 19,2 % v roce 2019. Jde však o jiný zdroj dat než v této studii.

- V našich analýzách s daty ISPV chybí zaměstnaní v nejmenších organizacích (do 10 zaměstnaných). Dále, na rozdíl od Eurostatu, kontrolujeme vliv dosaženého vzdělání a věku. Navíc analyzujeme GPG podrobněji, tedy nejen GPG celkově, ale až na úroveň stejné pozice. V následujících odstavcích shrneme studii, která využívala podobná data jako ISPV, propojující zaměstnané s pracovišti, ve 14 zemích (Penner et al., 2022).
- Abychom lépe modelovali primární věk, resp. do jisté míry i dopady rodičovství na mzdy, a sladili různé zdroje dat, analýza byla ve všech zemích provedena na věkové kategorii 30–55 let. Můžeme předpokládat, že ve věkové skupině 30–55 let je většina rodičů s menšími nebo nezaopatřenými dětmi.
- Také závislou proměnnou jsme zvolili jinak než jinde v této studii. Závislou proměnnou je zde mzda za celý rok u těch, kteří pracují na plný úvazek, včetně bonusů

¹⁰ Do tohoto výpočtu se nezahrnují mzdy ve státní správě. Do analýzy vstupují všichni zaměstnaní na pracovištích s 10 a více zaměstnanými bez ohledu na výši úvazku a bez kontroly dalších proměnných. Data viz https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

a příplatků. Takže takto stanovená závislá proměnná již v sobě na rozdíl od hodinové mzdy odráží absence v práci, případně hodiny odpracované přesčas.

- **V ČR byla GPG na stejné pozici v roce 2019 12 %, přesně polovinu celkového GPG 24 %. Vyšší GPG na stejné pozici již byl pouze v Japonsku (23 %), Jižní Koreji (17 %), USA a ve Slovinsku (shodně 13 %), shodných 12 % pak v Německu.**
- ČR je v tomto srovnání v horší polovině z 15 sledovaných zemí. Celkový GPG mezi muži a ženami ve věku 30–55 let je 24 % a vyšší už je tento GPG pouze v USA, Izraeli, Japonsku a v Jižní Koreji. Stejně tak při srovnání GPG na stejné pozici je ČR se 12 % v horší polovině zemí s vyšším GPG za stejnou práci.

Jak můžeme rozložit GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou část a jaké proměnné z dat IPS/ISPV k vysvětlení GPG přispívají?

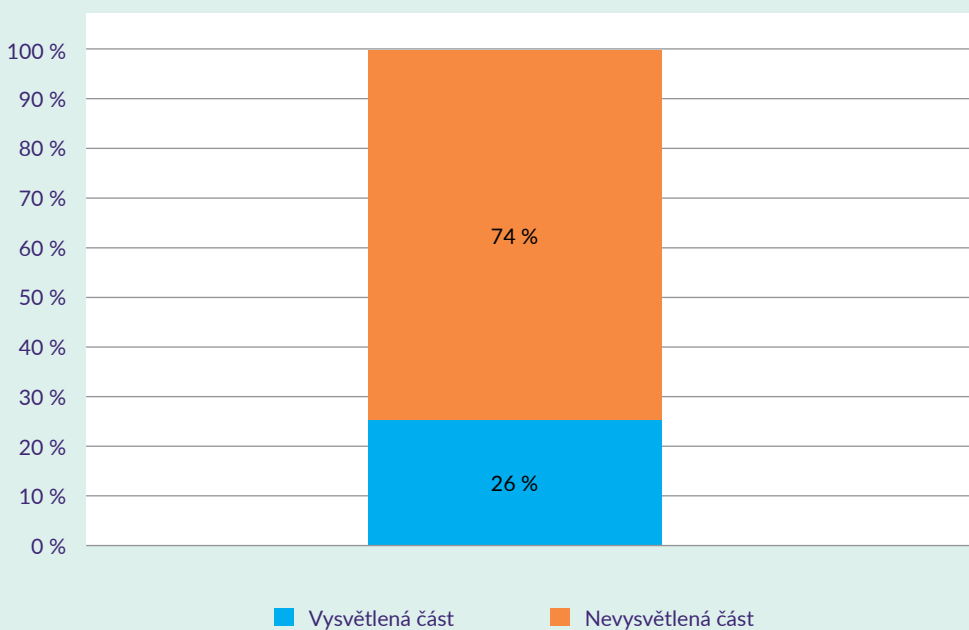
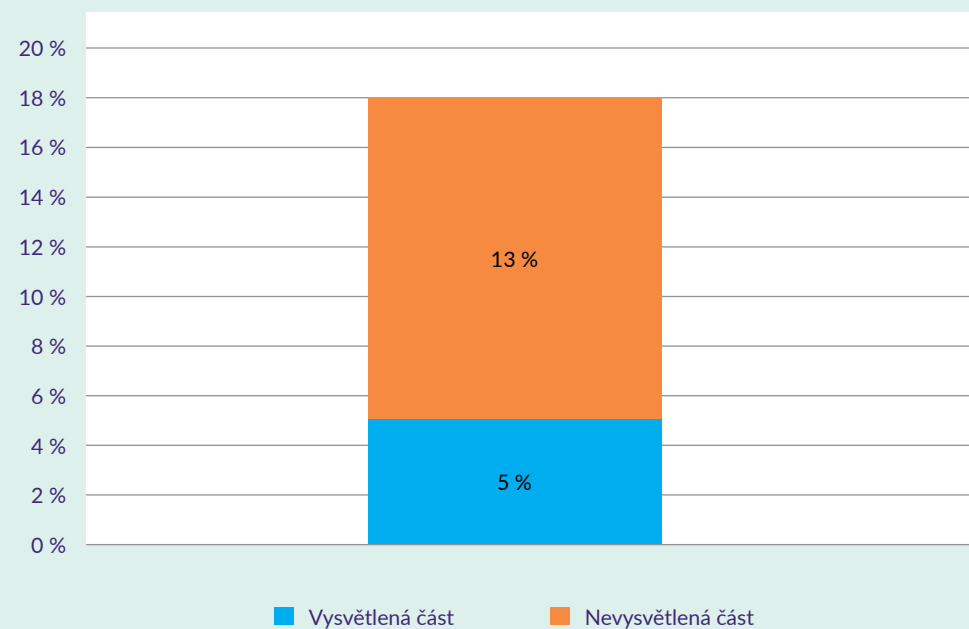
Blinder-Oaxaca metoda umožňuje v základní rovině odlišit tzv. vysvětlenou část rozdílu, tedy tu část, která přímo souvisí s tím, že se jedinci z porovnávaných skupin statisticky liší ve sledovaných objektivních charakteristikách či postavení na trhu práce, a nevysvětlenou část, která někdy bývá označována za efekt odměňování či efekt diskriminace. Nevysvětlená část je částečně připsána odlišnému odměňování totožných charakteristik u jedinců z porovnávaných skupin a částečně faktorům, které nejsou statisticky měřitelné, a není tedy možné je v analýze kontrolovat. Metoda dále umožňuje kromě základního rozkladu na vysvětlenou a nevysvětlenou část vyčíslit příspěvek každé jednotlivé proměnné do těchto dvou částí genderového rozdílu v odměňování. Díky tomuto postupu je možné určit, jakou část celkového rozdílu v odměňování žen a mužů je možné vysvětlit například rozdíly v dosaženém vzdělání, rozdíly v pracovních zkušenostech žen a mužů či rozdíly v tom, v jakých profesích či na jakých pozicích pracují. Obdobně nám jistou informaci přináší také údaje o tom, jak velká část nevysvětleného rozdílu v odměňování se váže k rozdílné návratnosti stejného vzdělání, stejných zkušeností či stejného postavení ve firmě pro porovnávané skupiny (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018).¹¹

Zde představený model Blinder-Oaxaca rozkladu je totožný s modelem ve studii *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (Křížková, et al., 2018) a navazuje tak na časovou řadu od roku 2006 a doplňuje i starší data od roku 2002.

¹¹ Více k metodologii Blinder-Oaxaca rozkladu a nastavení zde aplikovaného modelu je možné se dočíst ve studii *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (Křížková, Pospíšilová, Maříková, & Marková Volejníčková, 2018:72-73).

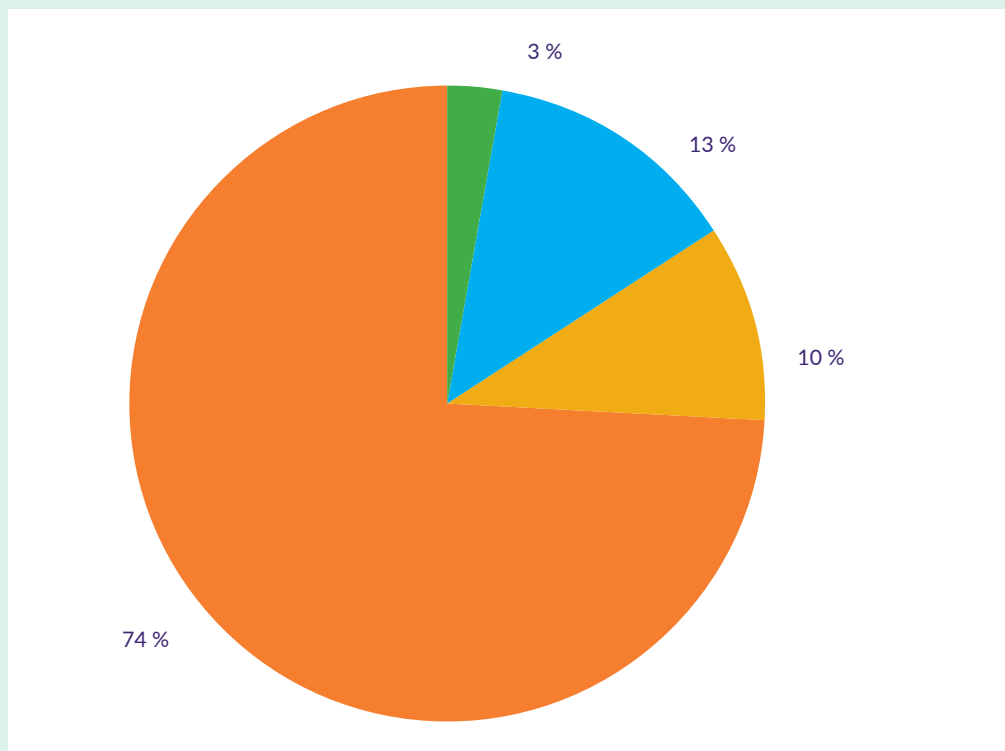
Pomocí Blinder-Oaxaca analýzy byl GPG pro rok 2021 odhadnut na **17,6 %** v neprospěch žen. Opět zde využíváme hodinovou mzdu, ale analýzu neomezujeme na zaměstnané na plný úvazek. Proto je odhadnutý GPG o něco vyšší než v předchozí analýze.

Graf 4 Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu v roce 2021



- Vysvětlenou část, která představuje 26 % celkového rozdílu, můžeme dále rozdělit podle toho, které skupiny proměnných ji pomáhají vysvětlit.
- **Pouhá 3 % z celkového GPG vysvětlují rozdílné individuální charakteristiky žen a mužů.** Ač bývá genderový rozdíl v odměňování často obhajován argumenty o rozdílech v individuálních charakteristikách žen a mužů, jako je vzdělání, délka praxe, výše úvazku a podobně, Blinder-Oaxaca analýzy ukazuje, že rozdílné individuální charakteristiky vysvětlují GPG pouze minimálně, a pokud by se v těchto charakteristikách ženy mužům více přiblížily, genderový rozdíl v odměňování by příliš neklesl.
- **Cca 13 % z celkového GPG vysvětluje genderová segregace do odlišných zaměstnání a do platové a mzdové sféry trhu práce.** Zjednodušeně tedy můžeme říci, že 13 % GPG souvisí s tím, že muži a ženy zastávají odlišná zaměstnání a v jiném poměru jsou zastoupení v platové a mzdové sféře. Pro snížení GPG by tedy bylo vhodné zaměřit se na podporu nižší vertikální i horizontální segregace trhu práce – tedy na podporu toho, aby ženy a muži směřovali do zaměstnání a pozic podle svých individuálních možností a talentů, nikoli podle genderových stereotypů a aby v rámci jednotlivých zaměstnání a pozic byli ženy i muži zastoupeni rovnějším dílem.
- **Dalších 10 % z celkového GPG vysvětluje odlišná segregace žen a mužů do firem a pracovišť s odlišnými charakteristikami.** Muži častěji pracují ve firmách a na pracovištích s výrazně vyšší průměrnou mzdou. Jedním z důvodů může být ten, že si muži primárně volí firmu/pracoviště podle nabízené mzdy, zatímco ženy častěji musí brát v úvahu možnosti sladování práce a péče o rodinu, což jejich výběr omezuje. Pro snížení GPG by tedy bylo vhodné podpořit firmy v zavádění opatření pro lepší sladování pracovního a rodinného života, dále podpořit vyšší pracovní mobilitu žen a větší zapojení mužů do péče.
- Nevysvětlená část GPG představuje 13,1 % z celkového GPG, který byl pro rok 2021 odhadnut na 17,6 %. **Zhruba 74 % z celkového GPG tedy není možné vysvětlit** pomocí sledovaných charakteristik.
- V nevysvětlené části je zahrnut efekt odlišného odměňování žen a mužů za totožné charakteristiky či postavení na trhu práce (tedy efekt diskriminace) a efekt dalších faktorů, které jsou statisticky nezměřitelné, či je data ISPV neobsahují, a tedy není možné jejich efekt v modelu kontrolovat.

Graf 5 Genderový rozdíl odměňování, vysvětlená část rozdělená na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy / pracoviště a nevysvětlená část v % pro rok 2021

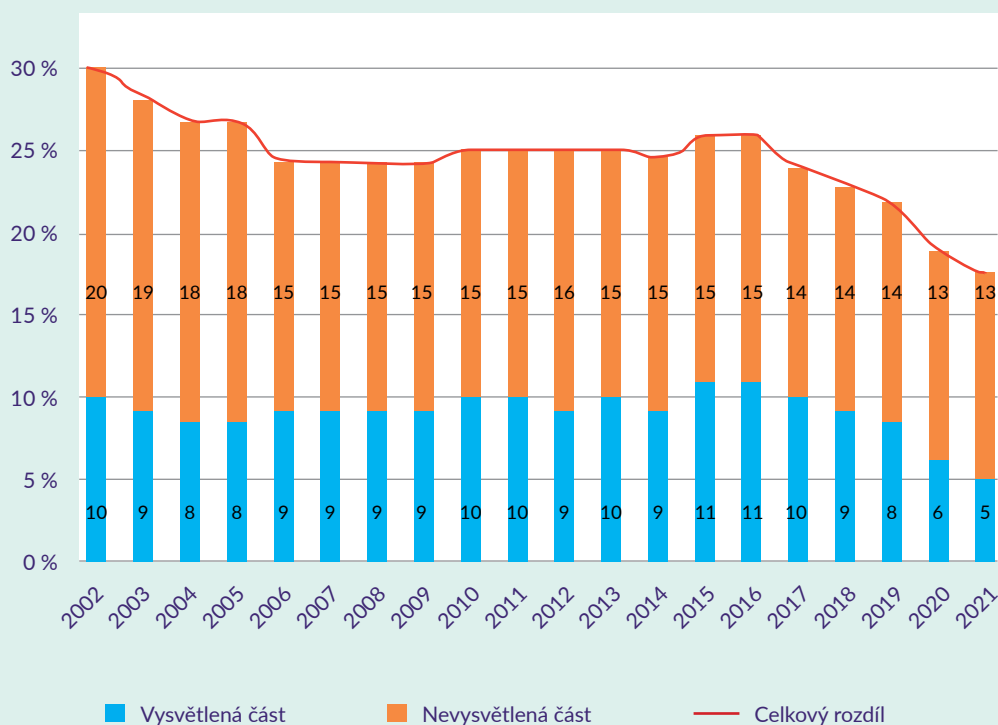


- Součet individuálních charakteristik
- Součet charakteristik zaměstnání
- Součet charakteristik firmy / pracoviště
- Nevysvětlená část

- Blinder-Oaxaca analýza ukazuje, že **mezi rokem 2002 a 2021 došlo k poklesu celkového GPG z 29 % na 17,6 %**.
- Od roku 2002 do roku 2016 **docházelo k růstu vysvětlené části GPG** (z 34 % na 43 %). Stále vyšší podíl rozdílu v odměňování žen a mužů bylo možné vysvětlit rozdíly v charakteristikách žen a mužů a jejich rozdílným postavením na trhu práce. Od roku 2016 do roku 2021 **podíl vysvětlené části na celkovém GPG výrazně klesá** (z 43 % na 26 %). Postupně došlo k přiblížení pracující populace žen a mužů v ně-

kterých charakteristikách i postaveních na trhu práce a zároveň již nedochází v takové míře k nerovnému odměňování za tyto měřitelné, objektivní charakteristiky. Celkový rozdíl v odměňování tím klesl, ale klesla i explanační síla modelu.

Graf 6 Celkový rozdíl v odměňování v % – rozklad na vysvětlenou a nevysvětlenou část v letech 2002–2021



- V posledních letech mohlo dojít k posílení vlivu některých charakteristik, které model nesleduje, například vlivu mateřství. Výzvou proto zůstává doplnění dat ISPV o další důležité charakteristiky, které mohou s rozdílem v odměňování žen a mužů souviset. Jejich zachycení a vyčíslení by pomohlo stanovit opatření, která by bylo vhodné zavést pro další redukci GPG.

K jakým změnám v GPG došlo v průběhu pandemie covid-19?

Jak jsme ukázali výše, v průběhu pandemie covid-19, resp. mezi lety 2019 a 2021 došlo k postupnému snížení celkového GPG, nedošlo však k výraznějšímu snížení GPG na stejné pozici. Naopak, v některých skupinách, např. ve věkových kategoriích typických pro rodičovství menších a školou povinných dětí, došlo ke zvýšení GPG na stejné pozici. Tento výsledek nasvědčuje tomu, že změny jsou spíše strukturální povahy, dané odchodem části žen do nezaměstnanosti nebo neaktivity než snižováním genderových nerovností v odměňování.

Ze zaměstnání odešlo mezi lety 2019–2021 celkem 90 tis. zaměstnaných, 34 tis. mužů a 56 tis. žen (1,2 % zaměstnaných mužů a 2,4 % zaměstnaných žen).¹² Dle oborů, odešlo 97 tis. zaměstnaných z průmyslu (6 % všech v průmyslu zaměstnaných mužů a 9 % všech v průmyslu zaměstnaných žen). Výrazně poklesl počet žen i mužů zaměstnaných v pohostinství, celkem o 43 tis., resp. o 29 % všech zaměstnaných v pohostinství (18 % mužů a 38 % žen zaměstnaných v pohostinství). Naopak, o 9 % se zvýšil počet zaměstnaných ve stavebnictví (o 7 % ve stavebnictví zaměstnaných mužů a dokonce o 22 % žen). O 19 % narostl počet zaměstnaných v informačních a komunikačních činnostech (o 21 % mužů a 14 % žen). Mírně poklesl počet mužů a vzrostl počet žen zaměstnaných ve zdravotnictví. Propouštění, a tedy odchod části zaměstnaných do nezaměstnanosti, do zaměstnání na prekérní smlouvy nebo do neaktivity a přesun některých žen a mužů mezi obory mohl způsobit snížení celkového GPG mezi lety 2019 a 2021.

Dalším trendem, který mohl mít vliv na snižování celkového GPG, je další navyšování minimální mzdy, ke kterému docházelo v tomto období, z minimální mzdy 13 350 Kč v roce 2019 až na 15 200 Kč v roce 2021. Jak jsme ukázali výše, v obdobích, kdy dochází ke zvyšování minimální mzdy, dochází i ke snižování GPG, protože ženy převažují mezi těmi, jejichž mzdy jsou v důsledku navýšení minimální mzdy navyšovány. Pro potvrzení těchto souvislostí a hypotéz bude potřeba další analýza.

Ve zdravotnictví jsme zjistili:

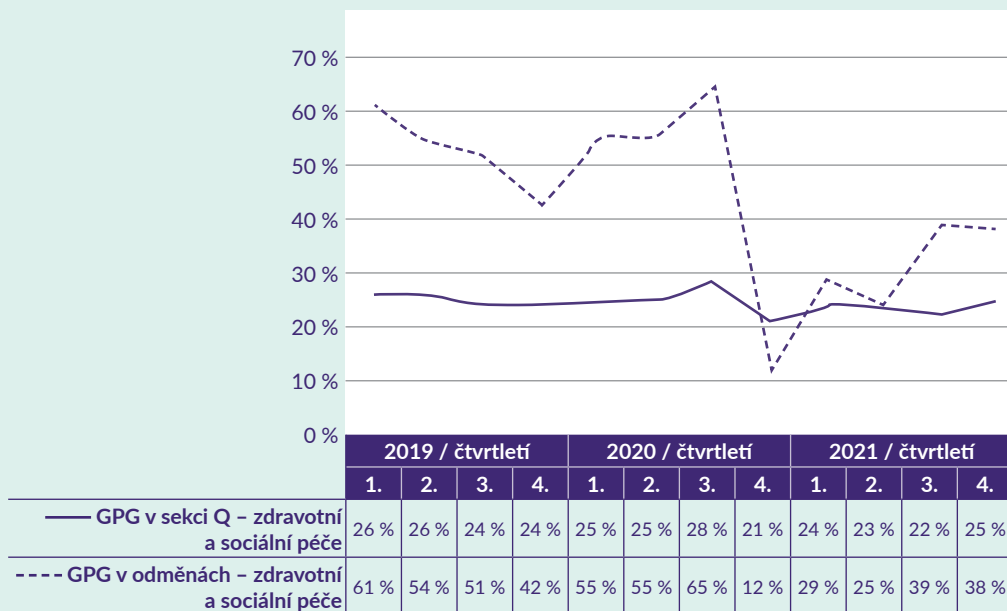
Ve zdravotnictví docházelo v průběhu pandemie covid-19 k vyplácení speciálních odměn za práci v náročných podmínkách. Výše jsme ukázali, že v celkovém GPG v hodinových mzdách (při kontrole vzdělání a věku) ve zdravotnictví došlo k mírnému snížení mezi lety 2019 – 2021 ze 12 % na 10 % a došlo i ke snížení GPG na stejné pozici z 9

¹² <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019> A <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

% na 8 %. Blíže jsme prozkoumali mzdy a právě i odměny ve zdravotnictví – s využitím měsíčních mezd včetně odměn a příplatků v tomto období a zjistili jsme, že:

- V oboru Zdravotní a sociální péče klasifikace NACE (Q) došlo mezi rokem 2019 a 2021 k poklesu celkového neočistěného GPG z 26 % na 25 %. Tento pokles souvisí mimo jiné s vyplacením speciálních „Covid odměn ve zdravotnictví.“ Analyzovaly jsme proto GPG pouze ve složce mzdy „nepravidelné odměny“ bez započítání základní mzdy. GPG v odměnách v oboru zdravotní a sociální péče je velmi vysoký a dosahoval ve 4. čtvrtletí 2019 výše 42 %. Graf 6 ukazuje, že mezi 3. a 4. čtvrtletím došlo ke skokovému poklesu GPG v nepravidelných odměnách z 65 % na 12 % a v dalších čtvrtletích pak opět postupně k nárůstu až na 38 % ve 4. čtvrtletí 2021. S tím se snižoval i rozdíl v průměrných měsíčních mzdách včetně odměn. Mezi čtvrtletími, kdy skokově poklesl GPG v nepravidelných odměnách, došlo k poklesu GPG včetně odměn z 28 % na 21 %. Je to způsobeno tím, že ženy mimořádné „Covid odměny“ byly vypláceny plošně, zatímco jindy je výrazně více odměn ve zdravotnictví vypláceno mužům.

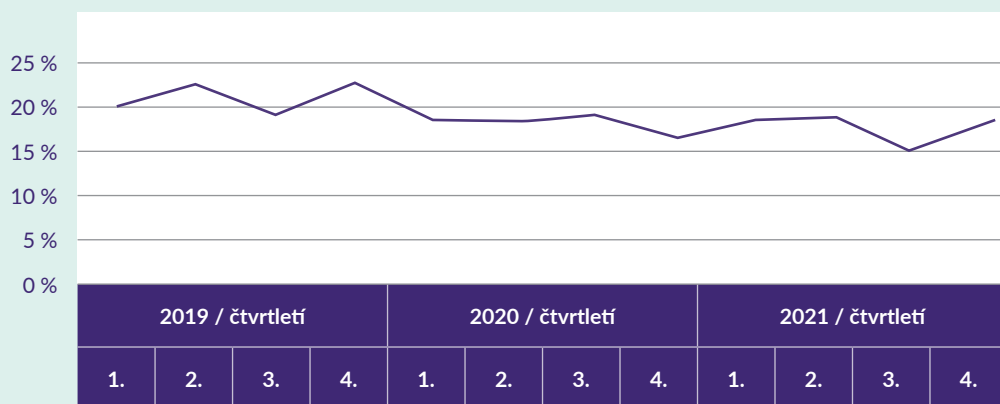
Graf 7 Vývoj neočistěného GPG ve mzdách a v odměnách v oboru ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE (NACE – Q) mezi rokem 2019 a 2021



V oboru vzdělání jsme zjistili:

- V oboru Vzdělávání klasifikace NACE (P) došlo mezi rokem 2019 a 2021 k poklesu celkového neočištěného GPG z 20 na 18 % v neprospěch žen. Tento pokles může mimo jiné souviset s tím, že v roce 2021 došlo k navýšení tarifní části platu učitelů a dalších pedagogických pracovníků o 4 %.¹³ Pokles GPG je ale viditelný již v průběhu roku 2020 a i zde mohou hrát roli kompenzace a odměny vyplacené v souvislosti s Covid-19.

Graf 8 Pokles GPG v sekci P – VZDĚLÁVÁNÍ



Jaké jsou hlavní příčiny GPG, které je možné identifikovat s využitím dostupných dat, a na co by se měla zaměřit řešení?

- Specifickým znakem GPG v ČR je to, že nemá jednu příčinu nebo jeden konkrétní zdroj, na který by bylo možné se zaměřit při jeho snižování. Celkový GPG (s využitím hodinových mezd a s kontrolou vzdělání a věku) je velmi vysoký, dlouhodobě se pohyboval okolo 20 %, v posledních letech poklesl na 16 % v roce 2021. GPG na stejné pozici vždy tvořil zhruba polovinu celkového GPG, v poslední době více než polovinu.

¹³ Viz např. <https://www.msmt.cz/platy-pedagogickych-pracovniku-v-roce-2021>

- Jelikož ve většině analýz v této studii počítáme GPG z hodinových mezd, nehraje roli počet odpracovaných hodin.
- GPG na stejné pozici, pohybující se okolo 10 %, 9 % v roce 2021, znamená, že je důležité se zaměřit na dodržování principu stejné odměny za stejnou práci, resp. vymáhání antidiskriminační legislativy. K tomuto cíli směřuje i zavádění transparentních odměňovacích procesů v organizacích a na pracovištích.
- Zhruba polovina celkového GPG je způsobena tím, že ženy a muži pracují v jinak odměňovaných zaměstnáních, pracovištích a pozicích. Je tedy také důležité se při snižování GPG zaměřovat na tento proces genderové segregace. K tomuto cíli snahy po vyrovnanějším zastoupení žen v řídicích pozicích a po vstupu žen do technických a dalších oborů, kde jsou málo zastoupeny.
- Snižování celkového GPG v posledních letech zřejmě souvisí s růstem minimální mzdy a s růstem mezd (i když někdy pouze jednorázovým) ve feminizovaných oborech. Zvyšování nízkých mezd na trhu práce obecně a vyšší finanční ohodnocení oborů jako je zdravotnictví a vzdělávání, je pro snižování GPG také přínosem.
- GPG zůstává vysoký ve věkových skupinách, typických pro rodičovství menších dětí a po návratu žen z rodičovské, a to i když jinak GPG klesá, resp. v období zvýšených nároků na péči v rodinách. To zřejmě souvisí se znevýhodněním matek na trhu práce v ČR v porovnání s otci a s genderovými stereotypy, spojenými s rodičovstvím, které mají na odměňování vliv. Změny může být dosahováno nastavením rodinných a daňových politik, které neznevýhodňují ženy a matky na trhu práce a cíleným odbouráváním genderových stereotypů.
- I když se celkový GPG snižuje, GPG na stejné pozici se významně nemění. Nicméně sledujeme jednotlivé věkové kategorie zvlášť, zjišťujeme, že **mezi lety 2008 a 2018 došlo ke zvýšení celkového GPG v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek z 9 % na 18 %**. Přitom nedošlo k výrazné změně GPG na stejné pozici. To znamená, že se **výrazně zvýšil vliv umístování žen v této věkové kategorii do hůře placených zaměstnání, pracovišť a pozic ve srovnání se stejně starými muži (segregace) na GPG**. Roli může hrát očekávané mateřství a změna ve vnímání pracovní síly žen na trhu práce na pracovištích, řídicími pracovníky a pracovníci, resp. statistická diskriminace s využitím stereotypů o očekávaném či aktuálním mateřství a péči matek o děti.

- I když nedošlo ke změně GPG na stejné pozici v období pandemie covid-19, v rodičovských věkových kategoriích došlo mezi lety 2019 – 2020 k nárůstu GPG na stejné pozici a tento nárůst přetrvál i v roce 2021. Jelikož v tomto výsledku nehraje roli odpracovaná doba, důvodem je pravděpodobně statistická diskriminace matek, na kterých ležela většina zvýšeného objemu práce a péče v období pandemie covid-19.
- Od roku 2016 klesá ta část GPG, kterou je možné vysvětlit pomocí objektivních charakteristik obsažených v datech ISP/ISPV (tedy rozdíly v individuálních charakteristikách žen a mužů a rozdíly v charakteristikách zaměstnání a pracovišť, v nichž ženy a muži pracují). Naopak nevysvětlený podíl GPG roste.
- V souvislosti s trendy na trhu práce (nárůst prekérní práce včetně té, která není v ISPV vůbec evidována (DPP, DPČ, OSVČ) a růstem části GPG, kterou není možné vysvětlit pomocí proměnných dostupných z dat ISPV, je potřeba datovou základnu ISPV inovovat.
 - 1) S nárůstem prekérní práce roste nutnost rozšířit analýzu i na skupinu zaměstnaných na dohody a OSVČ. Omezení analýzy pouze na zaměstnané v klasickém zaměstnaneckém poměru je nedostačující.
 - 2) V datech ISPV chybí informace o rodičovství (počet a věk dětí) a o dalších důležitých souvislostech, jako jsou důvody absencí (např. péče o člena rodiny) a adresa bydliště. Je nutné tyto údaje sledovat a analyzovat. Pomohou vyčíslit vliv mateřství na GPG a procesy, kterými působí. Na základě toho je pak možné navrhnout opatření pro efektivní redukci rodičovského PG.
 - 3) Data ISPV by měla být nadále využívána při analýze souvislostí důležitých trendů na trhu práce a GPG, např. souvislosti změn minimální mzdy a GPG, souvislosti změn ve struktuře zaměstnanosti a GPG, souvislosti růstu prekari-zace práce a GPG apod.

Literatura

Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.

Akchurin, M., & Lee, C.-S. (2013). Pathways to Empowerment: Repertoires of Women's Activism and Gender Earnings Equality. *American Sociological Review*, 78(4), 679–701. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/0003122413494759>

Anderson, C. D., & Tomaskovic-Devey, D. (1995). Patriarchal Pressures: An Exploration of Organizational Processes That Exacerbate and Erode Gender Earnings Inequality. *Work and Occupations*, 22(3), 328–356.

Barbieri, P., & Cutuli, G. (2016). Employment protection legislation, labour market dualism, and inequality in Europe. *European Sociological Review*, 32(4), 501–516. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>

Bartůšková, L. (2017). Daňově dávková podpora pracovní aktivity matek s dětmi do tří let. *Politická Ekonomie*, 65(3), 335–350. <https://doi.org/10.18267/j.polek.1147>

Brady, D., Blome, A., & Kmec, J. A. (2020). Work – family reconciliation policies and women's and mothers' labor market outcomes in rich democracies. *Socio-Economic Review*, 18(1), 125–161. <https://doi.org/10.1093/ser/mwy045>

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2016). Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations*, 42(2), 119–177. <https://doi.org/10.1177/0730888415615385>

Český statistický úřad. (2021). *Struktura mezd zaměstnanců – 2020*. <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>

Chaloupková, J. K. (2018). Rozdělení domácí práce a hodnocení jeho spravedlnosti v České republice: existují rozdíly mezi manželskými a nesezdanými páry? *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 54(4), 593–623. <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.4.415>

Ciminelli, G., Schwellnus, C., & Stadler, B. (2021). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap* (Issue OECD Economics Department Working Papers No.1668).

England, P. (1992). *Comparable Worth. Theories and Evidence*. Aldine de Gruyter.
Estévez-Abe, M. (2005). Gender Bias in Skills and Social Policies: The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation. *Social Politics*, 12(2), 180–215.
<https://doi.org/10.1093/sp/jxi011>

Evropská Komise. (2021). *Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování {SEC(2021)101 final} - {SWD(2021) 41 final}*. 2021(0050).

Fields, J., & Wolff, E. N. (2017). Interindustry Wage Differentials and the Gender Wage Gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 49(1), 105–120. <https://www.jstor.org/stable/2524915?origin=crossref>

Fodor, É., Glass, C., & Nagy, B. (2019). Transnational business feminism : Exporting feminism in the global economy. *Gender, Work & Organization*, 26(August 2019), 1117–1137. <https://doi.org/10.1111/gwao.12302>

Fuller, S., & Cooke, L. P. (2018). Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter? *Work, Employment and Society*, 32(4), 768–788. <https://doi.org/10.1177/0950017018764534>

Havelková, B. (2017). *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Hart Publishing.

Hodson, R., & England, P. (1986). *Industrial Structure and Sex Differences in Earnings*. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 25(1), 16–32. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1986.tb00665.x>

Javornik, J. (2014). Measuring state de-familialism: Contesting post-socialist exceptionalism. *Journal of European Social Policy*, 24(3), 240–257. http://eprints.whiterose.ac.uk/84185/8/JESP_For_Symplectic.pdf

Jurajda, S. (2003). Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of Comparative Economics*, 31, 199–222. [https://doi.org/10.1016/S0147-5967\(03\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0147-5967(03)00040-4)

Kancelář veřejného ochránce práv. (2015). *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf

King, J., Penner, A. M., Bandelj, N., & Kanjuo-Mrčela, A. (2017). Market transformation and the opportunity structure for gender inequality: A cohort analysis using linked employer-employee data from Slovenia. *Social Science Research*, 67, 14–33. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.07.002>

Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women ' s Opportunities under Different Family Policy Constellations : Gender, Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1–40.

Křížková, A., Marková Volejníčková, R., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech (Gender wage gap: the problem of all of us)*. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Křížková, A., Penner, A. M., & Petersen, T. (2010). The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in the Czech Republic. *European Sociological Review*, 26(1), 83–95. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp007>

Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2022). Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku. *Fórum Sociální Politiky*, 16(4), 2–11.

Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2023). Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review (Forthcoming)*. <https://sreview.soc.cas.cz/corproof.php?tartkey=c-sr-000000-0232>

Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H., & Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí/ Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

Mari, G., & Cutuli, G. (2021). Do Parental Leaves Make the Motherhood Wage Penalty Worse? *European Sociological Review*, 37(3), 365–378. <https://doi.org/10.1093/esr/jcaa048>

Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a živitelky: reflexe a praxe* (H. Maříková (ed.)). SLON.

Mun, E., & Jung, J. (2018). Policy Generosity, Employer Heterogeneity, and Women's Employment Opportunities: The Welfare State Paradox Reexamined. *American Sociological Review*, 83(3), 508–535. <https://doi.org/10.1177/0003122418772857>

Myant, M. (2019). Czechia: bargaining supplements legal protection. In J. Waddington, T. Müller, & K. Vandaele (Eds.), *Collective bargaining in Europe: towards an endgame*. (pp. 131–149). ETUI. <https://www.etui.org/Publications2/Books/Collective-bargaining-in-Europe-towards-an-endgame.-Volume-I-II-III-and-IV>

Penner, A., Petersen, T., Hermansen, A. S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L., Hou, F., Kanjuo Mrčela, A., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Křížková, A., Lippényi, Z., Melzer, S. M., Mun, E., Apascaritei, P., ... Tufail, Z. (2022). Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries. *Nature Human Behaviour*. <https://doi.org/doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>

Pertold, F., & Šoltés, M. (2022). *Analýza dopadu rodičovství na danění práce pomocí TAXBEN modelu*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2022/01/Analiza_dopadu_rodicovstvi_na_daneni_03_jednostrany_26012022.pdf

Petersen, T., Penner, A. M., & Høgsnes, G. (2010). The Within-Job Motherhood Wage Penalty. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1274–1288. <http://www.jstor.org/stable/40865609>

Petersen, T., Penner, A. M., & Høgsnes, G. (2014). From motherhood penalties to husband Premia: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway. *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434–1472. <https://doi.org/10.1086/674571>

Pospíšilová, K., & Vohlídalová, M. (2022). Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity. *Sociologia/Slovak Sociological Review*, 54(3), 244–277. <https://doi.org/10.31577/SOCIOLOGIA.2022.54.3.10>

Reskin, B. F. (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology*, 29(2), 319–328.

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2009). Gender and the Minimum Wage. *ILO Conference “Regulating for Decent Work”*, July, 1–24.

Rubery, J., & Johnson, M. (2019). *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?* ILO.

Smith, M. (2012). Social regulation of the gender pay gap in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), 365–380. <https://doi.org/10.1177/0959680112465931>

Tomaskovic-Devey, D., Rainey, A., Avent-Holt, D., Bandelj, N., Boza, I., Cort, D., Godechot, O., Hajdu, G., Hällsten, M., Henriksen, L. F., Hermansen, A. S., Hou, F., Jung, J., Kanjuo-Mrčela, A., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Křížková, A., Lippényi, Z., ... Tufail, Z. (2020). Rising between-workplace inequalities in high-income countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 201918249. <https://doi.org/10.1073/pnas.1918249117>

Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (1999). An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis. *Work and Occupations*, 26(4), 422–445. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004003>

Triventi, M. (2013). The gender wage gap and its institutional context: A comparative analysis of European graduates. *Work, Employment and Society*, 27(4), 563–580. <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>

Úřad vlády ČR. (2021). *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 – 2030 (Strategy for Equality of Women and Men for 2021 - 2030)*. https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf

Veldman, A., & Timmer, A. (2017). *Pay transparency in the EU. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Lichtenstein and Norway*. European Commission.

Vohlídalová, M. (ed. . (2023). *GPG a rodičovství: inovace ISPV a možnosti jeho propojení s existujícími daty*. Sociologický ústav AV ČR.

Účelová neperiodická publikace

PhDr. Alena Křížková Ph.D.

Mgr. Kristýna Pospíšilová

Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů

Hlavní závěry studie

Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR – aktualizace 2022



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2022
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-280-2

Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné