



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR v letech 2002–2021

Pracoviště, zaměstnání,
stejná práce a rozklad faktorů

Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce
se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“
Ministerstva práce a sociálních věcí

aktualizace 2022

Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová



ROVNÁ ODMĚNA
PROJEKT 22 % K ROVNOSTI

Tato publikace vznikla 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_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

OBSAH

Shrnutí hlavních zjištění	6
Úvod	8
Výzkumné otázky	9
Data pro analýzu GPG – rozdíly v datových zdrojích a výpočtech GPG.....	9
Informační systém o platu a Informační systém o průměrném výdělku	10
Používaná terminologie.....	11
1. Teorie a předchozí výzkum GPG	13
1.1 Legislativa a nastavení politik	13
1.2 Kulturní kontext	15
1.3 Organizační prostředí	15
1.4 GPG a rodičovství	16
1.5 Předchozí výzkum s využitím LEED a jeho výhody a výsledky	18
2. Pracovní podmínky žen a mužů a prekarita	19
2.1 Nízká mzda	20
2.2 Práce na zkrácený úvazek	21
2.3 Zaměstnání se smlouvou na dobu určitou	23
2.4 Koncept „dobrého zaměstnání“	24
2.5 Závěr	25
3. GPG na stejné pracovní pozici a genderová segregace	26
3.1 Metoda OLS regrese s pevnými efekty.....	26
3.2 GPG v populaci 15+.....	27
3.3 GPG v „primárním věku“ a genderová segregace v ČR a v mezinárodním srovnání	32
3.3.1 GPG v primárním věku 25–55 let.....	32
3.3.2 GPG v ČR v mezinárodním srovnání	34
3.4 GPG dle dosaženého vzdělání.....	36
3.5 GPG (v populaci 15+) ve vybraných kontextech trhu práce	38
3.5.1 GPG v platové a mzdové sféře	38
3.5.2 GPG ve vybraných oborech NACE	40
3.5.3 GPG dle velikosti pracoviště	45

3.6 GPG a rodičovství	47
3.6.1 GPG a rodičovství v platové a mzdové sféře.....	49
3.6.2 GPG a rodičovství v oborech NACE.....	51
3.6.3 GPG a rodičovství dle velikosti pracoviště.....	54
3.7 Změny GPG v průběhu pandemie covid-19.....	58
3.7.1 „Covidové odměny“ ve zdravotnictví.....	59
3.7.2 Navýšení tarifních mezd ve školství	60
3.8 Závěr	61
4. Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou	64
4.1 Proměnné vstupující do analýzy.....	65
4.2 Detailní rozklad genderového rozdílu v odměňování pro rok 2021.....	66
4.3 Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování ...	68
4.4 Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování.....	73
4.5 Rozklad genderového rozdílu v odměňování v letech 2002 až 2021	77
4.6 Závěr	79
5. Závěry studie a doporučení.....	80
5.1 Odpovědi na výzkumné otázky	80
5.2 Doporučení.....	86
Použitá literatura	88
Příloha 1: Grafy a tabulky s výpočty.....	94
Příloha 2: Popis a tvorba dat z ISPV	176
1. Proměnné z ISPV.....	176
2. Popis položek upravených pro účely této studie.....	179
3. Další proměnné z externích zdrojů	180

Shrnutí hlavních zjištění

- Specifickým znakem gender pay gap (GPG) v České republice je to, že nemá jednu příčinu nebo jeden konkrétní zdroj, na který by bylo možné se při jeho snižování zaměřit. 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 tvoří více než polovinu.
- GPG na stejné pozici, který se dlouhodobě pohybuje okolo 10 % (9 % v roce 2021), ukazuje na to, že je důležité se při snižování GPG zaměřit na dodržování principu stejné odměny za stejnou práci, resp. na 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. Dále je potřeba se při řešení tohoto problému zaměřit na hodnocení jednotlivých zaměstnání, vyjednávání mezd na úrovni odvětví, oborů a na problém stejné mzdy za práci stejné hodnoty.
- 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 u nás 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 mírně snižuje, GPG na stejné pozici se významně nemění. Nicméně sledujeme-li 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 přetrval i v roce 2021. Je-liž 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.

Česká republika se dlouhodobě drží na předních příčkách evropského srovnání zemí s nevyššími rozdíly mezd 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. I když výzkum ukázal, že část GPG² je způsobena diskriminací, resp. rozdíly nacházíme i tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti (Jurajda, 2003; Křížková et al., 2010; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018), neexistují v ČR soudní rozsudky, které by mzdovou diskriminaci prokazovaly. Tento problém zůstával dlouho na politické úrovni neřešeným, i když na něj bylo upozorňováno jak ze strany výzkumu, tak i na úrovni mezinárodní politiky³ i dalších aktérů.⁴ OECD na základě srovnávacího výzkumu navrhuje, že vzhledem k převládající příčině GPG, kterou je ve střední a východní Evropě diskriminace, tam bude potřeba, kromě zaměření na penalizaci z důvodu rodičovství, ještě dalších opatření pro řešení diskriminace žen, včetně podpory transparency v odměňování, zvýšení nízké úrovně mezd a oslabení genderových stereotypů (Ciminelli et al., 2021:28). 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 & Tomaskovic-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 České republice 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 situace začíná měnit a Ministerstvo práce a sociálních věcí vytváří v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI nástroje a metodiky pro snižování genderových rozdílů v odměňování⁵ 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). Také Evropská komise zareagovala na nedostatečný pokrok směrem k rovnosti v odměňování v členských zemích, nejdříve návrhem konkrétních opatření pro zvýšení transparency v odměňování (Veldman & Timmer, 2017) a následně 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 transparentci 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 genderově specificky, a na zmírňování genderových stereotypů a obecně na definice hodnoty konkrétních prací.

Tato studie navazuje na studii *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018) svým zaměřením na genderové rozdíly v odměňování na jednotlivých úrovních segregace a na rozklad mzdového rozdílu na jednotlivé komponenty s vyčlením jejich podílu na GPG. Sledujeme GPG v záběru celých dvou dekád – období 2002–2021. Záběr předchozí studie je zde významně rozšířen zaměřením na vybrané kontexty trhu práce podrobněji a vyčlením GPG na jednotlivých úrovních segregace v těchto jednotlivých kontextech. Dále je kladen mnohem větší důraz než ve studii předchozí na rodičovství jako důležitou příčinu GPG. I když v datech ISPV informace o rodičovství chybí, využíváme proxy proměnnou „věk“ a sledujeme GPG na jednotlivých úrovních segregace v jednotlivých věkových kategoriích.

Výzkumné otázky

Výzkumné otázky, na které hledáme odpovědi v této studii, 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?

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 2021.⁶ 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 zpřesňujeme tento údaj zejména tím, že do analýzy zahrnujeme pouze zaměstnané na plný úvazek a ve výpočtu kontrolujeme vliv dosaženého vzdělání a věku, a tedy i částečné 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.

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

² Zkratka GPG je z anglického výrazu „gender pay gap“ (genderový mzdový rozdíl).

³ 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)

⁴ 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+ECSR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a-3de4868

⁵ Více viz: <http://www.rovnaodmena.cz>

⁶ Viz <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

Zodpovězení výzkumných otázek po vlivu genderové segregace na GPG, o stejné odměně za stejnou práci a rozkladu GPG na jednotlivé komponenty, umožňuje 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 výdělku* (dále jen ISPV), který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Data ISPV mají významné výhody pro analýzu GPG, zejména to, že propojují zaměstnané s jejich pracovišti, a umožňují tak nejlépe z dostupných dat odpovídat na otázku po stejné odměně za stejnou práci. Dále data umožňují rozložit GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou část a vyčíslit vliv jednotlivých proměnných, které jsou v datech k dispozici, na celkový GPG. V této studii využíváme obě tyto metody a podrobně je vysvětlujeme v příslušných kapitolách (viz kapitoly 3 a 4).

Informační systém o platu a Informační systém o průměrném výdělku

Data ISPV mají pro analýzu mzdových rozdílů v souvislosti s genderovou segregací trhu práce a v závislosti na dalších organizačních a individuálních charakteristikách několik důležitých výhod. Zaprvé, ISPV obsahuje data o 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. Zadruhé, všechny informace pocházejí z administrativních záznamů na pracovišti, nikoli od jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň, kde hrozí chyby a zkreslení spojené s vybavováním si minulosti. Tím, že data dodávají přímo zaměstnavatelské subjekty či organizace ze svých podnikových statistik, jsou data o zaměstnancích a zaměstnankyních i pracovištích propojená a je možné analyzovat stejnou odměnu za stejnou práci, porovnávat jednotlivá zaměstnání, pracoviště a vliv sektorové segregace i segregace zaměstnání a firem. Data jsou sbírána každé čtvrtletí ve mzdové sféře (soukromá/podnikatelská) a každé pololetí v platové sféře (veřejná/státní). Zatřetí, máme informace o téměř všech zaměstnaných v každé organizaci či firmě. Abychom mohly porovnávat muže a ženy ve stejném zaměstnání a stejné organizaci, potřebujeme data o co největším možném počtu zaměstnanců a zaměstnankyň, ideálně o všech, jako v případě ISPV. Pokud bychom měly pouze vzorek zaměstnanců a zaměstnankyň, mohly bychom narazit na problém velmi malého počtu zaměstnaných v každé pracovní pozici a často pouze jednoho pohlaví, i když na dané pracovní pozici pracují ženy i muži. V takovém případě by naše analýza nebyla možná. 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 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.

Konečná výpočetní databáze obsahuje celkem zhruba 29 miliónů záznamů, což představuje 51 % zaměstnanecké populace ČR a reprezentativně s poskytnutými váhami pokrývá 82 % zaměstnanecké populace ČR, resp. všechna pracoviště veřejné sféry a výběr pracovišť s více než 10 zaměstnanými ze sféry soukromé, včetně všech firem s více než 250 zaměstnanými. Na pracovištích zahrnutých v šetření pak databáze obsahuje data o všech zaměstnaných v zaměstnaneckém poměru na dobu určitou nebo neurčitou.

Používaná terminologie

V souladu s projektem 22 % k rovnosti používáme termín „rozdíly 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 zaměstnavatelské subjekty zaměstnané osobě za vykonanou práci.

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 závisle proměnnou, ze které počítáme GPG (podrobněji viz kapitolu 2 Metodologie).

Dalšími pojmy, které v textu systematicky používáme, jsou:

- **Obor** – označuje kategorii 1místné klasifikace ekonomických činností CZ-NACE.⁷
- **Zaměstnání** – označuje kategorii 4místné klasifikace CZ-ISCO.⁸
- **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.**
- **Genderová segregace** – označuje koncentraci žen a mužů do různých zaměstnání, pracovišť a pozic na trhu práce. Ženy převažují v zaměstnáních, na pracovištích a pozicích s nižšími mzdami, a to přispívá k celkovému GPG. Někdy se rozlišuje **vertikální genderová segregace**, která označuje různou koncentraci žen a mužů do

⁷ Viz https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_ekonomickych_cinnosti_cz_nace

⁸ Viz https://www.czso.cz/csu/czso/klasifikace_zamestnani_cz_isco-

pozic s různou odpovědností, resp. Do řídicích pozic, a **horizontální genderová segregace**, která označuje různou koncentraci žen a mužů do různých oborů a zaměstnání.

Předložená studie je rozdělena do pěti kapitol. V první kapitole shrnujeme hlavní teoretické přístupy k analýze GPG se zaměřením na stejnou odměnu za stejnou práci a transparentnost v odměňování v konkrétních organizačních kontextech a se specifickým důrazem na rodičovství a zmiňujeme předchozí výzkum s využitím LEED. Druhá kapitola mapuje zaměstnaneckou populaci v datech ISPV z hlediska překérních pracovních podmínek v letech 2002–2021. Třetí kapitola analyzuje GPG na jednotlivých úrovních segregace až po úroveň stejné práce v letech 2002–2021 v různě ohraničených populacích, ve vybraných organizačních kontextech a s důrazem na rodičovství, ale i na změny, ke kterým došlo v průběhu pandemie covid-19. Čtvrtá kapitola představuje rozklad genderového mzdového rozdílu Blinder-Oaxaca metodou a změnu rozložení GPG na vysvětlenou a nevysvětlenou část a příspěvku jednotlivých proměnných v datech ISPV k těmto komponentách v roce 2021 a vývoj v celém období 2002–2021. Pátá kapitola shrnuje poznatky celé studie.

Celá tato studie je založena na výpočtech z dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)⁹, které provedla firma Trexima, spol. s r. o., na základě zadání autorek studie.

⁹ Viz <<https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>>.

1. Teorie a předchozí výzkum GPG

Teoreticky v této studii vycházíme z prací, které rozdělují genderové mzdové nerovnosti na ty, které lze identifikovat na stejné pracovní pozici, resp. Tam, kde by měla být vyplácena stejná mzda za stejnou práci, a mzdové nerovnosti, které jsou způsobeny genderovou segregací, resp. Tím, že muži a ženy pracují v různých zaměstnáních, na různých pracovištích a na různých pozicích (Křížková et al., 2010; Křížková & Pospíšilová, 2023; Petersen et al., 2010; Petersen & Morgan, 1995; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002). Dlouhodobý výzkum ukazuje, že zaměstnání, kde převládají ženy (např. zdravotní sestry, učitelé a učitelky apod.), jsou podhodnocena, ale zároveň v nich je nižší GPG než v těch zaměstnáních, kde převládají muži a jsou lépe mzdově ohodnocena (Reskin, 2001; Rubery, 2017). Regulace mezd např. v podobě platových tabulek ve veřejné sféře nebo dalších regulací vyjednaných kolektivně pro celé obory nebo zaměstnání, ale i institut minimální mzdy, jsou opatření, která mají silný potenciál GPG snižovat (Adams et al., 2016; King et al., 2017; Rubery & Grimshaw, 2009), protože ženy jsou více zastoupeny v nižších mzdových úrovních, a tedy mezi těmi, kdo jsou minimální mzdou v průměru více ovlivněny než muži. Pracoviště se také liší průměrnou mzdou a trend narůstajících mzdových nerovností mezi pracovišti s vysokými a pracovišti s nízkými mzdami narůstá spolu s trendem oslabování ochrany zaměstnání, např. role odborů či kolektivního vyjednávání (Tomaskovic-Devey et al., 2020) a to má dopad i na GPG právě prostřednictvím segregace žen a mužů do různých pracovišť.

Výzkum ve vyspělých západních zemích ukazuje, že i když bylo dosaženo určitého pokroku směrem k vyrovnávání ekonomických genderových nerovností, včetně vyrovnávání mezd žen a mužů, k dalšímu posunu směrem k odstranění genderových mzdových nerovností bude potřeba další institucionální a kulturní změny (England et al., 2020). Potřeby těchto změn jsou však specifické danému kontextu konkrétní společnosti a závisejí na nastavení formálních institucí regulace mezd a rovného odměňování, rodinné politiky a daňové politiky, ale i na neformálním rozdělení neplacené práce a péče v domácnostech a na genderových stereotypch, které jsou s formálními institucemi provázány (Brady et al., 2020; Budig et al., 2012). Příčiny nerovného odměňování a genderové segregace je možné obecně rozdělit do jednotlivých úrovní od celospolečenské úrovně genderových stereotypů a postojů k placené práci, ke vzdělání a mateřství/rodičovství, legislativy a politik zaměstnanosti a rodiny, přes organizační úroveň procesů přijímání, povyšování, propouštění, firemního vzdělávání i vyjednávání mezd a mzdových systémů až po individuální úroveň (Boll et al., 2016; Smith, 2010). Předchozí výzkum ukázal, že individuální rozdíly, jako je např. výše vzdělání, mají jen malý vliv na GPG, resp. spíše ho snižují, protože ženy již dávno dosahují v průměru vyššího vzdělání než muži (Boll et al., 2016; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018; Mysíková, 2012). Výzkum nerovností poukazuje na to, že mzdové nerovnosti primárně vznikají v rámci organizací, firem a pracovišť, které jsou zasazeny v konkrétním kulturním a institucionálním kontextu (Rosenfeld, 2021; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019). Je tedy třeba se soustředit na příčiny na celospolečenské úrovni, které v podobě kultury a regulací pronikají do organizačního prostředí konkrétních pracovišť a do individuálního rozhodování, a při hledání řešení pak na celospolečenské instituce a na instituce a mzdové politiky v organizacích, jež mohou genderové mzdové rozdíly efektivně snížit. V následujícím textu se teoreticky zaměřujeme především na organizační úroveň a na to, jak do ní vstupuje legislativa a politiky mzdového vyjednávání a kombinace práce a péče.

1.1 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; Smith, 2012; Veldman & Timmer, 2017). Proto Evropská komise projednává 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). Tyto postupy zahrnují právo zaměstnaných získat srovnávací informaci o mzdách na stejné pozici na daném pracovišti, mzdové reporty a mzdové audity, obsahující průměrné mzdy na jednotlivých pozicích členěné dle pohlaví, a požadavek, aby byly mzdové audity a vůbec vyjednávání o rovnosti v odměňování pevnou součástí kolektivního vyjednávání. Tyto a další návrhy opatření byly původně Evropskou komisí pouze doporučeny, ale protože nebyly v členských zemích efektivně zaváděny (Eurofound, 2018), závazná evropská direktiva obsahuje více opatření a pokud bude přijata, bude muset být implementována legislativami členských zemí (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). 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. Nejde o zveřejnění mezd konkrétních zaměstnaných, ale o zveřejnění pravidel odměňování a podmínek, za kterých dochází k navýšení mezd, a o dostupnost informace o průměrných mzdách na jednotlivých pozicích dle pohlaví, pokud na dané pozici pracuje zpravidla více zaměstnaných.

Výzkum ukázal, že v ČR, a to ani ve veřejné sféře, není odměňování zatím zcela systematicky a transparentně nastaveno tak, aby nerovnosti vylučovalo. Problémem jsou zejména pohyblivé složky mezd, jejichž přidělování není zcela transparentně definováno, ale i zařazování zaměstnaných do platových stupňů dle praxe může generovat nerovnosti (Křížková, Marková Volejníčková, et al., 2018). Transparence odměňování je dosud velmi nízká. Podle výzkumu, provedeného na reprezentativním vzorku populace věku 20-55 let na začátku prosince 2020 (Vohlídalová, 2020), 69 % zaměstnaných se vůbec se svými kolegy a kolegyněmi v práci o mzdách nebaví. Jen 45 % zaměstnaných ví, kolik berou kolegové a kolegyně na stejné pracovní pozici. A více než polovina všech zaměstnaných má sjednány doložky o mlčenlivosti o mzdě ve své pracovní smlouvě, i když sjednávání takových doložek nemá v ČR žádnou právní oporu, a mlčenlivost tak není právně vymahatelná (Doložky mlčenlivosti, 2020).

Ve studii absolventů a absolventek z 11 evropských zemí se zaměřením na rodinné politiky Triventi (2013:570) zjistil, že „míra diskriminace žen zaměstnavateli je v ČR extrémně vysoká“, i když nevyužíval LEED, takže nemohl zkoumat GPG uvnitř pracovišť, ale pouze uvnitř jednotlivých kategorií zaměstnání. Mysíková (2012) porovnávala GPG v České republice, na Slovensku, v Maďarsku a v Polsku v roce 2008 s využitím *Statistics on Income and Living Conditions database* 2008 (EU-SILC). Pomocí Oaxaca-Blinder rozkladu mzdového rozdílu odhalila nejvyšší GPG právě v České republice a zjistila, že je GPG vysvětlen hlavně tím, že muži jsou zaměstnáni v zaměstnáních a na pracovištích s lepšími charakteristikami než ženy. Pytlíková (2015) také na EU-SILC datech, ale z roku 2012, analyzovala vliv mateřství a délky rodičovské na GPG a zjistila, že každý rok na rodičovské snižuje mzdy žen o 1,1 %.

Z institucionálních faktorů, které mají vliv na GPG, jsou vedle procesů a politik nastavování 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, veřejně podporovaných služeb péče o děti, nižšího daňového zatížení druhých živitelů 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 také 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 přerušení pracovní dráhy žen v souvislosti s mateřstvím (rodičovská) v kombinaci s daňovou politikou, která druhé živitele, resp. matky vracející se po rodičovské na malý úvazek na trh práce, de facto prostřednictvím „slevy na nevydělávající 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).

1.2 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). Navíc 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 odpovědností 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 také dlouhodobě převládá velmi tradiční přesvědčení o tom, že muž má být především živitelem a žena především pečovatelkou. Toto přesvědčení sdílí zhruba polovina populace a ženy stráví neplacenou prací a péčí v průměru dvojnásobné množství času než jejich partneři (Chaloupková, 2018). Toto genderové rozdělení rolí je posilováno rodinnou a daňovou politikou a institucemi, např. nedostatečnou podporou otců k využívání rodičovské. Výzkum zejména v západních rozvinutých společnostech prokázal interakci kultury s nastavením politik sociálního státu (Bobbitt-Zeher, 2011; Budig et al., 2012) a také silnou propojenost kulturních postojů k mateřství s individuálními volbami mezi placenou a neplacenou prací, diskriminačními praktikami zaměstnavatelů (Glass & Fodor, 2011), ale i s dalšími organizačními procesy, jako je např. sociální uzavírání (Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002). Sociologický výzkum identifikoval jako důsledek nastavení sociálních politik a kulturního kontextu diskriminační praktiky v organizacích při přijímání, povyšování a nastavování mezd, jež jsou propojeny s genderovanými očekáváními o péči a domácí práci a jež 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. Ze sociologického hlediska však je otázkou, zda jde o volby skutečně svobodné, protože jsou ovlivňovány právě politikou i kulturou dané společnosti, podobně jako volby zaměstnávajících při přijímání, povyšování i odměňování mužů a žen.

1.3 Organizační prostředí

Na pracovištích probíhají procesy rozdělování zdrojů v podobě financí, moci a informací (Acker, 1990; Rosenfeld, 2021; Stainback et al., 2016; Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002), které mohou mít za následek rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů, pracujících na stejném pracovišti. Velikost firmy a její pozice na trhu, která může být dána i konkrétním odvětvím trhu práce, jsou proměnné využívány jako měřítko organizačních zdrojů (Anderson & Tomaskovic-Devey, 1995). Tyto zdroje pak způsobují, že zaměstnání v organizacích s vyššími zdroji jsou více žádaná, resp. organizace s vyššími zdroji nabízejí více žádaných pozic. Sociologický výzkum ukázal, že muži se často organizují tak, aby mohli obsazovat a vytvářet žádané pozice a pozice s mnoha výhodami jako je např. vyšší mzda (Cockburn, 1991; Hartmann, 1976), a že tyto procesy jsou v čase dynamické (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019), protože s tím, jak se v některých zaměstnáních zhoršují pracovní podmínky, odcházejí z nich muži, a ženy naopak přicházejí, takže dochází k feminizaci (Reskin et al., 1990). Teorie sociálního uzavírání v organizacích (social closure) popisuje množství procesů, kterými muži monopolizují pracovní pozice s lepšími pracovními podmínkami a vytvářejí takové organizační procesy, které z těchto žádoucích pozic vylučují ženy (Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2002), a tím způsobují genderovou segregaci a systematické mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Příkladem takových procesů je např. homosociální reprodukce, kdy s tím, jak muži převládají v řídicích pozicích, převažují také mezi těmi, kdo rozhodují o (ne)přijetí uchazečů a uchazeček o zaměstnání, typicky o svých budoucích podřízených. Častěji si pak vybírají kandidáty sobě podobné, tedy opět muže (Kanter, 1977).

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).

Jednotlivá odvětví a typy pracovišť dle velikosti jsou specifickými kontexty, se specifickými charakteristikami jako např. míra formalizace struktury pozic, míra a úroveň (de)regulace vyjednávání mezd, které mají významný vliv na rozsah a podobu GPG. Vyšší GPG byl zjištěn na pracovištích, kde je vyšší genderová segregace a to bývají buď malé firmy, nebo velké firmy; ve středně velkých firmách je kapacita strukturu měnit, a to i ve prospěch genderové integrace (Bielby & Baron, 1986). Ve velkých firmách se zase mohou uplatňovat procesy sociálního uzavírání a vytváření speciálních pozic s vyššími mzdami, které jsou obsazovány muži (Anderson & Tomaskovic-Devey, 1995). Také politiky transparency odměňování se zaměřují různým způsobem na pracoviště dle jejich velikosti. Jde o to, že existují rozdíly a rozdílné regulace v oblasti vyjednávání mezd právě podle velikosti pracovišť. Na pracovištích s více než 50 zaměstnanými, musí zaměstnavatel v ČR povolit vznik odborů, ale mnoho malých firem odbory nemá. Také kolektivní smlouvu 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 také spíše funguje formalizovaný systém odměňování, který by měl být pro všechny zaměstnané srozumitelný a genderově neutrální. Ovšem ve velkých firmách také 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. žen s malými dětmi nebo starších žen. Pracoviště také mají různé množství zdrojů, které mohou mobilizovat pro dosahování rovnosti v odměňování. Větší firmy a firmy ve vysoce výdělečných odvětvích si mohou nechat externě vypracovat mzdové audity a plány genderové rovnosti, firmy menší a z odvětví s méně zdroji jsou spíše závislé na podpůrných nástrojích, které nabídne stát, a na svépomoci v situaci, kdy bude povinnost opatření pro zvýšení transparency nutné zavést. Podobně, větší firmy mají pravděpodobně více lidských kapacit a kontaktů se zahraničními partnery, kteří mají se zaváděnými postupy zkušenosti, jež mohou snadněji mobilizovat v porovnání s malými firmami. Směrnice EK pro transparentní odměňování také navrhuje některá opatření pro firmy dle jejich velikosti, např. pravidelné podávání zpráv o rozdílech v průměrných mzdách žen a mužů pro organizace s více než 250 zaměstnanými (Evropská Komise, 2021). Např. na Islandu však je zavedena povinnost reportování o procesu nastavování mezd již pro organizace s více než 25 zaměstnanými.

Abychom zjistili, zda se různé organizační kontexty dle velikosti a odvětví liší v míře GPG a jeho zdrojích, analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace provádíme pro vybraná odvětví (NACE) trhu práce a pro jednotlivé velikostní kategorie pracovišť zvlášť. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG v rámci každého vybraného odvětví a typu pracoviště dle velikosti a také identifikovat rozdíly mezi organizačními prostředními v míře vlivu segregace. Dále zjistíme, zda existují odvětví a pracoviště dle velikosti, kde je za stejnou práci vyplácena stejná mzda ženám a mužům a tedy i to, kde mají opatření pro zvýšení transparency v odměňování největší potenciál pro snížení GPG.

1.4 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 (odhaduje se zhruba 1–2 roky), 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 postoje podporující genderovou rovnost a praktiky rovnoměrného rozdělení 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 spíše přispívá k vysokému GPG, než aby ho snižovala, a neplacená práce a péče leží v domácnostech převážně na bedrech žen. Pandemie covidu-19 umožnila odhalit existující genderové nerovnosti v placené práci i v rozdělení

práce a péče v domácnosti a některé navíc posílila. Tím, že byly zavřeny školky, školy a další instituce zajišťující vzdělávání a významnou část péče o děti, byla výrazně zvýšena zátěž domácností péčí a vzděláváním dětí, ale i péčí o další členy rodiny. Tato zvýšená zátěž a uzavření velké části populace v domácnostech sice měla potenciál přerozdělit péči a práci mezi rodiče více rovnoměrně (Craig & Churchill, 2021) a v některých domácnostech k tomu jistě došlo, výzkumy však ukazují spíše na tendenci k posílení genderově tradiční dělby práce a péče (Dudová & Křížková, 2022). Ženy převažovaly mezi žadateli o ošetrovné, v roce 2020 byly příjemkyněmi v 75 % případů (ČSÚ, 2021), a nezaměstnanost narostla také více u žen než u mužů, až na 4,1 % v 1. čtvrtletí 2021, oproti 2,7 % u mužů (ČSÚ, 2022). Přitom ženy převažují v zaměstnáních, která nelze vykonávat z domova, a navíc u nich v důsledku pandemie covidu-19 narostlo pracovní vytížení, např. u zdravotních sester, prodavaček apod. Více negativní dopady na životní úroveň žen a na jejich pracovní dráhy ve srovnání s muži budou zřejmě dlouhodobé (International Labour Organization, 2020). Nejnovější výzkum ukazuje na snižování ambicí žen v placené práci (Dudová, 2021) a z poslední ekonomické krize se můžeme poučit o důsledcích v podobě zintenzivnění prekari-zace pracovních drah matek (Dudová & Hašková, 2014; Křížková & Formánková, 2014).

V této studii jsme se proto více do hloubky zaměřili na zkoumání souvislostí GPG a rodičovství. Chybějící data o rodičovství zaměstnaných nahrazuje proměnná věk a GPG tak analyzujeme v jednotlivých věkových kategoriích zvlášť. Zaměřujeme se na změny v GPG ve vazbě k rodičovství od roku 2008, včetně pandemických let 2020 a 2021. Z důvodu chybějící informace o rodičovství v datech Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) využíváme informaci o věku zaměstnaných. Analyzujeme GPG v jednotlivých věkových kategoriích v letech 2008, 2018, 2020 a 2021, takže zachycujeme období před i v průběhu pandemie covidu-19.

Výzkum poukazuje na to, že významnou roli hrají jak formální, tak i neformální instituce spojené s rodičovstvím (Křížková & Pospíšilová, 2022). Formálními institucemi rozumíme politiky, které mají potenciál umožnit kombinaci placené práce a péče a zmírnit dopad přestávek v pracovní dráze v důsledku péče. Příliš dlouhá rodičovská, která je především využívána ženami a muži k ní nejsou motivováni, nízká dostupnost zařízení péče o děti a také daňová sleva na nevydělávající partnerku, představují důležité příčiny vysokého GPG v České republice (Budig et al., 2016; Cukrowska-Torzewska, 2017). Tyto celostátní politiky představují překážky v rozhodování k návratu do zaměstnání po období péče na straně žen a překážky ve vnímání žen jako plnohodnotné pracovní síly na straně zaměstnavatelů (Brady et al., 2020; Křížková, Marková Volejníčková, et al., 2018; Pytliková, 2015; Triventi, 2013). Vnímání žen jako primárních pečovatelek s nižší produktivitou, případně nižší pracovní ambice žen v kontextu silně tradičních postojů veřejnosti ČR k genderové dělbě práce a péče, představují neformální instituce, jež jsou s těmi formálními silně provázány (Bobbitt-Zeher, 2011). Využívání stereotypů o ženách jako méně produktivních pracujících v situaci, kdy zaměstnavající nemají dostatek prostředků nebo ochoty zjišťovat skutečnou kvalifikaci a pracovní potenciál uchazeček nazýváme statistickou diskriminací (England, 1992; Reskin, 2000; Tomaskovic-Devey & Skaggs, 1999). Takovým typem znevýhodnění pak bývají postihovány konkrétní skupiny populace, např. matky menších dětí s předpokladem, že budou zůstat doma často s nemocnými dětmi apod. Diskriminace však nemusí být vždy zcela záměrná, jak ukazuje nejen sociologická, ale i právní a sociálně-psychologická literatura (Greenwaldt & Krieger, 2006), a proto je důležité o existenci a rozsahu nerovností informovat a hledat jejich řešení. Jednání zaměstnavatelů souvisí i s nastavením politiky kombinace placené práce a péče, která v ČR podporuje ženy v roli primárních pečovatelek a prakticky neumožňuje všem stejnou volbu placené práce a péče sdílené s partnerem a podporované veřejně dostupnými službami (Havelková, 2017; Křížková et al., 2011). Petersen, Penner, Hoegsnes (2010) ukázali, že v Norsku spolu se zavedením reformu rodinné politiky, které podpořily otce ve sdílení péče o děti a výrazně zvýšily dostupnost veřejných služeb péče o děti, došlo k výraznému snížení penalizace za mateřství, resp. snížení mzdového rozdílu mezi ženami, které jsou matkami, a ženami, které matkami nejsou.

Kromě celostátních politik a individuálního rozhodování v jejich kontextu jsou zásadní právě organizační procesy, jež se liší podle typu organizačního prostředí. Výzkumy genderovaného pracovního procesu dlouhodobě poukazují na představu ideálního pracovníka, kterou z principu lépe splňují muži. Ideální pracovník není zatížen

péči o děti, těhotenstvím nebo dalšími mimopracovními závazky či tělesnými procesy (Acker, 1990). Živitelství jako závazek je však zdrojem otcovské prémie, protože od otců se očekává, že budou motivováni více pracovat, a tedy i více vydělávat (Fuller & Cooke, 2018; Petersen et al., 2014), a to zejména v prostředích, která jsou organizována na výkonnostním principu. To se může týkat zejména některých oborů v soukromé sféře, jako je peněžnictví, nebo některých pozic v průmyslu. Naopak obory, pracovní prostředí nebo jednotlivé pozice, kde převažují ženy a obsahem práce je péče nebo jiná starostlivost o druhé, bývají podhodnoceny jako nevyžadující zvláštní kvalifikaci a vycházející z „ženské přirozenosti“, a tedy jsou podhodnoceny i mzdově (Rubery, 2017; Shaw et al., 2016). Jedná se o obory, jako je zdravotnictví a vzdělávání. Formalizace pravidel odměňování, podpora rovnosti odměňování ze strany odborů a propracovaný systém řízení lidských zdrojů, ale i konkrétní obor a jeho genderová struktura, jsou charakteristiky organizačního prostředí, které dosud nejsou v ČR v souvislosti s GPG a rodičovstvím dostatečně prozkoumány.

1.5 Předchozí výzkum s využitím LEED a jeho výhody a výsledky

Statistická data a data z dotazníkových šetření, která jsou nejčastěji zdroji dat o genderových mzdových rozdílech, mají pro podrobnou analýzu GPG zásadní nedostatky. Statistická data nejsou propojena s důležitými charakteristikami, např. o vzdělání či pracovišti. Nejsou tedy příliš vhodná k zodpovězení otázky o stejné odměně za stejnou práci. Data z dotazníkových šetření jsou zase závislá na výši mezd udávané respondenty a na malém vzorku, který nemůže dostatečně pokrýt klasifikaci zaměstnání, a respondenti opět nejsou propojeni na svá pracoviště, o nichž bychom měli data.

Propojená data o zaměstnaných a jejich pracovištích (linked employer-employee data – LEED) z populačních a dalších registrů dat mají mnoho výhod pro výzkum GPG. Jmenujme alespoň tři hlavní. Zaprvé, vzorek zahrnuje velkou část populace a téměř všechny zaměstnané na vybraných pracovištích. To pak umožňuje nejen odhad vlivu segregace, ale také srovnání mezd žen a mužů, vykonávajících stejnou práci na stejném pracovišti. Zadruhé, informace o výši mezd není závislá na paměti a osobním odhadu respondentů, ale mzdy jsou reportovány přímo zaměstnavatelskými subjekty nebo státními institucemi. Zatřetí, informace o zaměstnání je bohatá, založená na 3-, 4- nebo 5-místné klasifikaci ISCO, která tak zahrnuje až 500 kategorií a umožňuje podrobnou analýzu. Stále není dost výzkumů GPG, které by zkoumaly GPG na stejném pracovišti nebo na stejné pozici a odhadovaly příspěvek jednotlivých úrovní segregace na GPG s využitím LEED. Takové studie jsou buď již dosti staré anebo zaměřené na západní rozvinuté kapitalistické ekonomiky jako je USA a Japonsko (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2012), Německo (Abendroth et al., 2017), Norsko (Penner, 2010; Petersen et al., 2014), Švédsko (Meyerson Milgrom et al., 2001), Portugalsko (Card et al., 2016). Předchozí výzkum v těchto zemích ukázal, že GPG za stejnou práci je velmi nízký a většinou je způsoben segregací. Luedsteck (2014:385) tento výsledek potvrdil i pro Německo a odvodil, že tváří v tvář legislativnímu zákazu přímé mzdové diskriminace, zaměstnavatelé spíše znevýhodňují ženy prostřednictvím jejich segregace na hůře placené pozice než přímou diskriminací za stejnou práci. Nejnovější srovnávací výzkum ukazuje, že zatímco ve 12 rozvinutých zemích dochází k poklesu jak celkového GPG, tak GPG na stejné pozici, v ČR a Maďarsku dochází sice k poklesu GPG na stejné pozici, ale zároveň i k nárůstu celkového GPG, takže rozdíly v odměňování se nesnižují, ale jsou zde stále více důsledkem segregace žen a mužů do různě odměňovaných pozic (Penner et al., 2023).

Data ISPV, která využíváme v této analýze, byla analyzována za roky 1998–2002 Jurajdou (2003, 2005) a za roky 1998–2004 a 2002–2020 Křížkovou a kol. (Křížková et al., 2010, 2020; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018; Křížková & Pospíšilová, 2022). Tyto studie potvrzují, že genderová segregace stále představuje hlavní zdroj GPG, ale také to, že GPG za stejnou práci je velmi vysoký. V České republice se dosud jen velmi málo výzkumů s využitím LEED zaměřuje podrobně na GPG na jednotlivých úrovních segregace v jednotlivých oborech a na pracovištích dle jejich velikosti. V této analýze tedy navazujeme na předchozí výzkum a dále rozšiřujeme časovou řadu až do roku 2021 se zaměřením na sektory, obory a různé velká pracoviště ekonomiky ČR.

2. 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 je 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 (Poutanen et al., 2019). 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 (Kalleberg, 2009; Vosko, 2006). V posledních dekádách jsme svědky snižující se ochrany zaměstnání a nárůstu prekérních pracovních podmínek (Dudová & Hašková, 2014; Tomaskovic-Devey et al., 2020). **Fakt, že ženy převládají mezi nízkopříjmovými zaměstnanými, významně ovlivňuje GPG, takže GPG souvisí i s nastavením výše minimální mzdy** (Rubery & Grimshaw, 2009). Typ pracovní smlouvy pak ovlivňuje to, kdo je zařazen do analýzy GPG, např. v datech ISPV zcela chybí zaměstnání 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 Informačního systému o průměrném výdělku (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 zmapovat některé aspekty pracovních podmínek z hlediska genderu. Nejvíce prekérní typy smluv však data ISPV nezahrnují. Tato studie je primárně zaměřena na rovné odměňování z hlediska genderu, přitom odměňování představuje jeden aspekt pracovních podmínek. V této kapitole se zaměříme na vybrané aspekty prekérní práce, jež data ISPV umožňují sledovat. Vzorek ISPV však má svá zásadní omezení. Vzhledem k tomu, že jde o data dodávaná firmami a organizacemi s více než 10 zaměstnanci a zaměstnankyněmi o všech zaměstnaných, je možné sledovat pouze prekaritu v zaměstnavatelských vztazích s vyčleněním mikropodniků a OSVČ. Přitom právě nedobrovolné „sebezaměstnávání“ se jako OSVČ je jedním z průvodních jevů prekarizace českého trhu práce (Dlouhá et al., 2014; Marková Volejníčková et al., 2019); tento trend však data ISPV sledovat nedovolují. Dále je důležitým nedostatkem dat ISPV to, že nevidují zaměstnané na dohody o pracovní činnosti a zaměstnané na dohody o provedení práce. Přitom to jsou prekérní formy práce, které jsou stále častěji využívány (Vohlídalová (ed.), 2023). ISPV eviduje pouze celkový objem času a celkový objem financí, vynaložených v rámci těchto typů dohod za každou organizaci, takže nelze analyzovat mzdy ani další pracovní podmínky jednotlivých zaměstnaných na dohody. Analýza objemu času, odpracovaného na DPP a DPČ na jednotlivých pracovištích v rámci ISPV, ukázala, že tento objem v posledních letech stoupá (Vohlídalová (ed.), 2023). I s těmito omezeními však tato analýza přináší důležité informace o českém trhu práce, resp. o populaci zaměstnaných na zaměstnanecké smlouvy na dobu určitou či neurčitou v organizacích s více než 10 zaměstnanými.

Šetření ISPV nám umožňuje sledovat následující aspekty prekérní práce: nízké mzdy, krátkodobost a nejistotu zaměstnání, resp. zaměstnání na dobu určitou či na zkrácený úvazek. Tomu odpovídají proměnné, jež využíváme pro sledování (prekérních) pracovních podmínek a které jsou dostupné v šetření ISPV:

- práci za nízkou mzdu – nízkou mzdu definujeme jako mzdu nižší než 66 % mediánu, případně nižší než 50 % mediánu mezd¹⁰

¹⁰ Pracující chudoba je obvykle definována jako práce za mzdu odpovídající méně než 60 % mediánu mezd v populaci.

- práci na zkrácený úvazek – definujeme jako pracovní dobu kratší než 95 % plné pracovní doby a dále diferencujeme (viz níže)
- zaměstnání se smlouvou na dobu určitou

Tyto proměnné budeme nejdříve sledovat jednotlivě z hlediska pohlaví a vývoje v čase v období 2002–2021. Poté je propojíme v jeden koncept „dobrého zaměstnání“, resp. práce s dobrými pracovními podmínkami, a podíl takové práce budeme opět sledovat v čase z hlediska genderu.

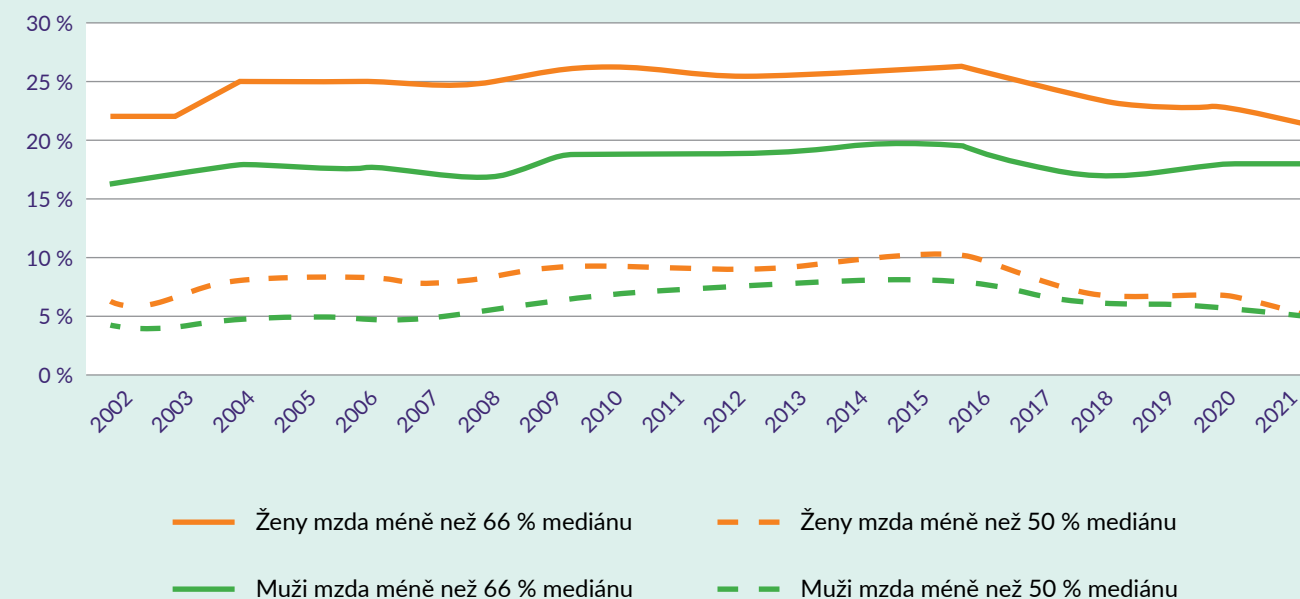
2.1 Nízká mzda

Údaje ČSÚ ukazují, jak se s postupným zvyšováním minimální mzdy snižoval podíl žen a mužů, kteří pobírají mzdy nižší či přibližnou hranici minimální mzdy. Důležité pro analýzu GPG je sledovat také postupné snižování rozdílu počtu žen a mužů, kteří se na této nejnižší hranici mezd pohybují. Například 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.¹¹ 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.

Podíl žen, jejichž mzda nedosahuje dvou třetin mediánu mezd v daném roce, ve sledovaném období významně narostl z 22 % v roce 2002 na necelých 25 % v roce 2016. Graf 1 ukazuje, že nejvyšší byl tento podíl v letech 2009 a 2014, a to 26 %. Podíl mužů pod hranicí dvou třetin mediánu mezd je významně nižší než podíl žen, ale ve sledovaném období také narostl, z 16 % v roce 2002 na 19 % v roce 2015. Pak zase mírně poklesl na 17 % v roce 2018 a znovu se zvýšil na 18 % v roce 2019. Pokud sledujeme podíl těch, jejichž mzda je pod 50 % mediánu v daném roce, zjišťujeme, že v populaci žen je tato skupina opět výrazně významnější než v populaci mužů a tyto skupiny ve sledovaném období narůstaly prudkým tempem jak mezi ženami (z 6 % v roce 2002 na téměř 10 % v roce 2015), tak mezi muži (ze 4 % v roce 2002 na téměř 8 % v roce 2015). Byl to zřejmě jednak důsledek ekonomické krize po roce 2008, která na trh práce v ČR dopadala negativně zejména v letech 2010–2015, a jednak bylo téměř zdvojnásobení podílu takto nízkopříjmových způsobeno stagnací výše minimální mzdy v tomto období. Od roku 2016 pak postupně podíl žen i mužů se mzdou nižší než 50 % mediánu klesá až na téměř shodných 5 %. Je to zřejmě výrazně ovlivněno tím, že v tomto období došlo několikrát ke zvýšení minimální mzdy, která předtím od roku 2008 stagnovala.

¹¹ <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2009-beqc1egpjn>, <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

Graf 1 Nízká mzda podle pohlaví v letech 2002–2021



I podíl žen a mužů se mzdou nižší než jsou dvě třetiny mediánu klesal v posledních letech, resp. od roku 2016. U žen došlo k poklesu o téměř čtyři procentní body – z 25 % na 21 %. U mužů došlo k poklesu o jeden procentní bod – z 19 % na 18 %. Pokud jde o možný dopad pandemie covid-19, u žen došlo k poklesu o dva procentní body mezi lety 2019–2021, zatímco u mužů je pokles v posledních dvou letech pouze půl procentního bodu. Vzhledem k nárůstu nezaměstnanosti, který byl v průběhu pandemie covid-19 výraznější u žen a vzhledem k růstu podílu prekérních úvazků a prací mimo zaměstnanecký poměr, lze odhadovat, že tento pokles je spíše důsledkem odchodu části žen s nízkými příjmy z trhu práce, resp. ztráty zaměstnaneckých smluv u těchto žen, než důsledkem zvyšování mezd.

2.2 Práce na zkrácený úvazek

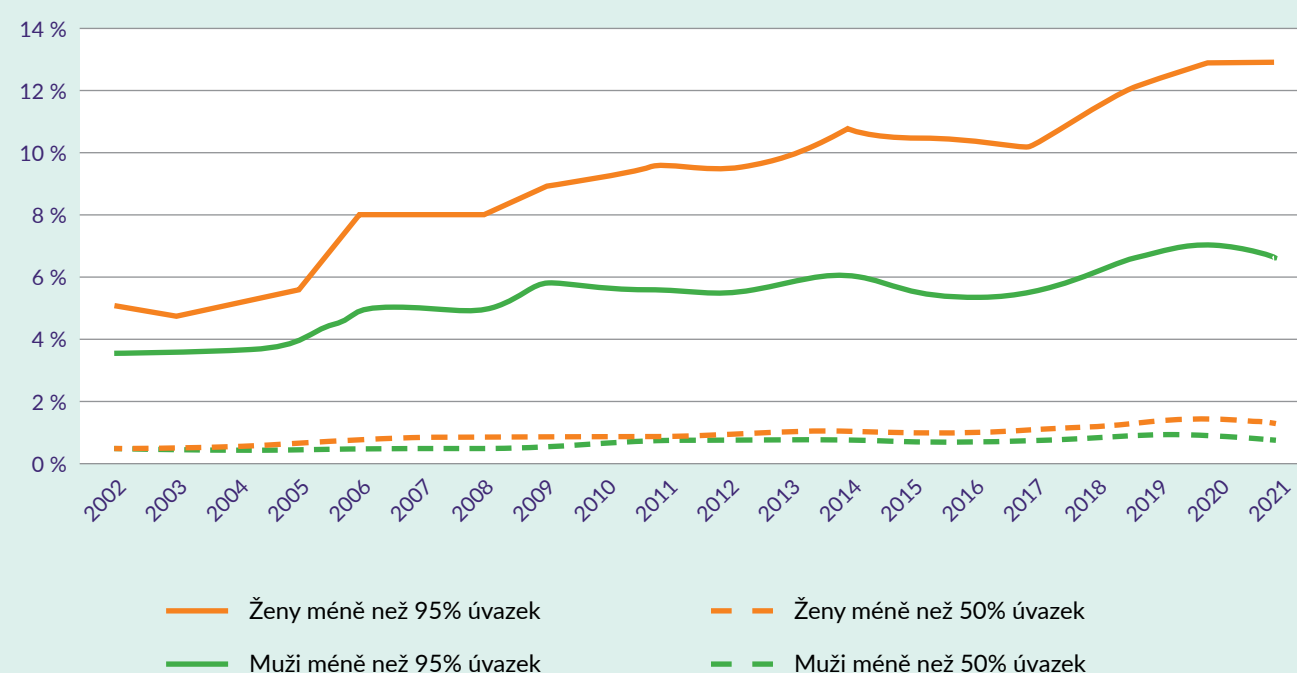
Přesto, že je práce na zkrácený úvazek často spojována s vyšší flexibilitou a lepší možností sladování placené práce a péče (zejména pro ženy), řadíme ji mezi prekérní typy zaměstnání. Zkrácený úvazek totiž často v praxi znamená nižší mzdu než úvazek plný, a to velice často i mzdu hodinovou – i když je taková praxe 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.

V České republice sice dlouhodobě není podíl pracujících na zkrácený úvazek vysoký, a to ani v populaci žen, ale situace se postupně začíná měnit. Důležité je, že pokud pracují ženy a muži na zkrácený úvazek, většinou nejde o velmi krátké úvazky, ale o úvazky poloviční a větší, jak ukazuje graf 2. Na úvazek kratší než poloviční pracuje zhruba 1 % žen a méně než 1 % mužů, i když tento podíl ve sledovaném období také mírně narůstal.

Podíl žen i mužů pracujících na zkrácený úvazek v rozsahu od 50 % do 95 % plné pracovní doby se ve sledovaném období výrazně zvýšil, až zdvojnásobil: u žen z 5 % v roce 2002 až na 11 % v roce 2015, a dokonce na 13 % v letech 2020 a 2021. U mužů vzrostl podíl zkrácených úvazků z 3,5 % v roce 2002 na 6 % v roce 2015 a až na 7 % v letech 2020 a 2021.

Graf 2 Zkrácený úvazek podle pohlaví v letech 2002–2021

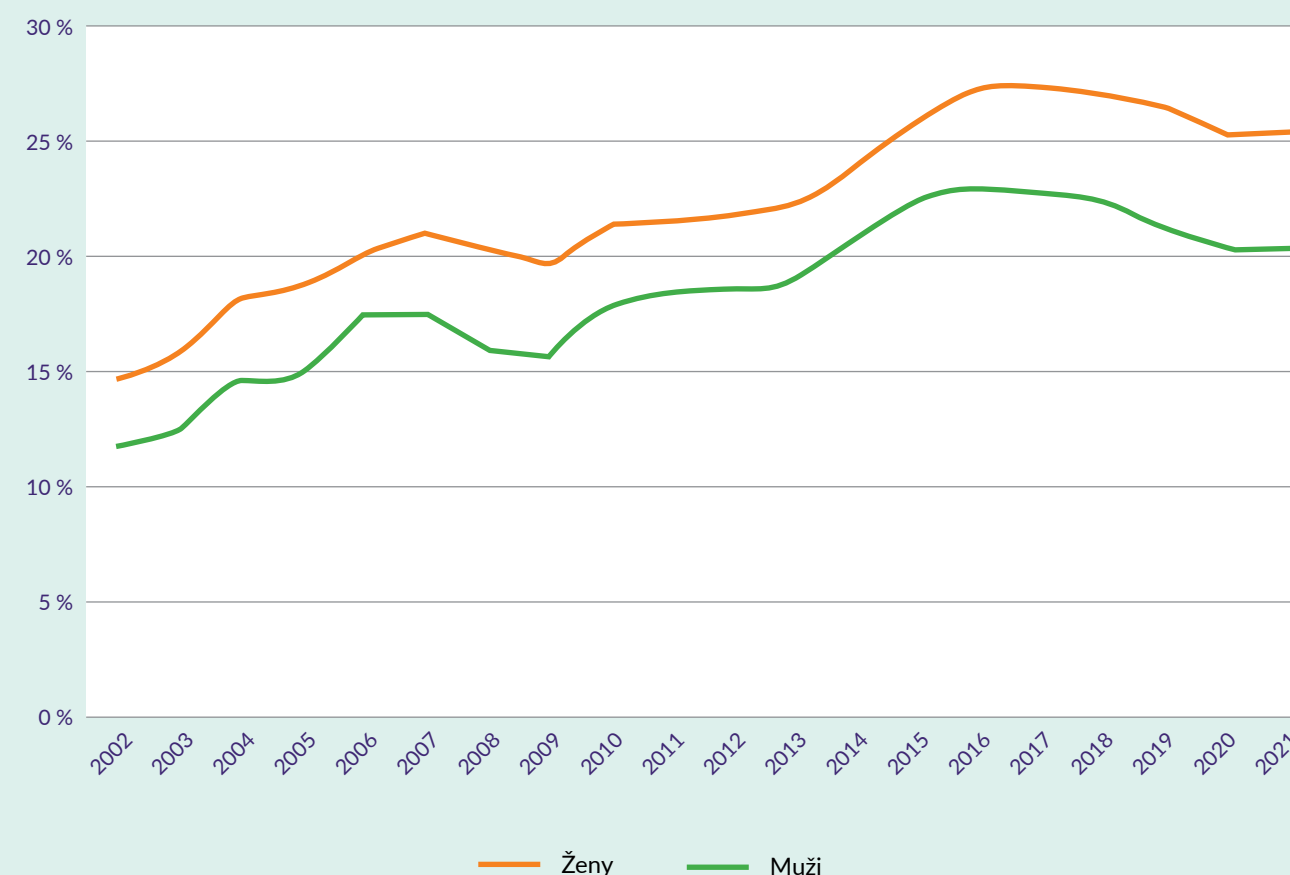


V letech 2020 a 2021 tak pracovalo dle dat ISPV na zkrácený úvazek již zhruba 20 % populace, 13 % žen a 7 % mužů. Nárůst v období pandemie covid-19 mohl být způsoben buď nárůstem objemu péče při zavřených školských zařízeních a potřebou snížit objem placené práce, anebo omezeními fungování trhu práce v tomto období. Bude důležité sledovat další vývoj a bylo by vhodné ho sledovat v souvislosti s rodičovstvím.

2.3 Zaměstnání se smlouvou na dobu určitou

Zaměstnávání na dobu určitou je trendem, který se v populaci mužů i v populaci žen ve sledovaném období ve svém objemu téměř zdvojnásobil a na rozdíl od nízkých mezd a zkrácených úvazků, kde došlo v posledním jednom až dvou letech k mírnému poklesu, neustále roste. Graf 3 ukazuje, že v roce 2002 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 12 % mužů a 15 % žen. Tento podíl rostl až na 28 % u žen a na 23 % v roce 2017 u mužů. Tento trend je výrazně negativní, když si uvědomíme dva důležité faktory: zaprvé, zde se jedná o klasické zaměstnanecké smlouvy na dobu určitou, které nezahrnují pracovnice a pracovníky na dohodu o pracovní činnosti nebo na dohodu o provedení práce; zadruhé, česká legislativa umožňuje pouze omezené řetězení smluv na dobu určitou u jednoho zaměstnavatelského subjektu. Takže po uplynutí této povolené doby „řetězení“ musí následovat buď převezení na smlouvu na dobu neurčitou nebo odchod z dané pozice.

Graf 3 Smlouva na dobu určitou podle pohlaví v letech 2002–2021

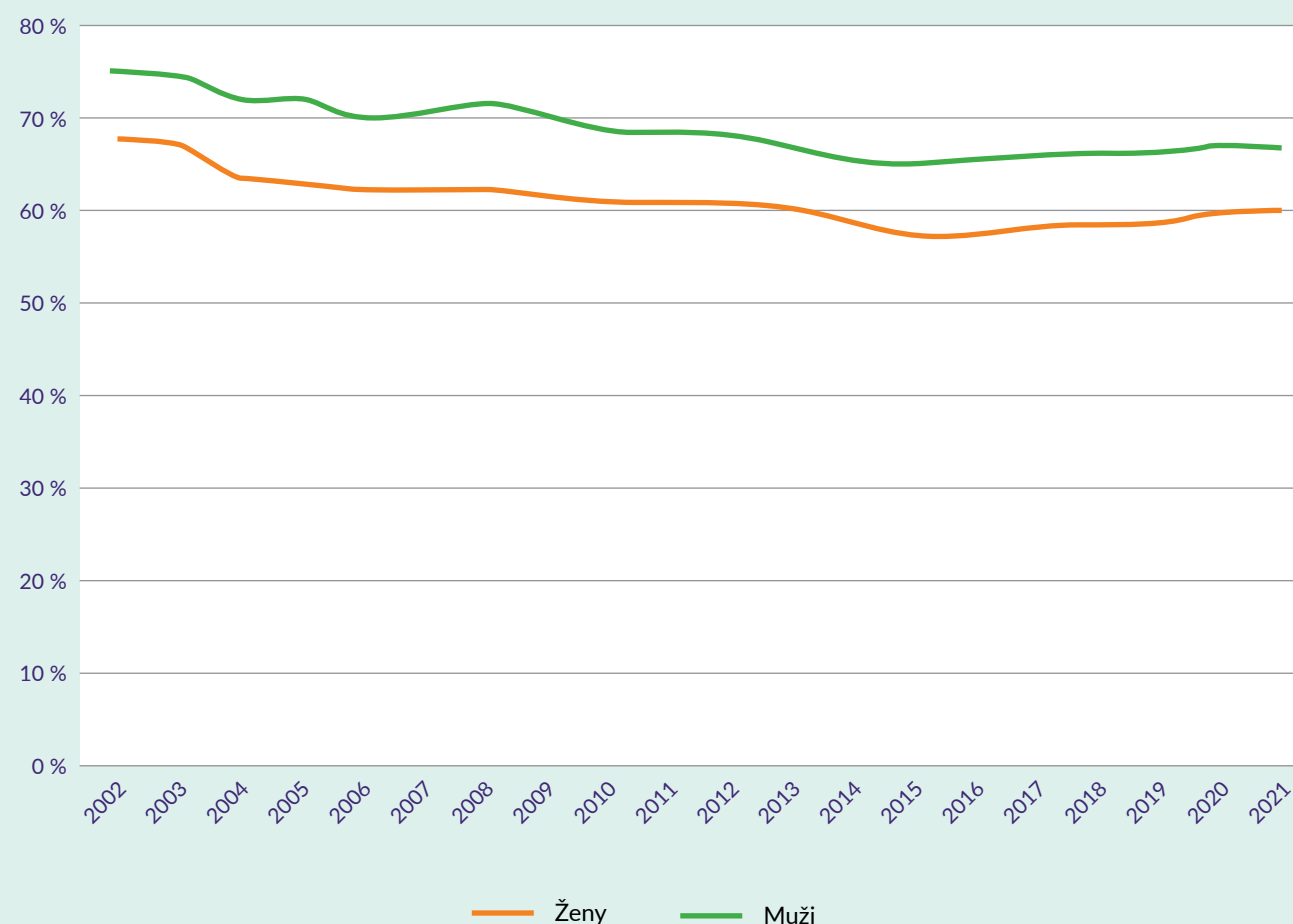


Po roce 2017 dochází k mírnému poklesu využívání smluv na dobu určitou na 26 % u žen a 21 % u mužů v roce 2021. Otázkou opět zůstává, co toto snížení v době pandemie a ekonomické nejistoty znamená. Může to znamenat přesun části těch, kteří pracovali na dobu určitou na ještě více nejisté pracovní smlouvy typu dohod nebo dokonce na „zaměstnání“ formou švarcsystému nebo dokonce jejich přechod do neaktivity z důvodu péče o děti a další rodinné příslušníky v době pandemie covid-19.

2.4 Koncept „dobrého zaměstnání“

Na základě sledovaných charakteristik prekérní práce je možné vytvořit model „dobrého zaměstnání“ pohybujícího se mimo hranice tří proměnných, které charakterizují prekérní práci. Za dobré zaměstnání zde považujeme práci, která je ohodnocena alespoň 2/3 mediánu mezd, zaměstnání, které je na plný nebo téměř plný úvazek (více než 95 % plné pracovní doby) a je na smlouvu na dobu neurčitou. Samozřejmě jde o zjednodušený konstrukt a za „dobré zaměstnání“ může být v různých situacích považován i některý z aspektů, které v této analýze popisujeme jako znaky prekérní práce a které za „dobré zaměstnání“ nepovažujeme, např. zkrácený úvazek. V současné situaci českého trhu práce, který se vyznačuje levnou prací a nedobrovolnými zkrácenými úvazky, pokud jsou nabízeny, jde však spíše o specifické výjimky. Z tohoto pohledu, jak ukazuje graf 4, pouze 61 % žen a 67 % mužů má „dobré zaměstnání“. A naopak 39 % žen a 33 % mužů má zaměstnání, které vykazuje alespoň jeden z námi navržených znaků prekérní práce. Podíl žen i podíl mužů, kteří mají „dobré zaměstnání“, ve sledovaném období nejdříve postupně klesal zhruba o 10 p. b.: ze 75 % v roce 2002 na 65 % v roce 2016 u mužů, a z 67 % v roce 2002 na 57 % v roce 2016 u žen. Poté zase postupně narůstal až na současných 61 % u žen a 67 % u mužů.

Graf 4 „Dobrá zaměstnání“ podle pohlaví v letech 2002–2021 v % z populace žen a mužů



Otázkou zůstává, zda jde v posledních pěti letech opravdu o pozitivní trend zvyšování podílu dobrých pracovních podmínek na trhu práce, anebo zda jde spíše o zmenšování populace zaměstnaných, resp. vypadávání těch ve špatných pracovních podmínkách mimo klasické zaměstnanecké smlouvy, které zachycuje tato analýza. Ve světle evidence o prekarizaci pracovních podmínek v ČR (Dudová & Hašková, 2014; Vohlídalová (ed.), 2023) se přikláníme spíše ke druhému vysvětlení. Narůstá podíl nestandardních pracovních smluv (DPP, DPČ, švarcsystém, práce bez smlouvy) na trhu práce, a to je zřejmě jednou z důležitých příčin toho, že se to děje na úkor klasických zaměstnaneckých smluv, a tedy dochází ke zvyšování podílu dobrých pracovních podmínek v populaci těch, kdo jsou na klasické zaměstnanecké smlouvy zaměstnáni. Pozitivní změnou v poslední dekádě bylo postupné zvyšování minimální mzdy, jež se jistě částečně podílelo na zlepšování mzdových podmínek části zaměstnané populace.

2.5 Závěr

Předložená analýza představuje důležitý kontext pro podrobnou analýzu nerovností v odměňování mezi muži a ženami, která následuje v dalších analytických kapitolách této studie. Na českém trhu práce dochází dlouhodobě k prekarizaci pracovních podmínek a tento trend dopadá výrazně negativně na ženy než na muže. Pětina zaměstnaných žen nedosahuje dvou třetin mediánu mezd a 5 % žen a mužů dokonce nedosahuje ani poloviny mediánu mezd. Nejrychleji ve sledovaném období narůstaly zaměstnanecké smlouvy na dobu určitou. V roce 2016 už zhruba čtvrtina všech zaměstnaných pracovala se smlouvou na dobu určitou a častěji to byly ženy (28 % žen a 23 % mužů). Tyto podíly nejdříve od roku 2002 zhruba do roku 2016 narůstaly a pak postupně klesaly. Podíl zaměstnaných na zkrácené úvazky roste kontinuálně a u žen již podíl úvazků mezi 50 % a 95 % plné pracovní doby dosahuje 13 % všech zaměstnaných žen, u mužů 7 %. Podíl zaměstnaných, kterých se nedotýká ani jeden z těchto negativních aspektů trendu prekarizace českého trhu práce, tedy těch, jejichž zaměstnání zde zjednodušeně nazýváme „dobrým zaměstnáním“, mezi lety 2002 a 2016 nejdříve postupně klesal a v posledních pěti letech zase mírně narůstal. Souvisí to pravděpodobně s pozitivním trendem navyšování minimální mzdy, ale také s tím, že část zaměstnaných se přesouvá zcela mimo zaměstnanecký poměr na nestandardní pracovní smlouvy, které ISPV nezachycuje. Dudová a Hašková (2014) ukázaly, že matky, které se vracejí po rodičovské do zaměstnání, jsou ve zvýšené míře zaměstnávány na nestandardní pracovní smlouvy.

Pro možnost sledování stavu pracovních podmínek a trendu prekarizace trhu práce by bylo potřeba rozšířit populaci zaměstnaných zahrnutých v ISPV minimálně o zaměstnané na dohody o pracovní činnosti a o zaměstnané na dohody o provedení práce. Zaměstnavatelé, kteří dodávají data do ISPV mají informace o zaměstnaných na DPČ a DPP, resp. o obsahu jejich práce, o odpracované době a o mzdě. Bylo by tedy možné rozšířit sběr dat o tyto zaměstnané, i když případně ve zjednodušené podobě. Umožnilo by to lépe zmapovat populaci zaměstnaných na tyto prekérní formy práce a srovnání jejich pracovních podmínek v rámci celé zaměstnanecké populace.

3. GPG na stejné pracovní pozici a genderová segregace

Příčiny rozdílů v odměňování mezi muži a ženami můžeme obecně rozdělit na dva typy. Zaprvé, fakt, že ženy a muži jsou umisťováni do různých zaměstnání, pracovišť a pracovních pozic, které jsou různě odměňované, resp. genderová segregace, typicky ty, kde převládají ženy, jsou mzdově spíše podhodnoceny. Zadruhé, rozdíl v odměňování tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci, resp. pracují na stejné pozici. V této kapitole se snažíme odlišit jednotlivé úrovně genderové segregace a GPG na stejné pozici. Výsledky analyzujeme od nejobecnější úrovně celého trhu práce, přes porovnání platové a mzdové sféry a vybrané obory NACE až po velikostní kategorie organizací. Navazujeme na předchozí studii (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018) a analýzu prezentujeme v celé časové řadě dvou desetiletí od roku 2002 až do roku 2021. V textu pro přehlednost prezentujeme a komentujeme GPG v %. Závisle proměnnou je v naprosté většině analýz hodinová mzda včetně bonusů a příplatků. V analýze kontrolujeme vliv dosaženého vzdělání a věku, takže tyto proměnné již ve výsledku nehrají roli, stejně jako odpracovaná doba. Výsledky prezentujeme většinou pouze pro zaměstnance a zaměstnankyně na celý úvazek (minimálně 95 % úvazek).

Analýza je prováděna na čtyřech úrovních:

- 1) GPG celkově, resp. rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů v daném konkrétním třídění,
- 2) GPG ve stejném zaměstnání, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů ve stejné kategorii 4-místné klasifikace CZ-ISCO,
- 3) GPG na stejném pracovišti, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů v rámci jednoho pracoviště
- 4) GPG na stejné pozici / za stejnou práci, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii 4-místné klasifikace CZ-ISCO a na stejném pracovišti.

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

V této kapitole postupujeme od nejobecnějšího třídění populace po podrobnější analýzy. Nejdříve ukážeme výsledky pro celou zaměstnaneckou populaci starší 15 let. Dále stejnou analýzu prezentujeme pro populaci v „primárním věku“ 25–55 let. Tuto analýzu pak zasazujeme do mezinárodního srovnání celkem 15 rozvinutých zemí. Na rozdíl od všech dalších výsledků však v této kapitole nepracujeme s hodinovou mzdou, ale s celkovou roční mzdou, kde se projevují i absence v průběhu roku. Dále analyzujeme GPG zvlášť pro každou kategorii dosaženého vzdělání a zvlášť pro vybrané kontexty trhu práce (platová a mzdová sféra, vybrané obory NACE a velikostní kategorie pracovišť). Další část této kapitoly je zaměřena na rodičovství, jehož souvislost s GPG se zaměřením na různé kontexty trhu práce je analyzována s využitím proměnné věku. Poslední část kapitoly je věnována změnám GPG v souvislosti s pandemií covid-19.

3.1 Metoda OLS regrese s pevnými efekty

Metodologicky navazujeme na práce, které analyzují data propojující zaměstnané s jejich pracovišti s využitím regresí s pevnými efekty zaměstnanecké kategorie, pracoviště a pracovní pozice (stejná kategorie zaměstnání a stejné pracoviště) (Křížková et al., 2010; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018; Křížková & Pospíšilová, 2022; Petersen & Morgan, 1995). Pracovištěm zde rozumíme firmu nebo organizaci, která má v ČR pouze jednu pobočku, a pokud má více poboček pak kombinaci okresu a organizace. Pokud má organizace více poboček v jednom okrese, považujeme zde tyto za jedno pracoviště. Analýza je postavena na sadě regresních modelů, ve kterých jsou zahrnuty tyto proměnné: závisle proměnnou je přirozený logaritmus hodinových mezd včetně bonusů a příplatků za přesčasy či práci v netypickou dobu, nezávisle proměnnou je pohlaví a jako kontrolní proměnné dále do modelu vstupují dummy proměnné pro vzdělání o čtyřech kategoriích (základní vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity a středoškolské vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání), věk a druhá mocnina věku. Mzdový

rozdíl (efekt proměnné pohlaví) je vypočten na různých úrovních: celkový mzdový rozdíl, rozdíl uvnitř zaměstnání (4-místná klasifikace zaměstnání CZ-ISCO čítající cca 400 kategorií zaměstnání), rozdíl uvnitř pracoviště a rozdíl uvnitř pracovních pozic (pracovní pozice je kombinací kategorie zaměstnání a pracoviště). Pro účely této analýzy chápeme muže a ženy pracující na stejné pracovní pozici, jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání v rámci 4-místné klasifikace CZ-ISCO.

Modely jsou odhadovány zvlášť pro každý analyzovaný rok ve sledovaném období 2002–2021 a podobu regresního modelu je možné vyjádřit pomocí následující rovnice.

Vzorec 1:

$$\ln w_{ioe} = \alpha_{xioe} + \eta_{oe} + \epsilon_{ioe}$$

$\ln$ - přirozený logaritmus, w_{ioe} - mzda individua i v zaměstnání o na pracovišti e ,

x_{ioe} - kovariáty, včetně pohlaví individua, rovnající se 1 pro ženy a 0 pro muže,

η_{oe} - pevné efekty (tj. dummy proměnné) zachycující jednotku pracovní pozice (nebo zaměstnání a pracoviště zvlášť podle toho, na co se zaměříme),

ϵ_{ioe} - chyba.

Vliv dosaženého vzdělání a věku kontrolujeme ve všech modelech, takže ten již ve výsledcích nehraje roli. Tyto modely umožní sledovat rozdíl hodinové mzdy:

- 1) žen a mužů na trhu práce celkově (celkový GPG),
- 2) žen a mužů, kteří pracují ve stejných zaměstnáních,
- 3) žen a mužů, kteří pracují na stejných pracovištích,
- 4) žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici (kombinace kategorie zaměstnání a pracoviště (Křížková et al., 2010; Křížková, Pospíšilová, et al., 2018; Křížková & Pospíšilová, 2022)).

Podrobnou pozornost zde věnujeme koeficientu pohlaví, který je ve všech představených výsledných regresních modelech statisticky významný na hladině 1 % ($p < 0,001$). Pokud tento koeficient upravíme dle vzorce 2, dostaneme procenta vyjadřující mzdový rozdíl v průměrné odměně mužů a žen v neprospěch žen.

Vzorec 2:

$$[\exp(\text{koef.}) - 1] * 100$$

Pro účely této studie považujeme ženy a muže, kteří pracují na stejné pozici, resp. jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání (4místné ISCO) na stejném pracovišti za ty, kteří vykonávají stejnou práci.

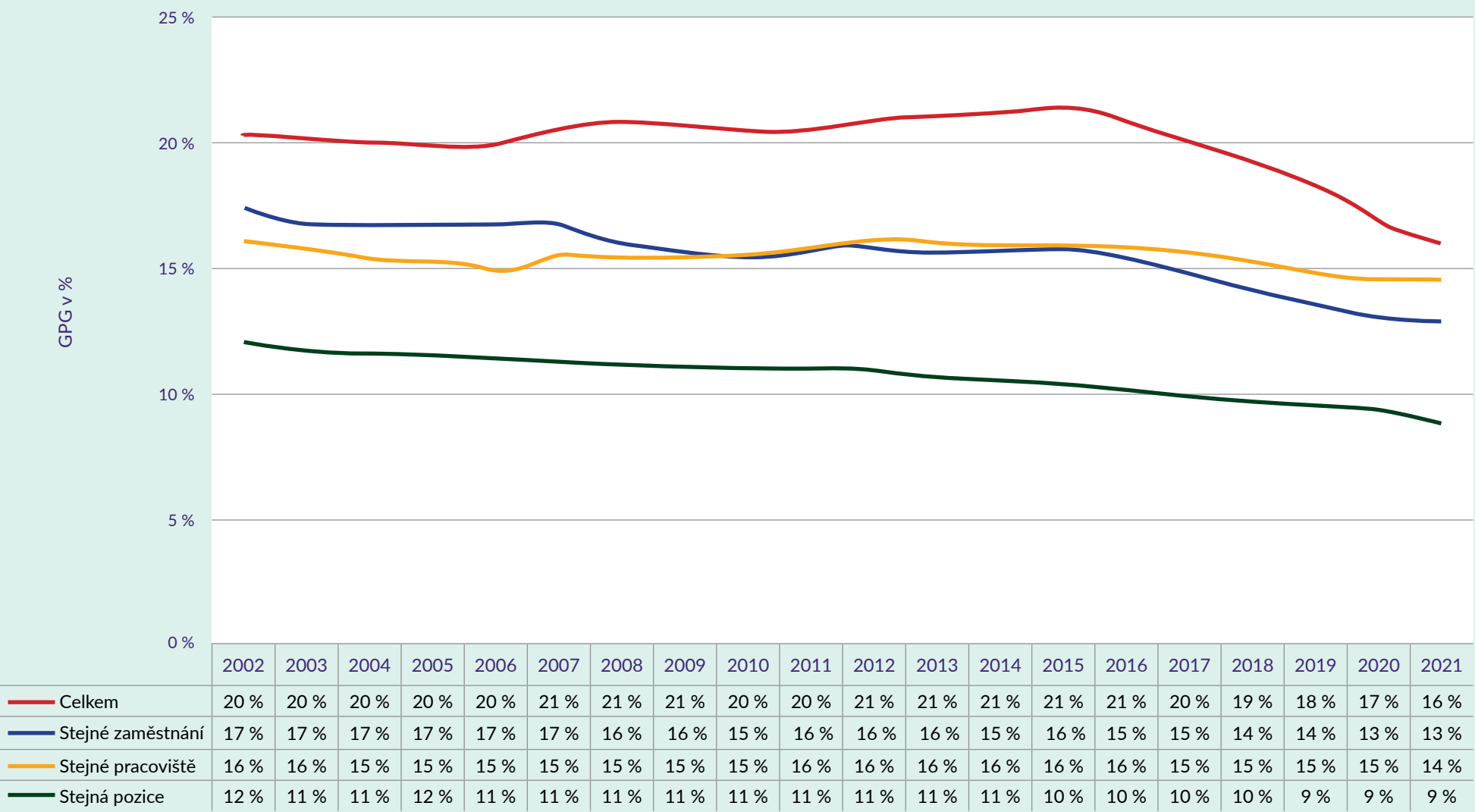
3.2 GPG v populaci 15+

Analýza ukazuje, že ženy v ČR dostávají dlouhodobě za stejnou práci významně nižší mzdu než muži. S využitím logaritmu hodinových mezd včetně bonusů a příplatků docházíme v celkové populaci zaměstnaných mužů a žen starších 15 let k celkovému GPG 16 % v roce 2021. GPG mezi muži a ženami v této populaci, kteří pracují na stejné pracovní pozici, je dlouhodobě zhruba 10 %, resp. pohyboval se mezi 12 % a 9 %. Graf 5 znázorňuje výsledné koeficienty přepočítané na GPG v % za celé období 2002–2021 na čtyřech úrovních segregace (celkově, mezi těmi ve stejné kategorii zaměstnání, mezi těmi na stejném pracovišti a mezi těmi, kdo pracují na stejné pozici). Za celé období 2002–2021 se celkový GPG v průměrných hodinových mzdách žen a mužů 15+ snížil z 20 % v roce 2002 na 16 % v roce 2021. Při pozorování celého trendu tohoto období dvou dekad je však jasné, že celkový GPG se spíše udržuje na podobně vysoké úrovni a k velmi mírnému poklesu dochází až od roku 2018. Mírně se snížil i GPG mezi mzdami mužů a žen, kteří vykonávají stejné zaměstnání, ze 17 na 13 %. A došlo i k mírnému

snížení GPG za stejnou práci, resp. na stejné pozici ze 12 % na 9 %. GPG za stejnou práci se pohyboval nejčastěji na úrovni 11 %, od roku 2015 pak 10 %. Na 9 % poklesl GPG mezi hodinovými mzdami mužů a žen, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, v roce 2019. Stále jde o velmi vysoký GPG na stejné pracovní pozici.

Mírný pokles celkového GPG, GPG na stejném pracovišti a GPG ve stejném zaměstnání (vždy o 1 procentní bod) v roce 2020, resp. 2021 bude potřeba ještě přezkoumat podrobněji z hlediska dalších ukazatelů. Od roku 2020 totiž došlo vzhledem k pandemii Covid-19 na jedné straně k propouštění a růstu nezaměstnanosti v odvětvích, kde převládají ženy (pohostinství, ubytování služby), ale byly i vypláceny mimořádné odměny v dalších odvětvích (zdravotnictví) a mnoho žen čerpalo příspěvek na ošetřování člena rodiny (OČR). Důsledky těchto změn na GPG, v podobě zhoršení postavení žen jako (potenciálních) zaměstnankyň, protože ženy čerpaly většinu OČR, se budou pravděpodobně projevat dlouhodobě. V rámci celé zaměstnanecké populace starších 15 let na trhu práce v ČR nepozorujeme v průběhu pandemie covid-19 žádnou změnu GPG na stejné pozici, od roku 2019 se udržuje na 9 %. Výsledky tedy nasvědčují tomu, že nedošlo ke snížení nerovností, ale spíše ke strukturálním změnám, kdy více žen než mužů ze vzorku zaměstnaných vypadlo a že to byly spíše ženy s nižšími příjmy, které tak do analýzy nevstupují.

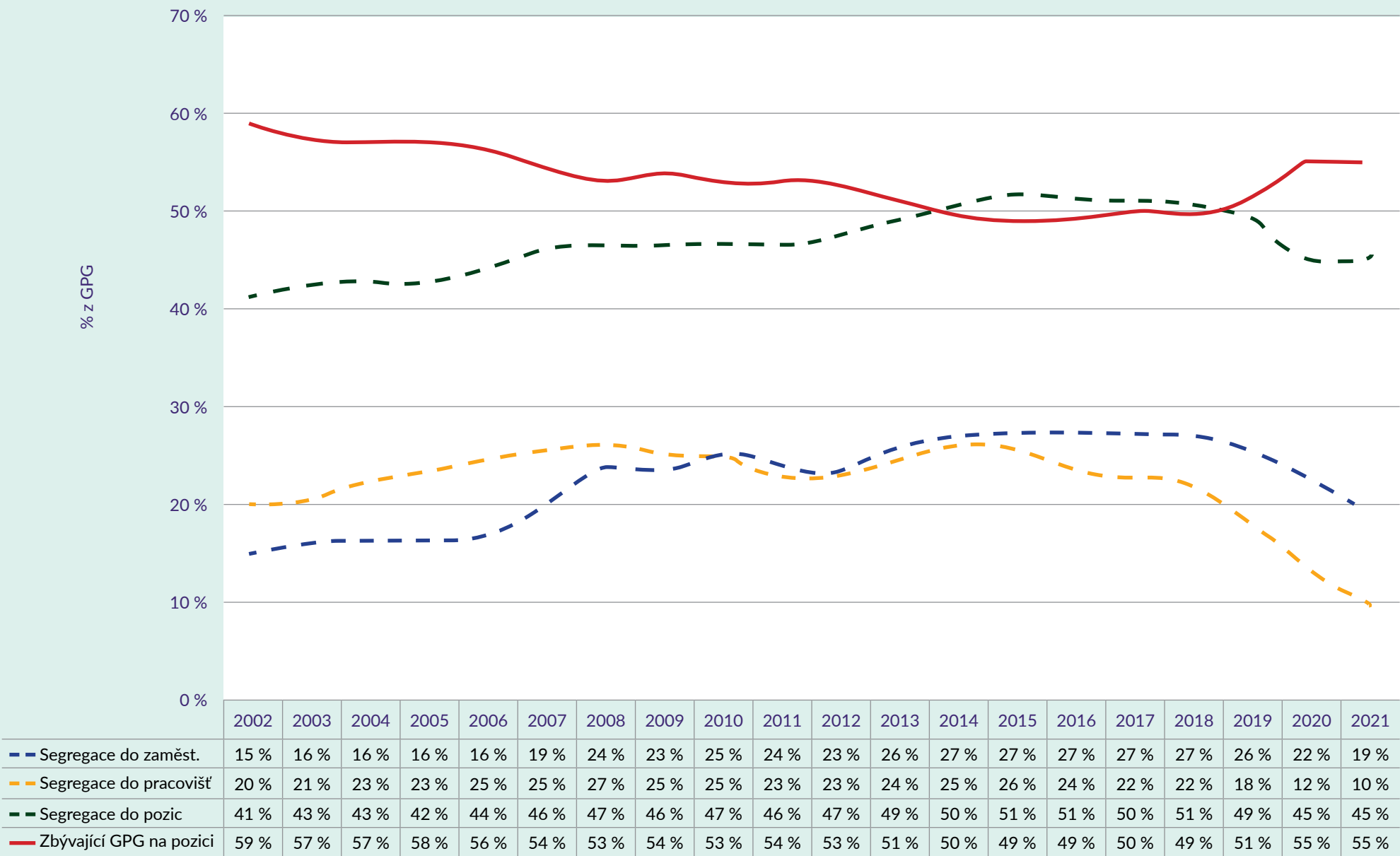
Graf 5 GPG pro celou populaci 15+ v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG, GPG pro stejné zaměstnání (CZ-ISCO 4-místné), pro stejné pracoviště a GPG pro stejné pozice (stejné zaměstnání i pracoviště) 2002–2021



Z GPG na jednotlivých úrovních segregace je možné spočítat část, kterou každá z těchto úrovní přispívá do celkového GPG a část celkového rozdílu, který zbývá po odečtení vlivu segregace, tedy rozdíl na stejné pracovní pozici jako podíl celkového GPG. Graf 6 vychází z výsledků prezentovaných v grafu 5 a ukazuje, že podíl segregace do zaměstnání na celkovém GPG se ve sledovaném období výrazně zvyšoval z 15 % v roce 2005 na 27 % v letech 2014–2018 a pak mírně poklesl až na 19 % v roce 2021. Segregace do pracovišť po celé období 2002–2017 kolísala okolo 23–25 % celkového GPG a pak se snížila na 18 % v roce 2019 a dokonce na 10 % v roce 2021. Podíl segregace do jednotlivých pracovních pozic od roku 2002 narůstal ze 41 % až na 51 % v letech 2015–2018 a mírně poklesl na 49 % v roce 2019 a na 45 % v roce 2021.

GPG na stejné pozici po odečtení vlivu segregace tvoří téměř po celé sledované období více než polovinu celkového GPG. Došlo k postupnému poklesu významu GPG na stejné pozici v rámci celkového GPG z 59 % v roce 2002 na 49 % v letech 2015, 2016 a 2018 a k opětovnému nárůstu na 51 % v roce 2019 a 55 % v roce 2021. Nepříznivý vývoj na trhu práce, kdy propouštěním jsou postiženy zejména obory dominované ženami a zvyšující se nedůvěrou v ženskou pracovní sílu kvůli zvýšeným absencím v období pandemie, se zřejmě projeví i na těchto výsledcích, jak už to naznačuje nárůst podílu GPG na stejné pracovní pozici na celkovém GPG. Ke konci sledovaného období dvou dekád – období pandemie covid-19 – došlo k posílení významu GPG na stejné pozici, resp. za stejnou práci a je tak více než dříve aktuální zabývat se otázkami ohledně transparentních systémů nastavování mezd a vymáhání práva na stejnou odměnu za stejnou práci.

Graf 6 Podíl segregace a GPG za stejnou práci na celkovém GPG 2002–2021 v %



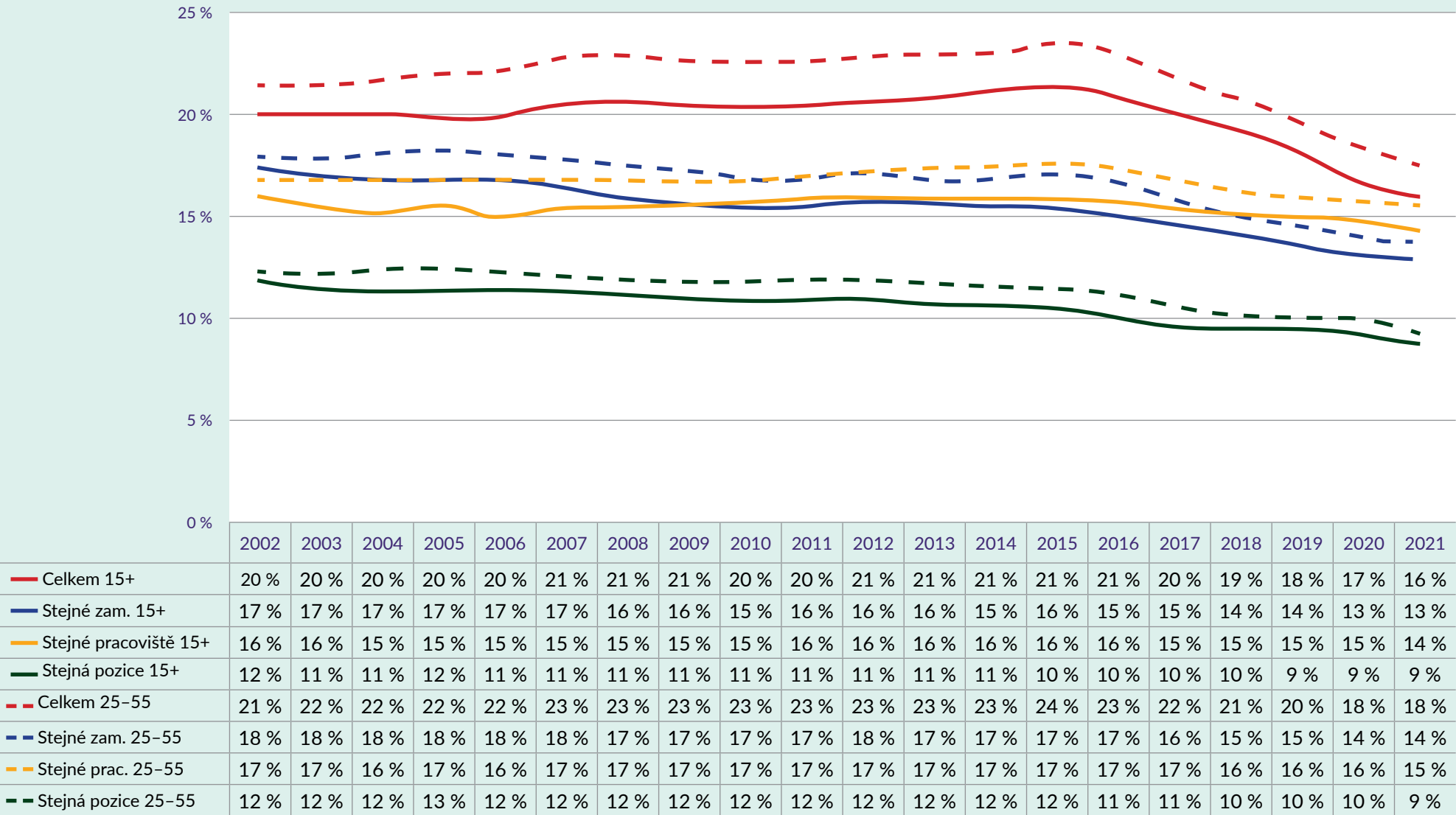
3.3 GPG v „primárním věku“ a genderová segregace v ČR a v mezinárodním srovnání

3.3.1 GPG v primárním věku 25–55 let

V předchozí analýze je zahrnuta celá populace starší 15 let. Nicméně musíme vzít v úvahu, že nejmladší věková kohorta (15 až zhruba do 25 let), která participuje na trhu práce, je do značné míry specifická. Vysokoškoláci z velké části ještě studují, takže na trhu práce převládají lidé s nižším vzděláním. Ve věku nad 55 let zase část žen a mužů již opouští trh práce a odchází do (předčasného) důchodu a na trhu práce opět zůstávají spíše specifické skupiny, tentokrát více vzdělaných žen a mužů. Stejnou analýzu jsme proto omezili na ženy a muže v tzv. primárním pracovním věku 25–55 let, přičemž můžeme předpokládat dvě výhody v rámci analýzy: 1) neintervenuje do ní tolik fakt, že velké skupiny populace ještě nebo už na trhu práce nejsou; 2) můžeme alespoň do určité míry, nepřímo, odhadovat vliv reálného mateřství na rozdíly mezi muži a ženami v odměňování, protože z analýzy vyčleňujeme skupiny, které ještě v naprosté většině děti nemají nebo již mají děti, které nevyžadují intenzivní péči.

Graf 7 ukazuje, že v populaci v primárním pracovním věku (25–55 let), ze které jsme vyčlenili nejmladší a nejstarší skupiny, jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami vyšší než v celé populaci starší 15 let. Rozdíl v odměňování žen a mužů je na všech úrovních srovnání (trh práce celkově, pracoviště, zaměstnání a pracovní pozice) vždy o 1–2 p. b. vyšší u populace v primárním pracovním věku (25–55 let) oproti celkové populaci starší 15 let. Celkový mzdový rozdíl mezi muži a ženami činí v populaci v primárním pracovním věku 18 % pro hodinové mzdy s bonusy a příplatky. Rozdíl mezd mužů a žen, pracujících ve stejném zaměstnání, je 14 %, rozdíl mezd mužů a žen, pracujících na stejném pracovišti, je 15 % a rozdíl mezd žen a mužů, pracujících na stejné pracovní pozici, je 9 %. Mírně vyšší mzdový rozdíl mezi muži a ženami v této populaci oproti celkové populaci starší 15 let je zřejmě způsoben dopadem mateřství na pracovní kariéry a pracovní podmínky žen. U těch nejmladších – od 25 let – může docházet zejména k diskriminaci z důvodu předpokládaného mateřství, postupně u starších pak může být důvodem skutečné přerušení kariéry a předsudky o matkách spojené s péčí o děti, ve starších věkových kategoriích se pak propojují tyto předsudky s dopady předchozího znevýhodnění na pracovní pozici a na celou pracovní dráhu. Rozdíly v odměňování dle věku a modelací vlivu rodičovství na GPG se budeme dále podrobněji zabývat v kapitole 3.5.

Graf 7 GPG pro celou populaci 15+ a populaci 25–55 let 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.

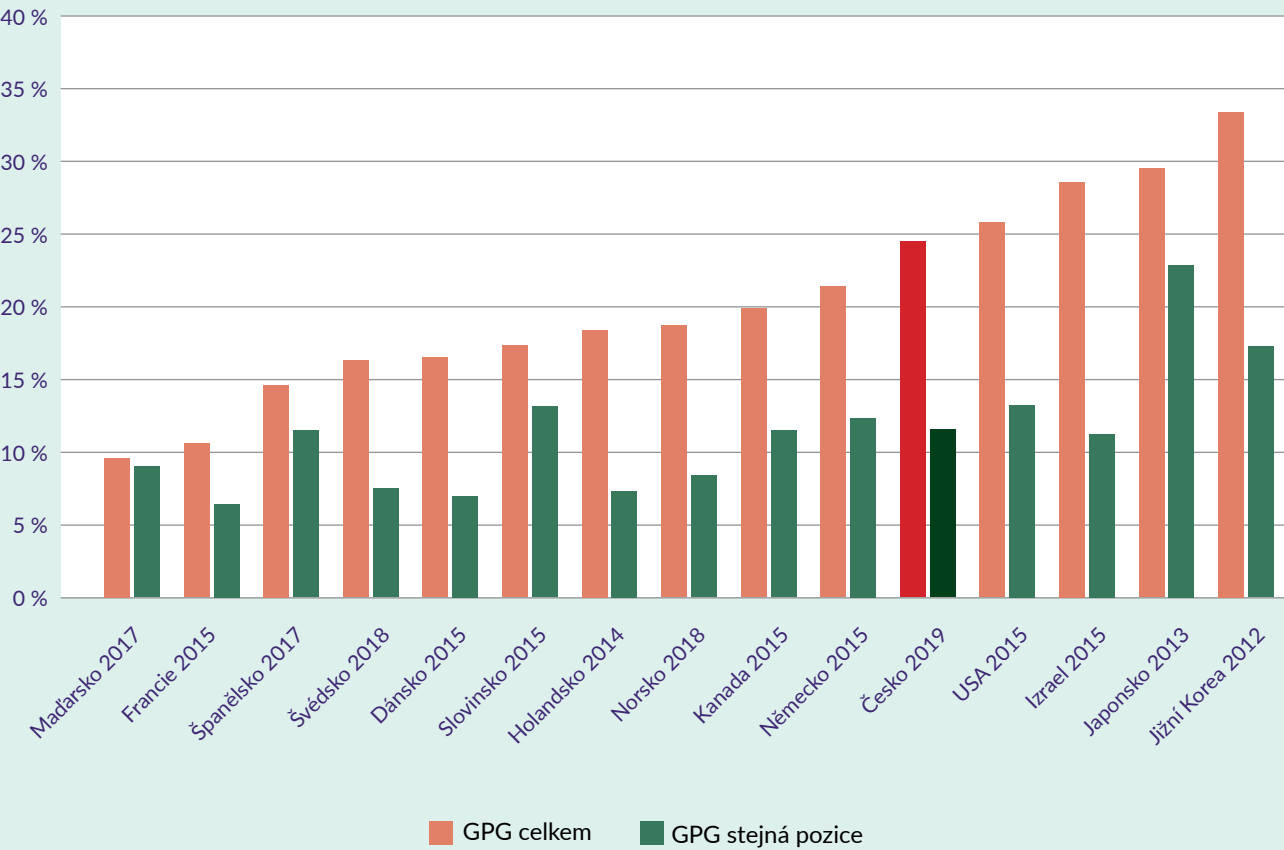


3.3.2 GPG v ČR v mezinárodním srovnání

Analýza GPG dle této metody porovnávání mezd na jednotlivých úrovních segregace byla s využitím zdrojů dat, která propojují zaměstnané s jejich pracovišti, provedena v dalších 14 rozvinutých zemích (Penner et al., 2023). 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. Také závisle proměnnou jsme zvolili jinak než jinde v této studii. Závisle proměnnou je zde mzda za celý rok u těch, kteří pracují na plný úvazek, včetně bonusů a příplatků. Takže takto stanovená závislá proměnná již v sobě na rozdíl od hodinové mzdy odráží absence v práci, případně hodiny odpracované přesčas. Vzhledem k omezení populace v analýze věkem a využití celoroční mzdy se výsledky v této analýze mírně liší od dalších výsledků v této kapitole, kde je populace většinou ve věku 15+ a závislou proměnnou, ze které počítáme GPG je hodinová mzda.

Graf 8 ukazuje, že ČR je v tomto srovnání v horší polovině z 15 sledovaných zemí. Celkový GPG v průměrné mzdě mužů a žen 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.

Graf 8 GPG v 15 zemích v populaci 30–55 let v % z průměrné roční mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice



Zdroj: Penner et al., 2022

Tabulka 1 ukazuje podrobněji výsledky analýzy na jednotlivých úrovních segregace. Ve většině zemí představuje GPG na stejné pozici zhruba polovinu celkového GPG. To znamená, že zhruba polovina GPG je způsobena tím, že ženy jsou obsazovány do zaměstnání, pracovišť a pozic s nižšími mzdami oproti mužům. Zvláštní skupinu tvoří severské země - Dánsko, Norsko a Švédsko - kde genderová segregace hraje větší roli v celkovém GPG a GPG za stejnou práci tvoří méně než polovinu GPG. V ČR byl takto vypočítaný GPG za stejnou práci v roce 2019 12 %, přesně polovinu celkového GPG 24 %. Vyšší GPG za stejnou práci již byl pouze v Japonsku (23 %), Jižní Koreji (17 %), USA a ve Slovinsku (shodně 13 %), shodných 12 % pak v Německu. Zvolené věkové rozmezí zhruba modeluje vliv rodičovství, protože můžeme předpokládat, že ve věkové skupině 30–55 let je většina rodičů s menšími nebo nezaopatřenými dětmi.

Tabulka 1. GPG v 15 zemích v populaci 30–55 let v % z průměrné roční mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG, GPG na stejném pracovišti, ve stejném zaměstnání (4-místné CZ-ISCO) a GPG pro stejné pozice.

Stát	Rok	GPG celkem	GPG v rámci		
			Pracovišť	Zaměstnání	Pozice
Kanada	2015	20 %	16 %	13 %	11 %
Česko	2019	24 %	20 %	16 %	12 %
Dánsko	2015	16 %	12 %	10 %	7 %
Francie	2015	11 %	10 %	8 %	6 %
Německo	2015	21 %	15 %	19 %	12 %
Maďarsko	2017	9 %	12 %	9 %	9 %
Izrael	2015	29 %	18 %	18 %	11 %
Japonsko	2013	30 %	28 %	26 %	23 %
Holandsko	2014	18 %	14 %	11 %	7 %
Norsko	2018	19 %	12 %	11 %	8 %
Slovinsko	2015	17 %	16 %	15 %	13 %
Jižní Korea	2012	33 %	22 %	28 %	17 %
Španělsko	2017	15 %	16 %	15 %	11 %
Švédsko	2018	16 %	11 %	9 %	7 %
USA	2015	26 %	19 %	18 %	13 %

Zdroj: Penner et al., 2022

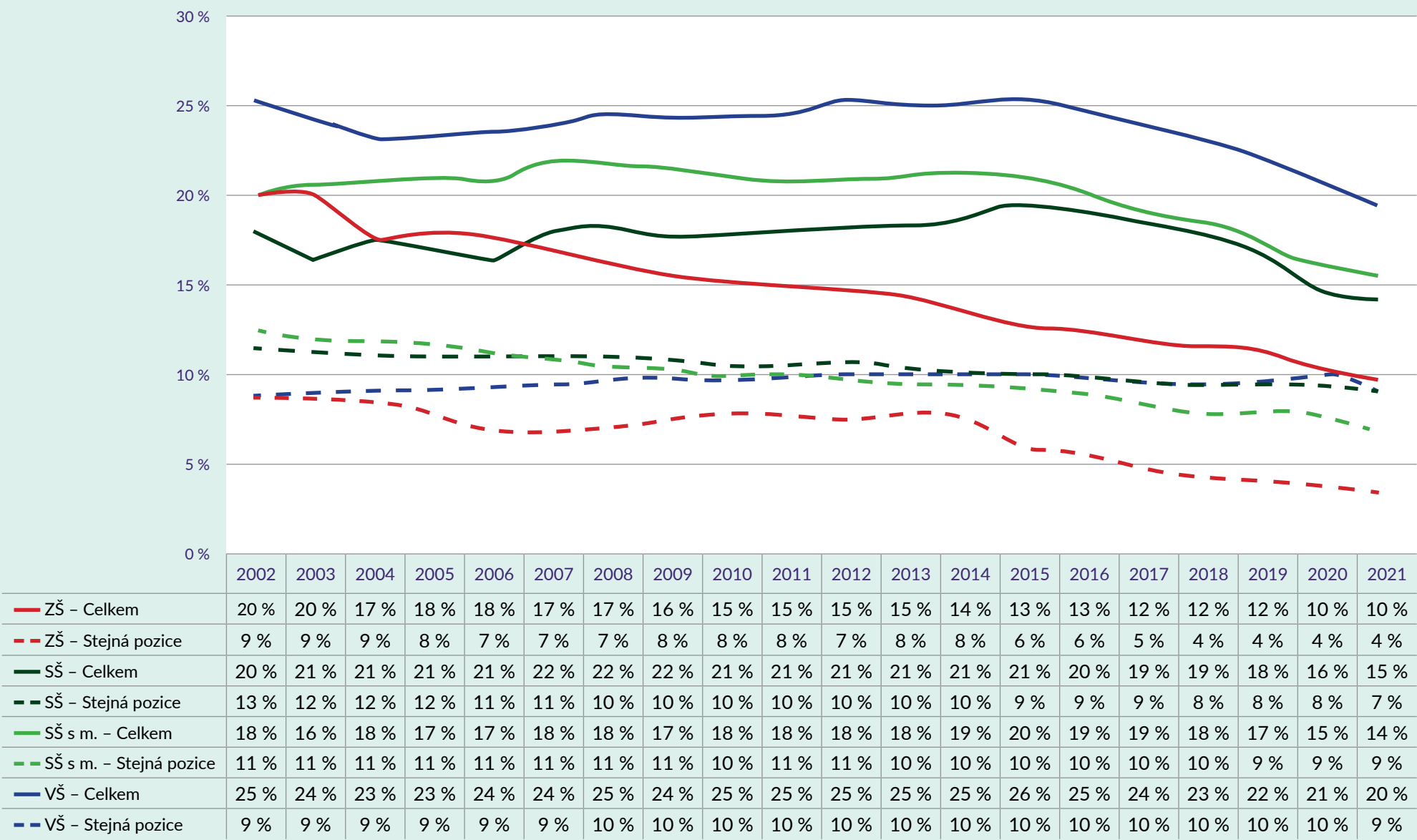
3.4 GPG dle dosaženého vzdělání

GPG se významně liší dle dosaženého vzdělání populace. Graf 9 ukazuje, že největší GPG se již dlouhodobě projevuje v nejvyšší vzdělanostní skupině vysokoškoláků a vysokoškolaček a to i GPG na stejné pozici. V posledních dvou dekádách došlo k výrazné proměně pouze ve skupině s nejnižším vzděláním. U vysokoškoláků se celkový GPG dlouhodobě pohyboval okolo 25 % a GPG na stejné pozici okolo 10 %. Do roku 2021 došlo k poklesu celkového GPG na 20 % k a jen mírnému poklesu GPG na stejné pozici na 9 %.

V kategorii se základním vzděláním dochází k výraznějšímu poklesu, zejména od roku 2014, a mírný pokles pozorujeme u středoškolsky vzdělaných bez maturity. Lze předpokládat, že na tomto poklesu se do velké míry podílí nárůst minimální mzdy právě od roku 2014 a v posledních letech, který zvýšil nejnižší mzdy zejména ženám. Je tedy třeba si uvědomit, že zvyšování minimální mzdy výrazně přispívá ke snižování GPG, protože ženy převládají v nízkopříjmové populaci, resp. mezi těmi, kdo minimální mzdu pobírají (International Labour Organization, 2020; Poje, 2019; Rubery & Grimshaw, 2009)including economics, law, political science and industrial relations. International in scope, it includes chapters on both advanced economies (Canada, Europe, United States a její zvýšení tak pomůže zvýšit mzdy zejména ženám a snížit tak GPG.

Ve všech vzdělanostních skupinách tvoří GPG na stejné pozici zhruba polovinu celkového GPG, kromě středoškolsky vzdělaných. U středoškolsky vzdělaných s maturitou tvoří GPG na stejné pozici 63 % celkového GPG. To znamená, že segregace do různých zaměstnání a do různých pracovišť hraje menší roli než v jiných vzdělanostních kategoriích a dodržování stejné mzdy za stejnou práci by významně pomohlo snížit GPG zejména u středoškoláků s maturitou. Ke zcela mizivému poklesu dochází u vysokoškolsky vzdělaných. Dochází k mírnému poklesu celkového GPG, ale GPG na stejné pozici zůstal v podstatě stejný i v průběhu pandemie covid-19 a hraje tak v celkovém GPG významnější roli než dříve.

Graf 9 Porovnání vzdělanostních skupin, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně příplatků a bonusů, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejně zaměstnání i pracoviště) pro plné úvazky 2002–2021



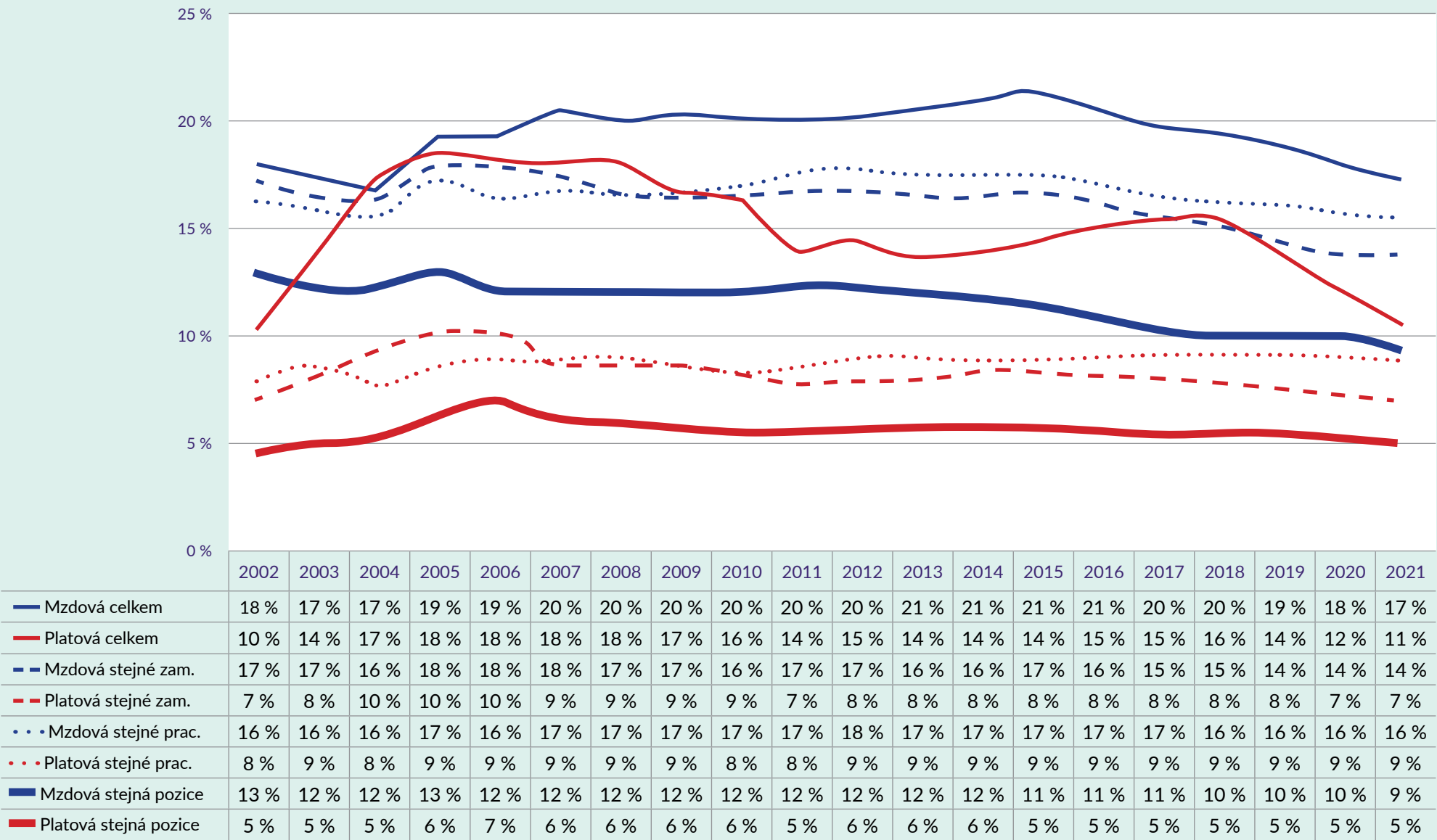
3.5 GPG (v populaci 15+) ve vybraných kontextech trhu práce

3.5.1 GPG v platové a mzdové sféře

Předpoklad, že v platové sféře má regulace mezd v podobě platových tabulek a systematizace pracovních pozic dopad v podobě nižšího GPG, se potvrdil. Nicméně ani v platové sféře nejsou ženy za stejnou práci ohodnoceny stejně jako muži. Graf 10 ukazuje, že ve sledovaném období se celkové GPG ve mzdové a platové sféře od sebe výrazně vzdálily. Zatímco GPG ve mzdové sféře narůstal až na 21 % v letech 2013–2016, GPG v platové sféře spíše klesal, a to zejména v období poznamenaném ekonomickou krizí po roce 2008 (2011 a 2013-2015). V platové sféře to bylo pravděpodobně způsobeno zmrazením mezd a ve mzdové sféře nárůstem nezaměstnanosti a prekarity v nízkopříjmových oblastech trhu práce. Došlo k navýšení podílu smluv na dobu určitou, zejména u žen, ale i prekérních úvazků v podobě práce na dohodu, sebezaměstnávání (švarcsystém) i agenturního zaměstnání (Hašková & Dudová, 2017). Přitom pozice na dohodu mimo pracovní poměr ani OSVČ nejsou zahrnuty do ISPV a tak mohlo ke zvýšení GPG ve mzdové sféře dojít, protože v nízkopříjmových pozicích je i nižší GPG a ty z analýzy častěji v období krize vypadly. Od roku 2017 dochází k mírnému snižování celkového GPG ve sféře mzdové, od roku 2019 pak ve sféře platové. V platové sféře může být pokles v období pandemie covid-19 způsoben vyplácením mimořádných odměn ve zdravotnictví a zvýšením tarifních mezd ve školství, přičemž tato navýšení se více týkala žen, které v těchto oborech převažují (viz dále).

GPG na stejné pracovní pozici se měnil mnohem méně a poklesl ve mzdové sféře ze 13 % v roce 2002 na 12 % v letech 2006–2014 a dále na 10 % od roku 2018 a na 9 % v roce 2021. V platové sféře se GPG na stejné pracovní pozici drží na úrovni 5–6 % a nic na tom nezměnila ani pandemie covid-19.

Graf 10 GPG ve mzdové a platové sféře v % z průměrné hodinové mzdy včetně příplatků a bonusů, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejně zaměstnání i pracoviště) pro plné úvazky 2002–2021



3.5.2 GPG ve vybraných oborech NACE

Jednotlivé obory trhu práce se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd, tedy i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Proto analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace vypracovali pro jednotlivé sektory (NACE) trhu práce zvlášť. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG, GPG na různých úrovních segregace v konkrétních oborech a rozdíly mezi obory v míře vlivu segregace na GPG. Zjistíme, zda existují obory, kde je za stejnou práci vyplácena stejná mzda ženám a mužům a budeme moci diskutovat i to, kde by mohla mít opatření pro zvýšení transparency v odměňování největší potenciál pro snížení GPG.

Z jednomístné klasifikace NACE, která obsahuje 22 hlavních kategorií, jsme vybraly obory, kde dlouhodobě početně převažují ženy (vzdělávání; zdravotnictví), obory, kde početně převažují muži (průmysl; stavebnictví) a obory, kde je zastoupení žen a mužů zhruba vyrovnané (administrativní a podpůrné činnosti; ubytování, stravování a pohostinství a peněžnictví a pojišťovnictví). Posledně jmenované obory jsou ty, kde je dle statistik Českého statistického úřadu (CZSO, 2021) zastoupení žen a mužů zhruba vyrovnané (ženy tvoří 58 % zaměstnaných v ubytování, stravování a pohostinství, 46 % v administrativě a podpůrných činnostech). Vzdělávání a zdravotnictví jsou obory, kde početně převažují ženy, protože zde tvoří 77 %, resp. 80 % všech zaměstnaných. Zároveň většina pracovišť v těchto oborech spadá pod platovou sféru, kde jsou mzdy více regulovány platovými tabulkami. Peněžnictví a pojišťovnictví je obor, který je aktuálně na hraně mezi feminizovanými obory (60 a více % žen) a obory z hlediska zastoupení dle pohlaví vyrovnanými, ženy zde tvoří 59 %. Tento obor spadá v naprosté většině pod mzdovou, soukromou, sféru a projevuje se zde velmi výrazná vertikální segregace žen do spíše řadových nižších zaměstnaneckých pozic a mužů převažujících v manažerských pozicích (Křížková, 2022).

Průmysl a stavebnictví jsou obory, kde početně převládají muži, tvoří zde 67 %, resp. 85 %. Většina pracovišť v těchto oborech také spadá pod mzdovou sféru. V následující části, kterou budeme strukturovat dle těchto tří skupin vybraných oborů, se zaměříme podrobněji na GPG na stejné pozici, tedy otázku po stejné odměně za stejnou práci pro muže a ženy a na to, jakou roli hraje ve výši celkového GPG segregace žen a mužů do jednotlivých pozic v rámci vybraných oborů. Opět analyzujeme rozdíl v průměrné hodinové mzdě žen a mužů v jednotlivých oborech NACE celkově, pokud ženy a muži pracují ve stejné kategorii zaměstnání, na stejném pracovišti nebo na stejné pozici. Kontrolujeme přitom vliv věku a dosaženého vzdělání, takže ty na naše výsledky již nemají vliv, stejně tak jako odpracovaná doba, protože analyzujeme rozdíl v hodinové mzdě. Naše výsledky celkového GPG se liší od statistik ČSÚ zejména tím, že ČSÚ publikuje pro jednotlivé sektory NACE pouze průměrné měsíční mzdy, na které mohou mít vliv absence, přesčasy a odpracované hodiny a na GPG může mít také vliv rozdíl v dosaženém vzdělání, případně věku (a potažmo i praxi žen a mužů), jež v naší analýze kontrolujeme.

Administrativa a pohostinství

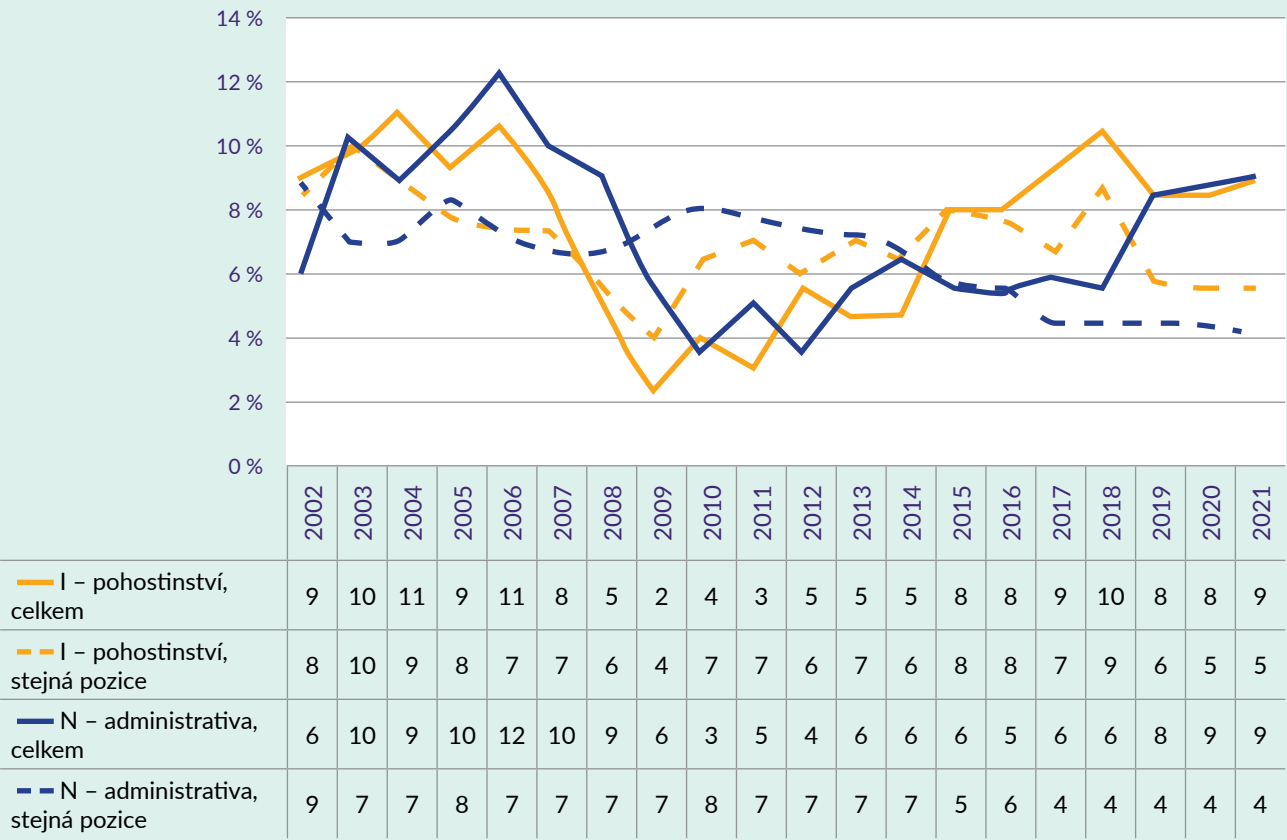
Administrativní a podpůrné činnosti, ubytování, stravování a pohostinství jsou obory s vyrovnaným zastoupením žen a mužů a s podprůměrným celkovým GPG. I když GPG na stejné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele je také podprůměrný oproti celku trhu práce, zdaleka není nevýznamný (viz Graf 11). U těchto dvou oborů je zřejmý posun v čase, kdy v období ekonomické krize, která začala v roce 2008, došlo k výraznému poklesu celkového GPG.¹² U administrativy byl pokles až na 3 % v roce 2010. Poté začal opět celkový GPG v těchto oborech růst. Pokles v době ekonomické krize mohl být způsoben častějším odchodem mužů ze zaměstnání v těchto oborech oproti ženám. Data ČSÚ o počtech zaměstnaných potvrzují, že došlo k výraznému poklesu zaměstnaných mužů v pohostinství po roce 2009 (zhruba o 10 tis.), zatímco k výraznějšímu poklesu zaměstna-

ných žen v té době nedošlo. Nicméně zcela jiná situace nastala v důsledku pandemie Covid-19, kdy se mezi lety 2019–2021 snížil počet zaměstnaných v pohostinství celkem o 44 tisíc, což představovalo zhruba 12 tis. mužů a dokonce 32 tis. žen (Český statistický úřad, 2020, 2022). Pravděpodobně zde hraje roli i další prekarizace těchto oborů, kdy po ekonomické krizi část zaměstnaných, tehdy převážně mužů, přechází na dohody mimo pracovní poměr a status OSVČ (švarcsystém) a tento problém se zdá se zhoršuje v současné koronavirové krizi, která dopadá více na zaměstnanost žen.¹³

Analýza ukazuje, že k poklesu GPG za stejnou práci v období ekonomické krize téměř vůbec nedošlo. Pouze v roce 2009 poklesl GPG v pohostinství z 6 % na 4 %, ale v roce 2010 opět vyrostl na 7 %. U administrativy dochází k poklesu GPG za stejnou práci až v poslední době – na 5 % v roce 2015 a na 4 % v letech 2017–2020. GPG za stejnou práci dokonce v období ekonomické krize po roce 2008 v těchto oborech převýšil celkový GPG. Může to tedy znamenat, že na jednu stranu muži v tomto období častěji ze zaměstnání v těchto oborech odcházeli, ale tam kde zůstali a pracovali na stejné pozici u stejného zaměstnavatele společně se ženami, dostávali za stejnou práci v průměru vyšší mzdu.

Vedle odchodu výrazného počtu zejména žen ze zaměstnaneckých pozic v pohostinství nedošlo v období pandemie Covid-19 v pohostinství a administrativě k žádným významnějším změnám v celkovém GPG ani GPG na stejné pozici.

Graf 11 Pohostinství a administrativa: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2002–2021



Uvedené hodnoty v tabulce jsou vyjádřeny v %

¹² Hodnota 2 % v roce 2009 není jako jediná hodnota v grafu statisticky významná, nicméně k poklesu celkového GPG v pohostinství docházelo již od roku 2006.

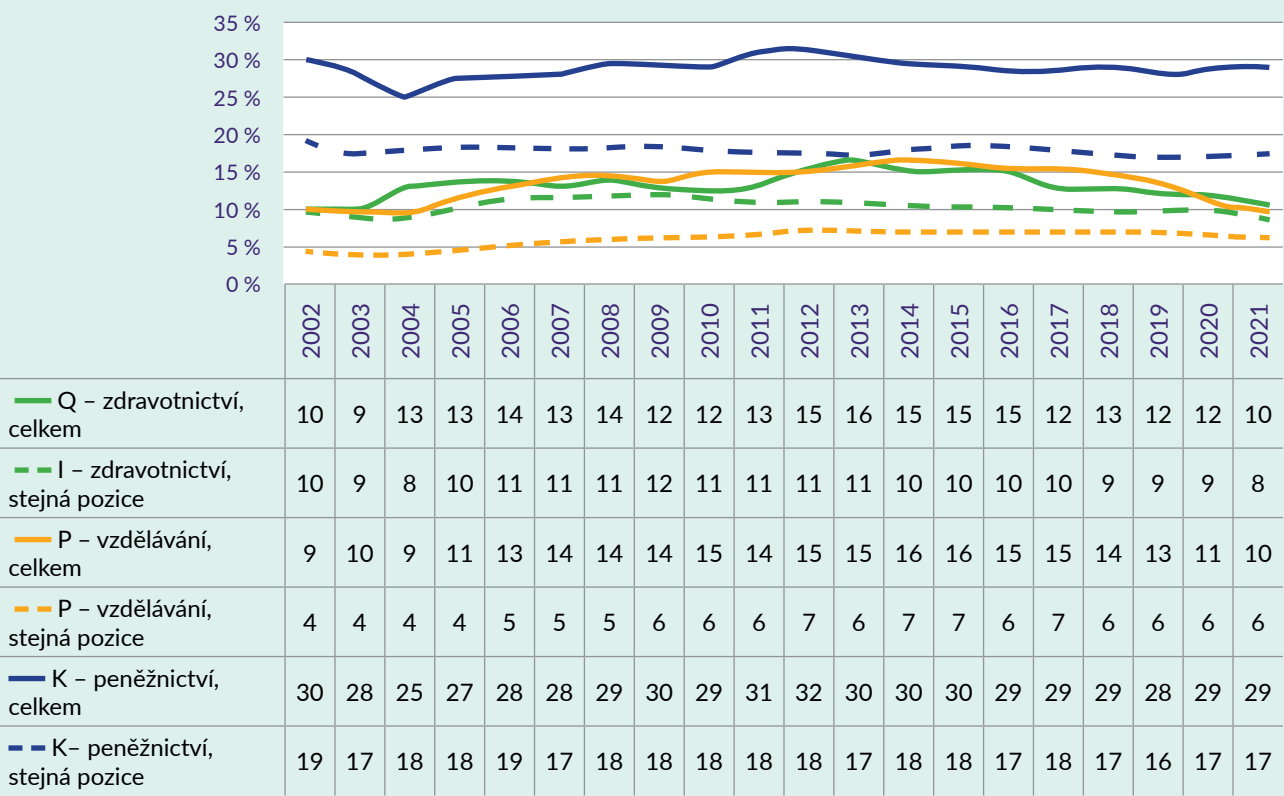
Vzdělávání, zdravotnictví a peněžnictví

Feminizované obory vzdělávání a zdravotnictví se vyznačují kromě výrazné početní převahy žen i výraznou vertikální genderovou segregací. Zároveň oba tyto obory z velké části spadají do platové sféry, takže by v nich měla fungovat regulace odměňování a na stejné pozici by měl být ženám a mužům vyplácen stejný plat. Nicméně, i když celkový GPG je v těchto oborech spíše podprůměrný, stejné odměny za stejnou práci žen a mužů zdaleka není dosahováno. Ve zdravotnictví dostávají ženy dokonce v průměru o 10 % nižší mzdu, i když pracují na stejné pozici. A situace se výrazně nemění téměř celé sledované období 2002–2020. Vzhledem k tomu, že 80 % pracujících ve zdravotnictví tvoří ženy a že tam funguje výrazná vertikální segregace, velká část vzorku z analýzy vypadává, když sledujeme ty, kdo pracují na stejné pozici. Takže dopad segregace na mzdy nemůžeme spolehlivě odhadovat. I přes zviditelnění významu zdravotní péče pro společnost v období s pandemií covid-19, nedošlo k dlouhodobému zhodnocení této péče navýšením meze, ale byly pouze v roce 2021 vyplaceny významné mimořádné odměny. Ty zřejmě způsobily, že došlo k mírnému snížení celkového GPG ze 12 % na 10 % a GPG na stejné pozici z 9 % na 8 %.

GPG ve vzdělávání mírně rostl v období 2007–2015 a v posledních letech mírně klesá až na 11 % v roce 2020 a 10 % v roce 2021. GPG na stejné pozici se dlouhodobě udržuje v podobné výši, kterou zjišťujeme pro celou platovou sféru – 5–6 %. Segregace do pozic a pracovišť tu tedy způsobuje zhruba polovinu celkového GPG. S poklesem celkového GPG však význam segregace klesá a GPG za stejnou práci již představuje více než polovinu celkového GPG. V období pandemie covid-19 nezaznamenáváme výraznější změnu GPG.

Peněžnictví je obor, kde ženy zastávají spíše nižší pozice, jde o obor spadající do mzdové sféry a málo mzdově regulovaný. V peněžnictví nacházíme ze všech oborů NACE největší GPG celkově i na stejné pracovní pozici. GPG na stejné pracovní pozici v peněžnictví dokonce vysoce převyšuje celkový GPG ve vzdělávání a ve zdravotnictví, a pohybuje se po celé sledované období mezi 17–18 %. Znamená to, že práce žen, i když pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti, je v peněžnictví v průměru ohodnocena výrazně níže než práce mužů. Může to znamenat, že existují další „pravidla odměňování“ mimo zařazení do stejné kategorie zaměstnání (v rámci 4-místné klasifikace ISCO), jež tento výrazný rozdíl mezd na stejné pozici způsobují. Takovými pravidly mohou být placené přesčasy a bonusy, které by mohly být výrazně častěji přiznávány mužům oproti ženám nebo existují zvláštní oddělení či typy prací v rámci jednoho pracoviště, kde převládají muži a jež jsou výrazně výše mzdově ohodnoceny, i když jsou stejně zařazeny dle klasifikace ISCO. Určitou roli může hrát i to, že samotní zaměstnaní nemusí vědět, jak jsou odměňováni jejich kolegové či kolegyně na stejné pracovní pozici, protože systém odměňování není transparentní. Pro ověření této hypotézy bude potřeba kvalitativní výzkum. V období pandemie covid-19 nezaznamenáváme žádnou změnu GPG v peněžnictví.

Graf 12 Vzdělávání a zdravotnictví, peněžnictví: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusu a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici 2002–2021



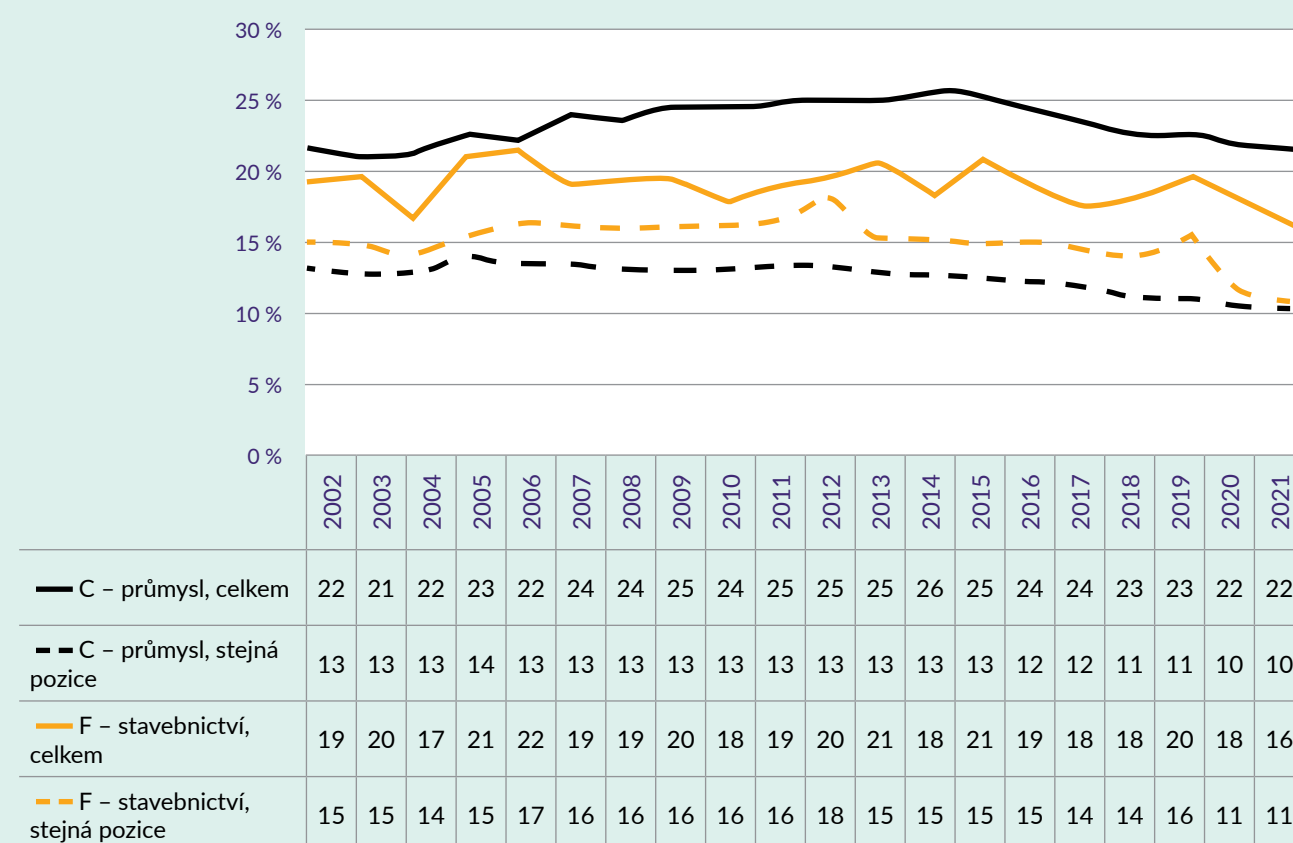
Uvedené hodnoty v tabulce jsou vyjádřeny v %

Průmysl a stavebnictví

Průmysl a stavebnictví jsou obory, kde výrazně početně převažují muži a je tam také patrná výrazná genderová segregace. Průmysl zahrnuje téměř třetinu celkové pracovní síly v ČR a GPG je tam nad průměrem ČR. V Grafu 13 vidíme, že celkový GPG v průmyslu rostl po ekonomické krizi 2008 až do roku 2014 a od té doby mírně klesá. Segregace do jednotlivých pracovišť a kategorií zaměstnání způsobuje méně než polovinu celkového GPG. Za stejnou práci na stejném pracovišti jsou v průměru ženy odměňovány o 10 % nižší mzdou oproti mužům. Je to ale pokles oproti 14 % v roce 2005. V průběhu pandemie Covid-19 odešlo z průmyslu velký počet zaměstnaných, výrazně více žen než mužů. Zřejmě v souvislosti s těmito odchody, kdy můžeme očekávat, že z průmyslu odešly spíše ženy s nižšími příjmy, došlo k mírnému snížení celkového GPG mezi lety 2019 a 2021 z 23 % 22 % a GPG na stejné pozici z 11 % na 10 %.

Ve stavebnictví se projevuje malé zastoupení žen a výrazná segregace do různých pracovišť a pozic, takže z analýzy vypadává většina vzorku, a když chceme porovnávat mzdy na stejné pozici, zbývá už jen zhruba jedna třetina původního vzorku. Nicméně tam, kde spolu ženy a muži na stejné pozici pracují, ženy dostávaly v roce 2019 za stejnou práci v průměru o 16 % nižší mzdu než muži.

Graf 13 Průmysl a stavebnictví: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2002–2021



Uvedené hodnoty v tabulce jsou vyjádřeny v %

Ve stavebnictví došlo mezi lety 2019 a 2021 na rozdíl od průmyslu k výraznému navýšení zaměstnaných o celkových téměř 37 tis. (o 9 % pracovní síly), přibýlo 27 tis. mužů a téměř 10 tis. žen. V období pandemie covid-19 mezi lety 2019 a 2021 došlo ve stavebnictví k poklesu celkového GPG z 20 % na 16 % a GPG na stejné pozici z 16 % na 11 %. K vysvětlení této změny by byl potřeba další výzkum.

V období pandemie covid-19 došlo dle oborů NACE ke snížení GPG pouze v průmyslu, ve zdravotnictví a velmi mírně ve vzdělávání. V průmyslu to zřejmě bylo způsobeno tím, že z něj mezi lety 2019 a 2021 odešlo 55 tis. žen a 42 tis. mužů, pravděpodobně odcházely spíše ženy s nižšími příjmy. Ve zdravotnictví byly v roce 2021 vypláceny mimořádné odměny a ve vzdělávání došlo k navýšení tarifních mezd. Tyto změny podrobněji analyzujeme v samostatné podkapitole zaměřené na změny v průběhu pandemie covid-19 na konci této kapitoly.

3.5.3 GPG dle velikosti pracoviště

Pracoviště se liší podle různých charakteristik, a jak jsme ukázali na rozdílné výši GPG ve veřejné a soukromé sféře trhu práce, míra formalizace pravidel odměňování souvisí s nižším GPG. Lze také předpokládat, že větší organizace mají větší potenciál i zdroje vytvořit propracovanější formální systém odměňování, mít odbory, které v zájmu lepších pracovních podmínek pracují. Také lze předpokládat, že větší pracoviště mají větší lidské a finanční zdroje vytvářet opatření pro dosahování genderové rovnosti. Rozdíl v odměňování (GPG) na jednotlivých úrovních (celkový, ve stejných kategoriích zaměstnání, na stejných pracovištích, na stejných pozicích) jsme pro přehlednost vypočítali pro roky 2008, 2018, 2020 a 2021 v různých velikostních kategoriích organizací zvlášť, a tak můžeme sledovat posun v čase za více než desetiletí. V grafu 14 představujeme pro každou velikostní kategorii a každý sledovaný rok GPG celkově a GPG na stejné pozici. GPG na stejné pracovní pozici je nejnižší v malých organizacích do 50 zaměstnaných. Stejně tak celkový GPG je nejnižší na nejmenších pracovištích. Navíc na těchto pracovištích došlo k výraznému snížení celkového GPG z 20 % v roce 2008 až na 11 % v roce 2021. Mírný postupný pokles sledujeme i u GPG na stejné pozici – z 9 % v roce 2008 na 6 % v roce 2021. GPG na stejné pozici poklesl i v době pandemie zhruba o 1 procentní bod. Stejně tak o 1 procentní bod poklesl GPG na stejné pozici na větších pracovištích s 50–249 zaměstnanými – z 9 % na 8 % mezi lety 2020–2021. Podobně celkový GPG klesal na těchto pracovištích postupně z 22 % na 15 % v roce 2021. GPG na stejné pozici poklesl mezi lety 2008–2018 na pracovištích s 250–999 zaměstnanými ze 12 % na 10 %, v dalším období ani v průběhu pandemie covid-19 už ale neklesal. Celkový GPG se mírně snížil na pracovištích s 1000–4999 zaměstnanými – z 20 % v roce 2008 na 16 % v roce 2020 a 15 % v roce 2021. Nicméně GPG na stejné pozici zůstal prakticky stejný – 10 %. Na největších pracovištích s 5000+ zaměstnanými došlo k nárůstu celkového GPG z 20 % v roce 2008 na 23 % v roce 2018 a pak pokles na 22 % v letech 2020 a 2021. GPG na stejné pozici poklesl pouze mezi lety 2008 a 2018 z 11 % na 8 % a dále zůstává stejný i v pandemii covid-19.

Pokles jak celkového GPG tak i GPG na stejné pracovní pozici znamená, že v menších, středních a velkých firmách do 4999 zaměstnaných hraje segregace do jednotlivých pozic stále podobnou nebo stejnou roli – představuje zhruba polovinu GPG. Výše GPG na stejné pozici se sice mírně snižuje, ale děje se to v poslední době pouze u menších pracovišť do 249 zaměstnaných. Na větších pracovištích zůstává GPG na stejné pozici dlouhodobě na stejné úrovni a zůstává vysoký (10 % resp. 8 %). S tím jak narostl celkový GPG a poklesl GPG na stejné pozici (do roku 2018), resp. zůstává stejný, ve firmách s 5000+ zaměstnanými hraje segregace žen a mužů do různých placených pozic stále významnější roli. To, že ženy jsou umisťovány do jiných zaměstnání nebo jiných pracovišť než muži je v největších firmách čím dál větším důvodem jejich nižších mezd.

Zjistili jsme, že nejnižší GPG je na nejmenších pracovištích do 50 zaměstnaných. Může to být dáno celkově nižším rozpětím mezd v rámci těchto pracovišť, které nemají tak velkou hierarchii pozic jako větší organizace, ale také tím, že na těchto pracovištích je větší transparentnost mezd, protože se zaměstnaní mezi sebou znají a mohou sdílet výši svých mezd. Zároveň však zde může velká část zaměstnaných vypadávat z analýzy GPG na stejné pozici, protože na stejné pozici nemusí vždy pracovat muži a ženy v rámci jednoho pracoviště.

Graf 14 Porovnání pracovišť dle velikosti v letech 2008, 2018, 2020 a 2021 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusu a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici



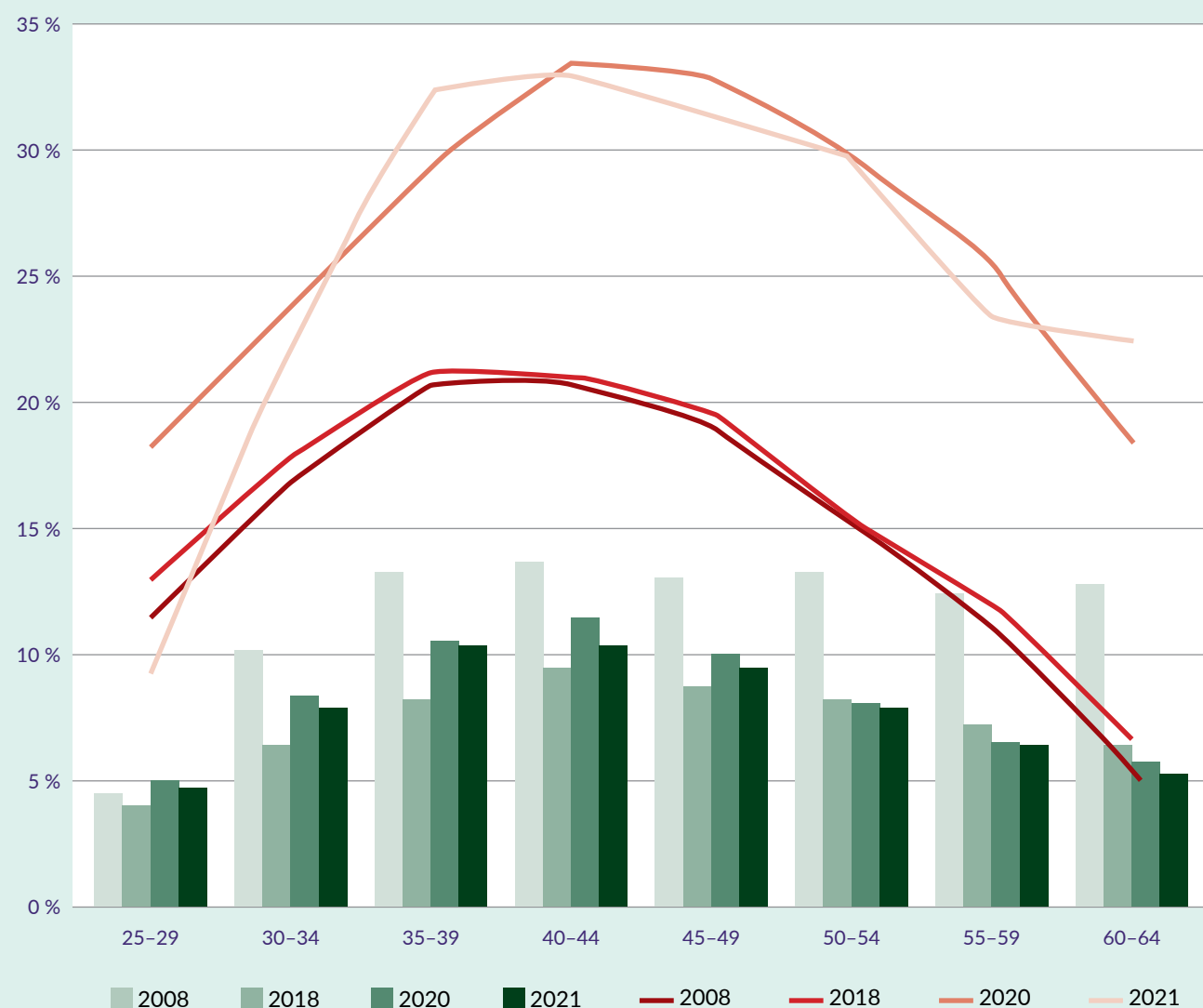
V období pandemie covid-19 docházelo pouze k mírnému poklesu GPG na stejné pozici, a to pouze na menších pracovištích s méně než 249 zaměstnaných, na pracovištích s více než 250 zaměstnanými nedošlo k žádnému poklesu GPG na stejné pozici. Ve všech velikostních kategoriích pracovišť kromě největších (5000+ zaměstnaných) došlo k poklesu celkového GPG o 1 procentní bod. To naznačuje, že došlo spíše než ke zmírňování nerovností k odchodu nebo propouštění části žen s nižšími mzdami z těchto pracovišť, což způsobilo mírně nižší GPG mezi průměrnou mzdou mužů a žen na těchto pracovištích.

3.6 GPG a rodičovství

Významným zdrojem genderových mzdových rozdílů (GPG), včetně GPG za stejnou práci (na stejné pracovní pozici) je rodičovství. Výzkum ukázal, že ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých dětí, je GPG výrazně vyšší než v jiných věkových kategoriích, a to i v případě plných úvazků (Křížková et al., 2020). Nejlepším zdrojem dat pro podrobnou analýzu GPG v ČR jsou sice data Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), ta ale neobsahují přímo informaci o rodičovství. V analýze proto využíváme informaci o věku, jež nahrazuje v datech chybějící informaci o rodičovství, a porovnáváme GPG dle věku v platové a mzdové sféře, v jednotlivých oborech Klasifikace ekonomických činností (NACE) a na pracovištích dle velikosti. Cílem této kapitoly je identifikovat souvislost genderových rozdílů v odměňování s rodičovstvím v konkrétních vybraných organizačních kontextech. Pro přehlednost neanalyzujeme celou časovou řadu, ale zaměřujeme se na změny v GPG ve vazbě k rodičovství od roku 2008, který datuje nástup ekonomické krize, do roku 2018, tedy změnu za desetiletí vyrovnávající se s dopady ekonomické krize a období před pandemií covid-19 a roky 2020 a 2021, které zaznamenávají změny v souvislosti s pandemií covid-19. Analyzujeme GPG v jednotlivých věkových kategoriích v letech 2008, 2018 a 2020, takže zachycujeme období před i v průběhu pandemie covidu-19 a odpovídáme na výzkumné otázky: Je GPG vyšší ve věkových kategoriích, kdy mají typicky ženy a muži menší děti? Je znevýhodnění žen v rodičovském věku v odměňování nižší v platové sféře, která je více regulována z hlediska odměňování, ve srovnání se mzdovou sférou? Ve kterých oborech NACE a na jakých pracovištích dle velikosti dochází k největším a nejmenším nerovnostem v odměňování celkově a na stejné pracovní pozici? A jak s tím souvisí rodičovství, resp. v jakém věku je v jednotlivých oborech a velikostních kategoriích pracovišť GPG nejvyšší celkově a na stejných pozicích? Jakou roli ve výši GPG z těchto hledisek hraje segregace žen a mužů do různých zaměstnání a do různých pracovišť? A do jaké míry jsou ženy a muži v různých věkových kategoriích a v různých pracovních prostředích odměňováni za stejnou práci stejně? A v neposlední řadě nás zajímá, jak se tyto nerovnosti vyvíjely v čase a zda došlo s nástupem pandemie covidu-19 ke změnám GPG v těchto vybraných pracovních prostředích.

Graf 15 ukazuje základní analýzu GPG dle věkových kategorií v letech 2008, 2018, 2020 a 2021 s využitím dat ISPV. Plná čára vždy ukazuje celkový GPG v dané věkové kategorii bez ohledu na další charakteristiky, pouze s kontrolou výše vzdělání, věku a jeho druhé mocniny (vliv těchto charakteristik tedy ve výsledcích již nehraje roli), sloupce pak znázorňují GPG na stejné pracovní pozici v každé věkové kategorii zvlášť. Jak bylo zjištěno již dříve (Křížková et al., 2020), rozdíl v celkovém GPG mezi lety 2008 a 2018 je zejména v posunu nejvíce znevýhodněné věkové kategorie žen do pozdějšího věku – z kategorie 35–39 let do kategorie 40–44 let. V těchto věkových kategoriích činil rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů dokonce výrazně více než 30 %. Navíc došlo mezi lety 2008 a 2018 ke zvýšení GPG i v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek. 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. Analýza na datech let 2020 a 2021 pak ukazuje, že došlo k výraznému snížení celkového GPG. 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. Nezaměstnanost se týkala zejména žen v nejistých, nízko placených a prekérních zaměstnáních, kde ženy převažují. Ženy tvořily tři čtvrtiny těch, kdo využívali institut ošetřování člena rodiny při péči o děti při zavřených školách a školkách. Krize způsobená pandemií covidu-19 výrazně více dopadla na ženy, a to ihned od začátku, čímž se tato krize odlišuje od ekonomické krize po roce 2008, která v první fázi způsobila výraznější zvýšení nezaměstnanosti mužů oproti ženám (Menzel & Miotto, 2020a). V roce 2020 tedy bylo na trhu práce celkově méně žen, méně žen v hůře placených zaměstnáních a navíc byly v některých zaměstnáních, kde převažují ženy, např. ve zdravotnictví, vypláceny mimořádné odměny v souvislosti s péčí o covidové pacienty a pacientky. To vše dohromady mohlo způsobit pokles celkového GPG. Důležitější proto bude sledovat GPG za stejnou práci, která porovnává ženy a muže pracující na stejné pracovní pozici, resp. ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti a ve stejném oboru, např. zdravotnictví (viz dále).

Graf 15 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2008, 2018, 2020 a 2021



Ve sloupcích graf 15 ukazuje GPG na stejné pracovní pozici v letech 2008, 2018, 2020 a 2021 pro jednotlivé věkové kategorie, a tedy modeluje vliv rodičovství. Jestliže GPG na stejné pracovní pozici poměrně výrazně poklesl mezi lety 2008 a 2018, a to ve všech věkových kategoriích a zvláště v těch nejvíce se týkajících rodičovství malých dětí, do roku 2020 došlo opět ke zvýšení, a to pouze v před-rodičovských a rodičovských kategoriích. K největšímu nárůstu došlo mezi lety 2018 a 2020 v kategoriích 30–34 let (ze 6 % na 8 %), 35–39 let (z 8 % na 10 %) a 40–44 let (z 9 % na 11 %) shodně o 2 procentní body. Tato podrobná analýza ukazuje, že sledování pouze celkového GPG 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. Mohlo to být způsobeno tím, že matky využívaly častěji než otcové na stejných pozicích ošetřovné, když byly zavřeny školy a školky a otcům tak mohla být spíše zvyšována mzda nebo mohli otcové dostávat častěji odměny a bonusy v rámci mezd než matky. Mohla se tak projevit statistická diskriminace matek (viz výše).

Velký vliv segregace na GPG, který byl patrný v roce 2018, kdy rozdíl mezi celkovým GPG a GPG na stejné pozici byl velký (zhruba 2/3 GPG bylo způsobeno tím, že ženy a muži pracovali v zaměstnáních a na pracovištích s roz-

dílnými mzdovými hladinami), byl do roku 2020 zdánlivě výrazně snížen, ale pravděpodobně došlo jen k tomu, že část žen z trhu práce (nebo ze statutu zaměstnaných) vypadla, a to právě z těch hůře placených pracovišť a zaměstnání. Segregace se tak mezi lety 2018 a 2020 částečně přesunula do podoby nezaměstnanosti, ekonomické neaktivity nebo překérních pracovních smluv (které ISPV nezachycuje), protože ženy byly během zavření škol a školek systematicky donuceny nahradit výdělečnou aktivitu do značné míry péčí o děti v domácnosti. Zvýšení GPG za stejnou práci mezi lety 2018–2020 v před-rodičovských a rodičovských věkových kategoriích ukazuje, že k faktickému snížení genderových nerovností v odměňování pravděpodobně nedošlo. Ke snížení GPG na stejné pozici došlo pouze ve věkových kategoriích nad 50 let.

V roce 2021, kdy byla opět po velkou část roku uzavřena školská zařízení a zařízení péče o děti, situace navýšeného GPG za stejnou práci v pro rodičovství typických věkových kategoriích pokračovala. V kategorii 30–34 let nedošlo ke změně, ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let došlo k mírnému snížení GPG na stejné pozici, nicméně GPG se snížila pouze mírně a zůstala na zvýšené úrovni oproti roku 2018. V ostatních věkových kategoriích došlo v roce 2021 ke snížení na úroveň blízkou roku 2018.

3.6.1 GPG a rodičovství v platové a mzdové sféře

Pracoviště, zaměstnání a oblasti trhu práce obecně, které jsou regulovány jasnými a přehlednými pravidly odměňování, a pracoviště, kde fungují odbory, které by se na vyjednávání systému odměňování a jeho dodržování měly podílet, vykazují nižší GPG (Křížková, Marková Volejníčková, et al., 2018; Rosenfeld & Denice, 2015)“title“:“Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech (Gender wage gap: the problem of all of us. V předchozích analýzách jsme ukázali, že vyšší regulace platové sféry prostřednictvím platových tabulek do značné míry snižuje GPG v porovnání se mzdovou sférou a že v platové sféře funguje i nižší znevýhodnění mateřství oproti sféře mzdové, i když i tam existuje vyšší znevýhodnění věkových skupin žen, které jsou ve věku, kdy mívají malé děti (Křížková et al., 2020) oproti mužům ve srovnání s dalšími věkovými skupinami.

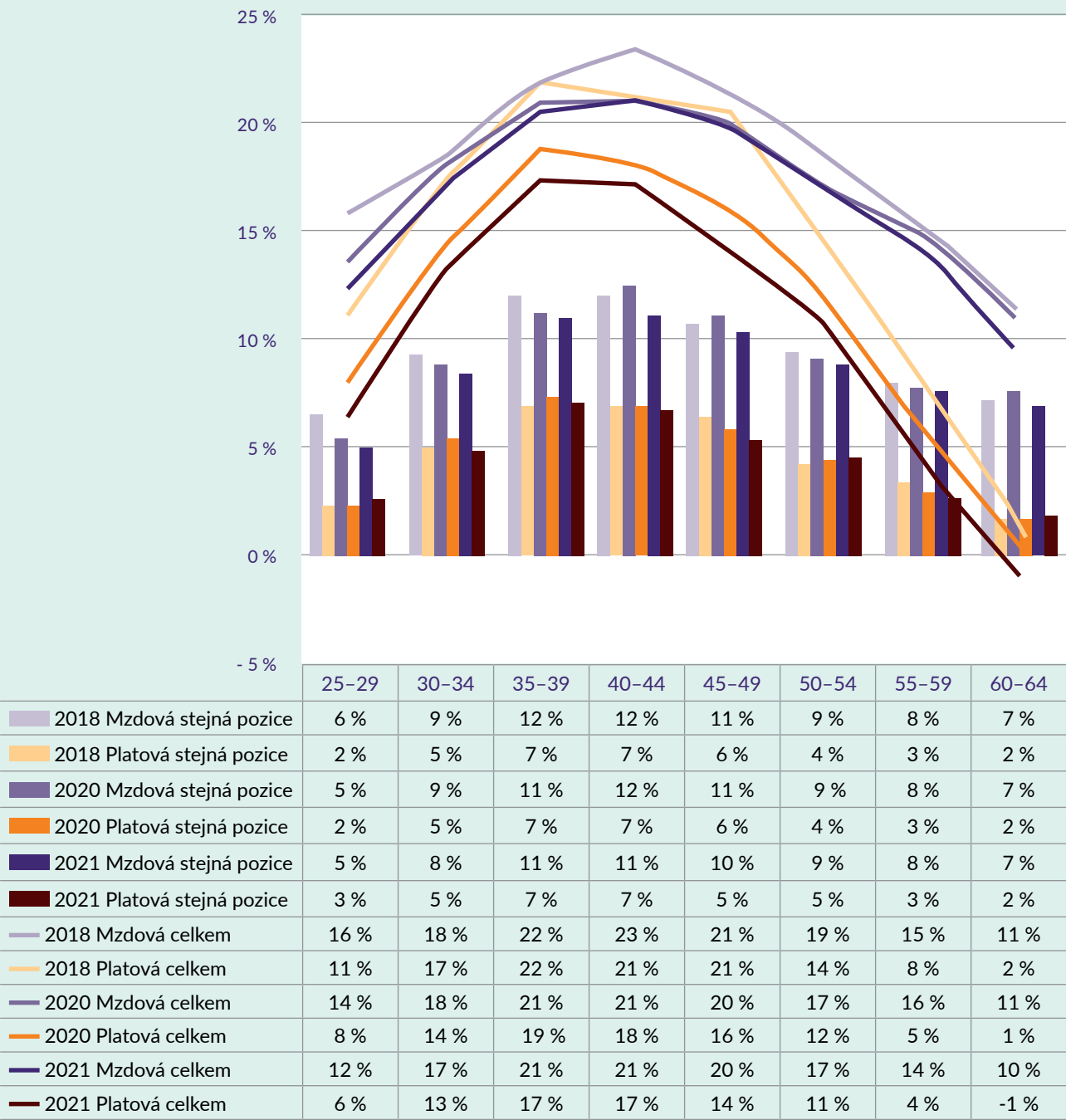
Graf 16 ukazuje situaci v letech 2018, 2020 a 2021. Zde také platilo, že v platové sféře je GPG nižší, a to zejména GPG na stejné pracovní pozici. Rozdíl mezi GPG celkem a na stejné pozici vyjadřuje, jak velký vliv má na GPG segregace do zaměstnání, pracovišť a pozic s různou mzdovou úrovní. GPG na stejné pozici hraje významnější roli ve mzdové sféře a segregace tam způsobuje zhruba polovinu celkového GPG. V platové sféře je sice GPG na stejné pozici významně nižší, pravděpodobně právě díky vyšší transparentci odměňování než ve sféře mzdové, ale segregace tam způsobuje zhruba dvě třetiny celkového GPG, kromě věkových kategorií nad 55 let. Výsledky je možné shrnout tak, že v platové sféře je sice větší transparence odměňování, která snižuje GPG na stejné pozici, ale významným problémem platové sféry je genderová segregace žen do hůře ohodnocených pozic.

Jak v platové, tak i ve mzdové sféře došlo mezi lety 2018 a 2020 ke snížení celkového GPG kromě nejstarších věkových kategorií, do roku 2021 pak ke snížení celkového GPG ve všech věkových kategoriích. U rozdílu v odměně na stejné pozici již není situace tak jednoznačná. Ve mzdové sféře došlo mezi lety 2018 a 2020 k mírnému snížení GPG na stejné pozici ve věkových kategoriích kromě těch rodičovských, mezi lety 2020 a 2021 došlo k poklesu i v rodičovských kategoriích. V kategoriích 40–44 a 45–49 zůstal GPG za stejnou práci v roce 2020 na stejné úrovni jako v roce 2018, ale pak v roce 2021 došlo k velmi mírnému snížení. V platové sféře však došlo s nástupem pandemie covidu-19 v roce 2020 k mírnému nárůstu GPG za stejnou práci v rodičovských kategoriích 30–34 a 35–39 let a v kategorii 50–54 let. V ostatních kategoriích se GPG za stejnou práci buď mírně snížil, nebo zůstal na stejné úrovni. Mezi lety 2020 a 2021 pak nedošlo ve věku 30–44 v platové sféře k téměř žádné změně GPG na stejné pozici.

K poklesu celkového GPG došlo zejména v platové sféře, což mohlo být způsobeno mimořádnými odměnami vyplacenými v souvislosti s pandemií covidu-19 zejména ve feminizovaných oborech, jako je zdravotnictví, nebo

zvyšování mzdových tarifů ve školství. Nedošlo však k trvalému uznání náročnosti a důležitosti lékařských a zejména nelékařských profesí, ale byly vyplaceny pouze jednorázové odměny. To znamená, že zlepšení situace je spíše mimořádného rázu a důležité bude sledovat další vývoj. Ve mzdové sféře došlo k výrazně mírnějšímu poklesu celkového GPG, což naznačuje opět spíše negativní trend, tedy odchod části žen, a to zejména těch v hůře placených zaměstnáních a na pracovištích s nízkou mzdou do nezaměstnanosti nebo neaktivity v souvislosti s pandemií covidu-19.

Graf 16 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2018, 2020 a 2021 v platové a mzdové sféře

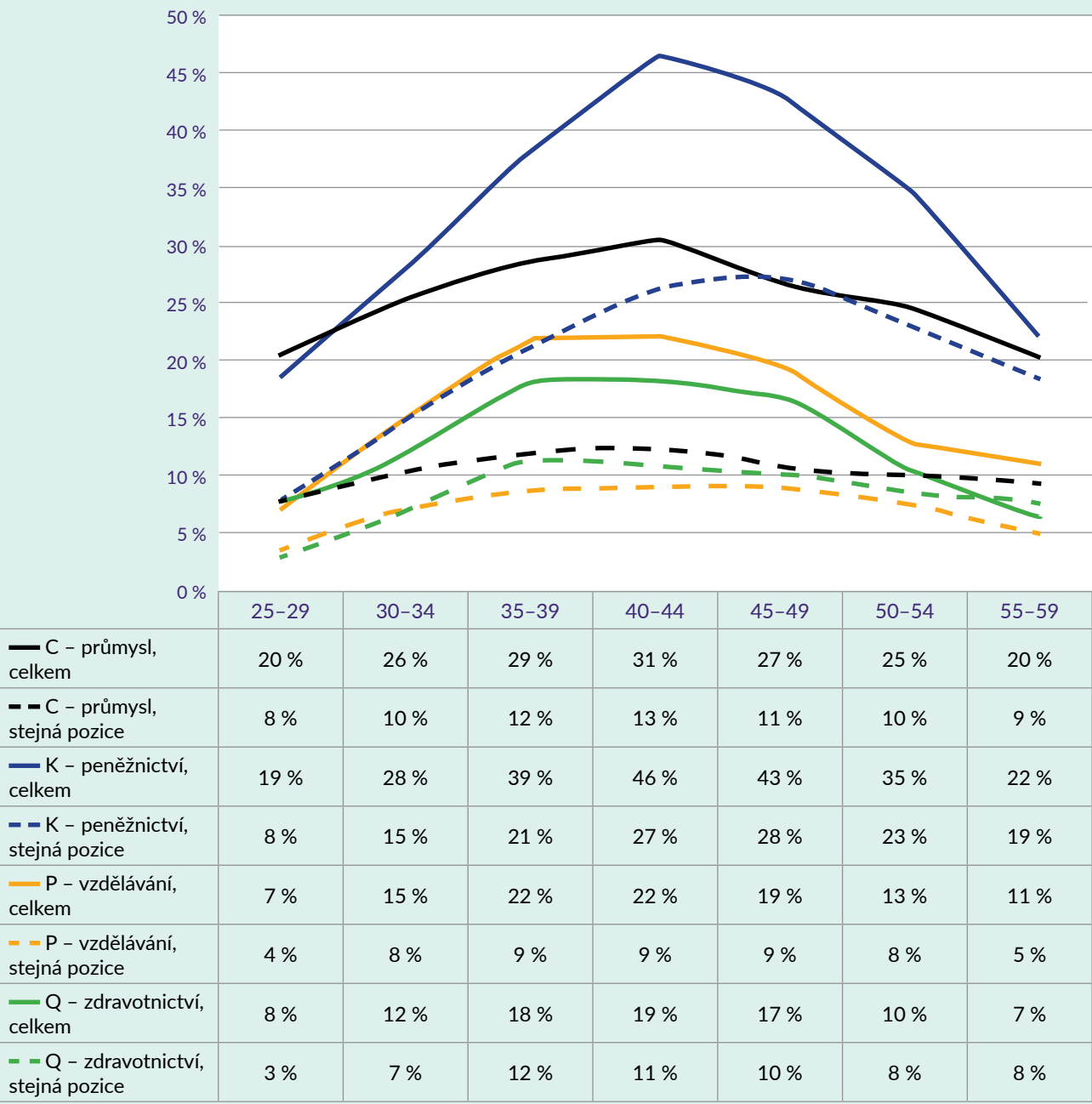


3.6.2 GPG a rodičovství v oborech NACE

Jednotlivé obory trhu práce se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd, a tedy i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). Obory se liší i dle toho, jak odměňují rodiče malých dětí a další věkové kategorie, na které se v této analýze zaměřujeme. Analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace provádíme pro vybrané obory (NACE) trhu práce zvlášť, a to opět dle věkových kategorií. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG a rozdíly mezi obory v míře vlivu segregace.

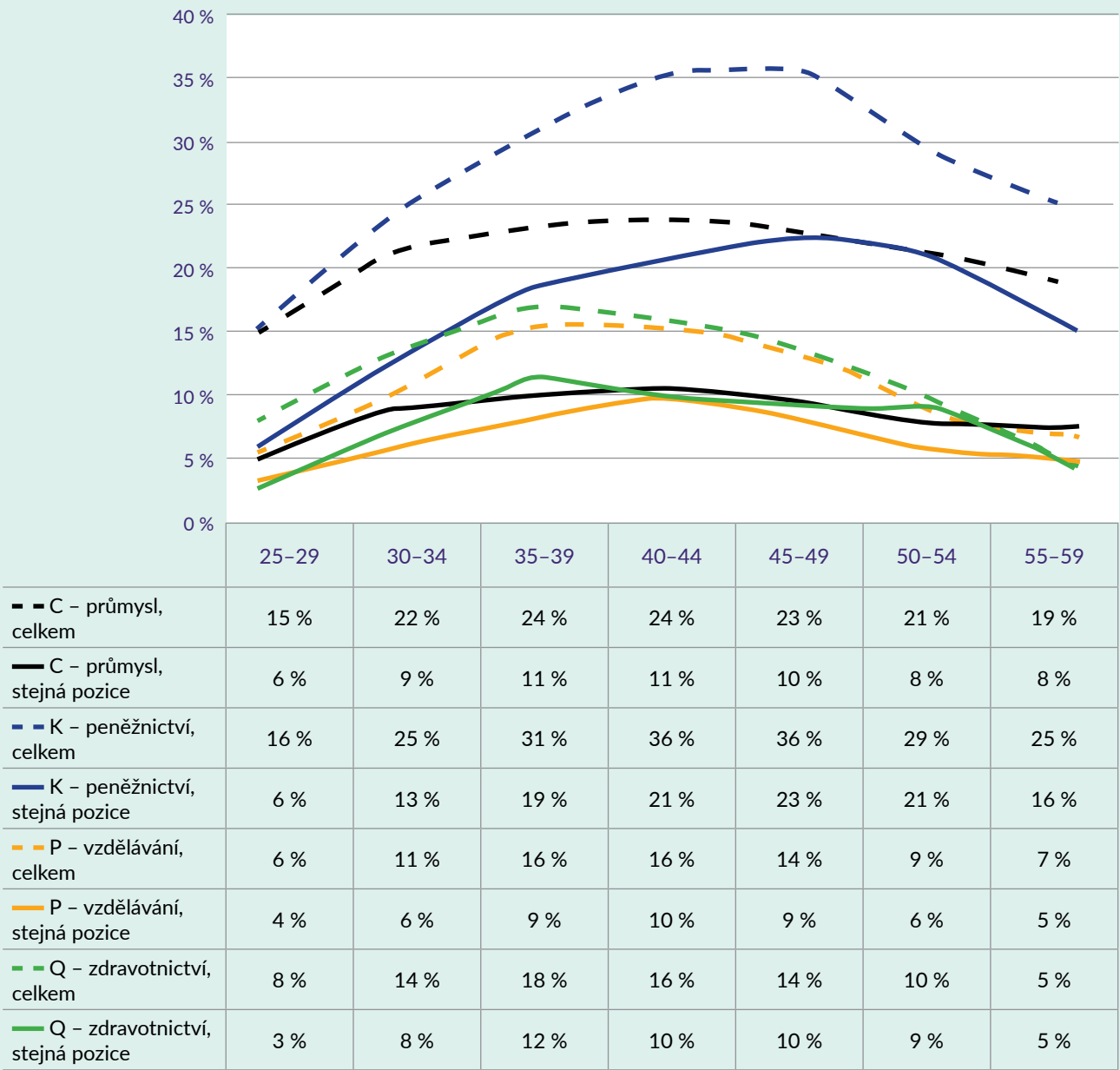
Pro přehlednost jsme z 1místné klasifikace NACE vybrali čtyři obory: zdravotnictví a vzdělávání, kde početně převažují ženy a jedná se tedy o obory feminizované, průmysl, kde početně převažují muži a peněžnictví, kde je počet žen a mužů zhruba vyrovnaný. Analýzu opět provádíme na datech z let 2018 a 2021 pro srovnání doby před pandemií covidu-19 a na jejím začátku.

Graf 17 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2018



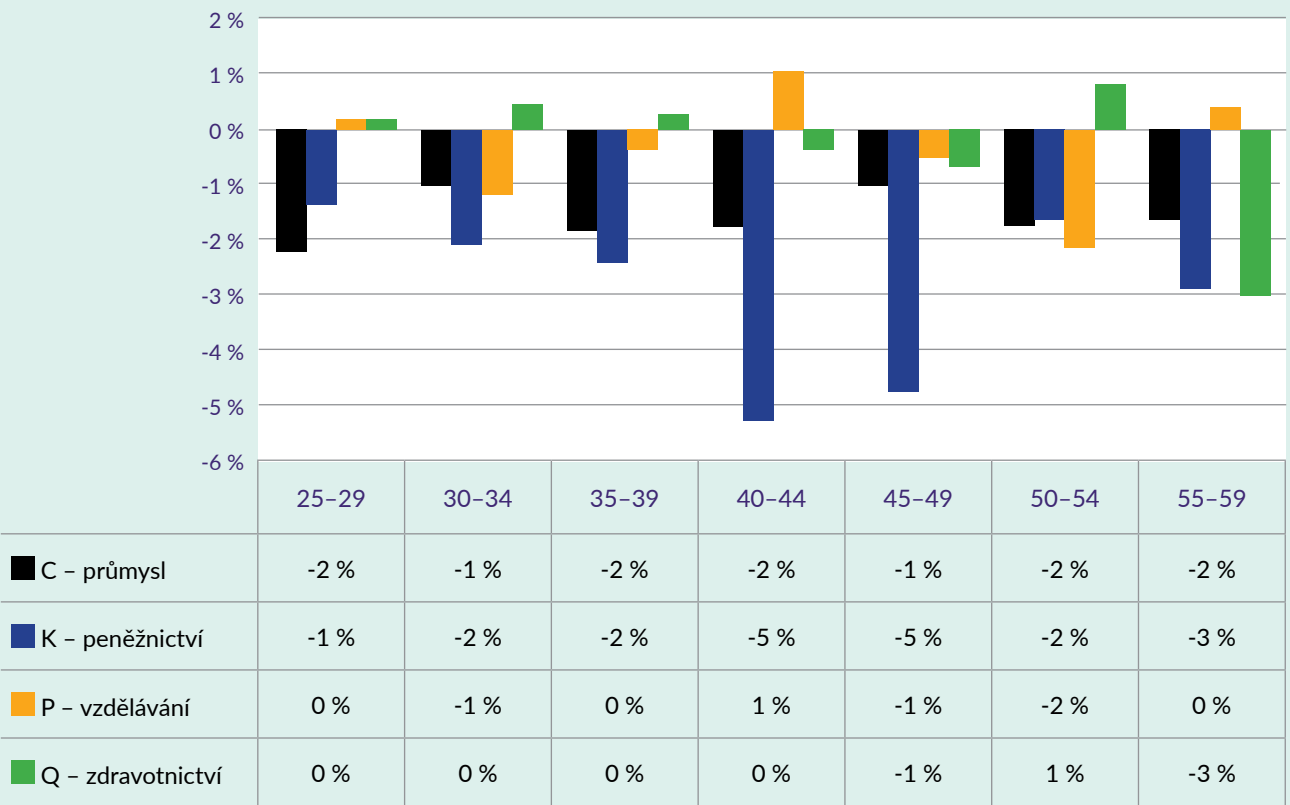
V grafu 17 sledujeme GPG v roce 2018 ve vybraných oborech NACE dle věkových kategorií, a to celkový GPG a GPG na stejné pozici. Nejvyšší GPG byl v peněžnictví. Ve věkové kategorii, kdy je celkový GPG nejvyšší – 40–45 let, dosahuje celkový GPG v peněžnictví 46 %. Za stejnou práci jsou ženy v této věkové kategorii odměňovány v peněžnictví v průměru o 27 % méně. Dokonce ještě vyšší GPG za stejnou práci je v peněžnictví ve věkové kategorii 45–49 let – 28 %. Ve zdravotnictví, ale i v průmyslu je GPG na stejné pozici výrazně nižší než v peněžnictví a největší znevýhodnění žen nacházíme ve věkových kategoriích typicky rodičů s malými dětmi, resp. 35–39 a 40–44 let.

Graf 18 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2021



Graf 18 ukazuje stejnou analýzu GPG dle věkových skupin ve vybraných sektorech NACE za rok 2021. V průmyslu a v peněžnictví došlo k výraznému snížení celkového GPG, a to zejména ve věkových kategoriích, kdy mívají typicky ženy a muži malé děti. To je zřejmě způsobeno již zmíněným odchodem žen z těchto oborů buď trvale, nebo alespoň na významnou část roku kvůli zavřeným školkám a školám. Analyzujeme sice hodinovou mzdu, takže odpracovaná doba by zde neměla hrát roli, nicméně muži mohli být častěji těmi, kdo dostali přidáno ve srovnání se ženami, které častěji v zaměstnání chyběly kvůli zvýšeným nárokům na péči doma. Graf 19 pro přehlednost znázorňuje změnu GPG na stejné pozici ve vybraných kategoriích NACE mezi lety 2018 a 2021. GPG na stejné pozici se snížil zejména v peněžnictví a tam zejména ve věku od 40 do 49 let, a to o zhruba 5 procentních bodů. Přesto se v peněžnictví GPG na stejné pozici v rodičovských věkových kategoriích stále pohybuje velmi vysoko: mezi 13 a 23 %, přičemž nejvyšší je ve věku 45–49 let. V ostatních sledovaných oborech došlo ke snížení GPG na stejné pozici jen v některých věkových skupinách a snížení to je celkově jen velmi malé, okolo dvou procentních bodů. Ve zdravotnictví došlo v některých věkových kategoriích ke snížení a v jiných k mírnému zvýšení GPG na stejné pozici, ale pouze v řádu do jednoho procentního bodu, kromě kategorie 55–59 let, kde došlo ke snížení o tři procentní body.

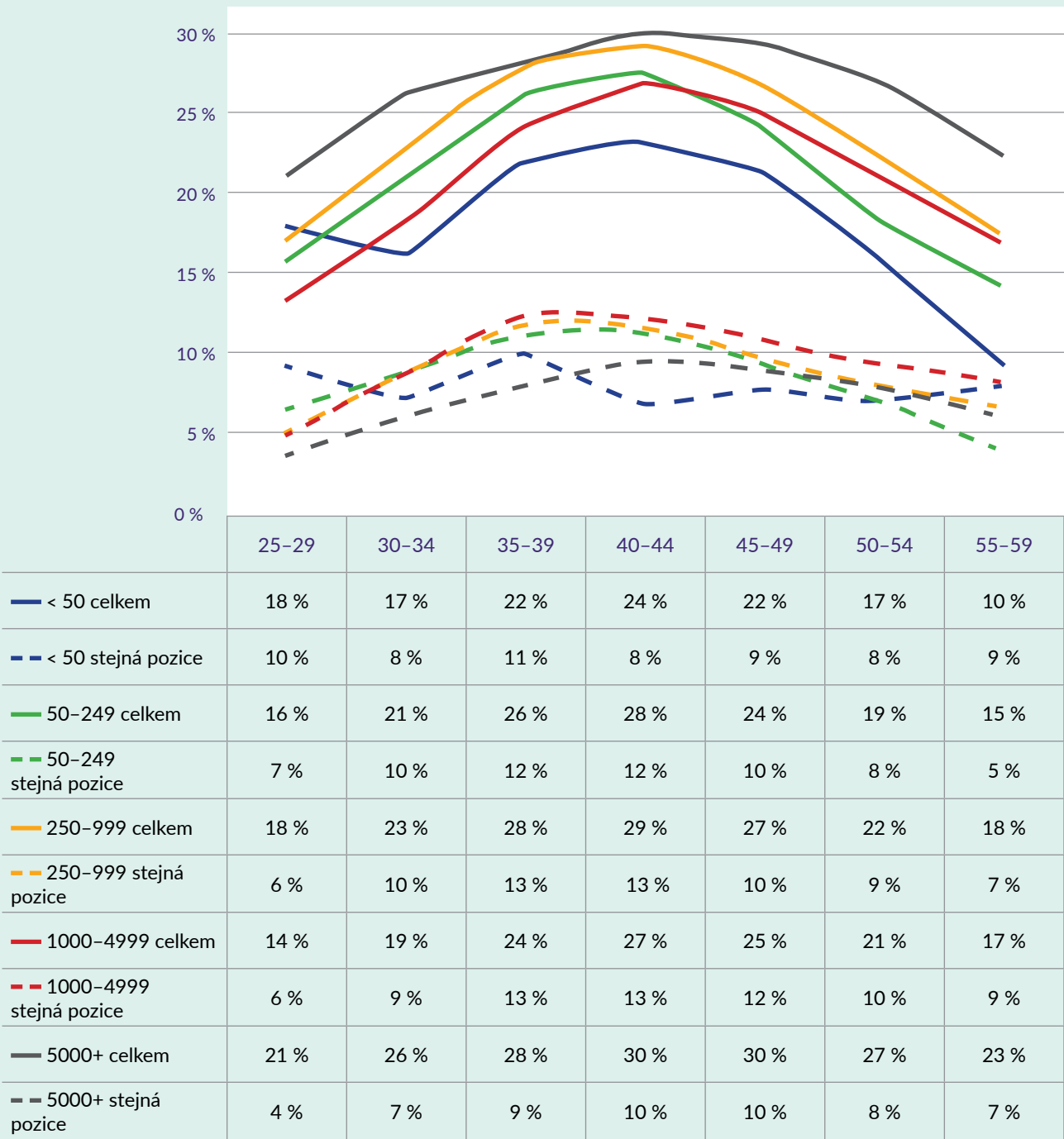
Graf 19 Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2021 dle věku a vybraných kategorií NACE v procentních bodech



3.6.3 GPG a rodičovství dle velikosti pracoviště

Předchozí analýzy ukázaly, že největší vliv segregace do kategorií zaměstnání a pracovišť na GPG je u největších pracovišť s více než 5 000 zaměstnanými – segregace tu tvoří zhruba 2/3 GPG, i když GPG za stejnou práci je tam nejnižší ze všech velikostních kategorií pracovišť (Křížková & Pospíšilová, 2023). Je to zřejmě dáno propracovanějšími systémy odměňování velkých organizací, které zvyšují transparentci a snižují rozdíl v odměňování na stejné pozici, případně činností odborů. Na druhou stranu ale na těchto největších pracovištích zřejmě fungují také (neformální) systémy, které směřují ženy spíše do hůře placených pozic. Může to být např. nedostatek žen v řídicích pozicích, které by byly určitými modely pro další ženy, a neexistence cílené podpory žen ze strany vedení pro vstup žen do řídicích pozic nebo do technicky zaměřených oddělení apod.

Graf 20 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusu a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro velikostní kategorie pracovišť v roce 2018



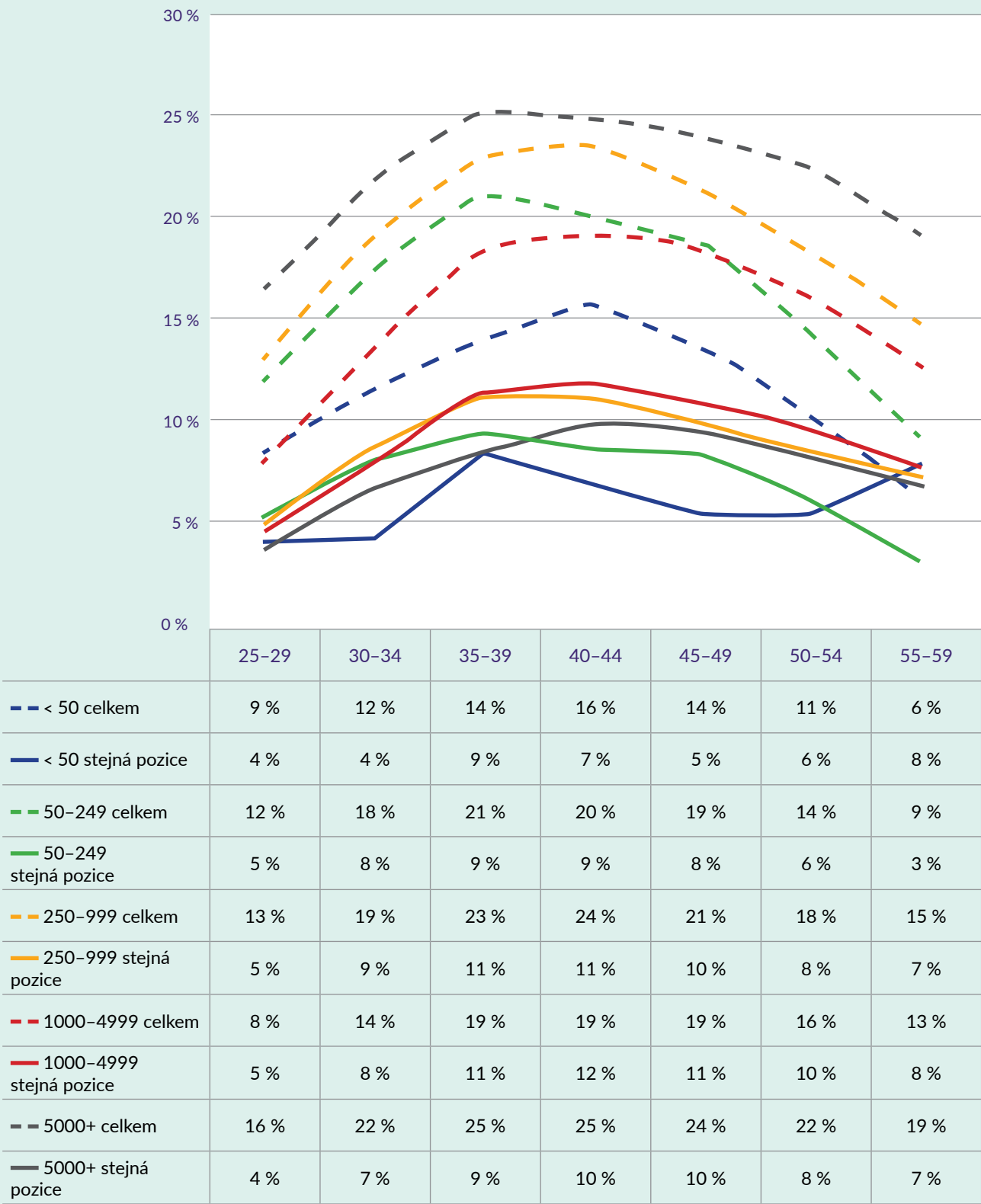
Graf 20 ukazuje, že v roce 2018 byl GPG ve všech velikostních kategoriích firem nejvyšší ve věkové kategorii 40–44 let nebo 35–39 let, což odpovídá době, kdy jsou ženy a muži obvykle rodiči malých nebo školou povinných dětí a ženy se vracejí z rodičovské a odpovídá to převládajícímu trendu na celém trhu práce. Nejvyšší negativní vliv mateřství na GPG nacházíme na pracovištích o velikosti 250–999 a 1000–4999 zaměstnaných, protože ve věkové kategorii 40–44 let je zde GPG na stejné pracovní pozici dokonce v průměru 13 %.

Na pracovištích s 250–999 zaměstnanými je největší nerovnost v odměňování matek a otců za stejnou práci – v průměru 13 %. Celkový GPG na takto velkých pracovištích dosahuje až 29 %, a to ve věkové skupině 40–44 let. Shodně vysoký GPG na stejné pracovní pozici je na pracovištích s 1 000–4 999 zaměstnanými: 13 % ve věkové kategorii 40–44 let, celkový GPG v této věkové kategorii je 27 %. Pracoviště s 250 a více zaměstnanými (až do 4 999) tak představují významný potenciál pro zavádění principů transparentnosti systémů odměňování, aby se snížil GPG na stejné pozici, a to i specificky v rodičovských kategoriích. Stejně tak důležité však bude zaměřit se na segregaci žen, a to zejména matek malých dětí, do níže placených pozic ve srovnání s muži, tedy na genderovou segregaci, na těchto pracovištích a na největších typech pracovišť – nad 5 000 zaměstnaných.

Na největších pracovištích (nad 5 000 zaměstnaných) tvoří největší část GPG segregace matek do pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť s nižšími mzdami a otců do pozic, kategorií zaměstnání a pracovišť s vyššími mzdami (viz dále a Graf 22). GPG na stejné pozici se tam přitom pohybuje do 10 %. Segregace matek a otců do různě placených kategorií zaměstnání a do pracovišť s různou mzdovou hladinou tak mezi největšími pracovišti způsobuje zhruba 2/3 celkového GPG. Překvapivě velký je vliv segregace na GPG dokonce i ve věkové kategorii 25–29 let; GPG za stejnou práci je tam nejnižší, ale celkový GPG je vysoký. V grafu 20 vidíme, že je to nejvíce zřejmé na pracovištích s 5 000 a více zaměstnanými. Tedy segregace žen a mužů do různých pozic/kategorií zaměstnání je značná, i když obecně tato věková skupina ještě neobsahuje vysoký podíl matek. Je zde pravděpodobně vliv stereotypu očekávaného mateřství u těchto žen a obava z jejich odchodu na mateřskou a rodičovskou, a tedy velký rozdíl ve vnímání pracovní síly žen a pracovní síly mužů v této věkové kategorii z hlediska její perspektivy pro zaměstnavající. Ženy ve věkové kategorii 25–29 let jsou tedy pravděpodobně systematicky obsazovány na pozice s nižšími mzdami oproti stejně starým mužům. Vliv segregace je největší u největších pracovišť – nad 5000 zaměstnaných, kde celkový GPG ve věkové kategorii 25–29 let je 21 %, ale GPG na stejné pracovní pozici (stejné pracoviště + stejná kategorie zaměstnání ISCO 4místné) je pouze 4 %. To znamená, že ženy a muži v této věkové kategorii jsou výrazně segregováni do pracovišť a kategorií zaměstnání s různými mzdovými hladinami, ale když vykonávají stejnou práci pro stejného zaměstnavatele, rozdíl jejich mezd je poměrně nízký. Zde se jedná o věk, ve kterém ženy a muži začínají budovat své pracovní dráhy a kariéry. Nutno připomenout, že tato analýza kontroluje vliv vzdělání, takže to na výsledný GPG vliv nemá, stejně tak ani výše úvazku, protože se jedná pouze o jedince s plnými úvazky a hodinovou mzdou. Může to znamenat, že v největších firmách fungují mechanismy přijímání mladých žen do specifických, hůře placených pozic. Může také docházet k preferenci povyšování mužů v této věkové kategorii do vyšších pozic a naopak ke kariévnímu zaostávání žen kvůli jejich očekávanému mateřství. Druhý nejvyšší vliv segregace najdeme u pracovišť s 250–999 zaměstnanými, kde segregace žen a mužů do různých pracovišť a pozic způsobuje také okolo 2/3 GPG a v nejmladší věkové kategorii dokonce více než 2/3 GPG.

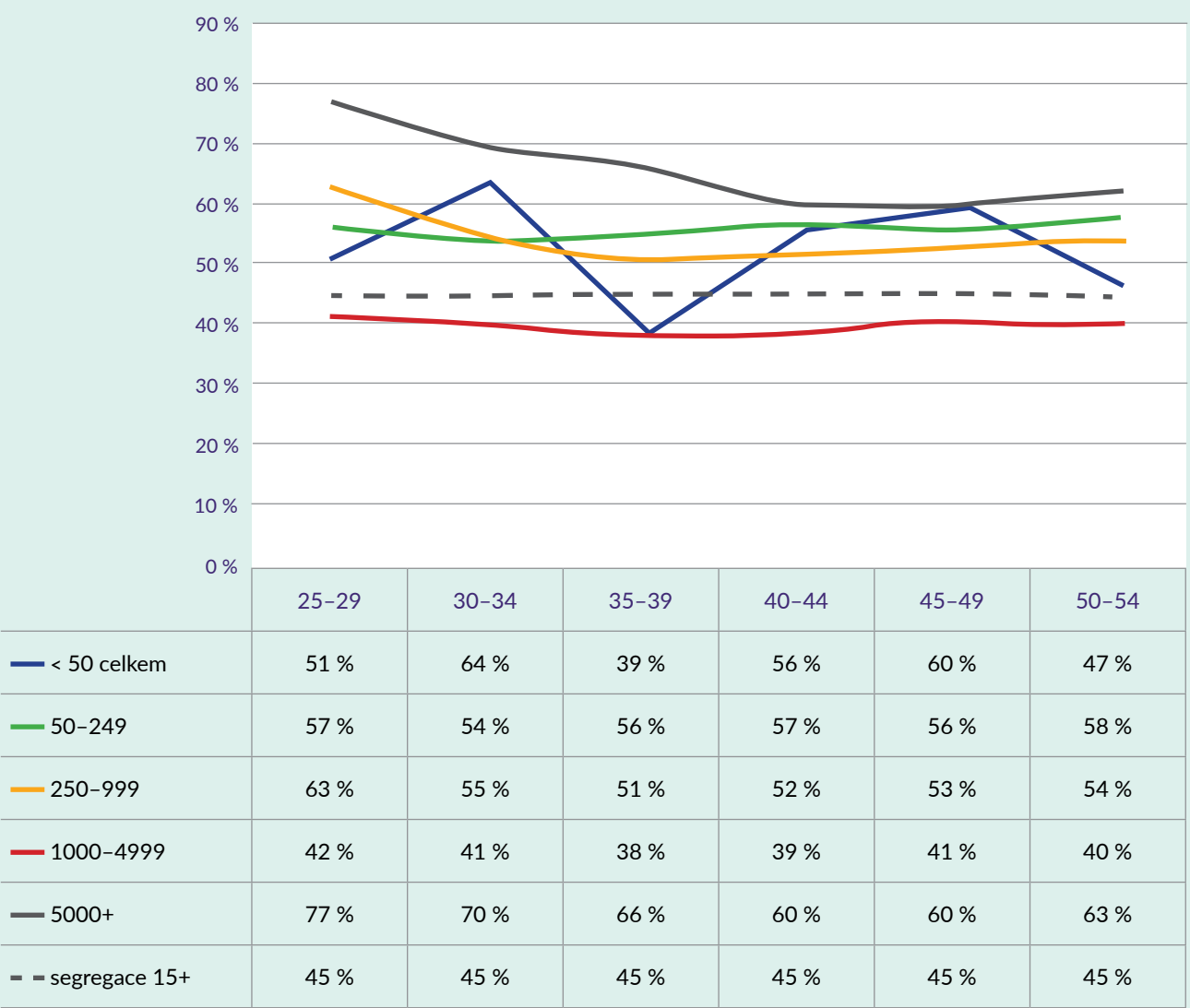
Stejnou analýzu jsme provedli i pro rok 2021. Graf 21 ukazuje, že je celkový GPG stále nejvyšší v největších organizacích s více než 5000 zaměstnanými a GPG na stejné pozici pak je nejvyšší v organizacích s 250–4999 zaměstnanými. Ve všech velikostních kategoriích organizací se projevuje trend zvýšeného celkového GPG i GPG na stejné pozici ve věkových kategoriích typických pro rodičovství mladších dětí – 30–49 let s vrcholem v kategorii 35–44 let. V této věkové kategorii GPG na stejné pozici dosahoval v roce 2021 11 % v organizacích s více než 250 a méně než 5000 zaměstnanými.

Graf 21 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro velikostní kategorie pracovišť v roce 2021



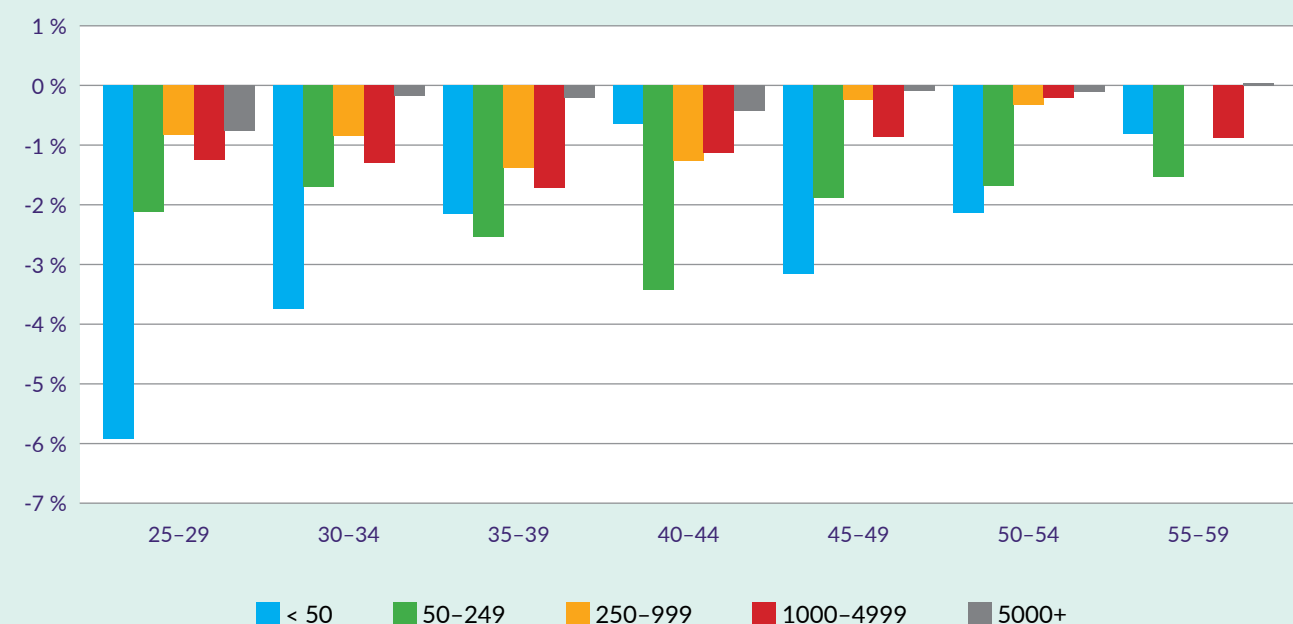
Graf 22 znázorňuje část celkového GPG, který je způsoben genderovou segregací po odečtení GPG na stejné pozici od celkového GPG v roce 2021 pro jednotlivé věkové kategorie a velikostní kategorie pracovišť. Největší vliv segregace na celkový GPG je na největších pracovištích s 5000+ zaměstnanými, a to pro všechny sledované věkové skupiny. Pro nejmladší věkovou skupinu do 29 let dokonce představuje genderová segregace na největších pracovištích tři čtvrtiny celkového GPG. Pro ostatní věkové skupiny pak okolo dvou třetin celkového GPG. Naopak nejmenší vliv genderové segregace je na pracovištích s 1000–4999 zaměstnanými, kde segregace tvoří pouze okolo 40 % celkového GPG a GPG na stejné pozici tam představuje okolo 60 % celkového GPG, a to ve všech věkových skupinách. Nejnížší je vliv genderové segregace na GPG ve věkové kategorii 35–39 let, typické pro rodičovství malých dětí, a to shodně na pracovištích do 50 zaměstnaných a na pracovištích s 1000–4999 zaměstnaných. Znamená to, že více než 60 % GPG, který je v těchto věkových skupinách vždy nejvyšší, je tvořeno GPG na stejné pozici a pouze zhruba 40% GPG je tvořeno genderovou segregací.

Graf 22 Vliv genderové segregace do pracovních pozic na celkovém GPG z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky v roce 2021 dle velikosti pracovišť



Graf 23 ukazuje výpočet změny GPG na stejné pozici v jednotlivých velikostních kategoriích pracovišť dle věkových kategorií mezi lety 2018 a 2021. Je vidět, že došlo k poklesu GPG na stejné pozici spíše v menších organizacích. Zejména pokud jde o rodičovské věkové kategorie, platí: čím větší organizace, tím k menšímu poklesu GPG mezi lety 2018 a 2021 došlo. Možným vysvětlením by mohlo být, že v menších organizacích docházelo častěji k propouštění v souvislosti s protipandemickými opatřeními a částečným uzavřením ekonomiky a že těmi, kdo byli častěji propouštěni, byly právě matky, které tak z analýzy postupně vypadly.

Graf 23 Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2021 dle věku a velikostních kategorií organizací a firem v procentních bodech



3.7 Změny GPG v průběhu pandemie covid-19

I když mezi lety 2018 a 2021 došlo k určitému snížení celkového GPG, k výraznému snížení genderových nerovností v odměňování nedošlo, spíše naopak. Dřívější výzkum poukazuje na trend nárůstu prekérních smluv na trhu práce (DPP, DPČ, švarcsystém), který pozorujeme zejména u ohrožených skupin populace, např. matek menších dětí již delší dobu (Dudová & Hašková, 2014; Hašková & Dudová, 2017). V souvislosti s pandemií covid-19 tento trend pokračuje, když z trhu práce do nezaměstnanosti a neaktivity odcházely po uzavření školských zařízení zejména ženy – matky menších dětí (Menzel & Miotto, 2020b). I když mezi lety 2008–2018 došlo k mírnému snížení GPG za stejnou práci, mezi lety 2018–2020 došlo opět ke zvýšení, a to právě v předrodičovských a rodičovských kategoriích (věk 30–44 let). Vypadá to, že došlo ke snížení důvěry v pracovní sílu matek či k posílení negativních stereotypů o pracovním výkonu matek, ale dost možná i k tomu, že matky přetížené péčí při zavíraných školách a školkách, zejména v průběhu pandemie covidu-19, snížily samy své ambice (Dudová, 2022) či požadavky na vyšší mzdy nebo si nepřibíraly další zodpovědnosti, za které by mohly mít příplatky či odměny apod.

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. 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).¹⁴ 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.

Dále jsme se zaměřily na další dvě možná vysvětlení mírného poklesu celkového GPG v průběhu pandemie covid-19: mimořádné „covidové odměny“ ve zdravotnictví a navýšení tarifních mezd ve školství.

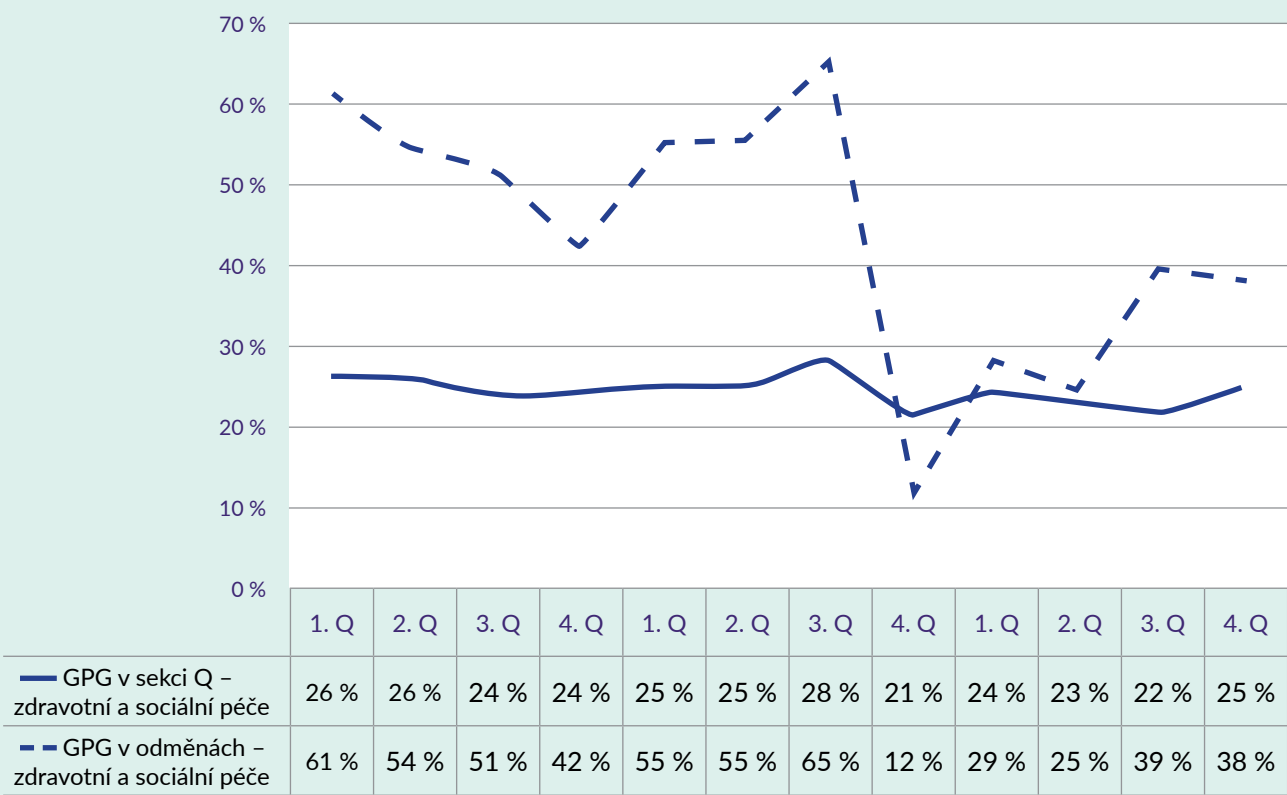
3.7.1 „Covidové odměny“ ve zdravotnictví

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 % 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:

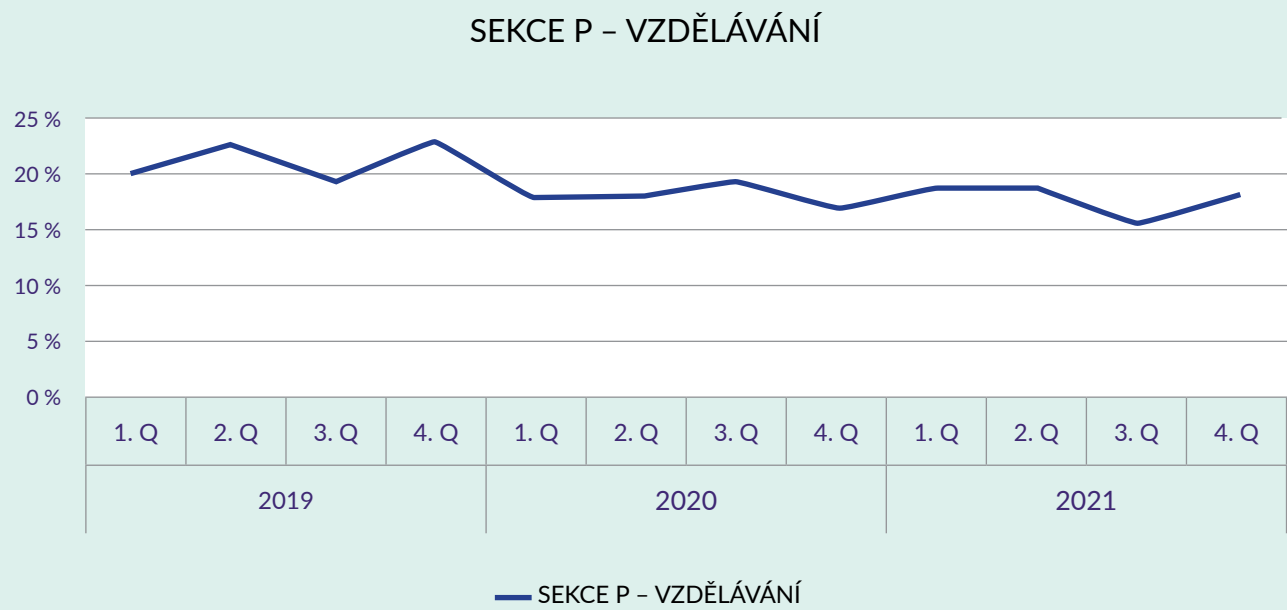
V oboru Zdravotní a sociální péče klasifikace NACE (Q) došlo mezi rokem 2019 a 2021 k poklesu celkového neočištěného GPG z 26 % na 25 %. Tento pokles souvisí mimo jiné s vyplácením speciálních „Covid odměn ve zdravotnictví.“ Analyzovaly jsme proto GPG pouze ve složce mzdy „nepravidelné odměny“ bez započítání 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.

¹⁴ <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2019> a <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2021>

Graf 24 Vývoj neočištěného GPG ve mzdách a v odměnách v oboru Zdravotní a sociální péče (NACE-Q) mezi rokem 2019 a 2021



Graf 25 Vývoj celkového GPG v NACE-P Vzdělávání v jednotlivých čtvrtletích 2019–2021 v %



3.7.2 Navýšení tarifních mezd ve školství

V oboru Vzdělávání klasifikace NACE (P) došlo mezi rokem 2019 a 2021 k poklesu celkového 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 %.¹⁵ 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.

3.8 Závěr

S využitím propojených dat ISPV za roky 2002–2021 jsme zjistili, že v ČR není v praxi zajištěno rovné odměňování žen a mužů za stejnou práci. Tam, kde muži a ženy pracují na stejné pracovní pozici, jsou ženy odměňovány v průměru o 9 % nižší hodinovou mzdou. Za celé sledované období 2002–2021 došlo k mírnému poklesu GPG na všech sledovaných úrovních segregace, ale pokles je velmi pomalý a v podstatě pozorovatelný až od roku 2018. GPG za stejnou práci představuje zhruba polovinu celkového GPG, druhou polovinu pak představuje segregace žen a mužů do různě odměňovaných zaměstnání a pracovišť. Protože segregace zvyšuje GPG, znamená to, že muži jsou častěji zaměstnání na pracovištích a v zaměstnáních s vyššími mzdami než ženy. Tyto výsledky jsou očištěny od vlivu věku, výše vzdělání, úvazku i počtu odpracovaných hodin, protože závisle proměnnou je hodinová mzda a výsledky představujeme pouze pro muže a ženy, pracující na plný úvazek.

Na rozdíl od celkové populace na trhu práce, resp. populace 15+, v populaci „v primárním věku“ 25–55 let, kde je větší koncentrace rodičů menších dětí, je GPG vyšší, včetně GPG na stejné pozici. V podobné mezinárodně srovnávací analýze na populaci ve věku 30–55 let v 15 zemích, dopadla ČR nejhůře ze všech evropských zemích, kde jak celkový tak i GPG na stejné pozici je horší než v ČR již jen v Japonsku, Jižní Koreji, Izraeli a USA.

¹⁵ Viz např. <https://www.msmt.cz/platy-pedagogickych-pracovniku-v-roce-2021>

Potvrdil se předpoklad, že více regulované prostředí platové sféry s sebou také přináší nižší GPG za stejnou práci. Ten je v platové sféře významně nižší ve srovnání se mzdovou sférou. Nicméně v platové sféře se projevuje velmi významný dopad segregace žen do méně placených zaměstnání a pracovišť oproti mužům. Ve mzdové sféře o něco více než polovinu celkového GPG představuje GPG za stejnou práci. V platové sféře představuje po celé sledované období segregace žen a mužů do různě placených zaměstnání a pracovišť zhruba dvě třetiny celkového GPG. Role segregace v celkovém GPG ve mzdové sféře ve sledovaném období narůstala.

Obory s vyrovnaným zastoupením žen a mužů se vyznačují nižším GPG oproti oborům, kde dominují muži. Sledovali jsme konkrétně administrativu a pohostinství, kde se celkový GPG pohyboval po celé sledované období pod 10 %, tedy zhruba na polovině celku trhu práce. Zároveň zde ale segregace do pracovních pozic také hraje méně významnou roli než GPG na stejné pracovní pozici. V období dopadu ekonomické krize po roce 2008 segregace dokonce snižovala celkový GPG, což mohlo znamenat, že ženy a muži nepracovali často na stejných pozicích, nebo že ženy pracovaly v průměru v rámci administrativy v lépe placených zaměstnáních a na pracovištích s vyšší průměrnou odměnou. V pohostinství hraje zřejmě v tomto období roli prekarizace pracovních smluv. Ve feminizovaném zdravotnictví, pokud ženy pracují na stejných pozicích jako muži, jsou v průměru za stejnou práci odměňovány o 10 % méně než muži. V podobně feminizovaném vzdělávání je GPG za stejnou práci výrazně nižší, zhruba poloviční oproti zdravotnictví. V peněžnictví, oboru, který řadíme sice ještě k feminizovaným oborům, ale zastoupení žen tam již těsně nedosahuje 60 % úroveň, je GPG ze všech oborů trhu práce nejvyšší. Na stejné pracovní pozici jsou tam ženy v průměru odměňovány o 17–18 % méně, a to po celé sledované období. Muži dominovaný průmysl vykazuje podobné hodnoty GPG jako celý trh práce. V tomto sektoru došlo k mírnému poklesu, a to i GPG na stejné pracovní pozici, jehož výše je také velmi blízká průměru ČR. Ve stavebnictví se také celkový GPG pohybuje na průměrné úrovni, ale tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci, jsou ženy odměňovány v průměru o 15 % méně než muži. V průběhu pandemie covid-19 došlo k mírnému snížení GPG ze sledovaných oborů pouze ve zdravotnictví, kde příčinou budou zřejmě mimořádné odměny vyplacené zejména v roce 2021 a v průmyslu, kde bude příčinou zřejmě odchod velké části žen a navýšování minimální mzdy.

Z hlediska velikosti pracovišť, je GPG nejnižší v malých organizacích do 50 zaměstnaných. Za posledních 10 let došlo k výraznějšímu poklesu GPG také v největších organizacích, které by měly mít více zdrojů než menší organizace na vytvoření systému rovného odměňování. Poklesl tam sice GPG na stejné pozici, až na úroveň 8 %, ale segregace do pozic tam hraje čím dál významnější roli pro celkový GPG. To potvrzuje jednak trend vzdalování mzdových hladin mezi organizacemi a jednak také trend sice snižujícího se GPG na stejné pracovní pozici, ale zvyšování vlivu segregace. Znevýhodnění se tedy v největších organizacích přesouvá částečně ze znevýhodnění v podobě různých mezd na stejné pozici stále více do znevýhodnění v podobě umisťování žen na méně placené pozice ve srovnání s muži.

Data ISPV umožňují sledovat GPG na stejné pracovní pozici, a to i v různých typech pracovišť a organizací. Neumožňují však analýzu dopadu rodičovství přímo, ale pouze prostřednictvím náhradní proměnné věk. Souvislost GPG s rodičovstvím se s využitím proxy proměnné věku prokázala, neboť ve věkových kategoriích, kdy mají ženy a muži typicky malé děti, je GPG nejvyšší, a to jak celkově, tak na stejné pozici, a to i v případě zahrnutí pouze pracujících na plné úvazky. Mezi lety 2008 a 2020 došlo k posunu nejvíce znevýhodněné věkové kategorie žen do pozdějšího věku – z kategorie 35–39 do kategorie 40–44 let, což pravděpodobně odpovídá posunu v časování mateřství. V těchto věkových kategoriích činil rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů dokonce výrazně více než 30 %. Navíc došlo ke zvýšení GPG i v nejmladší věkové skupině (25–29 let), a to na dvojnásobek mezi lety 2008 a 2018.

Jak ve mzdové, tak i v platové sféře je GPG nejvyšší v rodičovských věkových kategoriích. V platové sféře je sice větší transparence odměňování, která snižuje GPG na stejné pozici než ve sféře mzdové, ale významným problémem platové sféry je genderová segregace žen do hůře placených pracovišť, kategorií zaměstnání a pracovních pozic.

Dle kategorizace oborů ekonomických činností NACE je nejvyšší GPG v peněžnictví. Mezi lety 2018–2020 došlo v průmyslu a v peněžnictví ke snížení celkového GPG, a to zejména ve věkových kategoriích, kdy mívají typicky ženy a muži malé děti. GPG na stejné pozici se také mírně snížil zejména v peněžnictví a tam zejména ve věku od 40 do 59 let, a to o 4–5 procentních bodů. Přesto se v peněžnictví GPG na stejné pozici stále pohybuje mezi 15–25 %, přičemž nejvyšší je ve věku 45–49 let. Nižší GPG mezi rodiči menších dětí je ve feminizovaných oborech, jako je zdravotnictví a vzdělávání.

Pracoviště s 250 a více zaměstnanými (až do 4 999) představují významný potenciál pro zavádění principů transparentnosti do systémů odměňování, aby se snížil GPG na stejné pozici, a to specificky u matek, ale i segregace matek do hůře placených pozic a pracovišť. Zejména na tato pracoviště by pak měla cílit i připravovaná směrnice Evropské komise pro zvyšování transparency v odměňování (Evropská komise, 2021). Nejnižší GPG je v nejmenších organizacích do 50 zaměstnaných a největší dopad segregace na GPG je naopak v největších organizacích s 5000+ zaměstnanými.

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 přetrvával 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. V období pandemie covid-19 pokračoval mírný pokles celkového GPG, který je zřejmě dán strukturálními vlivy jako je pokračující prekarizace práce zejména nízkopříjmových žen, které tak zcela vypadávají z analýzy, pokud jsou zaměstnávány na smlouvy mimo zaměstnanecký poměr, pokračování navýšování minimální mzdy, navýšování tarifních mezd ve školství a vyplacení mimořádných odměn ve zdravotnictví za práci v náročných podmínkách. Nejde tedy převážně o výsledek cílených snah snižovat nerovnosti v odměňování, ale spíše o strukturální změny na trhu práce a jednorázová navýšení mezd, která nemají dostatečně silný potenciál GPG výrazně snižovat.

4. Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou

V této kapitole představujeme aktualizovaný výpočet rozkladu genderového rozdílu v odměňování pomocí Blinder-Oaxaca metody ze studie *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018) pro rok 2021 a jeho vývoj v čase.

Blinder-Oaxaca metoda je jednou z nejznámějších a nejpoužívanějších metod sloužících k testování rozdílu v odměňování mezi dvěma skupinami, nejčastěji jde o testování právě genderového mzdového rozdílu (Boll & Lagemann, 2018). 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. Toto rozlišení je ale složitější a více se mu věnujeme v předchozí studii (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). 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).¹⁶

Rozdíly v odměňování jednotlivců se odvíjí od mnoha faktorů na různých úrovních, které můžeme stručně rozdělit na mikro, mezo a makro úroveň. Na mikro úrovni jde o rozdíly v individuálních charakteristikách jedinců (např. věk, vzdělání, délka praxe atd.), na mezo úrovni roli hrají rozdíly charakteristik zaměstnání a firem/pracovišť, ve kterých jednotlivci pracují (např. průměrná mzda, velikost podniku, vlastník, odbory atd.), a na makro úrovni můžeme hovořit i o charakteristikách trhu práce jako celku (např. míra nezaměstnanosti atd.).

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. Tento model se zaměřuje na sledování faktorů z mikro a mezo úrovně. Pro přehlednost jsou při interpretaci detailního výstupu rozkladu pro rok 2021 faktory rozdělené do tří skupin na:

- 1) individuální charakteristiky (mikro úroveň),
- 2) charakteristiky zaměstnání (mezo úroveň),
- 3) charakteristiky firmy/pracoviště (mezo úroveň).

Faktory z makro úrovně tento model bohužel nezohledňuje. Nevýhody této skutečnosti jsou blíže diskutovány dále v textu v části o Blinder-Oaxaca rozkladu v čase mezi rokem 2002 a 2021.

¹⁶ 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).

4.1 Proměnné vstupující do analýzy

Vzhledem k tomu, že nám jde o aktualizaci výpočtů z předchozí studie (Křížková, et al., 2018), volba kontrolovaných faktorů zůstává stejná, aby bylo možné i s existujícími omezeními pokračovat v časové řadě a sledovat vývoj rozdílů v odměňování mezi muži a ženami v čase.

Do analýzy vstupují pracující ženy a muži ve věku 25 až 55 let a firmy s deseti a více zaměstnanými. Vysvětlovanou proměnnou v modelu představuje logaritmus hrubých hodinových mezd. Proměnné, které do modelu vstupují jako vysvětlující proměnné, dělíme do tří skupin. První skupinu představují individuální charakteristiky. Věk představuje věk v letech. Národnost představuje sadu tří dummy proměnných¹⁷: jedinec má české občanství; občanství ostatních zemí EU; občanství zemí mimo EU. Vzdělání taktéž představuje sadu dummy proměnných: základní vzdělání; středoškolské bez maturity; maturitní vzdělání; vysokoškolské. Praxe představuje počet odpracovaných let v současné firmě či organizaci a praxe sq. pak druhou mocninu této proměnné. Bylo by vhodné v modelu kontrolovat celkovou délku praxe na trhu práce a také kariérní přestávky, které jsou častější v případě žen. Tato data však bohužel nejsou v datech ISPV k dispozici. Plný úvazek (nebo též fulltime) je sada dvou dummy proměnných: jedinec pracuje na plný úvazek (což je definováno jako vše, co přesahuje 95 % plného úvazku); pracuje na zkrácený úvazek (tj. maximálně 95 % plného úvazku). Typ smlouvy je opět sadou dummy proměnných: smlouva na dobu neurčitou; smlouva na dobu určitou; jiné typy smluv či bez smluvního ujednání. Poslední proměnnou, která reprezentuje individuální charakteristiky, je vedoucí. Jde o sadu dvou dummy proměnných: jedinec zastává vedoucí pozici; zastává řadovou pozici.

Druhou skupinu sledovaných faktorů, tentokrát z mezo úrovně, představují charakteristiky zaměstnání. ISCO 2 je sada dummy proměnných pro zařazení zaměstnání do konkrétní kategorie dvoumístné klasifikace CZ-ISCO¹⁸ (36 kategorií/tříd), podíl žen ISCO představuje podíl žen v rámci každé kategorie klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, a NACE 2 je sada dummy proměnných, představujících zařazení zaměstnání do dvoupísmenné klasifikace ekonomických činností NACE (36 kategorií). Tyto tři faktory zde představují genderovou segregaci trhu práce.

Nespornou výhodou dat ISPV je to, že umožňují kontrolovat kromě individuálních charakteristik a charakteristik zaměstnání také charakteristiky firmy/pracoviště, ve kterých konkrétní jedinci pracují. Tento model je tak obohacen o velmi důležité údaje, které jiná data často neumožňují sledovat vůbec. Třetí skupinu sledovaných faktorů tak představují právě charakteristiky firmy/pracoviště. Kontrolován je sektor, jako sada dvou dummy proměnných, oddělujících platovou a mzdovou sféru, kolektivní smlouva (nebo též kol. sml.), taktéž jako sada dvou dummy proměnných pro kolektivní smlouvu a její absenci na pracovišti, podíl žen, který představuje podíl žen mezi všemi zaměstnanými na pracovišti, průměrná mzda (nebo též prům. mzda), která představuje průměrnou hodinovou mzdu ve firmě/na pracovišti, variabilita mezd (nebo též var. mezd), která představuje směrodatnou odchylku průměrné mzdy na pracovišti, vlastnictví jako sada dvou dummy proměnných pro většinové vlastnictví – domácí; zahraniční. Následují tři korelace vždy dvou proměnných na pracovišti: korelace mezi pohlavím a vzděláním (kor. pohl. vzd.), korelace mezi pohlavím a praxí (počtem odpracovaných let ve firmě či organizaci) (kor. pohl. praxe), korelace mezi pohlavím a proměnnou fulltime (kor. pohl. full.). Tyto tři korelace jistým způsobem odrážejí míru genderové segregace do pracovišť podle dalších ukazatelů jako je vzdělání, délka praxe a zaměstnání na plný úvazek dle pohlaví. Poslední proměnnou je region, který je sadou dummy proměnných, prezentující kraje České republiky. Tento faktor se vztahuje k adrese firmy/pracoviště.

¹⁷ Využití dummy proměnných slouží k jednodušší interpretaci výsledků. V případě více kategorií u jedné kategoriální proměnné je každá kategorie kódována jako 1/0 a vstupuje do modelu samostatně.

¹⁸ Klasifikace CZ-ISCO obsahuje 10 hlavních tříd a 43 tříd zaměstnání. Do analýzy zde vstupuje pouze 36 tříd. Zbýlých 7 muselo být z analýzy vyloučeno, protože nebyly dostatečně zastoupené jak muži, tak ženami.

4.2 Detailní rozklad genderového rozdílu v odměňování pro rok 2021

Výsledky rozkladu pro rok 2021 jsou obsaženy v Tabulka 4. Průměrný logaritmus hrubých hodinových mezd pro muže byl odhadnut na 5,52, pro ženy 5,35. Rozdíl průměrných logaritmů mezd je 0,176. Pokud toto číslo převedeme na % (vynásobíme 100), získáme celkový rozdíl v odměňování žen a mužů v %, který tedy pro rok 2021 představuje 17,6 % v neprospěch žen.

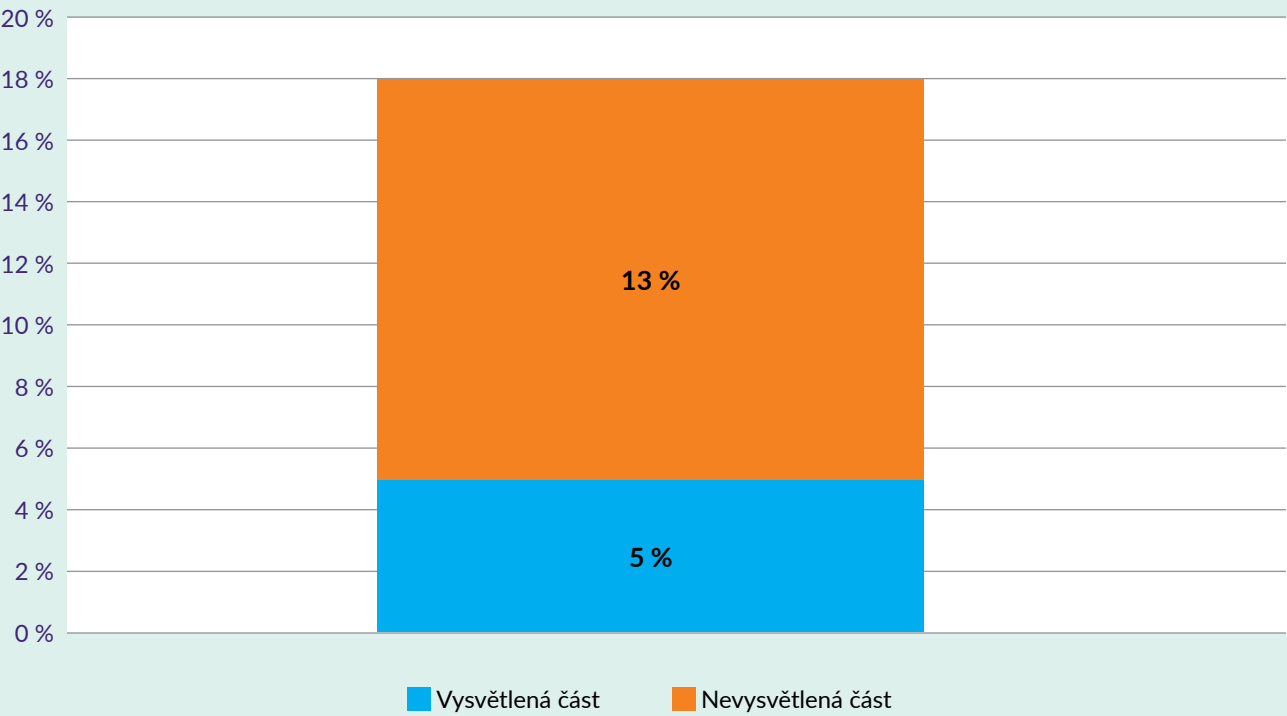
Pokud zohledníme rozdílné charakteristiky pracujících žen a mužů a rozdílné charakteristiky zaměstnání a firem/ pracovišť, do kterých se ženy a muži segregují (vysvětlená část), vysvětlíme tím 0,045, tedy 4,5 p. b. z celkového rozdílu 17,6 %. Vysvětlená část tedy představuje pouze cca 26 % z celkového rozdílu v odměňování. Na nevysvětlenou část tak zbývá 0,131, tedy 13,1 p.b z celkového rozdílu 17,6 %. Drtivou část – 76 % celkového rozdílu v odměňování žen a mužů tedy není možné pomocí kontrolovaných faktorů vysvětlit a zůstává nevysvětlená (viz Graf 26). Tuto část můžeme připsat rozdílnému odměňování totožných charakteristik a v totožných situacích žen a mužů (efekt diskriminace) a faktorům, které nemůžeme v analýze zohlednit, protože jsou statisticky nezměřitelné, či je data ISPV nesledují.

Tabulka 2 Blinder-Oaxaca rozklad genderového rozdílu v odměňování, predikce logaritmu hrubých hodinových mezd pro muže a pro ženy, genderový rozdíl v odměňování a jeho rozklad na vysvětlenou a nevysvětlenou část pro rok 2021

Inwage	Coef.	Rob. St. Err.
Odhad pro skupinu 1 – muži	5.524***	(0.004)
Odhad pro skupinu 2 – ženy	5.348***	(0.004)
Rozdíl	0.176***	(0.004)
Vysvětlená část	0.045***	(0.004)
Nevysvětlená část	0.131***	(0.001)
Konstanta	-0.460***	(0.053)

Pozn.: Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti, * p<0, 1, ** p<0.05, *** p<0.01

Graf 26 Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu v roce 2021 – vysvětlená a nevysvětlená část celkového GPG



U vysvětlené i nevysvětlené části nyní navážeme interpretací detailních výsledků mzdového rozkladu a pokusíme se ukázat, jakým způsobem do obou částí přispívají jednotlivé proměnné. Tabulka 4 zobrazuje přesné hodnoty jednotlivých příspěvků sledovaných faktorů k vysvětlené i nevysvětlené části v procentních bodech¹⁹.

Pokud má proměnná u vysvětlené části kladné znaménko, znamená to, že tato proměnná přispívá k vysvětlení genderového rozdílu v odměňování. Odpovídá to situaci, kdy ženy mají statisticky méně výhodné osobní charakteristiky či méně výhodné postavení na trhu práce než muži. Pokud by se ženy v tomto ohledu mužům více podobaly, celkový rozdíl v odměňování by se snížil. Pokud je naopak znaménko záporné, odpovídá to situaci, kdy ženy mají v realitě výhodnější charakteristiky či postavení na trhu práce než muži a tato proměnná do vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování nepřispívá, naopak vysvětlenou část redukuje. Pokud by se ženy v tomto ohledu více podobaly mužům, celkový rozdíl v odměňování by ještě vzrostl.

U nevysvětlené části je interpretace odlišná. Pokud má u nevysvětlené části proměnná kladné znaménko, znamená to, že stejná charakteristika či postavení na trhu práce má vyšší návratnost pro muže než pro ženy. Tedy

¹⁹ Koeficienty z analýzy * 100.

že s ohledem na tuto charakteristiku dochází ke zvýhodňování mužů a diskriminaci žen. Pokud má proměnná záporné znaménko, jsou naopak za stejnou charakteristiku či postavení na trhu práce lépe odměňovány ženy a nevysvětlená část je pomocí této proměnné redukována.

4.3 Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování

Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování pro rok 2021 tvoří 4,47 p. b. Detailní rozklad nám ukazuje, které proměnné do této části přispívají (vysvětlují GPG) a které jí naopak redukují. Pro přehlednost při interpretaci členíme proměnné do tří skupin faktorů na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firem/pracovišť.

Součet všech koeficientů ve skupině individuálních charakteristik tvoří z vysvětlené části pouze 0,47 p. b., součet charakteristik zaměstnání 2,23 p. b. a součet koeficientů ve skupině charakteristik firem/pracovišť 1,77 p. b.

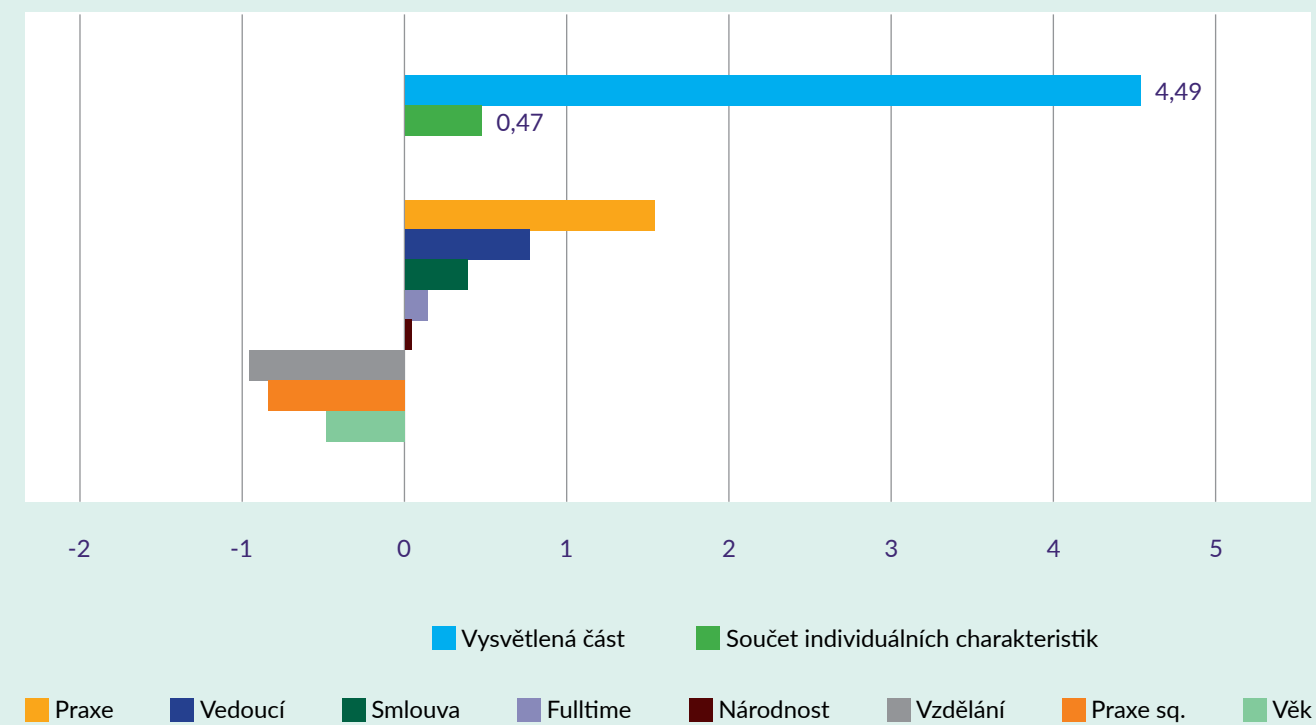
Graf 24 ukazuje, že z individuálních charakteristik vysvětlení genderového rozdílu v odměňování nejvíce napomáhá rozdíl v délce praxe žen a mužů. Celých 1,48 p. b. vysvětluje skutečnost, že muži mají vyšší průměrnou délku praxe oproti ženám, což se nejzásadněji odvíjí od kariérních přestávek žen z důvodu mateřství a péče o rodinu. Dále přispívá skutečnost, že muži častěji zastávají vedoucí pozice (vysvětluje 0,67 p. b.), častěji mají smlouvu na dobu neurčitou, která je spojena s vyššími hodinovými odměnami (vysvětluje 0,38 p. b.), a častěji pracují na plný úvazek (vysvětluje 0,14). Zanedbatelných 0,04 p. b. rozdílu mezi muži a ženami vysvětluje národnost.²⁰

Zbylé tři proměnné ve skupině osobních charakteristik vysvětlenou část redukují, tedy ženy jsou na tom z jejich pohledu statisticky lépe než muži. Vyšší podíl žen nežli mužů má vysokoškolské vzdělání či středoškolské vzdělání s maturitou. Zohlednění tohoto faktu redukuje vysvětlenou část rozdílu v odměňování žen a mužů o 0,96 p. b. Druhá mocnina počtu odpracovaných let (praxe2) redukuje vysvětlenou část o 0,83 p. b. a zohlednění rozdílné věkové struktury pracujících žen a mužů redukuje vysvětlenou část o 0,45 p. b.

V součtu by se ale dalo říci, že rozdíly v osobních charakteristikách žen a mužů jsou celkem malé a jejich zohlednění příliš k vysvětlení genderových rozdílů v odměňování nenasledují.

²⁰ Mezi muži je vyšší podíl cizinců s občanstvím ze zemí EU než mezi ženami, a cizinci a cizinky ze zemí EU mají vyšší průměrné mzdy než muži a ženy s českým občanstvím.

Graf 27 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad pro rok 2021



Druhou skupinou proměnných jsou charakteristiky zaměstnání, mezi které patří klasifikace zaměstnání ISCO 2místné, podíl žen v klasifikaci zaměstnání ISCO 3místné a klasifikace ekonomických činností NACE 2písmenné. U těchto charakteristik můžeme pozorovat koeficienty o poznání silnější než v případě individuálních charakteristik.

K vysvětlení genderového rozdílu v odměňování v této skupině nejvíce napomáhá zohlednění odlišné segregace žen a mužů do různých ekonomických činností NACE (viz Graf 28). Ženy jsou nadreprezentovány ve třídách ekonomických činností NACE, ve kterých jsou nižší průměrné mzdy. Pokud tuto skutečnost zohledníme, vysvětlíme tím 3,82 p. b. z celkového rozdílu.

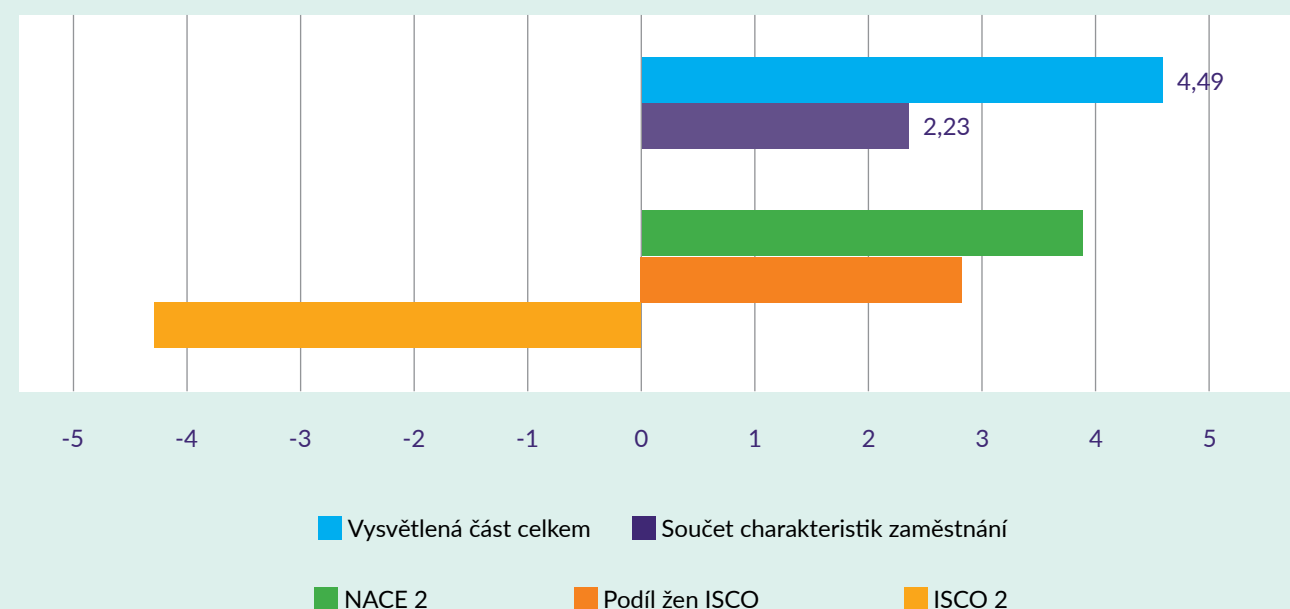
Dále vysvětlené části přispívá zohlednění odlišné segregace žen a mužů do různých skupin zaměstnání podle podílu žen v 3místné klasifikaci ISCO. Ženy častěji pracují v zaměstnáních a pozicích, které jsou hůře odměňovány. Častěji pracují ve vysoce feminizovaných oborech, jako je vzdělávání, zdravotnictví, a to na pozicích řadových učitelek a zdravotních sester, kde jsou průměrné mzdy velmi nízké. Naopak podreprezentované jsou například ve výrobním průmyslu, IT technologiích či v dopravě, kde jsou průměrné mzdy vyšší (Křížková, Pospíšilová, et al., 2018). Zohledněním této skutečnosti vysvětlíme 2,71 p. b. celkového genderového rozdílu v odměňování.

Vysvětlená část je naopak redukována rozdílným zastoupením žen a mužů dle klasifikace zaměstnání 2místné ISCO. Tento faktor snižuje vysvětlenou část o 4,3 p. b. Ženy se ve větší míře segregují v zaměstnáních (třídách

zaměstnání 2místné klasifikace ISCO), která jsou lépe odměňována (v porovnání s muži) a ve kterých jsou nižší rozdíly v odměňování žen a mužů. V rámci těchto skupin zaměstnání ale zastávají horší pozice. Blíže je efekt této proměnné objasněn v předchozí studii (Křížková et al., 2018:78).

Celkově se tato skupina faktorů jeví jako nejzásadnější. Ač se jedná pouze o tři proměnné z jednadvaceti, dohromady přispívají vysvětlené části 2,23 procentními body, což z celé vysvětlené části představuje téměř polovinu.

Graf 28 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky zaměstnání, detailní rozklad pro rok 2021



Poslední skupinou proměnných jsou charakteristiky firem/pracovišť, ve kterých ženy a muži nejčastěji pracují. Tato skupina proměnných je nejrozsáhlejší a zároveň sleduje charakteristiky, které často není možné při analýze jiných dat sledovat a jejichž analýzu v kontextu genderového rozdílu v odměňování umožňují právě data ISPV.

Do vysvětlené části v této skupině proměnných zdaleka nejvýrazněji přispívá proměnná průměrná mzda na pracovišti (viz Graf 29). Ta vysvětluje 4,02 p. b. z celkového genderového rozdílu v odměňování a upozorňuje na skutečnost, že muži statisticky častěji pracují ve firmách a na pracovištích, kde jsou vyšší průměrné mzdy. Ostatní příspěvky vysvětlené části v této skupině jsou již znatelně nižší, nicméně dalšího 0,41 p. b. rozdílu vysvětluje odlišné zastoupení žen a mužů ve firmách dle vlastnictví. Odráží to skutečnost, že muži oproti ženám častěji pracují v zahraničních firmách, kde jsou průměrné mzdy vyšší.

Dále k vysvětlené části rozdílu přispívá odlišná segregace žen a mužů na pracovištích podle vzdělání. Ženy se stejným vzděláním jako muži se častěji sdružují a uplatňují na pracovištích, kde jsou nižší průměrné mzdy. Pomocí tohoto faktoru vysvětlíme 0,35 p. b. Dalšího 0,17 p. b. vysvětluje sektor. Ženy a muži jsou odlišným způsobem

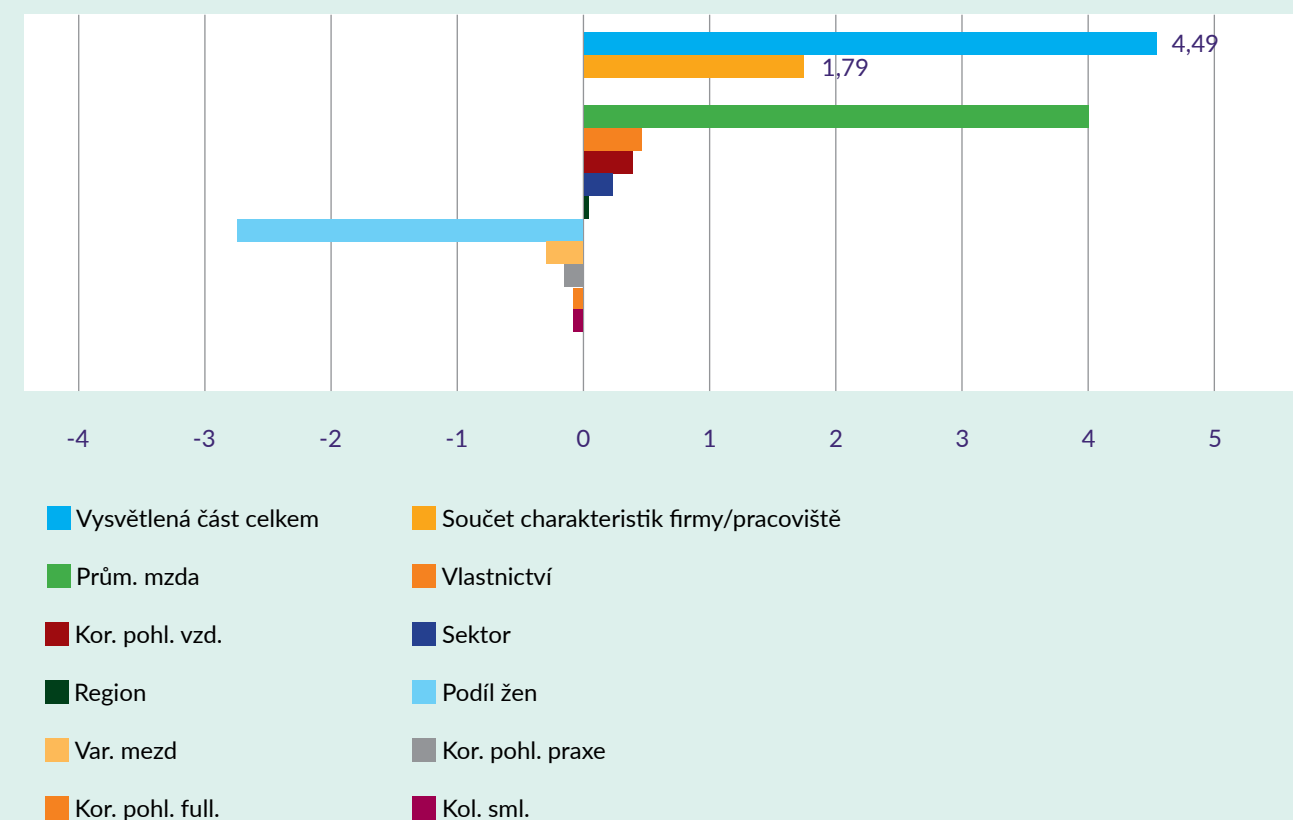
segregováni ve státním a soukromém sektoru a v rámci těchto sektorů zastávají různé pozice, přičemž muži jsou na tom statisticky lépe. Region je sice statisticky významný, ale jeho příspěvek k vysvětlené části je zcela zanedbatelný (0,02 p. b.).

Zbýlých pět proměnných z této skupiny vysvětlenou část redukuje. Nejvíce vysvětlenou část redukuje podíl žen ve firmě / na pracovišti. Ženy častěji pracují na feminizovaných pracovištích. Tam jsou sice průměrné mzdy nižší, zároveň jsou tam ale nižší také rozdíly v odměňování žen a mužů. Tím jsou ženy paradoxně chráněné před větším rozdílem v odměňování a zohlednění tohoto rozdílu redukuje vysvětlenou část o 2,7 p. b.

O 0,25 p. b. je vysvětlená část redukována při zohlednění variability mezd na pracovišti kde ženy a muži pracují. Ženy pracují častěji na pracovištích, kde je nižší variabilita mezd a tedy i nižší mzdové rozdíly. Velice nepatrně je vysvětlená část redukována při zohlednění tří korelací v modelu, které zastupují genderovou segregaci na pracovištích podle délky praxe v současné firmě či organizaci (redukce o 0,1 p. b.), plného úvazku (redukce o 0,06 p. b.) a kolektivní smlouvy na pracovišti (redukce o 0,07 p. b.).

Celkově tato skupina proměnných vysvětluje 1,79 p. b. celkového rozdílu v odměňování žen a mužů, což odpovídá cca 40 % vysvětlené části.

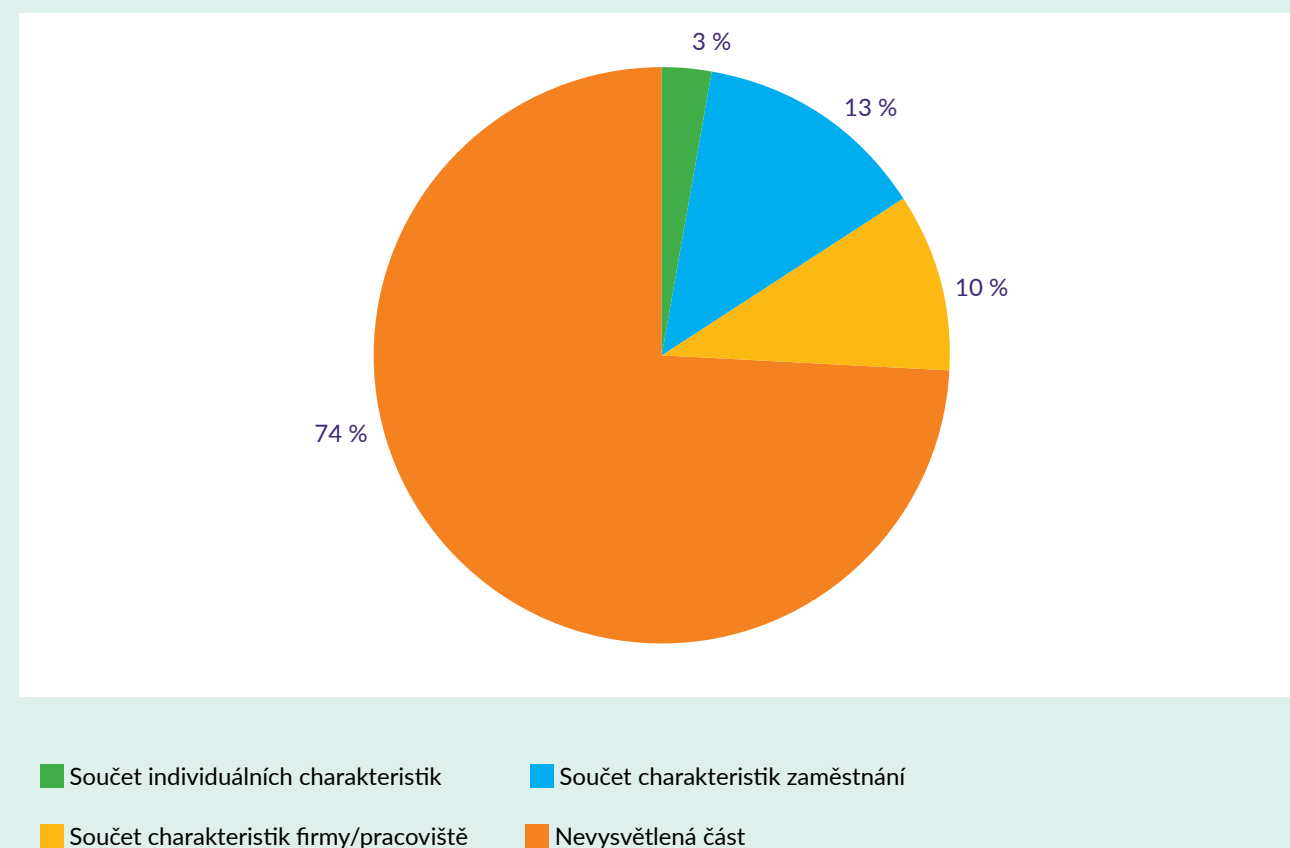
Graf 29 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky firmy/pracoviště, detailní rozklad pro rok 2021



Souhrn výsledků zobrazuje následující graf 30. Genderový rozdíl v odměňování bývá často obhajován argumenty o rozdílech v individuálních charakteristikách žen a mužů, jako je vzdělání, délka praxe, výše úvazku a podobně. Analýza však ukazuje, že při zohlednění sledovaných individuálních charakteristik z celkového rozdílu v odměňování vysvětlíme pouze cca 3 %. Ženy a muži si jsou tedy v těchto ohledech velmi podobní. Pokud by se ve sledovaných charakteristikách ženy mužům ještě více přiblížily, genderový rozdíl v odměňování by příliš neklesl.

Jako nejzásadnější pro vysvětlení GPG se ukazuje vliv genderové segregace do odlišných zaměstnání a sektorů trhu práce. Tato segregace vysvětluje cca 13 % z celého rozdílu a dalších 10 % pak vysvětluje odlišná segregace žen a mužů do firem a pracovišť s odlišnými charakteristikami. Zásadní je ale zjištění, že cca 74 % genderového rozdílu v odměňování sledovanými charakteristikami vysvětlit nedokážeme. Nevysvětlené části je věnována následující část textu. Konkrétní hodnoty koeficientů v procentních bodech jsou obsaženy v tabulce 3.

Graf 30 Genderový rozdíl v odměňování, vysvětlená část rozdělená na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště a nevysvětlená část v % pro rok 2021



4.4 Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování

Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování představuje 13,11 p. b. z celkového rozdílu 17,6 %. Pokud celkový rozdíl budeme vnímat jako 100 %, nevysvětlená část představuje cca 74 %. Znamená to, že ¾ z genderového rozdílu v odměňování zde představený, ač značně obsáhlý, model nedokáže vysvětlit.

Nevysvětlená část rozdílu je ovlivněna částečně nerovným odměňováním totožných charakteristik a postavení na trhu práce žen a mužů a částečně je ovlivněna proměnnými, které v datech ISPV nejsou obsaženy a tedy není možné jejich efekt v modelu kontrolovat.

Mezi další důležité proměnné, které by měly potenciál objasnit další část genderového rozdílu v odměňování, můžeme jmenovat například: celkovou délku praxe na trhu práce žen a mužů, kariérní přestávky z důvodu péče, rodičovství sledované ve formě informace o počtu dětí a jejich věku a dále také zahrnutí zaměstnaných žen a mužů na dohody o provedení práce a na dohody o pracovní činnosti do ISPV. Tyto charakteristiky významně působí na průměrnou mzdu žen a mužů, ale v datech ISPV chybí, jejich efekty tak musí být zahrnuty v nevysvětlené části rozdílu. Dále jsou zde zahrnuty také rozdíly způsobené vertikální a zaměstnaneckou (horizontální) segregací, kterou námi využitá proměnná (2místné ISCO, podíl žen v 3místné klasifikaci ISCO) nedokázaly zachytit, a dále pak faktory, které jsou statisticky jen obtížně měřitelné (např. osobní dovednosti, komunikační a vyjednávací schopnosti a podobně (Boll et al., 2016). Z těchto důvodů není možné nevysvětlenou část označit celkově za efekt diskriminace na trhu práce, i když ta je její součástí. Zároveň může být diskriminace částečně obsažena i ve vysvětlené části, a to např. ve formě diskriminace při přijímání do zaměstnání, rychlejším kariérním postupem mužů atd., což ovlivňuje genderovou segregaci.

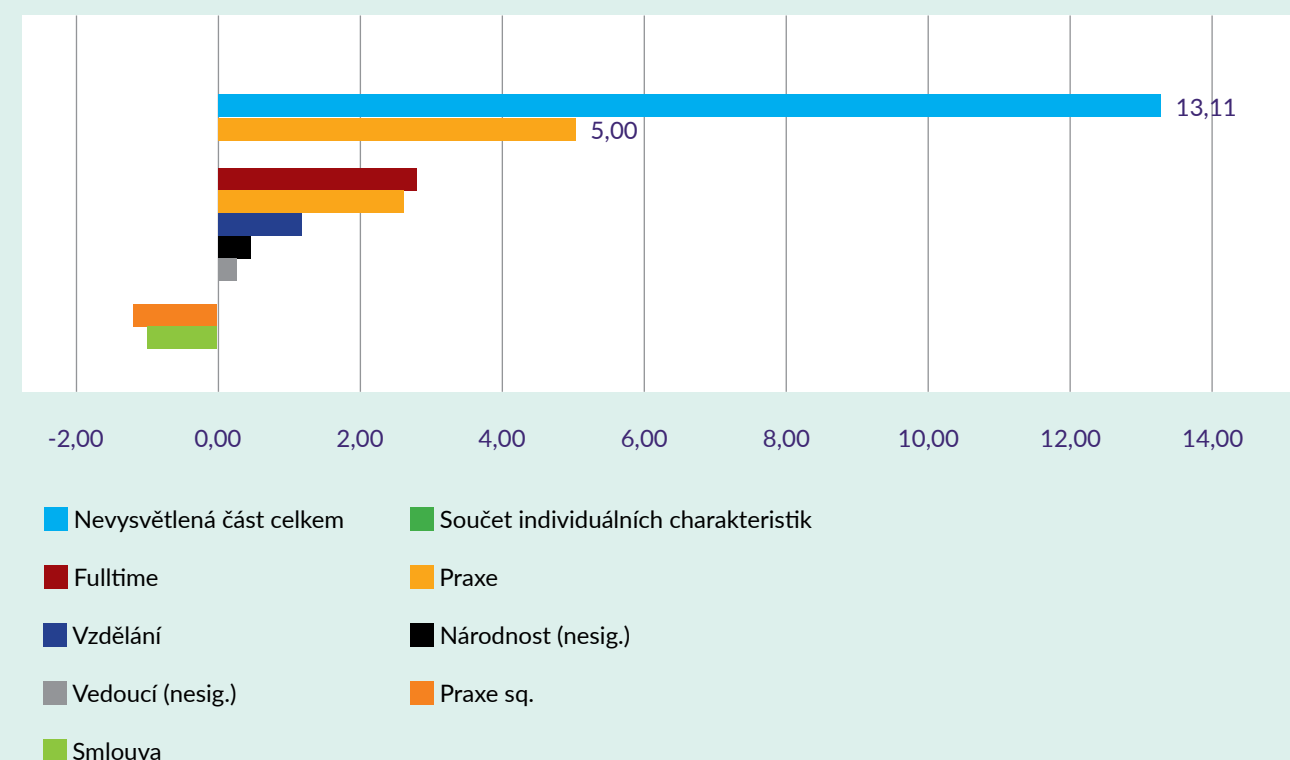
V následující části textu se věnujeme interpretaci nevysvětlené části rozkladu s ohledem na příspěvky jednotlivých faktorů, které do modelu vstupují, tedy efektu odlišného odměňování charakteristik a postavení na trhu práce. Pokud je znaménko u koeficientu kladné, znamená to, že muži jsou za danou charakteristiku / v dané situaci odměňováni statisticky lépe než ženy. Pokud daná proměnná přináší bonus pouze pro muže, způsobuje to růst genderového rozdílu v odměňování. Oproti tomu záporné znaménko ukazuje na charakteristiky a situace, za které / ve kterých jsou lépe placeny ženy oproti mužům, což naopak genderový rozdíl v odměňování redukuje. Tyto efekty jsou odhadnuty při kontrole všech ostatních charakteristik a situací v modelu.

Graf 31 ukazuje, že ve skupině individuálních charakteristik k nevysvětlené části, která tvoří 13,11 p. b. z celkového rozdílu nejvíce přispívá fulltime a délka praxe v současné firmě. Muži pracující na plný úvazek mají vyšší mzdy než ženy pracující na plný úvazek a s rostoucí délkou praxe stoupá průměrná mzda mužům rychleji než ženám (pravděpodobně to souvisí s rychlejším kariérním postupem mužů). Tyto charakteristiky mají vyšší návratnost pro muže než pro ženy a jejich zohlednění přispívá k nevysvětlené části rozdílu 2,7, resp. 2,6 p. b. Dále má vyšší návratnost pro muže věk (1,2 p. b.) a vzdělání (0,40 p. b.). Z rostoucího vzdělání muži profitují více než ženy, to pravděpodobně může souviset s obory, které ženy a muži studují a ve kterých se pak uplatňují. Koeficienty u národnosti a vedoucí pozice nejsou v modelu u nevysvětlené části statisticky významné. Z pohledu těchto charakteristik tedy nedochází k rozdílnému odměňování žen a mužů.

Nevysvětlená část je v této skupině charakteristik redukována proměnnou praxe sq. (redukuje o 1,2 p. b.) a smlouva (redukuje o 1,2 p. b.). Zde jsou tedy ve výhodě ženy.

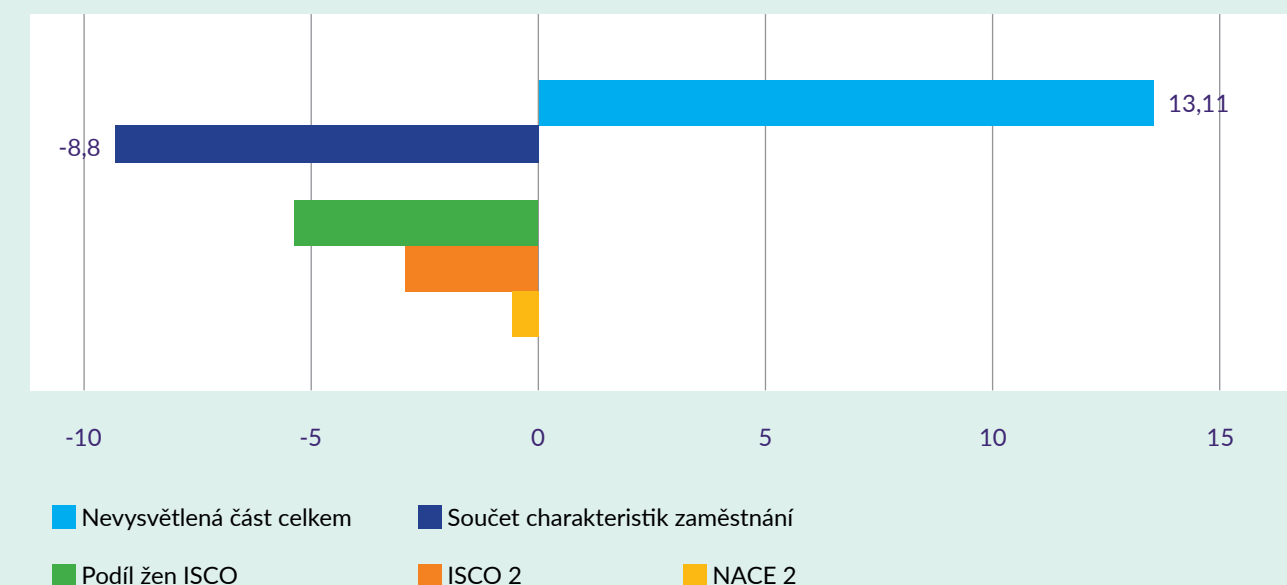
Celkově pro tuto skupinu charakteristik platí, že 5 p. b. ze 13,11 % nevysvětlené části má na svědomí rozdílné odměňování totožných individuálních charakteristik žen a mužů.

Graf 31 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad pro rok 2021



Ve skupině charakteristik zaměstnání je u všech tří proměnných záporné znaménko, tedy nevysvětlenou část rozdílu redukuje. Graf 32 ukazuje, že ženy jsou zvýhodněné oproti mužům s ohledem na podíl žen ve skupinách zaměstnání 3místné ISCO (redukuje o 5,3 p. b.), ISCO 2místné (redukuje o 3 p. b.) a třídy ekonomických činností NACE (redukuje o 0,5 p. b.). To lze interpretovat tak, že ženy jsou lépe odměňovány v těch kategoriích ISCO a NACE, v nichž jsou v současnosti více zastoupeny. Kdyby se ve svém rozložení s ohledem na ISCO a NACE více „podobaly“ mužům, jejich mzda by byla ještě nižší než za stávajícího rozložení.

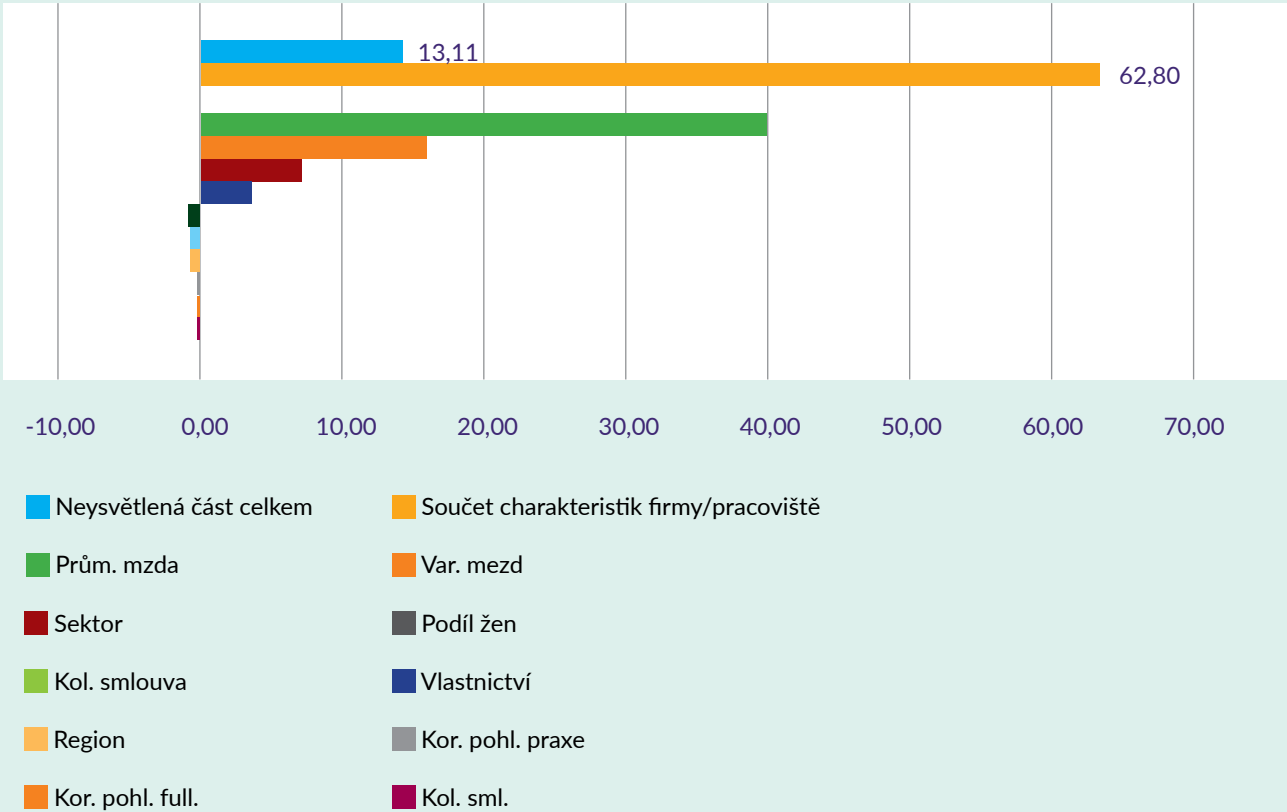
Graf 32 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad pro rok 2021



Graf 33 ukazuje, že ve skupině charakteristik firmy/pracoviště k nevysvětlené části zdaleka nejvíce přispívá průměrná mzda na pracovišti (40,30 p. b.), dále variabilita mezd na pracovišti (15,60 p. b.), sektor (6 p. b.) a podíl žen na pracovišti (3 p. b.). Znamená to, že muži pracující ve firmách / na pracovištích s těmito charakteristikami mají statisticky vyšší průměrné mzdy než ženy na obdobných pozicích, a to i při kontrole všech ostatních charakteristik v modelu. Všechny ostatní proměnné z této skupiny nevysvětlenou část redukuje, ale vždy o méně než jeden procentní bod. Kolektivní smlouva redukuje o 0,7 p. b., vlastnictví o 0,6 p. b., region o 0,5 p. b. a všechny tři korelace pouze o 0,1 p. b.

Součet všech charakteristik pracoviště přispívá nevysvětlené části 62,8 p. b., což je více, než nevysvětlená část celkem (13,11 p. b.). Do nevysvětlené části je totiž zahrnuta ještě konstanta, která nabývá hodnoty -46,01 p. b. Konstanta v sobě zahrnuje efekty nezahrnutých a statisticky nezměřitelných a nepozorovaných faktorů. Přehled koeficientů v procentních bodech je obsažen v Tabulka .

Graf 33 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky firmy/pracoviště, detailní rozklad pro rok 2021



Tabulka 3 Blinder-Oaxaca rozklad genderového rozdílu v odměňování, koeficienty detailního rozkladu v procentních bodech pro vysvětlenou a nevysvětlenou část, rok 2021

Vysvětlená část				Nevysvětlená část	
Skupina faktorů	Faktory	Coef. v p.b	Rob. St. Err.	Coef. v p.b.	Rob. St. Err.
Individuální charakteristiky	věk	-0,45***	(0,000)	1,2**	(0,005)
	národnost	0,04***	(0,000)	0,3	(0,002)
	vzdělání	-0,96***	(0,000)	0,4***	(0,001)
	praxe	1,48***	(0,001)	2,6***	(0,003)
	praxe sq.	-0,83***	(0,000)	-1,2***	(0,001)
	fulltime	0,14***	(0,000)	2,7***	(0,004)
	smlouva	0,38***	(0,000)	-1,0***	(0,001)
	vedoucí	0,67***	(0,000)	0,00	(0,000)
Charakteristiky zaměstnání	ISCO2	4,3***	(0,002)	-3,0***	(0,004)
	NACE2	3,82***	(0,002)	-0,5***	(0,002)
	podíl žen ISCO	2,71***	(0,002)	-5,3***	(0,005)

Vysvětlená část				Nevysvětlená část	
Skupina faktorů	Faktory	Coef. v p.b	Rob. St. Err.	Coef. v p.b.	Rob. St. Err.
Charakteristiky firmy/ pracoviště	sektor	0,17***	(0,000)	6,0***	(0,003)
	kol. sml.	-0,07***	(0,000)	-0,7***	(0,002)
	podíl žen	-2,7***	(0,002)	3,0***	(0,005)
	prům. mzda	4,02***	(0,003)	40,3***	(0,063)
	var. mezd	-0,25***	(0,001)	15,6***	(0,023)
	vlastnictví	0,41***	(0,000)	-0,6***	(0,001)
	kor. pohl. vzd	0,35***	(0,001)	-0,1***	(0,000)
	kor. pohl. praxe	-0,1***	(0,000)	-0,1***	(0,000)
	kor. pohl. full.	-0,06***	(0,000)	-0,1***	(0,000)
	region	0,02*	(0,000)	-0,5***	(0,001)
Konstanta				-46,01***	(0,053)

Pozn.: Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti, * $p<0,1$, ** $p<0,05$, *** $p<0,01$

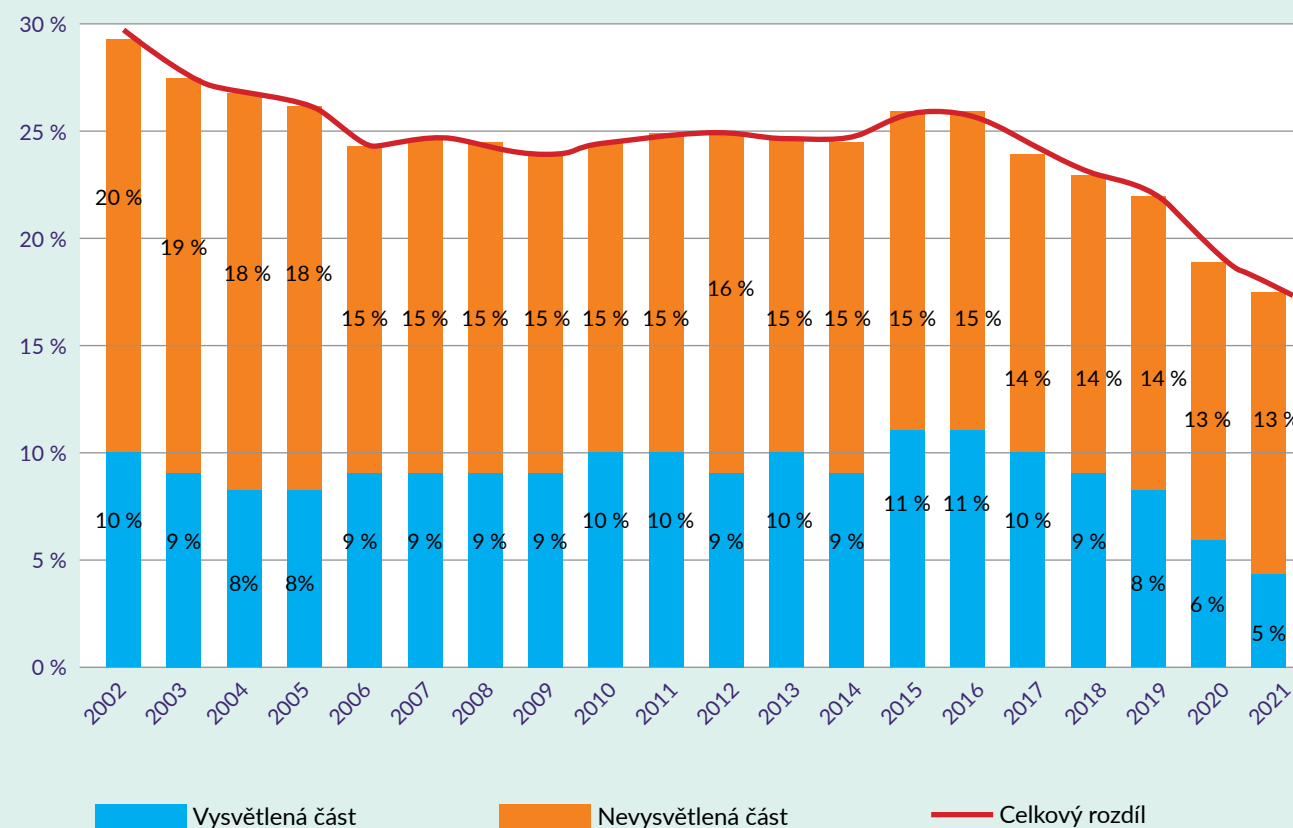
4.5 Rozklad genderového rozdílu v odměňování v letech 2002 až 2021

Následující graf 31 znázorňuje výsledky totožného modelu Blinder-Oaxaca rozkladu aplikovaného na data od roku 2002 do roku 2021. Jedná se o dlouhou časovou řadu, která nám ukazuje, jakým způsobem se v ČR v daném časovém období vyvíjel celkový neočištěný genderový rozdílnost (celkový rozdílnost) a zároveň jakým způsobem se vyvíjely jeho vysvětlená a nevysvětlená část. Ve studii *Rozdílnost v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (Křížková, et al., 2018) jsou prezentována data od roku 2006 do roku 2016 a výsledky z posledního roku jsou následně interpretovány podrobně. Doplněná časová řada nám ukazuje, že mezi rokem 2002 a 2006 docházelo ke ztelnému poklesu celkového rozdílnost v odměňování, období mezi rokem 2006 a 2016 bylo celkem stabilní pouze s drobným nárůstem celkového rozdílnost v letech 2015 a 2016, od roku 2016 ale můžeme pozorovat výrazný pokles tohoto rozdílnost. Za necelé dvě poslední dekády poklesl celkový rozdílnost v odměňování žen a mužů z 29 % o téměř 12 p. b. až na necelých 18 % v roce 2021. Klesající tendence se projevuje především od roku 2016 a výraznější pokles se ukazuje u dvou posledních let, roku 2020 a 2021 (viz Graf 331).

Ač se tento výsledek jeví jako jednoznačně pozitivní trend, musíme být při interpretaci výsledků velmi opatrní. Celkový rozdílnost v odměňování žen a mužů je totiž ovlivněn i mnoha změnami na trhu práce, které analýza nezohledňuje. V případě poklesu celkového rozdílnost v odměňování žen a mužů mezi rokem 2019 a 2020 a 2021 musíme upozornit především na změny na trhu práce, které se odehrály v souvislosti s výskytem pandemie onemocnění Covid-19 a jejichž přímý dopad na GPG zatím nebyl dostatečně objasněn. Mezi tyto změny můžeme

zahrnout například vyplacení speciálních COVID odměn v sektoru zdravotnictví v roce 2020 a 2021, odchod velké části pracujících ze sektorů nejvíce zasažených pandemií covid-19, přerušení pracovní dráhy některých matek s malými dětmi z důvodu čerpání OČR. Tyto změny bohužel zde představený model zohlednit nedokáže. Musíme proto brát v úvahu, že dlouhodobý pokles GPG částečně může souviset i s negativními jevy na trhu práce, jako je například odchod části žen do nezaměstnanosti či na OČR v době pandemie onemocnění Covid-19 a s jevy dočasného charakteru, jako je například vyplacení speciálních covid odměn.

Graf 34 Celkový rozdíl v odměňování v % – rozklad na vysvětlenou a nevysvětlenou část v letech 2002–2021

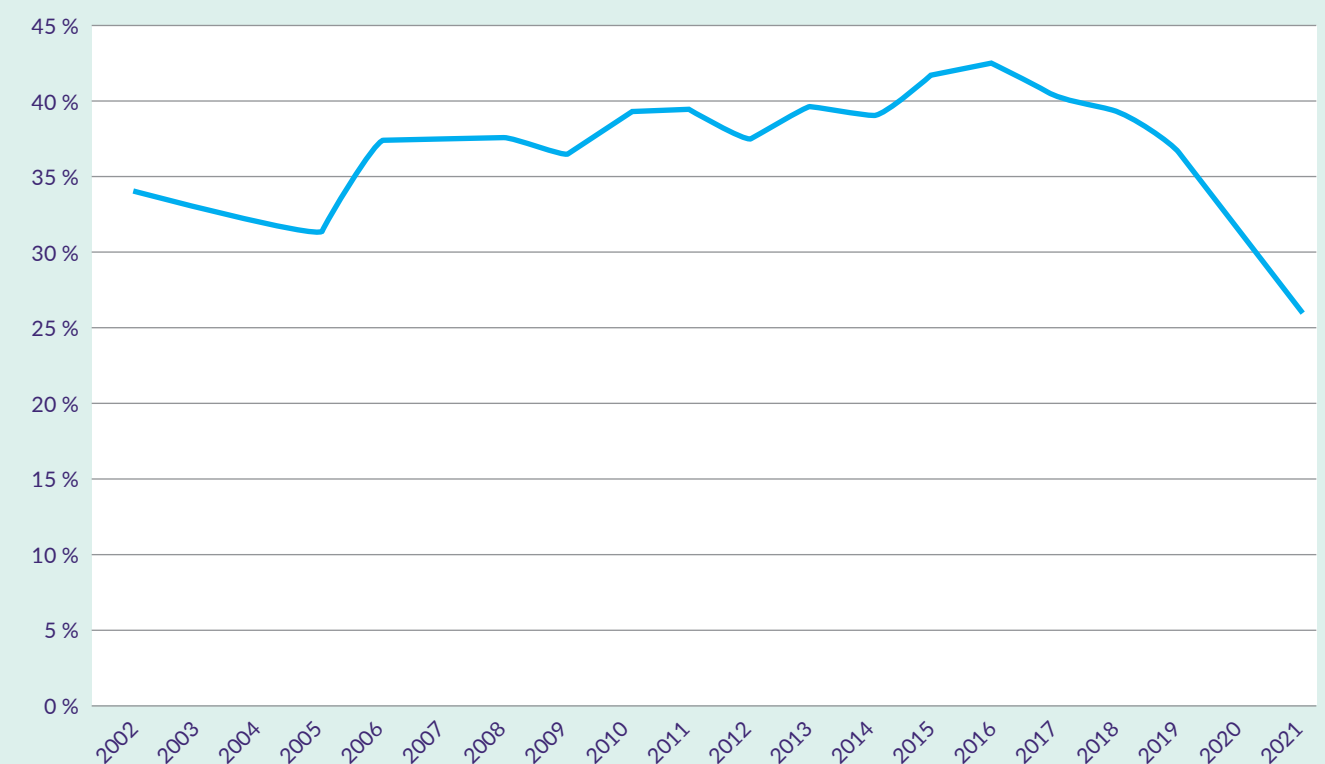


Kromě vývoje celkového rozdílu v odměňování žen a mužů je také důležité sledovat vývoj vysvětlené a nevysvětlené části tohoto rozdílu (viz Graf 34). Vysvětlená část klesla z 10 p. b. v roce 2002 na 5 p. b. v roce 2021 a nevysvětlená část klesla z 20 p. b. v roce 2002 na 13 p. b. v roce 2021. Vysvětlená část tak v roce 2002 představovala 34 % z celkového rozdílu, zatímco v roce 2021 již pouze 26 % z celkového rozdílu. Podíl vysvětlené části na celkovém rozdílu mezi rokem 2002 a 2016 pomalu stoupal, zatímco od roku 2016 do roku 2021 výrazně klesal. Situace by se dala popsat tak, že do roku 2016 stále vyšší podíl celkového rozdílu v odměňování žen a mužů bylo možné vysvětlit odlišností charakteristik pracujících žen a mužů (jiné analýzy z této studie ukazují na rostoucí vliv genderové segregace), od roku 2016 se ale situace obrací a stále větší podíl celkového rozdílu v odměňování zůstává modelem nevysvětlený.

Z historického pohledu tedy nyní můžeme od roku 2002 pozorovat nejnižší rozdíl v odměňování žen a mužů, i nejnižší podíl vysvětlené části GPG (viz Graf 35). Pravděpodobně je možné to interpretovat tak, že postupně došlo k přiblížení pracující populace žen a mužů v některých charakteristikách i postaveních na trhu práce a zá-

roveň již nedochází v takové míře k nerovnému odměňování za tyto měřitelné, objektivní charakteristiky. Celkový rozdíl v odměňování tím klesl, stejně tak ale i explanační síla modelu. Výzvou proto zůstává doplnění dat ISPV o další důležité charakteristiky, které mohou pomoci vysvětlit zbylý rozdíl v odměňování žen a mužů a zároveň mohou pomoci nastínit, jaká opatření je potřeba zavést pro jeho další redukci.

Graf 35 Podíl vysvětlené části na celkovém rozdílu v odměňování v % v letech 2002–2021



4.6 Závěr

V roce 2021 dosáhl GPG odhadnutý pomocí Blinder-Oaxaca metody nejnižší hodnoty od roku 2002. Pro tento rok byl stanoven genderový rozdíl v odměňování na 17,6 % v neprospěch žen, z čehož 4,5 p. b. představovala vysvětlená část a 13,1 p. b. nevysvětlená část, což je cca 26 ku 74 %. Od roku 2002 je nejnižší nejen celkový rozdíl v odměňování, ale i podíl vysvětlené části na celkovém GPG.

Na vysvětlení genderového rozdílu v odměňování se pouze ze tří procent podílí rozdíly v osobních charakteristikách žen a mužů, z 13 % genderová segregace do různých zaměstnání a sektorů trhu práce a z 10 % genderová segregace do firem a pracovišť s odlišnými charakteristikami. Pro snížení GPG je tedy vhodné zaměřit se na podporu nižší vertikální i horizontální segregace trhu práce.

U nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování se jako zásadní ukazuje odlišné odměňování v případech stejných charakteristik firmy/pracoviště a částečně i odlišné odměňování stejných individuálních charakteristik žen a mužů. Velkou roli ale hrají také další, statisticky nezměřitelné a v datech ISPV nesledované charakteristiky, jejichž efekt je obsažen v konstantě modelu.

5. Závěry studie a doporučení

Cílem této studie bylo navázat na studii *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (2018) a poskytnout výsledky s využitím nejnovějších dat. Stejně jako v předchozí studii byly využity metody srovnatelné se zahraničními výzkumy pro vyčíslení trendů celkového GPG a GPG na stejné pozici a mzdového rozkladu na známé proměnné. Záběr analýz z předchozí studie byl zachován tak, aby byla zajištěna kontinuita časových řad a možnost srovnávání v čase a analýzy byly dále prohloubeny o další poznatky a směry výzkumu. Časové řady tak v této studii umožňují již srovnání výpočtů za celé dvě dekády 2002–2021, zahrnující jak ekonomickou krizi po roce 2008, tak i pandemii covidu-19 v letech 2020 a 2021. Oproti předchozí studii byly analýzy GPG na jednotlivých úrovních segregace až po otázku stejné mzdy za stejnou práci prohloubeny ze dvou vzájemně souvisejících hledisek: zaprvé, důraz na rodičovství s využitím proxy proměnné věku, a to v jednotlivých kontextech trhu práce (z hlediska sféry, NACE a velikosti pracoviště) a zadruhé, hledisko velikosti pracoviště, které se ukazuje jako významná dělicí linie pro výši GPG a také pro politiky zavádění transparency v odměňování. Je také představen mezinárodní srovnávací výzkum, který je lépe srovnatelný s výsledky za Českou republiku a umožňuje zhodnotit pozici ČR mezi rozvinutými zeměmi. Důraz byl však kladen především na kontinuitu výsledků z předchozí studie a jejich prohloubení.

Studie využívá unikátní zdroj dat, který je nejvhodnější pro analýzu GPG v ČR – Informační systém o průměrném výdělku (ISPV). Tento datový soubor a jeho výhody jsou popsány již v úvodu studie. Tvorba datových souborů a proměnné využívané v analýzách jsou shrnuty v Příloze, i když v předchozí studii byly zařazeny v metodologické kapitole. Metody OLS regrese s pevnými efekty, která umožňuje vyčíslit GPG celkově, ve stejných kategoriích zaměstnání, na stejných pracovištích a na stejných pozicích, resp. GPG za stejnou práci a metoda mzdového rozkladu inspirovanou Oaxaca-Blinder rozkladem s využitím proměnných, které jsou v ISPV k dispozici, jsou podrobněji popsány v kapitolách s výsledky (kapitola 3 a 4).

5.1 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 dekádách 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. 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.

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 Tabulce 4.

Tabulka 4 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 %w	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 – Zdravotnictví celkem	12 %	12 %	12 %	12 %	10 %
	Q – Zdravotnictví 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 %

- Dle dosaženého vzdělání byl v roce 2021 celkový GPG nejvyšší mezi vysokoškolsky vzdělanými, a to 20 %. 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 osob se základním vzděláním, 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 %²¹ 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.
- 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, jak ukazuje Tabulka 3. 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.

Tabulka 5 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 %

²¹ 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 neочиštěný o vliv vzdělání a věku, který vypočítáme z průměrných mezd, publikovaných ČSÚ, je tak zhruba dvojnásobný, než vychází v naší analýze.

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 umisťování 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.
- 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, které se nejvíce týkají 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.

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 neočištěného GPG v průměrných hodinových mzdách žen a mužů pro ČR 16,4 %, ve srovnání s průměrem zemí EU ve výši 13 %.²² 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 shrnujeme studii, která využívala podobná data jako ISPV, propojující zaměstnané s pracovišti, ve 14 zemích (Penner et al., 2023).
- 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 a příplatků. Takže takto stanovená závislá proměnná již v sobě na rozdíl od hodinové mzdy odráží absence v práci, případně hodiny odpracované přesčas.
- **S využitím této metody byl GPG na stejné pozici v ČR 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.**
- Česká republika 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 s 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?

- 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. 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.
- 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 analýza ukazuje, že rozdílné individuální charakteristiky vysvětlují GPG pouze minimálně, a pokud by se v těchto charakteristikách ženy mužům více přiblížily, GPG by příliš neklesl.

²² 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

- 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 zastoupeni v platové a mzdové sféře.
- 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.
- 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.
- 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 některých 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.

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

- Jak jsme ukázali výše, v průběhu pandemie covid-19, resp. **mezi lety 2018 a 2021 došlo k pokračování trendu mírného 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. Zároveň došlo ke zhoršení situace matek menších dětí, zřejmě v důsledku nárůstu potřeby péče, která byla v průběhu pandemie covid-19 přesunuta z veřejných zařízení péče převážně na bedra žen.
- V průběhu pandemie covid-19 docházelo **k pokračování prekarizace trhu práce, kdy nízkopříjmové skupiny, mezi nimiž převládají ženy, jsou vytlačovány mimo zaměstnanecký poměr**, a tím vypadávají z analýzy, takže celkový GPG klesá.
- Vliv na pokračování mírného poklesu celkového GPG má zřejmě i **pokračování navyšování minimální mzdy, které vždy pozitivně ovlivňuje GPG**, protože ženy převládají mezi těmi, jejichž mzdy se nejčastěji pohybují okolo hranice minimální mzdy.
- Vliv na pokračování snižování celkového GPG mohlo mít i mírné **navyšování tarifních mezd ve školství a vyplacení mimořádných „covidových odměn“ ve zdravotnictví**.

5.2 Doporučení

Z těchto zjištění, která přinášejí základní trend pro další orientaci při hledání příčin a řešení v konkrétních sledovaných kontextech trhu práce, vyplývají možná opatření, na která je třeba se zaměřit při snaze snižovat genderové nerovnosti v odměňování:

- Vzhledem k vysokému rozdílu v odměňování žen a mužů za stejnou práci, zejména v soukromém sektoru, v peněžnictví a v průmyslu i dalších oborech, kde dominují muži, ale i ve zdravotnictví, **bude třeba zvýšit transparentnost systémů odměňování v rámci pracovišť a organizací.** Transparentnost systémů odměňování, jež je jedním z opatření, navrhovaných Evropskou komisí, pro dosahování stejné odměny za stejnou práci, bude třeba zvyšovat i v ČR, protože jak ukazují nedávné výzkumy, velká část zaměstnaných ani netuší, zda jsou nebo nejsou znevýhodněni (Vohlídalová, 2020).
- Potvrdil se předpoklad, že ve veřejném sektoru a ve velkých organizacích i soukromého sektoru jsou rozdíly v odměňování za stejnou práci nižší a to zřejmě souvisí s vyšší transparentností systémů odměňování prostřednictvím platových tabulek a stupňů a dalších standardizovaných mzdových systémů. Úkolem pro další výzkum bude zjistit, jak genderové rozdíly v odměňování v těchto více regulovaných prostředích eliminovat zcela a jak dosahovat snižování genderové segregace žen na hůře placené pozice, ke které ve veřejném sektoru a na velkých pracovištích stále více dochází.
- Při snaze snižovat genderové nerovnosti v odměňování by **stát v první řadě měl jít soukromému sektoru příkladem, a to jednak tím, že přehodnotí politiky, které mají vliv na zaměstnanost a odměňování (např. rodinnou politiku) z hlediska jejich vlivu na genderovou rovnost a jednak tím, že bude sám jako zaměstnavatel usilovat o rovné odměňování.** Dále by stát měl firmám poskytnout nástroje, které by mohly pro analýzu svých mzdových struktur využít²³ a motivovat firmy k tomu, aby vytvářely systémy odměňování, které budou jasné a srozumitelné zaměstnaným a celkově zvýšit zájem firem rovnosti v odměňování dosahovat.
- Bude také třeba **posilovat roli dalších aktérů, jako jsou odbory a inspektoráty práce při nastavování mezd a při kontrole rovnosti v odměňování,** a to např. tím, že rovné odměňování by bylo součástí každé kolektivní smlouvy a inspektoráty práce by měly k dispozici metodiky, jak rovnost v odměňování na pracovištích kontrolovat.
- Jak ukazuje představená analýza, stejně důležité jako na GPG na stejné pozici, bude třeba se zaměřit na segregaci žen a mužů do různě ohodnocených zaměstnání, pracovišť a pozic, a bude to stále důležitější. Bude tedy potřeba **nejen zvýšit přímo transparentnost odměňování a analyzovat procesy přijímání, povyšování, propouštění a firemního vzdělávání z hlediska jejich transparentnosti a dopadu na rovnost v odměňování, ale i firemní kulturu, která by např. podporovala ženy v přístupu na lépe placené pozice.**
- Rozsah celkového GPG, rozsah GPG na stejné pozici a vliv segregace je různý v různých kontextech trhu práce. Stejně tak i příčiny GPG na jednotlivých úrovních se v jednotlivých sektorech, oborech a na jednotlivých pracovištích liší a budoucí výzkum, zaměřený na konkrétní vybrané kontexty je může odhalit podrobněji.
- Legislativa vyžadující stejnou odměnu za stejnou práci by měla být také doprovázena přesnou metodikou využitelnou nejen ke kontrole nerovností v konkrétních prostředích, ale i k tomu, jak systémy odměňování nastavit co nejvíce transparentním a nediskriminujícím způsobem.

²³ Takovým nástrojem je např. Logib, který byl vyvinut a je využíván ve Švýcarsku, ale i v Německu, a který je v současné době testován pro využití i v ČR. Více viz: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/01/logib.pdf>

- Výzkum s využitím dat ISPV pomáhá odhalit nerovnosti a konkrétně GPG na jednotlivých úrovních a ve specifických kontextech trhu práce např. z hlediska oboru či pracoviště a tedy informovat o existenci a souvislostech tohoto problému. ISPV je jedinečným zdrojem dat pro tento výzkum, ale jako zdroj dat by také měl reflektovat změny na trhu práce a potřebu tyto změny monitorovat z hlediska mezd. Lepší pokrytí populace firem o velikosti do 10 zaměstnaných, ale i pracujících na smlouvy mimo zaměstnanecký poměr (DPP, DPC) by mělo reagovat na význam mikropodnikání pro ekonomiku a na nárůst nestandardních a prekérních smluv na trhu práce a na potřebu analyzovat trendy prekarizace, fragmentarizace a digitalizace práce. V neposlední řadě bude důležité sběr dat a analýzu dále zdokonalovat v souvislosti s dopady koronakrizy na trh práce a v souvislosti s nárůstem potřeby péče v domácnostech sledovat vliv rodičovství.
- Údaje o rodičovství jsou pro analýzu GPG zcela klíčové. Země s dobrou praxí v oblasti sběru dat propojujících zaměstnané a pracoviště (Linked employer-employee data – LEED) včetně sběru údajů o rodičovství (jako např. Francie, Finsko, Dánsko, Estonsko, Belgie atd.) jsou zároveň zeměmi, které se aktivně snaží zavádět opatření pro podporu pracujících rodičů, zejména pak matek malých dětí a jejich kariérního růstu, ale také opatření pro podporu sdílení péče o malé děti oběma rodiči a opatření pro zajištění dostatku kvalitních a dostupných zařízení péče o děti v předškolním věku (Gíslason & Eydal, 2011; Pospíšilová et al., 2022; Tenglerová et al., 2018). Tyto země jsou zároveň na předních příčkách v indexu genderové rovnosti EIGE a mají velmi nízký či podprůměrný GPG.²⁴ **Existuje viditelná souvislost mezi snahou o redukci GPG a penalizace za mateřství a sledováním údajů o rodičovství v LEE datech. Bez tohoto údaje totiž je jen velmi obtížné určit příčiny vzniku těchto nerovností a zavádět cílená opatření, která by pomohla situaci do budoucna zlepšit.** Česká republika ve věci genderové rovnosti a rozdílů v odměňování žen a mužů zaostává za průměrem EU, bylo by proto více než vhodné rozšířit sběr údajů v LEE datech i o údaje o počtu a věku dětí.
- Kromě přidání údajů o rodičovství do dat propojujících zaměstnané s pracovišti (ať již přidáním proměnné do sběru, nebo propojením s dalšími databázemi) je pro snížení GPG v rodičovských kategoriích potřeba **zvýšit podporu kombinace placené práce a péče jak na celostátní, tak i na organizační úrovni a také podpořit sdílení rodičovské péče oběma rodiči. S tím souvisí potřeba odstraňování genderových stereotypů.** Stát by jednak měl jít jako zaměstnavatel příkladem zaváděním větší transparentnosti odměňování ve veřejné sféře a snahou snížit genderovou segregaci a jednak by měl vytvářet **podpůrné nástroje pro větší transparentnost odměňování** i pro soukromou sféru. V poslední době vzniká několik takových nástrojů, např. mzdová a platová kalkulačka a nástroj pro kontrolu mezd v rámci pracoviště LOGIB.²⁵

²⁴ Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics EIGE: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/CZ>

²⁵ Ohledně více informací o nástroji LOGIB a projektu MPSV Rovná odměna viz <http://www.rovnaodmena.cz>

Použitá literatura

- Abendroth, A. K., Melzer, S., Kalev, A., & Tomaskovic-Devey, D. (2017). Women at work: Women's access to power and the gender earnings gap. *Industrial and Labor Relations Review*, 70(1), 190–222. <https://doi.org/10.1177/0019793916668530>
- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Adams, B. L., King, J., Penner, A. M., Bandelj, N., & Kanjuo-Mrčela, A. (2016). The returns to education and labor market sorting in Slovenia, 1993–2007. *Research in Social Stratification and Mobility*, 47.
- 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.
- Avent-Holt, D., & Tomaskovic-Devey, D. (2012). Relational inequality: Gender earnings inequality in u.s. And Japanese manufacturing plants in the early 1980s. *Social Forces*, 91(1), 157–180. <https://doi.org/10.1093/sf/sos068>
- 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>
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology*, 91(4), 759. <https://doi.org/doi:10.1086/228350>
- Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764–786. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>
- Boll, C., & Lagemann, A. (2018). *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)*. <https://doi.org/10.2838/978935>.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. In *European Commission - Directorate-General for Justice*. <https://doi.org/10.2838/273601>
- 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. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. *Social Politics*, 19(2), 163–193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- 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>
- Card, D., Cardoso, R., & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, July, 633–686. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038.Advance>
- Český statistický úřad. (2020). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2019*. <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2019>
- Český statistický úřad. (2021). *Struktura mezd zaměstnanců - 2020*. <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>
- Český statistický úřad. (2022). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2021*. <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2021>
- 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).
- Cockburn, C. (1991). *In the way of women. men's resistance to sex equality in organisations*. ILR Press.
- Craig, L., & Churchill, B. (2021). Dual-earner parent couples' work and care during COVID-19. *Gender, Work and Organization*, 28(S1), 66–79. <https://doi.org/10.1111/gwao.12497>
- ČSÚ. (2021). *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení - 2020*. <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeceni-2020>
- ČSÚ. (2022). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - čtvrtletní údaje - 4. čtvrtletí 2021*.
- Cukrowska-Torzewska, E. (2017). Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction. *Social Politics*, 24(2), 178–220. <https://doi.org/10.1093/sp/jxx004>
- CZSO. (2021). *Zaostřeno na ženy a muže - 2021* (Focused on women and men - 2021). <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>
- Dlouhá, M., Jurik, N., & Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti u podnikatelských párů. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 87–100.
- Dudová, R., & Křížková, A. (2022). Zvýšené nároky péče o děti v době pandemie Covid-19: péče jako břemeno nebo příležitost? *Sociologický Časopis-Czech Sociological Review*, 58(4), 401–426. <https://doi.org/https://doi.org/10.13060/csr.2022.026> *
- Dudová, Radka. (2021). Péče jako individuální odpovědnost a prohloubení ekonomického znevýhodnění sólo matek v pandemii covid-19. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 22(2), 110–137. <https://doi.org/10.13060/gav.2021.022>
- Dudová, Radka, & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 19–32. <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>
- England, P. (1992). *Comparable Worth. Theories and Evidence*. Aldine de Gruyter.
- England, P., Levine, A., & Mishel, E. (2020). Progress toward gender equality in the United States has slowed or stalled. In *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* (Vol. 117, Issue 13, pp. 6990–6997). <https://doi.org/10.1073/pnas.1918891117>
- 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>
- Eurofound. (2018). *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004en.pdf
- Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council to strengthen the application of the principle of equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms, 2021/0050 SWD(2021) 42 final (2021). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021PC0093&from=EN>
- 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>
- Gíslason, I. V., & Eydal, G. B. (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Nordic council of Ministers.
- Glass, C., & Fodor, E. (2011). Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 25(1), 5–26. <https://doi.org/10.1177/0891243210390518>
- Greenwaldt, A. G., & Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias : Scientific Foundations. *California Law Review*, 94(4), 945–968.
- Hartmann, H. (1976). Capitalism , Patriarchy , and Job Segregation by Sex. *Signs*, 1(3), 137–169.
- Hašková, H., & Dudová, R. (2017). Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 47–63. <https://doi.org/10.1177/0959680116672279>
- Hašková, Hana, & Dudová, R. (2017). Precarious work and care responsibilities in the economic crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 47–63. <https://doi.org/10.1177/0959680116672279>
- 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>
- International Labour Organization. (2020). Global wage report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19. In *ILO Flagship Report*.
- Javorník, 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](http://eprints.whiterose.ac.uk/84185/8/JESP%20For%20Symplectic.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)
- Jurajda, S. (2005). Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison. *Journal of the European Economic Association, Papers and Proceedings*, 3(2–3), 598–607.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work , Insecure Workers : Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1–22.
- 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
- Doložky mlčenlivosti k výši odměny. Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce, (2020). https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf
- Kanter, R. (1977). *Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- King, J., Penner, A. M., Bandelj, N., & Kanjoo-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. (2022). Prodlužující se pracovní dráhy, digitalizace, propouštění a gender v peněžnictví. *Fórum Sociální Politiky*, 16(3), 2–10.
- Křížková, A., & Formánková, L. (2014). Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR : gender , třída , věk (a rodičovství). *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 61–76.

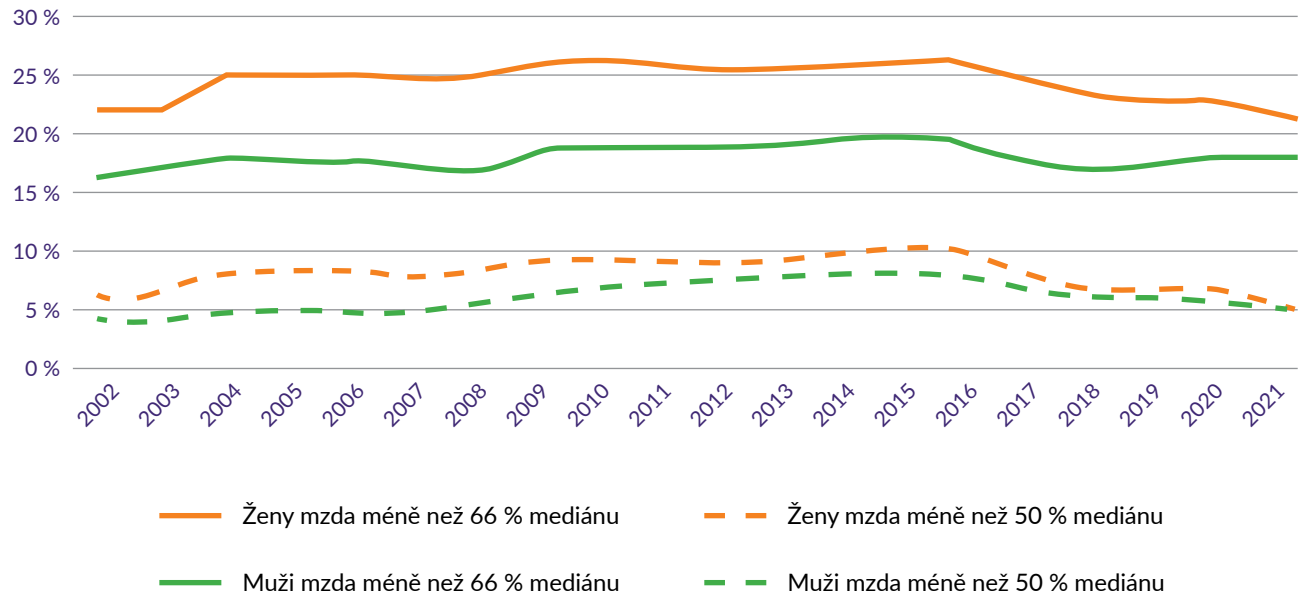
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., & Formánková, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. SLON.
- Křížková, A., Marková Volejníčková, R., & Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech (Gender wage gap: the problem of all of us)*. Sociologický ústav 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*, 59(1), 31–63. <https://sreview.soc.cas.cz/corproof.php?tartkey=csr-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.
- Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková Volejníčková, R., & Maříková, H. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství (Gender wage gap and parenthood). *Fórum Sociální Politiky*, 3, 19–25.
- Ludsteck, J. (2014). The impact of segregation and sorting on the gender wage gap: Evidence from german linked longitudinal employer-employee data. *ILR Review*, 67(2), 362–394. <https://doi.org/10.1177/001979391406700204>
- 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.
- Marková Volejníčková, R., Švarcová, M., Křížková, A., & Formánková, L. (2019). Podnikání matek malých dětí jako překerný typ zaměstnání ? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny. *Gender a Výzkum / Gender and Research*, 20(2), 124–153. https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf
- Menzel, A., & Miotto, M. (2020a). *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku*. https://idea.cerge-ei.cz/images/COVID/IDEA_Gender_dopady_covid-19_cerven_21.pdf
- Menzel, A., & Miotto, M. (2020b). *Rozdílné ekonomické dopady krize covid-19 na muže a ženy v Česku*.
- Meyersson Milgrom, E. M., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). Equal Pay for Equal Work ? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S. *The Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559–583.
- 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>
- Mysíková, M. (2012). Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 21(3), 328–346. <https://doi.org/10.18267/j.pap.427>
- Penner, A., Petersen, T., Hermansen, A. S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L., Hou, F., Kanjoo Mrčela, A., King, J., Kodama, N., Kristal, T., Křížková, A., Lippényi, Z., Melzer, S. M., Mun, E., Apascari, P., ... Tufail, Z. (2023). Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries. *Nature Human Behaviour*, 7, 184–189. <https://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/Analýza_dopadu_rodicovstvi_na_daneni_03_jednostrany_26012022.pdf
- Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *Source: American Journal of Sociology*, 101(2), 329–365. <http://www.jstor.org/stable/2782431>
- 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>
- Poje, A. (2019). The introduction of a 'monthly living wage' in Slovenia. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 25(3), 335–350. <https://doi.org/10.1177/1024258919855180>
- Pospíšilová, K., Mansella, N., & Vohlídalová, M. (2022). *Linked employer-employee data týkající se mezd a rodičovství: Dobrá praxe v zahraničí a právní analýza ČR*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- 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>
- Poutanen, S., Kovalainen, A., & Rouvinen, P. (eds.). (2019). *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era*. Routledge.
- Pytliková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. [https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi_\(2\).pdf](https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi_(2).pdf)
- Reskin, B. F. (2000). The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology*, 29(2), 319–328.
- Reskin, B. F. (2001). Labor markets as queues: a structural approach to changing occupational sex composition. *American Sociological Review*, 52(2), 195–210.
- Reskin, B. F., Roos, P. A., Donato, K. M., Phipps, P. A., Thomas, B. J., Bird, C. E., Detman, L. A., & Steiger, T. (1990). *Job Queues, Gender Queues*. Temple University Press. <http://www.jstor.org/stable/j.ctt14btcj8>
- Rosenfeld, J. (2021). *You're Paid What you're Worth and Other Myths of the Modern Economy*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rosenfeld, J., & Denice, P. (2015). The Power of Transparency: Evidence from a British Workplace Survey. *American Sociological Review*, 80(5), 1045–1068. <https://doi.org/10.1177/0003122415597019>
- Rubery, J. (2017). *Why is women's work low paid?* (Issue November). <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620379/dp-womens-work-low-paid-uk-101117-en.pdf;jsessionid=E0588525B381844E21B59FAFF954C6A4?sequence=1>
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2009). Gender and the Minimum Wage. *ILO Conference "Regulating for Decent Work," July*, 1–24.
- Rubery, J., Grimshaw, D., Keizer, A., & Johnson, M. (2018). Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. *Work, Employment and Society*, 32(3), 509–527. <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>
- Rubery, J., & Johnson, M. (2019). *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?* ILO.
- Shaw, E., Hagevisch, A., Williams-Baron, E., & Gault, B. (2016). *Undervalued and Underpaid in America. Women in Low-Wage, Female-Dominated Jobs*.
- Smith, M. (2010). *Analysis note: The gender pay gap in the EU -- What policy responses?* (Issue February). [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/\\$file/the_gender_pay_gap_in_the_eu_egge_2010.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/$file/the_gender_pay_gap_in_the_eu_egge_2010.pdf)
- 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>

- Stainback, K., Kleiner, S., & Skaggs, S. (2016). Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization? *Gender and Society*, 30(1), 109–135. <https://doi.org/10.1177/0891243215602906>
- Tenglerová, H., Šimandlová, K., Šebestová, E., Dvořáčková, J., & Linková, M. (2018). *Genderová rovnost ve vědě, výzkumu a vysokém školství: příklady praxe*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf
- Tomaskovic-Devey, D., & Avent-Holt, D. (2019). *Relational Inequalities. An Organizational Approach*. Oxford University Press.
- 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>
- Tomaskovic-Devey, D., & Skaggs, S. (2002). Sex segregation, labor process organization, and gender earnings inequality. *American Journal of Sociology*, 108(1), 102–128. <https://doi.org/10.1086/344214>
- 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. (2020). Výzkumný soubor „Mzdové rozdíly mezi ekonomicky aktivními muži a ženami v souvislosti s epidemickou situací“. AMBIS VŠ a SOÚ AV ČR.
- Vohlídalová, M. (ed.). (2023). *GPG a rodičovství: inovace ISPV a možnosti jeho propojení s existujícími daty*. Sociologický ústav AV ČR.
- Vosko, L. F. (2006). Precarious employment: Towards an improved understanding of labour market insecurity. In L. F. Vosko (Ed.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. (pp. 3–42). McGill-Queen's University Press.

Příloha 1: Grafy a tabulky s výpočty

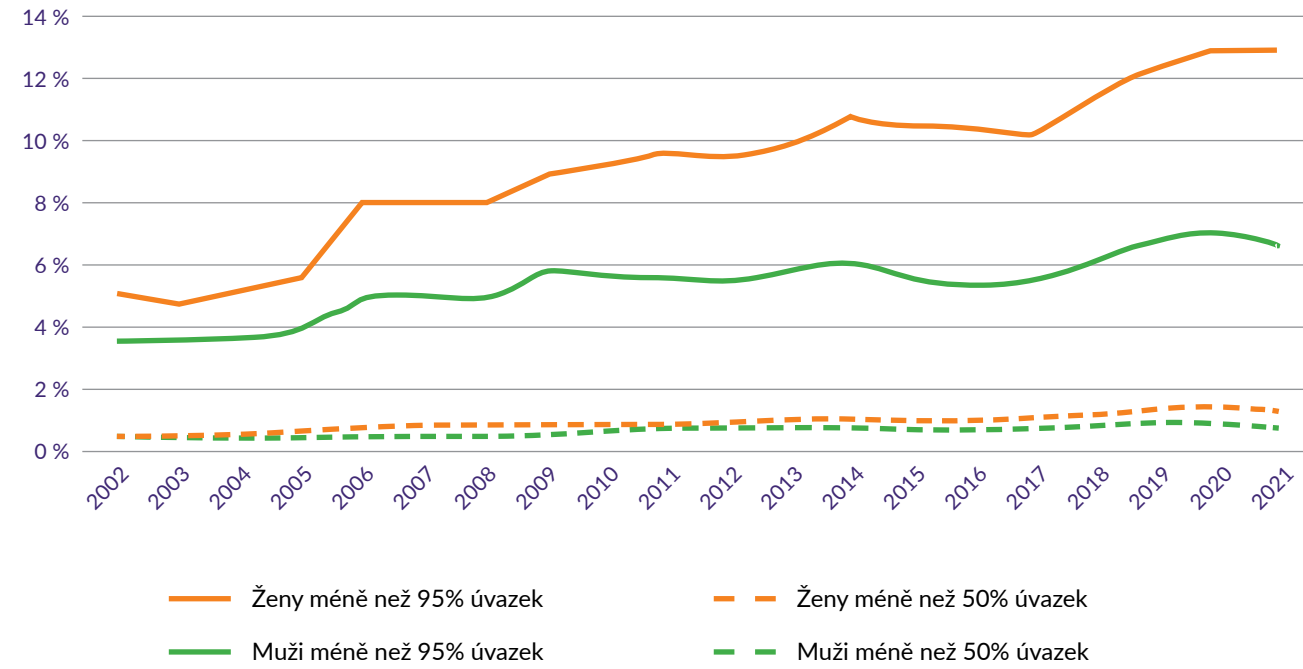
Graf 1 Nízká mzda podle pohlaví v letech 2002–2021 v % z populace žen a mužů



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ženy mzda méně než 66 % mediánu	21,85 %	22,20 %	24,74 %	24,65 %	24,85 %	24,59 %	24,86 %	26,13 %	25,84 %	25,43 %	25,06 %
Ženy mzda méně než 50 % mediánu	6,20 %	6,42 %	8,00 %	7,91 %	7,96 %	7,46 %	8,46 %	8,94 %	9,02 %	9,05 %	9,43 %
Muži mzda méně než 66 % mediánu	16,25 %	16,76 %	17,67 %	17,29 %	17,55 %	16,99 %	16,93 %	18,46 %	18,50 %	18,81 %	18,64 %
Muži mzda méně než 50 % mediánu	4,20 %	4,30 %	4,90 %	4,74 %	4,98 %	4,82 %	5,52 %	6,44 %	6,83 %	7,13 %	7,26 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy mzda méně než 66 % mediánu	25,67 %	26,03 %	26,21 %	24,57 %	23,21 %	22,45 %	22,69 %	21,59 %	21,01 %
Ženy mzda méně než 50 % mediánu	9,52 %	9,84 %	9,82 %	8,57 %	6,85 %	6,56 %	6,65 %	5,43 %	5,20 %
Muži mzda méně než 66 % mediánu	19,19 %	19,58 %	19,39 %	17,73 %	17,38 %	17,09 %	18,10 %	17,89 %	17,59 %
Muži mzda méně než 50 % mediánu	7,49 %	7,94 %	7,79 %	6,84 %	5,77 %	5,72 %	6,03 %	5,23 %	4,72 %

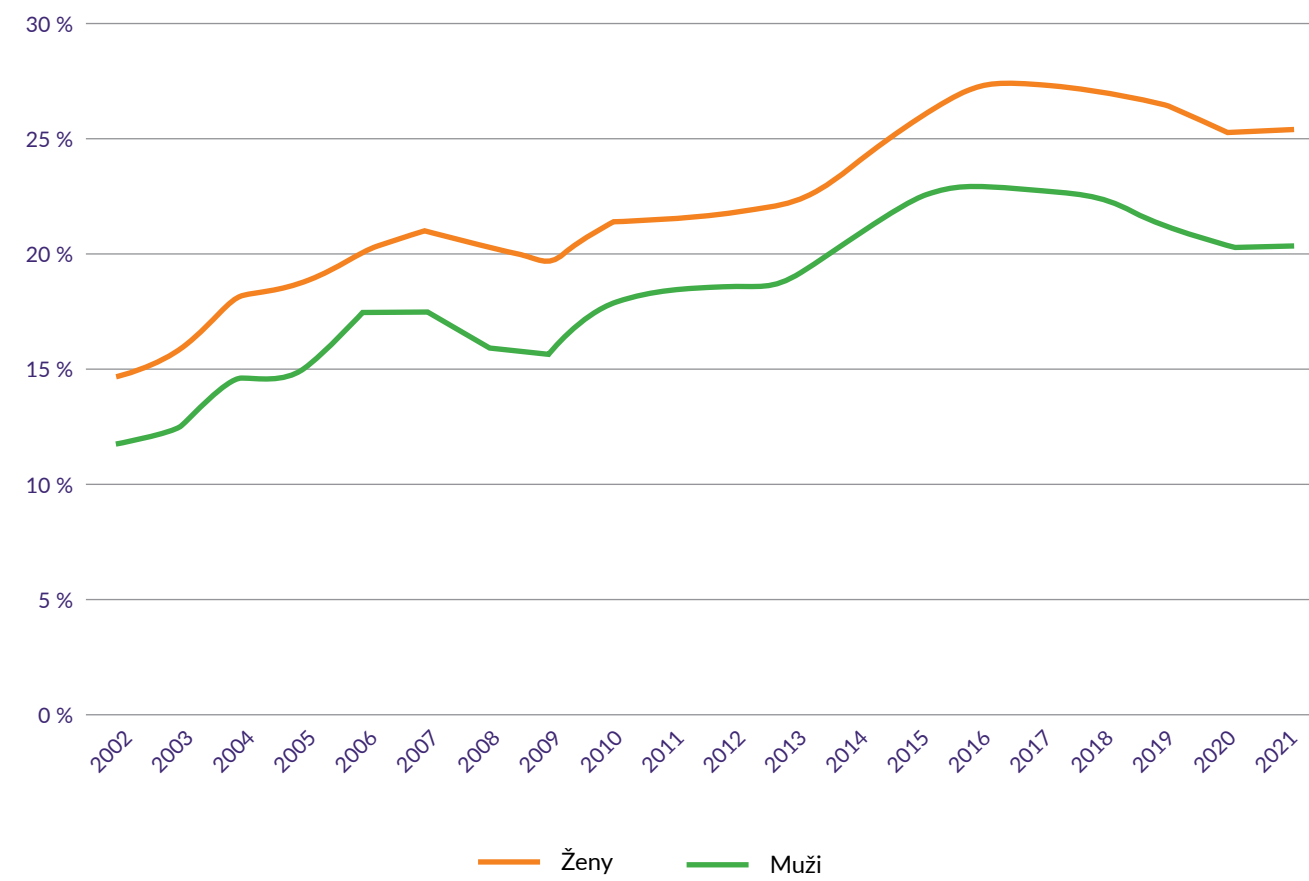
Graf 2 Zkrácený úvazek podle pohlaví v letech 2002–2021 v % z populace žen a mužů



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ženy méně než 95% úvazek	5,02 %	4,83 %	5,19 %	5,59 %	7,99 %	8,05 %	8,03 %	8,96 %	9,18 %	9,56 %	9,56 %
Ženy méně než 50% úvazek	0,44 %	0,41 %	0,44 %	0,50 %	0,66 %	0,70 %	0,68 %	0,75 %	0,82 %	0,89 %	0,88 %
Muži méně než 95% úvazek	3,52 %	3,55 %	3,66 %	3,89 %	4,93 %	5,02 %	4,91 %	5,86 %	5,57 %	5,63 %	5,53 %
Muži méně než 50% úvazek	0,32 %	0,32 %	0,36 %	0,41 %	0,53 %	0,60 %	0,51 %	0,65 %	0,69 %	0,77 %	0,78 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy méně než 95% úvazek	9,87 %	10,76 %	10,50 %	10,48 %	10,28 %	11,43 %	12,41 %	13,06 %	12,93 %
Ženy méně než 50% úvazek	0,91 %	1,07 %	0,98 %	1,05 %	1,03 %	1,23 %	1,36 %	1,45 %	1,36 %
Muži méně než 95% úvazek	5,89 %	6,01 %	5,63 %	5,36 %	5,67 %	6,18 %	6,77 %	7,10 %	6,73 %
Muži méně než 50% úvazek	0,87 %	0,84 %	0,73 %	0,74 %	0,74 %	0,86 %	0,90 %	0,91 %	0,84 %

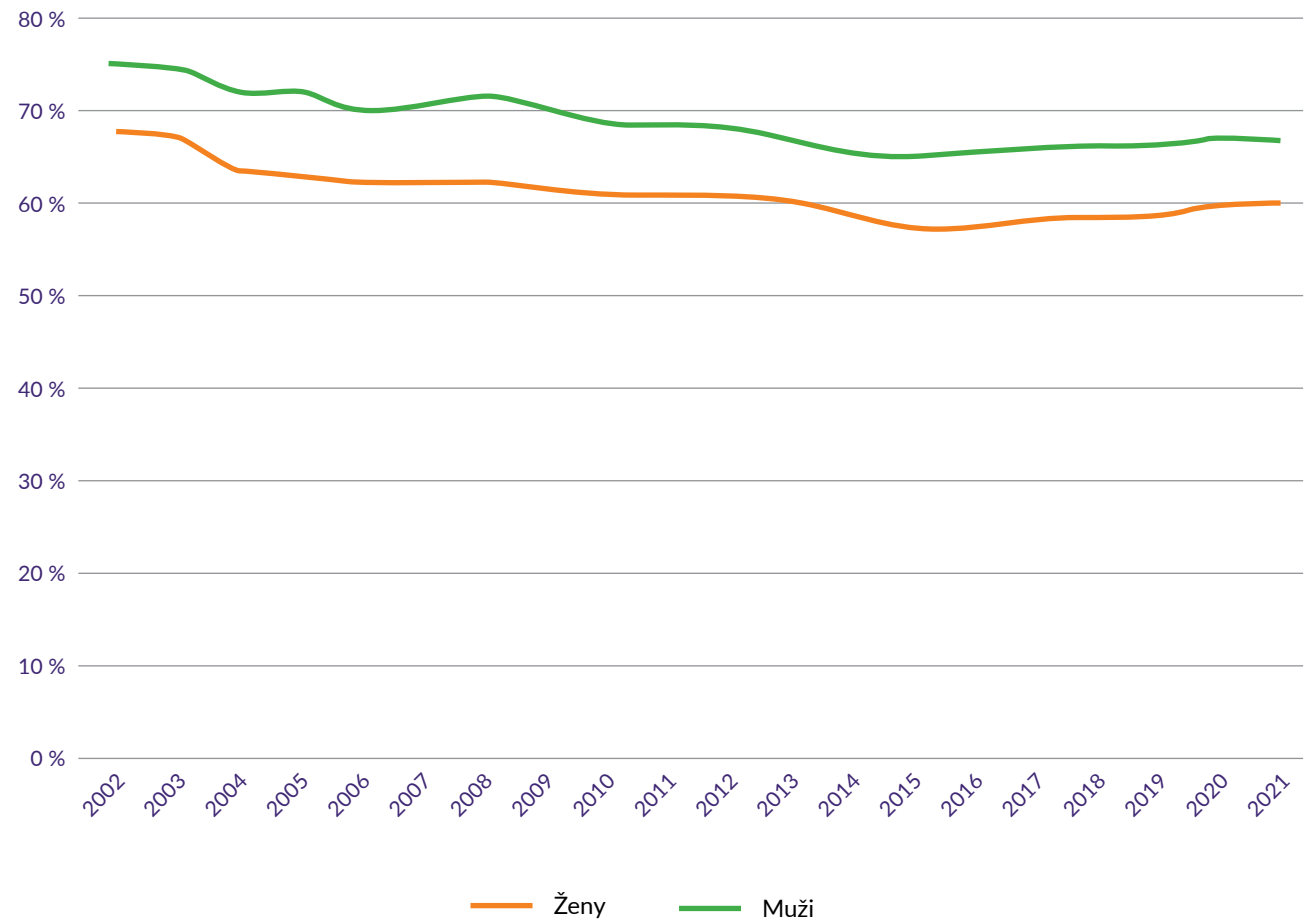
Graf 3 Smlouva na dobu určitou podle pohlaví v letech 2002–2021 v % z populace žen a mužů



dobu určitá	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ženy	15 %	16 %	18 %	19 %	21 %	21 %	21 %	20 %	22 %	22 %	22 %
Muži	12 %	13 %	15 %	15 %	18 %	18 %	16 %	16 %	18 %	19 %	19 %
nezaměstnanost ženy	9 %	10 %	10 %	10 %	9 %	7 %	6 %	8 %	9 %	8 %	8 %
míra nezaměstnanost muži	6 %	6 %	7 %	7 %	6 %	4 %	4 %	6 %	6 %	6 %	6 %

dobu určitá	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy	22 %	24 %	26 %	28 %	27 %	27 %	27 %	25 %	26 %
Muži	19 %	21 %	23 %	23 %	23 %	22 %	21 %	21 %	21 %
nezaměstnanost ženy	8 %	7 %	6 %	5 %	4 %	3 %	2 %	3 %	3 %
míra nezaměstnanost muži	6 %	5 %	4 %	3 %	2 %	2 %	2 %	2 %	2 %

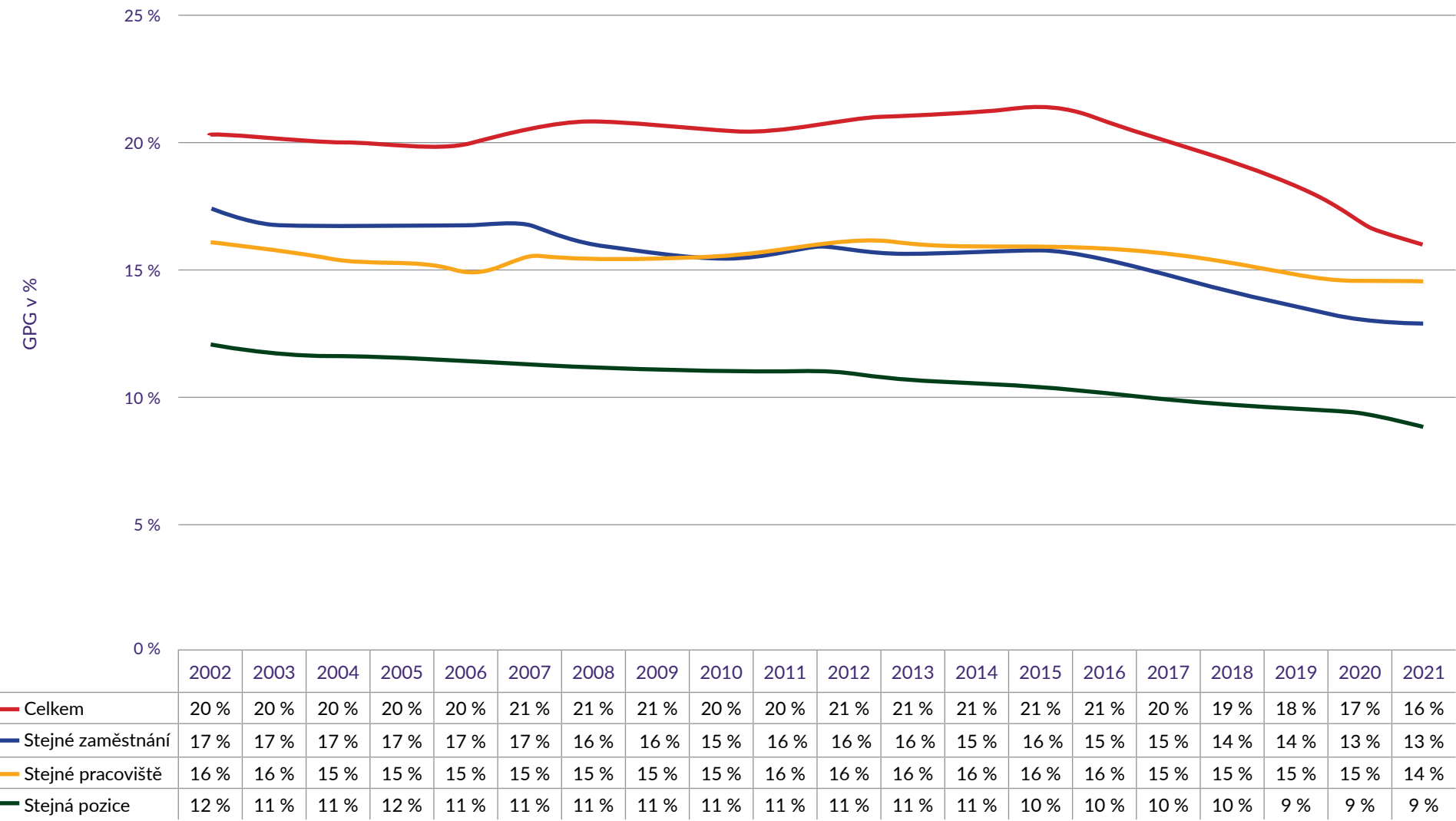
Graf 4 „Dobrá zaměstnaní“ podle pohlaví v letech 2002–2021 v % z populace žen a mužů



dobrá práce	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Ženy	67,86 %	67,16 %	63,83 %	63,32 %	62,33 %	62,09 %	62,15 %	61,44 %	60,86 %	60,99 %	60,96 %
Muži	75,17 %	74,50 %	72,35 %	72,22 %	69,69 %	70,28 %	71,61 %	70,73 %	69,10 %	68,36 %	68,32 %

dobrá práce	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ženy	60,32 %	58,80 %	57,35 %	57,36 %	58,03 %	58,69 %	58,74 %	60,20 %	60,50 %
Muži	67,49 %	65,94 %	64,78 %	65,22 %	65,73 %	66,13 %	65,94 %	66,82 %	66,98 %

Graf 5 GPG pro celou populaci 15+ v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG, GPG pro stejné zaměstnání (CZ-ISCO 4-místné), pro stejné pracoviště a GPG pro stejnou pozici (stejně zaměstnání i pracoviště) 2002–2021.

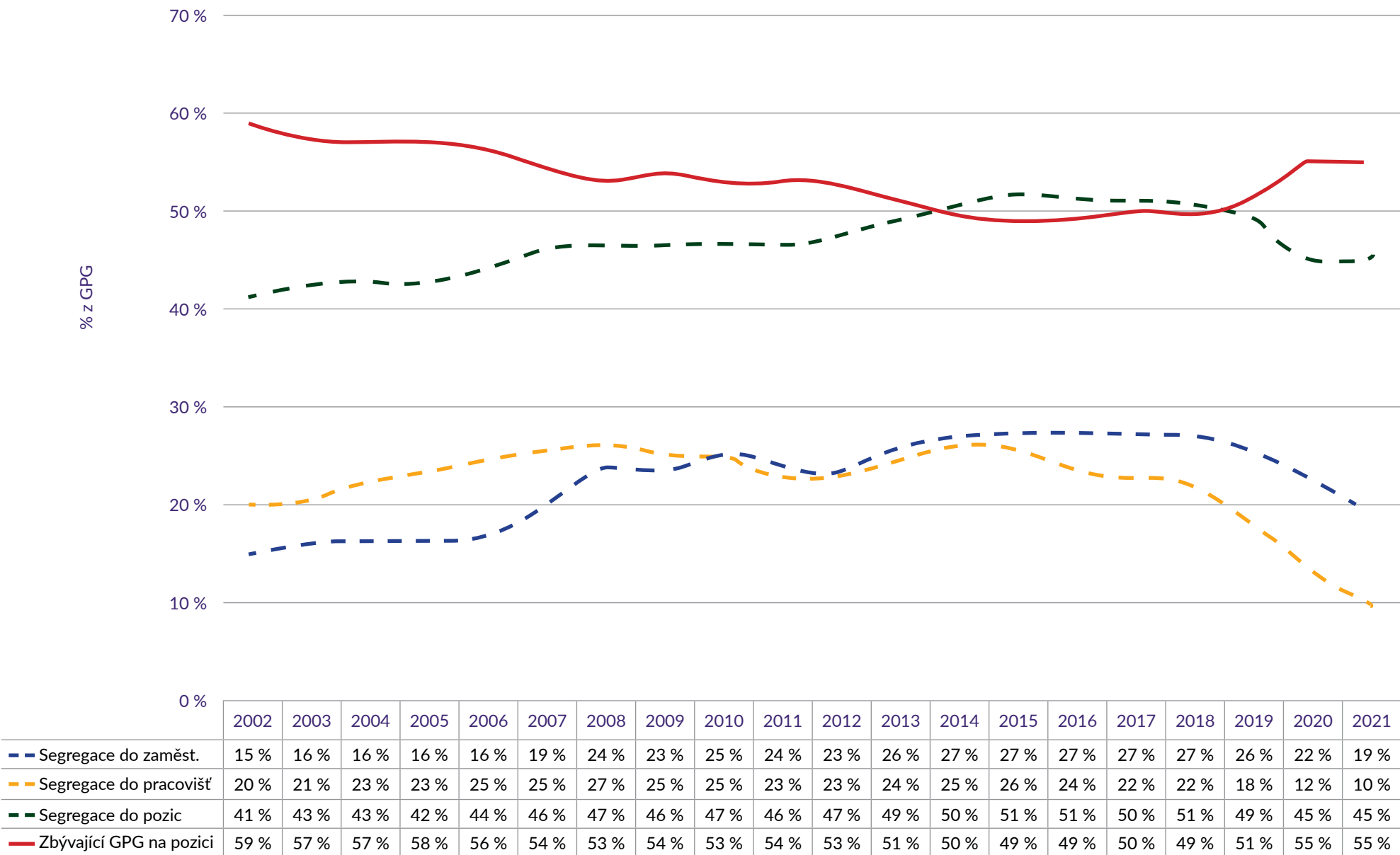


	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	21 %	21 %	21 %	20 %	20 %	21 %
Stejně zaměstnání	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	16 %	16 %	15 %	16 %	16 %
Stejně pracoviště	16 %	16 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	16 %	16 %
Stejná pozice	12 %	11 %	11 %	12 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
podíl GPG na pozici na celkovém GPG	58,67637969	57,30306564	57,41397919	57,56665329	56,45137643	54,01188241	52,86461327	54,01584964	52,77183892	53,52677515	52,84178925

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Celkem	21 %	21 %	21 %	21 %	20 %	19 %	18 %	17 %	16 %
Stejně zaměstnání	16 %	15 %	16 %	15 %	15 %	14 %	14 %	13 %	13 %
Stejně pracoviště	16 %	16 %	16 %	16 %	15 %	15 %	15 %	15 %	14 %
Stejná pozice	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %
podíl GPG na pozici na celkovém GPG	50,79514508	50,26842366	48,7115505	48,68211892	49,50288903	49,14639797	51,00174277	55,2149375	54,70648395

	2018	2019	2020	2021
Celkem s bonusy	-0,215***	-0,203***	-0,183***	-0,174***
Stejně zaměstnání s bonusy	-0,153***	-0,147***	-0,139***	-0,138***
Stejně pracoviště s bonusy	-0,163***	-0,162***	-0,158***	-0,156***
Stejná pozice s bonusy	-0,100***	-0,098***	-0,097***	-0,091***

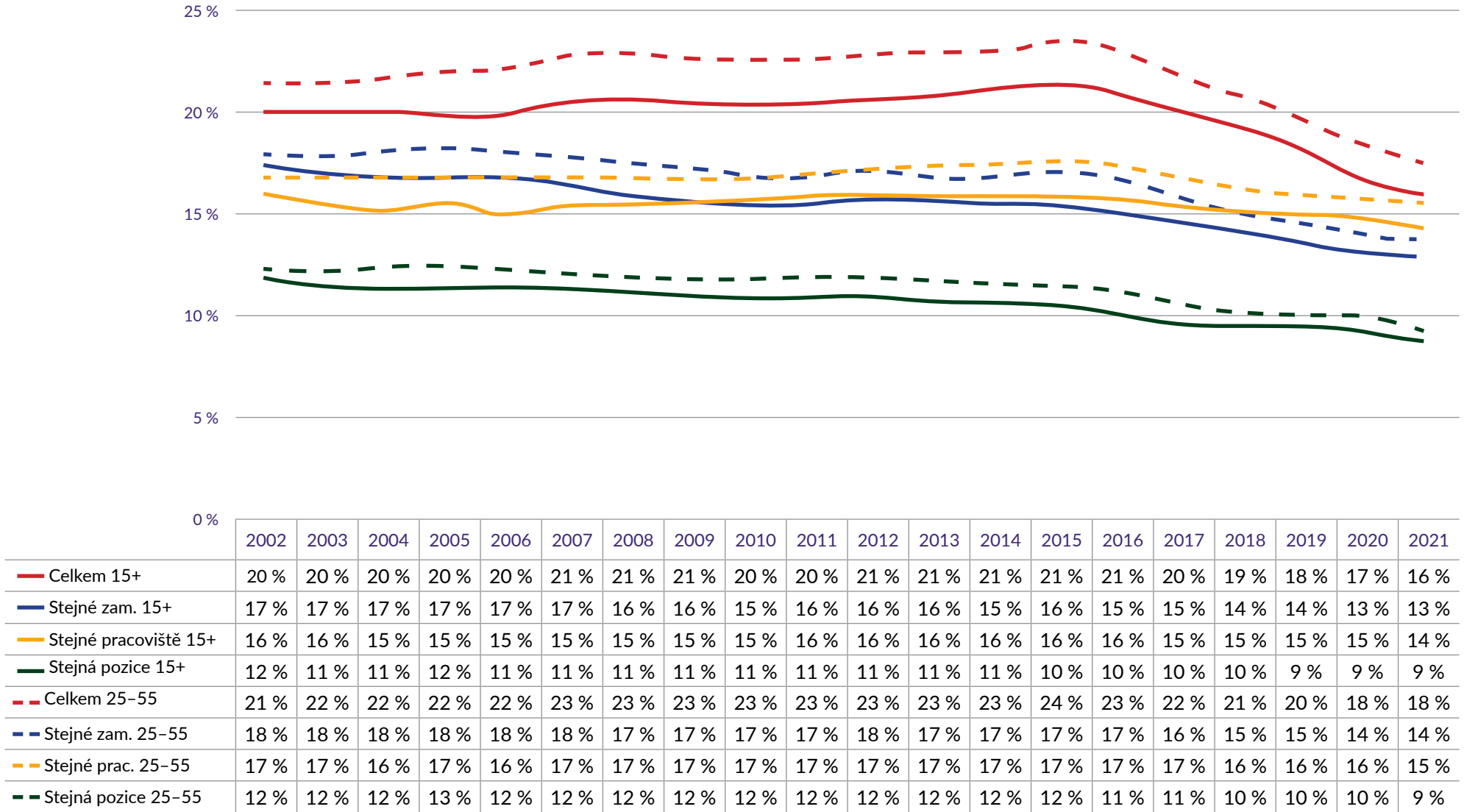
Graf 6 Podíl segregace a GPG za stejnou práci na celkovém GPG 2002–2021 v %.



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Segregace do zaměstnání	15 %	16 %	16 %	16 %	16 %	19 %	24 %	23 %	25 %	24 %	23 %
Segregace do pracovišť	20 %	21 %	23 %	23 %	25 %	25 %	27 %	25 %	25 %	23 %	23 %
Segregace do pozic	41 %	43 %	43 %	42 %	44 %	46 %	47 %	46 %	47 %	46 %	47 %
Zbývající GPG na pozici	59 %	57 %	57 %	58 %	56 %	54 %	53 %	54 %	53 %	54 %	53 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Segregace do zaměstnání	26 %	27 %	27 %	27 %	27 %	27 %	26 %	22 %	19 %
Segregace do pracovišť	24 %	25 %	26 %	24 %	22 %	22 %	18 %	12 %	10 %
Segregace do pozic	49 %	50 %	51 %	51 %	50 %	51 %	49 %	45 %	45 %
Zbývající GPG na pozici	51 %	50 %	49 %	49 %	50 %	49 %	51 %	55 %	55 %

Graf 7 GPG pro celou populaci 15+ a populaci 25-55 let v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejné zaměstnání i pracoviště) 2002–2021.



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkem 15+	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	21 %	21 %	21 %	20 %	20 %	21 %
Stejné zaměstnání 15+	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	16 %	16 %	15 %	16 %	16 %
Stejné pracoviště 15+	16 %	16 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	16 %	16 %
Stejná pozice 15+	12 %	11 %	11 %	12 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %
Celkem 25-55	21 %	22 %	22 %	22 %	22 %	23 %	23 %	23 %	23 %	23 %	23 %
Stejné zaměstnání 25-55	18 %	18 %	18 %	18 %	18 %	18 %	17 %	17 %	17 %	17 %	18 %
Stejné pracoviště 25-55	17 %	17 %	16 %	17 %	16 %	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %
Stejná pozice 25-55	12 %	12 %	12 %	13 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Celkem 15+	21 %	21 %	21 %	21 %	20 %	19 %	18 %	17 %	16 %
Stejné zaměstnání 15+	16 %	15 %	16 %	15 %	15 %	14 %	14 %	13 %	13 %
Stejné pracoviště 15+	16 %	16 %	16 %	16 %	15 %	15 %	15 %	15 %	14 %
Stejná pozice 15+	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %
Celkem 25-55	23 %	23 %	24 %	23 %	22 %	21 %	20 %	18 %	18 %
Stejné zaměstnání 25-55	17 %	17 %	17 %	17 %	16 %	15 %	15 %	14 %	14 %
Stejné pracoviště 25-55	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	16 %	16 %	16 %	15 %
Stejná pozice 25-55	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %	9 %

Graf 8 GPG v 15 zemích v populaci 30–55 let v % z průměrné roční mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice

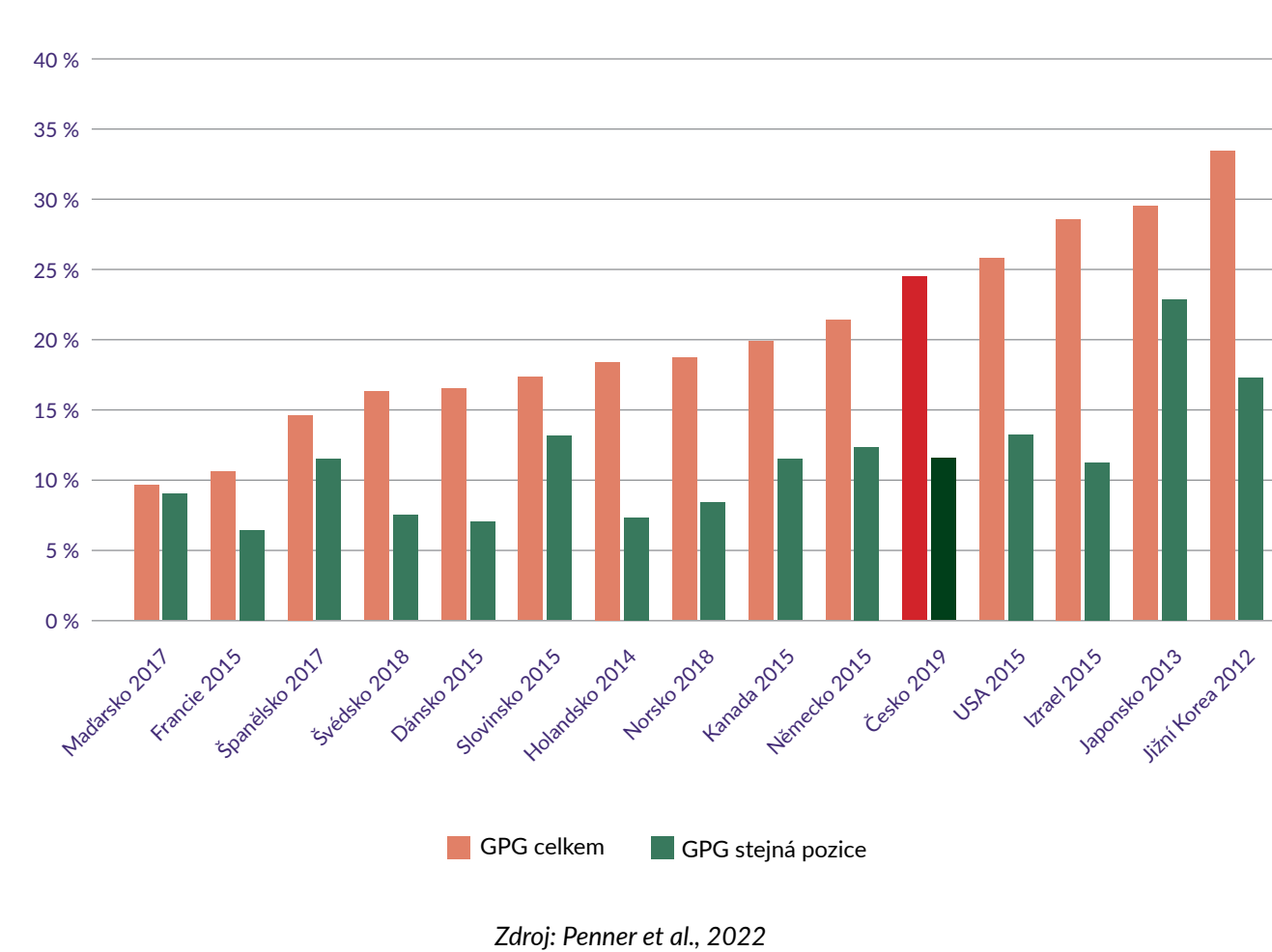


Figure: 2005-		
	Basic Adj.	Within-Job
Canada	-0,002	-0,003
Czechia	0,002	-0,001
Denmark	-0,003	-0,005
France	-0,002	-0,001
Germany	-0,003	-0,007
Hungary	0,005	-0,002
Israel	-0,003	-0,009
Japan	-0,009	-0,005
Netherlands	-0,011	-0,011
Norway	0,000	-0,001
Slovenia	0,002	0,000
South Korea	-0,011	0,000
Spain	-0,012	-0,005
Sweden	-0,002	-0,002
United States	-0,004	-0,002

Table 1. Gender Differences in Earnings within Occupation, Establishment, and Job

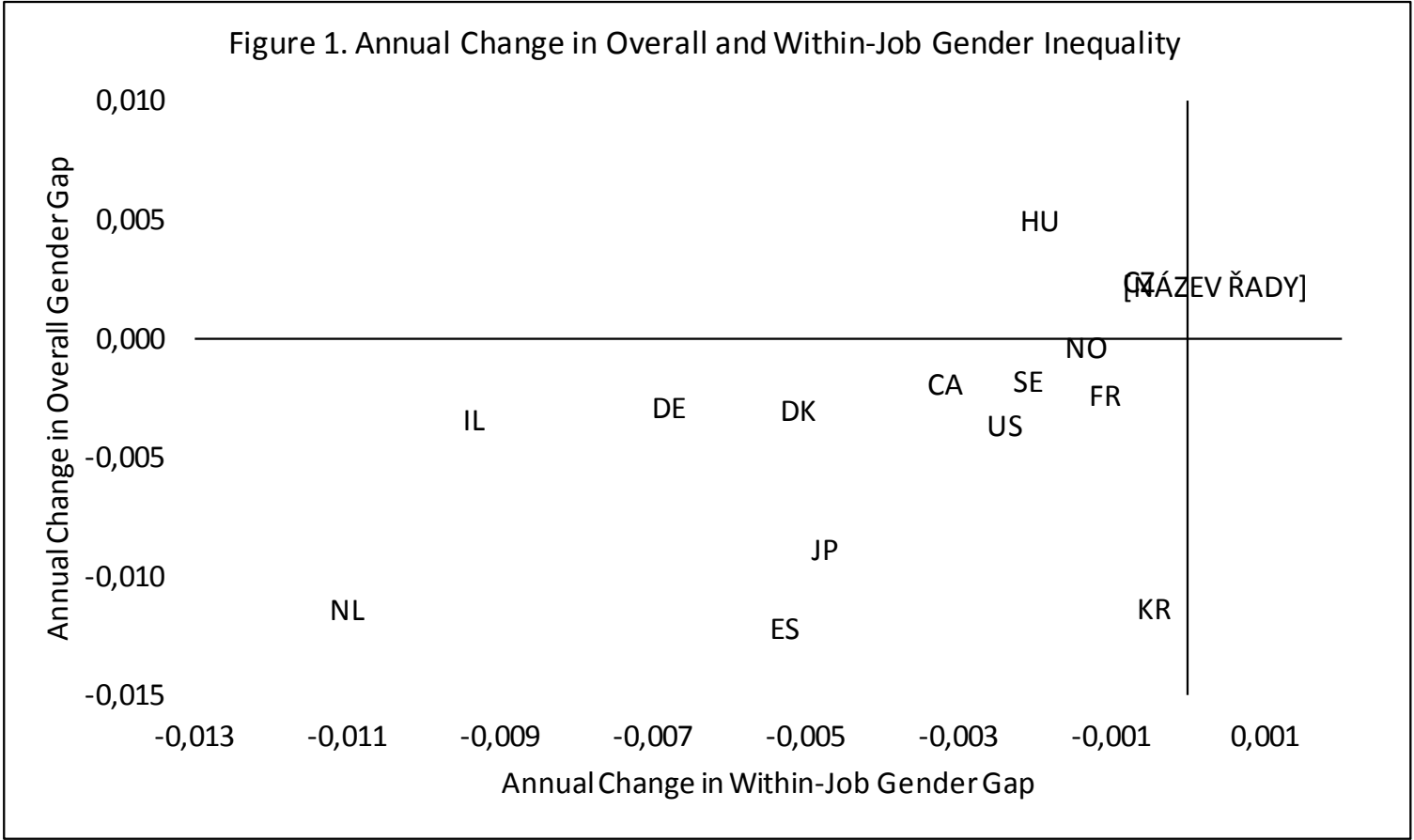
	Rok	Basic Adjustments	Within:			Proportion within job
			Est	Occ	Job	
Kanada	2015	-0,22	-0,17	-0,14	-0,12	.55
Česko	2019	-0,28	-0,23	-0,18	-0,12	.44
Dánsko	2015	-0,18	-0,13	-0,11	-0,07	.40
Francie	2015	-0,11	-0,11	-0,08	-0,07	.59
Německo	2015	-0,24	-0,17	-0,21	-0,13	.54
Maďarsko	2017	-0,10	-0,13	-0,10	-0,10	.96
Izrael	2015	-0,34	-0,20	-0,20	-0,12	.35
Japonsko	2013	-0,35	-0,33	-0,30	-0,26	.73
Holandsko	2014	-0,20	-0,15	-0,11	-0,08	.37
Norsko	2018	-0,21	-0,13	-0,12	-0,09	.42
Slovinsko	2015	-0,19	-0,17	-0,16	-0,14	.74
Jižní Korea	2012	-0,41	-0,24	-0,34	-0,19	.46
Španělsko	2017	-0,16	-0,18	-0,16	-0,12	.77
Švédsko	2018	-0,18	-0,12	-0,09	-0,08	.43
USA	2015	-0,30	-0,21	-0,20	-0,14	.48

Note: Each estimate represents the coefficient from a separate model estimating the difference between the logged earnings of women and men ages 30 to 55, with negative coefficients indicating that women earn less than men. Following standard conventions, we interpret these coefficients as the relative difference between the average female and male earnings, but more formally they indicate the difference in relative geometric means for unlogged earnings (which is the absolute difference in the arithmetic means of logged earnings). The „Basic Adjustment“ column reports differences from a model that controls for age, age-squared, education, and full-time vs. part-time status, except in cases where a country is missing a particular measure. Subsequent models provide estimates of within-establishment, within-occupation, and within-job (occupation-establishment units) gender differences by introducing fixed effects for establishment, occupation, and occupation-establishment units. The final column reports the proportion of the gender difference from the first column (with only Basic Adjustments) that remains when we compare women and men who are working in the same occupations and establishments. The country-specific information about each measure is summarized in Table 2, and details are provided in country-specific descriptions in the Supplement. P<.0001 for all coefficients. P-values and confidence intervals are reported in Supplementary Table 1.

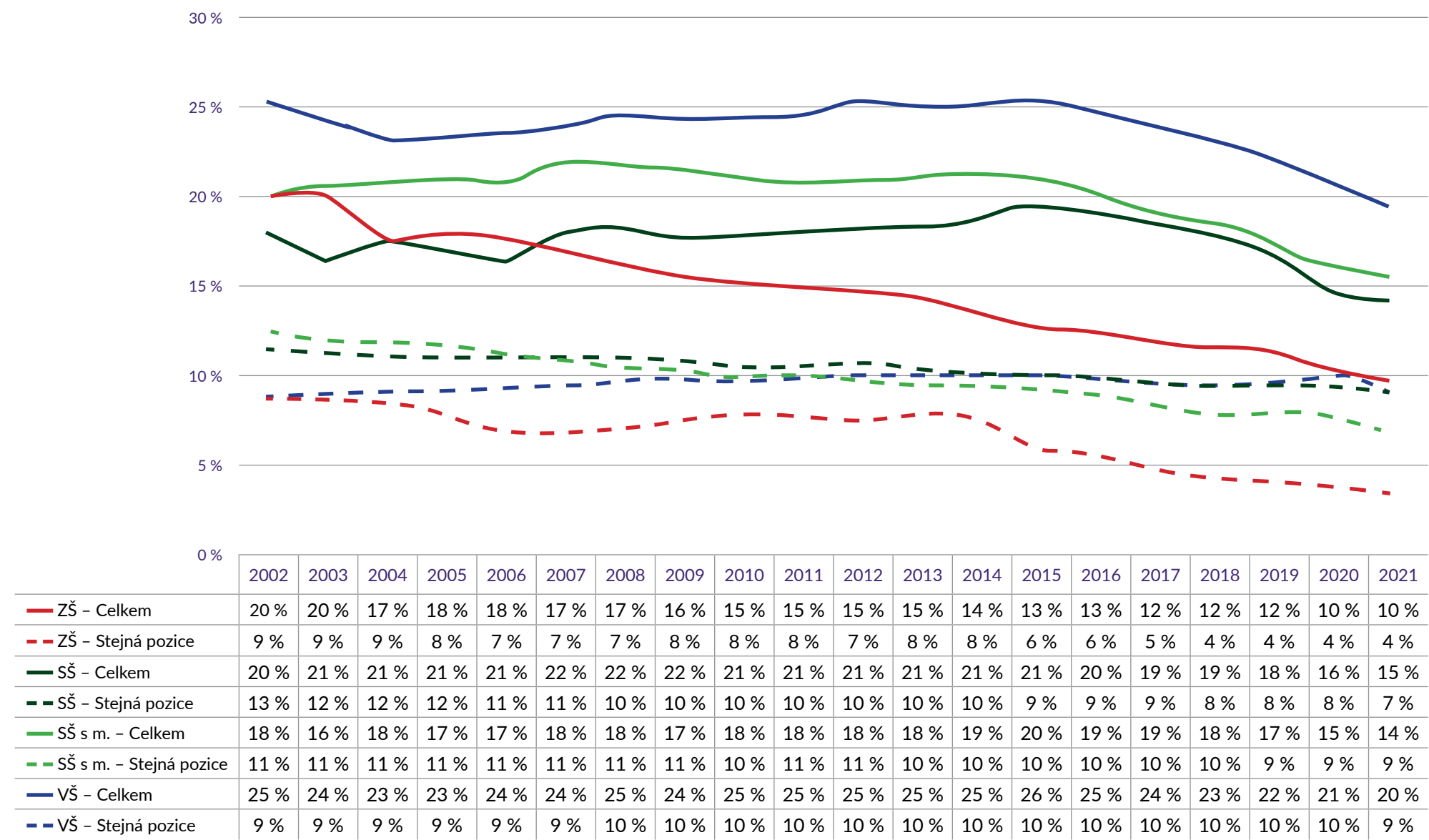
Tabulka 1

Stát	Rok	GPG celkem	GPG v rámci:			Proportion within job
			Pracovišť	Zaměstnání	Pozice	
Kanada	2015	20 %	16 %	13 %	11 %	.55
Česko	2019	24 %	20 %	16 %	12 %	.44
Dánsko	2015	16 %	12 %	10 %	7 %	.40
Francie	2015	11 %	10 %	8 %	6 %	.59
Německo	2015	21 %	15 %	19 %	12 %	.54
Maďarsko	2017	9 %	12 %	9 %	9 %	.96
Izrael	2015	29 %	18 %	18 %	11 %	.35
Japonsko	2013	30 %	28 %	26 %	23 %	.73
Holandsko	2014	18 %	14 %	11 %	7 %	.37
Norsko	2018	19 %	12 %	11 %	8 %	.42
Slovinsko	2015	17 %	16 %	15 %	13 %	.74
Jižní Korea	2012	33 %	22 %	28 %	17 %	.46
Španělsko	2017	15 %	16 %	15 %	11 %	.77
Švédsko	2018	16 %	11 %	9 %	7 %	.43
USA	2015	26 %	19 %	18 %	13 %	.48

	Rok	GPG celkem	GPG stejná pozice
Maďarsko 2017	2017	9 %	9 %
Francie 2015	2015	11 %	6 %
Španělsko 2017	2017	15 %	11 %
Švédsko 2018	2018	16 %	7 %
Dánsko 2015	2015	16 %	7 %
Slovinsko 2015	2015	17 %	13 %
Holandsko 2014	2014	18 %	7 %
Norsko 2018	2018	19 %	8 %
Kanada 2015	2015	20 %	11 %
Německo 2015	2015	21 %	12 %
Česko 2019	2019	24 %	12 %
USA 2015	2015	26 %	13 %
Izrael 2015	2015	29 %	11 %
Japonsko 2013	2013	30 %	23 %
Jižní Korea 2012	2012	33 %	17 %



Graf 9 Porovnání vzdělanostních skupin, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně příplatků a bonusů, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejně zaměstnání i pracoviště) pro plné úvazky 2002-2021

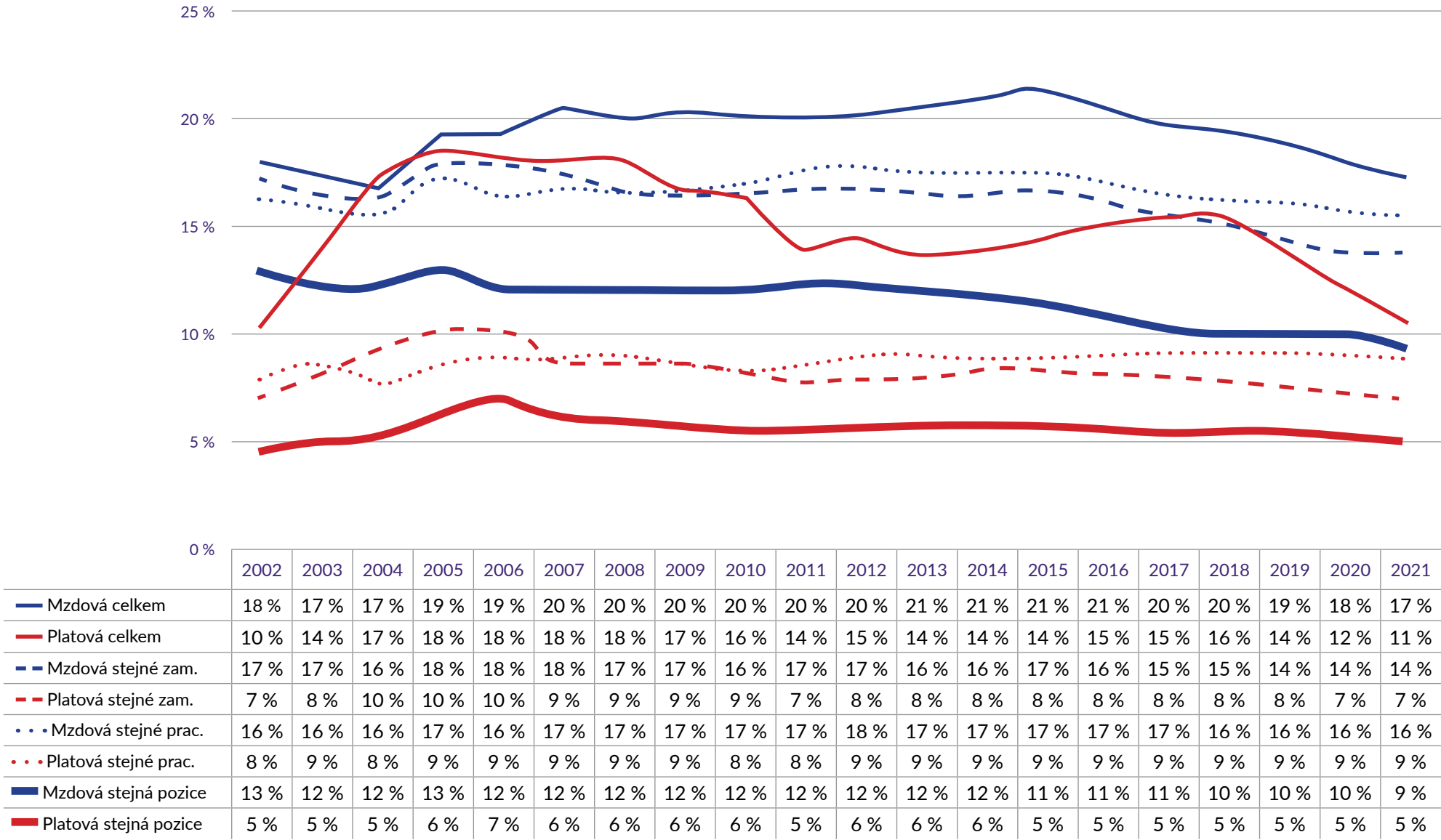


	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
ZŠ - Celkem	20 %	20 %	17 %	18 %	18 %	17 %	17 %	16 %	15 %	15 %	15 %
ZŠ - Stejná pozice	9 %	9 %	9 %	8 %	7 %	7 %	7 %	8 %	8 %	8 %	7 %
SŠ - Celkem	20 %	21 %	21 %	21 %	21 %	22 %	22 %	22 %	21 %	21 %	21 %
SŠ - Stejná pozice	13 %	12 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %
SŠ s mat - Celkem	18 %	16 %	18 %	17 %	17 %	18 %	18 %	17 %	18 %	18 %	18 %
SŠ s mat - Stejná pozice	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	11 %	10 %	11 %	11 %
VŠ - Celkem	25 %	24 %	23 %	23 %	24 %	24 %	25 %	24 %	25 %	25 %	25 %
VŠ - Stejná pozice	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ZŠ - Celkem	15 %	14 %	13 %	13 %	12 %	12 %	12 %	10 %	10 %
ZŠ - Stejná pozice	8 %	8 %	6 %	6 %	5 %	4 %	4 %	4 %	4 %
SŠ - Celkem	21 %	21 %	21 %	20 %	19 %	19 %	18 %	16 %	15 %
SŠ - Stejná pozice	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %	8 %	8 %	8 %	7 %
SŠ s mat - Celkem	18 %	19 %	20 %	19 %	19 %	18 %	17 %	15 %	14 %
SŠ s mat - Stejná pozice	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %
VŠ - Celkem	25 %	25 %	26 %	25 %	24 %	23 %	22 %	21 %	20 %
VŠ - Stejná pozice	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %

segr. %	2017	2018	2019	2020	2021
	-0,129***	-0,126***	-0,123***	-0,109***	-0,104***
37%	-0,049***	-0,043***	-0,042***	-0,040***	-0,037***
	-0,210***	-0,206***	-0,194***	-0,174***	-0,167***
47%	-0,089***	-0,084***	-0,085***	-0,081***	-0,075***
	-0,206***	-0,196***	-0,184***	-0,161***	-0,156***
63%	-0,102***	-0,104***	-0,099***	-0,100***	-0,095***
	-0,275***	-0,264***	-0,250***	-0,233***	-0,218***
48%	-0,106***	-0,102***	-0,102***	-0,105***	-0,099***

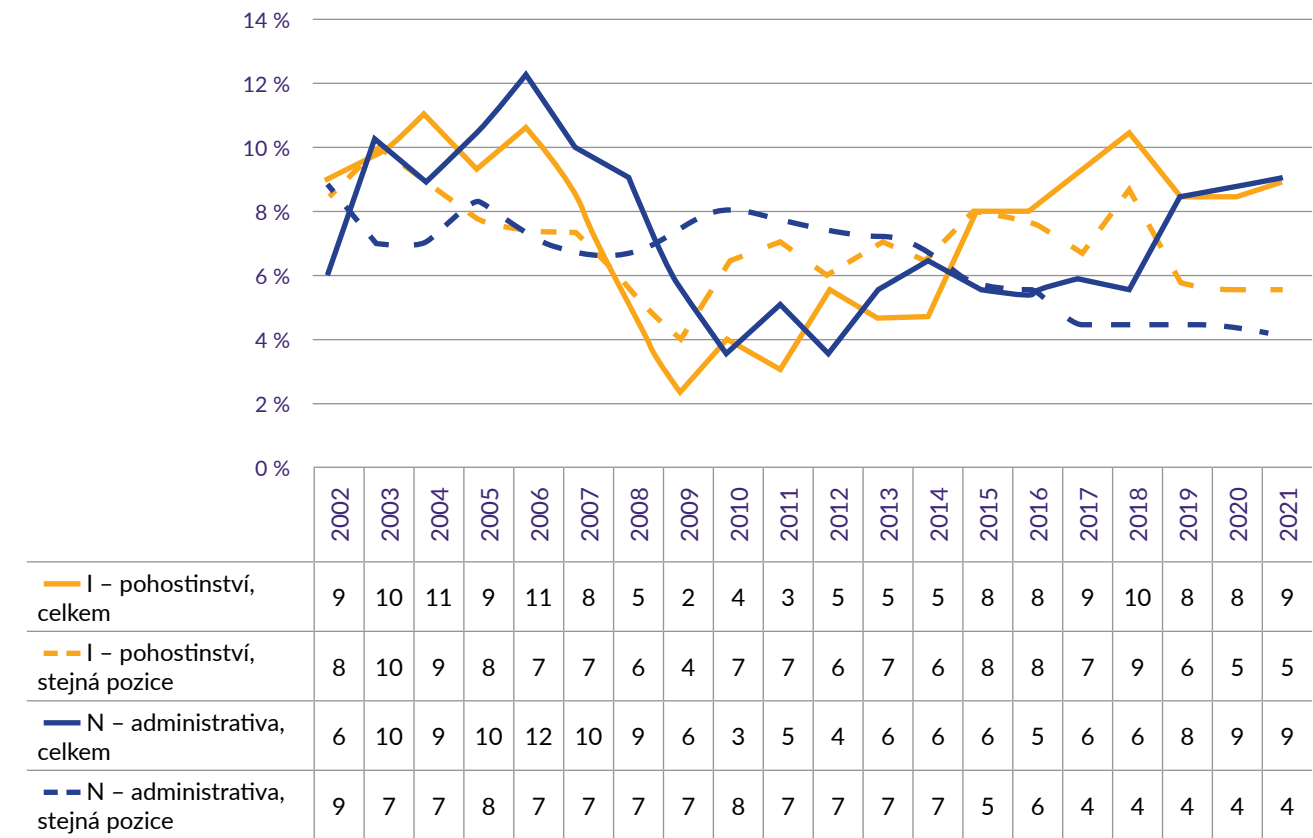
Graf 10 GPG ve mzdové a platové sféře v % z průměrné hodinové mzdy včetně příplatků a bonusů, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejné zaměstnání i pracoviště) pro plné úvazky 2002–2021



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Mzdová celkem	18 %	17 %	17 %	19 %	19 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	20 %	21 %
Platová celkem	10 %	14 %	17 %	18 %	18 %	18 %	18 %	17 %	16 %	14 %	15 %	14 %
Mzdová stejné zaměstnání	17 %	17 %	16 %	18 %	18 %	18 %	17 %	17 %	16 %	17 %	17 %	16 %
Platová stejné zaměstnání	7 %	8 %	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %	9 %	7 %	8 %	8 %
Mzdová stejné pracoviště	16 %	16 %	16 %	17 %	16 %	17 %	17 %	17 %	17 %	17 %	18 %	17 %
Platová stejné pracoviště	8 %	9 %	8 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	8 %	8 %	9 %	9 %
Mzdová stejná pozice	13 %	12 %	12 %	13 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %	12 %
Platová stejná pozice	5 %	5 %	5 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %	5 %	6 %	6 %

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021		2020	2021
Mzdová celkem	21 %	21 %	21 %	20 %	20 %	19 %	18 %	17 %	71 %	-0,198***	-0,191***
Platová celkem	14 %	14 %	15 %	15 %	16 %	14 %	12 %	11 %		-0,130***	-0,112***
Mzdová stejné zaměstnání	16 %	17 %	16 %	15 %	15 %	14 %	14 %	14 %		-0,149***	-0,147***
Platová stejné zaměstnání	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	8 %	7 %	7 %		-0,075***	-0,073***
Mzdová stejné pracoviště	17 %	17 %	17 %	17 %	16 %	16 %	16 %	16 %		-0,172***	-0,169***
Platová stejné pracoviště	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %	9 %		-0,095***	-0,094***
Mzdová stejná pozice	12 %	11 %	11 %	11 %	10 %	10 %	10 %	9 %	54 %	-0,105***	-0,099***
Platová stejná pozice	6 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %	5 %		-0,054***	-0,052***

Graf 11 Pohostinství a administrativa: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2002–2021



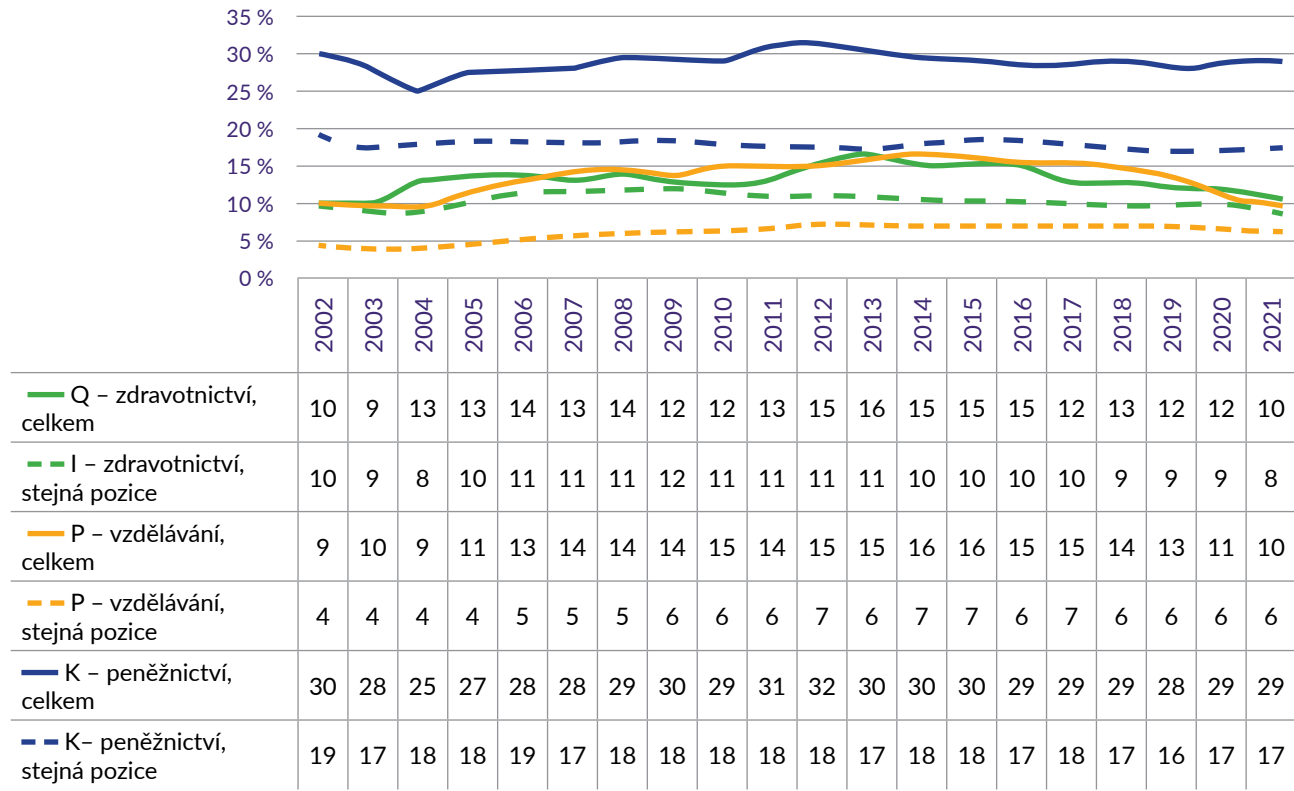
Uvedené hodnoty v tabulce jsou vyjádřeny v %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
I - pohostinství, celkem	9 %	10 %	11 %	9 %	11 %	8 %	5 %	2 %	4 %	3 %	5 %
I - pohostinství, stejná pozice	8 %	10 %	9 %	8 %	7 %	7 %	6 %	4 %	7 %	7 %	6 %
N - administrativa, celkem	6 %	10 %	9 %	10 %	12 %	10 %	9 %	6 %	3 %	5 %	4 %
N - administrativa, stejná pozice	9 %	7 %	7 %	8 %	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %	7 %	7 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
I - pohostinství, celkem	5 %	5 %	8 %	8 %	9 %	10 %	8 %	8 %	9 %
I - pohostinství, stejná pozice	7 %	6 %	8 %	8 %	7 %	9 %	6 %	5 %	5 %
N - administrativa, celkem	6 %	6 %	6 %	5 %	6 %	6 %	8 %	9 %	9 %
N - administrativa, stejná pozice	7 %	7 %	5 %	6 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %

	2020	2021
I - pohostinství, celkem	-0,088***	-0,093***
I - pohostinství, stejná pozice	-0,056***	-0,056***
N - administrativa, celkem	-0,090***	-0,093***
N - administrativa, stejná pozice	-0,045***	-0,042***

Graf 12 Vzdělávání a zdravotnictví, peněžnictví: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejná pozice 2002–2021



Uvedené hodnoty v tabulce jsou vyjádřeny v %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
K - peněžnictví, základ	31 %	29 %	27 %	27 %	28 %	28 %	29 %	30 %	29 %	31 %	32 %
K - peněžnictví, stejná pozice	20 %	18 %	19 %	18 %	19 %	17 %	18 %	18 %	18 %	18 %	18 %
C - průmysl, základ	23 %	23 %	23 %	23 %	22 %	24 %	24 %	25 %	24 %	25 %	25 %
C - průmysl, stejná pozice	14 %	14 %	14 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %
F - stavebnictví, základ	24 %	24 %	19 %	21 %	22 %	19 %	19 %	20 %	18 %	19 %	20 %
F - stavebnictví, stejná pozice	17 %	17 %	14 %	15 %	17 %	16 %	16 %	16 %	16 %	16 %	18 %
I - pohostinství, základ	9 %	10 %	11 %	9 %	11 %	8 %	5 %	2 %	4 %	3 %	5 %
I - pohostinství, stejná pozice	8 %	10 %	8 %	8 %	7 %	7 %	6 %	4 %	7 %	7 %	6 %
Q - zdravotnictví, základ	12 %	12 %	14 %	13 %	14 %	13 %	14 %	12 %	12 %	13 %	15 %
Q - zdravotnictví, stejná pozice	11 %	10 %	10 %	10 %	11 %	11 %	11 %	12 %	11 %	11 %	11 %
N - administrativa, základ	9 %	14 %	12 %	10 %	12 %	10 %	9 %	6 %	3 %	5 %	4 %
N - administrativa, stejná pozice	12 %	9 %	9 %	8 %	7 %	7 %	7 %	7 %	8 %	7 %	7 %
P - vzdělávání, základ	13 %	12 %	12 %	11 %	13 %	14 %	14 %	14 %	15 %	14 %	15 %
P - vzdělávání, stejná pozice	5 %	5 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %	6 %	6 %	6 %	7 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
K - peněžnictví, základ	30 %	30 %	30 %	29 %	29 %	29 %	28 %	29 %	29 %
K - peněžnictví, stejná pozice	17 %	18 %	18 %	17 %	18 %	17 %	16 %	17 %	17 %
C - průmysl, základ	25 %	26 %	25 %	24 %	24 %	23 %	23 %	22 %	22 %
C - průmysl, stejná pozice	13 %	13 %	13 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	10 %
F - stavebnictví, základ	21 %	18 %	21 %	19 %	18 %	18 %	20 %	18 %	16 %
F - stavebnictví, stejná pozice	15 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %	16 %	12 %	11 %
I - pohostinství, základ	5 %	5 %	8 %	8 %	9 %	10 %	8 %	8 %	9 %
I - pohostinství, stejná pozice	7 %	6 %	8 %	8 %	7 %	9 %	6 %	5 %	5 %
Q - zdravotnictví, základ	16 %	15 %	15 %	15 %	12 %	13 %	12 %	12 %	10 %
Q - zdravotnictví, stejná pozice	11 %	10 %	10 %	10 %	10 %	9 %	9 %	9 %	8 %
N - administrativa, základ	6 %	6 %	6 %	5 %	6 %	6 %	8 %	9 %	9 %
N - administrativa, stejná pozice	7 %	7 %	5 %	6 %	4 %	4 %	4 %	4 %	4 %
P - vzdělávání, základ	15 %	16 %	16 %	15 %	15 %	14 %	13 %	11 %	10 %
P - vzdělávání, stejná pozice	6 %	7 %	7 %	6 %	7 %	6 %	6 %	6 %	6 %

	2020	2021		2020	2021		
Q - zdravotnictví, celkem	-0,125***	-0,108***		12 %	10 %		
Q - zdravotnictví, stejná pozice	-0,095***	-0,086***		9 %	8 %		
P - vzdělávání, celkem	-0,112***	-0,101***		11 %	10 %		
P - vzdělávání, stejná pozice	-0,064***	-0,061***		6 %	6 %		
K - peněžnictví, celkem	-0,341***	-0,339***		29 %	29 %		
K - peněžnictví, stejná pozice	-0,187***	-0,184***		17 %	17 %		

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Q - zdravotnictví, celkem	10 %	9 %	13 %	13 %	14 %	13 %	14 %
Q - zdravotnictví, stejná pozice	10 %	9 %	8 %	10 %	11 %	11 %	11 %
P - vzdělávání, celkem	9 %	10 %	9 %	11 %	13 %	14 %	14 %
P - vzdělávání, stejná pozice	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %
K - peněžnictví, celkem	30 %	28 %	25 %	27 %	28 %	28 %	29 %
K - peněžnictví, stejná pozice	19 %	17 %	18 %	18 %	19 %	17 %	18 %

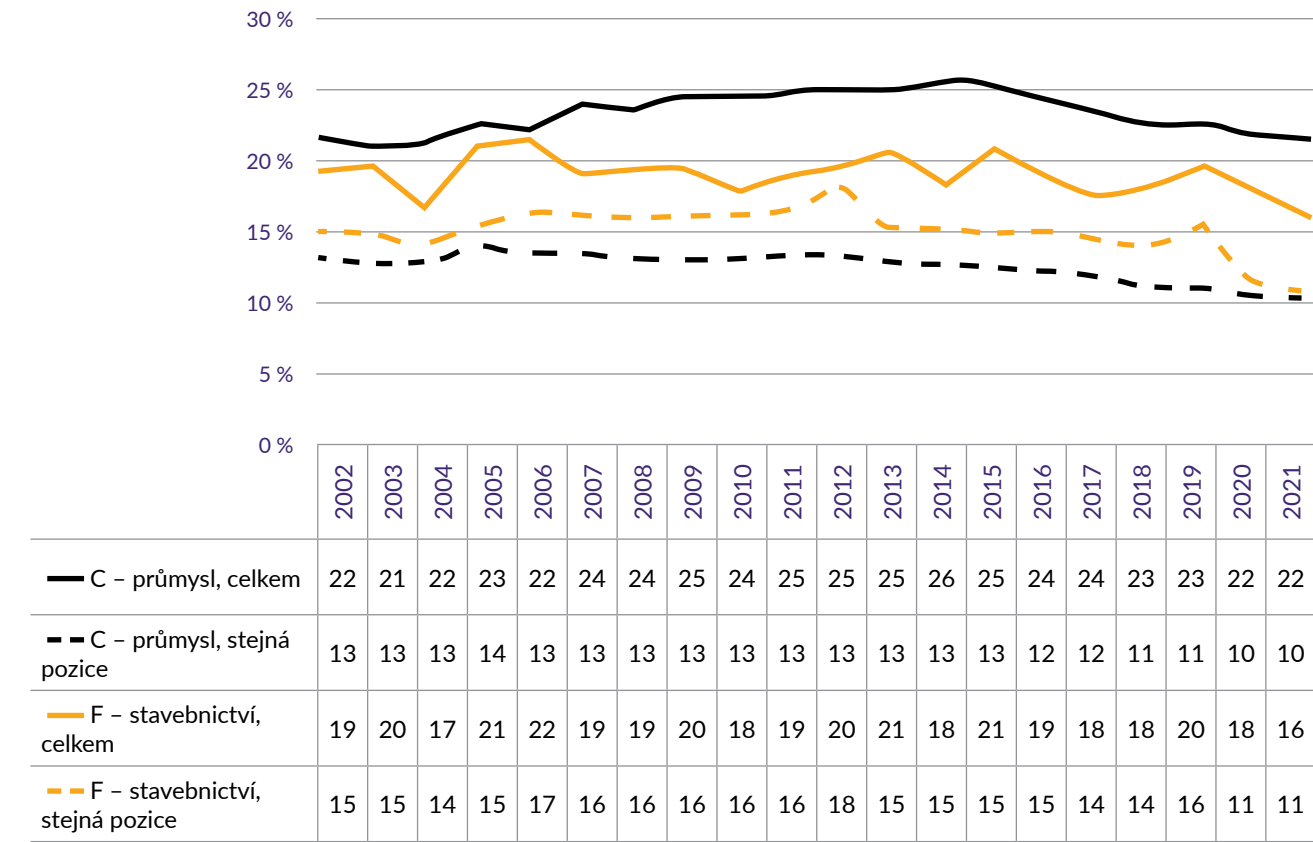
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
K - peněžnictví, celkem	30 %	28 %	25 %	27 %	28 %	28 %	29 %
K - peněžnictví, stejná pozice	19 %	17 %	18 %	18 %	19 %	17 %	18 %

	2020	2021		2020	2021		
Q - zdravotnictví, celkem	-0,125***	-0,108***		12 %	10 %		
Q - zdravotnictví, stejná pozice	-0,095***	-0,086***		9 %	8 %		
P - vzdělávání, celkem	-0,112***	-0,101***		11 %	10 %		
P - vzdělávání, stejná pozice	-0,064***	-0,061***		6 %	6 %		
K - peněžnictví, celkem	-0,341***	-0,339***		29 %	29 %		
K - peněžnictví, stejná pozice	-0,187***	-0,184***		17 %	17 %		

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Q - zdravotnictví, celkem	10 %	9 %	13 %	13 %	14 %	13 %	14 %
Q - zdravotnictví, stejná pozice	10 %	9 %	8 %	10 %	11 %	11 %	11 %
P - vzdělávání, celkem	9 %	10 %	9 %	11 %	13 %	14 %	14 %
P - vzdělávání, stejná pozice	4 %	4 %	4 %	4 %	5 %	5 %	5 %
K - peněžnictví, celkem	30 %	28 %	25 %	27 %	28 %	28 %	29 %
K - peněžnictví, stejná pozice	19 %	17 %	18 %	18 %	19 %	17 %	18 %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
K - peněžnictví, celkem	30 %	28 %	25 %	27 %	28 %	28 %	29 %
K - peněžnictví, stejná pozice	19 %	17 %	18 %	18 %	19 %	17 %	18 %

Graf 13 Průmysl a stavebnictví: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice 2002–2021.



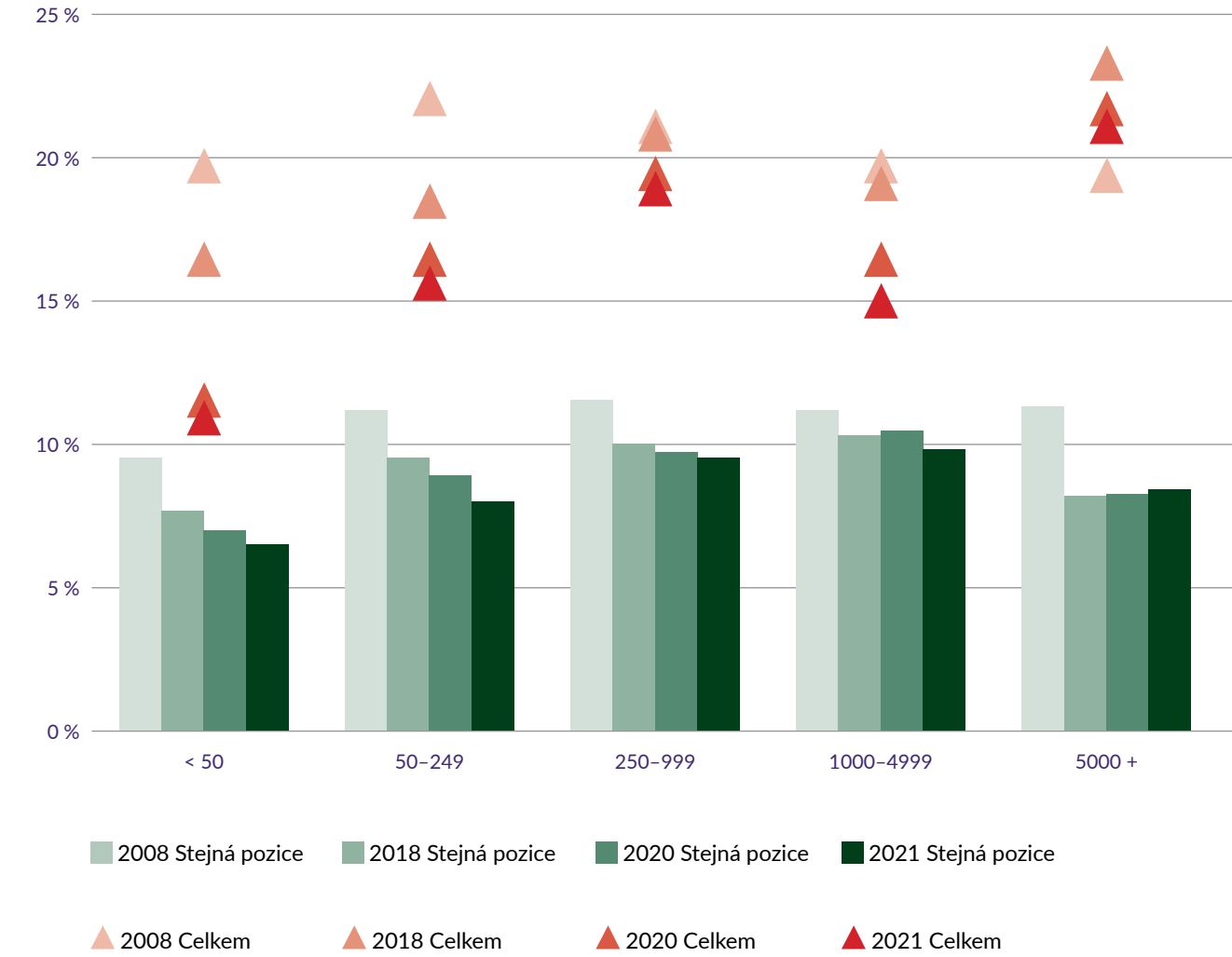
Uvedené hodnoty v tabulce jsou vyjádřeny v %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
C - průmysl, celkem	22 %	21 %	22 %	23 %	22 %	24 %	24 %	25 %	24 %	25 %	25 %
C - průmysl, stejná pozice	13 %	13 %	13 %	14 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %	13 %
F - stavebnictví, celkem	19 %	20 %	17 %	21 %	22 %	19 %	19 %	20 %	18 %	19 %	20 %
F - stavebnictví, stejná pozice	15 %	15 %	14 %	15 %	17 %	16 %	16 %	16 %	16 %	16 %	18 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
C - průmysl, celkem	25 %	26 %	25 %	24 %	24 %	23 %	23 %	22 %	22 %
C - průmysl, stejná pozice	13 %	13 %	13 %	12 %	12 %	11 %	11 %	10 %	10 %
F - stavebnictví, celkem	21 %	18 %	21 %	19 %	18 %	18 %	20 %	18 %	16 %
F - stavebnictví, stejná pozice	15 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %	16 %	11 %	11 %

	2020	2021		2020	2021
C - průmysl, celkem	-0,247***	-0,243***		22 %	22 %
C - průmysl, stejná pozice	-0,111***	-0,105***		10 %	10 %
F - stavebnictví, celkem	-0,198***	-0,175***		18 %	16 %
F - stavebnictví, stejná pozice	-0,121***	-0,113***		11 %	11 %

Graf 14 Porovnání pracovišť dle velikosti v letech 2008, 2018, 2020 a 2021 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice

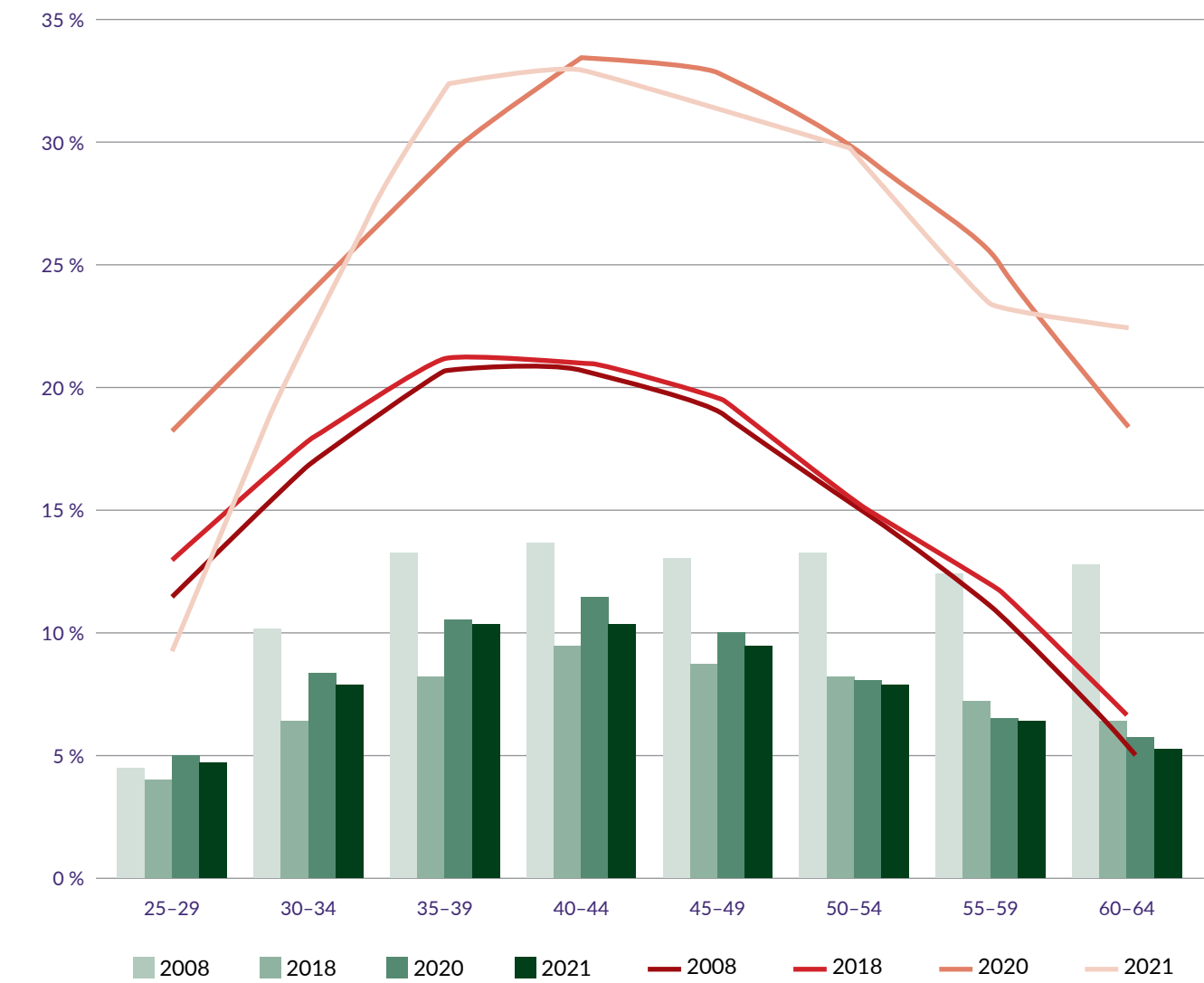


	GPG dle velikosti pracoviště				
	< 50	50–249	250–999	1000–4999	5000 +
2008 Celkem	-0,22044804	-0,248123848	-0,239548601	-0,218798854	-0,217303261
2008 Stejná pozice	-0,09879155	-0,118755444	-0,123480491	-0,117955639	-0,120331736
2018 Celkem	-0,181364304	-0,207249393	-0,235727326	-0,212996044	-0,263825577
2018 Stejná pozice	-0,08062095	-0,098815639	-0,10458061	-0,10970112	-0,086625146
2020 Celkem	-0,124***	-0,179***	-0,218***	-0,178***	-0,249***
2020 Stejná pozice	-0,073***	-0,094***	-0,104***	-0,111***	-0,088***
2021 Celkem	-0,118***	-0,167***	-0,210***	-0,165***	-0,245***
2021 Stejná pozice	-0,067***	-0,083***	-0,101***	-0,105***	-0,089***

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

Celkový GPG se snižuje u menších firem do 250 zaměstnaných. U větších firem zůstává stejný a u velkých firem 5000+ zaměstnaných se zvyšuje. GPG na stejné pozici se snížil ve všech velkostních kategoriích pracovišť, zhruba o 1 - 2 procentní body, u firem 5000+ o 3 procentní body. Znamená to, že v menších firmách hraje segregace do jednotlivých pozic stále podobně stejnou roli v GPG - zhruba polovinu. Ve firmách 1000 - 4999 zaměstnaných nedošlo k téměř žádnému posunu. Ve firmách s 5000+ zaměstnanými hraje segregace v roce 2018 výrazně významnější roli než v roce 2008. Ženy jsou tedy častěji umisťovány do jiných pozic než muži a to je čím dál větším důvodem jejich nižších mezd. Význam GPG na stejné pozici se sice snižuje, ale i tak zůstává vysoký.

Graf 15 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2008, 2018, 2020 a 2021

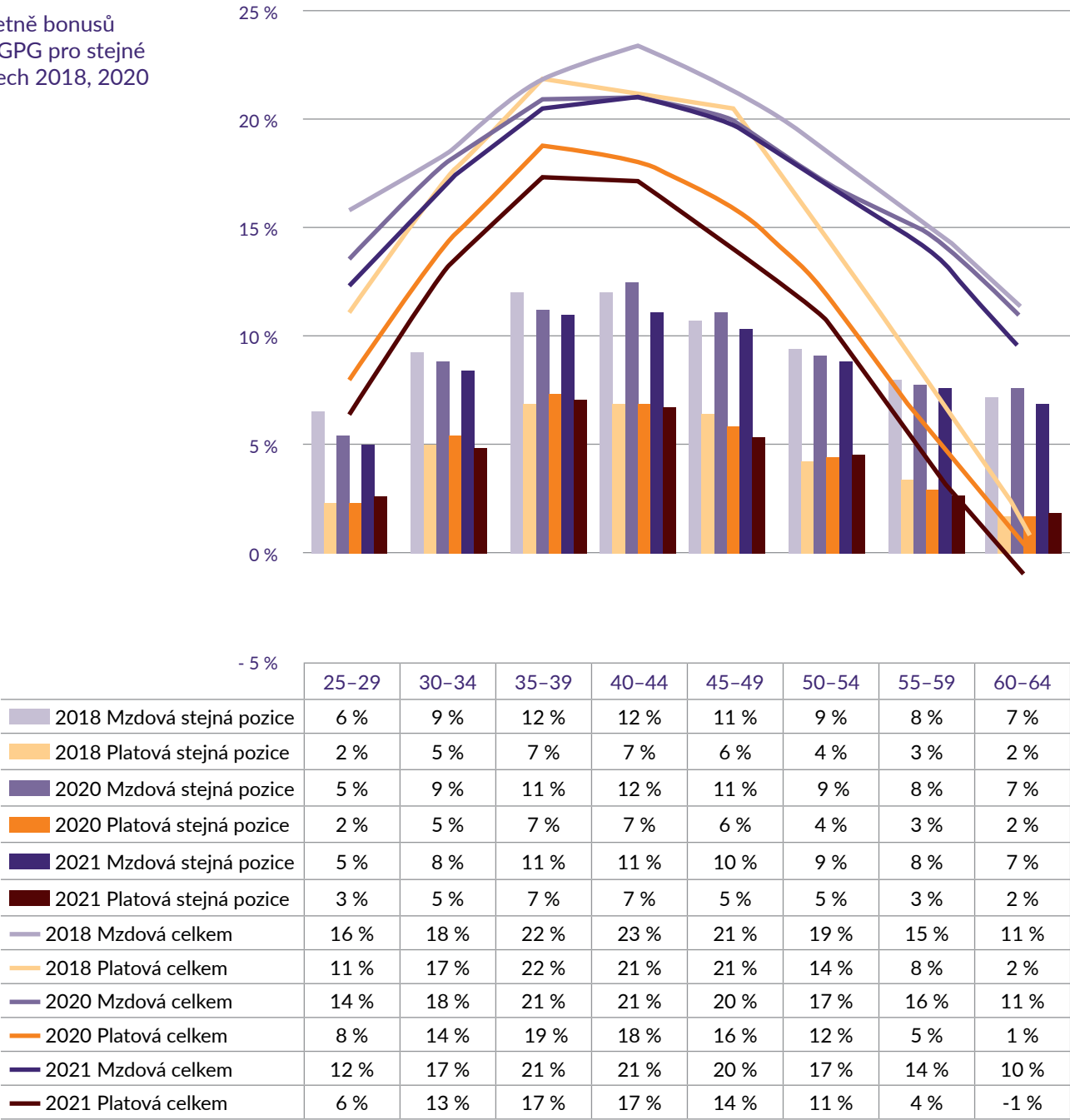


2020		2021	
Celkem	Stejná pozice	Celkem	Stejná pozice
13 %	5 %	11 %	5 %
18 %	8 %	17 %	8 %
21 %	11 %	21 %	10 %
21 %	11 %	21 %	10 %
20 %	10 %	19 %	9 %
15 %	8 %	15 %	8 %
12 %	7 %	11 %	6 %
7 %	6 %	5 %	5 %

Věk	2020		2021	
	Celkem	Stejná pozice	Celkem	Stejná pozice
25–29	-0,138***	-0,052***	-0,121***	-0,048***
30–34	-0,196***	-0,087***	-0,186***	-0,082***
35–39	-0,239***	-0,111***	-0,231***	-0,109***
40–44	-0,237***	-0,121***	-0,233***	-0,109***
45–49	-0,218***	-0,106***	-0,210***	-0,099***
50–54	-0,165***	-0,085***	-0,165***	-0,082***
55–59	-0,126***	-0,069***	-0,117***	-0,066***
60–64	-0,071***	-0,059***	-0,056***	-0,056***

Graf 16

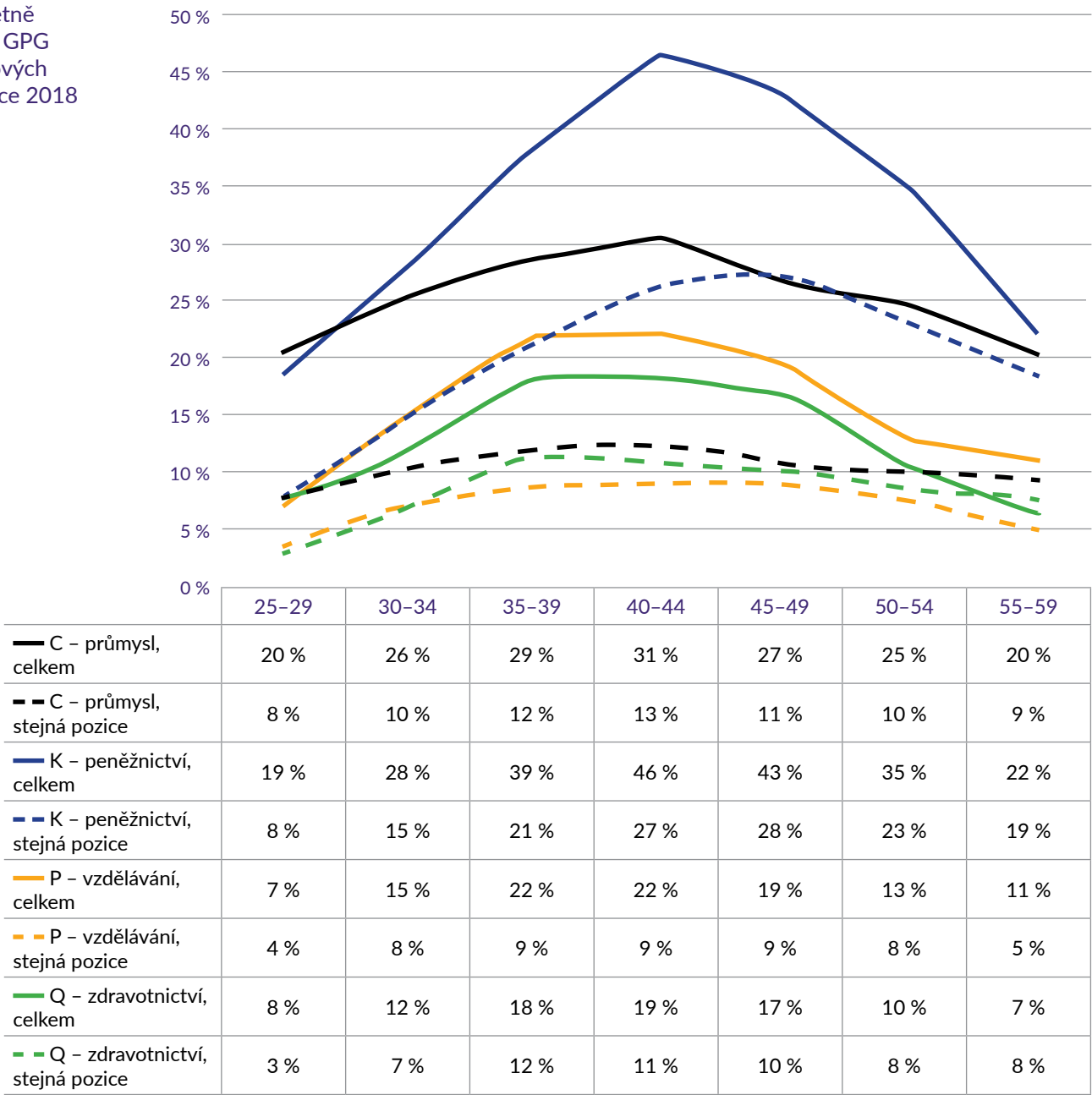
GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin v letech 2018, 2020 a 2021 v platové a mzdové sféře



Věk	2018 Mzdová celkem	2018 Mzdová stejná pozice	2018 Platová celkem	2018 Platová stejná pozice	2020 Mzdová celkem	2020 Mzdová stejná pozice	2020 Platová celkem	2020 Platová stejná pozice	2021 Mzdová celkem	2021 Mzdová stejná pozice	2021 Platová celkem	2021 Platová stejná pozice
25–29	16 %	6 %	11 %	2 %	14 %	5 %	8 %	2 %	12 %	5 %	6 %	3 %
30–34	18 %	9 %	17 %	5 %	18 %	9 %	14 %	5 %	17 %	8 %	13 %	5 %
35–39	22 %	12 %	22 %	7 %	21 %	11 %	19 %	7 %	21 %	11 %	17 %	7 %
40–44	23 %	12 %	21 %	7 %	21 %	12 %	18 %	7 %	21 %	11 %	17 %	7 %
45–49	21 %	11 %	21 %	6 %	20 %	11 %	16 %	6 %	20 %	10 %	14 %	5 %
50–54	19 %	9 %	14 %	4 %	17 %	9 %	12 %	4 %	17 %	9 %	11 %	5 %
55–59	15 %	8 %	8 %	3 %	15 %	8 %	6 %	3 %	14 %	8 %	4 %	3 %
60–64	11 %	7 %	2 %	2 %	11 %	7 %	1 %	2 %	10 %	7 %	-1 %	2 %

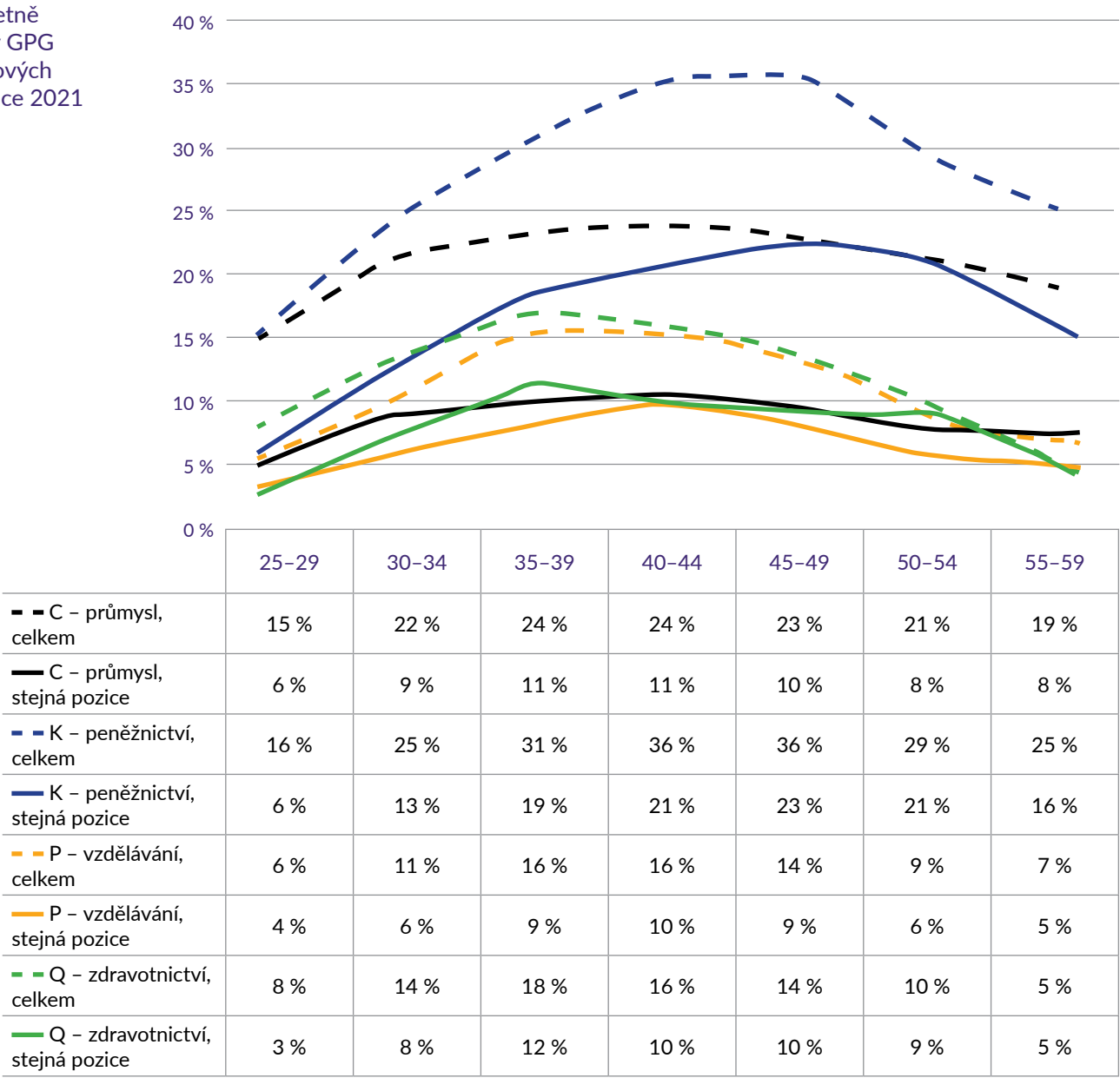
2020 Mzdová celkem	2020 Mzdová stejná pozice	2020 Platová celkem	2020 Platová stejná pozice	2021 Mzdová celkem	2021 Mzdová stejná pozice	2021 Platová celkem	2021 Platová stejná pozice
-0,146***	-0,055***	-0,083***	-0,023***	-0,130***	-0,051***	-0,066***	-0,027***
-0,198***	-0,093***	-0,157***	-0,055***	-0,188***	-0,087***	-0,143***	-0,050***
-0,235***	-0,119***	-0,208***	-0,076***	-0,231***	-0,116***	-0,191***	-0,073***
-0,235***	-0,133***	-0,200***	-0,071***	-0,235***	-0,118***	-0,188***	-0,069***
-0,223***	-0,117***	-0,175***	-0,060***	-0,219***	-0,109***	-0,149***	-0,055***
-0,183***	-0,096***	-0,128***	-0,045***	-0,184***	-0,091***	-0,113***	-0,047***
-0,163***	-0,081***	-0,060***	-0,029***	-0,154***	-0,079***	-0,044***	-0,029***
-0,117***	-0,078***	-0,009***	-0,017***	-0,101***	-0,073***	0,009***	-0,018***

Graf 17 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejná pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2018



2018	C - průmysl		K - peněžnictví		P - vzdělávání		Q - zdravotnictví	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	20 %	8 %	19 %	8 %	7 %	4 %	8 %	3 %
30-34	26 %	10 %	28 %	15 %	15 %	8 %	12 %	7 %
35-39	29 %	12 %	39 %	21 %	22 %	9 %	18 %	12 %
40-44	31 %	13 %	46 %	27 %	22 %	9 %	19 %	11 %
45-49	27 %	11 %	43 %	28 %	19 %	9 %	17 %	10 %
50-54	25 %	10 %	35 %	23 %	13 %	8 %	10 %	8 %
55-59	20 %	9 %	22 %	19 %	11 %	5 %	7 %	8 %

Graf 18 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro vybrané kategorie NACE v roce 2021



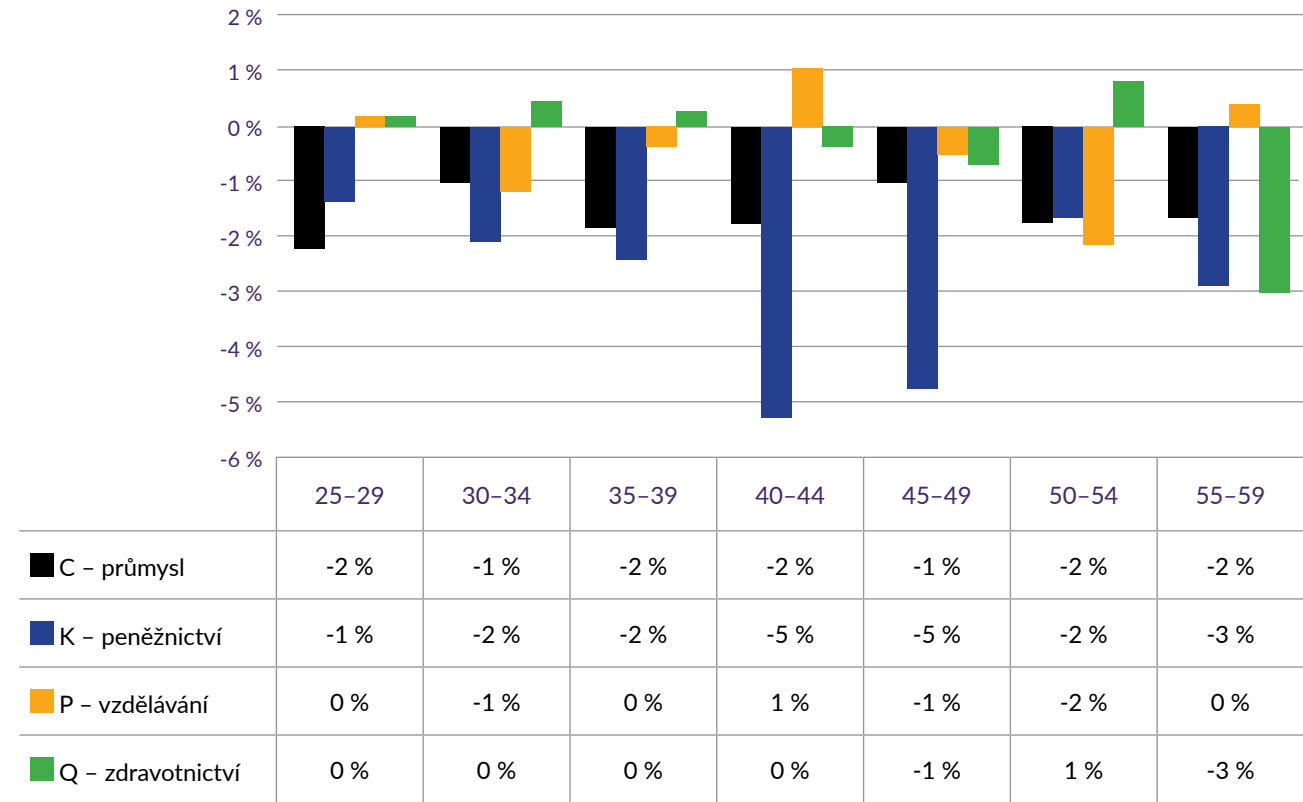
2021	C - průmysl		K - peněžnictví		P - vzdělávání		Q - zdravotnictví	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	15 %	6 %	16 %	6 %	6 %	4 %	8 %	3 %
30-34	22 %	9 %	25 %	13 %	11 %	6 %	14 %	8 %
35-39	24 %	11 %	31 %	19 %	16 %	9 %	18 %	12 %
40-44	24 %	11 %	36 %	21 %	16 %	10 %	16 %	10 %
45-49	23 %	10 %	36 %	23 %	14 %	9 %	14 %	10 %
50-54	21 %	8 %	29 %	21 %	9 %	6 %	10 %	9 %
55-59	19 %	8 %	25 %	16 %	7 %	5 %	5 %	5 %

2021	C - průmysl		K - peněžnictví		P - vzdělávání		Q - zdravotnictví	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	-0,168***	-0,060***	-0,172***	-0,066***	-0,061***	-0,039***	-0,087***	-0,034***
30-34	-0,249***	-0,099***	-0,284***	-0,142***	-0,115***	-0,065***	-0,148***	-0,079***
35-39	-0,271***	-0,113***	-0,373***	-0,211***	-0,173***	-0,091***	-0,193***	-0,127***
40-44	-0,280***	-0,115***	-0,443***	-0,240***	-0,172***	-0,109***	-0,178***	-0,110***
45-49	-0,264***	-0,105***	-0,445***	-0,261***	-0,152***	-0,090***	-0,152***	-0,104***
50-54	-0,241***	-0,087***	-0,343***	-0,239***	-0,092***	-0,060***	-0,102***	-0,097***
55-59	-0,211***	-0,081***	-0,286***	-0,170***	-0,075***	-0,055***	-0,050***	-0,051***

2021	C - průmysl		K - peněžnictví		P - vzdělávání		Q - zdravotnictví	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	15 %	6 %	16 %	6 %	6 %	4 %	8 %	3 %
30-34	22 %	9 %	25 %	13 %	11 %	6 %	14 %	8 %
35-39	24 %	11 %	31 %	19 %	16 %	9 %	18 %	12 %
40-44	24 %	11 %	36 %	21 %	16 %	10 %	16 %	10 %
45-49	23 %	10 %	36 %	23 %	14 %	9 %	14 %	10 %
50-54	21 %	8 %	29 %	21 %	9 %	6 %	10 %	9 %
55-59	19 %	8 %	25 %	16 %	7 %	5 %	5 %	5 %

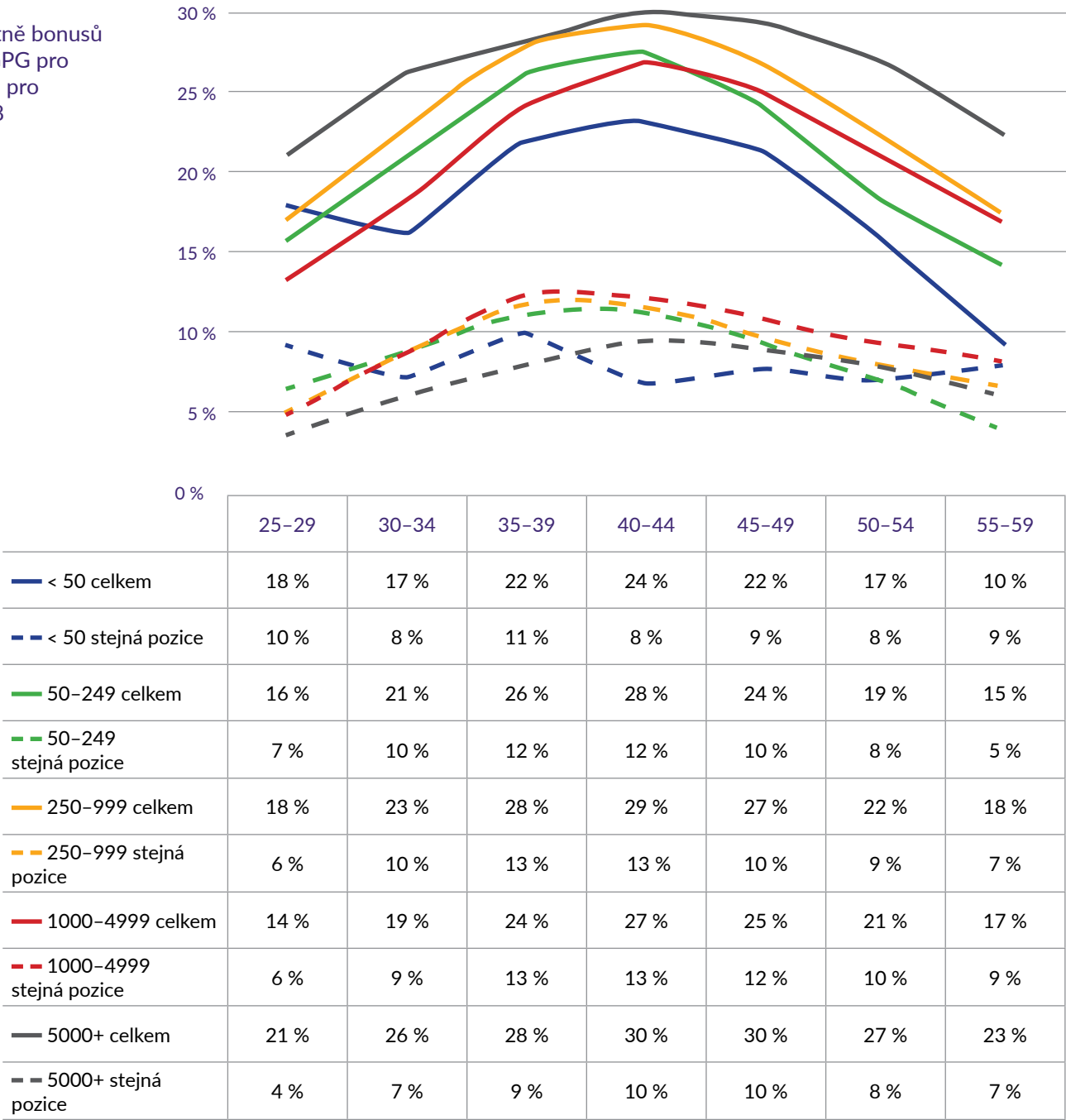
2018	C - průmysl		K - peněžnictví		P - vzdělávání		Q - zdravotnictví	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	20 %	8 %	19 %	8 %	7 %	4 %	8 %	3 %
30-34	26 %	10 %	28 %	15 %	15 %	8 %	12 %	7 %
35-39	29 %	12 %	39 %	21 %	22 %	9 %	18 %	12 %
40-44	31 %	13 %	46 %	27 %	22 %	9 %	19 %	11 %
45-49	27 %	11 %	43 %	28 %	19 %	9 %	17 %	10 %
50-54	25 %	10 %	35 %	23 %	13 %	8 %	10 %	8 %
55-59	20 %	9 %	22 %	19 %	11 %	5 %	7 %	8 %

Graf 19 Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2021 dle věku a vybraných kategorií NACE v procentních bodech.



rozdíl 2021–2018	C - průmysl	K - peněžnictví	P - vzdělávání	Q - zdravotnictví
25–29	-2 %	-1 %	0 %	0 %
30–34	-1 %	-2 %	-1 %	0 %
35–39	-2 %	-2 %	0 %	0 %
40–44	-2 %	-5 %	1 %	0 %
45–49	-1 %	-5 %	-1 %	-1 %
50–54	-2 %	-2 %	-2 %	1 %
55–59	-2 %	-3 %	0 %	-3 %

Graf 20 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice, porovnání věkových skupin pro velikostní kategorie pracovišť v roce 2018



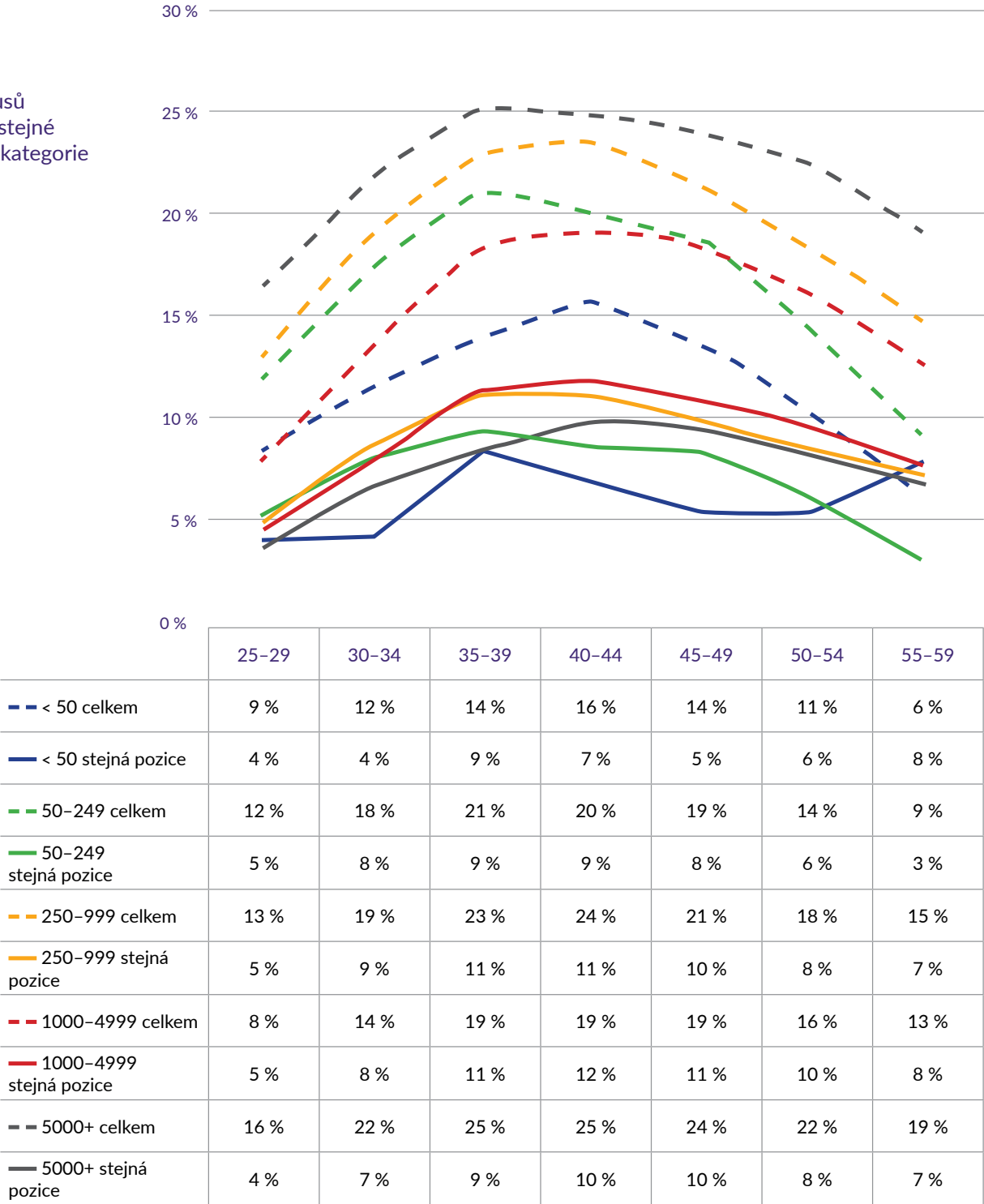
2018	< 50		50 - 249		250 - 999		1000 - 4999		5000 +	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	18 %	10 %	16 %	7 %	18 %	6 %	14 %	6 %	21 %	4 %
30-34	17 %	8 %	21 %	10 %	23 %	10 %	19 %	9 %	26 %	7 %
35-39	22 %	11 %	26 %	12 %	28 %	13 %	24 %	13 %	28 %	9 %
40-44	24 %	8 %	28 %	12 %	29 %	13 %	27 %	13 %	30 %	10 %
45-49	22 %	9 %	24 %	10 %	27 %	10 %	25 %	12 %	30 %	10 %
50-54	17 %	8 %	19 %	8 %	22 %	9 %	21 %	10 %	27 %	8 %
55-59	10 %	9 %	15 %	5 %	18 %	7 %	17 %	9 %	23 %	7 %

2021	< 50		50-249		250-999		1000-4999		5000 +	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	-0,089***	-0,042*	-0,128***	-0,053***	-0,142***	-0,050***	-0,083***	-0,047***	-0,180***	-0,038***
30-34	-0,123***	-0,043**	-0,194***	-0,085***	-0,215***	-0,092***	-0,148***	-0,085***	-0,249***	-0,069***
35-39	-0,151***	-0,090***	-0,239***	-0,099***	-0,262***	-0,120***	-0,206***	-0,122***	-0,291***	-0,089***
40-44	-0,170***	-0,072***	-0,226***	-0,090***	-0,269***	-0,119***	-0,216***	-0,126***	-0,286***	-0,104***
45-49	-0,148***	-0,056***	-0,209***	-0,087***	-0,240***	-0,106***	-0,205***	-0,116***	-0,274***	-0,100***
50-54	-0,111***	-0,057***	-0,156***	-0,063***	-0,204***	-0,089***	-0,177***	-0,102***	-0,254***	-0,087***
55-59	-0,066***	-0,082***	-0,099***	-0,033***	-0,161***	-0,076***	-0,138***	-0,082***	-0,214***	-0,073**

2021	< 50		50– 249		250– 999		1000– 4999		5000 +	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25–29	9 %	4 %	12 %	5 %	13 %	5 %	8 %	5 %	16 %	4 %
30–34	12 %	4 %	18 %	8 %	19 %	9 %	14 %	8 %	22 %	7 %
35–39	14 %	9 %	21 %	9 %	23 %	11 %	19 %	11 %	25 %	9 %
40–44	16 %	7 %	20 %	9 %	24 %	11 %	19 %	12 %	25 %	10 %
45–49	14 %	5 %	19 %	8 %	21 %	10 %	19 %	11 %	24 %	10 %
50–54	11 %	6 %	14 %	6 %	18 %	8 %	16 %	10 %	22 %	8 %
55–59	6 %	8 %	9 %	3 %	15 %	7 %	13 %	8 %	19 %	7 %

2021–2018	< 50		50– 249		250– 999		1000– 4999		5000 +	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25–29	-10 %	-6 %	-4 %	-2 %	-4 %	-1 %	-6 %	-1 %	-5 %	-1 %
30–34	-5 %	-4 %	-4 %	-2 %	-4 %	-1 %	-5 %	-1 %	-4 %	0 %
35–39	-8 %	-2 %	-5 %	-3 %	-5 %	-1 %	-6 %	-2 %	-3 %	0 %
40–44	-8 %	-1 %	-7 %	-3 %	-6 %	-1 %	-8 %	-1 %	-5 %	0 %
45–49	-8 %	-3 %	-6 %	-2 %	-6 %	0 %	-7 %	-1 %	-6 %	0 %
50–54	-6 %	-2 %	-4 %	-2 %	-4 %	0 %	-5 %	0 %	-5 %	0 %
55–59	-4 %	-1 %	-5 %	-2 %	-3 %	0 %	-5 %	-1 %	-3 %	0 %

Graf 21 GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici, porovnání věkových skupin pro velikostní kategorie pracovišť v roce 2021



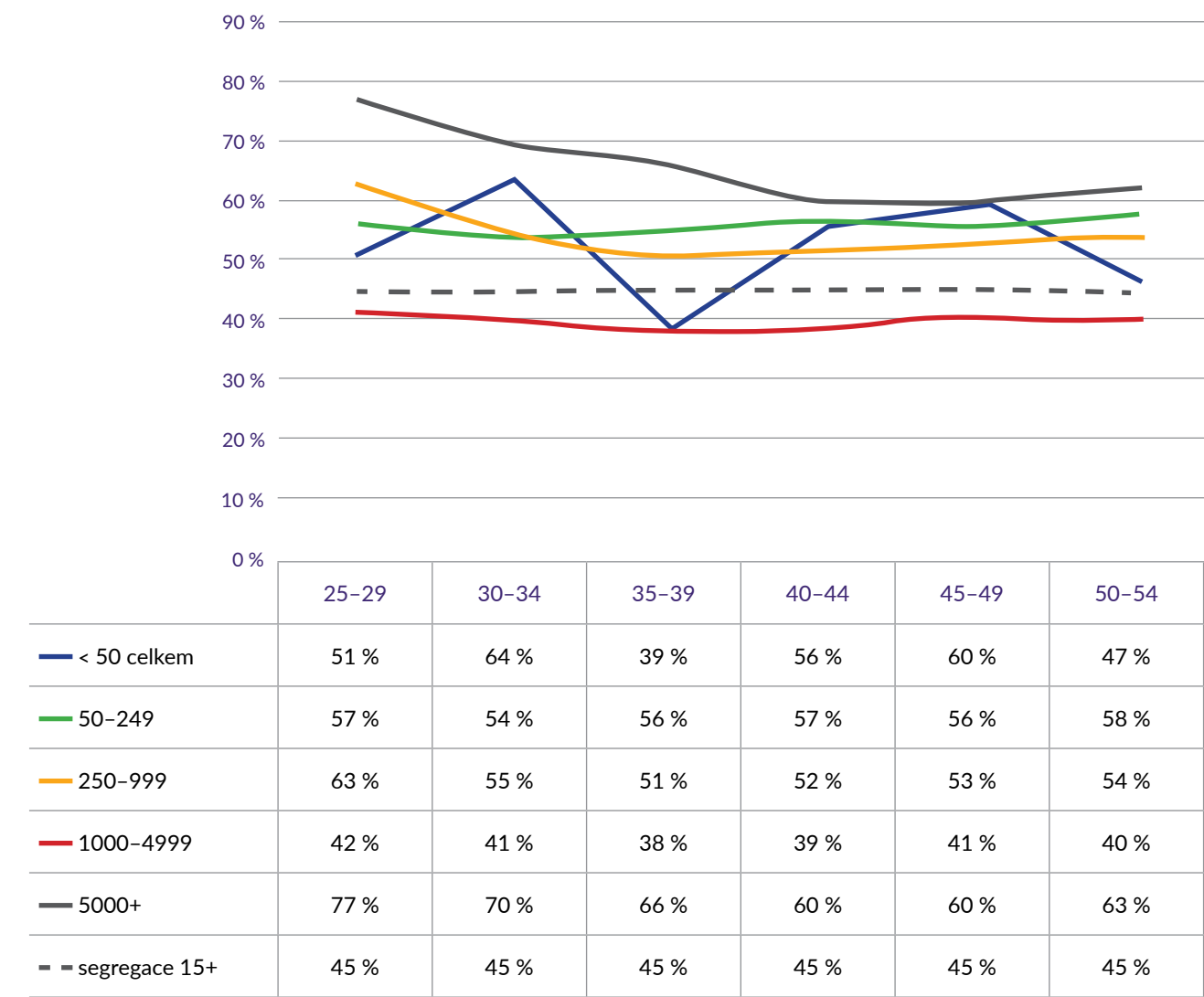
2021	< 50		50-249		250-999		1000-4999		5000 +	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	9 %	4 %	12 %	5 %	13 %	5 %	8 %	5 %	16 %	4 %
30-34	12 %	4 %	18 %	8 %	19 %	9 %	14 %	8 %	22 %	7 %
35-39	14 %	9 %	21 %	9 %	23 %	11 %	19 %	11 %	25 %	9 %
40-44	16 %	7 %	20 %	9 %	24 %	11 %	19 %	12 %	25 %	10 %
45-49	14 %	5 %	19 %	8 %	21 %	10 %	19 %	11 %	24 %	10 %
50-54	11 %	6 %	14 %	6 %	18 %	8 %	16 %	10 %	22 %	8 %
55-59	6 %	8 %	9 %	3 %	15 %	7 %	13 %	8 %	19 %	7 %

2021	< 50		50-249		250-999		1000-4999		5000 +	
	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice	celkem	stejná pozice
25-29	-0,089***	-0,042*	-0,128***	-0,053***	-0,142***	-0,050***	-0,083***	-0,047***	-0,180***	-0,038***
30-34	-0,123***	-0,043**	-0,194***	-0,085***	-0,215***	-0,092***	-0,148***	-0,085***	-0,249***	-0,069***
35-39	-0,151***	-0,090***	-0,239***	-0,099***	-0,262***	-0,120***	-0,206***	-0,122***	-0,291***	-0,089***
40-44	-0,170***	-0,072***	-0,226***	-0,090***	-0,269***	-0,119***	-0,216***	-0,126***	-0,286***	-0,104***
45-49	-0,148***	-0,056***	-0,209***	-0,087***	-0,240***	-0,106***	-0,205***	-0,116***	-0,274***	-0,100***
50-54	-0,111***	-0,057***	-0,156***	-0,063***	-0,204***	-0,089***	-0,177***	-0,102***	-0,254***	-0,087***
55-59	-0,066***	-0,082***	-0,099***	-0,033***	-0,161***	-0,076***	-0,138***	-0,082***	-0,214***	-0,073***

2021	< 50	50–249	250–999	1000–4999	5000+
25–29	49 %	43 %	37 %	58 %	23 %
30–34	36 %	46 %	45 %	59 %	30 %
35–39	61 %	44 %	49 %	62 %	34 %
40–44	44 %	43 %	48 %	61 %	40 %
45–49	40 %	44 %	47 %	59 %	40 %
50–54	53 %	42 %	46 %	60 %	37 %
55–59	123 %	35 %	49 %	61 %	36 %

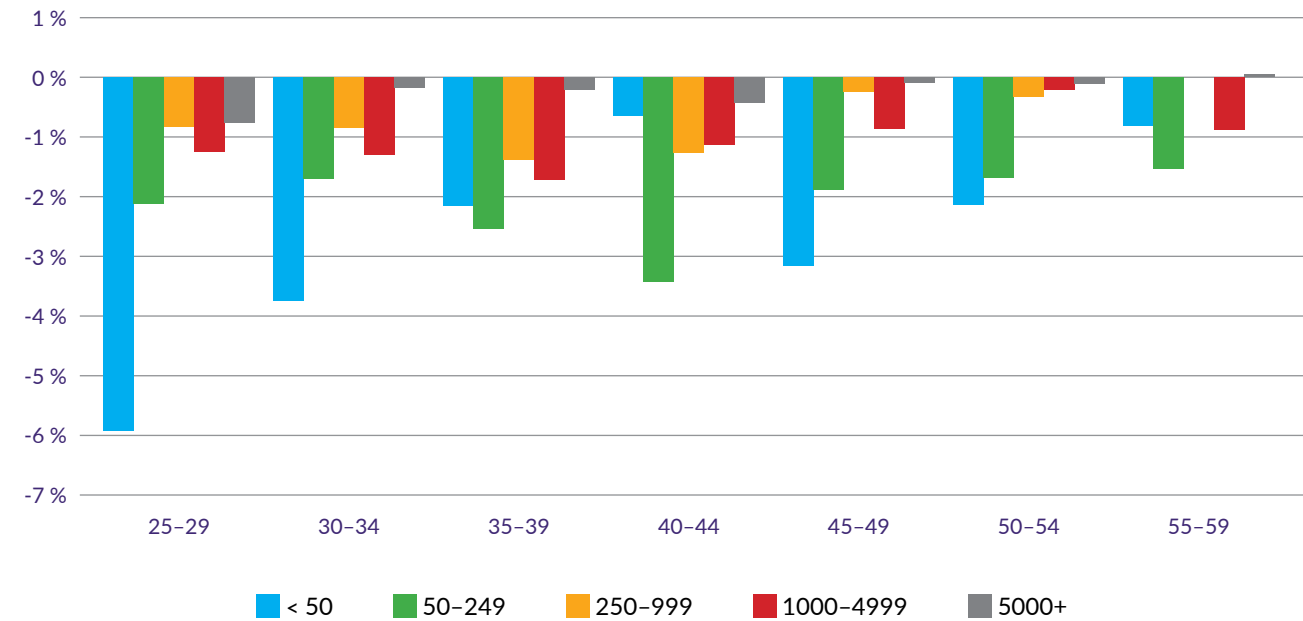
2021	< 50	50–249	250–999	1000–4999	5000+
25–29	0,487052859	0,43357434	0,371546241	0,582555689	0,22655093
30–34	0,364733759	0,460813162	0,454123777	0,592098434	0,304349531
35–39	0,611070718	0,443406067	0,488690733	0,615773544	0,337461227
40–44	0,444702868	0,427654767	0,477534766	0,610482766	0,397526198
45–49	0,398069528	0,443075533	0,47063803	0,590684897	0,398626614
50–54	0,527510085	0,420350498	0,461030757	0,599655105	0,373149161
55–59	1,226615381	0,348727243	0,494248539	0,613049079	0,36421985

Graf 22 Vliv genderové segregace do pracovních pozic na celkovém GPG z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky v roce 2021 dle velikosti pracovišť



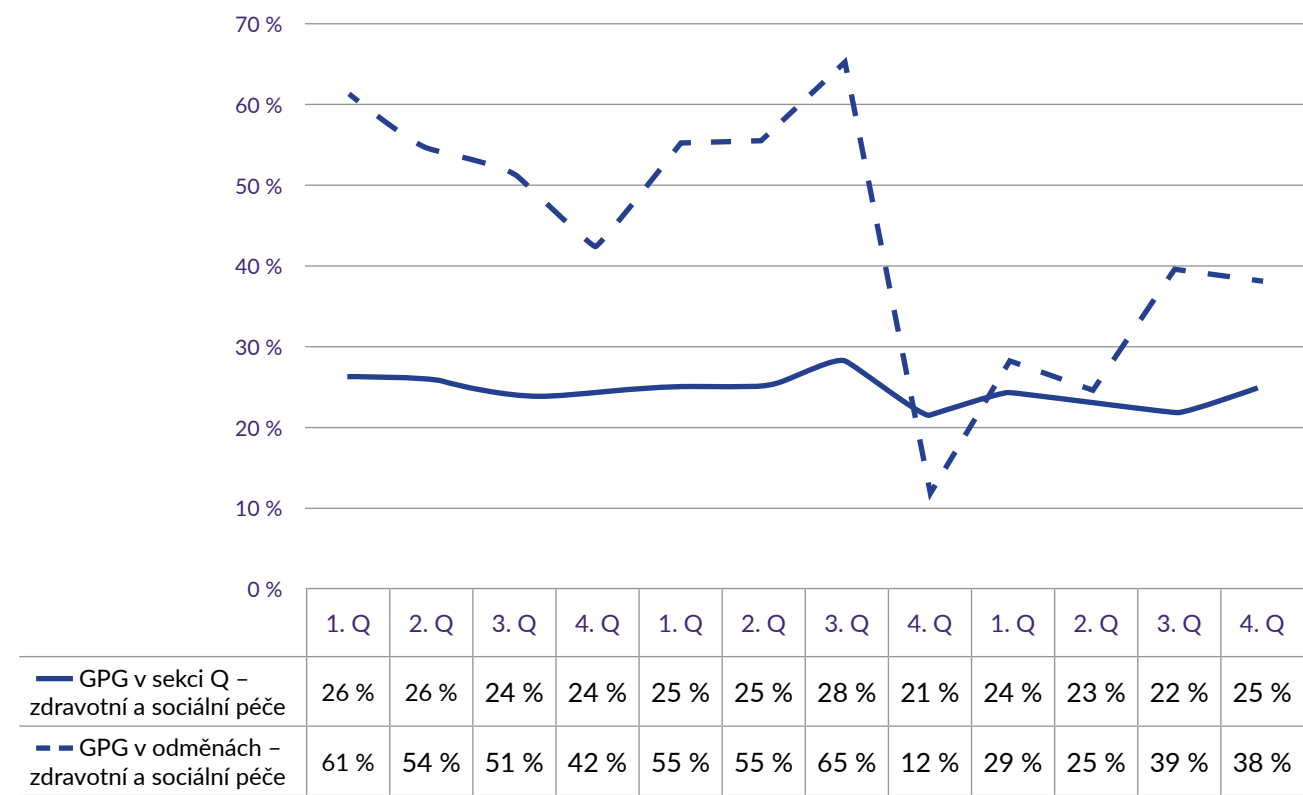
2021	< 50	50- 249	250-999	1000-4999	5000+	segregace 15+
25-29	51 %	57 %	63 %	42 %	77 %	45 %
30-34	64 %	54 %	55 %	41 %	70 %	45 %
35-39	39 %	56 %	51 %	38 %	66 %	45 %
40-44	56 %	57 %	52 %	39 %	60 %	45 %
45-49	60 %	56 %	53 %	41 %	60 %	45 %
50-54	47 %	58 %	54 %	40 %	63 %	45 %
55-59	-23 %	65 %	51 %	39 %	64 %	45 %

Graf 23 Rozdíl GPG na stejné pozici mezi lety 2018–2021 dle věku a velikostních kategorií organizací a firem v procentních bodech.

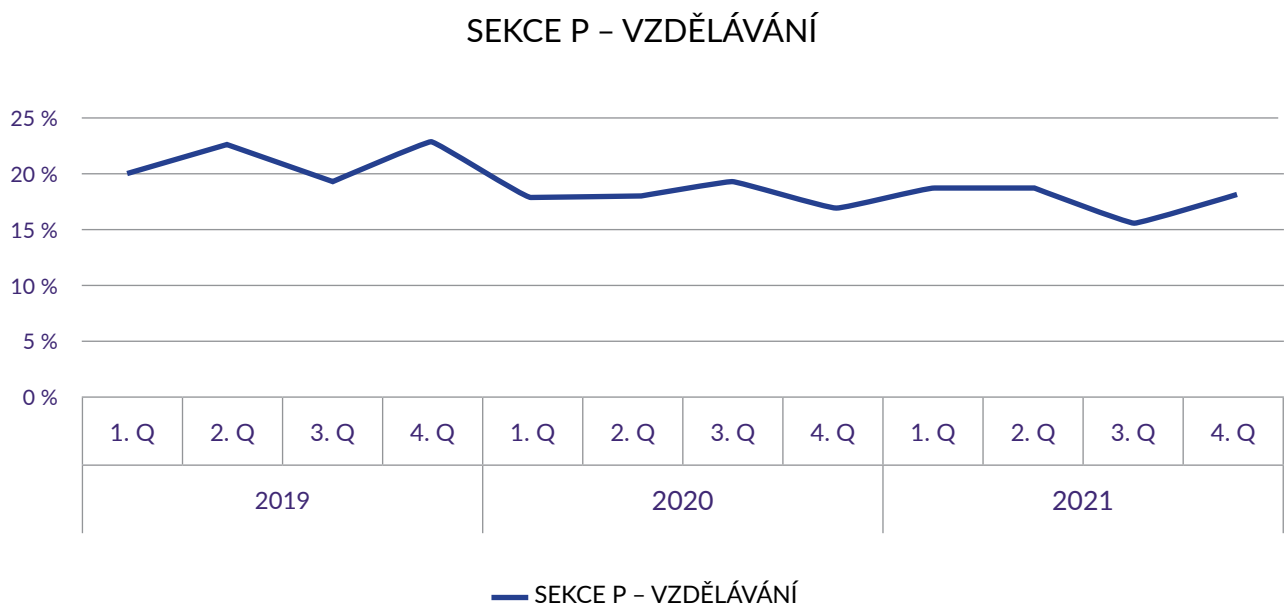


2021–2018 stejná pozice	< 50	50–249	250–999	1000–4999	5000+
25–29	-6 %	-2 %	-1 %	-1 %	-1 %
30–34	-4 %	-2 %	-1 %	-1 %	0 %
35–39	-2 %	-3 %	-1 %	-2 %	0 %
40–44	-1 %	-3 %	-1 %	-1 %	0 %
45–49	-3 %	-2 %	0 %	-1 %	0 %
50–54	-2 %	-2 %	0 %	0 %	0 %
55–59	-1 %	-2 %	0 %	-1 %	0 %

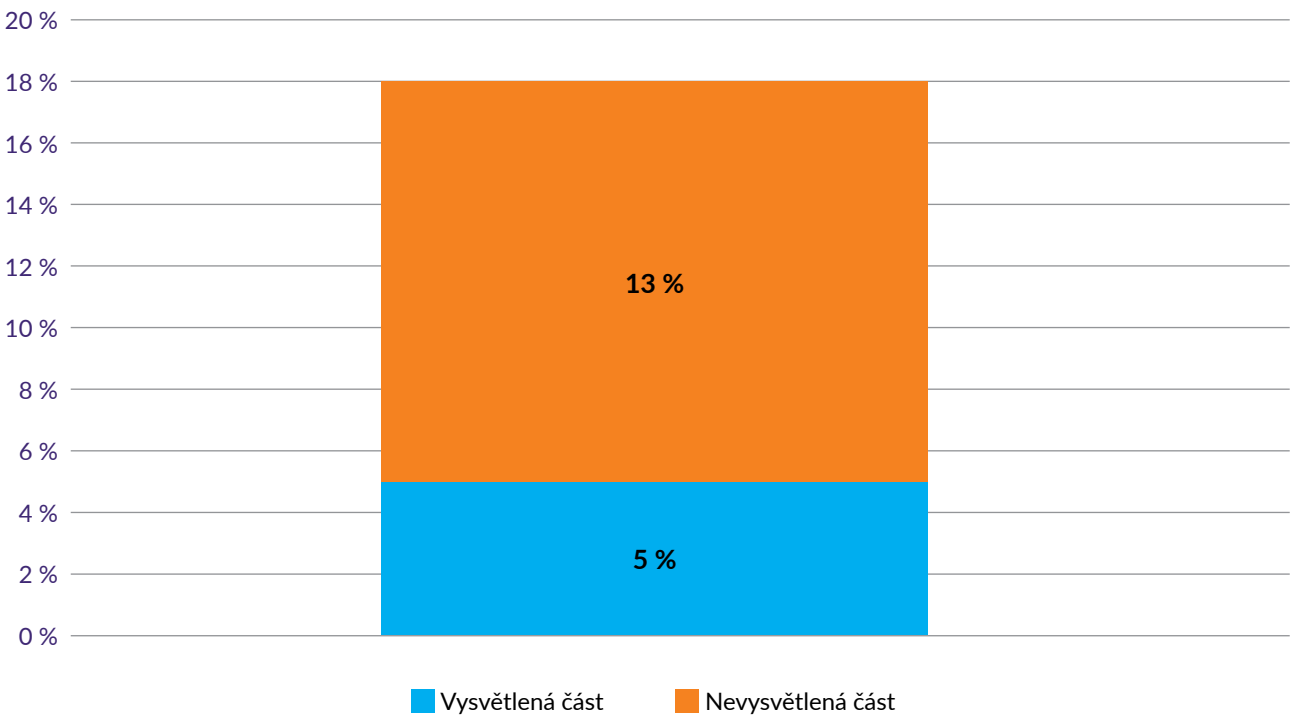
Graf 24 Vývoj neočištěného GPG ve mzdách a v odměnách v oboru Zdravotní a sociální péče (NACE–Q) mezi rokem 2019 a 2021



Graf 25 Vývoj celkového GPG v NACE–P Vzdělávání v jednotlivých čtvrtletích 2019–2021 v %.



Graf 26 Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu v roce 2021 – vysvětlená a nevysvětlená část celkového GPG



Inwage	Coef.	Rob. St. Err.
Prediction_1 - muži	5.5242***	(0.004)
Prediction_2 - ženy	5.3482***	(0.004)
Difference (rozdíl)	0.1760***	(0.004)
Explained (vysvětlená část)	0.0450***	(0.004)
Unexplained (nevysvětlená část)	0.1311***	(0.001)
Constant (konstanta)	-0.4601***	(0.053)

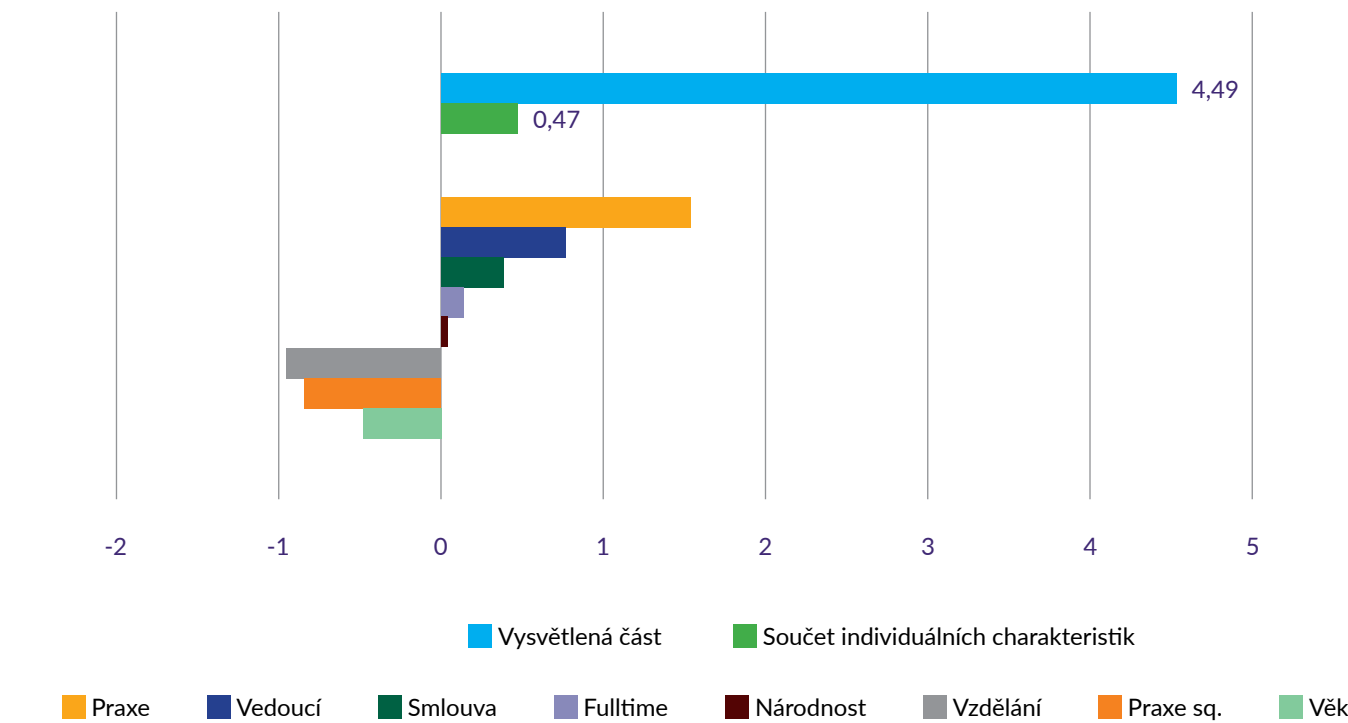
Inwage	Coef.	Rob. St. Err.
Odhad pro skupinu 1 - muži	5.524***	(0.004)
Odhad pro skupinu 2 - ženy	5.348***	(0.004)
Rozdíl	0.176***	(0.004)
Vysvětlená část	0.045***	(0.004)
Nevysvětlená část	0.131***	(0.001)
Konstanta	-0.460***	(0.053)

Pozn.: Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti, * = p < 0,05; ** = p < 0,01; *** = p = 000

Vysvětlená část	5 %
Nevysvětlená část	13 %

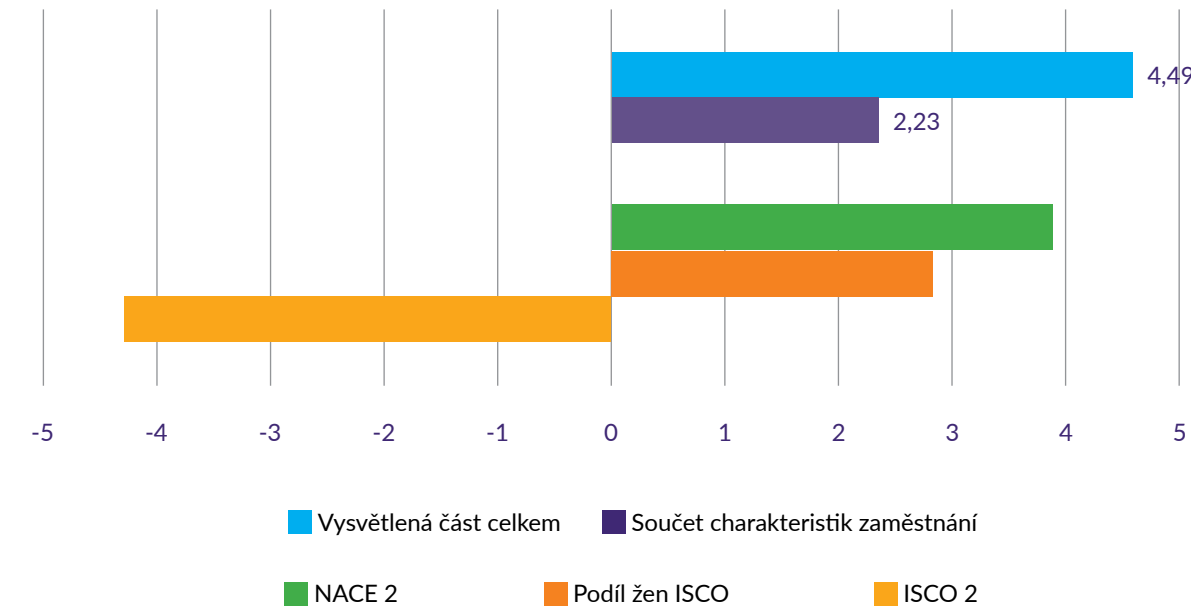
VARIABLES	LABELS	(1)	(2)	(3)
		overall	explained	unexplained
age	age		-0.0045***	0.0116**
			(0.000)	(0.005)
citizen			0.0004***	0.0030
			(0.000)	(0.002)
education			-0.0096***	0.0041***
			(0.000)	(0.001)
tenure	tenure		0.0148***	0.0259***
			(0.001)	(0.003)
tenure_sq	tenure_sq		-0.0083***	-0.0116***
			(0.000)	(0.001)
fulltime	fulltime		0.0014***	0.0266***
			(0.000)	(0.004)
contract			0.0038***	-0.0098***
			(0.000)	(0.001)
leader	leader		0.0067***	0.0003
			(0.000)	(0.000)
czisco2			-0.0430***	-0.0295***
			(0.002)	(0.004)
sector	sector		0.0017***	0.0601***
			(0.000)	(0.003)
collective	collective		-0.0007***	-0.0068***
			(0.000)	(0.002)
nace2			0.0382***	-0.0046***
			(0.002)	(0.002)
female_ratio_firm			-0.0270***	0.0304***
			(0.002)	(0.005)
est_wage	est_wage		0.0402***	0.4029***
			(0.003)	(0.063)
est_dev	est_dev		-0.0025***	0.1556***
			(0.001)	(0.023)
foreign	foreign		0.0041***	-0.0063***
			(0.000)	(0.001)
corr_fem_uni	Correlation between female and university (centered)		0.0035***	-0.0007***

VARIABLES	LABELS	(1)	(2)	(3)
		overall	explained	unexplained
			(0.001)	(0.000)
corr_fem_sen	Correlation between female and seniority (centered)		-0.0010***	-0.0009***
			(0.000)	(0.000)
corr_fem_ful	Correlation between female and managerial and professional occupations (centered)		-0.0006***	-0.0008***
			(0.000)	(0.000)
female_ratio_isco3			0.0271***	-0.0529***
			(0.002)	(0.005)
region			0.0002*	-0.0051***
			(0.000)	(0.001)
group_1		5.5242***		
		(0.004)		
group_2		5.3482***		
		(0.004)		
difference		0.1760***		
		(0.004)		
explained		0.0450***		
		(0.004)		
unexplained		0.1311***		
		(0.001)		
Constant	Constant			-0.4601***
				(0.053)
Observations		1,794,955	1,794,955	1,794,955
Standard errors in parentheses				
*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1				



Skupina faktorů	Faktory		Věk	-0,45
Individuální charakteristiky	věk	-0,45	Praxe sq.	-0,83
	národnost	0,04	Vzdělání	-0,96
	vzdělání	-0,96	Národnost	0,04
	praxe	1,48	Fulltime	0,14
	praxe sq.	-0,83	Smlouva	0,38
	fulltime	0,14	Vedoucí	0,67
	smlouva	0,38	Praxe	1,48
	vedoucí	0,67		
Char.zaměstnání	ISCO2	-4,3	Součet individuálních charakteristik	0,47
	NACE2	3,82	Vysvětlená část celkem	4,49
	podíl žen ISCO	2,71		
Chra. firmy/ pracoviště	sektor	0,17		
	kol. sml.	-0,07		
	podíl žen	-2,7		
	prům. mzda	4,02		
	var. mezd	-0,25		
	vlastnictví	0,41		
	kor. pohl. vzd	0,35		
	kor. pohl. praxe	-0,1		
	kor. pohl. full.	-0,06		
	region	0,02		
		4,49		

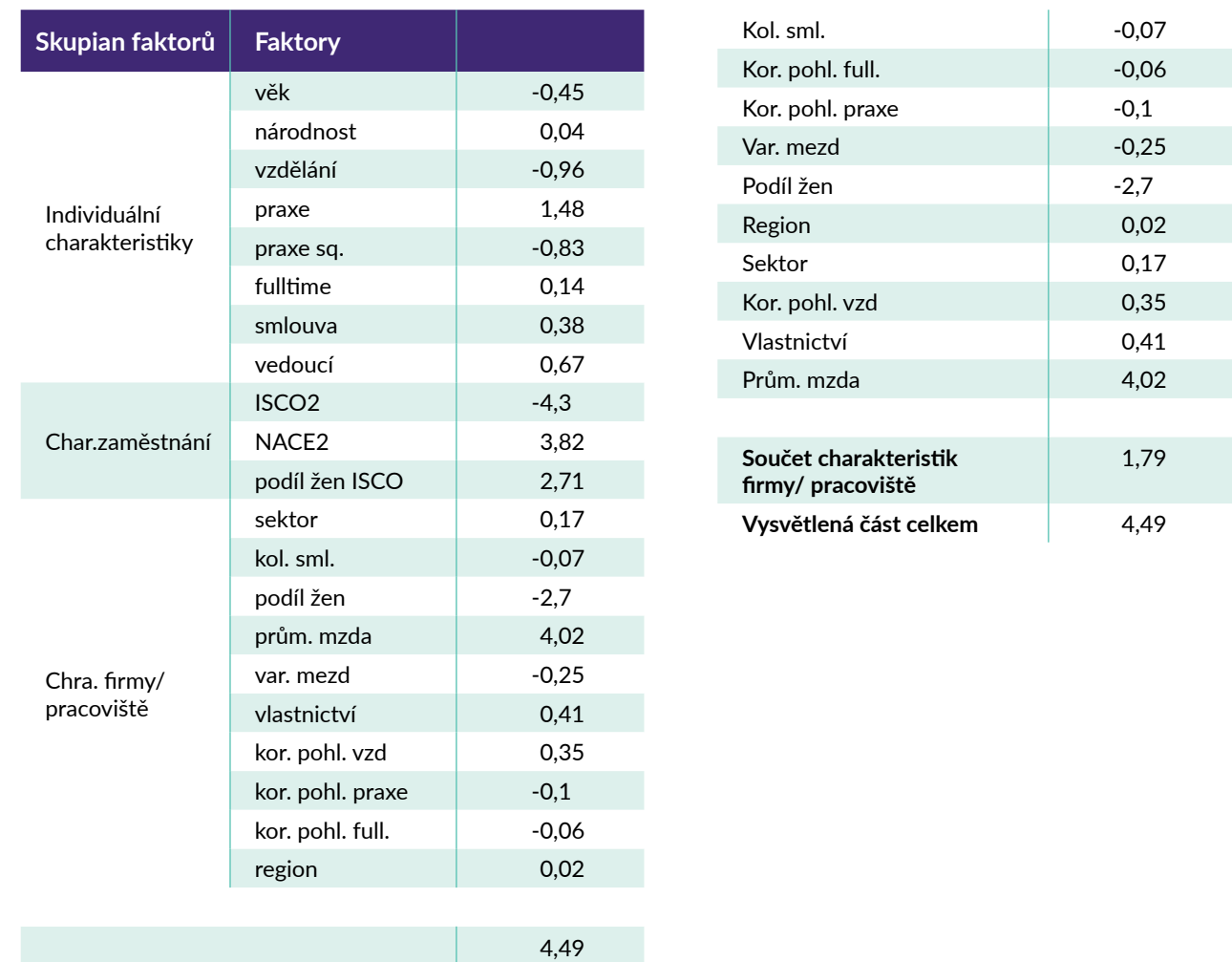
Graf 28 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky zaměstnání, detailní rozklad pro rok 2021



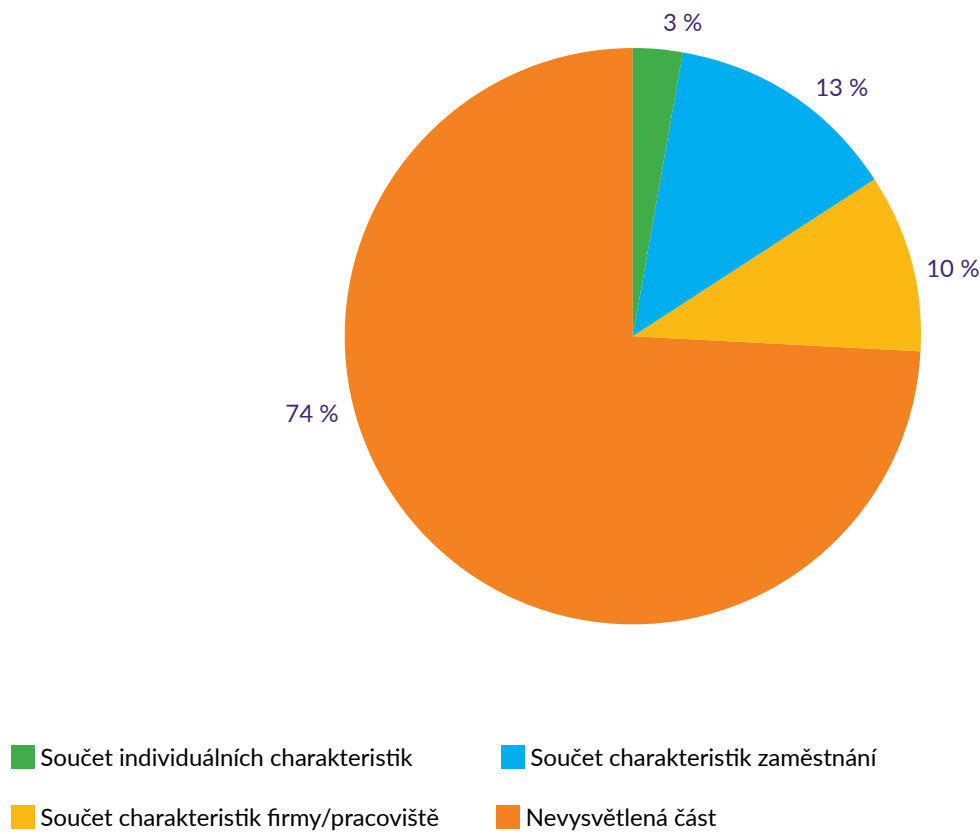
Skupina faktorů	Faktory	
Individuální charakteristiky	věk	-0,45
	národnost	0,04
	vzdělání	-0,96
	praxe	1,48
	praxe sq.	-0,83
	fulltime	0,14
	smlouva	0,38
	vedoucí	0,67
Char.zaměstnání	ISCO2	-4,3
	NACE2	3,82
	podíl žen ISCO	2,71
	sektor	0,17
Chra. firmy/ pracoviště	kol. sml.	-0,07
	podíl žen	-2,7
	prům. mzda	4,02
	var. mezd	-0,25
	vlastnictví	0,41
	kor. pohl. vzd	0,35
	kor. pohl. praxe	-0,1
	kor. pohl. full.	-0,06
	region	0,02
		4,49

ISCO2	-4,3
Podíl žen ISCO	2,71
NACE2	3,82
Součet charakteristik zaměstnání	2,23
Vysvětlená část celkem	4,49

Příloha č. 1



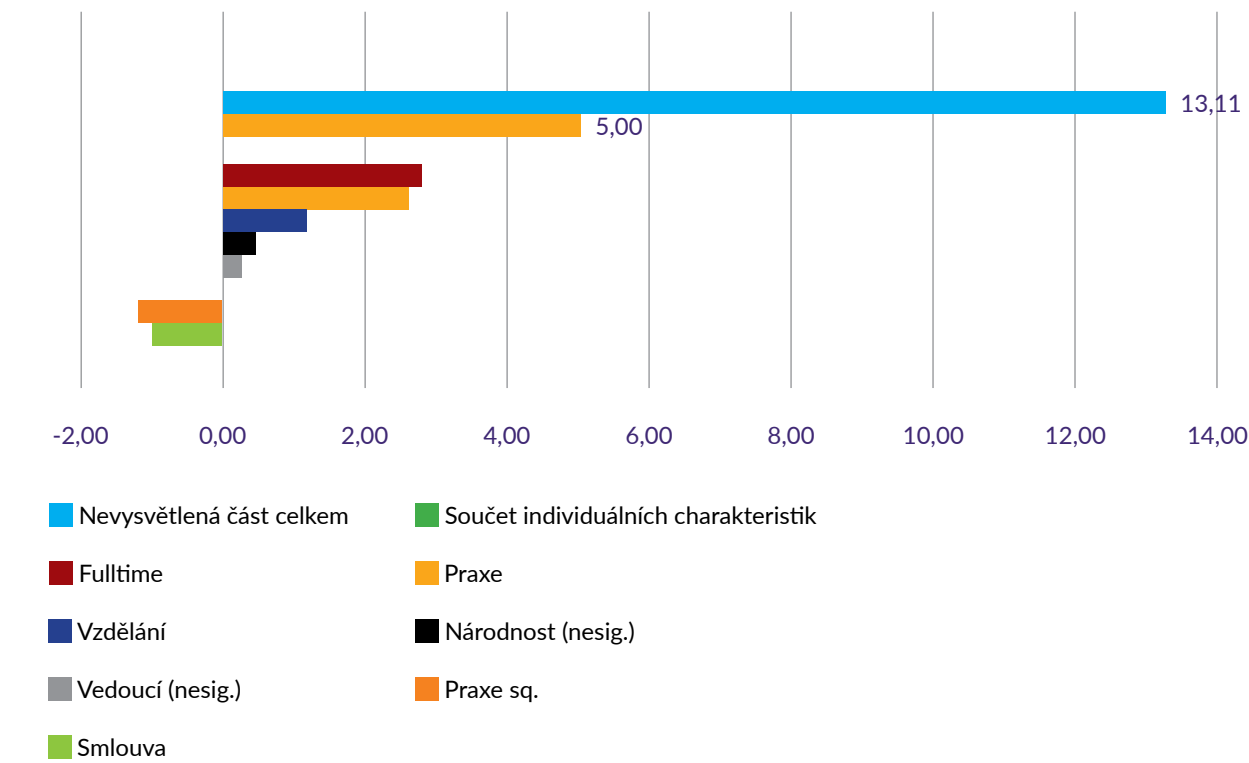
Graf 30 Genderový rozdíl odměňování, vysvětlená část rozdělená na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště a nevysvětlená část v % pro rok 2021



Skupian faktorů	Faktory	
Individuální charakteristiky	věk	-0,45
	národnost	0,04
	vzdělání	-0,96
	praxe	1,48
	praxe sq.	-0,83
	fulltime	0,14
	smlouva	0,38
Char.zaměstnání	vedoucí	0,67
	ISCO2	-4,3
	NACE2	3,82
	podíl žen ISCO	2,71
Chra. firmy/ pracoviště	sektor	0,17
	kol. sml.	-0,07
	podíl žen	-2,7
	prům. mzda	4,02
	var. mezd	-0,25
	vlastnictví	0,41
	kor. pohl. vzd	0,35
	kor. pohl. praxe	-0,1
	kor. pohl. full.	-0,06
	region	0,02
		4,49

Součet individuálních charakteristik	0,47	3 %
Součet charakteristik zaměstnání	2,23	13 %
Součet charakteristik firmy/ pracoviště	1,79	10 %
Nevysvětlená část	13,11	74 %
		17,60

Graf 31 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad pro rok 2021

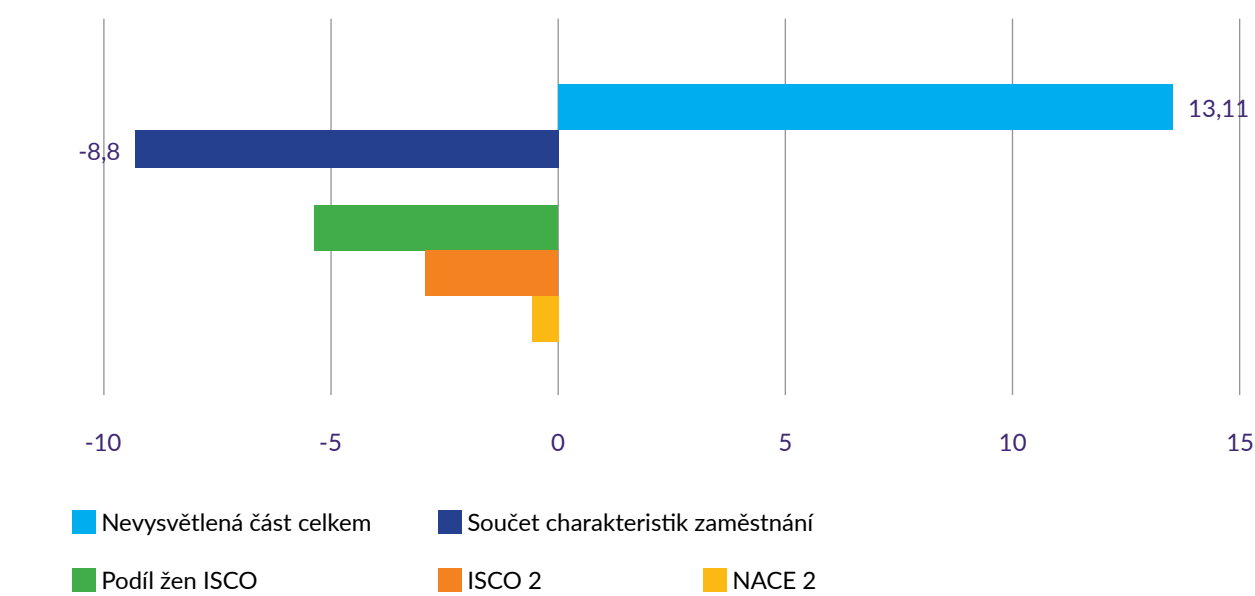


Skupina faktorů	Faktory		
Individuální charakteristiky	věk	1,20	0.012**
	národnost	0,30	0,003
	vzdělání	0,40	0.004***
	praxe	2,60	0.026***
	praxe sq.	-1,20	-0.012***
	fulltime	2,70	0.027***
	smlouva	-1,00	-0.010***
	vedoucí	0,00	0.000
Char. zaměstnání	ISCO2	-3,00	-0.030***
	NACE2	-0,50	-0.005***
	podíl žen ISCO	-5,30	-0.053***
	sektor	6,00	0.060***
Chra. firmy/ pracoviště	kol. sml.	-0,70	-0.007***
	podíl žen	3,00	0.030***
	prům. mzda	40,30	0.403***
	var. mezd	15,60	0.156***
	vlastnictví	-0,60	-0.006***
	kor. pohl. vzd	-0,10	-0.001***
	kor. pohl. praxe	-0,10	-0.001***
	kor. pohl. full.	-0,10	-0.001***
	region	-0,50	-0.005***
	Konstanta	-46,01	-0.4601***
Suma celých koeficientů		13,11	
Při zaokrouhlení		12,99	

			% z celkového genderového rozdílu v odměňování
Nevysvětlená část	Součet individuálních charakteristik	5	28 %
	Součet charakteristik zaměstnání	-8,8	-50 %
	Součet charakteristik firmy/ pracoviště	62,8	357 %
	Konstanta	-46,01	-261 %
Nevysvětlená část	celkem	13,11	74 %
Vysvětlená část	celkem	4,49	26 %
Genderový rozdíl	celkem	17,6	100 %

Smlouva	-1,00
Praxe sq.	-1,20
Vedoucí (nesig.)	0,00
Národnost (nesig.)	0,30
Vzdělání	0,40
Věk	1,20
Praxe	2,60
Fulltime	2,70
Součet individuálních charakteristik	5,00
Nevysvětlená část celkem	13,11

Graf 32 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky zaměstnání, detailní rozklad pro rok 2021

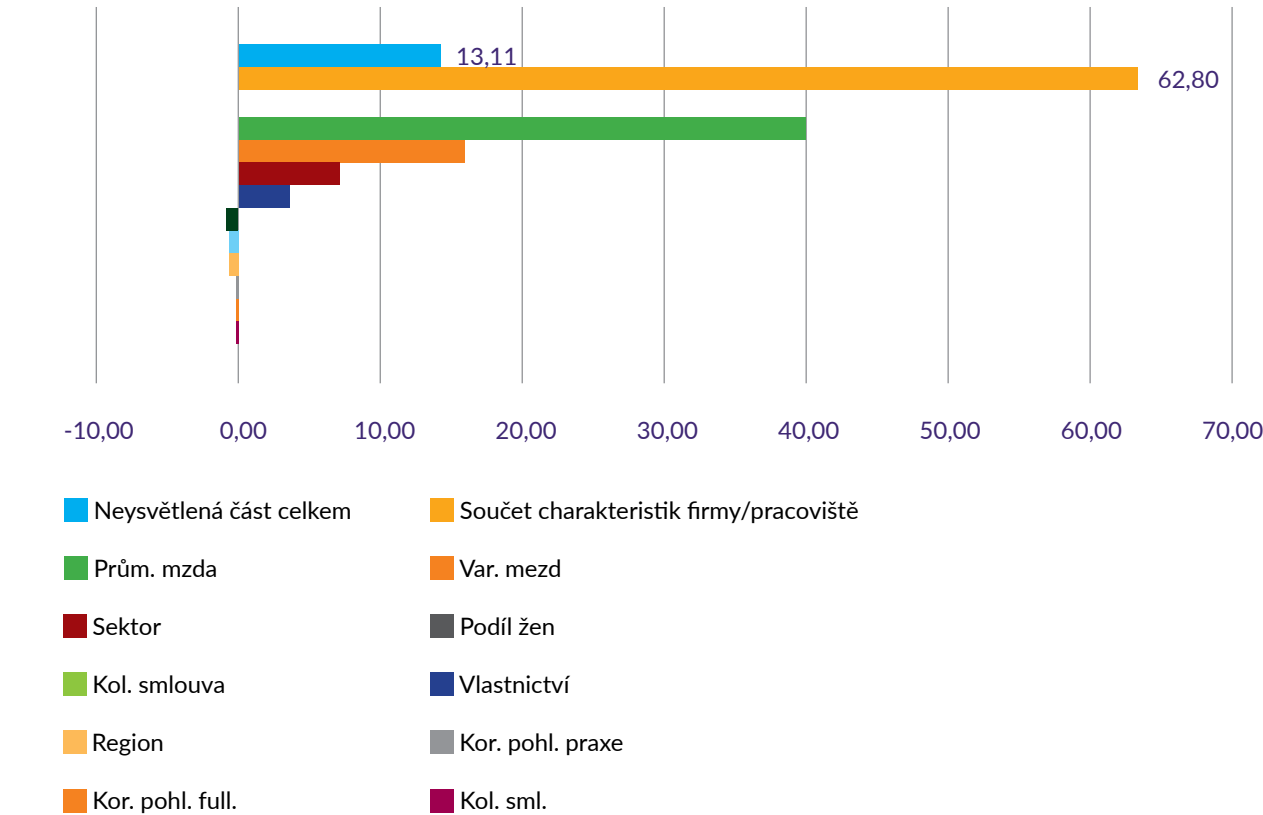


Skupina faktorů	Faktory		
Individuální charakteristiky	věk	1,20	0.012**
	národnost	0,30	0,003
	vzdělání	0,40	0.004***
	praxe	2,60	0.026***
	praxe sq.	-1,20	-0.012***
	fulltime	2,70	0.027***
	smlouva	-1,00	-0.010***
	vedoucí	0,00	0.000
Char. zaměstnání	ISCO2	-3,00	-0.030***
	NACE2	-0,50	-0.005***
	podíl žen ISCO	-5,30	-0.053***
Chra. firmy/ pracoviště	sektor	6,00	0.060***
	kol. sml.	-0,70	-0.007***
	podíl žen	3,00	0.030***
	prům. mzda	40,30	0.403***
	var. mezd	15,60	0.156***
	vlastnictví	-0,60	-0.006***
	kor. pohl. vzd	-0,10	-0.001***
	kor. pohl. praxe	-0,10	-0.001***
	kor. pohl. full.	-0,10	-0.001***
	region	-0,50	-0.005***
	Konstanta	-46,01	-0.4601***
Suma celých koeficientů		13,11	
Při zaokrouhlení		12,99	

			% z celkového genderového rozdílu v odměňování
Nevysvětlená část	Součet individuálních charakteristik	5	28 %
	Součet charakteristik zaměstnání	-8,8	-50 %
	Součet charakteristik firmy/ pracoviště	62,8	357 %
Nevysvětlená část	Konstanta	-46,01	-261 %
	celkem	13,11	74 %
Vysvětlená část	celkem	4,49	26 %
Genderový rozdíl	celkem	17,6	100 %

NACE2	-0,5
ISCO2	-3
Podíl žen ISCO	-5,3
Součet charakteristik zaměstnání	-8,8
Nevysvětlená část celkem	13,11

Graf 33 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky firmy/pracoviště, detailní rozklad pro rok 2021

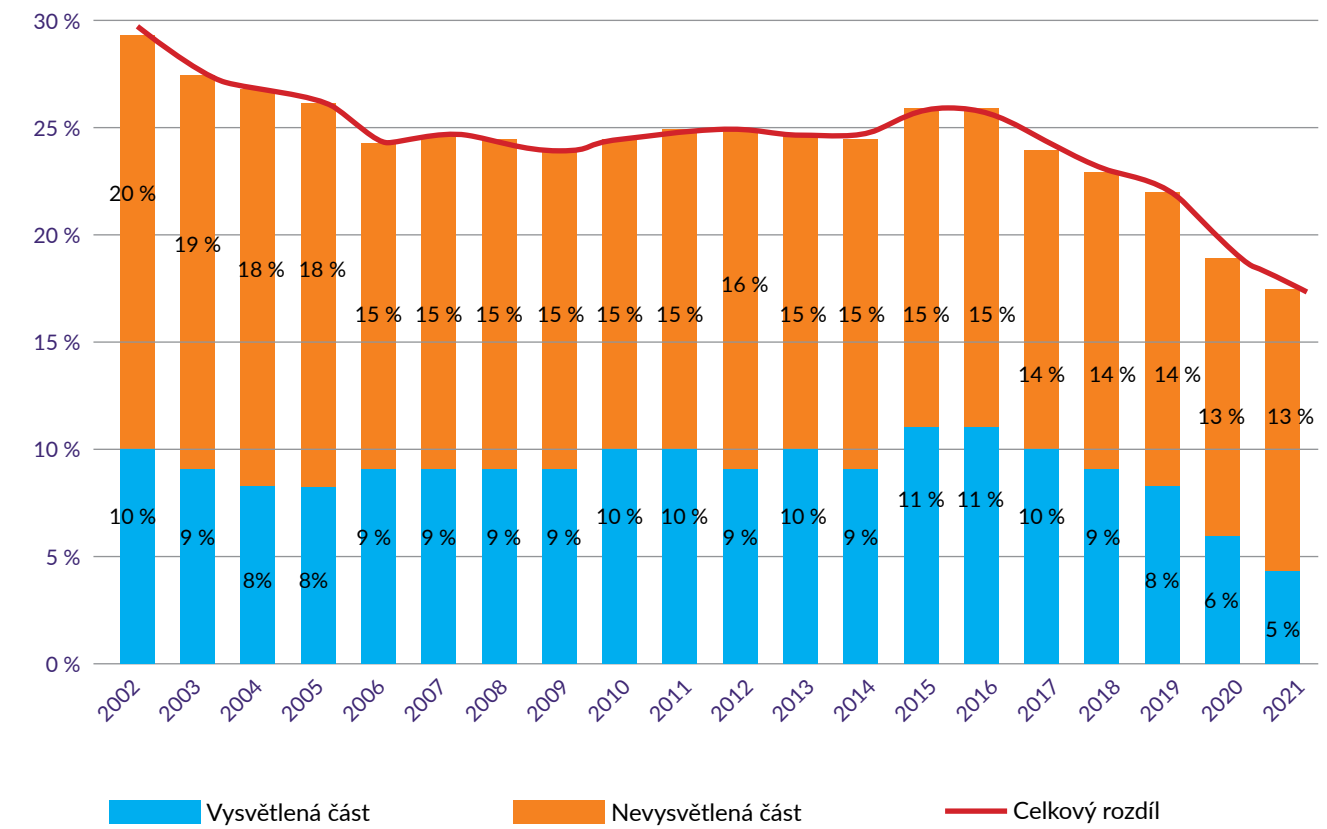


Skupina faktorů	Faktory		
Individuální charakteristiky	věk	1,20	0.012**
	národnost	0,30	0,003
	vzdělání	0,40	0.004***
	praxe	2,60	0.026***
	praxe sq.	-1,20	-0.012***
	fulltime	2,70	0.027***
	smlouva	-1,00	-0.010***
	vedoucí	0,00	0.000
Char. zaměstnání	ISCO2	-3,00	-0.030***
	NACE2	-0,50	-0.005***
	podíl žen ISCO	-5,30	-0.053***
Chra. firmy/ pracoviště	sektor	6,00	0.060***
	kol. sml.	-0,70	-0.007***
	podíl žen	3,00	0.030***
	prům. mzda	40,30	0.403***
	var. mezd	15,60	0.156***
	vlastnictví	-0,60	-0.006***
	kor. pohl. vzd	-0,10	-0.001***
	kor. pohl. praxe	-0,10	-0.001***
	kor. pohl. full.	-0,10	-0.001***
	region	-0,50	-0.005***
	Konstanta	-46,01	-0.4601***
	Suma celých koeficientů	13,11	
Při zaokrouhlení	12,99		

			% z celkového genderového rozdílu v odměňování
Nevysvětlená část	Součet individuálních charakteristik	5	28 %
	Součet charakteristik zaměstnání	-8,8	-50 %
	Součet charakteristik firmy/ pracoviště	62,8	357 %
	Konstanta	-46,01	-261 %
Nevysvětlená část	celkem	13,11	74 %
Vysvětlená část	celkem	4,49	26 %
Genderový rozdíl	celkem	17,6	100 %

Kol. sml.	-0,10
Kor. pohl. full.	-0,10
Kor. pohl. praxe	-0,10
Region	-0,50
Vlastnictví	-0,60
Kol. sml.	-0,70
Podíl žen	3,00
Sektor	6,00
Var. mezd	15,60
Prům. mzda	40,30
Součet charakteristik firmy/ pracoviště	62,80
Nevysvětlená část celkem	13,11

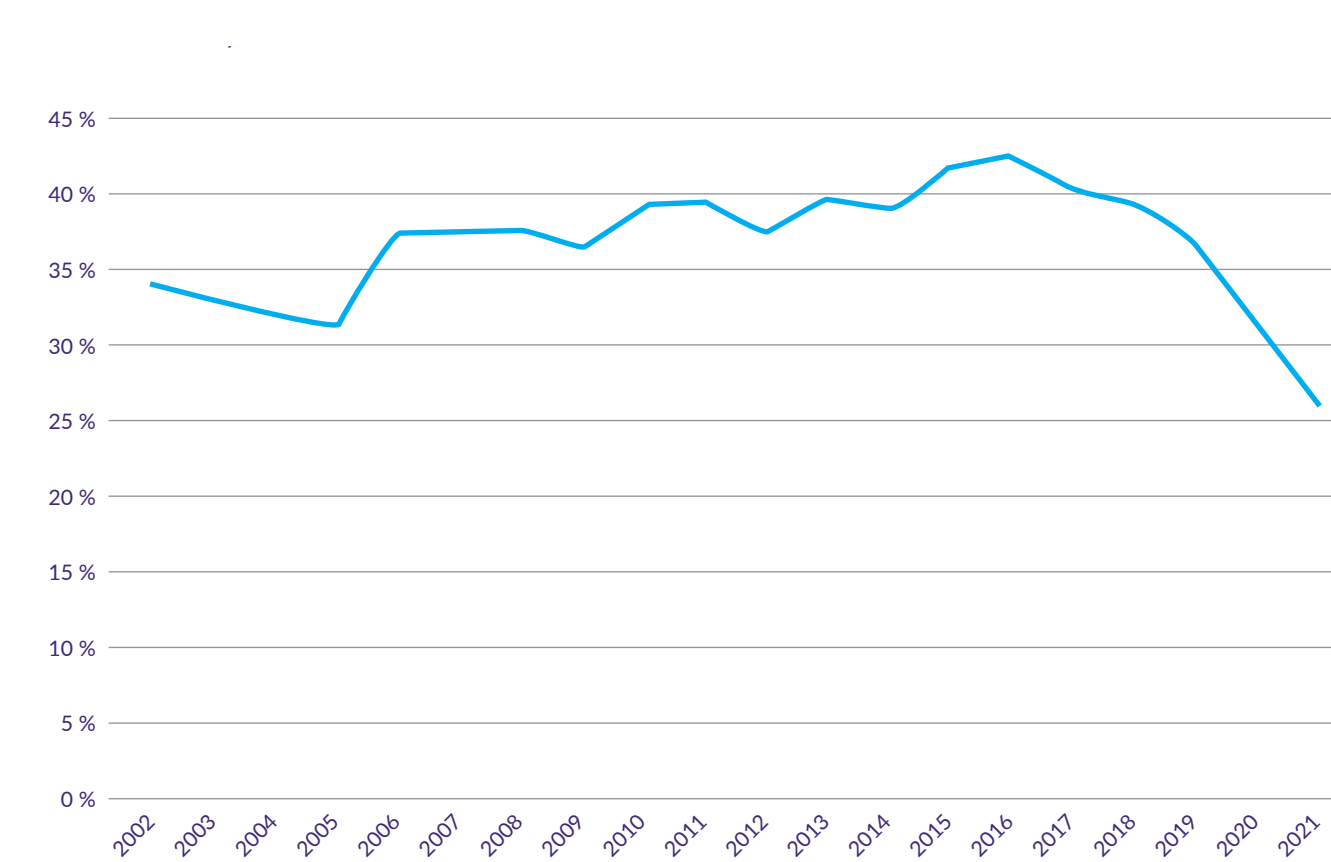
Graf 34 Celkový rozdíl v odměňování v % – rozklad na vysvětlenou a nevysvětlenou část v letech 2002–2021



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkový rozdíl	29 %	28 %	27 %	26 %	24 %	25 %	24 %	24 %	24 %	25 %	25 %
Vysvětlená část	10 %	9 %	8 %	8 %	9 %	9 %	9 %	9 %	10 %	10 %	9 %
Nevysvětlená část	20 %	19 %	18 %	18 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	15 %	16 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Celkový rozdíl	25 %	25 %	26 %	26 %	24 %	23 %	22 %	19 %	18 %
Vysvětlená část	10 %	9 %	11 %	11 %	10 %	9 %	8 %	6 %	5 %
Nevysvětlená část	15 %	15 %	15 %	15 %	14 %	14 %	14 %	13 %	13 %

Graf 35 Podíl vysvětlené části na celkovém rozdílu v odměňování v % v letech 2002–2021



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Celkový rozdíl	29	28	27	26	24	25	24	24	24	25	25
Vysvětlená část	10	9	8	8	9	9	9	9	10	10	9
Nevysvětlená část	20	19	18	18	15	15	15	15	15	15	16

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Celkový rozdíl	25	25	26	26	24	23	22	19	18
Vysvětlená část	10	9	11	11	10	9	8	6	5
Nevysvětlená část	15	15	15	15	14	14	14	13	13

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podíl vysvětlené části	34 %	33 %	32 %	31 %	37 %	37 %	37 %	36 %	39 %	39 %	37 %
Podíl nevysvětlené části	66 %	67 %	68 %	69 %	63 %	63 %	63 %	64 %	61 %	61 %	63 %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Podíl vysvětlené části	39 %	38 %	42 %	43 %	40 %	39 %	36 %	32 %	26 %
Podíl nevysvětlené části	61 %	62 %	58 %	57 %	60 %	61 %	64 %	68 %	74 %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Podíl vysvětlené části	34	33	32	31	37	37	37	36	39	39	37

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Podíl vysvětlené části	39	38	42	43	40	39	36	32	26

Příloha 2: Popis a tvorba dat z ISPV²⁶

Pro výpočty je využit zdroj Informační systém o průměrném výděлку (ISPV), jehož zpracovatelem pro MPSV je Trexima, spol. s r. o.

ISPV je systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v České republice formou statistického šetření. Šetření je obsahově harmonizováno se strukturálním šetřením EU „Structure of Earnings Survey“, viz nařízení Komise č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů. Gestorem šetření je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). K průběhu šetření a k výstupům se vyjadřuje komise, složená ze zástupců MPSV, Českého statistického úřadu (ČSÚ), Ministerstva financí, České národní banky, Českomoravské konfederace odborových svazů, Svazu průmyslu a dopravy ČR, CERGEEl, VŠE v Praze a dalších institucí. Zpracovatelem ISPV je TREXIMA, spol. s r. o. (www.trexima.cz).

Šetření ISPV sleduje výdělky ve mzdové i platové sféře. Ve mzdové sféře je zjišťování prováděno pod názvem „Čtvrtletní šetření o průměrném výděлку“ a je zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených ČSÚ ve sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok a pro vybrané ekonomické subjekty je povinné. Čtvrtletně jsou zjišťovány souhrnné základní údaje o mzdách, pracovní době a počtu zaměstnanců za zpravodajskou jednotku. Pololetně jsou navíc zjišťovány podrobné údaje o mzdách, hodinových výdělcích a pracovní době jednotlivých zaměstnanců. Zdrojem dat pro platovou sféru jsou Informační systémy o platu a služebním příjmu (ISPSP), které jsou spravovány Ministerstvem financí a jsou realizovány s pololetní periodou. Informační systémy o platu a služebním příjmu zahrnují Informační systém o platu (ISP), Informační systém o platu státních zaměstnanců (ISPSZ), Informační systém o platu vojáků z povolání (ISPVP) a Informační systém o služebním příjmu (ISSPr).

Výsledkové publikace ISPV ve formátu Excel a ve formátu PDF jsou k dispozici na internetových stránkách MPSV (www.mpsv.cz) v sekci Příjmy a životní úroveň. Regionální statistika je zveřejňována na stránkách portal.mpsv.cz v sekci Zaměstnanost v podsekcí Statistika pod odkazem Statistika výdělků. Všechny výsledkové publikace, aktuální studie a analýzy z oblasti odměňování nabízí portál www.ispv.cz.

Popis proměnných

V této části jsou popsány jednotlivé proměnné, které byly využívány pro analýzu v této studii. Jde o proměnné přímo sbírané v rámci ISPV, dále proměnné, které byly pro účely studie z ISPV dat vytvořeny a další proměnné z externích zdrojů.

1. Proměnné z ISPV

Mzda (roční mzda)

Mzda zúčtovaná od počátku roku dle § 109 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ZP, tzn. peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem či zaměstnavatelkou zaměstnanci či zaměstnankyni za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Za mzdu se nepovažují plnění poskytovaná podle zvláštních předpisů v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrada mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo obligací a odměna za pracovní pohotovost. Při uplatnění konta pracovní doby je uváděna dosažená mzda podle § 120 odst. 2 písm. b) ZP. Nezahrnují se plnění, která nemají charakter mzdy za práci (např. odměny za pracovní a životní jubilea, odměny při narození dítěte, odměny při odchodu do důchodu aj.). Položka tedy neobsahuje náhrady na nemoc apod.

²⁶ Tuto podkapitolu zpracoval Ing. Roman Kasal z firmy Trexima, spol. s r. o.

Pro účely projektu 22 % byla roční mzda upravena libovolně dle dalších položek, které šetření ISPV obsahuje.

Pravidelné odměny

Prémie a odměny pravidelně měsíčně zúčtované se mzdou v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období (z položky MZDA). Patří sem i pohyblivá složka mzdy (výkonnostní, motivační), kterou některé společnosti označují jako osobní příplatek.

Nepravidelné odměny

Prémie a odměny nepravidelně zúčtované ve mzdě od počátku roku do konce sledovaného období (z položky MZDA). Do nepravidelných prémie a odměn se zahrnují všechny platby zaměstnancům a zaměstnankyním, které nejsou pravidelně zúčtovány ve mzdě ve výplatním období (obvykle kalendářní měsíc). Do nepravidelných odměn se zahrnují např. 13. a 14. mzdy, čtvrtletní a pololetní odměny, mimořádné odměny. Nezahrnují se položky, které nejsou mzdou.

Odpracovaná doba

Odpracovaná doba zaměstnance a zaměstnankyně v daném pracovním poměru (podle § 353 odst. 2 a 3 ZP) v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období v hodinách včetně přesčasových hodin. Nezahrnují se neodpracované hodiny za svátky v jinak pracovní dny, i když se měsíční mzda nekrátí.

Přesčas

Počet přesčasových hodin (podle § 78 odst. 1 písm. i/ ZP) v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období. Jedná se o přesčasové hodiny, za které byl poskytnut příplatek (vč. přesčasů odpracovaných dle ustanovení § 114 odst. 3 ZP), i přesčasové hodiny, za které může být v budoucnu čerpáno náhradní volno. Hodiny, za které bylo ve sledovaném období poskytnuto náhradní volno, se do přesčasu nepočítají. Hodiny náhradního volna za přesčas odpracovaný v předchozím roce se do položky PRESCAS zahrnují jako záporné (výsledná hodnota PRESCAS může být záporná).

Absence celková

Celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Např.: dovolená, svátky v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), doba překážek v práci, doba pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno atd.

Absence placená

Počet neodpracovaných hodin s náhradou či nekrácením mzdy v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období (z položky ABSCELK). Uvedou se neodpracované hodiny s náhradou mzdy z důvodu dovolené, svátků v jinak pracovní dny (zahrnují se i neodpracované hodiny, kdy se měsíční mzda nekrátí), důležitých překážek v práci na straně zaměstnance a zaměstnankyně (ZP § 199, nařízení vlády č. 590/2006 Sb.), překážek v práci z důvodu obecného zájmu (ZP § 200, 203, 205) a překážek v práci na straně zaměstnavatelské organizace (ZP § 207–210). Neuvádí se hodiny neodpracované z důvodu dočasné pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny.

Absence dovolená

Počet čerpaných hodin dovolené v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období (z položky ABSPLAC). Nepatří sem proplacená dovolená.

Absence za nemoc

Počet hodin z fondu pracovní doby neodpracovaných z důvodu dočasné pracovní neschopnosti (příp. karantény) v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období (z položky ABSCELK). Do této položky se nezahrnuje ošetřování člena rodiny.

Fond stanovený

Stanovený fond je plánovaný hodinový fond pracovní doby pro danou pracovní pozici odpovídající plnému pracovnímu úvazku. Uvádí se celkový počet hodin za pracovní dny (včetně svátků v jinak pracovní dny), po které byl zaměstnanec nebo zaměstnankyně v evidenčním počtu (od počátku roku do konce sledovaného období).

Fond sjednaný

Sjednaný fond je plánovaný hodinový fond pracovní doby daného zaměstnance nebo zaměstnankyně. Uvádí se celkový počet hodin za pracovní dny (včetně svátků v jinak pracovní dny), po které byl zaměstnanec nebo zaměstnankyně v evidenčním počtu (od počátku roku do konce sledovaného období) a odpovídá výši úvazku zaměstnance nebo zaměstnankyně. Pokud má zaměstnanec nebo zaměstnankyně kratší úvazek, je sjednaný fond pracovní doby nižší než stanovený fond pracovní doby. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnankyně pracuje na plný úvazek, je počet hodin v položce sjednaný fond stejný jako počet hodin v položce stanovený fond (viz dále).

Doba zaměstnání

Doba zaměstnání u současného ekonomického subjektu (včetně zaměstnání v jiných pobočkách téhož ekonomického subjektu, případně zaměstnání u předchůdce ekonomického subjektu). Uvádí se doba od prvního nástupu do zaměstnání u současného zaměstnavatele či zaměstnavatelky, nepřítomnost delší než jeden rok (např. rodičovská, uvolnění pro výkon veřejné funkce) se od celkové doby zaměstnání odečítá.

Místo výkonu práce

Místo výkonu práce. Uvede se okres pracoviště daného pracovního poměru zaměstnance nebo zaměstnankyně sjednaný v pracovní smlouvě podle § 34a ZP vyjádřený kódem územní jednotky (číselník LAU1 – úroveň okresů).

Evidenční dny

Počet kalendářních dnů od počátku roku do konce sledovaného období, ve kterých byl/a zaměstnanec nebo zaměstnankyně v daném pracovním poměru v evidenčním počtu zaměstnanců.

Stanovený fond

Stanovený fond je plánovaný hodinový fond pracovní doby pro danou pracovní pozici odpovídající plnému pracovnímu úvazku. Představuje celkový počet hodin za pracovní dny (včetně svátků v jinak pracovní dny), po které byl/a zaměstnanec či zaměstnankyně v evidenčním počtu (od počátku roku do konce sledovaného období).

Sjednaný fond

Sjednaný fond je plánovaný hodinový fond pracovní doby daného zaměstnance nebo zaměstnankyně. Představuje celkový počet hodin za pracovní dny (včetně svátků v jinak pracovní dny), po které byl zaměstnanec nebo zaměstnankyně v evidenčním počtu (od počátku roku do konce sledovaného období) a odpovídá výši úvazku zaměstnance. Pokud má zaměstnanec kratší úvazek, je sjednaný fond pracovní doby nižší než stanovený fond pracovní doby. Pokud zaměstnanec nebo zaměstnankyně pracuje na plný úvazek, je počet hodin v položce sjednaný fond stejný jako počet hodin v položce stanovený fond.

Vedoucí

Vyplněno hodnotou „A“ v případě, že jde o vedoucího zaměstnance nebo zaměstnankyni podle § 11 ZP, v opačném případě je vyplněn znak „N“.

Kolektivní smlouva (KS)

Informace o KS se sbírají 1x ročně o ES v ISPV, a to s rozlišením na podnikovou kolektivní smlouvu a kolektivní

smlouvu vyššího stupně. Pro účely projektu 22 % položka KS vstupuje pouze jako „ANO“ a „NE“.

CZISCO

Kód klasifikace zaměstnání příslušného pracovního poměru zaměstnance podle klasifikace ČSÚ (klasifikace CZ-ISCO). Klasifikace platí od 1. 1. 2011 a je závazná pro všechna statistická zjišťování prováděná podle § 19 odst. 2 zákona č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů. Pětimístný kód se přiřazuje podle převážně vykonávaného zaměstnání. V rámci studie je proměnná CZ-ISCO využívána v různě podrobné struktuře. U každé analýzy je řečeno, zda se jedná o nejpodrobnější pětimístné členění (zahrnuje zhruba 1300 zaměstnání) nebo o méně podrobné čtyř, tří či dvumístné členění na skupiny zaměstnání (zahrnují zhruba 400, 120, respektive 44 skupin zaměstnání).

Státní občanství

Státní občanství podle klasifikace zemí ČSÚ (číselník CZ-GEONOM). Vzhledem k vysoké homogenitě vzorku, bylo v rámci studie využito členění na tři kategorie: státní občanství ČR, státní občanství zemí EU, státní občanství třetích zemí (mimo EU).

Vzdělání

Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnance nebo zaměstnankyně podle klasifikace vzdělání ČSÚ (klasifikace KKO, 15 kategorií). Kategorie vzdělání byly v této studii nejčastěji sloučeny do čtyř kategorií.

Kód postavení v zaměstnání

Kód postavení v zaměstnání pro určení typu pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem nebo zaměstnankyní (jeho pracovním poměrem) a ekonomickým subjektem (např. na dobu určitou, neurčitou apod.).

IČO

Identifikační číslo ekonomického subjektu (IČ).

2. Popis položek upravených pro účely této studie

Hodinová mzda

Hodinová mzda je podíl roční mzdy a počtu přepočtených placených hodin, za které zaměstnanec nebo zaměstnankyně pracoval/anebo za které pobíral náhrady mzdy. Jde o přesný výpočet průměrné hodinové mzdy každého zaměstnance za příslušný rok.

Plný úvazek

Dle časových položek včetně položek sjednaný fond a stanovený fond je identifikován přesný poměr úvazku, který je následně převeden na dichotomickou proměnnou, kdy hodnotu „1“ položka nabývá při >95% úvazku. Hodnota „0“ představuje zkrácený úvazek.

Váhy

Do analýzy vstupují váhy bez ohledu na časovou proměnnou, tzn. bez ohledu na skutečně placenou dobu či úvazek. Váhy zde tedy představují pouze pravděpodobnostní výběrové primární váhy dovážené na základní soubor ES a zaměstnaneckou populaci ČR dle zdrojů ČSÚ.

3. Další proměnné z externích zdrojů

Klasifikace ekonomických činností NACE

Je využit dvoupísmenný mezinárodní číselník NACE Rev. 2. Pro účely projektu byla klasifikace OKEČ pro data před rokem 2008 převedena na novou klasifikaci NACE Rev. 2.

Vlastnictví ekonomického subjektu

ES jsou děleny, zda jsou pod národní, nebo zahraniční kontrolou.

Sféra (Mzdová a platová)

Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována podnikatelskou sférou a platová sféra byla označována nepodnikatelskou sférou. V této studii někdy pro zjednodušení využíváme označení soukromá a veřejná sféra analogicky k označení mzdová a platová sféra.

Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová

Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR v letech 2002–2021 Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů



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

ISBN 978-80-7421-267-3

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné