



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Co víme o rozdílech v příjmech žen a mužů

Shrnutí publikovaných studií
v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI

Projekt 22 % K ROVNOSTI
Ministerstva práce a sociálních věcí

Jazyková korektura: Mgr. et MgA. Alena Orten
Návrh obálky, grafické zpracování a sazba: Kateřina Jelínková

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

1. Účel a obsah textu	2
2. Úvod a terminologie.....	2
3. Příčiny, projevy a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů	3
3.1 Příčiny genderových nerovností v odměňování	4
3.2 Důsledky genderových rozdílů v odměňování.....	5
4. Rozdíly v odměňování žen a mužů v mezinárodním srovnání	7
5. Širší kontext genderově nerovného odměňování v ČR: levná práce, prekarita práce a životní úroveň	8
6. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v datech.....	10
6.1 Související indikátory.....	10
6.2 Stejná odměna za stejnou práci? Aneb jaký je dopad různých typů segregace?	12
7. Rozklad genderového rozdílu v odměňování na jednotlivé faktory a jejich vliv, aktualizované výpočty za rok 2018	14
8. Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu	16
práce a gender pay gap	16
9. Kdo by měl nerovné odměňování žen a mužů řešit?	17
10. Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI	17
Literatura	18

1. Účel a obsah textu

Účelem tohoto textu je poskytnout čtenářům a čtenářkám krátký přehled o aktuálním stavu, mezinárodním srovnání i vývoji v oblasti nerovného odměňování žen a mužů v ČR, a to spolu s odkazy na další užitečné zdroje. Tento text obsahuje souhrn teoretických východisek a popisných statistik k tématu genderových nerovností v odměňování a stručně představuje nejdůležitější poznatky z provedených studií a analýz:¹

- *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání (2017)*. Tato studie využívá dostupná data Českého statistického úřadu, Eurostatu a Evropského institutu pro genderovou rovnost. V textu jsou informace z této studie označeny jako S1.
- *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů (2018)*. Tato studie je založena na výpočtech z dat Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV).² Jedná se o propojená data o mzdách a pracovních podmínkách i individuálních charakteristikách jednotlivých zaměstnankyň a zaměstnanců pocházejících přímo z firem a organizací. V textu jsou informace z této studie označeny jako S2. Místy jsou doplněny aktualizované výsledky těchto analýz na datech za rok 2018.
- Zprávu z výzkumu veřejného mínění (2018) *Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti* realizovaného ppm factum research s.r.o., jako veřejnou zakázku pro Ministerstvo práce a sociálních věcí. V textu jsou informace z této studie označeny jako VVM.
- Zpráva z kvalitativního výzkumu (rozhovory a fokusní skupiny) realizovaného společností Deloitte Advisory s.r.o. na téma příčin a procesů vedoucích k nerovnému odměňování z pohledu různých aktérů a akterek. Jde o veřejnou zakázku pro Ministerstvo práce a sociálních věcí. V textu jsou informace z této studie označeny jako KVAL.

2. Úvod a terminologie

V tomto oddíle je objasněna základní terminologie, která byla využita v obou odborných studiích (S1 a S2), ale také v dalších zde shrnutých analýzách a výzkumech. Dále jsou zde uvedeny zdroje dat S1 a S2.

Terminologie

- V souladu s projektem 22 % k ROVNOSTI jsou zde používány jako synonyma termíny „**rozdíly v odměňování žen a mužů**“ nebo „**genderové rozdíly v odměňování**“ a ekvivalentně k tomu je užívána zkratka GPG (z anglického termínu „gender pay gap“).
- **GPG** je ukazatel, který stanovuje **hodnotu rozdílů v odměňování žen a mužů**. Nemá jednotný způsob měření. Existuje celá řada způsobů (průměr/medián, poměr/rozdíl)³ a jednotek měření GPG (např. hodinová, měsíční mzda). Rozdíly existují také v definování vzorku (např. všichni ekonomicky aktivní obyvatelé ČR, pouze zaměstnaní na plný úvazek, lidé ve věku 25–55 let atd.). To vše ovlivňuje zjištěné výsledky a z tohoto důvodu se můžeme setkávat s různými hodnotami tohoto ukazatele.

¹ Všechny představené materiály vznikly 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, který je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Všechny studie i zpráva z výzkumu veřejného mínění je k dispozici na stránkách www.rovnaodmena.cz

² Viz <<https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>>.

³ Zatímco využitá data z Eurostatu pracují s průměrnými mzdami mužů a žen, data z Českého statistického úřadu naopak pracují s mediány mezd mužů a žen. Pokud jsou využita jiná data nebo způsoby měření, je na tuto skutečnost v textu upozorněno, zpravidla poznámkou pod čarou.

- Pokud není uvedeno jinak, byl GPG stanoven jako **procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým příjmem zaměstnaných mužů a žen** (takto je používán také v S1 a S2). V Evropské unii je takto jednotně definován, platí za hlavní indikátor nerovného odměňování žen a mužů a slouží k mezinárodnímu srovnání.
- **Odměna za stejnou práci a práce stejné hodnoty.** Tyto pojmy používáme ve shodě s definicí Zákoníku práce. O stejnou práci jde, pokud se jedná o stejnou práci u stejného zaměstnavatele. Práce stejné hodnoty je vymezena jako práce: srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti; ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách; při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce. Pro měření rovné odměny za stejnou práci jsou využívány jiné ukazatele, např. očištěná (agregovaná) míra GPG.
- V textu jsou odlišeny termíny **plat a mzda**. Platem jsou odměňováni zaměstnanci a zaměstnankyně státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací (tj. státní a veřejná sféra). Naopak mzdou jsou odměňováni zaměstnanci a zaměstnankyně zaměstnavatelského subjektu (tj. soukromá sféra).

Zdroje dat

- Mezi nejdůležitější zdroje dat patří **Informační systém o průměrném výděлку (ISPV)**,⁴ z jejichž dat vychází S2. Obsahuje data o všech zaměstnancích a zaměstnankyních přímo ze mzdových údajů vybraných firem, jedná se o propojená data za pracující. Data jsou sbírána každé čtvrtletí ve mzdové sféře a každé pololetí v platové sféře. Umožňují analyzovat stejnou odměnu za stejnou práci, porovnávat jednotlivá zaměstnání, pracoviště a vliv sektorové segregace i segregace do zaměstnání a firem.
- **Český statistický úřad**,⁵ z jehož dat vychází primárně S1, publikuje s využitím těchto dat agregovaná data (hodinové a měsíční mzdy) tříděné např. podle pohlaví, klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, dosaženého vzdělání, věku, velikosti jednotky, ne/přítomnosti kolektivní smlouvy, odvětví, doby zaměstnání, regionu a kraje. Mimo průměrných mezd a platů pracuje také s jejich mediány.
- Mezi další zdroje dat patří **Eurostat**,⁶ z jehož dat také čerpá S1. Ten publikuje průměrné hodinové mzdy, podobně jako ČSÚ, ale i v evropském srovnání. I v těchto datech můžeme nalézt detailnější členění dle věku, vzdělání atd. v evropském srovnání.
- Dále v S1 i S2 byly využity např. databáze **Evropského institutu pro genderovou rovnost (EIGE)**⁷ a **Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD)**.⁸

3. Příčiny, projevy a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů

Genderové rozdíly/nerovnosti v odměňování představují komplexní problém, který vzniká na různých úrovních a v různých oblastech života společnosti. GPG je velmi důležitým ukazatelem postavení žen a mužů na trhu práce, neboť zachycuje kvalitu jejich ekonomické participace v této oblasti. Vyjadřuje míru znevýhodnění žen, případně mužů ve vztahu k jejich pracovním podmínkám a kariéřním šancím i ve vztahu k předpokládaným normám zodpovědnosti za péči a neplacenou práci v domácnosti. Protože GPG je výsledkem mnoha vzájemně provázaných příčin, které jsou navíc propojeny s jeho důsledky, eliminace GPG vyžaduje komplexní přístup. (S1)

⁴ Dostupné z: <<https://www.ispv.cz/cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>>.

⁵ Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>>.

⁶ Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

⁷ Viz Gender statistics database, dostupné z: <<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta>>.

⁸ Viz Gender equality and employment indicators (<https://www.oecd.org/gender/data/employment>) a OECD Family database (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>).

3.1 Příčiny genderových nerovností v odměňování

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

Kulturní příčiny

- Zahrnují **představy o maskulinitách vs. feminitách** jako nejen rozdílných, ale navíc i jako protikladných, majících rozdílnou hodnotu, důležitost a význam. Jsou spojeny s rozdílnými sociálními normami pro jednání žen a mužů. Maskulinity (a muži obecně) jsou chápány jako ty „hodnotnější“, „důležitější“ apod., jsou vnímány pozitivněji a jsou i více ceněné než feminity (a ženy), což je projevem genderových předsudků a stereotypů.
- **Rozdílná socializace dívek a chlapců, rozdílná výchova a vzdělávání** v důsledku kulturních představ o feminitách a maskulinitách ovlivňuje i výběr povolání a promítá se do názorů lidí na odměňování mužů a žen. Ovlivňuje také citlivost lidí k genderovému z(ne)výhodnění a diskriminaci ve sféře placené (ale i neplacené) práce.
- Mnohé psychologické výzkumy pak dokládají existenci a přetrvávání tzv. *dvojího metru* či *dvojí normy* (angl. double bind) pro ženy a muže. Zatímco některé vlastnosti, schopnosti a chování muže zvýhodňují, ženy naopak penalizují, protože se u nich (či od nich) neočekávají. To se následně projevuje například sociálním nálepkováním (labellingem).
- Tzv. **ženská povolání** bývají méně viditelná, méně oceňovaná, bývají chápána jako posláni (zejména ta pečovatelská), je jim připisovaná nízká přidaná hodnota, často neodpovídají mužské normě zaměstnání na plný pracovní úvazek (viz zkrácené úvazky z důvodu mateřství a péče o druhé), stejně jako normě trvalého pracovního úvazku a nepřerušované pracovní kariéry.

Strukturální příčiny: struktura trhu práce a právní systém

- **Genderová segregace do specifických profesí, sektorů, oborů** (tzv. horizontální segregace na „ženské“ vs. „mužské“ obory či povolání), **řídících a rozhodovacích pozic** (tzv. vertikální segregace) má dopad na přístup k zaměstnání, výši výdělků a pracovní podmínky žen a mužů. Příčinou obou typů segregace jsou zejména genderové stereotypy, které jsou jimi zpětně posilovány.
- **Různé typy smluv pro muže a ženy**, kdy u žen častěji než u mužů jsou uzavírány pracovní smlouvy na dobu určitou anebo na neplnohodnotné formy práce (brigádní formy práce, OSVČ a částečné úvazky z důvodu péče o druhé apod.) prohlubují GPG.
- **Jiná míra zaměstnanosti žen a mužů ovlivňuje GPG**, kdy nižší míra zaměstnanosti u žen je způsobována mateřstvím či péčí o jinou blízkou osobu, resp. přerušováním pracovní dráhy z důvodu péče o blízké rodinné příslušníky.
- **Kvalita pracovního práva a jeho vymahatelnost**, která je v ČR celkově nízká, mají přímý vliv na genderové nerovnosti v odměňování.

Systémové příčiny: systémy odměňování, procesy a aktéři jejich nastavování

- Vliv na výši genderových nerovností v odměňování má **samotný systém odměňování**, tj. neuplatňování principu stejné odměny za stejnou práci a principu stejné odměny za práci stejné hodnoty. Rolí zde hraje rovněž ne/transparentnost odměňování a tabuizace tématu rovného odměňování, stejně jako i nastavení institutu minimální mzdy, který by měl snižovat genderové nerovnosti v nejnižších příjmových skupinách (zpravidla u pracovní síly s nejnižší kvalifikací) apod.
- **Rozdílná struktura mzdy a hodnocení jejích komponent** (viz zejména oceňování lineární nepřerušované kariéry, důraz na přesčasy, důraz na senioritu a zkušenosti apod.) znevýhodňuje ty, kdo pečují a kde nejde uplatnit model „ideálního“ či „abstraktního“ pracovníka nezatíženého péčí a zodpovědností za druhé, tj. především žen.

- **Nastavení pracovní doby / pracovního režimu** má mnohdy vliv na nekombinovatelnost určitých typů zaměstnání s péčí (vykonávané u nás stále převážně ženami), což se promítá do neobsazování těchto pracovních míst ženami.
- **Organizační úroveň konkrétního zaměstnavatelského subjektu** sice funguje v kontextu kultury společnosti a jejího trhu práce, ale může se ustanovovat i specifická firemní kultura, například s (ne)nastavením transparentnosti odměňování; pravidel odměňování a hodnocení práce mužů a žen na různých úrovních a v různých oborech; s různými možnostmi přijímání, rozvoje kariéry a propouštění ze zaměstnání; s různými možnostmi kombinace pracovního a mimopracovního života apod.
- Důležitá je **role hlavních aktérů**, tj. zejména role zákonodárných institucí, odborů, inspektorátů práce, úřadů práce, neziskových organizací působících v oblasti trhu práce, sociálního začleňování a lidských práv, stejně jako role zaměstnavatelských svazů, individuálních zaměstnavatelů a jejich aktivit (tj. přijímaných a realizovaných opatření). Hlavní aktéři mají rovněž vliv na výši mezd a výši celkových nerovností v odměňování práce žen a mužů.

Institucionální vlivy

- Příčinou nerovností jsou také **politická opatření** vymezující podmínky pro **kombinaci placené práce a péče** jako nastavení opatření rodinné politiky (volno na péči s garancí návratu zpět do práce, výše a flexibilita rodičovského příspěvku apod.); nedostupnost zařízení péče o děti od jejich nejtěplejšího věku; daňová politika – např. daňové zvýhodnění nepracujícího rodiče (obvykle ženy) konzervující tradiční rozdělení rolí v rodině; rodině nevstřícné – nepřátelské či ne dostatečně flexibilní pracovní podmínky (kdy ale například zkrácené úvazky mohou mít ambivalentní až negativní dopad na rovnost odměňování žen a mužů) apod.
- Roli sehrává i **odborová organizovanost** mužů a žen, kdy vyšší odborová organizovanost mužů v maskulinních oborech a profesích přispívá k jejich vyšším mzdám či platům. Nicméně tam, kde jsou kolektivní smlouvou vyššího stupně kryti nejen zaměstnaní muži, ale i ženy, jsou genderové nerovnosti v odměňování nižší.

Individuální a rodinné faktory

- **Individuální faktory** jako věk, vzdělání, odpracovaná doba, volba zaměstnání **mají samy o sobě jen velmi malý vliv na rozdíly v odměňování** mužů a žen. Nicméně **individuální faktory včetně těch psychologických** (jako třeba ambicióznost, schopnosti vyjednávat o své mzdě apod.) **bývají obvykle** některými aktéry **přeceňované**.
- **Nerovnosti v soukromé sféře** (dělba péče, odpovědnosti a domácích prací) **prohlubují nerovnosti na trhu práce a naopak. V případě žen** počet dětí a jejich věk negativně ovlivňuje výši jejich příjmu ze zaměstnání (viz tzv. penalizace mateřství), u mužů je tomu naopak (viz tzv. bonus za otcovství).

Znevýhodnění žen na trhu práce je v české veřejnosti široce reflektováno, i když ženami výrazně více než muži. Za nejvíce znevýhodněnou skupinu jsou obecně považovány ženy staršího věku, dále samoživitelky a ženy s malými dětmi. (VVM)

- **Veřejnost** spatřuje příčiny GPG hlavně **na straně trhu práce** a jeho fungování, dále **v kariérních ambicích** mužů, **genderových stereotypch** či **v nastavení vzdělávacího systému**. Jen kolem 32 % dotázaných vidí tyto příčiny ve schopnostech, výkonnosti či kvalifikaci žen, přičemž častěji tento názor zastávají muži (VVM).

3.2 Důsledky genderových rozdílů v odměňování

Různorodost příčin genderově nerovného odměňování se promítá do jeho různorodých důsledků od individuální a skupinové roviny až po rovinu makroekonomickou a makrosociální (S1):

- Genderově nerovné odměňování zvyšuje ohrožení žen a jejich domácností chudobou, viz **feminizace chudoby žen** a jejich (zejména jednorodičovských) rodin v období ekonomické aktivity i ve stáří, kdy genderový rozdíl v důchodech činí dlouhodobě 18 %.
- **GPG vede k reprodukci** (konzervaci až možnému prohlubování) **genderových nerovností v rodinách a domácnostech**. Segregovaný trh práce neumožňuje párům nastavit vyrovnanější dělbu péče, zodpovědnosti a práce v domácnosti. Nízká ekonomická moc žen v rodinách vede k různým typům násilí na ženách v soukromé sféře.
- Nízká ekonomická moc žen, tj. jejich nízké odměňování a subordinace v pracovní sféře se promítá do rozdílných aspirací a kariérních možností žen a mužů. Souvisí s ní také reprodukce (konzervace až prohlubování) **sexuálního obtěžování a genderově podmíněného násilí na pracovištích**.
- **S nízkou ekonomickou mocí žen v oblasti placené práce** (v důsledku nedostatečného přístupu žen do řídicích a rozhodovacích pozic v ekonomickém životě a jejich nízkých příjmů z placené práce) **je provázaná nízká reprezentace žen ve veřejném a politickém životě, jejich celkově nižší moc ve společnosti**.
- **Nerovnosti v odměňování žen a mužů** mají dopady na ekonomiku celého státu, neboť snižují HDP země. Mají rovněž dopad na reprodukční chování populace.
- **GPG souvisí s konzervací a reprodukcí genderových stereotypů ve společnosti**, neboť genderové nerovnosti v odměňování jsou zpětně vnímány jako „přirozené“, nezměnitelné (na trhu práce, ve vzdělávacím systému, v rodinách, při výchově dětí atd.), jako důsledek individuální volby anebo individuálních (ne)schopností a (ne)dovedností, případně individuálního selhání zaměstnavatele apod., a nikoli jako důsledek a projev strukturálního a systémového nastavení fungování společnosti.

Různé teorie a přístupy objasňující problematiku genderových nerovností v odměňování i nadále potvrzují, že **svět placené práce** je především **světem mužským**, utvářeným a fungujícím podle mužských potřeb, zájmů a možností, **reprodukcí maskulinní normy** (jako je například nepřerušovaná kariéra), které nejsou kompatibilní s životní zkušeností mnohých žen a s jejich životními trajektoriemi. **Ženy** zde pak zákonitě mají i nadále **těžší podmínky při vstupu** do práce, při svém **odborném růstu a rozvoji kariéry** v porovnání s muži, navíc za situace, kdy zpravidla nebývají finančně ohodnoceny stejně za výkon práce stejné hodnoty v porovnání s muži (což přispívá mimo jiné k rozvoji feminizace chudoby žen v produktivním i postproduktivním věku).

Znevýhodňující a diskriminační postoje k ženám a genderová stereotypizace bývají zpravidla neuvědomované (viz tzv. implicitní diskriminace), což vede k domněnce, že je nelze snadno identifikovat ani eliminovat.

Z výzkumu veřejného mínění vyplývá, že **genderové nerovnosti v rodinách** jednak ovlivňují, jednak jsou zpětně ovlivněny **genderovými nerovnostmi na trhu práce** (VVM):

Postoje k dělbě péče a práce v rodinách

- I když téměř tři čtvrtiny populace souhlasí s názorem, že na rodičovskou by měla jít vždy žena, podle zhruba stejného podílu žen i mužů **by se muži měli na péči o děti podílet co nejvíce, i když jsou velmi pracovně vytíženi**.
- **Muži nicméně využívají rodičovskou pouze v necelých 2 % domácností**. Pro tři čtvrtiny žen bylo jedním z hlavních důvodů, proč zůstaly na rodičovské právě ony, to, že vydělávaly méně než jejich partner. Dalším často uvedeným důvodem bylo to, že chtěly být doma s dítětem a neuměly si představit jiné řešení.
- Polovina populace stále souhlasí s tradičním rozdělením rolí v rámci domácnosti (tj. žena pečovatelka a hospodyně, muž živitel). **Postoje lidí k rolím žen a mužů ve sféře soukromí se (tak) promítají do možností uplatnění žen a mužů na trhu práce a ovlivňují výši GPG**.

Realita dělby práce a péče v rodinách

- **Ženy jsou obvykle zatíženy tzv. dvojitým břemenem** (placenou prací i tou neplacenou v podobě péče o druhé v kombinaci s domácími pracemi) a tak také **častěji pociťují obtíže spojené s kombinováním placené**

práce a péče o děti a domácnost, zejména pak ženy s více než jedním dítětem ve věku do 15 let.

- Ve zhruba polovině domácností s oběma partnery zajišťuje běžný chod domácnosti výhradně nebo převážně žena (54 %). V ostatních těchto domácnostech je pak přesně stanoveno, kdo má co dělat (33 %) anebo je vše na tom „kdo má zrovna čas“ (11 %). **Pouze u 1 % domácností zajišťuje chod domácnosti převážně muž.** Mírně rovnoměrnější dělba práce se uplatňuje v domácnostech vysokoškoláků a vysokoškolaček.
- **Téměř čtvrtina žen kvůli péči** o děti nebo jiné členy rodiny **někdy ve svém životě změnila rozložení své pracovní doby, výši úvazku nebo jiné okolnosti práce a 10 % žen dokonce zanechalo z těchto důvodů i zaměstnání.** Muži tyto změny vykazovali výrazně méně často než ženy.

Životní úroveň žen a rodin

- Genderové rozdíly v odměňování mají dlouhodobý negativní **vliv na životní úroveň**, zejména u žen (např. na nízké důchody). Kromě toho však neovlivňují pouze ženy samotné, ale i **životní úroveň jejich domácností**, tedy i životní úroveň všech jejich členů, včetně dětí. (S1)
- Zatímco ženy se základním **vzděláním** berou v průměru kolem 85 % průměrného příjmu mužů s touto úrovní vzdělání, vysokoškolačky jen zhruba 74 %. Ročně jde o významné ztráty, které již pravděpodobně mají významný dopad na životní úroveň jak pro domácnosti se dvěma dospělými, tak zejména pro domácnosti samoživitelek. (S1) Více viz i níže v oddíle Širší kontext genderově nerovného odměňování v ČR.

4. Rozdíly v odměňování žen a mužů v mezinárodním srovnání

Následující kapitola představuje shrnutí různých indikátorů ze S1 a S2 (gender pay gap, gender overall earnings gap, index genderové rovnosti a vlastní výpočty autorek studie), které je možné využít k evropské i světové komparaci rozdílů v odměňování žen a mužů. Různé indikátory ukazují, že v otázce genderové rovnosti v odměňování Česká republika stále obsazuje zadní příčky.

- **V mezinárodním srovnání** (kde jsou zastoupeny nejen země EU, ale také např. Kanada USA, Jižní Korea) z hlediska rozdílu v odměňování mezi pracovišti je patrné, že jde o složku celkové variability mezd, která zvyšuje celkové nerovnosti v odměňování ve většině sledovaných zemí. V ČR se nerovnosti uvnitř pracovišť udržují na konstantní úrovni, ale **nerovnosti mezi pracovišti výrazně narůstají**. Jde o důsledek rozdělení trhu na primární a sekundární trh práce, tedy rozdělení na pracoviště s vysokými mzdami (kde se koncentrují primárně muži) a nízkými mzdami (kde se koncentrují primárně ženy). (S2)
- **V mezinárodním srovnání** (stejných zemí jako v předchozím bodě) z hlediska různých úrovní segregace a za využití ročních mezd⁹ se ukazuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou **v ČR nejvyšší ve všech sledovaných úrovních**. Jedná se o úroveň: celkový rozdíl v odměňování (v ČR činil 20 %); rozdíly v odměňování na stejném pracovišti (v ČR činí 15 %); rozdíly v odměňování ve stejné kategorii zaměstnání (v ČR činí 15 %); rozdíly v odměňování na stejné pracovní pozici (v ČR činí 10 %). (S2)
- V mezinárodním srovnání se **ČR řadí mezi země, kde v období 2002–2016, výrazně rostla variabilita mezd, resp. mzdové nerovnosti**. Ty jsou zde vyšší než ve Skandinávii nebo ve Francii, ale jsou výrazně nižší než např. v Kanadě a USA. (S2)
- V roce 2018 byl v EU průměrný gender pay gap necelých 15 %. ČR je však dlouhodobě výrazně nad tímto průměrem, **GPG aktuálně v ČR činí necelých 20,1 %** a dlouhodobě neklesá nijak výrazně pod hranici 20 %. Lze vypozařovat, že výše GPG (ne vždy) souvisí s mírou ne/zaměstnanosti žen i mužů, tj. čím více žen je eko-

⁹ Pokud využijeme roční mzdy, ty jsou specifické tím, že jsou v nich obsažené i přestávky v pracovní dráze v průběhu roku s nulovou mzdou, takže i v případě ČR je zde rozdíl v odměňování mezi muži a ženami výrazně vyšší oproti hodinovým mzdám. Zde se pravděpodobně ukazuje vliv mateřství na přestávky a na rozdíl v odměňování mezi muži a ženami v ČR. V rámci všech sledovaných úrovní má ČR nejvyšší hodnoty v porovnání se „západními světovými zeměmi“, horší výsledky mají jen výrazně patriarchální země jako je Japonsko nebo Jižní Korea.

- nomicky aktivních, tím výraznější je rozdíl ve mzdách žen a mužů. Příčinou zde může být také efekt předvýběru, tedy pokud lidé nemohou získat dobré postavení na pracovním trhu, pracovní trh raději opouštějí. (S1)
- Při **srovnání** rozdílu v odměňování **v post-socialistických zemích** se ukazuje, že ČR od r. 1996 zhoršuje svoji pozici. Zatímco v roce 1996 zastávala ČR 5. příčku ze zemí s největším rozdílem v odměňování, od roku 1999 to byla již příčka 3., a od roku 2007 dokonce příčka druhá (po Estonsku). (S1)
 - Eurostat publikuje také komplexnější ukazatel nerovnosti v odměňování a to tzv. **gender overall earnings gap**,¹⁰ přičemž poslední údaj je k dispozici za r. 2014. V tomto roce byl průměrný celkový rozdíl v odměňování žen a mužů v EU 33 %, v ČR dosahoval 40 % a ČR se tak umístila na 8. příčce ze zemí s největším celkovým rozdílem v odměňování. ČR tak v tomto srovnání **dosahuje lepšího výsledku než v případě využití jednoduchého indikátoru**. (S1)
 - **Evropský institut genderové rovnosti (EIGE)** sestavil také komplexnější indikátor zahrnující různé charakteristiky trhu práce pro srovnání zemí EU, tzv. **index genderové rovnosti** (Gender Equality Index, GEI).¹¹ Nejnovější data z r. 2019 ukazují, že celkový průměr za všechny sledované oblasti EU je 67,4 a v ČR je to 55,7. Přičemž od posledního uvedení dat z roku 2017 se pozice ČR zlepšila a ČR získala o cca 2 body více v průměrném ohodnocení v roce 2019. **Dobrého výsledku ČR** dosahuje tradičně v rámci **participace na trhu práce**, kde se nachází dokonce nad průměrem EU s hodnotou 83,5 oproti průměru EU 72,0. Od roku 2010 dokonce toto číslo narůstá. Značný vliv na pozitivní výsledek ČR má vysoká míra zaměstnanosti žen. **Horších výsledků ČR** dosahuje v oblasti domény **genderové segregace a kvality práce**, zde je průměr EU 64, ČR si drží konstantně nízkou hodnotu kolem 53,7, přičemž se umísťuje téměř na konci žebříčku. (S1)
 - **V evropském srovnání** z roku 2012 z hlediska **genderové segregace do zaměstnání**, která je jednou z výrazných příčin nerovného odměňování mezi muži a ženami, je ČR **nad průměrem EU** (průměr EU činí necelých 25 %, průměr ČR necelých 30 %). V případě **sektorové segregace** je průměr EU kolem 17 %, v případě ČR kolem 20 %. (S1)

5. Širší kontext genderově nerovného odměňování v ČR: levná práce, prekarita práce a životní úroveň

Trh práce v ČR se stále více rozděluje na pracoviště s vysokými mzdami a na pracoviště s nízkými mzdami. Tento trend pozorujeme, jak v soukromém, tak i ve veřejném sektoru. Zároveň ženy převládají na pracovištích s nízkými mzdami a muži převládají na pracovištích s vysokými mzdami. (S2)

Celkově je trh práce v ČR lidmi vnímán jako trh s nízkými mzdami a platy z placené práce, názory dotázaných toto ukazují (VVM):

- Přes 80 % dotázaných ve výzkumu veřejného mínění bylo toho názoru, že **příčinou zaostávání výše mezd u nás je hlavně neochota majitelů a majitelek firem dělit se o své zisky se zaměstnanci a zaměstnankyněmi**; dále preference zahraničních pracovníků a pracovníc ze strany zaměstnavatelů (protože jim mohou platit nižší mzdy); stejně jako to, že politici a političky v ČR nejsou ochotni/y zvýšení mezd prosazovat.
- Podle dvou třetin populace pak **mezi lidmi, kteří musejí vykonávat práci za minimální mzdu, převažují ženy**.
- **Průměrná hrubá měsíční mzda** měla být podle představ dotázaných v první polovině roku 2018 v průměru zhruba o 10 % vyšší (tj. měl činit 33 304 Kč) oproti její tehdejší aktuální výši. **Minimální mzda by ale měla**

¹⁰ Indikátor vyjadřuje rozdíly v průměrných příjmech žen a mužů, přičemž bere v úvahu nerovnosti mezi muži a ženami, co se týče mezd, odpracovaných hodin a zaměstnanosti. Rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zeměmi tak odráží mnohem komplexněji než pouze hrubé neочиštěné míry genderových rozdílů v odměňování.

¹¹ Indikátor se dělí do několika základních domén: práce, peníze, vzdělání, čas, moc a zdraví. Jednotlivé domény se dále skládají ze subdomén a ty zase z konkrétních indikátorů. Index nabývá hodnoty od 1 do 100, kde 100 znamená dokonalou genderovou rovnost, tj. čím vyšší hodnota, tím lepší výsledek.

být podle nich vyšší o téměř 57 % (tj. činit 19 134 Kč oproti 12 200 Kč). 90 % dotázaných zastávalo názor, že **výše** tehdejší **minimální mzdy nestačí na pokrytí základních životních potřeb**.

Prekarita na trhu práce v ČR je čím dál tím více rodu ženského. Ženy častěji než muži uvádějí nestandardní formy práce při výkonu svého zaměstnání i nižší příjmy z něj (S2):

- „Dobré zaměstnání“ (se mzdou vyšší než dvě třetiny mediánu mezd v ČR, na plný úvazek, a se smlouvou na dobu neurčitou) má čím dál méně žen (59 % v roce 2018) i mužů (66 % v roce 2018).
 - Podíl žen i mužů, jejichž mzda tvoří méně než 50 % mediánu mezd, v ČR činí 5 % u mužů a 7 % u žen. 23 % žen a 17 % mužů dostává mzdu nižší než dvě třetiny mediánu mezd v ČR, tedy je možné je označit za pracující chudé, a tyto podíly také v posledních dvou dekáдах narůstaly.
 - Na zkrácený, ale vyšší než poloviční úvazek, pracovalo v roce 2018 11 % žen a 6 % mužů. Tento podíl se od roku 2002 u žen více než zdvojnásobil, u mužů narostl z 3,5 % v roce 2002.
 - Zatímco v roce 2002 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 12 % mužů a 15 % žen, v roce 2018 to bylo již 22 % mužů a téměř 27 % žen. (postup analýzy a další výsledky viz S2)

Výsledky výzkumu veřejného mínění z roku 2018 potvrzují, že prekarita práce se týká častěji žen než mužů (VVM):

- **Příjem do 15 299 Kč** v roce 2018 uvedlo 50 % žen, pouze 32 % mužů. Na druhé straně příjem nad 23 500 uvedlo téměř 40 % mužů, ale pouze 20 % žen.
- **Hlavním zdrojem celkového příjmu domácností** jsou pro dvě třetiny populace mzdy nebo platy, pro 8 % příjmy ze samostatné výdělečné činnosti (častěji uvádějí muži), pro 20 % důchody a pro zbylá 3 % dávky v nezaměstnanosti, či jakékoliv jiné sociální dávky nebo podpory. (dtto)
- **Ve věkové skupině 60 let plus je vyšší podíl mužů oproti ženám** (28 % mužů, 18 % žen), kteří nejsou závislí na důchodu, ale **hlavním zdrojem je pro ně mzda/plat nebo příjem ze samostatné výdělečné činnosti**. Osobní příjem žen ve věku nad 60 let je nižší než příjem mužů. Čistý příjem pod 11 900 uvádí 26 % žen, ale pouze 15 % mužů a příjem pod 15 300 uvádí 68 % žen, a 55 % mužů v této věkové kategorii.
- Téměř čtvrtina respondentů a respondentek uvádí, že jejich **rodinný rozpočet je zásadním způsobem závislý na dávkách sociálního zabezpečení** (častěji uvádí lidé se vzděláním bez maturity, nezaměstnaní a lidé ve starobním či invalidním důchodu).
- **Zaplatit neočekávané výdaje** je problém zejména pro ženy – jednak důchodkyně, jednak samoživitelky.
- Sedm z deseti respondentů a respondentek označuje materiální podmínky své domácnosti za dobré (ženy častěji hodnotí jako spíše nebo velmi špatné). **Špatné životní podmínky** uvádí nezávisle na pohlaví osoby ve věku nad 60 let, osoby se vzděláním bez maturity a ti, jejichž rozpočet je závislý na dávkách sociálního zabezpečení.

Podle výsledků kvalitativního výzkumu cíleného na názory hlavních aktérů **není pro odbory rovnost odměňování žen a mužů prioritou** (KVAL):

- Problematika rovných příležitostí včetně rovnosti odměňování žen a mužů bývá řazena **do širší kategorie ochrany práv zaměstnanců a zaměstnankyň a ochrany před diskriminací jakéhokoli druhu**.
- Tato tematika je odbory zpravidla **vnímaná jako implicitní součást kolektivního vyjednávání, nikoli jako specifické téma** či specifický problém. Nebývá proto explicitně definována ani v aktivitách odborů, ani v kolektivních smlouvách.
- **Prioritními tématy odborů** jsou nízké mzdy obecně, dodržování práv a ochrana zaměstnanců a zaměstnankyň, pracovní podmínky, bezpečnost práce, přesčas apod.

6. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v datech

Základní souhrnné statistiky rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR publikuje každoročně za ČR Český statistický úřad nejnověji v publikaci **Struktura mezd zaměstnanců a zaměstnankyň 2019¹² za rok 2018** a za jednotlivé členské země EU pak Eurostat.¹³ Sledovány jsou hodnoty genderových rozdílů v odměňování celkově nebo na základě jednoho či více základních faktorů a v různých skupinách populace a zaměstnání. Tato data jsou sice tříděna podle oblastí trhu práce (oborů, zaměstnání, vzdělanostních skupin, pohlaví apod.), neukazují však žádné kauzální vztahy ani neměří stejnou odměnu za stejnou práci, protože mzdy jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň nejsou propojeny s jednotlivými pracovišti.

- V roce 2018 byly ženy v ČR za svou práci v průměru odměňovány o 7 462 Kč méně než muži. Hodnota celkových rozdílů v průměrných mzdách mezi muži a ženami dosáhla v roce **2018** podle údajů ČSÚ **18,8 %** a hodnota rozdílů mediánu mezd žen a mužů 14,7 %. (S1)
- **Eurostat** pro ČR za rok 2018 uvádí hodnotu genderových rozdílů v odměňování **20,1 %** (bez státní správy, metodologické odchylky při výpočtu). (S1)
- Muži a ženy se významně liší podle **rozložení do jednotlivých mzdových skupin**. Průměrná mzda v ČR dosahovala v roce 2018 36 336 Kč. 71 % žen však má mzdu nižší než 36 000 Kč, oproti 56 % mužů. (S1)
- Historická data týkající se průměrných měsíčních mezd sahají až do 60. let 20. století a ukazují, že **genderové rozdíly v odměňování byly značné také před rokem 1989**. V roce 1962 dosahovala průměrná mzda žen pouze 63,8 % mzdy mužů (rozdíl činil 36,2 %). Spolu s významným vzdělanostním růstem v ženské populaci v 70. a 80. letech se do konce 80. let rozdíl v odměňování snížil na 29 %. (S1)
- Genderové **rozdíly** v odměňování v ČR **neklesají**, ale spíše setrvávají na podobných hodnotách, jak ukážeme dále. (S1)

6.1 Související indikátory

Co se týče rozdílů mezi jednotlivými skupinami lidí a zaměstnání, data ukazují, že lze identifikovat **rozdíly podle vzdělání, věku, třídy zaměstnání CZ-ISCO, odvětví, velikosti firmy, existence kolektivní smlouvy, vlastníka firmy či podniku a regionu**. Tato hlediska můžeme rozdělit do tří základních úrovní: indikátory související s trhem práce a jeho strukturou, indikátory související s charakteristikami pracovišť a firem a individuální faktory. Níže představené výsledky jsou shrnuty v S1 a S2.

Indikátory struktury trhu práce

- V mezinárodním srovnání zemí EU se ukazuje, že hodnota genderových rozdílů v odměňování souvisí s **mírou zaměstnanosti**. V zemích s nízkou zaměstnaností žen (do 60 %, např. Malta, Itálie, Rumunsko nebo Španělsko) jsou rozdíly v odměňování mužů a žen spíše nízké. Je to způsobeno tím, že (i) ženy, jejichž mzdy by byly spíše nízké, na trhu práce neparticipují, (ii) převážná většina péče o děti, staré a nemocné je vykonávána ženami na neformální bázi a není tedy zahrnuta do oficiální ekonomiky a (iii) je tam silná genderová segregace trhu práce, takže v mnoha oborech a na mnoha pozicích ženy zcela chybí a nelze jejich mzdy se mzdami mužů srovnávat. Vysoký rozdíl mezd žen a mužů v ČR tedy také významně souvisí s poměrně vysokou zaměstnaností.
- **Míra zaměstnanosti** se v ČR pohybuje nad průměrem EU (73,1 %). V roce 2018 dosahovala hodnoty 79,9 % pro populaci ve věku 20–64 let (87,4 % u mužů a 72,2 % u žen).

¹² Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>>.

¹³ Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.

- S celkovou úrovní genderových rozdílů v odměňování souvisí také **míra genderové segregace českého pracovního trhu**. Ženy se často koncentrují ve feminizovaných profesích. Dochází k podhodnocování ženské práce, která je považována za nízko kvalifikovanou a bývá také špatně finančně ohodnocena.
- V rámci zaměstnání dělených podle **čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO** je nejvyšší GPG u zprostředkovatelů a zprostředkovatelek finančních transakcí (45 %), což pro ženy znamená měsíčně v průměru o 31 651 Kč méně než pro muže, přičemž průměrně odpracovaný čas je u mužů pouze o 0,2 hodiny měsíčně vyšší než u žen.
- Ze 385 zkoumaných podskupin zaměstnání CZ-ISCO mají **ženy pouze v 16 případech vyšší průměrné mzdy než muži** (jedná se o rozdíly do 5 % v řádu maximálně několika stokorun s výjimkou recepčních, kde ženy dosahovaly v roce 2018 v průměru o 19 % vyšší mzdy než muži).
- **Největší** genderové rozdíly v odměňování jsou ve třídách zaměstnání, v nichž je **malé zastoupení žen a vysoká míra potřebné kvalifikace a vysoká úroveň řízení**, např. nejvyšší představitelé a představitelky společností (GPG 36 %, zastoupení žen 18 % žen). Menší rozdíly jsou tam, kde pozice nepředpokládají vysokou kvalifikaci anebo kde převládají ženy, např. učitelé hudby, umění a v předškolním vzdělávání.
- Z hlediska **klasifikace odvětví** (NACE) jsou **vyšší** genderové rozdíly v odměňování v **odvětvích, kde převládají ženy**, např. v peněžnictví a pojišťovnictví (GPG 38 %), ve vzdělávání (23 %) nebo ve zdravotní a sociální péči (24 %). Větší rozdíly v odměňování žen a mužů jsou pak také patrné v **odvětvích, kde jsou vyšší průměrné mzdy**. **Nižší** genderové rozdíly v odměňování jsou naopak v **manuálních, méně kvalifikovaných a hůře finančně ohodnocených odvětvích s vyrovnanějším zastoupením mužů a žen** (např. administrativní a podpůrné činnosti).

Indikátory firem a pracovišť

- Místo pracoviště, velikost firmy, vlastnická struktura firmy a pokrytí kolektivní smlouvou také vstupuje jako důležité faktory do průměrné mzdy a rozdílů mezd mezi muži a ženami.
- V hlavním městě Praze jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami největší (22 %). Obecně jsou **rozdíly větší v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy**.
- **Genderové rozdíly v odměňování jsou vyšší ve větších firmách**, největší jsou ve firmách o 250 až 999 zaměstnaných (24 %). Malé firmy do 10 zaměstnaných mají GPG 5 %. Je to zřejmě způsobeno transparentnějším mzdovým systémem a méně hierarchickou strukturou firem.
- **Menší** rozdíly v odměňování a zároveň i vyšší průměrné mzdy jsou jasně patrné ve firmách a v organizacích, kde je **kolektivní smlouva** zavedena.
- **Vyšší** průměrné mzdy mužů i žen a **menší** rozdíly v odměňování jsou jasně patrné ve firmách **vlastněných státem a ve veřejném sektoru**, kde existují přesnější a transparentnější pravidla odměňování než obecně v sektoru soukromém.

Individuální indikátory

- V ČR existuje dlouhodobě nejvyšší míra **dopadu** mateřství na zaměstnanost žen. V průměru zemí EU-28 byla v roce 2018 zaměstnanost žen s dětmi do 6 let o 9 procentních bodů nižší, než u těch, které takové děti nemají. V ČR činí **rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen bez malých dětí a mírou zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let celých 34,2 procentního bodu**. Důvodem je zejména rozšířená praxe několik let trvající rodičovské, kterou po narození dítěte využívají zejména ženy, a také znevýhodnění matek malých dětí v přístupu k zaměstnání (Křížková & Vohlídalová, 2009).
- Genderové rozdíly v odměňování jsou **nejvyšší ve věkových kategoriích 40–44 let** (25 %), **45–49 let** (24 %) a **35–49 let** (23 %), tedy ve věku, kdy ženy zpravidla pečují o malé děti anebo se vrací na trh práce po rodičovské. Věk je celkem spolehlivým indikátorem dopadů mateřství a péče na odměňování žen (viz dále kapitola Stejná odměna za stejnou práci?)

- I když v současnosti již ženy v ČR svým nejvyšším dosaženým vzděláním převyšují muže, rozdíly v odměňování v neprospěch žen, které dříve mohly být vysvětlovány nižším vzděláním žen, přetrvávají.¹⁴ **A s rostoucím vzděláním** genderové rozdíly v odměňování dokonce **rostou**. Nejnižší rozdíl v odměňování je mezi muži a ženami se základním vzděláním – 15,3 %. U lidí se středoškolským vzděláním bez maturity 22,2 %, u středoškolsky vzdělaných lidí s maturitou 19,3 % a nejvyšší je u vysokoškoláků a vysokoškolaček – 26,2 %.
- Rozdíly v **průměrném počtu měsíčně odpracovaných hodin** mezi ženami a muži jsou v průměru velmi malé a **nemohou vysvětlit genderový rozdíl v odměňování**, který ČR v současnosti má. Největší rozdíl je patrný u zaměstnanecké třídy obsluhy strojů a zařízení. V této třídě muži pracují v průměru o 6 hodin měsíčně více než ženy a GPG je 14,7 %. O necelé tři hodiny více měsíčně odpracují muži zaměstnaní jako kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, řemeslníci a opraváři a GPG je zde 12,1 %. V ostatních třídách muži odpracují maximálně o jednu hodinu měsíčně více než ženy. Řídící pracovníci dokonce odpracují v průměru o jednu hodinu více než řídící pracovníci, a přitom v této třídě zaměstnaní je rozdíl v odměňování žen a mužů nejvyšší v neprospěch žen (28 %).

6.2 Stejná odměna za stejnou práci?

Aneb jaký je dopad různých typů segregace?

Nerovnosti v odměňování žen a mužů v ČR jsou velmi vysoké, ale to nejen v průměru celého trhu práce, v rámci jednotlivých zaměstnání, vzdělanostních nebo věkových skupin, jak jsme ukázali výše, ale i **na stejné pracovní pozici. Mezi mzdami mužů a žen, vykonávajících stejné zaměstnání na stejném pracovišti, je průměrně 9% rozdíl mezd.** Přitom je kontrolován případný vliv věku a výše vzdělání, takže v tomto rozdílu nehraje roli. V této kapitole shrnujeme výsledky analýzy rozdílů v odměňování žen a mužů na jednotlivých úrovních trhu práce (jednotlivé obory, zaměstnání, pracoviště, pracovní pozice). K analýze využíváme **data Informačního systému o průměrném výděлку**, jež jsou unikátní tím, že propojují data o jednotlivých zaměstnaných s daty o pracovištích a firmách a umožňují odpovídat na otázky o stejné odměně za stejnou práci (S2).

- Nejdříve ukážeme mzdový rozdíl žen a mužů **na čtyřech úrovních segregace** v roce 2018: 1) rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů na trhu práce celkově (19 %); 2) rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují na stejném pracovišti (15 %); 3) rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání (velmi podrobná 4-místná klasifikace CZ-ISCO) (14 %), a 4) rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci – na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání (9 %)¹⁵ (viz níže Graf 1).
- Tato analýza byla provedena na všech letech v období 2002–2018 a ukázala, že výše nerovností se v průběhu tohoto období výrazně nezměnila a GPG na stejné pracovní pozici, tedy muži a ženy vykonávající stejné zaměstnání na stejném pracovišti, po celé toto období dosahuje okolo 10 %.
- **Segregace** žen a mužů do různých kategorií zaměstnání má tedy na svědomí pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Také čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť.¹⁶ Když odečteme oba tyto typy segregace a porovnááme pouze mzdy těch žen a mužů, kteří pracují na stejném pracovišti a ve stejné kategorii zaměstnání – vykonávají stejnou práci na jednom pracovišti, celkový mzdový rozdíl klesne pouze zhruba o polovinu – na 9 % (viz níže Graf 1).
- Pokud GPG spočítáme pouze na populaci v takzvaném **primárním pracovním věku**, jak bývá označována populace ve věku 25–55 let, **GPG** v hodinové mzdě včetně bonusů a příplatků u pracujících na plný úvazek

¹⁴ V roce 2018 mělo 38 % žen středoškolské vzdělání s maturitou a 20 % žen vysokoškolské vzdělání, zatímco středoškolské vzdělání s maturitou mělo 31 % mužů a vysokoškolské vzdělání 19 % mužů. Viz Český statistický úřad: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - roční průměry - 2018. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-všps-ročni-prumery-2018>

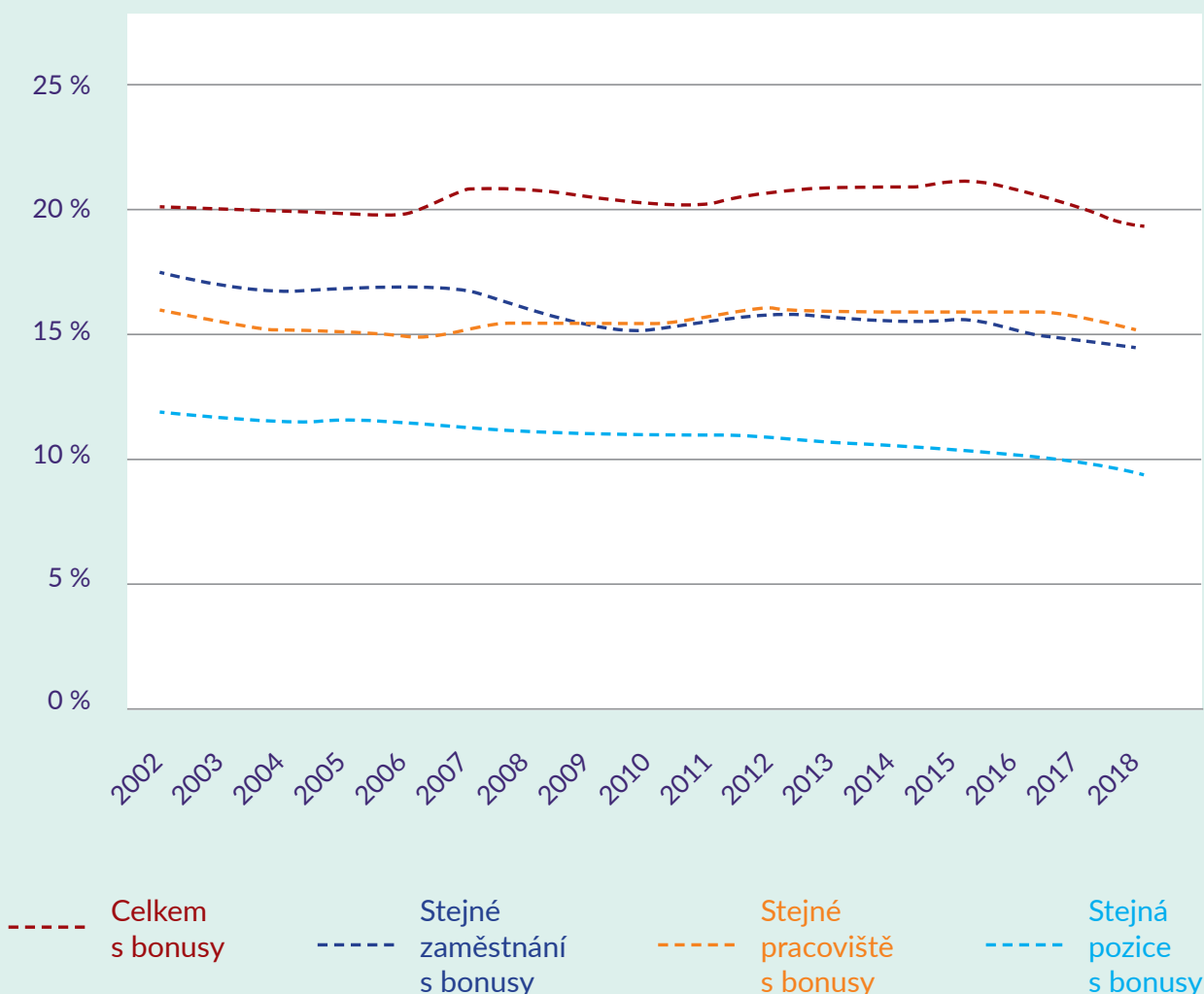
¹⁵ Rozdíly v odměňování na všech čtyřech úrovních jsou spočítány z průměrných mezd včetně bonusů a příplatků pro populaci 16+.

¹⁶ Zhruba o čtvrtinu se za rok 2018 snížil celkový rozdíl 20 %, ať již porovnáme mzdy žen a mužů na stejném pracovišti (15 %) nebo ve stejné kategorii zaměstnání (14 %).

dosahuje **21 %**, GPG pro ženy a muže **ve stejném zaměstnání dosahuje 16 %, na stejném pracovišti pak 16 % a na stejné pozici 10 %**. Jde tedy o mírně vyšší rozdíl zřejmě také v souvislosti s tím, že v této populaci je významná skupina rodičů.

- **Rodičovství** je informace, která v datech ISPV chybí. Nicméně analýza jednotlivých věkových kategorií ukazuje na **silnou penalizaci žen z důvodu mateřství**. Níže uvedený Graf 2 ukazuje stejnou analýzu jako Graf 1, ale provedenou zvlášť pro každou věkovou kategorii v letech 2008 a 2018. Graf pro přehlednost ukazuje pouze celkový rozdíl v odměňování a rozdíl v odměňování na stejné pozici.
- Ukazuje se, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou **nejvyšší ve věkových kategoriích 35–39 a 40–44 let**, kdy obvykle bývají ženy i muži rodiči malých dětí. Zhruba od věku 30 let dramaticky narůstá celkový mzdový rozdíl mezi muži a ženami i mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici. Rozdíl mezd za stejnou práci na stejném pracovišti (na stejné pozici), který je velmi malý v nejnižších věkových kategoriích, kde se pohybuje okolo 2–3 %, a ve věkových kategoriích, kdy jsou ženy a muži typicky rodiči malých dětí, je nadprůměrný a dosahuje 11 % (v roce 2008 dosahoval dokonce 12–14 %), již nezmizí ani se nesníží na původní úroveň, a to ani v předdůchodovém věku, kde stále dosahuje 6–7 %.
- Pozitivní změnou za posledních deset let je, že právě dvě věkové kategorie, kde jsou mzdové rozdíly mezi muži a ženami nejvyšší, tj. ve věku **30–34 a 35–39 let**, zaznamenaly **jako téměř jediné mírný pokles těchto rozdílů**, a to jak na stejné pozici, tak i celkově. Znamená to, že sice došlo k celkovému poklesu nerovností, nicméně fakt, že ženy a muži v tomto věku pracují v jiných oborech a v jiných zaměstnáních (segregace), hraje pořád významnou roli, třebaže ne jedinou. Stále zbývá zhruba polovina mzdového rozdílu, který je rozdílem tam, kde ženy a muži pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání, tedy vykonávají stejnou práci.
- **Pokles celkových mzdových rozdílů ve věkové kategorii 60–64 let** je možné vysvětlit **prodlužováním věkové hranice pro odchod do důchodu**, takže na trhu práce zůstává v tomto období více žen než před deseti lety, a to zřejmě i více žen ve vysoce kvalifikovaných zaměstnáních.
- **Ve veřejné sféře, kde je větší regulace platů, ať již prostřednictvím platových tabulek nebo přímo služebního zákona, jsou rozdíly v odměňování žen a mužů sice celkově nižší** než v soukromé sféře, ale i tam jsou významné. Platy žen a mužů ve veřejné sféře, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, se liší v průměru o 5 %, oproti zhruba dvojnásobnému rozdílu mezd v soukromé sféře.
- **Největší rozdíl v odměňování podle vzdělání nacházíme mezi vysokoškolsky vzdělanými muži a ženami**. Celkový rozdíl je 25 %, rozdíl mezd mužů a žen na stejné pracovní pozici pak je 10 %. U vysokoškolsky vzdělaných dochází v posledních 10 letech spíše k nárůstu rozdílu mezd mezi muži a ženami.
- **Odvětví (NACE) se od sebe také liší**. V sektoru peněžnictví a pojištnictví a v sektoru stavebnictví jsou rozdíly v odměňování žen a mužů velmi vysoké a ženy jsou v těchto sektorech odměňovány o 17 %, respektive o 13 % méně než muži pracující na stejné pracovní pozici. Naproti tomu v sektoru vzdělávání a v sektoru administrativa, jsou ženy odměňovány o 6 %, respektive o 4 % méně než muži pracující na stejné pracovní pozici.

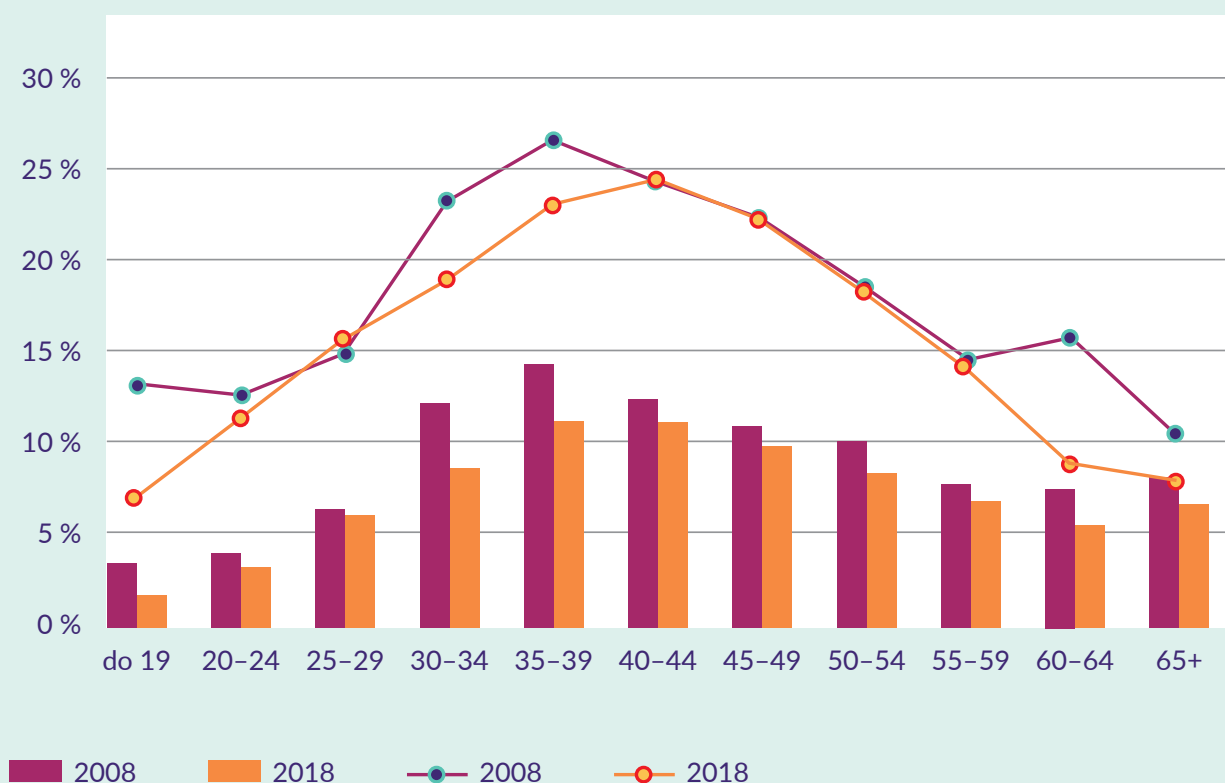
Graf 1: GPG v % pro populaci 16+ včetně bonusů a příplatků, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici, plné úvazky, v letech 2002–2018



7. Rozklad genderového rozdílu v odměňování na jednotlivé faktory a jejich vliv, aktualizované výpočty za rok 2018

- **Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou** na jednotlivé faktory, které jsou v datech k dispozici, ukázal, že 9 procentních bodů z 23% genderového rozdílu v odměňování (soubor omezuje na primární věk 25–55 let) můžeme vysvětlit pomocí rozdílů žen a mužů v konkrétních faktorech a charakteristikách. Zbýlých 14 procentních bodů představuje nevysvětlenou část (tedy efekty faktorů, které nejsou v datech k dispozici a efekt přímé či nepřímé diskriminace). (S2)
- **Rozdíly v individuálních pozicích a charakteristikách mužů a žen** jako je vedoucí pozice, plný úvazek, vzdělání, věk atd., se na vysvětlené části (9 p. b.) podílejí jen zcela minimálně, 0,44 procentního bodu. (S2)
- **Zohlednění segregace žen a mužů do odlišných zaměstnání** přispívá k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování (jež tvoří celkem 9 p. b.) 3,35 procentního bodu, což je více než jedna třetina vysvětlené části. (S2)

Graf 2: Porovnání věkových skupin, 2008–2018, GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, plné úvazky celkový GPG a GPG pro stejné pozice



- **Největší část vysvětlené části mzdového rozdílu tvoří charakteristiky firmy/pracoviště** (jako je průměrná mzda na pracovišti a sektor) a zohlednění **segregace žen a mužů do odlišných firem/pracovišť**. Vliv této segregace tvoří téměř dvě třetiny vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování, resp. 5,27 procentního bodu z 9 p. b. (S2)
- **Nevysvětlená část představuje 14 procentních bodů z 23% genderového rozdílu v odměňování. Tato část představuje část rozdílu způsobeného odlišným odměňováním žen a mužů při stejných pozicích či charakteristikách. Z toho odlišné odměňování totožných individuálních charakteristik žen a mužů přispívá cca 2 procentními body (2,23 p. b.)** – tvoří tedy cca jednu sedminu nevysvětlené části. (S2)
- Odlišné odměňování žen a mužů v závislosti na segregaci do odlišných zaměstnání redukuje nevysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování o 5,78 procentního bodu. **Ženy jsou lépe odměňovány v těch kategoriích zaměstnání (ISCO) a v těch oborech (NACE), v nichž jsou v současnosti více zastoupeny.** Kdyby se ženy více koncentrovaly do zaměstnání a oborů, kde pracují muži, jejich mzda by byla pravděpodobně ještě nižší než za stávajícího rozložení. (S2)

- **Stejně jako u vysvětlené části i u nevysvětlené části hrají největší roli charakteristiky firem/pracovišť.** Nerovné odměňování žen a mužů, kteří pracují ve stejných firmách, organizacích a pracovištích přispívá nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování cca 78 procentními body (což je více než celek, 14 p. b.). (S2)
- Nevysvětlená část je redukována konstantou modelu, která v sobě zahrnuje efekty všech faktorů, které nejsou v datech k dispozici. Konstanta redukuje nevysvětlenou část o 60 procentních bodů. (S2)
- **Mezi lety 2008 až 2018 došlo k poklesu genderového rozdílu v odměňování (v populaci 25–55 let) o jeden procentní bod z 24 % v roce 2008 na 23 % v roce 2018.** Tento pokles se odehrál v nevysvětlené části rozkladu (tedy v oblasti nerovného odměňování za totožné individuální charakteristiky a pozice). (S2)
- U vysvětlené části mezi rokem 2008 a 2018 vliv rozdílu mezi individuálními charakteristikami mezi muži a ženami na rozdíl v odměňování ztrácel na významu. Součet charakteristik zaměstnání kolísal, celkově lehce stoupl. Naopak, **vliv charakteristik firmy/pracoviště a tedy toho, že ženy a muži pracují na různých pracovištích, vzrostl výrazněji.** (S2)
- U nevysvětlené části jsme mezi rokem 2008 a 2018 zaznamenaly změnu pouze u charakteristik firmy/pracoviště. **Vliv rozdílného odměňování žen a mužů, kteří pracují na stejném pracovišti, vzrůstal.** (S2)

8. Postoje k některým aspektům práce, znevýhodnění na trhu práce a gender pay gap

Při řešení problematiky nerovného odměňování žen a mužů je důležité vědět, jaké charakteristiky práce lidé považují za důležité, jaké postoje zastávají k GPG i jaká je jejich osobní zkušenost, resp. reflexe nerovností v odměňování mezi muži a ženami. Bezmála **90 % pracujících ví, z jakých položek se skládá jejich měsíční mzda či plat**, a 74 % ví přesně, za co obdrželi odměnu či prémii. (VVM)

Důležitost vybraných aspektů práce pro ženy a muže (VVM)

- Za **nejdůležitější** charakteristiky práce považují **jak muži, tak i ženy výši výdělku a spravedlivou odměnu**, naopak jako nejméně důležité hodnotí nefinanční výhody (telefon, auto atd.) a možnost dalšího vzdělávání.
- **Ženy** jako důležitější hodnotí **časové rozložení práce a časovou náročnost práce**, což poukazuje na nutnost sladování práce s péčí o rodinu realizovanou zpravidla ženami, muži za důležité považují technické vybavení pro výkon práce. Přitom při hodnocení charakteristik v současné práci muži i ženy nejhůře hodnotí ty charakteristiky, které jsou pro ně nejvíce důležité (tj. výše výdělku a spravedlivá odměna).
- Při rozhodování o vstupu do nové práce se **ženy častěji rozhodují primárně na základě podmínek, které jim umožní efektivněji kombinovat pracovní a rodinný život** jako je blízkost pracoviště k místu bydliště, možnost kombinace práce s rodinnými povinnostmi, dále pak fyzická náročnost, bezpečnost práce, povinnost služebních cest či možnost práce na zkrácený úvazek. Nejčastěji toto deklarují ženy s dětmi do 15 let (nejvíce ženy s dětmi do 6 let). Ženy pak za méně podstatný motiv pro vstup do práce považují možnost získat vedoucí postavení, který naopak více deklarují muži. U mužů nebyl věk ani počet dětí signifikantní.

Reflexe nerovností ve sféře placené práce muži a ženami

- **Téměř polovina populace** (ženy častěji než muži) podle průzkumu veřejného mínění souhlasí s tím, že v oboru, kde pracují nebo pracovali, **mají muži lepší možnosti v porovnání se ženami být povýšeni do vedoucí pozice a mít za stejnou práci lepší mzdu či plat.** (VVM)
- Lidé ale ve 2/3 případů nevnímají, že by oni sami byli ve svém zaměstnání znevýhodnění. **Pokud však znevýhodnění reflektují, pak nejčastěji z důvodu pohlaví** (přičemž ženy jednoznačně výrazně častěji než muži), a to opět v případech, které se **týkají finančního ohodnocení práce (mezd a mimořádných odměn), možnosti postupu na vyšší pozici, při přijímacím řízení nebo propouštění ze zaměstnání či v přiznání pracovních benefitů.**

- Podle názoru 58 % žen muži a ženy „rozhodně“ či „spíše nemají“ stejnou šanci získat stejnou mzdu za stejnou práci. Muži se naopak spíše přiklánějí k možnosti, že stejnou šanci „spíše“ či „rozhodně“ mají (53 % z nich). Optika mužů a žen je v této otázce výrazně rozdílná.
- Pokud lidé posuzují odměňování mužů a žen v organizaci, kde pracují nebo pracovali, pak **43 % uvádí, že muži jsou odměňováni více než ženy**. Přitom naprostá většina pracujících (bezmála 90 %) ví, z jakých položek se skládá jejich měsíční mzda či plat, a 74 % ví přesně, za co obdrželi odměnu či prémii.

Očekávání žen a mužů ohledně snížení nerovného odměňování

- **Lidé jednoznačně požadují větší transparentnost, pokud jde o informace o mzdách a platech.** To se týká jak informací o mzdovém či platovém rozpětí v případě inzerce (nesouhlas v tomto případě vyjádřilo jen 8 % dotázaných), tak anonymizovaných informací pro jednotlivé pracovní pozice mezi firmami a organizacemi i uvnitř nich. Čím nižší mají lidé příjem, tím častěji souhlasí se zveřejňováním těchto informací. (VVM)

9. Kdo by měl nerovné odměňování žen a mužů řešit?

Za hlavního aktéra, který by měl nerovnost v odměňování řešit, a téma nerovného odměňování by mělo patřit mezi jeho nejdůležitější úkoly, považuje česká veřejnost odbory (62 % dotázaných). A to i přesto, že odborová organizovanost je v ČR velmi nízká. Dále česká veřejnost za hlavního aktéra považuje zaměstnavatele a zaměstnavatelky (57 % dotázaných) a jednotlivce (50 % dotázaných). Státní instituce jako je Státní úřad inspekce práce (40 % dotázaných), úřady práce (38 % dotázaných) nebo soudy (14 % dotázaných) nepovažují za vhodné aktéry. Nízká důvěra v soudy může být důsledkem neexistence soudních sporů v otázce nerovného odměňování, který by byl vyřešen ve prospěch finančně znevýhodněné osoby. (VVM)

10. Názory na aktivity projektu 22 % K ROVNOSTI

Za nejvíce efektivní opatření/nástroje pro snižování rozdílů mezd mezi muži a ženami s jejichž zavedením by dotazovaní také souhlasili, považují: spolupráci odborů a zaměstnavatelů a zaměstnavatelek (57 % dotázaných), řešení zákonnou úpravou (57 % dotázaných), efektivní kontrolní nástroje Státního úřadu inspekce práce a úřadů práce (57 % dotázaných), podporu zaměstnavatelů a zaměstnavatelek ze strany státu (55 % dotázaných), postihy od inspektorátů práce (54 % dotázaných), podporu zaměstnanců a zaměstnankyň ze strany státu, kteří se cítí diskriminováni (52 % dotázaných) a pravidelné zjišťování u zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, zda u nich nedochází k nerovnému odměňování žen a mužů (52 % dotázaných). Za nejméně efektivní nástroje považují dotazovaní osvětové aktivity. (VVM)

- Z odpovědí vyplývá, že česká veřejnost vidí jako nejefektivnější nástroj pro snižování nerovného odměňování mezi muži a ženami intervenci státu (např. stát by měl spolupracovat s dalšími aktéry, měl by postihovat zaměstnavatele a zaměstnavatelky, kteří neodměňují rovně za pomoci státních kontrolních orgánů jako je SÚIP nebo podpořit jednotlivce, kteří jsou diskriminováni). Rozpor mezi tím, že dotazovaní nepovažují stát za hlavního aktéra, jehož hlavním tématem by mělo být nerovné odměňování, přesto stát považují za toho, kdo měl být při snižování rozdílů v odměňování aktivní, lze vysvětlit tím, že si česká veřejnost uvědomuje, že pro stát nerovné odměňování dosud nebylo důležitým problémem, který by se snažil řešit (neboť v tomto ohledu podniká jen málo), ale považuje je za toho, kdo by měl tento problém řešit a vytvářet a realizovat opatření, která GPG sniží. (VVM)
- Ženy přisuzují větší váhu než muži zejména státu a státním institucím jakožto aktérům, kteří by měli realizovat opatření ke snižování nerovností v odměňování. (VVM)

Literatura

Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. (S2)

Křížková, A., M. Vohlídalová, K. Pospíšilová, H. Maříková 2017. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha Ministerstvo práce a sociálních věcí. (S1)

Křížková, Alena, Marta Vohlídalová. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 45 (1): 31-60.

Křížková, A., Marková Volejníčková R., Vohlídalová, M. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování. Problém nás všech*. Praha: SOÚ AV ČR

Účelová neperiodická publikace

Shrnutí poznatků z výstupů projektu 22 % K ROVNOSTI o GPG



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2020
jako neprodejnou účelovou publikaci.

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné