



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR

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

Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová,
Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková

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.

Publikaci recenzovaly:

doc. Ing. Mariola Pytliková, Ph.D
a Mgr. Blanka Plasová, Ph.D

OBSAH

Úvod	4
Shrnutí hlavních zjištění	7
Summary of main findings	9
1. Historie a teorie nerovného odměňování žen a mužů v České republice	12
1.1. Pracovní trh a nerovné odměňování v historické perspektivě – aneb od preindustriální Evropy až do současnosti	12
1.1.1. Od preindustriálního období až po rok 1948.....	12
1.1.2. Trh práce v poválečném období po roce 1948	14
1.1.3. Trh práce po roce 1989.....	14
1.1.4. Shrnutí	18
1.2. Teoretické koncepty genderových nerovností v odměňování	18
1.2.1. Ekonomické přístupy k rozdílům v odměňování žen a mužů	18
1.2.2. Další sociálně vědní přístupy k genderovým nerovnostem v odměňování.....	20
1.3. Genderové nerovnosti v odměňování a jejich zkoumání v různých rovinách jejich utváření a fungování.....	23
1.3.1. Makrorovina	23
1.3.2. Mezorovina	24
1.3.3. Mikrorovina.....	26
1.4. Závěrečné shrnutí teoreticko-empirických přístupů k genderovým nerovnostem v odměňování: východiska kvantitativní analýzy	27
2. Metodologie výzkumu	29
2.1. Popis a tvorba dat z ISPV 2002–2016	29
2.1.1. Tvorba historických dat.....	29
2.1.2. Převod klasifikace zaměstnání KZAM-R na CZ-ISCO	30
2.1.3. Harmonizace dat ISPV s ČSÚ za roky 2002–2016	30
2.1.4. Popis proměnných.....	31
2.2. Metody rozkladu mzdového rozdílu.....	34
2.2.1. Příklady rozkladu mzdového rozdílu v českém kontextu.....	36
3. Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu	38
3.1. Mzdové nerovnosti mezi pracovišti a uvnitř pracovišť	38
3.1.1. Mzdové nerovnosti mezi a uvnitř pracovišť ve veřejné a soukromé sféře	43
3.1.2. Mzdové nerovnosti mezi a uvnitř pracovišť v oborech peněžnictví a pojištnictví a zpracovatelský průmysl.....	45

3.2.	Prekérní pracovní podmínky žen a mužů v ČR.....	46
3.2.1.	Nízká mzda.....	47
3.2.2.	Práce na zkrácený úvazek.....	48
3.2.3.	Zaměstnání se smlouvou na dobu určitou.....	49
3.2.4.	Koncept „dobrého zaměstnání“.....	50
3.3.	Závěr.....	51
4.	Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace	52
4.1.	Trh práce celkově, základní mzda, mzda s bonusy a přesčasy	52
4.1.1.	Populace 25–55 let a základní mzda a mzda s bonusy a přesčasy	54
4.2.	ČR v mezinárodním srovnání.....	55
4.3.	Srovnání věkových kohort	57
4.4.	Srovnání vzdělanostních kategorií.....	59
4.5.	Soukromá a veřejná sféra.....	61
4.5.1.	Soukromá sféra	61
4.5.2.	Veřejná sféra.....	63
4.5.3.	Porovnání veřejné a soukromé sféry.....	65
4.6.	Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici ve vybraných sektorech	67
4.7.	Závěr	71
5.	Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou	72
5.1.	Metodologie Blinder-Oaxaca rozkladu.....	72
5.1.1.	Proměnné vstupující do analýzy.....	73
5.2.	Detailní rozklad genderového rozdílu v odměňování pro rok 2016.....	75
5.2.1.	Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování.....	76
5.2.2.	Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování	84
5.3.	Rozklad genderového rozdílu v odměňování – detailní rozklad z historické perspektivy.....	90
5.3.1.	Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování v čase	90
5.4.	Závěr	95
6.	Závěry studie.....	96
	Literatura	101
	Příloha	108

Cílem této studie je hloubková historická analýza nerovností v odměňování žen a mužů od roku 2002 do roku 2016. Klademe si v ní otázku, jaké faktory přispívají k nerovnostem v odměňování žen a mužů a jaký je rozsah nerovností na různých úrovních genderové segregace (segregace do sektorů, oborů, pracovišť, zaměstnání a pracovních pozic) trhu práce v České republice. Oproti agregovaným datům z veřejných statistických databází, jež byla využita ve studii *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání* (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, & Maříková, 2017), v této studii využíváme data o mzdách a pracovních podmínkách i individuálních charakteristikách jednotlivých zaměstnankyň a zaměstnanců, pocházející přímo z firem a organizací. Propojená data o organizacích a firmách, pracovištích a zaměstnancích a zaměstnankyních umožňují sledovat, jaké jsou mzdové rozdíly mezi jednotlivými firmami a zejména mezi pracovišti. Umožňují také analyzovat dopad genderové segregace českého trhu práce na mzdové rozdíly, resp. jak se celkový rozdíl v odměňování změnil, pokud porovnáváme ženy a muže pracující na stejném pracovišti, dále ženy a muže vykonávající stejné zaměstnání a nakonec i ženy a muže ve stejném zaměstnání a na stejném pracovišti. Dostáváme se tak tedy až k otázce stejné odměny za stejnou práci. Následně rozkládáme rozdíl v odměňování žen a mužů na jednotlivé proměnné, které jsou v datech obsaženy, a sledujeme, jak velký je vliv každé jednotlivé proměnné na tento rozdíl a jak velkou část mzdového rozdílu můžeme s pomocí dostupných proměnných vysvětlit.

Celá tato studie je založena na výpočtech z dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV)¹, které provedla firma Trexima, spol. s r. o. na základě vzorců dodaných autorkami studie. Tato data mají pro analýzu mzdových rozdílů v souvislosti s genderovou segregací trhu práce a v závislosti na dalších organizačních a individuálních charakteristikách několik zásadních 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 (viz kapitulu 2 – Metodologie výzkumu a Příloha 1). 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 (viz Příloha 1). 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 zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávají zhruba stejný typ práce. V analyzovaných datech, která jsou jinak pro analýzu genderových mzdových rozdílů velmi vhodná, zásadně chybí informace o rodičovství zaměstnanců a zaměstnankyň. V analýzách jí proto nahrazujeme informací o věku, nicméně do budoucna by bylo vhodné ukazatel rodičovství do pravidelných šetření ISPV zařadit.

¹ Viz <<https://www.ispv.cz/Vysledky-setreni/Aktualni.aspx>>.

V souladu s projektem 22 % 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 zaměstnavatelským subjektem 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 pojímáme 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 často rozlišujeme základní hodinovou mzdu a hodinovou mzdu včetně bonusů a příplatků za přesčas a dalších (viz kapitolu 2 – Metodologie výzkumu).

Předložená studie je rozdělena do šesti kapitol, jež předchází shrnutí hlavních zjištění celé studie. První kapitola **Historie a teorie nerovného odměňování v České republice** je věnována historické analýze trhu práce z genderové perspektivy od průmyslové revoluce, přes dopady světových válek na postavení žen a mužů na trhu práce a éry socialismu, až po dopady ekonomické transformace po roce 1989. Dále detailně představuje teorie a teoretické přístupy vysvětlující rozdílné postavení žen a mužů na trhu práce a rozdílné odměňování. Uvádíme zde jak „genderově konzervativnější“ teorie, tak i teoretické přístupy reflektující rozdílná očekávání, normy a hodnoty spojené s rolí žen a mužů ve společnosti. Zaměřuje se zde také na vymezení různých rovin utváření a fungování genderových nerovností v odměňování.

Druhá kapitola **Metodologie výzkumu s využitím dat Informačního systému o průměrném výděлку** jednak podrobněji popisuje použitá data a jednotlivé proměnné, které do analýz vstupovaly, a jednak shrnuje předchozí podobné studie rozdílů v odměňování, zejména studie rozkládající mzdové rozdíly na jednotlivé faktory.

Třetí kapitola **Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu** představuje určitý kontext pro analýzu nerovností v odměňování mezi muži a ženami, která následuje v dalších dvou analytických kapitolách. Zaměřuje se zaprvé na to, jak se měnila míra variability mezd v České republice v období mezi lety 2002–2016, a to i v mezinárodním srovnání. Trend růstu mzdových nerovností pak můžeme rozložit na změny v nerovnosti mezi pracovišti a nerovnosti uvnitř pracovišť. Variabilitu mezd sledujeme i ve veřejné a soukromé sféře zvlášť a také zvlášť ve vybraných sektorech trhu práce. Dále v této kapitole sledujeme pracovní podmínky a rostoucí míru některých znaků prekérní práce v ČR podle pohlaví.

Čtvrtá kapitola **Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace** analyzuje rozdíly v odměňování žen a mužů na různých úrovních. Zaměřujeme se jednak na celkový rozdíl v průměrné mzdě, dále pak na rozdíl ve mzdách žen a mužů, kteří pracují na stejném pracovišti, a také na rozdíl ve mzdách žen a mužů vykonávajících stejné zaměstnání, a nakonec i na rozdíl ve mzdách žen a mužů vykonávajících stejnou práci na stejném pracovišti. Tyto různé úrovně nerovností sledujeme v mezinárodním srovnání, dále v čase, mezi lety 2002–2016, v rámci jednotlivých věkových kohort a vzdělanostních kategoriích. Porovnáваме také veřejnou a soukromou sféru a některé vybrané sektory (obory) českého trhu práce.

Pátá kapitola **Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou** je věnována rozkladu genderového rozdílu v odměňování pomocí Blinder-Oaxaca metody. Analyzovány jsou údaje o pracujících ženách a mužích v primárním věku (25 až 55 let) a ve firmách s deseti a více zaměstnanými. Pomocí Blinder-Oaxaca metody rozkladu je celkový rozdíl v odměňování pro rok 2016 rozložen na vysvětlenou část (efekt proměnných v analýze) a nevysvětlenou část (efekt odměňování). Následně jsou prezentovány výsledky detailního rozkladu, které vyčíslují příspěvky jednotlivých faktorů k vysvětlené části (což představuje vliv odlišných individuálních charakteristik pracujících žen a mužů a genderové segregace trhu práce) a k nevysvětlené části (což představuje efekt nerovného odměňování totožných charakteristik u žen a mužů a efekt proměnných, které z důvodu omezení dat nemohly být v modelu zahrnuty). Výsledky jsou pro větší přehlednost členěny do tří skupin, na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště. Na závěr jsou prezentované výsledky této analýzy pro časové období 2006 až 2016 a je diskutován vývoj genderového rozdílu v odměňování jako celku, vysvětlené a nevysvětlené části i jednotlivých bloků faktorů.

Závěrečná kapitola přehledně shrnuje, jak teoretická východiska studie, tak i výsledky všech provedených analýz.

Tato studie se na rozdíl od té předchozí, viz *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*² (Křížková et al. 2017), nezaměřuje na mapování dobré praxe v zahraničí a u nás. Neformuluje ani doporučení pro eliminaci nerovného odměňování mužů a žen v ČR, neboť to bude předmětem samostatné závěrečné studie, která bude syntetizovat informace a poznatky z různých fází řešení projektu.

Rády bychom na tomto místě poděkovaly kolegům a kolegyním z vědecké sítě Comparative Organisational Inequality Network (COIN) za inspiraci a metodologickou podporu při výpočtech. Byli to zejména: Donald Tomaskovic-Devey, Anthony Rainey, Silvia Maja Melzer, Andrew Penner a Joe King. Romanu Kasalovi z firmy Trexima, s. r. o. děkujeme za technické provedení výpočtů na základě požadavků, specifikací a vzorců dodaných autorkami této studie a za detailní popis dat ISPV a zpracování Přílohy 1. Dále děkujeme recenzentkám studie Mariole Pytlíkové a Blance Plasové za velmi cenné připomínky ke studii a Klaudivě Teichmanové za připomínky k jednotlivým verzím studie a za jazykovou korekturu.

² Celá studie je dostupná na stránkách projektu „22 % K ROVNOSTI“, viz: <http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=1298>; cit. dne 15.10.2018.

Shrnutí hlavních zjištění

- Pozice a status žen na trhu práce v historii souvisel se sociálním postavením (různých skupin) žen, s možností získat a následně uplatnit své vzdělání i s legitimitou nároku být ekonomicky soběstačná (nezávislá na muži – otci, manželovi, partnerovi apod.).
- Během světových válek byla ženská pracovní síla pragmaticky využita kvůli nedostatku mužské pracovní síly, ženy tak začínají zastávat pozice i profese doposud vyhraněné mužům.
- Socialismus sice přinesl důraz na emancipaci žen či podporu žen na trhu práce, nadále však přetrvávaly genderové nerovnosti v odměňování a péče o děti a domácnost byla stále vnímána jako „ženská práce“.
- Rok 1989 a nástup kapitalismu posílil některá genderová specifika trhu práce jako je segregace, nerovné odměňování či rozdílné podmínky pro kariérní růst žen a mužů.
- Nejnovější zahraniční i domácí výzkumy potvrzují, že došlo ke snížení vlivu vzdělání na genderové rozdíly v odměňování. Teorie lidského kapitálu tedy nedokáže dostatečně vysvětlit rozdíly v odměňování žen a mužů.
- Faktory, jako je přerušovaná kariéra nebo segregace trhu práce, ovlivňují v současnosti výrazněji pozici jedince, především žen, na trhu práce, a tedy i výši jejich výdělků. Na trzích práce v různých zemích tak i nadále přetrvává penalizace žen za jejich rodičovství (mateřství), zatímco otcové obvykle nadále získávají otcovský bonus.
- Výraznější rozdíly v odměňování žen a mužů jsou podle nejnovějších výzkumů zaznamenány mezi firmami než uvnitř firem. Genderové nerovnosti v odměňování mezi firmami a organizacemi jsou produktem působení vnitřní institucionální (genderové) kultury, norem, pravidel a procesů v kombinaci s mechanismy trhu práce, které, stejně jako procesy a mechanismy uplatňující se v institucionální rovině, jsou formovány v prvé řadě kulturně.
- V mezinárodním srovnání se Česká republika řadí mezi země, kde v období 2002–2016 výrazně rostla variabilita mezd, resp. mzdové nerovnosti. Ty jsou zde vyšší než ve Skandinávii i než ve Francii, ale jsou výrazně nižší než např. v Kanadě a USA.
- Trh práce v ČR se stále více rozděluje na pracoviště s vysokými mzdami a na pracoviště s nízkými mzdami. To platí, jak pro soukromý, tak i pro veřejný sektor. Zároveň ženy převládají na pracovištích s nízkými mzdami a muži převládají na pracovištích s vysokými mzdami.
- Prekarita na trhu práce v ČR je čím dál tím více rodu ženského. „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 (57 %) i mužů (65 %).
- Podíl žen i mužů, jejichž mzda tvoří méně než 50 % mediánu mezd v ČR, se ve sledovaném období téměř zdvojnásobil a činí 8 % u mužů a 10 % u žen. 25 % žen a 18 % mužů dostává mzdu nižší než dvě třetiny mediánu mezd v ČR a tyto podíly také v posledních 15 letech narůstaly.
- Na zkrácený, ale vyšší než poloviční úvazek, pracuje 10 % žen a 5 % mužů. Tento podíl se za posledních 15 let u žen zdvojnásobil.
- Zatímco v roce 2002 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 12 % mužů a 15 % žen, v roce 2016 to bylo již 23 % mužů a téměř 28 % žen.
- Nerovnosti v odměňování žen a mužů v ČR jsou velmi vysoké, a to i za stejnou práci na stejném pracovišti (průměrně 11% rozdíl). Výše nerovností se v období 2002–2016 téměř vůbec nezměnila.
- Segregace do jednotlivých kategorií zaměstnání má na svědomí pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Také čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť.
- Česká republika je zemí s jednou z nejvyšších úrovní nerovností v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici a na stejném pracovišti. Zatímco v zemích západní Evropy se nerovnosti v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici pohybují nejvýše okolo 5 %, v České republice jsou ženy za stejnou práci u stejného zaměstnavatelské organizace odměňovány v průměru o 11 % méně než muži. Řadíme se tak k zemím jako je Jižní Korea nebo Japonsko.

- Rodičovství je informace, která v datech ISPV chybí. Nicméně kohortní analýza poukazuje na silnou penalizaci žen z důvodu mateřství.
- Největší rozdíl v odměňování podle vzdělání nacházíme mezi vysokoškolsky a středoškolsky vzdělanými muži a ženami, týká se i rozdílu mezd za stejnou práci na stejném pracovišti (10 %). U vysokoškolsky vzdělaných dochází v posledních 10 letech k nárůstu rozdílu mezd.
- Srovnání veřejné a soukromé sféry ukazuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou ve veřejné sféře sice celkově nižší, 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.
- Sektory se od sebe liší: v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví a v sektoru stavebnictví jsou rozdíly v odměňování žen a mužů velmi vysoké a ženy jsou v těchto sektorech odměňovány o 17 %, respektive o 14 %, méně než muži pracující na stejné pracovní pozici. Naproti tomu v sektoru vzdělávání a v sektoru administrativa, jsou ženy odměňovány o 5–6 % méně než muži pracující na stejné pracovní pozici.
- V roce 2016 dosahoval průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů ve věku 25 až 55 let cca 26 %.
- Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou ukázal, že 11 procentních bodů z 26% genderového rozdílu v odměňování můžeme vysvětlit pomocí faktorů, které máme v datech k dispozici. Zbýlých 15 procentních bodů představuje nevysvětlenou část (tedy efekty faktorů, které nejsou v datech k dispozici a efekt přímé či nepřímé diskriminace).
- Rozdíly v individuálních pozicích a charakteristikách mužů a žen jako je vedoucí pozice, plný úvazek, vzdělání, věk atd., se na vysvětlené části (11 p. b.) podílejí jen zcela minimálně, 0,54 procentního bodu.
- Zohlednění segregace žen a mužů do odlišných zaměstnání přispívá k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování (jež tvoří celkem 11 p. b.) 3,53 procentního bodu, což je téměř jedna třetina vysvětlené části.
- 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. Zohlednění této segregace tvoří cca dvě třetiny vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování, resp. 6,91 procentního bodu z 11 p. b.
- Nevysvětlená část představuje 15 procentních bodů z 26% genderového rozdílu v odměňování. Z toho odlišné odměňování totožných individuálních charakteristik žen a mužů přispívá necelými 3 procentními body (2,58 p. b.) – tvoří tedy cca jednu šestinu nevysvětlené části.
- Zohlednění odlišného odměňování žen a mužů v závislosti na segregaci do odlišných zaměstnání redukuje nevysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování o 5,84 procentního bodu. 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.
- Stejně jako u vysvětlené části i u nevysvětlené části hrají největší roli charakteristiky firem/pracovišť. Nerovné odměňování žen a mužů na úrovni firem a pracovišť přispívá nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování cca 67 procentními body (což je více než celek, 15 p. b.).
- Nevysvětlená část je redukována konstantou modelu, která v sobě zahrnuje efekty všech faktorů, které nejsou v datech k dispozici. Konstanta redukuje nevysvětlenou část o 50 procentních bodů.
- Mezi lety 2006 až 2016 došlo k nárůstu genderového rozdílu v odměňování o dva procentní body z 24 % v roce 2006 na 26 % v roce 2016. Tento nárůst můžeme přičíst vysvětlené části rozkladu.
- U vysvětlené části součet individuálních charakteristik mezi rokem 2006 a 2016 ztrácel na významu. Součet charakteristik zaměstnání kolísá, celkově lehce stoupl. Naopak vliv charakteristik firmy/pracoviště vzrostl výrazněji.
- U nevysvětlené části mezi rokem 2006 a 2016 součet individuálních charakteristik i charakteristik zaměstnání kolísá bez jasného trendu. Součet charakteristik firmy/pracoviště vzrůstal a stále větší měrou přispíval nevysvětlené části.

Summary of main findings

- The position and status of women in the labour market in history has been linked to the social status of (different groups of) women, the possibility of their access to education and subsequently applying it, and to the legitimacy of their claim to be economically self-sufficient (independent from men – father, husband, partner, etc.).
- During the world wars, women's work was channelled pragmatically because of the lack of male labour, so women began to hold positions and professions that had been hitherto reserved for men.
- Although the Communist Regime put emphasis on women's empowerment and support of women's participation in the labour market, gender pay inequality persisted and both childcare and household care continued to be considered „women's work.”
- The rise of capitalism after 1989 increased some of the gender specifics of the labour market, such as segregation, unequal pay and different conditions for professional growth for women and men.
- The latest foreign and domestic research confirms that the influence of education levels on the gender pay gap has decreased; therefore, the human capital theory cannot sufficiently explain the gender pay gap.
- Factors such as interrupted careers and segregation of the labour market currently affect the position of the individual in the labour market more markedly, particularly for women, and consequently the level of earnings. In some countries, women are still penalized for parenthood (motherhood) in the labour markets, while fathers usually continue to receive a paternity bonus.
- According to recent research, more considerable pay gaps between women and men are reported between companies rather than within a particular company. Gender pay gaps between companies and organizations are the product of the given internal institutional (gender) culture, norms, rules and processes combined with labour market mechanisms which, just like the processes and mechanisms applied at the institutional level, are primarily shaped by culture.
- Comparing internationally, the Czech Republic ranks among the countries in which wage variability, or more precisely wage inequality, significantly increased between 2002 and 2016. These inequalities are higher in the Czech Republic than in Scandinavia or in France, but they are significantly lower than in Canada or the USA, for example.
- The labour market in the Czech Republic is becoming increasingly divided into workplaces with high wages and workplaces with low wages. This applies to both private and public sectors. Women predominate in low-wage workplaces and men predominate in high-wage workplaces.
- Precarity in the Czech labour market is increasingly a women's issue. A “good job” (full-time contract of indefinite duration, wages higher than two-thirds of the Czech median wage) is becoming harder to secure among both women (57%) and men (65%).
- In the monitored period, the proportion of women and men whose wages are lower than 50% of the Czech median wage almost doubled, currently measuring 8% of men and 10% of women. 25% of women and 18% of men earn less than two-thirds of the Czech median wage, and these proportions have also grown in the past 15 years.
- 10% of women (a number that has doubled over the past 15 years) and 5% of men work more than half-time on a part-time arrangement.
- 12% of men and 15% of women worked on a fixed term contract in 2002, rising to 23% of men and 20% of women in 2016.
- Pay inequalities between women and men in the Czech Republic are very high, even in case of the same work for the same employer (average 11% difference). The rate of inequality remained almost unchanged between 2002 and 2016.
- Only about a quarter of the pay gap between men and women can be accounted for by the segregation in individual employment categories. Similarly, a quarter of the pay gap is caused by the segregation of women and men into different workplaces.

- The Czech Republic is a country with one of the highest levels of pay inequalities between women and men in the same working position and at the same workplace. While the gender pay gap on the same working position is at most 5% in Western European countries, women in the Czech Republic are paid on average 11% less than men for the same job with the same employer. These numbers are comparable to South Korea or Japan.
- Information about parenthood is not included in ISPV³ data. However, the cohort analysis indicates a significant penalty for motherhood.
- The widest gender pay gap sorted by education can be found between men and women with university or high school education, which applies even to the pay gap in case of equal work with the same employer (10%). The pay gap has increased between university-educated women and men in the past 10 years.
- The comparison of the public and private spheres shows that gender pay gaps are generally lower in the public sphere, but they are still significant there. Salaries of women and men performing the same work for the same employer in the public sphere differ on average by 5%, as compared to roughly twice the pay gap in the private sphere.
- The sectors differ from one another: in the financial and insurance sector and in the construction sector, the gender pay gap is very wide; women in these sectors receive 17% or 14% less than men working in the same job. In contrast, women receive 5-6% less than men working in the same job in the education sector and the administration sector.
- The average gender pay gap between women and men aged 25 to 55 was approximately 26% in 2016.
- Decomposition of the gender pay gap by the Blinder-Oaxaca method has shown that 11 percentage points of the 26% gender pay gap can be explained by the factors that are available in the data. The remaining 15 percentage points represent the unexplained part (i.e. the effect of factors that are not available in the data together with the effect of direct or indirect discrimination).
- The differences in individual positions and characteristics of men and women, such as leadership, full-time jobs, education, age, etc., account for only 0.54 percentage points of the explained part of the gender pay gap, which itself represents 11 percentage points of the unadjusted gender pay gap in the Czech Republic.
- The segregation of women and men into different jobs contributes 3.53 percentage points to the explained part of the gender pay gap, which is almost one-third of the explained part of the gender pay gap.
- The largest portion of the explained part of the gender pay gap is caused by company / workplace characteristics (such as average wages in the workplace and sector) and gender segregation into different companies / workplaces. This segregation represents about two-thirds of the explained part of the gender pay gap, or more precisely, 6.91 percentage point out of 11 p.p.
- The unexplained part of the gender pay gap represents 15 percentage points of the 26% of the unadjusted gender pay gap. Less than 3 percentage points (2.58 percentage points) can be accounted for by different rewards for identical individual characteristics of women and men – thus they represent about one-sixth of the unexplained part.
- Different rewards for men and women depending on the segregation in different jobs, reduces the unexplained part of the gender pay gap by 5.84 percentage points. Women are better paid in categories in which they are more represented. If women's and men's representation in the labour market were similar, as regards ISCO and NACE, then women's wages would be even lower than under current conditions.
- As in the explained part of gender pay gap, company or workplace characteristics play the most prominent role in the unexplained part of gender pay gap. Unequal pay for women and men at company and workplace level contributes to the unexplained part of the gender pay gap by about 67 percentage points (which is more than the total 15 percentage points).
- The unexplained part of the gender pay gap is reduced by the model constant, which includes the effects of all the factors unavailable in the data. This constant reduces the unexplained part of the gender pay gap by 50 percentage points.

³ Average earnings information system.

- Between 2006 and 2016, the gender pay gap increased by two percentage points, from 24% in 2006 to 26% in 2016. This increase can be attributed to the explained part of the decomposition.
- The sum of individual characteristics between 2006 and 2016 lost its importance for the explained part of the gender pay gap. The sum of employment characteristics fluctuated, rising slightly overall. On the contrary, the impact of company / workplace characteristics markedly increased.
- The sum of individual characteristics and employment characteristics fluctuated without a clear trend for the unexplained part between 2006 and 2016. The sum of company / workplace characteristics grew and increasingly contributed to the unexplained part.

1. Historie a teorie nerovného odměňování žen a mužů v České republice

V této kapitole se zaměříme na několik oblastí ve vztahu k nerovnému odměňování v České republice. V úvodní části textu představíme historickou analýzu českého trhu práce a s tím spojeného odměňování žen a mužů z genderové perspektivy⁴. S tématem nerovného odměňování souvisí rovněž téma dělby práce podle genderu v domácnostech. Proto zde poukážeme na převládající genderový kontrakt v české společnosti, který ustavuje živitelskou roli u mužů a pečující roli u žen. Tento kontrakt totiž ovlivňuje také směřování žen a mužů do určitých oborů a pozic na trhu práce, které jsou však různě finančně i společensky ohodnocené. Ačkoliv je tento model dělby práce více viditelný po roce 1989, ukážeme, že i v době reálného socialismu byla genderová dělba práce v domácnostech i na trhu práce velmi patrná, stejně jako nerovnosti v odměňování žen a mužů. V další části se zaměříme na různé teoreticko-analytické přístupy, které vysvětlují příčiny (i dopady) nerovného odměňování mužů a žen. Budou zde popsány jak „genderově konzervativní teorie“, tak i novější teorie upozorňující právě na genderové stereotypy, které mohou být jednou z příčin nerovného odměňování. Součástí bude také teoreticko-analytické ukotvení celé studie. Poslední část bude věnována metodologické stránce této studie, ale také metodologickým otázkám, které nutně vyvstávají při analýze nerovného odměňování mužů a žen.

1.1. Pracovní trh a nerovné odměňování v historické perspektivě – aneb od preindustriální Evropy až do současnosti

Tato část bude pojednávat o historickém vývoji trhu práce z genderové perspektivy od preindustriálního období až po současnost. Ukážeme, že některé aspekty českého trhu práce mají své kořeny hluboko v minulosti, a zároveň jde o aspekty, které znevýhodňují na trhu práce zpravidla ženy.

1.1.1. Od preindustriálního období až po rok 1948

V preindustriální Evropě⁵ pracovali všichni, jak muži, tak i ženy. Pro toto období je příznačná převaha zemědělské produkce, charakteristická byla samostatná hospodářství, dále pak i manufakturní výroba. Podle Frevert (1997) v době, kdy jako zdroj obživy převládalo zemědělství, byly pracovní úkony spojené se zajištěním chodu hospodářství rozdělené mezi jednotlivé členy a členky hospodářství, de facto každá činnost byla pro přežití hospodářství klíčová a práce mužů a žen tak byla téměř rovnocenná. Frevert (1997) dodává, že muži i ženy museli být do určité míry ve svých pracovních povinnostech zastupitelní. Žena tak byla považována za hospodářku, nikoliv za hospodyní.

Příchod industrializace na konci 18. století znamenal nemalé změny nejen v ekonomickém a tržním systému, ale také v oblasti rodinného a partnerského života. Změna výrobních procesů vedla ke změně charakteru práce – pro dostatečnou obživu rodiny je samostatné hospodářství nedostačující, naopak dochází ke specializaci práce a vzrůstá potřeba, aby lidé začali směřovat svoji práci za peníze vně hospodářství. Těmi, kdo dennodenně opouštěli domovy, byli muži. Je nutné dodat, že díky industrializaci společnosti dochází k postupnému oslabení

⁴ V této části se nezabýváme detailněji nerovným odměňováním v ČR v evropském srovnání. Toto srovnání je detailně popsáno a analyzováno v předchozí publikaci Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání (viz Křížková et al. 2017). Nevěnujeme se zde ani problematice nastavení relevantních politik (trhu práce, rodinné politiky apod.), ani genderové kultuře na pracovištích v ČR, neboť tato problematika je zpracována v publikaci Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech (viz Křížková et al. 2018).

⁵ Preindustriální období je datováno od doby kamenné do začátku průmyslové revoluce (Geiss 2005). Vzhledem k zaměření kapitoly na trh práce a genderovou analýzu trhu práce začínáme analýzu krátce před průmyslovou revolucí.

zemědělství, samostatně fungující hospodářství taktéž postupně zanikají a tento způsob obživy se v menší míře udržuje spíše na vesnicích. Výše popsaný charakter práce je tedy typický především pro města. Jak již bylo řečeno, muži postupně začali ve veřejném prostoru dominovat (od trhu práce až po spolky či kluby, kam měly ženy zakázaný vstup). Ženám naopak byla přisouzena sféra soukromá s odkazem na jejich péči o děti. Pokles zemědělské výroby, na které často participovalo několik generací, znamenal i proměnu podoby rodiny – nyní již jednu domácnost obývají pouze muž, žena a děti (nikoliv širší rodina). Podle Frevert (1997) tento model rodinného života započal ve velmi úzké společenské vrstvě, v tzv. měšťanské vrstvě, kde byl pro zajištění rodiny dostačující jeden příjem (zpravidla muže). Díky stále silnějšímu důrazu na oddělování „mužského a ženského světa“ se tento model rozšířil i mezi ostatní společenské vrstvy, a stal se tak ideálem v rodinném a partnerském životě.

Frevert (1997) upozorňuje, že ne vždy bylo z finančních důvodů možné tento model realizovat v plné šíři. Ženy z chudších vrstev pracovat musely a velmi často pracovaly jako dělnice anebo vstupovaly do povolání, která byla navázána na jejich pečující dovednosti (např. služebná nebo ošetřovatelka). Ženy, které získaly vzdělání, mohly sice pracovat v kvalifikovaných povoláních, nicméně mohly pracovat jen do doby, než se provdaly nebo měly děti. Zvyšování nátlaku na vyčlenění žen z trhu práce do soukromé sféry především poté, co se staly matkami, znamenalo, že ženy začaly být vnímány jako méně zdatné nejen fyzicky, ale také intelektuálně a vzdělanostně oproti mužům. Tyto postoje poté posloužily jako legitimace k vyloučení žen z placené práce a veřejné sféry vůbec. Ženy tak začaly být vnímány díky svému reprodukčnímu potenciálu primárně jako pečovatelky, jejich místem byla rodina a soukromá sféra. Změny, které proběhly na trhu práce, jim stále více znemožňovaly působit v placených zaměstnáních a stále častějším modelem rodinného soužití se stávala rodina, kde muž pracoval a finančně zajišťoval rodinu a žena byla doma, pečovala o děti, manžela a domácnost. Historická data jednoznačně ukazují, že v roce 1840 v USA tvořily ženy 40 % industriální pracovní síly, ale již v roce 1890 to bylo jen 17 % (Padavic, Reskin 2002: 21). Nízkopříjmové rodiny však pro své přežití potřebovaly další příjem, který zpravidla zajišťovala žena. Dostupná historická data např. z USA ukazují, že šlo především o rodiny migrantů nebo etnických menšin, kde byl příjem žen existenční nutností. Díky oddělení domácí a veřejné sféry, přisouzení pracovních míst mužům, znehodnocení práce žen, tyto ženy často pracovaly v domácnosti (např. jako pradelny nebo švadleny), což však znamenalo nízké mzdy a dlouhou pracovní dobu. Pro některé zaměstnavatele či zaměstnavatelky také tyto ženy představovaly levnou pracovní sílu, díky čemuž mnohé z nich začaly pracovat v nekvalifikovaných profesích a nízko ohodnocených pozicích.

V Evropě byly pracovní podmínky žen velmi podobné – především ženy z dělnických a chudších rodin taktéž musely pro rodinu obstarat druhý příjem a nově vzniklé továrny byly vhodnou příležitostí, nicméně i nadále byly jejich pracovní podmínky neuspokojivé. Představovaly levnou pracovní sílu, navíc bylo jejich působení v „mužském kolektivu v továrnách“ kritizováno. Mimo továrny pak ženy směřovaly do oborů, které byly blízké jejich pečujícím dovednostem. Ženy tak například pracovaly jako učitelky, nicméně po dobu vykonávání povolání nesměly být vdané nebo mít děti. Jakmile se provdaly, musely svoji profesi učitelky ukončit. Zákon, který toto nařizoval, vycházel z premisy, že vdaná a pracující žena nemá dostatek času na péči o děti, manžela, domácnost a veškeré domácí povinnosti a měla by v dané chvíli tyto povinnosti upřednostnit⁶. Působení žen na trhu práce tak bylo mnohým trnem v oku, představa ideální ženy spočívala v její péči o děti, manžela a domácnost. Díky tomu se v průběhu naší historie objevují různá vysvětlení ospravedlňující její uzavření v domácnosti, a to od podceňování inteligenčního potenciálu žen až po tělesnou slabost žen, která jim údajně neumožňuje vykonávat určité typy povolání. Velký zlom v působení žen na trhu práce přinesly v mnoha zemích, možná překvapivě, světové války. V době, kdy muži coby živitelé rodin odešli bojovat, ženy se staly ze dne na den hlavami rodiny a jejich živitelkami. Ženy tak začaly nastupovat do oborů i pracovních pozic, které dříve obsazovali výhradně muži a které jim s sebou přinesly nejen ekonomickou svobodu, možnost zabezpečení rodiny, ale některé pozice ženám přinesly i prestiž a autoritu. Také díky získání volebního práva (pasivního a později i aktivního) byly ženy mnohem aktivnější i ve veřejném životě.

⁶ Viz např. Sňatky poštovních úřednic. Časopis učitelek, 25, 1917–1918, č. 8 (5. 1. 1918), s. 114.

Po druhé světové válce se vývoj zemí ve střední/východní Evropě a západních zemí diferencuje (Čermáková 1997). ČSSR se stalo součástí Sovětského svazu, který podporoval emancipaci žen ve veřejném životě, především na trhu práce. V západních zemích naopak došlo ke snaze opět vytlačit ženy z veřejného života i z trhu práce do soukromé sféry, kde měly pečovat o děti, manžela a domácnost (Anderson, Zinsser 2000). Na konkrétní situaci postavení žen na trhu práce po roce 1948 se podíváme detailně v následující části.

1.1.2. Trh práce v poválečném období po roce 1948

Po roce 1948 v ČSSR převládá systém plné zaměstnanosti. Muži i ženy měli zákonem danou povinnost pracovat a participovat na pracovním trhu. Tehdejší režim podporoval vstup žen na trh práce (např. zvýšením kvalifikace a vzdělání nebo zřizováním jeslí/školek, aby se mohly matky co nejrychleji vrátit zpět do pracovního procesu). Česká republika je tak jednou z mála zemí, kde k emancipaci žen docházelo tzv. shora. Příčinu státní podpory lze hledat v nedostatku pracovních sil, kdy ženy v domácnosti pro centrálně plánovanou ekonomiku představovaly možnost, jak v poválečném období vyvést zemi z ekonomické krize (Kalinová 2007; Vodochodský 2007; Havelková 1993). Postupně narůstající zaměstnanost žen se posléze promítla i do rozložení každodenní reality žen – v průběhu 60. až 80. let 20. století se postupně prodlužoval čas, který ženy věnovaly placené práci. V roce 1961 šlo o 7,2 hod. za den, v roce 1980 již o 8,4 hod. za den (Kuchařová 2013). Je podstatné zmínit, že stát sice podpořil vstup žen na trh práce, ale otázka dělby práce v domácnosti zůstala stále neřešená. Neustále byly domácí práce a péče o děti vnímány jako ženské aktivity a ženy tak začaly být zatíženy tzv. dvojitým břemenem.

Ani nutnost placené práce ani podpora žen na trhu práce neznamenal pro muže a ženy rovné podmínky na trhu práce. Mnohé studie ukazují (Křížková et al. 2017; Wágnerová 1996; Kuchařová 1999), že i přes státem deklarovanou emancipaci žen (především na trhu práce) existoval významný rozdíl ve mzdách žen a mužů⁷. Dále se pak tehdejší trh práce potýkal s vysokou mírou, především horizontální, genderové segregace. Příjem žen tak pro domácnosti často představoval druhotný příjem (Křížková et al. 2008), což podporovalo genderovou dělbu práce, kdy žena pečuje o domácnost a o děti (mimo placenou práci) a muž živí rodinu. Čermáková (1997) upozorňuje, že tato situace vyústila v genderový kontrakt, který potvrdil stále více podporovaný model muž-živitel/žena-pečovatelka – muži i ženy pracovali, ale jen muži budovali kariéru a příjem žen se stal sekundárním příjmem domácnosti. Toto rozdělení bylo ospravedlňováno tím, že ženy vykonávaly další, neplacenou, práci v domácnosti.

V tomto ohledu je nutné mít na paměti, že tehdejší trh práce (především v 60. až 80. letech 20. století) měl svá výrazná specifika. Například šlo o umělou zaměstnanost (až přezaměstnanost), o systematické přerозdělování práce, o nárokový systém sociálních jistot či ohodnocení práce, které nevycházelo z osobního nasazení či dovedností. Trh práce tak nabízel širokou škálu pracovních míst, která nebyla orientována výkonnostně, a která využívaly především zaměstnané matky, neboť mohly lépe skloubit práci a péči o děti. Mezi nejzásadnější důsledky takto nastaveného trhu práce můžeme zahrnout zhoršení postavení žen na trhu práce, prohlubující se genderovou segregaci a vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů. Podmínky trhu práce (i rodinné politiky) také nastolily mužům a ženám různé možnosti zapojení se do péče o děti a domácnosti – zatímco tento systém posílil živitelskou roli muže, u žen naopak posílil pečující roli a zahrnoval tzv. dvojí břemeno (Kuchařová 2013; Večerník 1998).

1.1.3. Trh práce po roce 1989

Rok 1989 znamenal pro českou ekonomiku nevídaný posun – plánovaná ekonomika se začala posouvat k ekonomice tržní, což silně ovlivnilo i participaci žen na trhu práce, díky čemuž došlo ke změnám podmínek na trhu

⁷ Již v roce 1962 byl rozdíl ve mzdách mužů a žen 36 % (Křížková et al. 2017).

práce, ale i ke změně způsobu, jakým jsou charakteristiky pracujících ohodnoceny. Způsob ohodnocení práce po roce 1989 má však silnou genderovou konotaci, jak bude ukázáno níže. Jak již bylo zmíněno, přestože Česká republika a další postsocialistické země deklarovaly podporu emancipace žen, genderové rozdíly v odměňování zde byly markantní, téměř srovnatelné s rozvinutými západními zeměmi, a přetrvávaly i po roce 1989 (King et al. 2018; Rosenfeld, Trappe: 2002). Roosalu a Hofäcker (2016) upozorňují na dvě významné změny v období transformace, které vedly k novým podmínkám na trhu práce. Jednak upozorňují na důsledky racionalizace práce, která vedla k rozšíření veřejného sektoru, kde se začínají koncentrovat především ženy⁸. S tím souvisí i důsledky feminizace práce v tomto odvětví, především v administrativních pozicích, jako např. nízká prestiž. Za další upozorňují na redukci veřejných výdajů, které v mnohých postsocialistických zemích ovlivnily především financování veřejných institucí péče, což mělo negativní dopad zpravidla na ženy a jejich pracovní dráhy. Roosalu a Hofäcker (2016) zároveň zdůrazňují, že transformace měla v mnohých postsocialistických zemích negativní dopad také na muže. Zatímco ženy se po roce 1989 uplatnily v rozšiřujícím se sektoru služeb⁹, ve kterém působily často již před rokem 1989, muži pracující v manufakturách zjistili, že v období transformace již tato odvětví upadají¹⁰ a jejich pracovní schopnosti jsou na novém trhu práce nedostačující či méně finančně ohodnoceny. Strukturální podmínky trhu práce tak měly zásadní vliv na konstrukci (i genderových) nerovností v odměňování. Každá ze zemí bývalého sovětského bloku na začátku transformace eviduje rozdílné způsoby vyrovnání se s přechodem k tržní ekonomice, díky čemuž jsou zvláštně různé aspekty společnosti a trhu práce, které ovlivní participaci žen a mužů na trhu práce a jejich ohodnocení. Lze však říci, že téměř ve všech zemích transformace zesílila příjmové nerovnosti, a to nejen mezi muži a ženami, ale i mezi dalšími sociálními skupinami, definovanými věkem, dosaženým vzděláním, etnicitou a jejich kombinacemi (King et al. 2018).

Specificky v České republice jedním z výsledků ekonomické transformace bylo další prohloubení genderové segregace trhu práce po roce 1989¹¹. Pokud se podíváme na genderově segregovaná zaměstnání, kde dochází dlouhodobě k nejvyšší koncentraci žen, jde o administrativní pozice, oblast vzdělávání nebo zdravotní sestry a pečovatelky¹². Zároveň jde o zaměstnání, kde jsou nižší mzdy oproti zaměstnáním, kde se naopak koncentrují muži (jako jsou techničtí pracovníci, stavebnictví a průmysl jako je těžba) (viz Křížková, Sloboda 2009). Naopak podíl žen se postupně snižoval v oborech jako je stavebnictví nebo finančnictví, což může být vysvětleno narůstající prestiží a finančním ohodnocením těchto odvětví, díky čemuž do těchto oborů směřují především muži. Dodnes je v oblasti finančnictví rozdíl v odměňování žen a mužů velmi vysoký – v roce 2015 se pohyboval na úrovni 33 432 Kč měsíčně (rozdíl ve mzdách žen a mužů je v tomto sektoru 50 %) (Křížková et al. 2017). Dle Jurajdy (2001) již v roce 1998 genderová segregace vysvětluje 1/3 genderových nerovností v odměňování. Křížková et al. (2010) taktéž upozorňuje na důsledky genderové segregace trhu práce a uvádí, že existuje významný nepoměr v odměňování v neprospěch žen v případech stejné práce na stejném pracovišti¹³. Genderová segregace na různých úrovních českého trhu práce sehrává stále významnou roli v otázkách nerovného odměňování žen a mužů, jak ukážeme i v této studii.

⁸ Z publikovaných dat ČSÚ Struktura mezd zaměstnanců vyplývá, že ženy dlouhodobě početně převažují ve státních organizacích, v roce 2017 zde pracovalo necelých 15 % žen, ale jen necelých 10 % mužů. Více viz: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>>; cit. dne 15.10.2018.

⁹ V roce 1993 zde pracovalo 28,4 % žen, v roce 1997 zde pracovalo již 31,1 %. I po ekonomické krizi v roce 2005 zde pracovalo stále 30,5 % žen (Křížková et al. 2008).

¹⁰ Po roce 1989 došlo k výraznému poklesu zaměstnanosti v průmyslu a zemědělství. V roce 1993 zde pracovalo 37,2 % mužů, v roce 2005 již necelých 34 % (Křížková et al. 2008).

¹¹ Pokud zde hovoříme o genderové segregaci, segregovaná zaměstnání definujeme jako ta, kde je 60 % (a vyšší) zastoupení jednoho pohlaví (viz také Křížková, Sloboda 2009).

¹² Pokud se detailněji podíváme například na oblast administrativní práce, lze jej označit za typicky segregovaná zaměstnání, neboť je zde dlouhodobě více jak 60 % žen. Ze všech zaměstnaných žen zde v roce 2002 pracovalo 9,5 % žen, v roce 2008 8,5 % žen a v roce 2017 6,47 % (viz Křížková, Sloboda 2009). Data jsou také dostupná na: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>>; cit. dne 15.10.2018.

¹³ Ženy si vydělávají v tomto případě v průměru o 10 % méně nežli muži (Křížková et al. 2010).

Dále se v období transformace český trh práce potýkal s nárůstem nezaměstnanosti, která před rokem 1989 nebyla oficiálně evidována, ale na přelomu tisíciletí přesáhla 10 % (Křížková et al. 2008). Nezaměstnanost žen již v tomto období byla vyšší než nezaměstnanost mužů (Čermáková 1997) a pozice žen na trhu práce je tak dodnes nejistější než pozice mužů. I přesto v transformačním období míra ekonomické aktivity žen zůstala velmi vysoká, oproti např. Maďarsku, kde naopak byla značná část žen nezaměstnaná nebo ekonomicky neaktivní (Křížková et al. 2008).

Na trhu práce došlo k dalším výrazným změnám, především ve vlivu demografických charakteristik na pozici jedince na trhu práce. Například došlo k posílení vlivu vzdělání (Gottvald et al. 2012), jehož vliv byl v oblasti mezd slabší především v prvních letech transformace (Jurajda 2000). Večerník (2001) ukazuje postupně se zvyšující vliv vzdělání na pozici jedince na trhu práce v letech 1988–1996, kdy návratnost vzdělání v oblasti mezd vzrostla z 11 % na 20 %. Flabbi et al. (2007) sledoval návratnost vzdělání v oblasti mezd ve vybraných zemích Evropy (mimo ČR i na Slovensku, v Bulharsku, Litvě a dalších) v prvních letech transformace. Česká republika se spolu se Slovenskem umístila ve třetí skupině zemí, tzv. *low returns group* (země s nejmenší návratností vzdělání). Autorský tým toto vysvětluje jednak různou rychlostí, s jakou se země přizpůsobily kapitalistické tržní ekonomice, ale specificky pro ČR dodávají, že již v období transformace byla patrná vysoká míra nerovného odměňování mezi muži a ženami, tzn., že ne všechny demografické charakteristiky byly vždy oceňovány a ne vždy byly oceňovány stejně. Novější výzkumy (Jurajda 2001; Pytlíková et al. 2012) potvrzují, že došlo ke snížení vlivu vzdělání na genderové rozdíly v odměňování, a zároveň faktory, jako je přerušovaná kariéra nebo segregace trhu práce, dopadají více negativně na mzdy žen a výrazněji ovlivňují pozici jedince, především žen, na trhu práce a výši jejich výdělků.

Na výši mezd, mimo zmíněné individuální demografické charakteristiky, mají vliv také charakteristiky trhu práce např. práce v soukromém či státním sektoru¹⁴ (viz Křížková et al. 2017). Křížková et al. (2017) ukazují, že v roce 2015 byl ve veřejném sektoru rozdíl v odměňování žen a mužů 20 %, zatímco v soukromém sektoru byl rozdíl vyšší a činil 25 %¹⁵. Zároveň platy mužů a žen ve veřejném sektoru byly vyšší, než mzdy mužů a žen v soukromém sektoru. Téměř ihned po transformaci organizace vlastněné soukromým vlastníkem odměňovaly své zaměstnance a zaměstnankyně vyšší mzdou než organizace vlastněné státem, dnes je tomu naopak (Basu et al. 2004). V dnešní situaci, kdy ve veřejném sektoru pracuje více žen než mužů, může být pro ženy práce ve veřejném sektoru finančně výhodnější. Picka (2014) na základě výzkumu odměňování v soukromém a veřejném sektoru poukazuje na další rozdíly mezi těmito oblastmi. Dle autora soukromý sektor lépe finančně ohodnocuje především manažery a manažerky a specialisty a specialistky a více zohledňuje skutečnost, že zaměstnanec nebo zaměstnankyně má podřízené (statistiky ale ukazují, že vedoucí a řídicí pozice¹⁶ častěji obsazují muži, takže z této skutečnosti také více profitují). Naopak veřejný sektor hůře ohodnocuje vzdělání zaměstnanců a zaměstnankyň (Picka 2014). Lze podotknout, že i v tomto případě je dopad na ženy viditelnější, neboť ženy převažují v počtech vysokoškolských absolventů a absolventek, ale také jako zaměstnankyně ve veřejném sektoru, kde je dosažené vzdělání ohodnoceno méně, než v soukromém sektoru.

Privatizace a příliv zahraničních firem vlastněných soukromými vlastníky po roce 1989 tedy znamenaly pro český trh práce nemalé změny, a to i v otázce kolektivních smluv. Ty se, především v zahraničních firmách, ukázaly jako velmi efektivní nástroj v procesech odměňování a v potírání mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Křížková et al. 2008; Brinti et al. 2017). V České republice je však situace rozdílná, dodnes je odměňování

¹⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zjednodušeně řečeno, rozeznává plat (ve veřejném sektoru) a mzdou (v soukromém sektoru).

¹⁵ Do soukromého sektoru jsou zařazeny firmy a organizace plně v soukromém vlastnictví, zde byla průměrná výše mezd u žen 22 761 Kč a u mužů 30 172 Kč; do veřejného sektoru jsou zařazeny firmy a organizace plně vlastněné státem, zde byl průměrný plat u žen 26 422 Kč a u mužů 32 914 Kč.

¹⁶ V zaměstnanecké třídě řídicí pracovníci je 31 % žen a 69 % mužů, rozdíl v odměňování žen a mužů je v této třídě 27 %, jde o velký rozdíl, který je patrný i v jiných třídách, kde je menšinové zastoupení žen (Křížková et al. 2017).

zaměstnanců a zaměstnankyň (díky nízkému počtu firem s kolektivními smlouvami¹⁷) spíše výsledkem individuálního rozhodnutí zaměstnavatele či zaměstnavatelky, než výsledkem kolektivního vyjednávání (King et al. 2018). V případě neregulovaného systému odměňování se otevírá také větší prostor i pro genderové nerovnosti v odměňování (Blau, Kahn 2016). Křížková et al. (2017) ukazují, že ve firmách, kde existuje kolektivní smlouva, je nejen rozdíl v odměňování mužů a žen nižší (o 3 %), ale také mzdy mužů a žen jsou vyšší než tam, kde kolektivní smlouva není (u mužů téměř o 2 500 Kč více, a u žen o více jak 2 700 Kč). Brinti et al. (2017) na příkladu Slovinska ukazují, že existence kolektivních smluv¹⁸ v organizacích má významný pozitivní vliv na odměňování žen i mužů. Pozitivní vliv kolektivních smluv ukazují i na příkladu tzv. prémie ze vzdělání (*educational premia*). V kolektivní smlouvě je vždy jasně definována návaznost dosaženého vzdělání na ohodnocení zaměstnance nebo zaměstnankyně, čímž se zvyšuje návratnost ze vzdělání. Tento způsob nastavení odměňování je schopen ohodnotit dosažené vzdělání mnohem lépe a efektivněji než je tomu v ČR, kde je minimum zaměstnanců a zaměstnankyň kryto kolektivní smlouvou. Autoři však upozorňují, že tato prémie je odvislá od konkrétního odvětví, není tedy ve všech odvětvích trhu práce totožná. Lze však říci, že v situaci, kdy ženy převažují v počtu absolventek vysokých škol, kdy vzdělání má vliv na naše uplatnění a ohodnocení na trhu práce, a kdy mezi muži a ženami s vysokoškolským vzděláním existuje velký rozdíl v odměňování, může mít tento způsob vyjednávání mzdy/platu a odměňování pozitivní dopad na odměňování žen.

V souvislosti s transformačními procesy dochází v ČR k posílení modelu muž-živitel/žena-pečovatelka. Kulturní norma mužského živitelství a ženského pečovatelského byla podpořena některými změnami v rodinné politice, které již od období transformace spíše vytlačovaly matky malých dětí z trhu práce do domácnosti, a to např. snížením počtu zařízení předškolní péče. Rodičovství (zejména mateřství) se tak stává na trhu práce hendikepem (Dudová, Hašková 2014; Křížková, Vohlídalová 2009). Ačkoliv je obecně míra zaměstnanosti žen v České republice vysoká (od roku 1993 se pohybuje mezi 60 a 70 %¹⁹), zaměstnanost žen s malými dětmi je naopak velmi nízká. Zaměstnanost matek s dětmi do 15 let dosáhla v roce 2015 pouhých 57 %, což je téměř nejméně z celé EU (OECD Family Database 2015). Filipová et al. (2012) potvrzují negativní efekt mateřské/rodičovské na základě vlastního reprezentativního šetření české ekonomicky aktivní populace v roce 2011. Ukazují, že při nárůstu mateřské/rodičovské o jeden rok se sníží budoucí mzda o 6,25 %. Naopak role živitele rodiny (jímž je zpravidla muž) je asociována s vyšší mzdou (o 10 %). Analýza autorského týmu dále ukázala, že kombinace proměnných jako je (především) dlouhá mateřská/rodičovská, zkrácený úvazek, méně odpracovaných hodin a flexibilní pracovní doba, které ve své pracovní biografii využívají zpravidla ženy, přispívají pozitivně k vysvětlení části mzdového rozdílu mezi muži a ženami. Mezinárodní srovnávací výzkum (Budig et al. 2016) analyzující vliv politik na rozdíl v odměňování žen a mužů, ukazuje, že politiky, které podporují kontakt žen s trhem práce prostřednictvím středně dlouhých, vysoce kompenzovaných období volna na péči, státem podporovaných a dostupných zařízení péče o děti, zejména do 3 let, nízkého zdanění druhého živitele v domácnosti a otcovského volna na péči jsou korelovány s menším mzdovým znevýhodněním matek. Tato zjištění tak mohou být důležitá pro tvůrce a tvůrkyň rodinné a sociální politiky státu, neboť taková opatření, která např. umožní lepší a dlouhodobý kontakt rodiče na rodičovské s trhem práce, mohou značit snížení rozdílu v odměňování žen a mužů.

¹⁷ Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropy patří ČR k tzv. zemím střední úrovně centralizace a nízké úrovně koordinace prostřednictvím kolektivního vyjednávání (viz <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/collective-wage-bargaining/context?year%5Bvalue%5D%5Byear%5D=2014>, cit. dne 9. 4. 2018; dále viz Informace o pracovních podmínkách sjednaných v kolektivních smlouvách na stránkách www.mpsv.cz).

¹⁸ Na Slovinsku je 95 % zaměstnaných kryto kolektivní smlouvou (Brinti et al. 2017).

¹⁹ Viz http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/3/39/Employment_rate_by_sex%2C_age_group_20-64%2C_1993-2016_%28%25%29.png, cit. dne 9. 4. 2018.

1.1.4. Shrnutí

Historická analýza ukázala, že působení žen na trhu práce bylo často velmi pragmatické. V situacích, kdy byla mužská pracovní síla nedostačující, např. v období světových válek, byl ženám umožněn nejen vstup na trh práce, ale také vstup do mužských profesí. Po ukončení první světové války však v mnohých evropských zemích, ČR nevyjímaje, nastala chvíle, kdy ženy, které působily na trhu práce především v profesích, kde před válkou dominovali muži, byly tlačeny zpět do soukromé sféry a především k péči o děti a rodinu²⁰. Ve sféře placené práce tak opět dominovali muži. Konec druhé světové války a především nástup socialismu v roce 1948 znamenal pro podporu participace žen na trhu práce další posun – státem podporovaná emancipace žen na trhu práce spolu s pragmatickou snahou obnovit zemi zničenou válkou opět podpořila vstup žen na trh práce, i do mužských profesí. Zde však nebyly podmínky mužů a žen nikdy vyrovnané, a to ani v otázkách odměňování. Navíc soukromá sféra a péče o děti a domácnost zůstávají dodnes činnostmi, které jsou přisouzeny ženám a které dodnes ovlivňují jejich participaci na trhu práce i výši jejich mezd a platů. Genderové nerovnosti ve sféře soukromé tak stále ovlivňují genderové nerovnosti na trhu práce a naopak.

Pokud se podíváme detailněji na faktory, které ovlivňují rozdíly v odměňování žen a mužů, a to i v historické perspektivě, vidíme, že jde o tyto roviny: a) „makroekonomická rovina“, tedy obecná situace na trhu práce, jako je např. míra zaměstnanosti, či míra genderové segregace; b) dále pak „mezoekonomická rovina“, tedy charakteristiky jednotlivých pracovišť, a konečně za c) „individuální rovina“ jako je věk, vzdělání, délka praxe, ale také přerušování pracovní dráhy. Z tohoto hlediska bude strukturována i následující kapitola popisující teorie vysvětlující příčiny nerovného odměňování mezi muži a ženami.

1.2. Teoretické koncepce genderových nerovností v odměňování

Tématu nerovného odměňování mužů a žen je dlouhodobě věnována výzkumná pozornost v zahraničí i u nás. Objevují se různé přístupy k analýze této problematiky. Se značným zjednodušením lze jednu skupinu přístupů označit za tzv. ekonomické přístupy či modely. Sem se řadí tzv. neoklasické teorie vycházející z implicitního předpokladu, že jak zaměstnavatelský subjekt, tak osoba usilující získat práci se chová ryze racionálně, a tudíž i ekonomicky – porovnává zisky se ztrátami a snaží se maximalizovat svůj užitek (viz Berker 1993). Jsou rovněž postaveny na ideji efektivního fungování trhu práce (Anker 1998). Druhou skupinu pak reprezentují modely sociologické či ostatních sociálních věd (vyjma ekonomie), které zahrnují nekognitivní a normativní přístupy k tomuto tématu. Obě tyto základní skupiny přístupů a teorií se vzájemně ovlivňují a v mnohém prolínají.

1.2.1. Ekonomické přístupy k rozdílům v odměňování žen a mužů

Neoklasické teorie zahrnují zejména teorii lidského kapitálu, teorii kompenzace mzdových rozdílů a teorii statistické diskriminace.

Teorie lidského kapitálu vychází z předpokladu, že lidé jsou odměňováni na základě kvality jejich pracovní síly, tj. na základě jejich *kvalifikace, pracovních schopností a dovedností*, které se promítají do produktivity práce. Tato teorie pak vysvětluje rozdíly v odměňování žen a mužů „specializací“ jejich genderových rolí. Protože ženy se věnují výlučně nebo převážně dětem, rodině a domácnosti (neboli neplacené práci), muži zase především výkonu svého povolání (tj. placené práci), orientují se ženy na takový typ vzdělání a taková povolání, v nichž

²⁰ Československo nevyjímaje, po první světové válce se objevovaly snahy „zahnat“ ženy zpět do rodin a domácností (viz text „Antifeminista – o ženách ve válce“).

minimalizují své ztráty dané jejich nižší možností zapojení se na trhu práce v souvislosti s péčí o druhé (Mincer a Polachek 1974). Dosahují proto *nižší úrovně vzdělání* v porovnání s muži.

Výsledkem jejich (údajně) nižší ochoty investovat do (nákladného) vzdělání (nabízející však vyšší výnosy) i nižší ochoty zvyšovat si kvalifikaci, spolu s jejich anticipací častějšího *přerušování pracovní dráhy* z důvodu péče, následně práce na *kratší pracovní úvazky* apod. je podle této teorie *celkově nižší úroveň lidského kapitálu* žen v porovnání s muži. V důsledku tradiční dělby práce v rodině a domácnosti tak v optice této teorie ženy vykazují celkově nižší úroveň lidského kapitálu než muži, a jsou proto pro zaměstnavatelské subjekty méně atraktivní (výnosnou) pracovní silou, a jsou tudíž odměňovány méně než muži (Becker 1985).

Vysvětlení, které tato teorie nabízí, je genderově konzervativní, zohledňující určitou dobovou zkušenost (viz konec první a začátek druhé poloviny minulého století) určitých sociálních vrstev (tj. střední třídy) západní (konkrétně americké) společnosti. Kromě toho tato teorie vychází z předpokladu racionality volby jedinců, abstrahuje zcela od normativního kontextu, který výrazně ovlivňuje rozhodování lidí ohledně toho, co by kdo měl anebo neměl dělat, kdy navíc dělba práce v rodině a domácnosti mezi partnery je pojímána v genderově tradiční optice jako neměnná danost.

Změny ve struktuře vzdělání (kdy ženy dnes běžně dosahují vyšší vzdělanostní úrovně než muži v rámci ekonomicky vyspělých zemí včetně ČR), stejně jako změny ve velikosti, struktuře a fungování rodiny a uspořádání soukromého života lidí, narušují platnost této teorie (Wray a Rae 2013).

Validitu předpokladu, že lidé jsou oceňováni na základě kvality své pracovní síly, zpochybnila také řada laboratorních i terénních experimentů (např. Blau a Kahn 2016: 33–34),²¹ stejně jako empirické studie dokumentující, že ženy jsou placeny stále méně při stejných pracovních charakteristikách než muži (Levanon et al. 2009).

Teorie lidského kapitálu je úzce provázaná s **teorií kompenzace platových rozdílů** (Huffman a Velasco 1997), podle níž si ženy vybírají povolání a pracoviště, kde dosahují nižších mezd, která *nejsou spojena s* (velkými) *kariérami šancemi a vertikální mobilitou*, což je ale pro ně kompenzováno určitými *nepeněžními výhodami* jako třeba nižší rizikovostí práce, možností lépe kombinovat práci s rodinou, práce v zaměstnání/provozu bez směn apod. Nedostatkem této teorie je to, že i mnohá tzv. ženská povolání kromě toho, že jsou založena na potřebné odborné znalosti, nejsou vždy zcela bezpečná, resp. jsou riziková (jako povolání zdravotní sestry, laborantky ve zdravotnictví, potravinářství či chemickém průmyslu), jsou spojena s prací na směny (viz zdravotní sestra v nemocnici), bývají fyzicky i psychicky značně namáhavá (viz např. povolání pečovatelky o zdravotně znevýhodněné osoby či o seniory apod.), přesto v nich ženy zpravidla nedosahují takových mezd či platů jako muži v analogicky náročných povoláních. Všechny doposud uvedené výhrady posouvají pozornost k jiným explanacím genderového mzdového rozdílu.

Teorie statistické diskriminace vychází z *generalizovaného přístupu k určitým skupinám zaměstnaných osob*, kdy se zaměstnavatelské subjekty rozhodují na *základě průměrných charakteristik dané skupiny*, neboť je pro ně nevýhodné zjišťovat skutečné individuální dovednosti a schopnosti jednotlivých uchazečů a uchazeček

²¹ Viz například experiment s hudebníci a hudebníky, kteří hrají při konkurzu do orchestru za plentou, takže porota neví, zda právě hraje muž či žena (Goldin a Rouse 2000). Tento postup prokázal, že hudebnice jsou často lepšími – kvalitnějšími hráčkami než jejich mužské protějšky. Zavedení této praxe vedlo k tomu, že vzrostlo zastoupení žen v pěti nevýznamnějších orchestrech v USA z méně než 5 % v roce 1970 na 25 % v roce 1996. Další experiment prokázal, že mužští uchazeči o určité zaměstnání jsou v rámci konkurzních řízení hodnoceni pozitivněji než ženy na základě zaslaných dokumentů obsahujících jejich zcela identické informace (pracovní charakteristiky). Opět se tak potvrzuje, že muži jsou při stejných pracovních předpokladech (srov. teorie lidského kapitálu) zcela bezdůvodně hodnoceni pozitivněji než ženy (Reuben et al. 2014). Oba zmíněné experimenty potvrzují, že nezáleží v prvé řadě na výši a kvalitě vzdělání, dosavadní praxi a zcela konkrétních schopnostech dané uchazečky či uchazeče o zaměstnání jako na genderu, resp. na jakési apriorní představě o pracovních schopnostech a anticipované výkonnosti mužů a žen, což se promítá nejen do jejich různých šancí získat určité pracovní místo či pozici, ale také do jejich šance mít za identický výkon stejné práce (povolání) stejné, tj. rovné finanční ohodnocení.

o zaměstnání (Phelps 1972; Royalty 1996). Zisk plynoucí z výběru lepšího uchazeče či uchazečky není totiž považován za dostatečně velký, aby kompenzoval náklady na prověřování skutečných dovedností jednotlivých uchazečů a uchazeček o danou práci. Tato teorie představuje v praxi účinný nástroj tzv. *skryté diskriminace* žen na trhu práce. Zaměstnavatelé či zaměstnavatelky se totiž nezřídka rozhodují na základě *statisticky nepodložených předpokladů* (např. časté absence matek v práci), nebo falešných, ale rozšířených *domněnek* (např. o nedostatku pracovního nasazení žen) apod. (Acker 1998).

1.2.2. Další sociálně vědní přístupy k genderovým nerovnostem v odměňování

Sociologické a psychologické teorie uplatňují jinou perspektivu výkladu nerovností v odměňování mužů a žen – hledají sociální anebo psychologické mechanismy, vlivy a faktory, které se podílejí na jeho produkci i reprodukci.

Teorie duálního trhu práce (viz např. McCarl Nielson 1990) postihuje *horizontální a vertikální segregaci* trhu práce podle genderu. Podle této teorie jsou pak ženy koncentrovány na sekundárním trhu práce, který se vyznačuje opačnými atributy než trh primární (kde dominují muži), neboli horšími a méně výhodnými pracovními příležitostmi, nižšími možnostmi odborného i kariérního růstu, nižším sociálním statusem i prestiží vykonávaných povolání a jejich nižším finančním ohodnocením. Existují různá vysvětlení fungování dvojího trhu práce. Podle *teorie „přelidnění“* (angl. crowding) (Bergmann 1974) ženy nemají přístup do mnohých povolání, koncentrují se pouze do několika mála, což způsobuje přebytek – přelidnění v těch, která mohou vykonávat. Podle základního východiska této teorie nadbytek v nabídce ženské pracovní síly způsobuje jejich nižší mzdy (tzv. „srážku ze mzdy na základě genderu“ / angl. gender deduction) v porovnání s těmi mužskými, a to i při stejné či srovnatelné kvalitě pracovní síly (resp. jejich parametrech jako je vzdělání, délka praxe apod.). Tato teorie nijak nezdůvodňuje výchozí premisu, a sice, proč je v tzv. ženských povoláních přebytek ženské pracovní síly. Podle jiné optiky se trh práce dělí na tzv. *statický* (útlumová odvětví, jakými jsou v ČR hornictví či textilní průmysl) a *progresivní* (např. IT technologie, biogenetické inženýrství apod.). Tato progresivní odvětví nabízejí vyšší výdělků, za něž chtějí zákonitě získat nejlepší možné pracovní síly. Vzhledem k výši či spíše typu vzdělání, praxi, stereotypům o pracovní síle apod. „vítězí“ na progresivním trhu práce spíše muži než ženy (Čermáková 1995).

Nejen zahraniční (Williams 1995), ale také české studie (např. Hájek 1997) potvrzují, že muži v maskulinizovaných²² povoláních dosahují obecně vyšších příjmů než ženy ve feminizovaných povoláních. Zároveň platí, že ženy pracující v typicky mužských povoláních, dosahují v průměru nižších výdělků než muži v těchto povoláních, ale vyšších výdělků než ženy ve feminizovaných povoláních. Z některých zahraničních výzkumů (Grusky 1994) pak vyplývá, že zaměstnankyně s nižšími počátečními mzdami či platy, ale s vyšší možností mobility dosahují v průběhu své pracovní dráhy vyšších mezd či platů než ženy v zaměstnáních s menšími možnostmi vertikální mobility, ale s větším počátečním ohodnocením jejich práce. *Horizontální segregace* povolání spolu s jejich nerovným odměňováním je provázána s dalšími charakteristikami trhu práce, jakými jsou sektor a odvětví národního hospodářství, typ vlastnictví, počet osob zaměstnaných v dané profesi, charakter lokality (tj. míra lokální ne/zaměstnanosti, struktura pracovních příležitostí) apod. Podle Čermákové (1997) se do kritické situace dostávají ty „ženské“ profese, které se navíc nacházejí ve feminizovaném odvětví či sektoru. Protože odměna za odpracovanou hodinu nabývá různé hodnoty v různých povoláních ve vazbě na sektor a odvětví národního hospodářství, je nutné věnovat pozornost také tomuto vztahu.

Z hlediska *vertikální segregace* se ukazuje, že ženy se méně často stávají top manažerkami (např. výkonnými ředitelkami) ve firmách, bývají i méně často zastoupeny v dozorčích a správních radách firem (Maříková, Huchet eds. 2016), což má celou řadu příčin (ibid). Podle jedné zahraniční studie (Gayle et al. 2012) je to zejména proto,

²² Neboli povolání (či oborů) s výraznou převahou mužů, opak feminizovaných povolání.

že ženy častěji anebo dříve než muži opouštějí dané zaměstnání. Pokud ale vytrvají (statisticky „přežijí“), pak pravděpodobnost, že budou povýšeny, je podle jejich zjištění stejná jako u mužů.

Nicméně statistická data i mnohé konkrétní studie (viz např. Křížková et al. 2017) dokládají, že ženy v manažerských pozicích dosahují obecně nižších příjmů než muži. Tato skutečnost souvisí do značné míry s fungováním genderových stereotypů (viz níže) na trhu práce i v soukromém životě, nikoli primárně s úrovní jejich vzdělání a kompetencí.

Jiný pohled na genderové nerovnosti v odměňování přináší tzv. **institucionální teorie trhu práce** (Hašková 2002). Podle tohoto přístupu velkou úlohu v přijetí, propuštění, povýšení, stejně jako v odměňování hrají instituce jako odbory, politické strany a organizované skupiny ve velkých podnicích, stejně jako například různé kontrolní orgány a instituce apod.²³ (a nikoli individuální charakteristiky daného jedince). Nízké mzdy v tzv. *feminizovaných odvětvích* jsou podle této teorie výsledkem zejména nižší odborové organizovanosti žen v kombinaci s tím, že pracující zde častěji ustupují nátlaku zaměstnavatelů. To ve svém důsledku způsobuje, že mzdy ve feminizovaných odvětvích jsou nižší než v odvětvích s vysokou odborovou organizovaností čili v odvětvích s jednoznačnou převahou mužů.

Ze zcela jiných předpokladů než výše uvedené teorie pak vycházejí **genderové teorie**, které nabízejí kritické vysvětlení genderových nerovností v odměňování. Upozorňují na to, že schematická představa o rozdělení vlastností a schopností lidí na tzv. typicky mužské a typicky ženské tvoří základ zjednodušeného pohledu na *dělbou práce* jako na „mužskou“ a „ženskou“, kdy zároveň platí, že normou je muž. Od těchto stereotypizací se pak odvíjí skutečnost, že „typicky mužské práce“ jsou na trhu práce oceňovány a tedy i finančně ohodnocovány výše než ty „typicky ženské“. *Genderové předpoklady a stereotypy* se ale neprojevují jen na úrovni fungování trhu práce, nýbrž jsou součástí socializace chlapců a dívek a ovlivňují výběr oblastí jejich vzdělávání a přípravy na budoucí povolání (Jarkovská et al. 2010). Typ dosaženého vzdělání tak představuje důležitý bod v procesu segregace trhu práce (Steinmetz 2012).

Vysoký podíl žen v určitých profesích (neboli *míra jejich feminizace*) pak zpravidla ovlivňuje zájem mužů o danou profesi (viz např. učitelé na základních školách) (Williams 1995). Vyšší koncentrace žen v určitých povoláních bývá spojena s poklesem prestiže těchto povolání, případně s poklesem prestiže celých odvětví hospodářství i s poklesem vyplácených mezd či platů (Čermáková 1997). Takové profese muži zpravidla opouštějí, a pokud v nich zůstávají, snaží se v nich zviditelnit. Ke svému prosazení v rámci většiny používají muži jiné adaptační mechanismy než ženy – mají snahu dosáhnout co nejvyšších pozic i co nejvyšších příjmů z pracovní činnosti (viz tzv. skleněný výtah neboli *strukturální zvýhodnění*, které mužům umožňuje rychlejší kariérní růst i vyšší mzdy, čímž získávají ve sféře placené práce faktickou, nejen symbolickou moc).

Jak upozorňuje Acker (1990, 2012), jednotlivá povolání i jednotlivé pracovní pozice nejsou „genderově neutrální“, nýbrž mají „svůj“ gender neboli určující genderovou normu (viz pečovatelská jako „ženská“ práce, vedení a řízení lidí jako „mužská“ činnost apod.), které „předurčují“ to, kdo by je měl vykonávat (kdo je pro jejich výkon nejvhodnější), zda muž či žena bez ohledu na skutečné předpoklady, schopnosti a motivace k jejich výkonu danou osobou. V tomto kontextu se pak hovoří o *genderizaci povolání či profesí i konkrétních pracovních pozic*, kdy některé jsou určeny výhradně či převážně mužům, jiné naopak ženám (viz chirurg versus zdravotní sestra, manažer versus sekretářka, vysokoškolský profesor versus učitelka na základní škole). Důležité je, že „mužská povolání“ bývají v genderově stereotypní optice vnímána jako fyzicky či mentálně „náročnější“ a ve svém důsledku

²³ Například studie *Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice* (Válková 2016) nebo studie *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (Křížková et al. 2018) upozorňují na faktickou i potencionální roli pracovně-právních organizací (konkrétně Kanceláře veřejné ochránkyně práv, Státního úřadu inspekce práce a jeho krajských poboček, Úřadů práce, odborových organizací i organizací sdružujících zaměstnavatelské subjekty) v eliminaci nerovností v odměňování mezi ženami a muži v České republice.

i jako prestižnější, což se promítá také do jejich vyššího finančního ohodnocení vzhledem k „povoláním ženským“, kdy se zcela odhlíží od skutečnosti, že také mnohá povolání vykonávaná ženami jsou značně fyzicky, mentálně i psychicky náročná (viz např. pečovatelka o seniory, poštovní doručovatelka, učitelka, pediatrička apod.).

Dalším důležitým momentem je vzájemné ovlivňování a *prolínání genderových nerovností ve sféře veřejné a soukromé*, kdy genderové nerovnosti (včetně genderové diskriminace) na trhu práce jsou zesilovány genderovými nerovnostmi v partnerství a rodinách a naopak. Potvrzuje se, že ideologie živitelství spolu s ideologií aktivního mateřství (Kremer 2007) a péče o druhé může stále do značné míry ovlivňovat pracovní aspirace a ambice mužů a žen včetně jejich příjmů z placené práce (Maříková et al. 2012).²⁴

Manželství a zejména děti (resp. jejich počet a věk) mají rozdílný vliv na mzdy a kariéru u žen a u mužů (Hudley 2000). Proto je v rámci genderových teorií věnována speciální pozornost *rodičovství* a jeho vlivu na odměňování žen a mužů, kdy nejen výzkumy z reálného prostředí (Waldfoegel 1998, Budig 2014), ale také některé laboratorní experimenty (např. Corell et al. 2007) potvrzují, že matky na rozdíl od otců čelí diskriminaci na základě svého rodičovského statusu. Zaměstnávající totiž často a priori konstruuje mateřství (nikoli však otcovství) jako nekompatibilní s prací na plný pracovní úvazek nebo s kariérou (Glass a Fodor 2011), a tak rodičovství významně přispívá k genderovým nerovnostem v odměňování (např. Waite a Denier 2015).

Výzkumy potvrzují, že otcové na trhu práce získávají tzv. *otcovský bonus* (tj. vyšší mzdy, případně další výhody) oproti matkám i bezdětným mužům (Hodges a Budig 2010) na základě předpokladu, že jsou stabilní a loajální pracovní silou v souvislosti s naplňováním role živitele.²⁵ Zato v případě žen v mnoha zemích stále funguje tzv. *penalizace za mateřství*, kdy ženy s dětmi dosahují obecně nižších příjmů než bezdětné ženy (Budig a England 2001; Anderson et al. 2002; Budig a Hodges 2010) a ženy obecně (ať jsou fakticky matkami anebo jen potenciálně) dosahují nižších mezd než muži.²⁶ Matky malých dětí anebo ženy pečující v rodině o osobu závislou na péči druhých vykonávají nezřídka v určité etapě svého života (ať relativně dobrovolně, nebo spíše z nutnosti) *prekérní práci* v důsledku přijetí (primární) odpovědnosti za péči o druhé (Dudová a Hašková 2014).²⁷ Prekérní práce přitom bývá nejen prací nejistou, krátkodobou, neplnohodnotnou s převažující negativní flexibilitou, ale také prací s nízkou odměnou za práci, často blízko hranice příjmové chudoby (viz Vosko 2006).

Různé teorie akcentují různé aspekty v zaměstnanosti žen a mužů a v jejich pracovních drahách, když se snaží objasnit nerovnosti v odměňování žen a mužů (pro přehled viz níže závěrečné shrnutí). Některé studie (např. Blau a Kahn 2016) upozorňují na to, že za genderovým mzdovým rozdílem se mohou skrývat některé nesnadno kvantifikovatelné proměnné jako například genderová identita, zdravotní charakteristiky nebo psychologické

²⁴ Rozdíly ve finančních příjmech z placené práce přetrvávají i na úrovni tzv. dvoukariérových manželství či párů (Bielby a Bielby 1989, Haveman et al. 2012), kdy při stejné výši vzdělání (a nezřídka i při absolvování stejného oboru) bývá kariéra ženy stále ještě chápána jako ta méně důležitá – jako druhořadá vzhledem ke kariéře muže (Vohlídalová 2014).

²⁵ Studie zaměřující se detailněji na otcovský bonus (např. Fuller a Cooke 2018) ale poukazují na to, že se tento bonus mezi otci významně liší podle různých charakteristik – typicky podle etnicity nebo rasy, výše vzdělání a sexuální orientace. Vyšší bonusy totiž podle provedených výzkumů získávají „bílí“ muži (např. Hodges a Budig 2010), resp. příslušníci rasy či etnicity, která je ve společnosti držitelem moci; vysoce vzdělaní profesionálové (určitých, zejména technických, oborů a technicistních kompetencí) a heterosexuálové (Waite a Denier 2015). Za místo, které sehrává klíčovou roli v generování a reprodukci nerovností v otcovském bonusu, je označována zcela konkrétní zaměstnavatelská organizace (Fuller a Cooke 2018). V ekonomicky vyspělých zemích (konkrétně v USA, Kanadě a Velké Británii) tak otcovský bonus v organizační hierarchii zaměstnavatelských subjektů re/produkuje ideály hegemonické maskulinity (ibid).

²⁶ Studie analyzující penalizaci za mateřství v rozmezí cca 20 let v Norsku (Petersen et al. 2010) nicméně prokázala, že tato penalizace je minimální anebo žádná, když se porovnává výše mezd žen s dětmi a bez dětí, pokud vykonávají stejné povolání na stejném pracovišti. Dále se ukazuje, že v čase, resp. mezi generacemi, se tato penalizace celkově snižuje (ibid). Autorský kolektiv pak formuluje dvě základní vysvětlení generačního poklesu GPG. Jednak by to podle nich mohlo být způsobeno změnami v legislativě (politikami péče, které motivují otce pečovat, daňovými úlevami pro rodiny s dětmi apod.), jednak změnami v oblasti vzdělání, kdy mladší generace žen získávají vyšší, případně i jiný typ vzdělání než předchozí generace žen a pracuje i v jiných (tj. více kvalifikovaných a lépe finančně honorovaných) povoláních či na jiných pozicích než generace jejich matek.

²⁷ Na českém trhu práce pak v období (nedávné) globální ekonomické krize došlo k rychlému nárůstu prekérní práce u této skupiny žen (viz Dudová a Hašková 2014).

faktory, které mohou vysvětlit část mzdového rozdílu, resp. jeho rozkladu. Kromě toho genderové nerovnosti v odměňování je možné analyzovat na různých úrovních jejich vzniku a reprodukce (podrobně viz níže).

1.3. Genderové nerovnosti v odměňování a jejich zkoumání v různých rovinách jejich utváření a fungování

Z uvedeného teoretického přehledu je zřejmé, že utváření a fungování genderových nerovností v odměňování včetně jejich případné eliminace lze zkoumat na různých úrovních, tj. a) na úrovni určitého celku společnosti (tj. makrorovině), b) na úrovni institucionální a organizační (tj. mezorovině), c) úrovni individuální (tj. mikrorovině).²⁸

- a) Makrorovina je reprezentovaná zejména strukturální rovinou trhu práce, kulturou, legislativou apod. Konkrétně sem lze zařadit segregaci trhu práce do sektorů, oborů ekonomických činností a jednotlivých povolání; typy smluv a rozsah úvazků apod.; rovinu legislativní a rovinu zaměstnavatelských, rodinných/pečovatelských a jiných politik s vazbou na zaměstnanost a kombinaci pracovního, rodinného a osobního života; rovinu kultury zahrnující kulturní hodnoty, normy, genderové stereotypy, socializaci, veřejné mínění apod.; rovinu vzdělávacího systému a jeho segregaci apod.; vliv historických událostí, např. globálních ekonomických krizí, změn společenských systémů; vliv věku skrze věkové kohorty (generace) apod.
- b) Mezorovina zahrnuje zejména úroveň zaměstnavatelských subjektů (firem a organizací), konkrétně jejich vnitřních mzdových předpisů a kritérií odměňování; vnitřní pracovní kultury včetně podmínek a možností kariéry; typu smluv a rozsahu úvazků; struktury řízení a vedení; podmínek kombinace práce a osobního života apod. Patří sem rovněž typ vlastnictví, sektoru a oboru ekonomické činnosti, ve kterém organizace či firma působí; odborová organizovanost, resp. existence kolektivních smluv; míra feminizace či maskulinizace oboru i konkrétní firmy či organizace apod.
- c) Mikrorovina obsahuje individuální charakteristiky pracovní síly jako úroveň dosaženého vzdělání, délku praxe, počet odpracovaných hodin za určité období apod., dále zahrnuje také individuální vlastnosti, schopnosti a preference, individuální zdroje a možnosti apod. včetně partnerství a rodičovství, dělby domácích prací a péče atd.²⁹

1.3.1. Makrorovina

Tato úroveň je reprezentovaná různými přístupy (detailněji viz výše a Křížková et al. 2017), zejména pak přístupem zaměřujícím se na segregaci trhu práce z hlediska sektorů, oborů ekonomické činnosti i jednotlivých povolání, dále legislativním, sociálně-politickým, případně i institucionálním apod. přístupem, které jsou aplikovány v různých typech (hlavně však kvantitativních) výzkumů včetně mezinárodních komparativních šetření.

Studie z dřívější (Elder 1974) i nedávné doby (např. Bandelj a Mahutga 2010) potvrzují vztah mezi ekonomickými událostmi a procesy (např. globálními krizemi nebo transformacemi ekonomik do jejich kapitalistického „modu“) a nárůstem nerovností v dané zemi či skupině zemí, což souvisí nejen s celkovým nárůstem nerovností v příjmech lidí, ale také se zesilováním genderových nerovností v odměňování (ibid).

²⁸ Srov. s kapitolou 2 „Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů“ in Křížková et al. 2017.

²⁹ Některé ukazatele či charakteristiky nejsou specifické pouze pro jednu úroveň (např. obor ekonomické činnosti, vzdělání, typ smlouvy, rozsah úvazků apod.), a fungují (a mohou být analyzovány) na různých úrovních a mohou také přispívat různou měrou k rozsahu genderových rozdílů v odměňování. Jednotlivé úrovně, na nichž lze analyzovat genderové nerovnosti v odměňování, představují ideálně-typické konstrukty umožňující strukturaci problému.

Některé mezinárodní komparace (např. Plantenga a Remery 2006) si všímají vztahu mezi *politikami sociálního státu* a jeho vlivem na genderové nerovnosti v odměňování, zatímco jiné (Smith 2012) svou pozornost směřují spíše na roli sociálních partnerů (odborů a zaměstnavatelských svazů). V současné době se vedou diskuse o tom, jaký typ legislativ a opatření je pro redukci genderových nerovností v odměňování účinnější, zda „hard law“ (reprezentované legislativními aktivitami a zákonnými opatřeními na úrovni státu se zpravidla nastavenými a vymahatelnými sankcemi a postihy) nebo „soft law“ (reprezentované spíše aktivitami sociálních partnerů, které mají hlavně morální rozměr). Jak upozorňuje např. Leira (2002), není snadné odlišit vliv specifických politik na nerovnosti v odměňování mužů a žen (konkrétně na penalizaci za mateřství), neboť efekt některých politik se může vzájemně kombinovat a posilovat.³⁰

Pokud se sleduje *vliv sociálních partnerů*, konkrétně *odborů* na snižování mzdových nerovností mezi muži a ženami, pak je nutné vzít v úvahu, že právě v těch odvětvích, kde je aktivita odborů nejvíce potřebná (tj. v těch feminizovaných), bývá nízká odborová organizovanost (žen, ale i mužů). Kromě toho se odbory často zaměřují na celkové zvyšování mezd a zpravidla nevěnují speciální pozornost genderovým nerovnostem a diskriminaci žen v oblasti mezd, nevyvíjejí speciální aktivity na redefinici mzdového zařazení různých povolání (zejména v případě stejné odměny za práci stejné hodnoty) a s nimi souvisejících mzdových tabulek apod. (Petersen et al. 2010).

V souvislosti s nastavením různých politik se na úrovni EU vedou také *diskuse o vztahu genderových nerovností v odměňování a míře zaměstnanosti* (Blau a Kahn 2016), kdy se prosazuje přístup „něco za něco“ (neboli „výměnný obchod“, angl. trade-off). Tento přístup akcentuje, že vysoká míra zaměstnanosti bývá obvykle spojena s vysokým mzdovým rozdílem mezi muži a ženami (neboť na trhu práce je široké spektrum ženské pracovní síly, která se leckdy koncentruje právě v nízkopracovních či hůře placených povoláních) a naopak nízký genderový rozdíl v odměňování mezi muži a ženami souvisí s nízkou mírou zaměstnanosti žen (např. v Itálii či na Maltě). V tomto případě jsou na trhu práce převážně ženy s vysokým vzděláním a kvalifikací, které zde získávají lukrativní pracovní místa. Typ diskusí, který svou argumentaci staví na předpokladu výměnného obchodu, se přiklání ke zvyšování zaměstnanosti žen a nenastoluje (dostatečně, pokud vůbec) téma, jak dosáhnout obojího, tj. jak dospět do stavu vysoké míry zaměstnanosti žen i adekvátního (tj. dostatečně vysokého, neznevýhodňujícího) finančního ohodnocení jimi vykonávané práce.

1.3.2. Mezorovina

Na úrovni firmy, resp. obecně zaměstnavatelské organizace, se genderové nerovnosti v odměňování re/produkuji v různých rovinách a organizačních procesech. Souvisí např. s typem sektoru a vlastnictvím, s oborem, ve kterém daná organizace působí, s odborovou organizovaností, resp. kolektivní smlouvou, podílem žen a mužů pracujících ve firmě apod. Vliv na tyto nerovnosti má také přijímání žen a mužů do rozdílných povolání (třebaže k tomu není žádný důvod) a do různých pozic v organizaci; fungování old-boy-networks (neboli podpůrných mužských sítí), kam ženy nemají přístup; rozdílné šance být povýšen/a (viz skleněný výtah pro muže vs. skleněný strop pro ženy); nastavení vnitřních mzdových předpisů (obvykle znevýhodňující „ženskou“ a zvýhodňující „mužskou“ práci); propouštění pracujících ze zaměstnání apod.

Studie potvrzují důležitost *genderové kultury v organizaci* (Acker 2012), vnitřních genderových politik (Hultin a Szulkin 1999) a typu managementu, pokud se jedná o eliminaci genderových nerovností ve firmách

³⁰ Např. longitudinální výzkum genderových nerovností v odměňování v Norsku (Petersen et al. 2010) prokázal, že v této zemi se tento typ nerovností mezi matkami a bezdětnými ženami dlouhodobě snižuje, resp. v současnosti je téměř nulový. Podle autorského kolektivu na to má vliv „kulturní změna“, resp. určité nastavení rodinných politik, tj. placená rodičovská se speciální kvótou pro druhého rodiče (obvykle otce), daňové výhody pro rodiny s dětmi; vysoce kvalitní systém veřejné péče o děti s nízkými náklady pro rodiče; a univerzální přístup k flexibilním formám práce (ibid:1287).

a organizacích (Nelson and Bridges 1999). Potvrzuje se, že tam, kde je více žen manažerek, je nižší míra vnitřní genderové segregace a manažerky věnují více pozornosti problematice genderové rovnosti včetně rovného odměňování (Hultin a Szulkin 2003).

Jiné studie pak prokazují souvislost mezi *zastoupením žen a mužů v organizaci* (neboli mírou jejich feminizace či maskulinizace) a výší jejich příjmů. Výdělky rostou s procentuálním zastoupením mužů v daném zaměstnání a klesají se zvyšujícím se podílem žen (Lewis a Nice 1994). Zároveň platí, že čím větší moc muži na pracovišti mají (měřeno průměrnou délkou doby jejich zaměstnání a výší zastávané pozice), tím nižší je zastoupení žen v dané organizaci (Reskin a Roos 1990).³¹

Míra genderových nerovností v odměňování v různých povoláních a zejména v různých zaměstnavatelských organizacích variuje, aniž by přímo korespondovala s produktivitou v daných povoláních a firmách, stejně jako s charakteristikami vázícími se k lidskému kapitálu (Roth 2003). Z části je to způsobeno institucionálními normami, které jsou jiné pro maskulinizované a feminizované obory (viz např. nastavení nástupních platů, možnosti povýšení, stanovování odměn, možnosti kombinace práce, osobního a rodinného života apod.), z části je to ovlivněno poptávkou po určitém typu pracovní síly, kdy výše je na trhu práce ceněna a finančně hodnocena „racionalita“, technické a manažerské kompetence (ibid: 783–785). Genderové nerovnosti v odměňování zjištěné mezi firmami a organizacemi jsou tak produktem působení vnitřní institucionální (genderové) kultury, norem, pravidel a procesů v kombinaci s mechanismy trhu práce, které, stejně jako procesy a mechanismy uplatňující se v institucionální rovině, jsou formovány v první řadě kulturně.

Podle Hultin a Szulkina (2003) genderově rozdílně utvářené a fungující *sítě přátel, komunikace a důvěry* v rámci organizace, generují nerovnosti, pokud jde o odměňování žen a mužů. Podřízené ženy získávají nižší mzdy než podřízení muži a mají nižší šanci získat podporu pro své požadavky týkající se odměňování než muži v prostředích, kde muži dominují nejen ve vrcholovém vedení organizací, ale také na nižších úrovních řízení (na pozicích liniových manažerů).

V posledních letech se pozornost zaměřuje také na *rovinu regionální, resp. prostorové mzdové nerovnosti* (např. nerovné odměňování v téže firmě či organizaci, působícího ale v jiném regionu) (Smith 2012).

V souvislosti se *segregací trhu práce* a nerovnostmi v odměňování žen a mužů se pak vynořuje rovněž otázka, zda rozdíly v odměňování jsou větší *na úrovni firmy* (konkrétní zaměstnavatelské organizace) nebo *mezi firmami*. Dřívější výzkumy (např. Groshen 1991) dokládají větší vliv rozdílů uvnitř firmy než mezi firmami, což ale novější bádání nepotvrzují (např. Bayard et al. 2003). Ukazuje se, že ženy častěji pracují ve firmách, kde nízké mzdy ve všech profesích mají ženy i muži, a naopak muži mají tendenci být zaměstnání u firem, které platí vyšší mzdy mužům i ženám (Blau 1977). Podle některých studií mají ženy pro firmy nižší elasticitu nabídky práce než muži, která je způsobena spíše mezifirmními než vnitřními rozdíly v elasticitě pracovní síly, což naznačuje důvod, proč firmy, které zaměstnávají ve větší míře ženy, tendují k tomu vyplácet obecně nižší mzdy (Card, Cardoso a Kline 2014).

V posledních letech se objevují přístupy, které se snaží problematiku genderových nerovností v odměňování zkoumat komplexněji a zároveň i detailněji. Příkladem mohou být výzkumy, které berou v potaz jak preference zaměstnanců a zaměstnankyň na straně jedné, tak přesvědčení a praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek na straně druhé (King et al. 2018), kdy oba tyto póly v sobě koncentrují a kombinují množství vlivů (např. kulturní

³¹ Zatímco zahraniční výzkumy staršího data (např. Baron a Bielby 1980) prokazovaly vyšší nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami v oborech s převahou mužů (typicky v technických oborech), novější výzkumy (např. Roth 2003) dokládají, že genderové nerovnosti v odměňování jsou nyní vyšší ve feminizovaných oborech činnosti (jako třeba v peněžnictví). Je to způsobeno jejich vnitřní horizontální segregací, neboli umístováním žen a mužů do různých specializací v rámci daného oboru ekonomické činnosti (více viz ibid).

normy, hodnoty a očekávání, genderové stereotypy, vzorce socializace, genderovou dělbu práce a péče v rodinách, vliv sociálních sítí apod.). V této souvislosti se někdy využívá detailnější klasifikace nerovností, které jsou chápány jako distinktivní, kdy se rozlišují nerovnosti alokativní (angl. allocative), v rámci zaměstnání, resp. stejné pracovní pozice³² (angl. within-job), a hodnotící neboli nerovnosti způsobené různým ohodnocením práce stejné hodnoty (angl. valuative)³³ (více viz Petersen a Saporta 2004). Tyto typy nerovností mají různou legitimitu, jsou tedy kulturně rozdílně akceptovatelné. Za nejméně legitimní bývají považované genderové nerovnosti v odměňování v rámci stejného zaměstnání (neboli nerovné odměňování žen a mužů za výkon stejné práce na stejném pracovišti³⁴), které podle výsledků zahraničních výzkumů celkově spíše zeslabují (King et al. 2018). Naopak stále rozšířené jsou nerovnosti alokativní a hodnotící (neboli nerovné odměňování za práci stejné hodnoty mezi různými firmami anebo dokonce i v rámci jedné firmy projevující se segregací trhu práce). Třebaže hodnotící nerovnosti bývají považovány za méně morálně přijatelné než nerovnosti alokativní, přesný rozsah hodnotících nerovností není snadné „změřit“/odhadnout (ibid: 3–4).

1.3.3. Mikrorovina

V kvantitativních výzkumech je tato rovina reprezentovaná testováním tzv. individuálních charakteristik (viz např. neoklasické ekonomické teorie, které sledují vliv pohlaví, věku, vzdělání, počtu odpracovaných let apod.). Kromě toho se v této rovině mapuje (zejména v zahraničních studiích) vliv psychologických faktorů včetně tzv. *soft skills* na genderové nerovnosti v odměňování (viz Bertrand et al. 2010; Borghans et al. 2009). Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou tak vysvětlovány například ve vztahu k seberepresentaci a sebehodnocení žen a mužů, jejich sklonu soutěžit či riskovat apod.

Sledujeme-li konkrétně vztah mezi soutěživostí žen a mužů a jejich výkonem (výkonností) pak laboratorní experimenty prokazují (Blau a Kahn 2016), že pokud muži a ženy nesoutěží, není v jejich výkonnosti při řešení zadaného úkolu zaznamenán žádný rozdíl. Když však je řešení téhož úkolu spojeno se soutěží navíc za odměnu, pak se prokázalo, že ženy s předchozím vysokým zjištěným výkonnostním skóre se rozhodnou zapojit do následné soutěže méně často než muži s předchozím nízkým dosaženým skóre. Tento pozorovaný rozdíl v postojích žen a mužů k soutěživosti může sloužit jako důkaz toho, proč se ženy na trhu práce neucházejí tak často jako muži o nejlépe placená zaměstnání, o vysoké manažerské a řídicí posty apod. Ve všech zmíněných případech se totiž vždy jedná o vysoce kompetitivní prostředí.

Srovnávací antropologická studie o soutěživosti žen a mužů nicméně dokládá (Gneezy, Leonard a List 2009), že postoje mužů a žen jsou (nejen) v tomto případě ovlivněny širšími sociálními faktory. V matrilinéární/matri-lokální společnosti, kde se bydliště a dědictví určuje po ženské linii (viz např. Khasiové v Indii), si ženy vybírají konkurenční prostředí častěji než muži. Skutečnost, že ženy si v západním typu kultury (a konkrétně v české společnosti) nedokáží (obvykle) vyjednat stejnou výši mezd jako muži, je nutné interpretovat rovněž ve vztahu k genderovému řádu společnosti a různým formám maskulinit a feminit (např. Connell 2002). Schopnost žen a mužů vyjednávat právě o výši mzdy je do značné míry ovlivněna jejich stále v mnohém odlišnou socializací a možnostmi jednání, které jsou v daném kulturním a sociálním prostředí považované za legitimní. Ukazuje se totiž, že ženy

³² V rámci naší provedené analýzy pozici vymezujeme kombinací pracoviště a kategorie zaměstnání.

³³ *Alokativní nerovnosti*, které podle výše uvedeného autorského kolektivu, vznikají v důsledku kombinace preferencí pracovníků a pracovníků a praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek, kdy ženy a muži jsou „alokováni“ neboli umisťováni (zejména v procesu přijímání) do jiných povolání i pozic v jejich rámci a pracují v jiných typech firem či organizací, kde získávají rozdílné finanční ohodnocení za výkon své práce (viz i výše). *Nerovnosti v rámci zaměstnání, resp. pozice* jsou dány tím, že zaměstnavatelské organizace platí ženy systematicky méně než muže, a to ve stejných povoláních a firmách či organizacích. Jedná se tedy o otázku stejné mzdy za stejnou práci. *Hodnotící nerovnosti* jsou produktem rozdílného hodnocení práce žen a mužů při stejné kvalifikaci, srovnatelných pracovních aktivitách a výstupech (produktivitě). Reprezentují tedy nerovnost v odměňování práce stejné hodnoty.

³⁴ V následné analýze kvantitativních dat je použit ukazatel pracoviště, aby se ošetřila situace, kdy stejná firma či organizace má více poboček.

mohou čelit negativním reakcím ze svého okolí (na základě genderových stereotypů), když individuálně překračují to, co je vnímáno jako „normální“ pro ženy. V daném kontextu to znamená, že individuální vyjednávání ženy o výši své mzdy nemusí být úspěšné právě proto, že se toto chování od ní neočekává. To však ve svém důsledku výrazně snižuje nejen její individuální šanci na úspěch, ale také šance kolektivní, protože tato zkušenost může odrazovat ostatní ženy od vyjednávání o svých mzdách a odměnách (Babcock a Laschever 2003).

Alternativní pohled na právě uvedenou problematiku pak obrací kauzalitu vysvětlení. Neboli řečeno jinými slovy, protože očekáváme, že určité vlastnosti či schopnosti (např. sklon k soutěživosti) mají vliv na pracovní výkon (a produktivitu jedinců), tak tím vysvětlujeme nerovnosti v odměňování mužů a žen (Blau a Kahn 2016: 36).³⁵ Komplikovanost uvedeného vztahu lze ilustrovat právě na tom, že určitá vlastnost (jako třeba ambicióznost, soutěživost, schopnost vyjednat apod.) je v naší kultuře v případě mužů vnímána jako pozitivní vlastnost, zatímco u žen nikoli. Mnohé psychologické výzkumy (např. Mueller a Plug 2006; Bertrand 2011) 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, což se následně projevuje například sociálním nálepkováním (labellingem). Ženy, které překračují genderové normy (nejen) na trhu práce, bývají vnímány a označovány za „ne dostatečně ženské“, za „příliš mužské“ apod. Skutečnost, že znevýhodňující a diskriminační postoje k ženám a genderová stereotypizace bývají zpravidla neuvědomované (např. Fiske 1998), což je označováno jako implicitní diskriminace (Bertrand, Chugh a Mullainathan 2005), vede k domněnce, že je nelze snadno identifikovat ani eliminovat.

Jaký je ale vlastně výzkumně potvrzený vliv psychologických faktorů na mzdový rozdíl mezi muži a ženami? Blau a Kahn (2016: 37) uvádějí, že tento vliv je v různých studiích vyčíslován různě, a sice v rozmezí od 2,5 % do 28 %, zatímco vliv segregace do povolání a odvětví bývá odhadován vždy kolem 50 % (ibid).³⁶ Psychologické faktory podle nich tedy neobjasňují podstatný podíl mzdového rozdílu mezi muži a ženami zejména, jsou-li kontrolovány i jiné faktory jako vzdělání, délka praxe, region, rodinný stav, počet dětí nebo odvětví a povolání.

1.4. Závěrečné shrnutí teoreticko-empirických přístupů k genderovým nerovnostem v odměňování: východiska kvantitativní analýzy

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,³⁷ reprodukujícím 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).

Následná analýza genderových nerovností v odměňování založená na analýze dat z Informačního systému o průměrném výdělku za zhruba dvě uplynulé dekády se soustředila na testování pouze některých z výše uvedených teorií, neboť charakter dat neumožňuje provést všechny potřebné (či žádoucí) analýzy. Zejména na nich není možné testovat vliv rodičovství na velikost mzdových nerovností mezi muži a ženami, protože data ISPV neobsahují informaci o tom, zda jsou konkrétní pracující lidé rodiči, ev. kolik mají dětí a jakého věku.

³⁵ K problematice zjišťování vztahu mezi určitými vlastnostmi či schopnostmi jedince a jeho či její mzdou viz více např. (Blau a Kahn 2016: 36–40).

³⁶ Nicméně do segregace podle povolání a odvětví se mohou promítat právě psychologické vlivy.

³⁷ Srov. koncept ideálního pracovníka (Williams 1999) nebo abstraktního pracovníka (Acker 2012).

Statistická analýza se soustředila na testování vlivu všech důležitých faktorů, které jsou jednoduše kvantifikovatelné a korespondují zejména (nikoli však výlučně):

- s neoklasickými ekonomickými teoriemi: Sledujeme proto vztah mezi genderovými nerovnostmi v odměňování a pohlavím v kombinaci se vzděláním, délkou praxe, věkem respondentů a respondentek. Dále jsme se zaměřily na vztah mezi výší pracovního úvazku, typem smlouvy;³⁸
- s teorií duálního trhu práce: Věnujeme pozornost horizontální (sektorové a oborové) segregaci i segregaci do organizací, pracovišť, zaměstnání a pozic v systému řízení a vedení lidí;
- s institucionální teorií trhu práce: Sledujeme zejména vliv odborové organizovanosti na mzdové rozdíly mezi muži a ženami i vliv charakteristik jednotlivých zaměstnavatelských organizací na tento rozdíl;
- s genderovými teoriemi: Mapujeme vliv procentního zastoupení žen a mužů v různých oborech/zaměstnáních a pracovištích na genderové nerovnosti v odměňování. Nesledujeme však vliv mateřství a otcovství na nerovnosti v odměňování, protože námi analyzovaná data tuto informaci neobsahují.

V makrorovině z hlediska fungování mzdových nerovností v odměňování mezi muži a ženami nejprve sledujeme, jaká je celková variabilita mezd a platů na trhu práce, kde se generují větší mzdové rozdíly, zda mezi firmami nebo uvnitř firem; následně analyzujeme nárůst překérní práce z hlediska genderu. Dále se zaměřujeme na genderové nerovnosti v odměňování, kdy zjišťujeme (Křížková et al. 2008):

- a) segregaci do zaměstnání a do pracovišť a její vliv na celkové nerovnosti v odměňování mužů a žen;
- b) genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici (stejně zaměstnání a stejné pracoviště).

V mezorovině zjišťujeme, jak segregace pracovišť ovlivňuje genderové nerovnosti v odměňování a s využitím Blinder-Oaxaca metody rozkladu mzdového rozdílu analyzujeme, jaký vliv na tyto nerovnosti mají různé firmní charakteristiky, např. vlastnictví, kolektivní smlouva, podíl žen ve firmě, podíl žen s vysokoškolským vzděláním, žen na manažerských pozicích a individuální charakteristiky jako je věk, národnost, dosažené vzdělání, délka praxe v dané firmě či organizaci.

V mikrorovině sledujeme fungování nerovností v odměňování žen a mužů a zaměřujeme se tak na sledování individuálních socio-ekonomických a demografických charakteristik (viz zejména neoklasické ekonomické teorie nebo genderové teorie). Podrobně analyzujeme rozdíly v odměňování mezi muži a ženami různých věkových kohort a to, jak se ve sledovaném období 2002–2016 měnily. Stranou ponecháváme testování psychologických faktorů a vlivů, neboť ty nejsou v námi analyzovaných datech obsažené.

³⁸ Ve vztahu k neoklasickým teoriím není testován vliv směnného provozu, rizikovitosti práce, vliv produktivity práce, kterou nelze vždy jednoduše změřit.

2. Metodologie výzkumu

Tato kapitola bude pojednávat o metodologické stránce celé studie. V rámci studie jsme vycházely z dat *Informačního systému o průměrném výděлку* (dále jen ISPV) z let 2002 až 2016. Nejprve představíme výzkumnou otázku, analyzovaná data, vybrané proměnné a práci s daty ISPV. Poté se zaměříme na metody rozkladu mzdového rozdílu mezi muži a ženami využitě v této studii.

2.1. Popis a tvorba dat z ISPV 2002–2016³⁹

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, CERGE-EI, 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 (ISPŠZ), 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 webových stránkách portal.mpsv.cz v sekci Zaměstnanost v podsektoru Statistika pod odkazem Statistika výdělků. Všechny výsledkové publikace, aktuální studie a analýzy z oblasti odměňování nabízí portál www.ispv.cz.

2.1.1. Tvorba historických dat

V roce 2006 došlo k významné změně struktury věty ISPV. Od roku 2006 došlo ke změně struktury dat s ohledem na požadavky Eurostatu, zejména rozlišení plných a krátkých úvazků. Metodika výpočtu hrubé měsíční mzdy se nezměnila, stále je počítána pomocí tzv. placeného měsíce, ale s novými sbíranými položkami se zpřesnil jeho výpočet. Při zpětné tvorbě dat za roky 2002–2005 bylo nutné řešit opačnou úlohu, a to získat současnou strukturu dat a rozlišit plné a krátké úvazky na základě tehdy platné věty ISPV. Bylo také nutné převést časové položky sbírané ve dnech na hodinové položky, které se od roku 2006 sbírají v hodinách, kde klíčem byla položka týdenní fond pracovní doby. Hloubkovou analýzou jeho četností ve spojení se znalostmi o maximálním týdenním

³⁹ Tuto podkapitulu zpracoval Ing. Roman Kasal z firmy Trexima, spol. s r. o.

fondy (např. ve směnném provozu) a znalostmi o nejčtenějších fondech pracovní doby byl každé firmě a v rámci firmy v každé hlavní třídě klasifikace zaměstnání odvozen plný týdenní fond pracovní doby. Při znalostech týdenního fondu pracovní doby konkrétního zaměstnance a týdenního fondu pracovní doby již bylo možné zpětně stanovit časové položky včetně sjednaného a stanoveného fondu pracovní doby. Tímto expertním postupem byla zajištěna srovnatelnost výdělkových a časových položek historických dat s aktuálními daty pro potřeby projektu.

Tvorbu datové základny pro roky 2002–2009 krom nutnosti imputovat sektory, které v šetření nebyly zahrnuty, vyžadovalo rovněž vyřešit problémy změn klasifikace odvětví OKEČ na CZ-NACE Rev 2 a výraznou změnu klasifikace zaměstnání KZAM-R na CZ-ISCO.

2.1.2. Převod klasifikace zaměstnání KZAM-R na CZ-ISCO

Převod byl zajištěn vytvořením expertního převodního mechanismu, který vyžadoval rovněž vytvoření meziročního panelu zaměstnanců a zaměstnankyň, aby bylo možné novou charakteristiku zaměstnání přenést do historických dat. Při neúspěšné meziroční identifikaci zaměstnance expertní převodník obsahoval identifikaci trendů převodu v každém ekonomickém subjektu (ES) z klasifikace KZAM-R na CZ-ISCO. Pro zbytkové záznamy byly v rámci expertního převodníku využity obecné pravděpodobnostní tabulky pro převod KZAM-R na CZ-ISCO. Převod byl tímto expertním převodníkem zajištěn pro všechny záznamy.

2.1.3. Harmonizace dat ISPV s ČSÚ za roky 2002–2016

Pro účely projektu bylo nutné vytvořit srovnatelnou datovou základnu od roku 2002 až do roku 2016, ale aby byla zachována struktura mezd a zaměstnanců a zaměstnankyň ČR a současně agregáty zaměstnanců a zaměstnankyň a mezd byly totožné s oficiálními publikacemi Českého statistického úřadu (ČSÚ).

Metoda harmonizace s ČSÚ byla původně vytvořena a využívána až od roku 2011 (včetně revize za rok 2010), proto bylo nutné zpětně harmonizovat databáze od roku 2002. To rovněž vyžadovalo zvláštní přístup tvorby dat před rokem 2011, tj. imputaci sektorů, které nebyly před rokem 2010 v šetření. Imputace mikrosubjektů (subjektů s 1 až 9 zaměstnanci a zaměstnankyněmi), fyzických osob a vládních institucí probíhalo ve využití časově nejbližší dostupných, reálných dat a jejich odpovídající lineární úprava dle minimální mzdy dané zákonem pro příslušný rok a přesnou harmonizací agregátů počtů a mezd na úroveň ČSÚ pro daný sektor. Tyto sektory byly po provedení harmonizace ze souboru odstraněny, čímž byla pro analýzy zajištěna pouze relevantní data příslušných roků při současném zajištění dopočtové reprezentativnosti v každém roce dle agregátů na ČSÚ.

Detailněji harmonizace spočívala v dovažování odvětvových a velikostních strat ve mzdové a platové sféře zvláště na úroveň počtu zaměstnanců a zaměstnankyň a objemů mezd podnikového výkaznictví ČSÚ. Celý postup harmonizace dat spočíval v těchto krocích:

- Tvorba základních souborů (ZS) poskytnuté z ČSÚ pro dopočty,
- imputace chybějících sektorů včetně jejich kompletní a oddělené harmonizace dle aktuálního časového období,
- základní vážení dle počtu ekonomických subjektů v ZS,
- identifikace a řešení extrémních hodnot,
- dovazování pro zajištění harmonizace počtu zaměstnanců a zaměstnankyň dle ČSÚ,
- iterační lineární poststratifikace (opakované dovažování), která zajistí shodné agregáty mezd při zachování mzdové struktury (tedy nikoliv jen posunutí distribuční funkce mezd dle osy X).

Konečná výpočetní databáze obsahuje celkem 29 miliónů záznamů, což představuje 51 % zaměstnanecké populace ČR a reprezentativně s poskytnutými váhami **pokrývá 82 % zaměstnanecké populace ČR** pro účely projektu.

Detailnější přehled pokrytí ekonomických subjektů (ES) výběrem a pokrytí zaměstnanecké populace dle roků a velikostních kategorií z ISPV pro účely projektu je v Příloze 1.

2.1.4. 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.

2.1.4.1. 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.

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 zaměstnyně 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 ABSCEK). 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 ABSCEK). 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/a 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/a 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/a zaměstnanec nebo zaměstnankyně v evidenčním počtu (od počátku roku do konce sledovaného období) a odpovídá výši úvazku zaměstnance. 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.

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 1 × 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“.

CZ-ISCO

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/jejím pracovním poměrem) a ekonomickým subjektem (např. na dobu určitou, neurčitou apod.).

IČO

Identifikační číslo ekonomického subjektu (IČ).

2.1.4.2. 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/a nebo za které pobíral/a 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.

2.1.4.3. 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.

2.2. Metody rozkladu mzdového rozdílu

Existuje několik metod rozkladu mzdového rozdílu. Obecně lze říci, že cílem těchto metod rozkladu je rozložit a vysvětlit mzdový rozdíl mezi muži a ženami na základě vybraných proměnných, tj. vyčíslit kolik procent z daného mzdového rozdílu lze přičíst vybraným proměnným. Jedním z metodologických problémů mzdového rozkladu

je otázka, kolik procent z celkového mzdového rozdílu lze přisoudit diskriminaci. Lze jednoduše říci, že nevysvětlená část mzdového rozdílu je čistá diskriminace? Nebo lze diskriminaci vysvětlit konkrétními proměnnými, tedy že diskriminace bude obsažena ve vysvětlené části mzdového rozkladu? Nebo jsme jen nemohli či nevyužili veškeré proměnné, kterými lze rozdíl vysvětlit? Přístup Balcar et al. (2012) může pomoci na tyto otázky nalézt odpověď. Autorský tým se dotazoval respondentů a respondentek na jejich osobní zkušenost s diskriminací, tedy zdali se cítí být diskriminováni z hlediska mzdy oproti kolegovi či kolegyni opačného pohlaví – jen 3,9 % mužů se domnívalo, že jsou diskriminováni oproti kolegyním, ale celých 12,5 % žen se domnívalo, že jsou diskriminovány oproti kolegům. Podle autorského týmu je možným vysvětlením, že se 68,5 % mužů domnívá, že jsou hodnoceni na základě objektivních kritérií, naopak 59,9 % žen se nedomnívá, že by byly ohodnoceny na základě objektivních kritérií. Pocit, že jejich mzda není výsledkem objektivních kritérií, ale spíše subjektivního rozhodnutí zaměstnavatele či zaměstnavatelky, může v ženách podpořit názor, že se cítí být diskriminovány oproti mužským kolegům. Autorský tým tento rozdíl přičítá také rozdílné zkušenosti s žádostí o zvýšení mzdy – o zvýšení mzdy si požádalo 41,7 % žen a 57,1 % mužů. I zde může sehrát roli fakt, že jedinec vnímá výši své mzdy jako odvozenou od neobjektivních kritérií, a poté tedy může vnímat svoje šance a možnost úspěchu na zvýšení mzdy jako komplikované, ne-li nemožné. Otázka, jakou část mzdového rozkladu lze přičíst diskriminaci, je velmi komplikovaná. My předpokládáme, že diskriminace může být obsažena jak ve vysvětlené, tak i v nevysvětlené části mzdového rozkladu. Nelze tedy říci, že se žádná proměnná vysvětlující mzdový rozdíl nepodílí na diskriminaci. Taktéž nepředpokládáme, že část, kterou nelze vysvětlit vybranými proměnnými, je čistá diskriminace, neboť není možné zohlednit a testovat všechny proměnné, které by k vysvětlení rozdílu v odměňování žen a mužů mohly přispět – především proto, že řada z těchto proměnných není v datech k dispozici (nedostatek datového souboru, nebo nemožnost tyto proměnné jednoduše změřit).

Další metodologický problém metod rozkladu mzdového rozdílu, který ovlivní interpretaci výsledků, je teoreticko-analytická pozice výzkumníka nebo výzkumnice. V kapitole č. 4 jsme detailně popsaly teoreticko-analytický rámec této studie, který bude základem pro analýzu a interpretaci dat.

Jak již bylo řečeno, existuje celá řada způsobů rozkladu mzdového rozdílu mezi muži a ženami, přičemž jednotlivé metody rozkladu se liší tím, jakými proměnnými vysvětlují mzdový rozdíl a dále pak způsobem výpočtu. Nejznámější metodou rozkladu mzdového rozdílu, která byla taktéž využita v této studii, je tzv. Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu (Oaxaca, Ramson 1994; Blinder 1973), která ve velké míře navazuje na tzv. teorii lidského kapitálu. Tato teorie, jak bylo řečeno výše, vysvětluje rozdíl v odměňování na základě kvality pracovní síly (tedy na základě kvalifikace, pracovních schopností a dovedností), která je výsledkem ukončeného vzdělání, absolvování kvalifikačních kurzů či pracovních školení, získanými pracovními zkušenostmi atd. Oba uvedení autoři tak rozdělují mzdový rozdíl na dvě části: a) první část, kterou lze vysvětlit rozdílným lidským kapitálem (sem spadají proměnné, jako jsou vzdělání, délka praxe atd.) a za b) druhá část, kterou nelze vysvětlit rozdílným lidským kapitálem (tuto část poté autoři označují jako diskriminační) (Hedija, Musil 2010). První složka neboli první člen rovnice, určuje, o kolik by průměrná mzda mužů převýšila průměrnou hypotetickou mzdu žen, pokud by neexistovala diskriminace, a druhý člen rovnice určuje rozdíl mezi hypotetickou průměrnou mzdou žen a skutečnou průměrnou mzdou žen, pokud by ženy měly stejné charakteristiky jako muži (Mysíková 2007).

Je důležité zmínit, že v odborné literatuře mohou mít tyto dvě složky (členy rovnice) jiné názvy, ale označují totéž. Oaxaca (1973) první část označuje jako efekt rozdílných charakteristik a druhou jako efekt diskriminace, Blinder (1973) zase první část označuje jako efekt vybavení (*endowment effect*) a druhou složku jako vyvolanou diskriminací. Beblo et al. (2003) rozlišuje mezi efektem vybavení (*endowment effect*) a efektem odměny (*renumeration effect*). Jacobsen (1994) zase hovoří o vysvětlené a nevysvětlené části mzdových rozdílů (více viz Hedija, Musil 2010).

Využití Blinder-Oaxaca rozkladu není vždy totožné, velmi závisí na vysvětlujících proměnných, kterými chceme vysvětlit mzdovou mezeru mezi muži a ženami, ale také na definici tzv. rovnovážné (nediskriminační)

mzdy. Blinder (1973) při stanovení míry diskriminace používá jako rovnovážnou mzdu mzdu mužů, Oaxaca (1973) naopak do výpočtu rovnovážné mzdy započítává také mzdu žen. Další autoři jako např. Cotton (1988) určují rovnovážnou mzdu podle podílu mužů a žen v celkové pracující populaci a z tohoto podílu vypočítávají rovnovážnou mzdu.

Jiný přístup k rozkladu mzdového rozdílu nabízí Heckman (1979). Tato metoda přidává do analýzy také fázi rozhodování o participaci na trhu práce, autor tyto proměnné (člen rovnice) označuje jako efekt výběru. Tento člen je do původní Blinder-Oaxaca rovnice přidán na konec a je vypočítán z odhadu pravděpodobnosti, že daný jedinec pracuje nebo bude pracovat. Někteří autoři nebo některé autorky výpočet Heckmanova modelu přidávají na levou stranu rovnice (zbylá část rovnice je tvořena dvěma složkami Blinder-Oaxaca rozkladu), tento člen je poté označen jako hypotetická mzdová mezera, která vypovídá o situaci „co by kdyby“ např. v situaci, kdyby na trh práce nastoupily všechny ženy z ekonomicky aktivní populace. Tato studie však tento model rozkladu nevyužívá, neboť nemáme potřebné datové soubory, k dispozici jsou pouze datové soubory za pracující a ekonomicky aktivní populaci.

Metody mzdového rozkladu velmi často využívají proměnné, které lze snadno kvantifikovat, změřit a vyčíslit (jako je např. věk, délka praxe, počet žen/mužů v dané organizaci či sektoru atd.). Některé, především zahraniční, studie (viz např. Bertrand 2010; Borghans et al. 2009) se zaměřují na vliv sociálně psychologických faktorů, které mohou taktéž vysvětlit poměrně významnou část mzdového rozdílu. Mezi sledované proměnné patří schopnost vyjednat si vyšší mzdu, podmínky nástupu do zaměstnání nebo přístup zaměstnavatele či zaměstnavatelky k mužům či ženám, ale zaměřují se i na individuální proměnné, jako jsou demografické či rodinné faktory, genderová identita či zdravotní charakteristiky. Filipová et al. (2012) například ukazují, že ženy vykazují menší soutěživost, čímž také vysvětlují část mzdového rozdílu. V této studii vycházíme z dat ISPV, bohužel ne všechny proměnné (tedy i sociálně psychologické) byly při sběru dat zahrnuty.

2.2.1. Příklady rozkladu mzdového rozdílu v českém kontextu

V českém kontextu se několik autorů a autorek zaměřilo na analýzu genderového rozdílu v odměňování i na jeho mzdový rozklad. Níže představujeme vybrané výzkumy, které využívají metodu rozkladu mzdového rozdílu autorů Blinder-Oaxaca, ale i další přístupy k vysvětlení mzdového rozdílu.

Mysíková (2007) ve své analýze využila jednak metodu Blinder-Oaxaca rozkladu a také Heckmanův model rozkladu. Díky využití Heckmanova modelu ukázala, že pokud by vstoupili na trh práce i v současnosti nepracující jedinci, potenciální genderový rozdíl v odměňování by se zvýšil a byl by vyšší než aktuální rozdíl, který zachycuje pouze pracující populaci v ekonomicky aktivním věku. Mezi proměnnými, které se ukázaly jako významné z hlediska dopadu na výši mezd, bylo dosažené vzdělání, které má pozitivní vliv na výši mezd (u mužů i u žen). Zajímavé je, že jakmile si ženy zvýší vzdělání o jeden rok, jejich mzda poroste rychleji a více, než mzda mužů v totožné situaci. Další proměnnou ovlivňující výši mzdy je smlouva na dobu neurčitou. Ve zkoumaném vzorku byl podobný podíl žen a mužů, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, ale pozitivní dopad měla tato proměnná pouze na mzdy žen, konkrétně mzdy ženám zvyšuje. Zvýšení mezd bylo také více patrné u těch žen, které bydlely v Praze a měly smlouvu na dobu neurčitou. Proměnná klasifikace zaměstnání, konkrétně práce v oboru zákonodárci, vedoucí pracovníci a řídící pracovníci, má pozitivní vliv jen na mzdu mužů. Jako důležitá proměnná se ukázal také věk. Především u žen mladších 30 let byl vliv na mzdu negativní. Jde o období, kdy většina mladých žen nemá děti, ale jsou vnímány jako potenciální matky a pečovatelky. Nejsignifikantnější rozdíly byly zpozorovány ve vlivu proměnné věk dětí. Pokud je dítěti méně než 6 let, snižuje se pravděpodobnost participace na trhu práce u žen, což zapříčiní i nižší mzdy (u mužů se pravděpodobnost participace na trhu práce i výše mezd naopak zvyšuje).

V dalším výzkumu autorka (Mysíková 2012) využila totožný přístup, ale v mezinárodním porovnání⁴⁰. I v rámci mezinárodního srovnání je Česká republika jednou ze zemí (spolu s Maďarskem), kde by se nerovné odměňování mezi muži a ženami zvýšilo (o 0,7 %) v situaci, kdy by na trh práce nastoupily ženy, které jsou ekonomicky neaktivní. Při detailnějším pohledu na analyzované individuální charakteristiky (jako věk, vzdělání, délka praxe atd.) a charakteristiky trhu práce (jako odvětví, pracovní pozice, pracovní úvazek, typ smlouvy atd.) je patrné, že mzdy v České republice (i na Slovensku) jsou více ovlivněny charakteristikami trhu práce než individuálními charakteristikami. Zároveň analýza ukázala, že tyto charakteristiky dopadají negativně na ženy, tj. že muži mají lepší pracovní podmínky než ženy (tzn. častěji pracují ve větších firmách, častěji uzavírají smlouvy na dobu neurčitou či častěji obsazují vedoucí pozice), ze kterých posléze profitují. V České republice a na Slovensku tak výši mezd mužů a žen určují spíše charakteristiky trhu práce než individuální charakteristiky, a zároveň jsou to muži, kteří z těchto charakteristik trhu práce finančně profitují.

Hedija, Musil (2011) využili Blinder-Oaxaca rozklad (a další metody rozkladu mzdového rozdílu⁴¹) v rámci výzkumu jedné organizace a ukázali, že mezi proměnnými vysvětlujícími mzdovou mezeru byly zkušenosti (*practice*) a pracovní pozice (*working position*) – ženy si ve sledované firmě vydělaly méně bez ohledu na zkušenosti nebo pracovní pozici, ale pokud u nich došlo k nárůstu zkušeností nebo k povýšení, pak se jejich mzda zvýšila více, než v obdobné situaci u mužů. Autorský tým se také zaměřil na otázku diskriminace za využití různých modelů rozkladu mzdového rozdílu a ukazují, že zde hrají roli proměnné vztahující se k pracovní pozici mužů a žen v dané firmě, kterými chceme diskriminaci vysvětlit. Dva z využitých modelů ukazují, že ve firmě diskriminace neexistuje, dokonce ukazují, že si ženy vydělávají více (z hlediska pracovní pozice). Zbývající dvě naopak diskriminace naznačují. Na základě různých výsledků za využití několika metod rozkladu mzdového rozdílu a na základě otázky, zdali a kolik procent ze mzdového rozdílu lze tedy označit za diskriminaci, autorský tým (Hedija, Musil 2012) využil metodu párového srovnávání a Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu. Našli muže a ženy se stejnými charakteristikami ve sledované organizaci (tj. věk, praxe, vzdělání, počet let ve firmě, pracovní pozice atd.), následně je sloučili do skupin na základě charakteristik, které mzdový rozklad označil jako nejvýznamnější při vysvětlení mzdové mezery. Nakonec porovnali jejich mzdy uvnitř skupiny. Autorský tým tak potvrdil domněnku o diskriminaci žen ve sledované organizaci.

⁴⁰ Mezi sledovanými zeměmi byla Česká republika, Maďarsko, Polsko a Slovensko (Mysíková 2012).

⁴¹ Autorský tým využil metodu mzdového rozkladu Blinder-Oaxaca (1973), Reimers (1983), Cotton (1988) a Neumark (1988), které se liší v definici tzv. rovnovážné mzdy (více viz Hedija, Musil 2011).

3. Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu

Rostoucí nerovnosti na trhu práce, a konkrétně rostoucí příjmové nerovnosti, ať již v rámci kontinentů, zemí, odvětví pracovního trhu či organizací jsou sociálními, morálními a makro-ekonomickými problémy současnosti (Stiglitz, 2012; Therborn, 2014). Míra mzdových nerovností a také jejich vývoj v čase představuje určité měřítko institucionální ochrany zaměstnání, resp. ochrany vyjednávací moci zaměstnanců a zaměstnankyň oproti zaměstnavatelské organizaci. Mzdové nerovnosti v populaci jsou nižší, pokud je silnější ochrana zaměstnání, ať již v podobě zákonů nebo např. silné role odborů, a naopak rostou, jestliže se tato ochrana oslabuje. Tato kapitola představuje určitý kontext pro analýzu nerovností v odměňování mezi muži a ženami, která bude následovat v dalších kapitolách. Nejdříve se zaměříme na to, jak se měnila míra mzdových nerovností, resp. variabilita mezd, v České republice v období mezi lety 2002 a 2016, a to i v mezinárodním srovnání. Vzhledem k tomu, že využíváme data dodávaná přímo vybranými firmami a organizacemi o všech zaměstnancích a zaměstnankyních, máme jedinečnou možnost sledovat jednak to, jak se měnily nerovnosti mezi pracovišti, a jednak i to, jak se měnily mzdové nerovnosti uvnitř pracovišť. V další části kapitoly pak budeme sledovat pracovní podmínky a rostoucí míru některých znaků prekérní práce v ČR podle pohlaví.

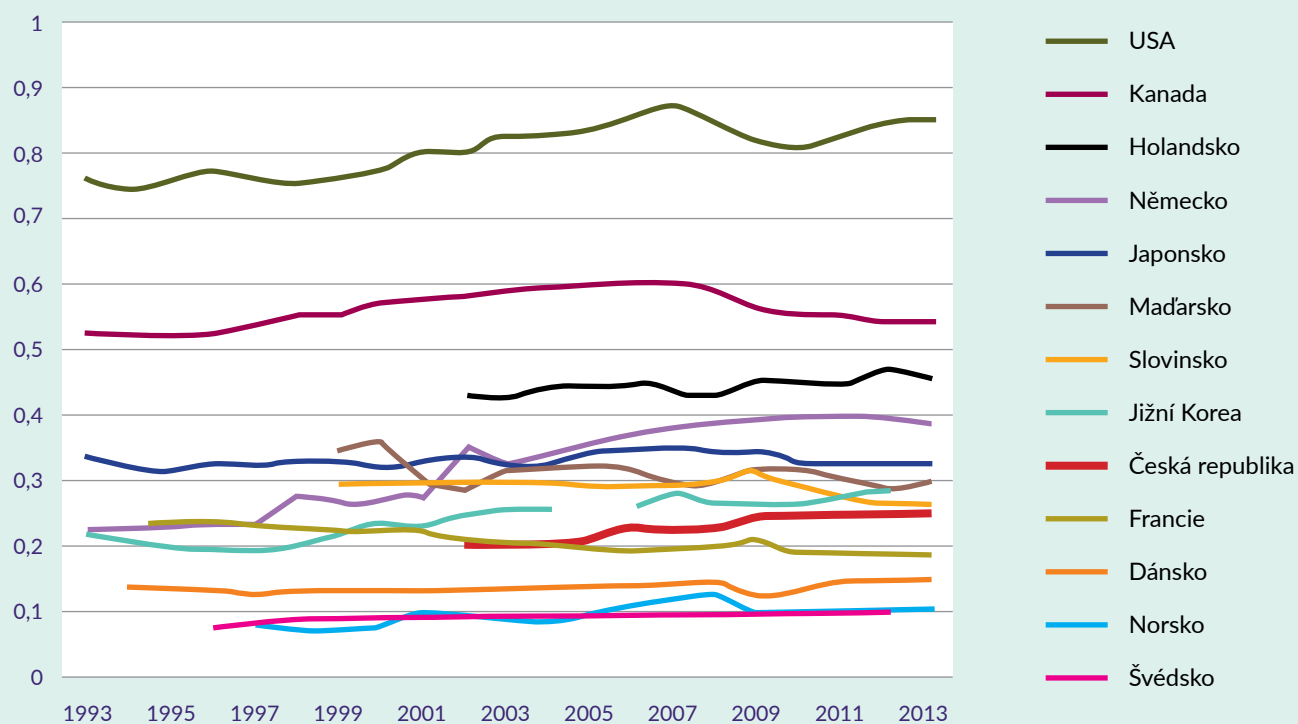
3.1. Mzdové nerovnosti mezi pracovišti a uvnitř pracovišť

Mzdové nerovnosti⁴² zde měříme jako variabilitu logaritmu mezd⁴³ a sledujeme vývoj v čase mezi lety 2002–2016. Takový výpočet není citlivý k nominální výši mezd a jejím změnám a je tak možné porovnávat variabilitu mezd, jak v jednotlivých letech, tak v různých zemích. Graf 1 ukazuje srovnání celkových nerovností mezd ve 13 zemích, takže je možné sledovat, kde se ČR nachází v celosvětovém měřítku. Podle dostupnosti dat začíná analýza v různých zemích různě, ale důležité je srovnání, kde celkově se zhruba český trh práce nachází a jaký je trend v období po roce 2000, kdy můžeme sledovat ČR ve srovnání s dalšími zeměmi. Mzdové nerovnosti pro všechna zaměstnání se v ČR pohybují mezi 20 a 30 log body a jak je vidět, mzdové nerovnosti jsou u nás vyšší než ve sledovaných skandinávských zemích (Norsko, Švédsko a Dánsko), ale i vyšší než ve Francii. Na druhou stranu ve srovnání s USA, kde se nerovnosti pohybují mezi 80 a 90 log body, a s Kanadou, kde jsou nerovnosti na úrovni okolo 55 log bodů, jsou nerovnosti v ČR výrazně nižší. Jak podrobně ukážeme dále, trend českého trhu práce je ve sledovaném období poměrně výrazně ve směru nárůstu nerovností, podobně jako v Německu a Holandsku. Zajímavé je srovnání s dalšími post-socialistickými zeměmi. Celkové nerovnosti mezd jsou sice ve Slovinsku a v Maďarsku o něco vyšší, ale v posledních letech dochází spíše k jejich poklesu, ve Slovinsku k poměrně významnému až na úroveň podobnou ČR, zatímco v ČR sledujeme postupný a nepřerušovaný nárůst od roku 2002 až do roku 2014. Dále ukážeme, jak se celkové nerovnosti dělí na nerovnosti uvnitř a mezi pracovišti v jednotlivých zemích.

⁴² V souladu s praxí Českého statistického úřadu, pojem mzdy zde představuje obecný pojem, zahrnující odměny za práci jak v soukromé (mzdové) tak i ve veřejné (platové) sféře. V té části kapitoly, kde porovnáváme odměny za práci v soukromém a veřejném sektoru, explicitně hovoříme o mzdové a platové sféře, a tedy o mzdách a platech.

⁴³ Variabilita logaritmu mezd je vypočítána následovně: $\sigma^2 = \frac{\sum_{i=1}^N (X_i - \mu)^2}{N}$ kde σ^2 je variabilita, X je mzda každého pracovníka a pracovnice v analýze, je průměrná mzda pro všechny pracovníky a pracovnice v analýze a N je celkový počet pracovníků a pracovnic v analýze.

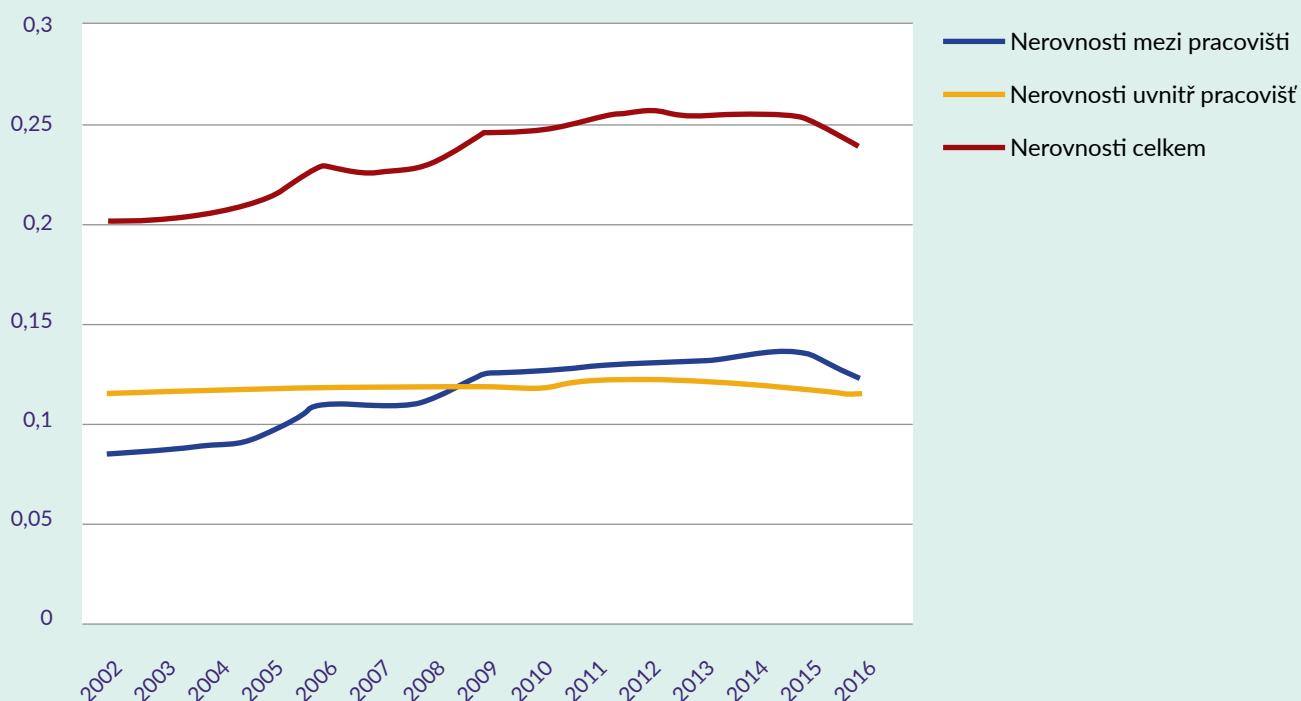
Graf 1 Celkové nerovnosti v odměňování (variabilita logaritmu mezd)
v jednotlivých zemích včetně ČR pro všechna zaměstnání
v letech 1993–2013



Zdroj: Comparative Organisational Inequality Network (COIN) calculations.
Viz: <https://www.umass.edu/coin/>

Graf 2 ukazuje situaci v ČR v letech 2002–2016. Celkově mzdové nerovnosti v České republice představovaly na začátku sledovaného období v roce 2002 20 log bodů a téměř kontinuálně narůstaly až na necelých 26 log bodů v letech 2012 a 2014 a pak zase mírně poklesly na necelých 24 log bodů v roce 2016. Jde tedy o nárůst mezi lety 2002–2016 o 19 %. Mezi lety 2002–2014 však došlo k nárůstu mzdových nerovností téměř o třetinu (28 %). Graf 2 ukazuje nejen celkový nárůst nerovností, ale i nerovnosti uvnitř pracovišť a mezi pracovišti. Pracovištěm zde rozumíme pobočku firmy nebo organizace, která působí v konkrétním místě, resp. okresu. Pokud má firma v jednom okrese více poboček, tyto už nerozlišujeme. Mohly bychom podávat výsledky za celé firmy, ale v případě pracovišť bereme v úvahu i regionální rozdíly, které by se tak neměly promítnout do výsledků, které udávají nerovnosti uvnitř firem. Proto zde hovoříme o pracovištích, i když výsledky byly velmi podobné jako výsledky za celé firmy.

Graf 2 Nerovnosti v odměňování (variabilita logaritmu mezd) mezi a uvnitř pracovišť v ČR v letech 2002–2016



Ukazuje se, že nerovnosti uvnitř pracovišť se ve sledovaném období téměř vůbec neměnily. Nejvíce narostly mezi lety 2002–2012 o necelých 8 %, ale pak zase mírně poklesly a v roce 2016 skončily na stejné hodnotě 11,5 log bodů jako v roce 2002.

Oproti nerovnostem uvnitř pracovišť **narostly nerovnosti mezi pracovišti ve sledovaném období velmi významně**. Na začátku sledovaného období byla jejich míra (8,5 log bodů) nižší než míra nerovností uvnitř pracovišť (11,5). Mzdové nerovnosti mezi pracovišti však rostly v podstatě kontinuálně od začátku sledovaného období v roce 2002 až do roku 2014, kdy dosáhly vrcholu (13,5 log bodů, což je nárůst o 58 %) a pak mírně poklesly na 12,4 log bodů v roce 2016. To představuje nárůst za celé období 2002–2016 o 45 %. Celkové nerovnosti jsou zde jednoduchým součtem hodnoty variability mezi pracovišti a hodnoty variability uvnitř pracovišť. Je tedy zřejmé, že nárůst celkových mzdových nerovností je v ČR způsoben téměř výhradně nárůstem mzdových nerovností mezi pracovišti.

Tento výsledek analýzy českého trhu práce je v souladu s odhady zahraničních studií, pracujících s podobnými zdroji dat o jednotlivých zaměstnancích a zaměstnankyních ve firmách, jež poukazují na to, že většina nárůstu nerovností v odměňování byla v posledních letech způsobena nárůstem nerovností mezi firmami nebo mezi pracovišti (Barth, Bryson, Davis, & Freeman, 2016; Card, Heining, & Kline, 2013; Skans, Edin, & Holmlund, 2008; Tomaskovic-Devey, 2017). Tento trend jednoduše znamená, že se firmy a pracoviště čím dál více liší mezi sebou ve vyplácené průměrné mzdě. Takže se **pracoviště čím dál více rozdělují na ta s vysokými a na ta s nízkými mzdami**. Tyto rozdíly mohou být způsobeny tím, že některé firmy získávají silnější pozici na trhu a kumulují větší podíl národního (v některých zemích dokonce globálního) příjmu; restrukturalizací firem a specializací některých firem na práci s vysokou přidanou hodnotou a outsourcováním rutinní produkce na další dodavatele; a zvyšujícími se rozdíly mezi firmami v efektivitě jejich vnitřní produkce.

Jako příklady těchto organizačních změn jsou uváděny: globální dominance několika technologických firem jako je Microsoft, Apple, Google apod., moc finančních firem akumulovat národní a globální příjem v některých zemích (Godechot 2017), přesun produkce velkých výrobních firem na dodavatelské firmy s nízkými mzdami (Whitford 2005) a outsourcování většiny málo kvalifikované práce, zatímco zisk spojený s atraktivní značkou plyne nadále původní firmě; a pokles síly odborů v dříve dobře placených odvětvích (Viscelli 2016). Tyto změny v moci, produktivitě, hranicích firem a globálním dosahu dominantních firem se v různých zemích liší v závislosti na zákonné regulaci a ochraně zaměstnání. V České republice jsme do určité míry také svědky těchto změn. Kromě poklesu role odborů a odborové organizovanosti a ochrany zaměstnání, ke kterému v ČR došlo již v průběhu transformačního období (Pollert & Hradecka 1994), jde v poslední době zejména o nárůst outsourcingu⁴⁴ a spin-off firem,⁴⁵ kdy je nízko placená výroba, případně služby, oddělována od původní firmy, která si ponechává vysoce placené řídicí a organizační profese a inkasuje většinu zisku. Zároveň vznikají specializovaná výrobní a dodavatelská pracoviště s nízkými zisky. Tento trend může být spojen i s nárůstem sebezaměstnávání a podnikání, kdy se z dřívějších zaměstnanců a zaměstnankyň stávají OSVČ a dodavatelé zboží a služeb, kteří na sebe berou tržní riziko a zejména z dlouhodobého hlediska oproti zaměstnancům a zaměstnankyním ztrácejí sociální jistotu i finančně např. v podobě nižších důchodů. V mezinárodním měřítku jsme také zemí, kde existuje levná práce (výroba či služby), jejíž výsledky jsou dodávány zadavatelským či odběratelským firmám nejen v ČR, ale také v zahraničí, kterým plyne většina zisku z daného obchodu.

Eriksson, Pytliková a Warzynski (2013) provedli v ČR dosud unikátní analýzu mzdových nerovností uvnitř a mezi firmami v ČR a sledovali také charakteristiky firem jako faktory, které k této variabilitě přispívají. Zjistili, že faktory jako je rostoucí podíl vysokoškolsky vzdělaných ve firmách s vysokými mzdami a nárůst zahraničního vlastnictví firem významně přispívají k nárůstu nerovností.

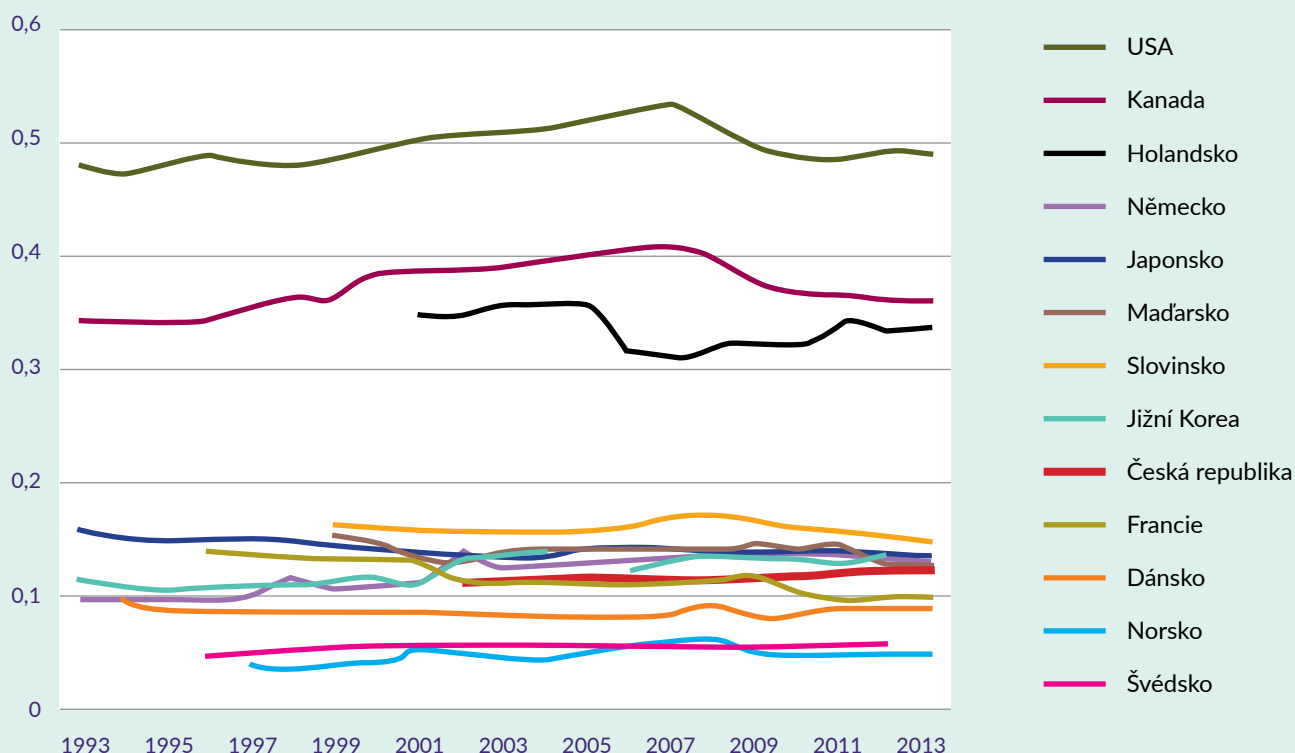
Zatímco na začátku sledovaného období tvořily nerovnosti uvnitř firem 57,5 % celkové variability mezd v ČR, na jeho konci (v roce 2016) už více než polovinu mzdových nerovností (52 %) tvoří nerovnosti mezi pracovišti.

⁴⁴ Outsourcing znamená, že firma vyčlení různé podpůrné a vedlejší činnosti a svěří je smluvně jiné společnosti čili subkontraktorovi nebo subkontraktorce. Cílem je snížení nákladů a soustředění se na hlavní činnosti firmy. (<https://cs.wikipedia.org/wiki/Outsourcing>).

⁴⁵ Spin-off (někdy také spin-out) firma je podnikatelský subjekt založený za účelem komercializace duševního vlastnictví vytvořeného na výzkumné organizaci. Provázání firmy a univerzity může být různě těsné. Škola přímo vkládá svoje duševní vlastnictví do nově vznikajícího podniku a získává v něm podíl, nebo vkládá duševní vlastnictví do podniku formou licence, nebo nový podnik založí zaměstnanci a zaměstnankyně univerzity na svém osobním know-how a vazby na školu jsou pouze neformální. (<https://www.vutbr.cz/ctt/caste-dotazy/caste-dotazy-f26850/co-je-to-spin-off-firma-d66628>).

Graf 3 ukazuje mzdové nerovnosti uvnitř pracovišť ve 13 sledovaných zemích. Tak jako jsme v Grafu 1 sledovali celkové nerovnosti v mezinárodním srovnání a v Grafu 2 celkové nerovnosti, nerovnosti uvnitř pracovišť a nerovnosti mezi pracovišti v ČR, teď zde máme pouze nerovnosti uvnitř pracovišť v mezinárodním srovnání. Je vidět, že ve většině zemí nedocházelo k výraznějšímu nárůstu, kromě Kanady a USA, kde nárůst rychle přešel v pokles v období poslední ekonomické krize. ČR je na velmi podobné pozici jako ve srovnání celkových nerovností (Graf 1).

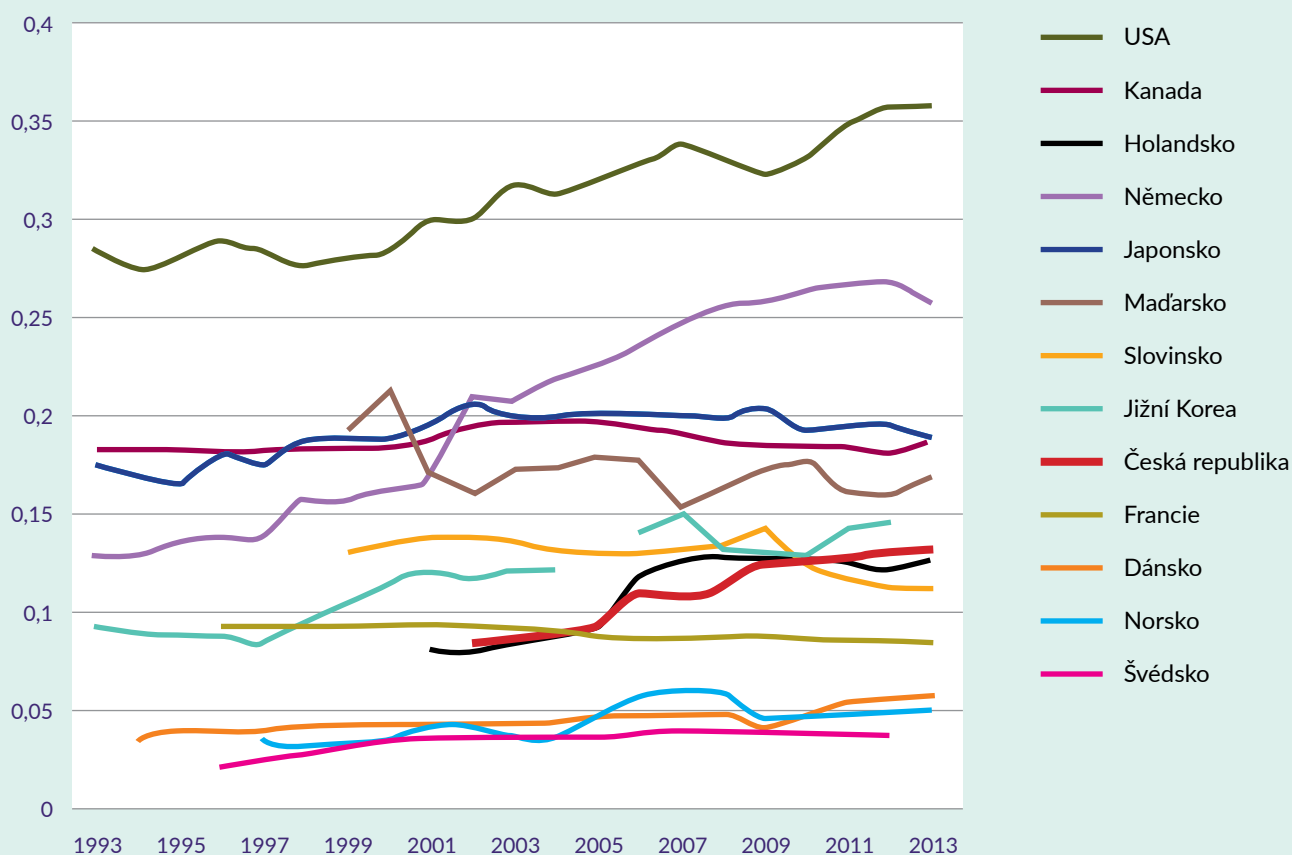
Graf 3 Celkové nerovnosti v odměňování (variabilita logaritmu mezd) v jednotlivých zemích včetně ČR pro všechna zaměstnání v letech 1993–2013



Zdroj: Comparative Organisational Inequality Network (COIN) calculations.
Viz: <https://www.umass.edu/coin/>

Graf 4 ukazuje druhou složku celkových mzdových nerovností ve 13 sledovaných zemích – nerovnosti mezi pracovišti. Je vidět, že mzdové nerovnosti mezi pracovišti jsou tou složkou celkové variability mezd, která zvyšuje celkové nerovnosti v odměňování ve většině sledovaných zemí. V ČR je velmi podobný trend jako v Německu, kde se nerovnosti uvnitř pracovišť udržují zhruba na stejné úrovni, ale nerovnosti mezi pracovišti výrazně narůstají. Nerovnosti mezi pracovišti ale nerostou ve všech zemích, v Kanadě se udržují dlouhodobě na podobné úrovni, ve Francii a ve Slovinsku dokonce mírně klesají. Pro odhalení hlubších souvislostí těchto rozdílných trendů je třeba zkoumat jednak procesy, ke kterým dochází na jednotlivých trzích práce a také změny v legislativě a opatřeních nastavujících podmínky a parametry mzdového vyjednávání a pracovní podmínky a ochranu zaměstnání. Taková podrobná analýza trhu práce není cílem této kapitoly ani této studie, nicméně zaměříme-li se na český trh práce, je možné podrobněji prozkoumat, k jakým změnám dochází zvláště ve veřejné a v soukromé sféře, kde jsou různé podmínky nastavování mezd, a také ve finančním sektoru, který je v poslední době považován za jednu z hlavních sil akumulujících kapitál a také mzdové i specificky genderové nerovnosti (Godechot 2017).

Graf 4 Nerovnosti v odměňování (variabilita logaritmu mezd) mezi pracovišti v jednotlivých zemích včetně ČR pro všechna zaměstnání v letech 1993–2013

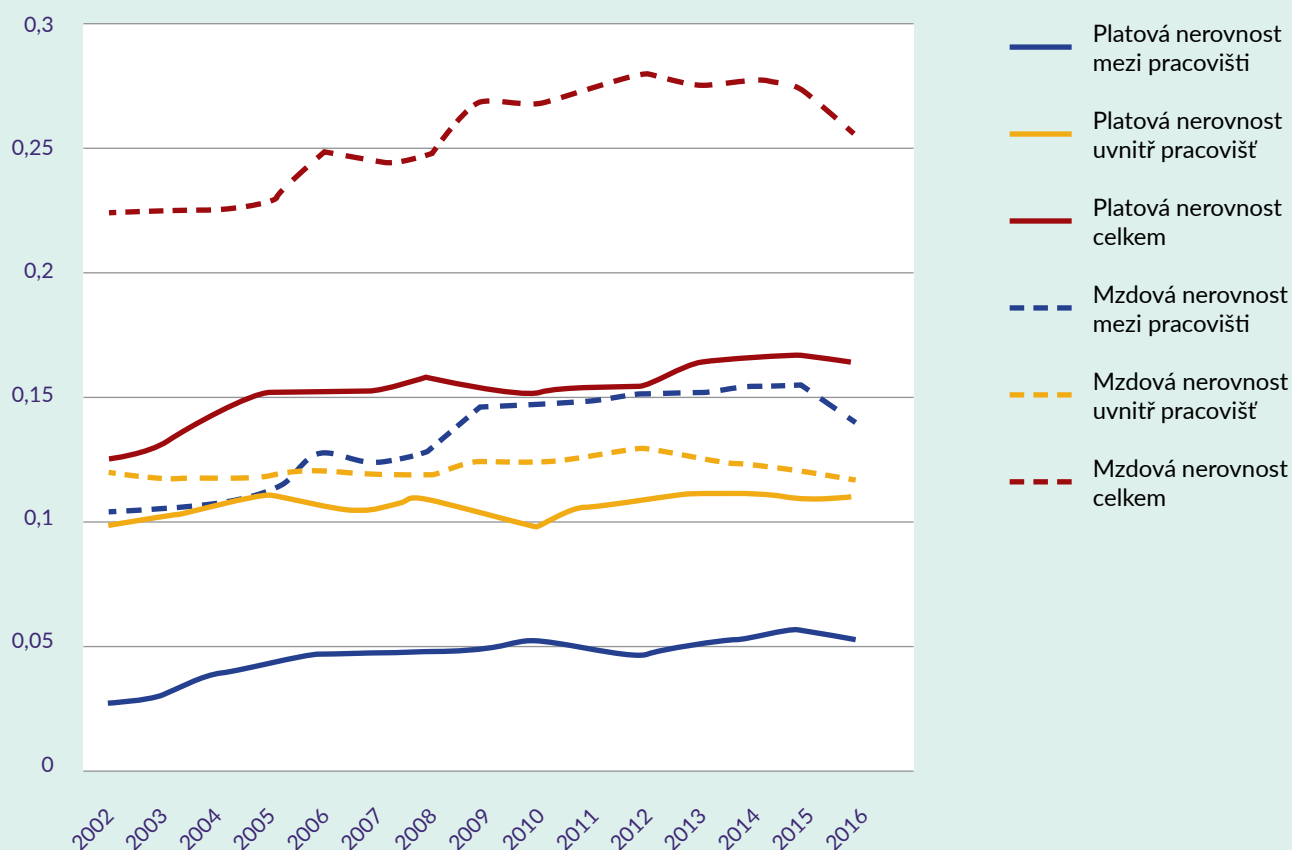


Zdroj: Comparative Organisational Inequality Network (COIN) calculations.
Viz: <https://www.umass.edu/coin/>

3.1.1. Mzdové nerovnosti mezi a uvnitř pracovišť ve veřejné a soukromé sféře

V grafu 5 ukazujeme nerovnosti v hodinové mzdě opět rozdělené na celkové nerovnosti, nerovnosti uvnitř pracoviště a mezi pracovišti, kdy zvláště rozlišujeme veřejný sektor (platová sféra) a soukromý sektor (mzdová sféra). Ukazuje se, že **v platové sféře jsou sice nerovnosti výrazně nižší než ve sféře mzdové, ale nerovnosti v odměňování ve sledovaném období 2002–2016 narůstají jak ve veřejné, tak v soukromé sféře**. Celkové nerovnosti v platové sféře se pohybují od 12 log bodů v roce 2002 do 16 log bodů v roce 2016, zatímco celkové nerovnosti ve mzdové sféře se pohybují od 22 log bodů v roce 2002 do 28 log bodů v roce 2016. I když jsou v platové sféře nerovnosti nižší, sice pomalu, ale neustále narůstají, zatímco v mzdové sféře, kde jsou nerovnosti výrazně vyšší, došlo mezi lety 2012 a 2016 k jejich poklesu.

Graf 5 Mzdové nerovnosti (variabilita logaritmu mezd) mezi a uvnitř pracovišť v ČR v platové a mzdové sféře v letech 2002–2016



Veřejná a soukromá sféra se liší zejména ve vztahu k typu převažující nerovnosti. Ve veřejné sféře jednoznačně převažují nerovnosti v odměňování uvnitř pracovišť, zatímco platové nerovnosti mezi pracovišti jsou poměrně nízké, činí asi jednu třetinu celkových nerovností. Zřejmě je to způsobeno jednotným systémem odměňování pomocí platových tabulek, který je využíván napříč veřejnou sférou a snižuje nerovnosti mezi pracovišti. Zároveň jsou veřejné instituce a organizace hierarchicky strukturovány a zahrnují často celou škálu pozic a platových hladin zaměstnanců a zaměstnankyň, což způsobuje převažující nerovnosti uvnitř veřejných organizací. V soukromé sféře převládají nerovnosti mezi pracovišti, které tvoří více než polovinu celkových nerovností. Nerovnosti uvnitř pracovišť se v soukromé sféře po celé období 2002–2016 téměř neměnily, ale ve veřejné sféře docházelo k jejich mírnému nárůstu. I když jsou nerovnosti mezi pracovišti v platové sféře nízké a tvoří pouze asi třetinu celkových nerovností, došlo ve sledovaném období k jejich významnému nárůstu o více než 100 % (z 2 na 5 log bodů). To by odpovídalo tomu, že i ve veřejné sféře dochází k podobným trendům jako ve sféře soukromé, i když v celkově menším měřítku. Některé typy prací jsou vyčleňovány mimo zaměstnavatelské vztahy, čímž se i pracoviště veřejné sféry více specializují a vzdalují sobě navzájem i v úrovni mezd. Mimo zaměstnavatelské smlouvy jsou vyčleňovány jak nízko placené a nízko kvalifikované práce (např. outsourcing úklidu, ostrahy a dalších služeb), tak i práce specializované, odborné (např. poradenství, odborná vědecká práce na projektech, IT služby apod.).

Nárůst nerovností uvnitř pracovišť platové sféry je zřejmě způsoben větší diferenciací platů uvnitř těchto pracovišť v důsledku vyššího nárůstu platů řídicích pracovníků a pracovníků ve srovnání s řadovými zaměstnanými.

K nárůstu mzdových nerovností uvnitř pracovišť platové sféry může dojít i v důsledku zavádění služebního zákona do praxe, jelikož vznikají dva typy zaměstnaneckých poměrů. Někteří zaměstnanci a zaměstnankyně platové sféry jsou od zavedení služebního zákona do praxe zaměstnaní podle tohoto zákona ve služebním poměru na dobu neurčitou a někteří nepřešli pod služební zákon a zůstali zaměstnaní podle zákoníku práce. Jejich pracovní podmínky, včetně platových, se pravděpodobně budou v některých ohledech lišit.

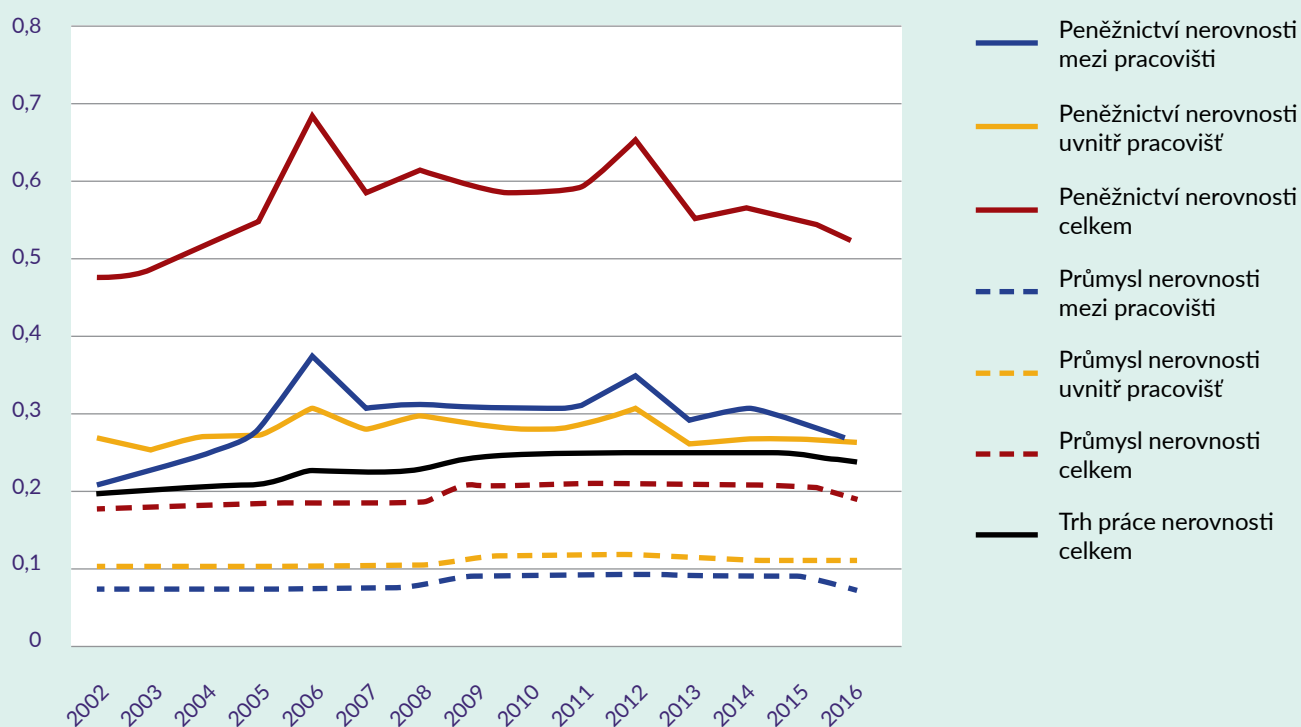
3.1.2. Mzdové nerovnosti mezi a uvnitř pracovišť v oborech peněžnictví a pojišťovnictví a zpracovatelský průmysl

Analýzu jsme zopakovaly pro dva velmi odlišné sektory trhu práce, z nichž jeden je feminizovaný, jelikož v něm převládají ženy (zhruba 60 %), a vyznačuje se nadprůměrnými nerovnostmi v odměňování – peněžnictví a pojišťovnictví – a druhý je maskulinizovaný, jelikož v něm převládají muži (zhruba 65 %), a vyznačuje se spíše podprůměrnými nerovnostmi v odměňování – průmysl. V sektoru peněžnictví a pojišťovnictví nalézáme zhruba dvojnásobnou variabilitu mezd oproti trhu práce jako celku. Graf 6 ukazuje, že v peněžnictví převládají nerovnosti mezi pracovišti a v průmyslu naopak převládají nerovnosti uvnitř pracovišť. Tyto sektory se od sebe liší i tím, že v průmyslu se míra nerovností uvnitř pracovišť ani mezi pracovišti nijak výrazně ve sledovaném období 2002–2016 neměnila. Naproti tomu v sektoru peněžnictví docházelo k výrazným výkyvům. Nerovnosti mezi pracovišti výrazně narostly zejména mezi lety 2005–2006 a mezi lety 2011–2012 a pokaždé zase prudce poklesly. Jsou to období, kdy na český trh práce dopadaly určité krize, jež mohly znamenat důsledek propouštění některých skupin zaměstnanců a zaměstnankyň a větší důraz na specializaci jednotlivých pracovišť. Olivier Godechot (2017) upozorňuje na regulaci, která měla zřejmě dopad na mzdy ve finančním sektoru. Mezi lety 2010–2013 zavedla Evropská komise direktivu⁴⁶, která omezovala bonusy ve finančním sektoru na maximálně 200 % základních mezd. To mohlo způsobit prudký nárůst základních mezd před přijetím této direktivy (protože tak bylo možné tuto regulaci obejít, aniž by došlo k reálnému poklesu mezd), a tím i nerovností také u nás, a naopak jejich pokles po jejím přijetí.

Ve sledovaném období 2002–2016 se v České republice významně zvýšily mzdové nerovnosti mezi pracovišti. Nerovnosti mezi pracovišti ve veřejné sféře sice tvoří méně významnou součást celkových nerovností než v soukromé sféře, ale jejich míra se v průběhu sledovaného období zdvojnásobila. Nerovnosti naopak ve sledovaném období klesaly v soukromé sféře, kde jsou ale celkově výrazně vyšší než ve sféře veřejné. Situace se ale liší i v různých sektorech trhu práce, takže např. v průmyslu, kde jsou nerovnosti velmi nízké, převládají nerovnosti uvnitř pracovišť nad nerovnostmi mezi pracovišti. Nerovnosti jsou naopak nadprůměrné v kontextu trhu práce v ČR v peněžnictví a pojišťovnictví a převládají tam nerovnosti mezi pracovišti.

⁴⁶ Capital Requirement Directive III. a IV. Viz: https://en.wikipedia.org/wiki/Capital_Requirements_Directives.

Graf 6 Mzdové nerovnosti (variabilita logaritmu mezd) mezi a uvnitř pracovišť v oborech peněžnictví a pojišťovnictví (NACE: K) a zpracovatelský průmysl (NACE: C) v letech 2002–2016



3.2. Prekérní pracovní podmínky žen a mužů v ČR

V předchozí části této kapitoly jsme sledovaly vývoj mzdových nerovností na českém trhu práce v mezinárodním kontextu. Pracovní příjmy jsou jedním z důležitých aspektů pracovních podmínek a jsou úzce propojeny s dalšími aspekty, jako je rozsah a náročnost práce, ochrana pracovního místa, pracovní prostředí a autonomie v práci. Růst nerovností v odměňování, který jsme zachytily jako významný trend na českém trhu práce v předchozí části kapitoly, zřejmě souvisí i s nárůstem nerovností v dalších pracovních podmínkách kromě mezd. Trend vyčleňování levné práce z velkých firem a organizací do samostatných ekonomických subjektů, které dále zhoršuje pracovní podmínky těch, kdo jí vykonávají, zřejmě souvisí s růstem mzdových nerovností mezi pracovišti, který jsme popsaly jako významný trend v ČR. Toto vyčleňování souvisí i s nárůstem objemu prekérní práce a s genderovými důsledky tohoto trendu. Hašková a Dudová (Dudová & Hašková, 2014; Hašková & Dudová, 2017) popsaly, jak nastavení rodinné politiky ČR, která nepodporuje postupný návrat matek malých dětí na trh práce po rodičovské, postupně uzavírá ženy v pasti prekérních prací a jak se z prekérních úvazků jako dočasných strategií návratu do práce po rodičovské stává silný trend s dlouhodobými negativními důsledky na životní úroveň žen i jejich domácností. Data Informačního systému o průměrném výdělku (dále ISPV), která v této studii využíváme, umožňují díky svému rozsahu zachytit více než 90 % celého českého trhu práce (kromě firem do 10 zaměstnanců a zaměstnankyň a OSVČ) a zmapovat některé aspekty pracovních podmínek z hlediska genderu.

V této kapitole se zaměříme na vybrané aspekty prekérní práce, jež data ISPV umožňují sledovat. Vzhledem k tomu, že jde o data dodávaná firmami a organizacemi s více než 10 zaměstnanci a zaměstnankyněmi o všech zaměstnaných, zaměříme se na 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, Jurik, & Křížková, 2014; Hašková, Křížková, & Dudová, 2015); tento trend však data ISPV sledovat nedovolují. I s vědomím tohoto omezení však tato analýza přináší důležité informace o českém trhu práce. 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) 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.

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

- **Výše mezd** – nízkou mzdu definujeme jako mzdu nižší než 66 % mediánu, případně nižší než 50 % mediánu mezd⁴⁷
- **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**

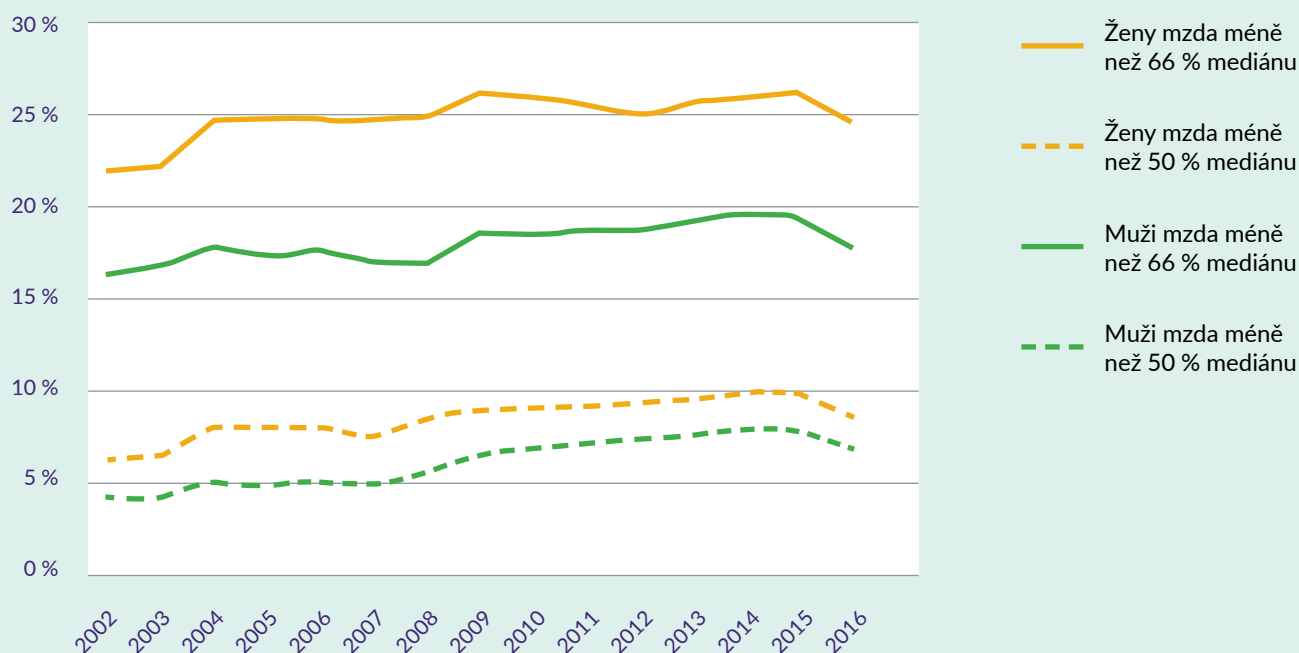
Tyto proměnné budeme nejdříve sledovat jednotlivě z hlediska pohlaví a vývoje v čase v období 2002–2016. Poté je propojíme v jeden **koncept „dobrého zaměstnání“**, resp. práce s dobrými pracovními podmínkami, a podíl takové práce budeme opět sledovat v čase z hlediska genderu.

3.2.1. Nízká mzda

Prekarita je čím dál více rodu ženského, jak ukážeme na těchto třech vybraných aspektech pracovních podmínek v ČR. 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 (viz Graf 7). 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 necelých 18 %. 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). V roce 2016 tyto podíly pro ženy i muže mírně poklesly. Podíl těch, kteří vydělávali méně než 50 % mediánu mezd, se mezi lety 2002–2015 jak u žen, tak i u mužů téměř zdvojnásobil.

⁴⁷ Pracující chudoba je obvykle definována jako práce za mzdu odpovídající méně než 60 % mediánu mezd v populaci.

Graf 7 Nízká mzda podle pohlaví v letech 2002–2016



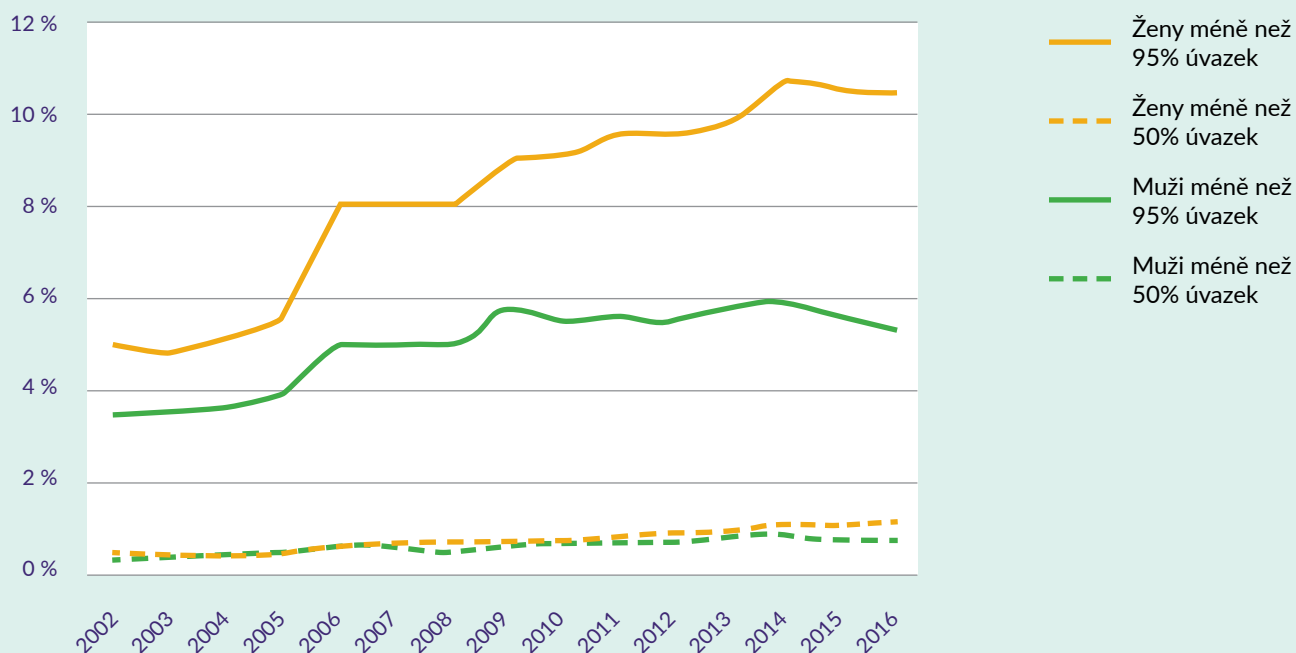
3.2.2. Práce na zkrácený úvazek

Práce na zkrácený úvazek je také považována za znak prekérní práce, zvláště pokud jde o nedobrovolnou podzaměstnanost. Data ISPV nezachycují subjektivní vnímání pracovních podmínek, takže můžeme pouze sledovat podíly žen a mužů pracujících na různě zkrácený úvazek. Jsme si vědomy toho, že existuje určitý podíl pracovníků a pracovníků, jež nemůžeme vyčíslit, kteří pracují na zkrácený úvazek dobrovolně, a jejich práce zároveň není nejistá a je i vysoce mzdově ohodnocená. Nicméně existují minimálně dva hlavní důvody, proč zkrácené úvazky, i přes tyto výjimky, zařadit mezi typy prekérní práce. Zaprvé, český trh práce se vyznačuje obecně nízkými mzdami a zkrácení úvazku tak většinou znamená i významné zkrácení již tak nízké mzdy. Zadruhé, i když existuje určitý nárok rodičů malých dětí na zkrácený úvazek, kterému by mělo být vyhověno, pokud tomu nebrání „průvodní důvody“, neexistuje žádný nárok na návrat na úvazek plný (Vohlídalová, Formánková, 2012). Tato nejistota se pak promítá do zaměstnanecké pozice jako prekérní.

V České republice sice dlouhodobě není vysoký podíl pracujících na zkrácený úvazek, a to ani v populaci žen, ale situace se právě u žen začíná měnit. Důležité je, že pokud pracují ženy a muži v ČR na zkrácený úvazek, většinou nejde o velmi krátké úvazky, ale o úvazky poloviční a větší, jak ukazuje Graf 8. 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 na téměř 11 % v roce 2014, a u mužů vzrostl z 3,5 % v roce 2002 na 6 % v roce 2014. Mezi lety 2014 a 2016 tento podíl u žen i u mužů zase mírně poklesl.

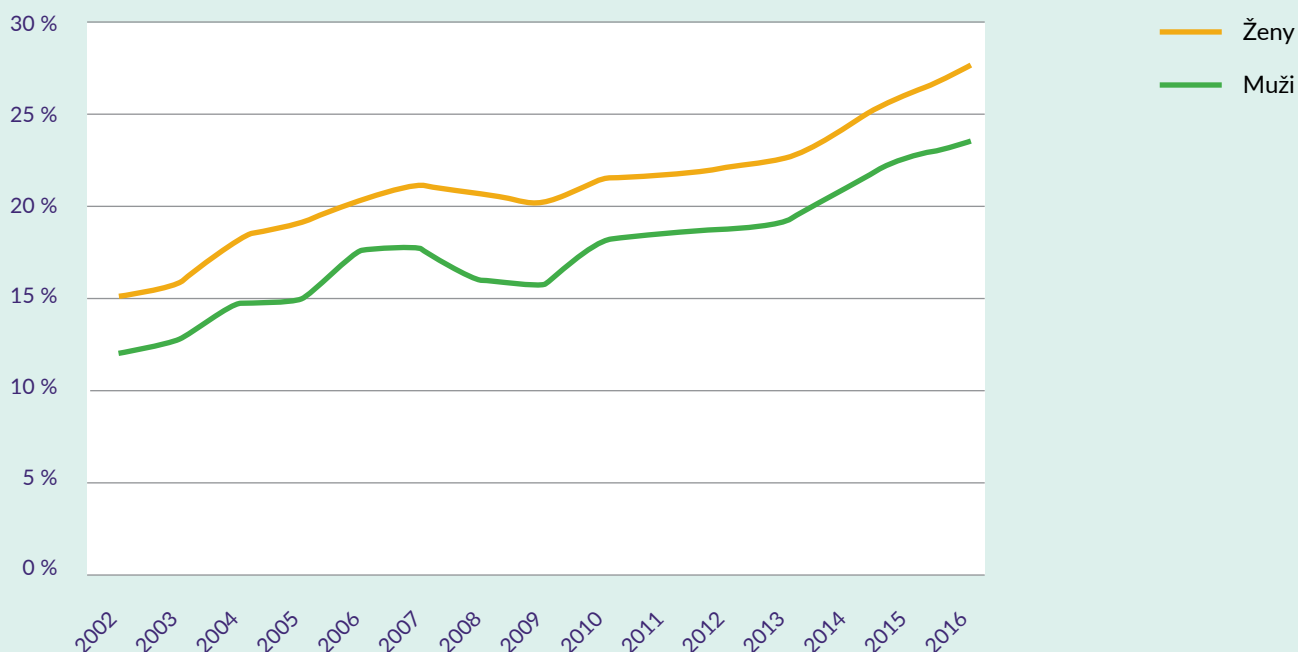
Graf 8 Zkrácený úvazek podle pohlaví v letech 2002–2016



3.2.3. 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 9 ukazuje, že v roce 2002 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 12 % mužů a 15 % žen a v roce 2016 to bylo již 23 % mužů a téměř 28 % žen. 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.

Graf 9 Smlouva na dobu určitou podle pohlaví v letech 2002–2016

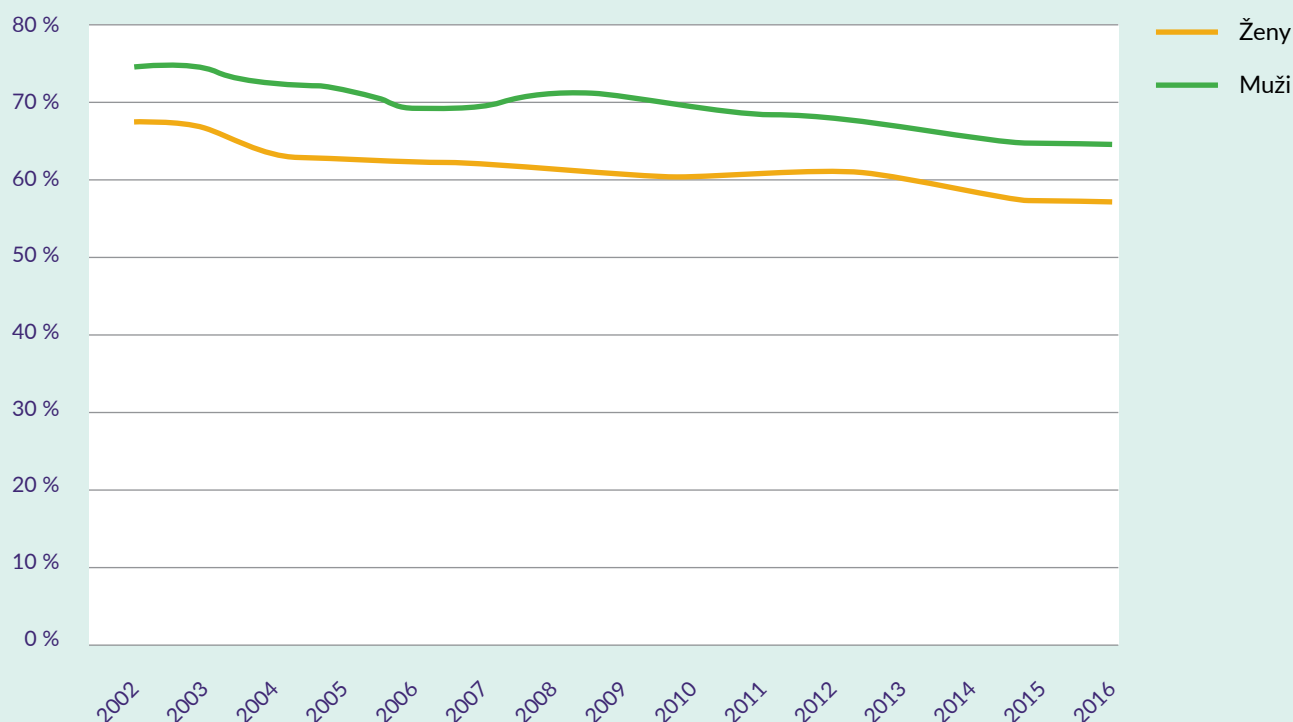


3.2.4. Koncept „dobrého zaměstnání“

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 vydělává alespoň 2/3 mediánu mezd v daném roce, 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 10, pouze 57 % žen a 65 % mužů má „dobré zaměstnání“. A naopak 43 % žen a 35 % 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 shodně poklesl 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.

Na českém trhu práce **dochází ke stále větší prekarizaci pracovních podmínek a tento trend dopadá výrazně negativněji na ženy než na muže**. Čtvrtina zaměstnaných žen v ČR nedosahuje dvou třetin mediánu mezd a 10 % žen dokonce nedosahuje ani poloviny mediánu mezd. Přitom tyto podíly ve sledovaných posledních patnácti letech narůstaly. Podobně narůstá podíl zaměstnaných na zkrácené úvazky a u žen podíl úvazků mezi 50 % a 95 % plné pracovní doby již převyšuje 10 % všech zaměstnaných žen. Nejrychleji však v posledních patnácti letech narůstaly zaměstnanecké smlouvy na dobu určitou. V roce 2016 už zhruba čtvrtina všech zaměstnaných pracovala se smlouvou na dobu určitou a častěji to jsou ženy (28 % žen a 23 % mužů). Podíl zaměstnaných,

Graf 10 „Dobrá zaměstnání“ podle pohlaví v letech 2002–2016



kterých se nedotýká ani jeden z těchto negativních aspektů trendu precarizace českého trhu práce, tedy těch, jejichž zaměstnání zde zjednodušeně nazýváme „dobrým“, v posledních patnácti letech výrazně poklesl. „Dobré zaměstnání“ mělo v roce 2016 už jen 57 % žen a 65 % mužů.

3.3. Závěr

Předložená analýza představuje určitý kontext pro podrobnou analýzu nerovností v odměňování mezi muži a ženami, která následuje v dalších analytických kapitolách této studie. Ukázaly jsme, že podobně jako v dalších zemích je i v ČR možné pozorovat trend nárůstu celkových mzdových nerovností, které jsou způsobeny zejména nerovnostmi v úrovni odměňování mezi pracovišti. I když jsou celkové nerovnosti ve veřejné sféře nižší než ve sféře soukromé, můžeme i ve veřejné sféře sledovat trend nárůstu variability mezd a to zejména mezi pracovišti. Porovnaly jsme dva velmi odlišné sektory – peněžnictví a průmysl – a ukázaly jsme, že v každém sektoru jsou trendy nerovností specifické. Tato zjištění připomínají, že v souvislosti s analýzou mzdových nerovností je třeba sledovat nejen změny makroekonomické a regulační, které platí pro celý trh práce nebo jednotlivé sektory, ale i změny v organizační struktuře pozic a ve struktuře pracovní síly i změny v systému odměňování na pracovišti či v organizaci. Trend nárůstu nerovností souvisí s nárůstem precarity části pracovní síly, který se týká zejména žen. Postupný nárůst precarity práce dospěl v roce 2016 do situace, kdy 43 % žen a 36 % mužů pracuje v zaměstnaneckém poměru, který vykazuje jeden nebo více z námi definovaných znaků precarity.

4. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace

Literatura zkoumající příčiny genderových rozdílů v odměňování se shoduje na tom, že jejich hlavní příčinou je genderová segregace (Křížková et al., 2017). Většinou je tím míněna segregace do oborů a zaměstnání na úrovni celého trhu práce a segregace do pracovních pozic v rámci organizace nebo firmy. Důležitá je však i segregace do firem, resp. pracovišť, protože ty mají také různé charakteristiky, ať již jde o velikost, vlastnictví, existenci kolektivní smlouvy, úroveň mezd, strukturu pozic a pracovní síly podle pohlaví, věku, vzdělání apod., jež jako organizační charakteristiky také ovlivňují rozdíly v odměňování. Data ISPV, která máme k dispozici v této studii, jsou dodávána přímo firmami a organizacemi a informace o firmách a pracovištích jsou tak v nich neobvykle bohaté. Oproti běžně dostupným agregovaným datům, data ISPV umožňují zkoumat odměňování na úrovni pracoviště, a dokonce i srovnávat mzdy mužů a žen, kteří pracují na stejném pracovišti a na stejné pracovní pozici.

V této kapitole analyzujeme rozsah dopadů jednotlivých typů segregace na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami a zjišťujeme, zda je za stejnou práci na stejném pracovišti ženám a mužům vyplácena stejná mzda. Analýza nám umožní sledovat rozdíl hodinové mzdy: 1) žen a mužů na trhu práce celkově, 2) žen a mužů, kteří pracují ve stejných zaměstnáních, 3) žen a mužů, kteří pracují na stejných pracovištích a nakonec i 4) žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici. Pro účely této analýzy chápeme muže a ženy, pracující na stejné pracovní pozici, jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti ve stejném zaměstnání. Pracovištěm zde rozumíme firmu nebo organizaci, pokud má v ČR pouze jednu pobočku. Pokud má firma nebo organizace více poboček v různých okresech ČR, pak je pracovištěm konkrétní pobočka v daném okrese (dvě pobočky v jednom okrese však již považujeme za jedno pracoviště). Zaměstnáním je pak konkrétní kategorie ze 4místné klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO na této úrovni zahrnuje zhruba 400 kategorií zaměstnání). Rozlišujeme tedy genderovou segregaci do zaměstnání, genderovou segregaci do pracovišť a genderovou segregaci do pracovních pozic, kde muži a ženy vykonávají stejné zaměstnání na stejném pracovišti. Sledujeme, jaký dopad má každý z těchto procesů na rozdíly v odměňování žen a mužů. Cílem je také porovnat základní mzdy mužů a žen a jejich mzdy včetně bonusů a příplatků za přesčasy.

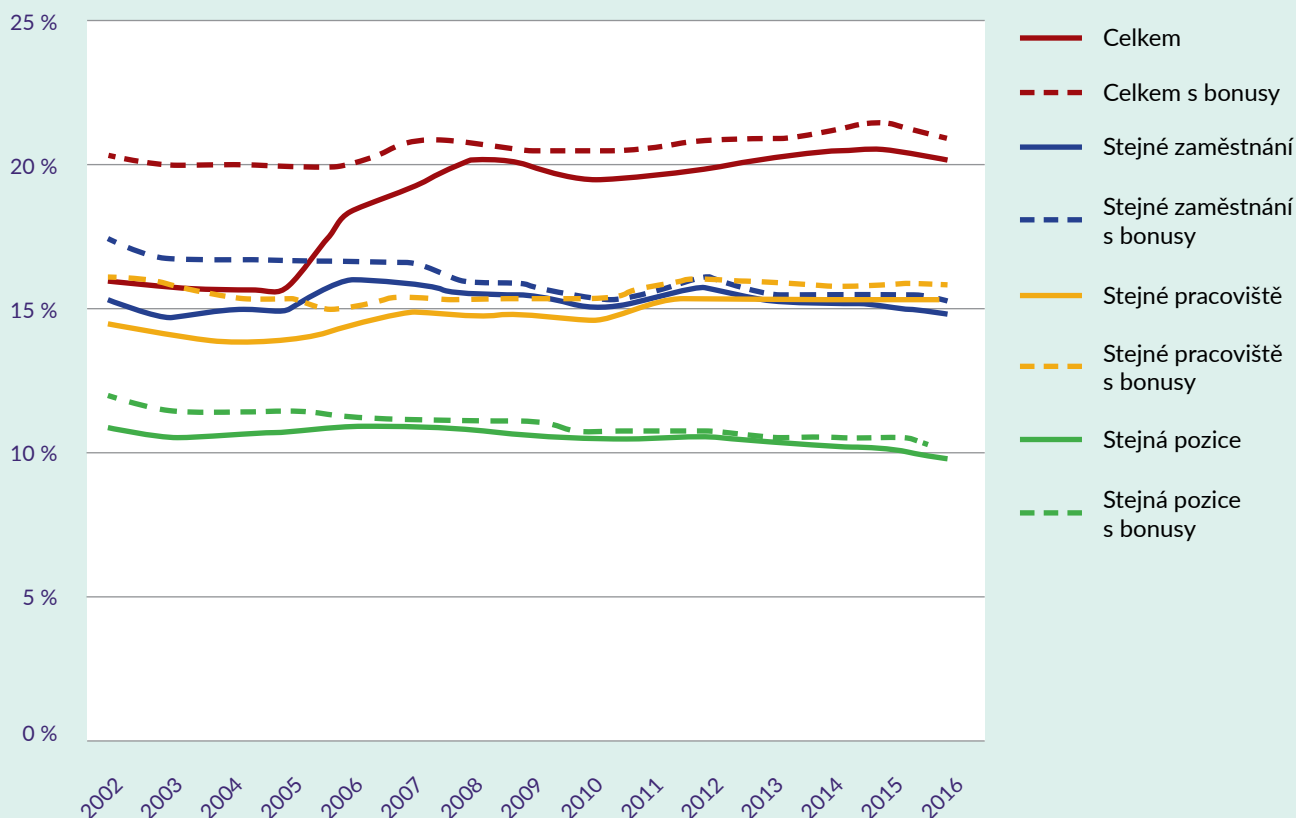
Nejdříve zhodnotíme situaci na trhu práce celkově a v rámci populace v tzv. primárním pracovním věku 25–55 let, poté ukážeme výsledky pro ČR v mezinárodním srovnání. Dále provedeme analýzu zvlášť pro čtyři věkové kohorty, pro čtyři vzdělanostní kategorie a také zvlášť pro soukromý (mzdovou sféru) a zvlášť pro veřejný sektor (platovou sféru) a porovnáme je mezi sebou. Následně dopad jednotlivých segregačních procesů prozkoumáme zvlášť v rámci vybraných oborů (NACE) a také je porovnáme mezi sebou. U všech těchto analýz zároveň sledujeme časovou dimenzi, tedy trend vývoje rozdílů v odměňování žen a mužů v období 2002–2016.

4.1. Trh práce celkově, základní mzda, mzda s bonusy a přesčasy

Pokud porovnáme hodinové mzdy mužů a žen (v roce 2016), kteří pracují na plné úvazky, včetně bonusů a příplatků za přesčasy v soukromé sféře, dospějeme k celkovému rozdílu v odměňování ve výši 21 % (viz Graf 11). U základních mezd bez bonusů a příplatků činí tento celkový rozdíl 20 %. Jestliže porovnáujeme mzdy žen a mužů ve stejné kategorii zaměstnání (4místné ISCO-CZ čítající asi 400 kategorií zaměstnání), rozdíl mezd se sníží na 15 %, a to shodně u mezd základních i u mezd s bonusy a příplatky za přesčas. Jestliže porovnáujeme mzdy žen a mužů, pracujících na stejném pracovišti, rozdíl mezd se z celkového rozdílu sníží na 16 % u mezd s bonusy a příplatky a na 15 % u základních mezd. Porovnáme-li mzdu žen a mužů vykonávající stejné zaměstnání na stejném pracovišti, dojdeme k rozdílu mezd 10 %, a to shodně ať již jde o mzdu základní, nebo mzdu s bonusy a příplatky.

Mezi lety 2002-2016 došlo k výraznému nárůstu celkového mzdového rozdílu v základních mzdách bez bonusů a příplatků o 4 p. b. (z 16 % na 20 %). U mezd s bonusy došlo pouze k nárůstu o 1 p. b. (z 20 % na 21 %). Postupně tedy ve sledovaném období došlo k přiblížení rozdílu mezi celkovým rozdílem mezd bez bonusů a příplatků a rozdílem mezd s bonusy a příplatky (viz Graf 11). Zdá se tedy, že zatímco mezi lety 2002 a 2005, kdy byl tento rozdíl zhruba 4 p. b., význam bonusů a příplatků pro celkový mzdový rozdíl klesl. Možným vysvětlením by mohlo být to, že některé bonusy byly „přesunuty“ do základní mzdy, resp. že výrazně narostly základní mzdy některým skupinám zaměstnaných, ve kterých převažovali muži. U mzdových rozdílů na dalších úrovních – na úrovni zaměstnání, pracoviště i pozice, nelze hovořit o výraznějším trendu snižování nebo zvyšování. Rozdíl v odměňování žen a mužů zůstává na těchto úrovních stabilně velmi vysoký. **Alarmující je zejména rozdíl mezd mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici. Ten je shodně 10 % pro základní mzdy i mzdy s bonusy a příplatky a ve sledovaném období se pohyboval neustále mezi 10 % a 11 %.**

Graf 11 GPG v %, porovnání základní hodinové mzdy a mzdy včetně bonusů a příplatků, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici, plné úvazky, v letech 2002–2016



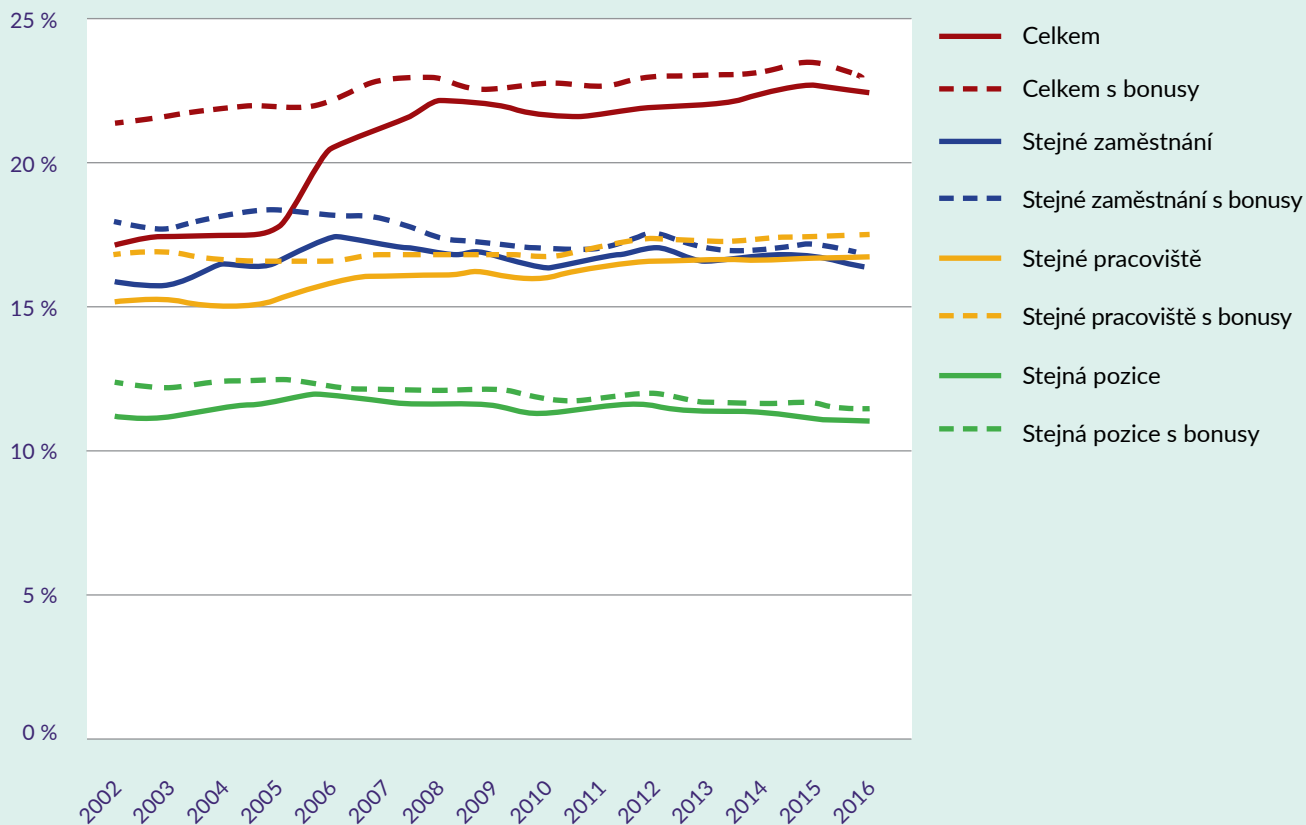
4.1.1. Populace 25–55 let a základní mzda a mzda s bonusy a přesčasy

V předchozí analýze je zahrnuta celá populace nad 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. Rozhodly jsme se proto omezit analýzu 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 mateřství na rozdíly mezi muži a ženami v odměňování.

Graf 12 ukazuje, že v populaci v primárním pracovním věku (25–55 let), ze které jsme vyčlenily 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 22 % pro mzdy bez bonusů a příplatků a 23 % s bonusy a příplatky. Rozdíl mezd mužů a žen, pracujících ve stejném zaměstnání, je 16 % resp. 17 %, rozdíl mezd mužů a žen, pracujících na stejném pracovišti, je 17 % pro mzdy bez i s bonusy a příplatky a rozdíl mezd žen a mužů, pracujících na stejné pracovní pozici, je 11 % ať již jde v této populaci v primárním pracovním věku o mzdu s bonusy a příplatky nebo bez nich. Je možné předpokládat, že 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 pracovní dráhu.

Představená analýza nám na zcela unikátních datech umožňuje rozložit rozdíl v odměňování žen a mužů na jednotlivé typy segregace (do pracovišť, kategorií zaměstnání a pracovních pozic) a dokonce porovnat mzdy žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici. Oproti obecnému povědomí i literatuře, jež je však většinou založena na analýze agregovaných dat, v ČR segregace do zaměstnání nezpůsobuje většinu mzdových rozdílů a ženy a muži, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, nedostávají za svou práci stejnou mzdu. Segregace do kategorií zaměstnání má na svědomí pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu. Málo známým faktem, který můžeme zjistit právě pouze na datech o jednotlivých organizacích a pracovištích, je to, že také čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť. Toto nové zjištění koresponduje se zjištěním z kapitoly 3 o významu mzdových nerovností mezi pracovišti, který navíc narůstá. Každý z těchto typů segregace – do zaměstnání i do pracovišť – snižuje mzdový rozdíl mezi muži a ženami zhruba o jednu čtvrtinu. Když tyto dva faktory zkombinujeme, resp. porovnáme mzdu žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, sníží se celkový mzdový rozdíl zhruba na polovinu.

Graf 12 Populace 25–55 let, GPG v %, porovnání základní hodinové mzdy a mzdy včetně bonusů a příplatků, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici, plné úvazky, v letech 2002–2016

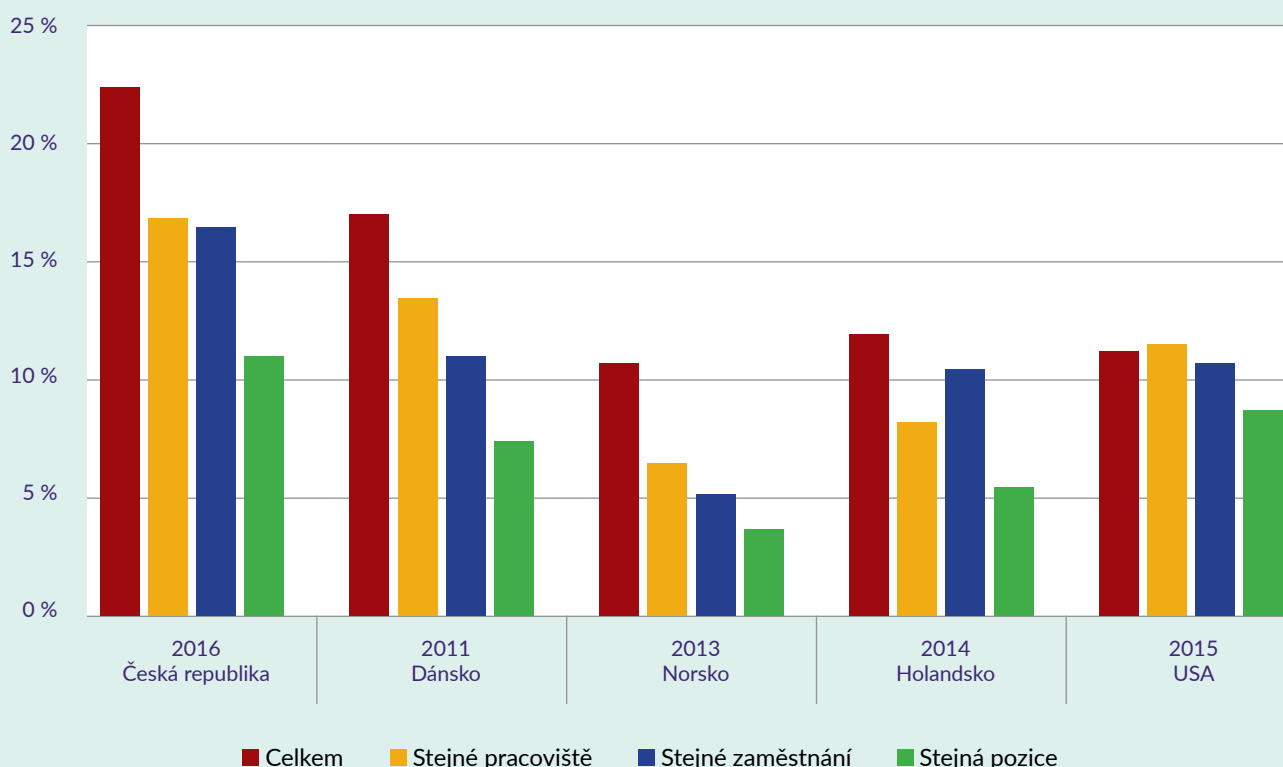


4.2. ČR v mezinárodním srovnání

Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v ČR jsou v mezinárodním srovnání jedny z nejvyšších (Křížková et al., 2017). Graf 13 ukazuje výsledky analýzy rozdílů v základních hodinových mzdách mezi muži a ženami v ČR na jednotlivých úrovních segregace kromě České republiky také v Dánsku, Norsku, Holandsku a v USA. Jednoznačně, na všech sledovaných úrovních – celkové rozdíly v průměrných mzdách, rozdíly mezi muži a ženami na stejném pracovišti, rozdíly mezi muži a ženami ve stejné kategorii zaměstnání a rozdíly mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici – jsou rozdíly v odměňování mezi muži a ženami nejvyšší právě v České republice. Ani v jedné ze sledovaných zemí nedosahuje celkový mzdový rozdíl nad 20 %, jako v České republice. Ani v jedné ze sledovaných zemí nedosahuje rozdíl v odměňování mezi muži a ženami na stejném pracovišti nebo ve stejném zaměstnání nad 15 %. Ani v jedné ze sledovaných zemí nedosahuje rozdíl v odměňování mezi muži a ženami pracujícími na stejné pracovní pozici – ve stejném zaměstnání na stejném pracovišti – nad 10 %, jako v České republice.

Jestliže porovnáme mzdu žen a mužů na stejné pracovní pozici, dostáváme se v Norsku k rozdílu 4 %, v Holandsku k rozdílu 6 %, v Dánsku k rozdílu 7 %, v USA k rozdílu 9 %, ale v České republice k rozdílu 11 %. Jak ukazuje Graf 13, výsledky sice nejsou ze stejných let, kvůli složitě dostupnosti dat v jednotlivých zemích,

Graf 13 GPG v % v jednotlivých zemích včetně ČR a konkrétních letech. Porovnání základní hodinové mzdy pro plné úvazky celkem, pro stejné pracoviště, stejné zaměstnání a stejnou pozici



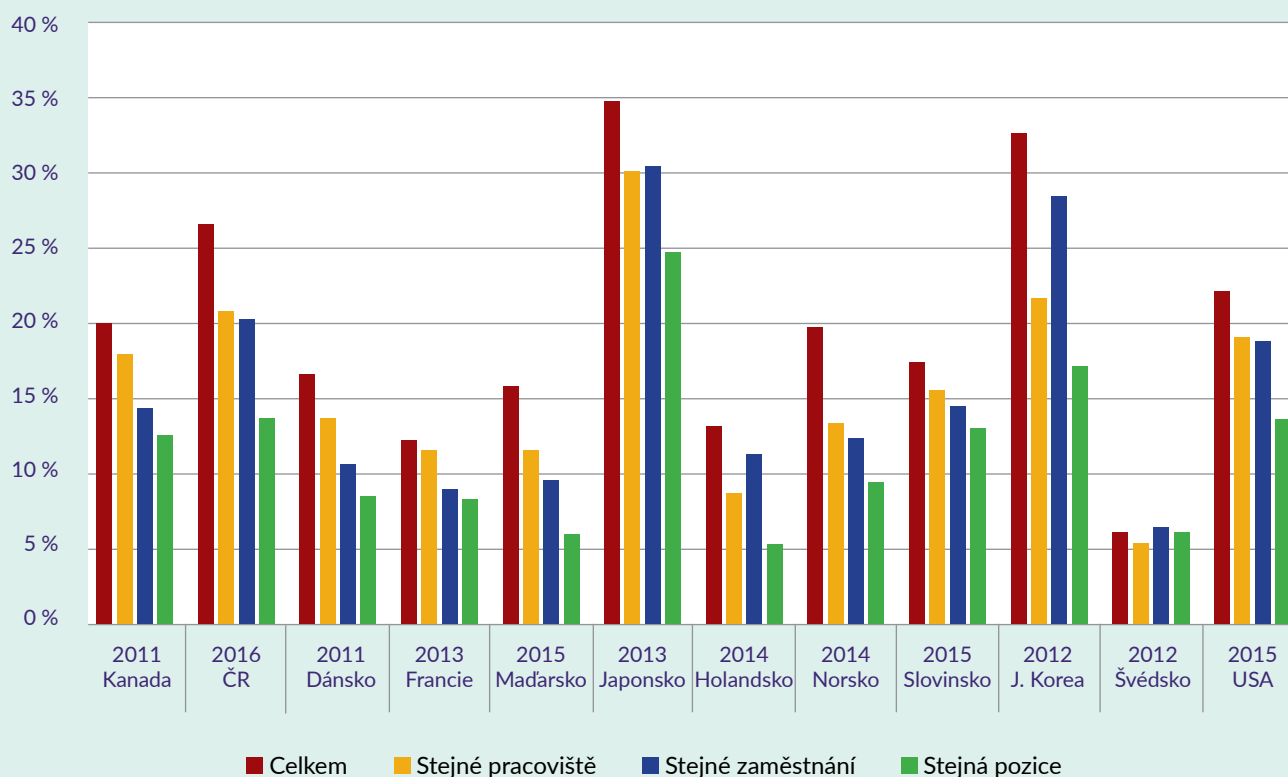
Zdroj: Comparative Organisational Inequality Network (COIN) calculations. Viz: <https://www.umass.edu/coin/>

ale pro ilustraci pozice ČR v mezinárodním srovnání dostačují. Jak ukazujeme v této kapitole, i v ČR se rozdíly v odměňování mění spíše pomalu a nejsou zde zásadní rozdíly mezi jednotlivými lety.

Graf 14 ukazuje srovnání stejných úrovní segregace ve více zemích s využitím ročních mezd. Kromě výše srovnávaných zemí a jejich hodinových mezd, zde představujeme dále srovnání ČR s Kanadou, Francií, Maďarskem, Japonskem, Slovinskem, Jižní Koreou a Švédskem. Roční mzdy jsou specifické tím, že jsou v nich de facto 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 představeným v Grafu 13. Zde se pravděpodobně ukazuje vliv mateřství na přestávky a na rozdíl v odměňování mezi muži a ženami v ČR.

V tomto srovnání širšího okruhu zemí s využitím ročních mezd se ČR nachází mezi zeměmi s nejvyšším rozdílem v odměňování mezi muži a ženami na všech úrovních segregace. Vyšší rozdíly v odměňování žen a mužů než v ČR nalézáme pouze v Jižní Koreji a v Japonsku. V těchto zemích je i mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici výrazně vyšší než v ČR. Z hlediska ročních mezd dosahuje mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici v ČR 14 % stejně jako v USA a podobně jako v Kanadě (13 %) a ve Slovinsku (13 %), kde však je významně menší vliv segregace, protože celkový mzdový rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů je 17 % oproti 27 % v ČR. I zde jsou prezentována data z různých let (2011–2016) v různých zemích podle dostupnosti, ale pro ilustraci faktu, že Česká republika se nachází jednoznačně na posledním místě ze sledovaných zemí západního světa a za ní se

Graf 14 GPG v % v jednotlivých zemích a konkrétních letech. Porovnání základní roční mzdy pro plné úvazky celkem, pro stejné pracoviště, stejné zaměstnání a stejnou pozici



Zdroj: Comparative Organisational Inequality Network (COIN) calculations. Viz: <https://www.umass.edu/coin/>

v rozdílu v odměňování žen a mužů, řadí už pouze dvě silně patriarchální země jako je Japonsko a Jižní Korea, to zcela postačuje.

4.3. Srovnání věkových kohort

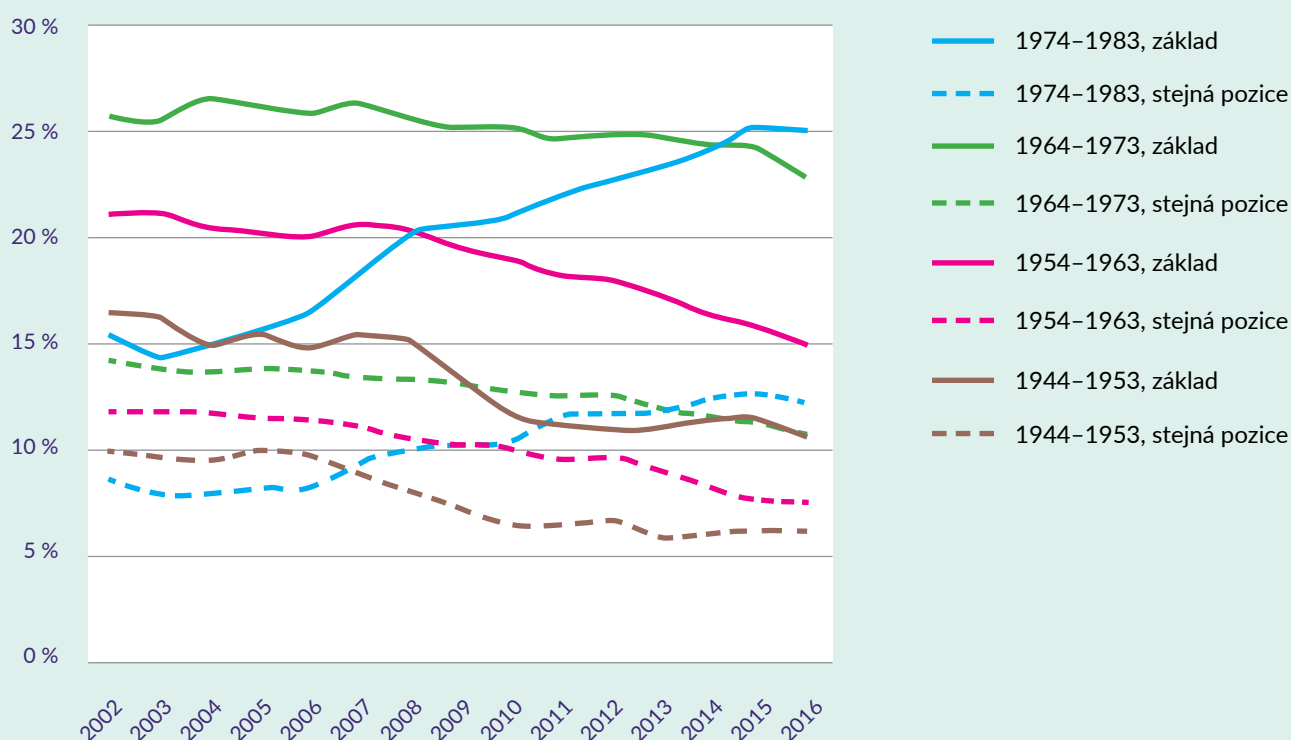
Data Informačního systému o průměrném výdělku neobsahují informaci o rodičovství zaměstnanců a zaměstnankyň a nelze tak přímo sledovat propojenost rodičovství s rozdíly v odměňování. Lze se však takové analýze alespoň přiblížit, analýzou rozdílu v odměňování v konkrétních věkových skupinách. Vybraly jsme čtyři věkové kohorty podle roku narození a v Grafu 15 ukazujeme, jaký je rozdíl v odměňování v rámci těchto kohort a jak se tento rozdíl měnil ve sledovaném období 2002–2016 celkově a na stejné pracovní pozici. Tabulka 1 pro přehlednost uvádí věkové rozpětí vybraných kohort ve sledovaných letech. Kohorty jsou v Grafu 15 uvedeny podle let narození, v každém sledovaném roce.

Největší rozdíl v odměňování žen a mužů nalézáme po téměř celé sledované období (od roku 2002 až do roku 2014) ve věkové kohortě narozené v letech 1964–1973. Mezi lety 2002–2013, kdy **kohorta 1964–1973** dosahovala věku mezi 30–40 lety, tedy věku, kdy ženy v ČR obvykle bývají matkami a muži otci malých dětí, dosahoval celkový rozdíl mezd mezi muži a ženami dokonce 25 %–26 %. Rozdíl mezd na stejné pracovní pozici pak v této kohortě v tomto období dosahoval 13 %–14 %, tedy výrazně více než za celou populaci, anebo v dalších

kohortách. Tato kohorta v roce 2014 dosáhla celá věku přes 40 let a na pozici s největším rozdílem v odměňování ji vystřídala **kohorta 1974–1983**, která celá přesáhla věkovou hranici 30 let. Jak ukázaly další studie (Hašková, Křížková, & Pospíšilová, 2018; Pytlíková, 2015), zatímco rodičovství malých dětí (zpravidla ve výzkumech dětí do 6 let) má negativní dopad na uplatnění žen na trhu práce, pro postavení mužů na trhu práce má rodičovství malých dětí naopak pozitivní dopad.

Tato analýza ukazuje, že zatímco u kohort 1964–1973, 1954–1963 a 1944–1953 sledujeme zhruba v posledním desetiletí stagnaci nebo mírný pokles rozdílů mezd mezi muži a ženami, a to jak celkově, tak na stejné pracovní pozici, **u kohorty 1974–1983 rozdíl mezd mezi muži a ženami na obou těchto úrovních výrazně roste**. Mezi lety 2004 a 2016 vzrostl celkový rozdíl mezd mezi muži a ženami narozenými v letech 1974–1983 z 15 % na 25 % a rozdíl mezd na stejné pracovní pozici vzrostl ve stejném období z 8 % na 12 %. V roce 2004 dosahovala tato kohorta věku 21–30 let a v roce 2016 pak věku 33–42 let. To je období, kdy lze očekávat počátky a průběh rodičovství s malými dětmi.

Graf 15 Porovnání pro vybrané věkové kohorty, hodnota GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, celkový GPG a GPG pro stejné pozice pro plné úvazky



Tabulka 1 Věk jednotlivých věkových kohort v letech sledovaného období 2002–2016

Rok	1974 – 1983	1964 - 1973	1954 - 1963	1944 - 1943
2002	19–28	29–38	39–48	49–58
2003	20–29	30–39	40–49	50–59
2004	21–30	31–40	41–50	51–60
2005	22–31	32–41	42–51	52–61
2006	23–32	33–42	43–52	53–62
2007	24–33	34–43	44–53	54–63
2008	25–34	35–44	45–54	55–64
2009	26–35	36–45	46–55	56–65
2010	27–36	37–46	47–56	57–66
2011	28–37	38–47	48–57	58–67
2012	29–38	39–48	49–58	59–68
2013	30–39	40–49	50–59	60–69
2014	31–40	41–50	51–60	61–70
2015	32–41	42–51	52–61	62–71
2016	33–42	43–52	53–62	63–72

U nejstarší věkové kohorty je možné od roku 2009 sledovat pokles mzdového rozdílu mezi muži a ženami jak celkově, tak i na stejné pracovní pozici. V této době tato kohorta celá dosáhla věku možnosti opuštění trhu práce do předčasného či řádného důchodu a na trhu práce tak zřejmě zůstávají spíše už jen ženy v lepších pracovních podmínkách, jimž se pracovat vyplatí. Odchody těchto žen z trhu práce mohla zároveň urychlit i ekonomická krize, která ve stejné době snižovala dostupnost pracovních míst (Křížková & Formánková, 2014).

V analýze s využitím věkových kohort nelze přesněji odlišit vliv věku, resp. rodičovství a vliv historických událostí (např. ekonomické krize či změny rodinné politiky), které stejně jako rodičovství mají dopad na rozdíly v odměňování žen a mužů a mohou zesilovat či oslabovat souvislost rodičovství a rozdílů mezd. Proto by bylo třeba v analýze proměnnou rodičovství mít, aby bylo možné tento vztah zkoumat přímo v souvislosti s dalšími proměnnými a navíc v průběhu delšího časového období.

4.4. Srovnání vzdělanostních kategorií

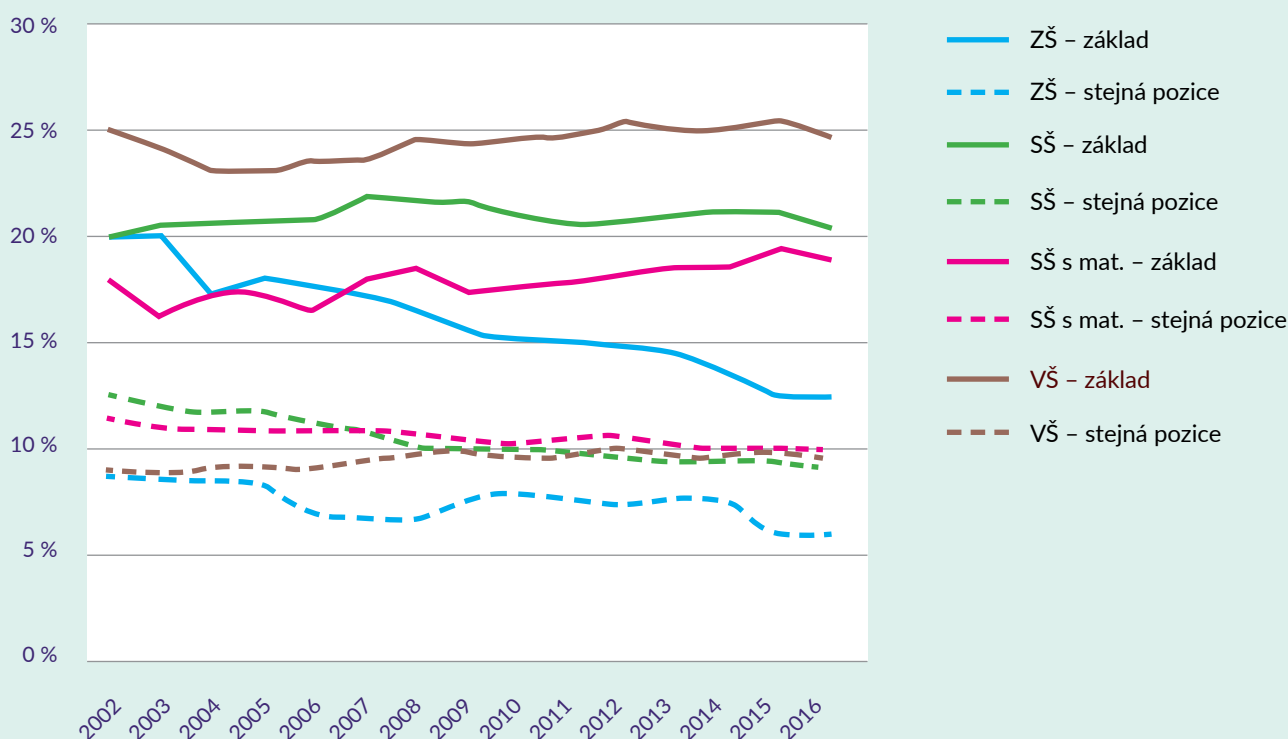
Analýzy nerovností v odměňování poukazují na to, že největší rozdíl v odměňování žen a mužů nacházíme u vysokoškolsky vzdělaných, nižší pak u nižších vzdělanostních skupin (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, & Maříková, 2017). Analýzu na jednotlivých úrovních segregace jsme provedly zvlášť pro čtyři skupiny populace s nejvyšším

dosaženým základním, středoškolským bez maturity, středoškolským s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Graf 16 ukazuje, jaký je rozdíl v odměňování v rámci těchto vzdělanostních skupin a jak se tento rozdíl měnil ve sledovaném období 2002–2016 celkově a na stejné pracovní pozici.

Největší rozdíl v odměňování skutečně nacházíme mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži – 25 %, zatímco v kategorii středoškolsky vzdělaných (s maturitou i bez maturity) se celkový rozdíl v odměňování pohybuje okolo 20 %. V současnosti je rozdíl v odměňování na stejné pracovní pozici (muži a ženy pracující ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti) téměř shodný pro všechny vzdělanostní kategorie kromě žen a mužů se základním vzděláním a pohybuje se okolo 10 %. U žen a mužů pouze se základním vzděláním dosahuje celkový rozdíl v odměňování 13 % a rozdíl na stejné pracovní pozici pak 6 %. To znamená, že **segregace do zaměstnání a pracovišť hraje největší roli u vysokoškolsky vzdělaných**. U všech dalších vzdělanostních kategorií, způsobuje segregace zhruba polovinu celkového rozdílu v odměňování, u vysokoškolsky vzdělaných způsobuje segregace ještě výrazně větší část rozdílu.

Pokud jde o vývoj ve sledovaném období 2002–2016, u celkových genderových mzdových rozdílů v jednotlivých vzdělanostních kategoriích kromě základního vzdělání nedošlo k téměř žádné změně. Genderové mzdové rozdíly na stejné pracovní pozici dokonce mírně narostly u středoškolsky vzdělaných s maturitou a u vysokoškolsky vzdělaných (zhruba o 1 procentní bod). U vyučených poklesl genderový mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici o 4 p. b., ze 13 % na 9 %. Mezi muži a ženami se základním vzděláním došlo k poklesu, jak celkového mzdového rozdílu – z 20 % na 13 %, tak i mzdového rozdílu na stejné pracovní pozici – z 9 % na 6 %.

Graf 16 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



Vzhledem k tomu, že narůstá podíl vysokoškolsky vzdělaných v populaci a ženy dosahují častěji vysokoškolského vzdělání než muži, a celkově na trhu práce význam vysokoškolského vzdělání narůstá, jsou vysoké genderové nerovnosti v odměňování v této kategorii alarmující. Nárůst nerovností v odměňování mezi muži a ženami v této vzdělanostní kategorii může také souviset s větší segregací vysokoškolsky vzdělaných do některých firem, konkrétně těch, kde jsou vyšší mzdy (Eriksson, Pytliková, & Warzynski, 2013) a naše výsledky ukazují, že tento trend se pravděpodobně týká více mužů než žen.

4.5. Soukromá a veřejná sféra

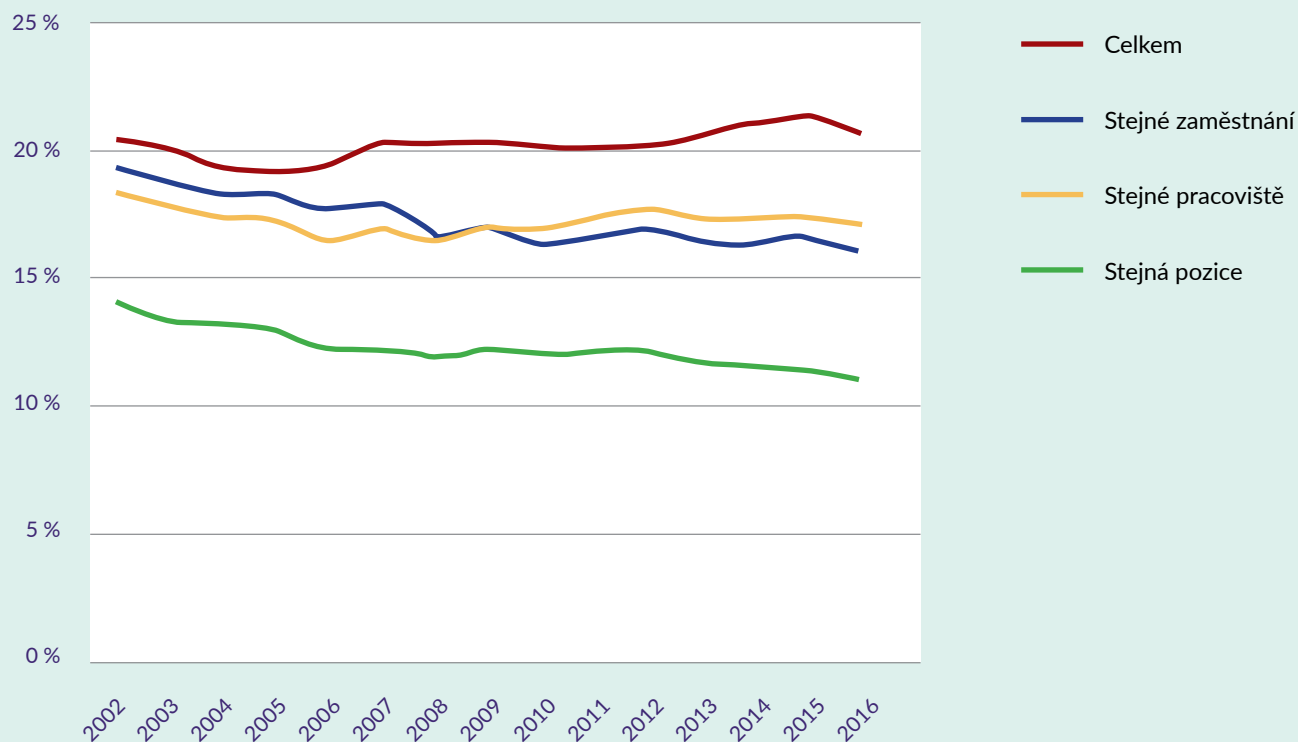
Jak jsme doložily v kapitole 3, obecná variabilita mezd je ve veřejné sféře oproti sféře soukromé nižší. Také statistiky naznačují, že rozdíly v odměňování mezi muži a ženami jsou nižší ve veřejné sféře (Křížková et al., 2017). V této podkapitole zopakujeme analýzu rozdílu mezd mezi muži a ženami zvlášť pro soukromou (mzdovou) a zvlášť pro veřejnou (platovou) sféru, abychom jednak otestovaly tento předpoklad, a jednak abychom zjistily, jak velká část mzdového rozdílu je způsobena segregací do zaměstnání, segregací do pracovišť a jak velký je rozdíl v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici na stejném pracovišti v každé z těchto sfér.

4.5.1. Soukromá sféra

Pokud porovnáme hodinové mzdy mužů a žen (v roce 2016), kteří pracují na plné úvazky, včetně bonusů a příplatků za přesčasy v soukromé sféře, dojdeme celkově k rozdílu mezd ve výši 22 % (viz Graf 17). Pokud porovnáme tyto mzdy u mužů a žen pracujících na stejném pracovišti, rozdíl se snížil o 5 p. b., na 17 %. Pokud porovnáme tyto mzdy mužů a žen, pracujících ve stejném zaměstnání, rozdíl se snížil o 6 p. b., na 16 %. Pokud porovnáme tyto mzdy mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici, rozdíl se snížil na polovinu, tedy o 11 p. b. Pokud ženy a muži v soukromém sektoru pracují **ve stejném zaměstnání na stejném pracovišti na plný úvazek, ženy jsou v průměru odměňovány o 11 % méně než muži**. Mezi lety 2002–2016 došlo jen k velmi mírnému snížení tohoto rozdílu.

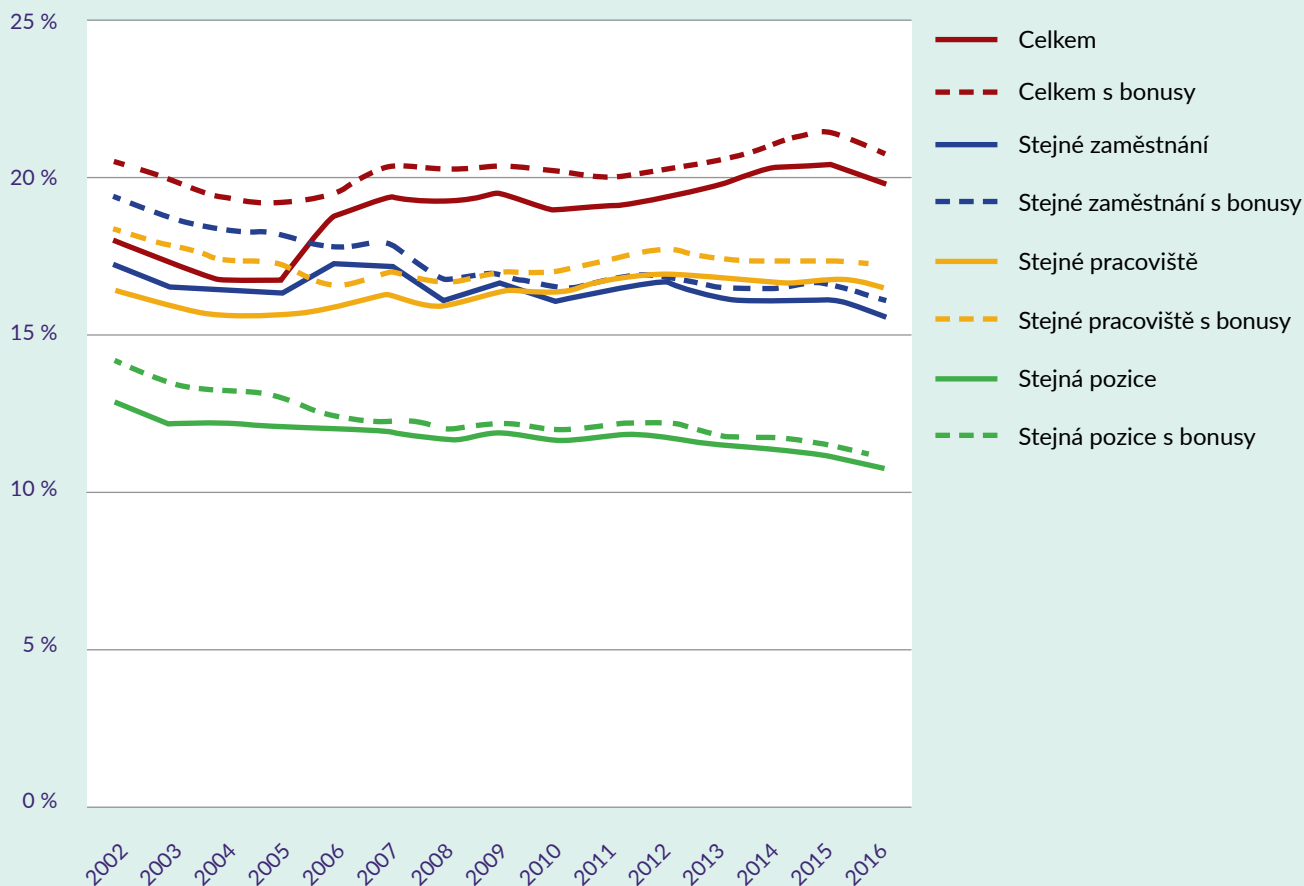
Graf 17 ukazuje, že v soukromé sféře se rozdíl v hodinové mzdě mužů a žen (včetně bonusů a příplatků) ve sledovaném období měnil jen velmi málo. Mezi lety 2002–2016 se pohyboval mezi 20 % až 22 %. Rozdíl mezi mzdami mužů a žen, kteří pracují na stejném pracovišti je o něco nižší než celkový rozdíl za soukromou sféru, ale ve sledovaném období se téměř vůbec neměnil. Pohyboval se na hodnotách 17 % nebo 18 %. Pozitivní je, že ve sledovaném období došlo v soukromé sféře k mírnému snížení mzdového rozdílu mužů a žen, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání (z 20 % na 16 %) a i mzdového rozdílu mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici (ze 14 % na 11 %).

Graf 17 Mzdová sféra – GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici



Porovnání mzdových rozdílů bez bonusů a s bonusy ve mzdové sféře ukazuje, že došlo k velmi mírnému přiblížení těchto trendů, tedy snížil se význam bonusů a příplatků pro mzdové rozdíly (viz Graf 18). Jde o stejný trend, jako jsme výše sledovaly na trhu práce celkově. Analýza mzdové sféry v porovnání s analýzou celého trhu práce prokazuje jasněji, že segregace do zaměstnání není jediným důvodem rozdílů v odměňování. Téměř stejně významná je segregace do jednotlivých pracovišť, a i když odečteme vliv obou těchto dvou typů segregace, rozdíly v odměňování mezi muži a ženami zůstávají velmi významné, v průměru 11 %. Pozitivní je, že ve sledovaném období došlo ke snížení rozdílu mezd mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici, o 3 p. b.

Graf 18 Mzdová sféra – GPG v % z průměrné hodinové mzdy, porovnání základní mzdy a mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky a pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici

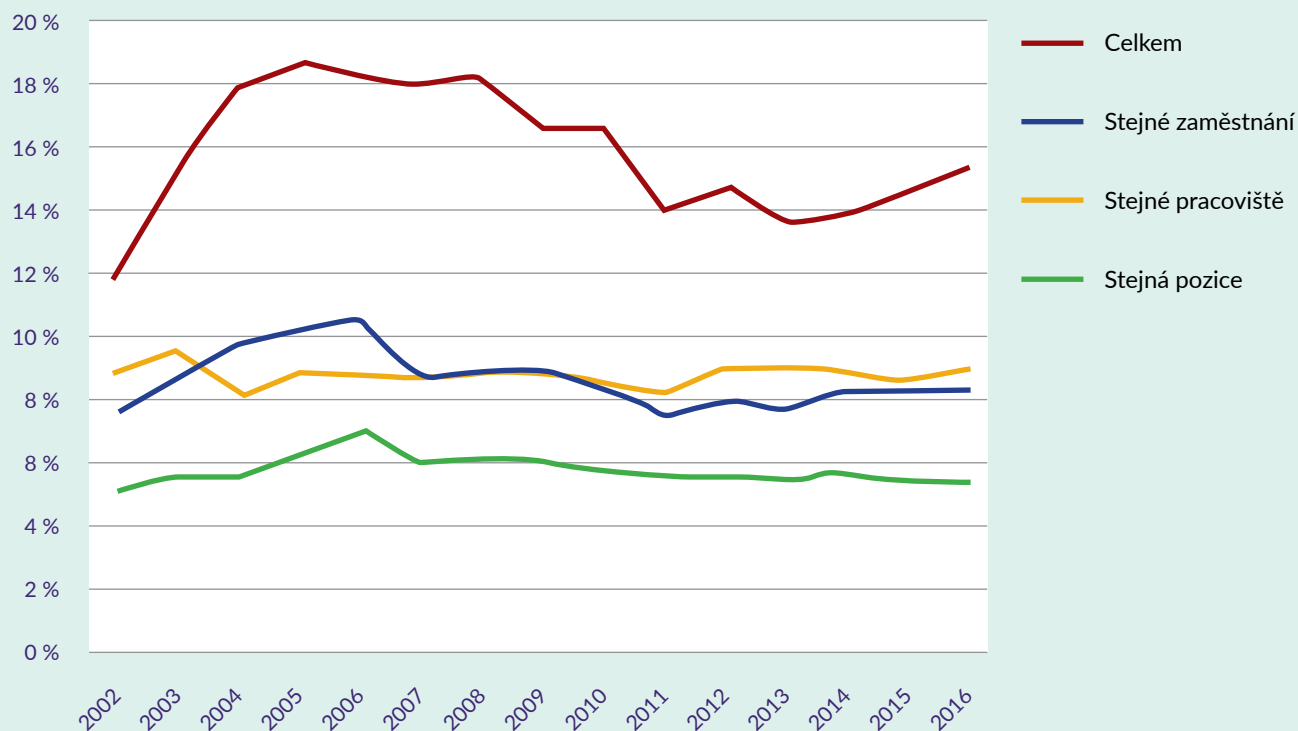


4.5.2. Veřejná sféra

Pokud porovnáme hodinové platy mužů a žen (v roce 2016), kteří pracují na plné úvazky, včetně bonusů a příplatků za přesčas ve veřejné (platové) sféře, dojdeme celkově k rozdílu platů ve výši 15 %. Jak ukazuje Graf 19, pokud porovnáme platy u mužů a žen v platové sféře, pracujících na stejném pracovišti, rozdíl se sníží o 6 p. b., na 9 %. Pokud porovnáme tyto platy mužů a žen, pracujících ve stejném zaměstnání, rozdíl se sníží o 7 p. b., na 8 %. Pokud porovnáme tyto platy mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici, rozdíl se sníží o 10 p. b., na 5 %, tedy na jednu třetinu. Pokud ženy a muži ve veřejném sektoru pracují **ve stejném zaměstnání na stejném pracovišti na plný úvazek, ženy jsou v průměru odměňovány o 5 % méně než muži**. Mezi lety 2002–2016 nedošlo téměř k žádnému snížení tohoto rozdílu, ale došlo k nárůstu celkového rozdílu v platech žen a mužů ve veřejné sféře z 12 % na 15 %.

Graf 19 ukazuje, že se ve sledovaném období zvýšil ve veřejné sféře rozdíl v hodinovém platu mužů a žen včetně bonusů a příplatků. Mezi lety 2002–2016 se pohyboval mezi 12 % v roce 2002 a dokonce 18 % v letech 2004–2008 a opět poklesl na 15 % v roce 2016. Rozdíl mezi platy mužů a žen, kteří pracují na stejném pracovišti, je nižší než celkový rozdíl za veřejnou sféru a ve sledovaném období se téměř vůbec neměnil a nedošlo

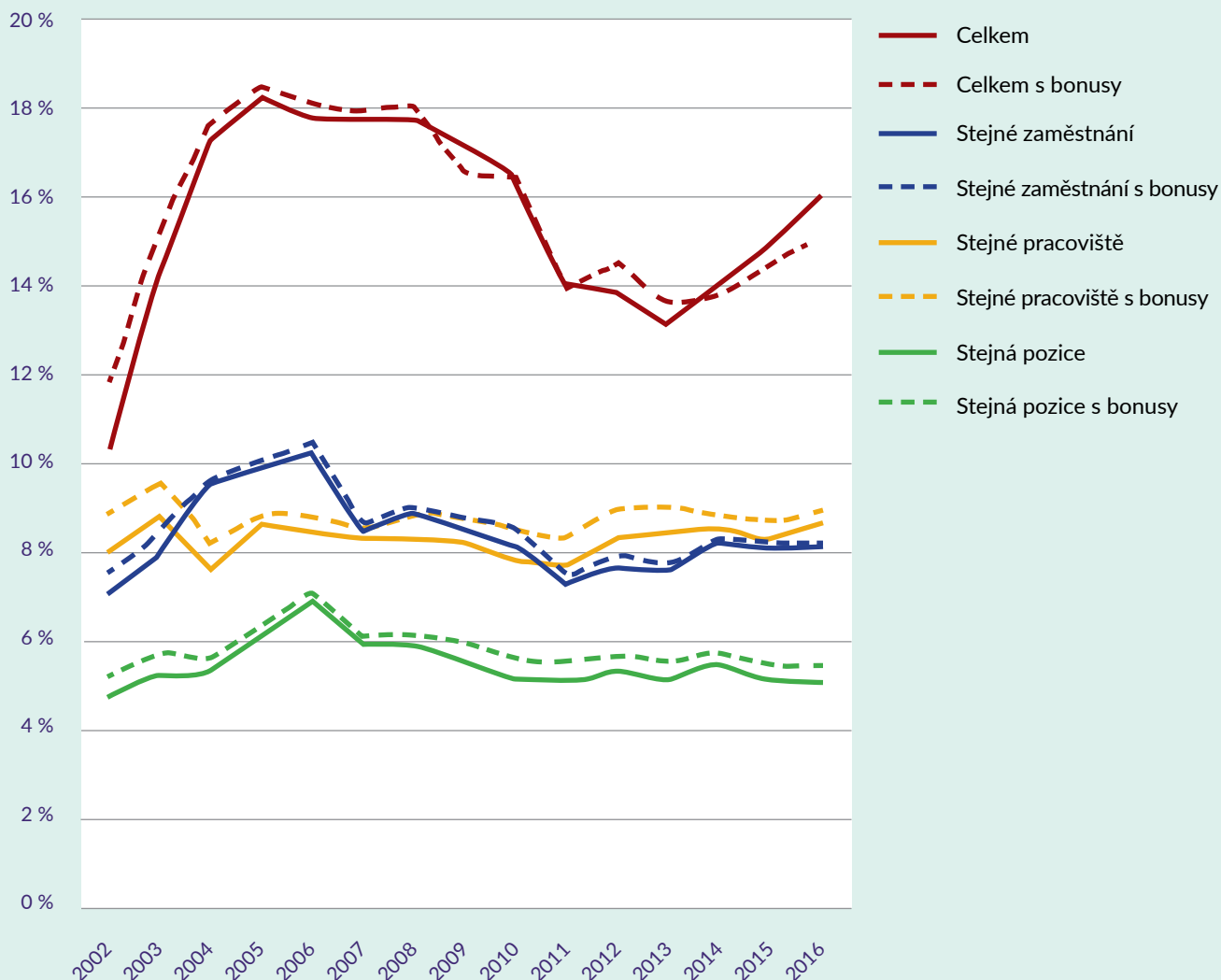
Graf 19 Platová sféra – GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici (zam. a prac.)



ani k jeho snížení. Pohyboval se na hodnotách 8 % a 9 %. Rozdíl v platech mužů a žen, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání, dosahoval rovněž hodnot mezi 8 % a 9 %. Platový rozdíl mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici, zůstal po celé sledované období také téměř beze změny, činil 5 % až 6 %.

Jak ukazuje Graf 20, podobně jako ve mzdové i v platové sféře se rozdíl platů mužů a žen bez bonusů liší od rozdílu jejich platů s bonusy jen málo. V celém sledovaném období se rozdíl mezi těmito dvěma trendy pohyboval v rozmezí 1 p. b.

Graf 20 Platová sféra – GPG v % z průměrné hodinové mzdy, porovnání základní mzdy a mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky a pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici



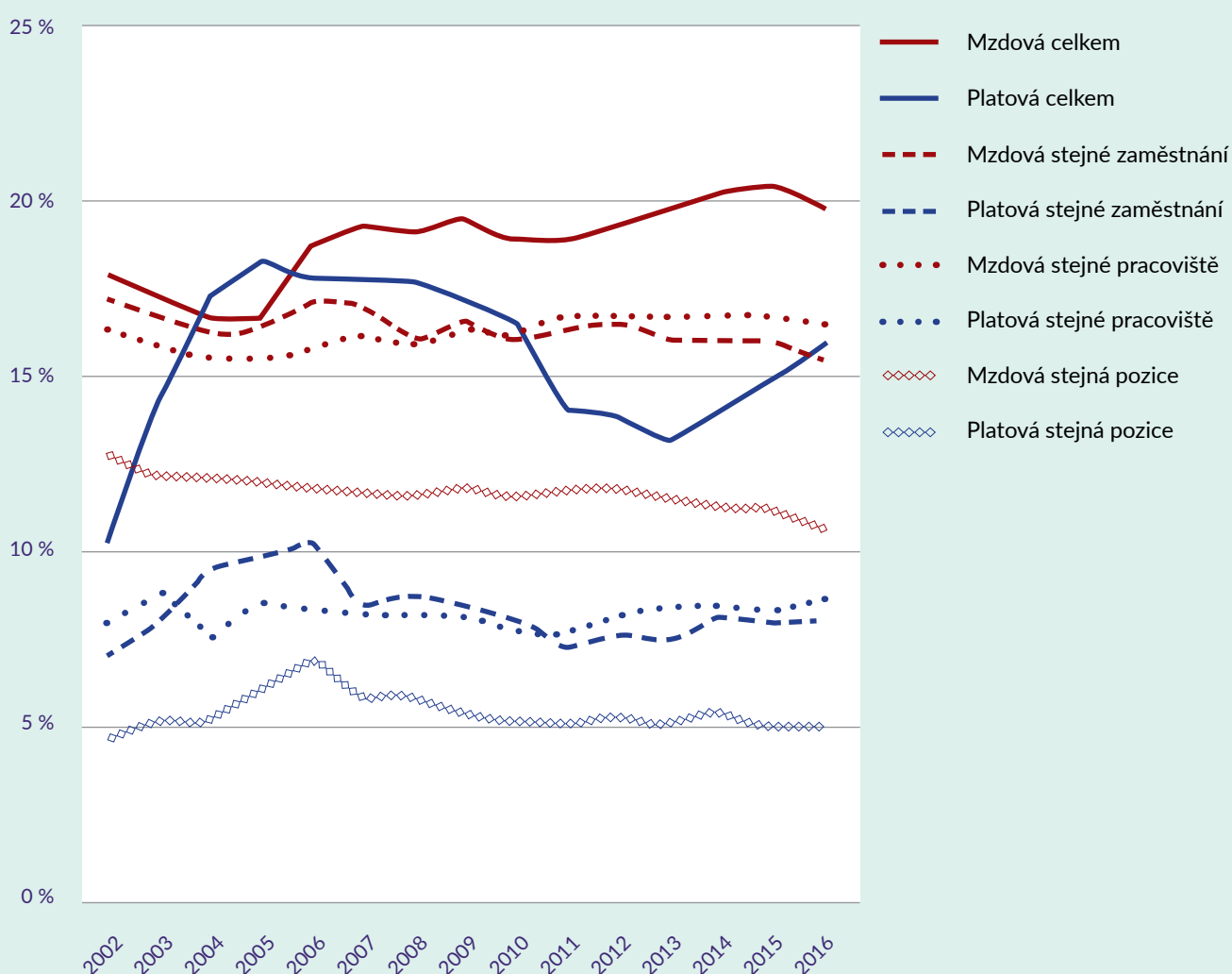
4.5.3. Porovnání veřejné a soukromé sféry

Na závěr mezi sebou porovnáme jednotlivé trendy rozdílů v odměňování mezi muži a ženami ve mzdové a platové sféře. Tentokrát budeme sledovat pouze základní mzdy bez bonusů a příplatků (viz Graf 21). Jde o stejné trendy, které jsme mohli sledovat v Grafu 18 a Grafu 20. Tentokrát jsme vybraly trendy rozdílů základních mezd bez bonusů a příplatků a opět porovnáваме mezi sebou pouze ženy a muže pracující na plný úvazek.

Z porovnání rozdílů základních mezd žen a mužů, pracujících na plné úvazky ve veřejné a soukromé sféře, vyplývají tři nejdůležitější zjištění. Zaprvé, mzdové rozdíly ve veřejné sféře jsou celkově významně nižší než v soukromé sféře, rozdíl mezi mzdami žen a mužů, pracujících na stejné pracovní pozici je v soukromé sféře dvojnásobný, 10 % oproti 5 % ve veřejné sféře. Zadruhé, segregace mužů a žen do různých zaměstnání a různých

pracovišť způsobuje zhruba polovinu mzdových rozdílů v soukromé sféře a zhruba dvě třetiny platových rozdílů ve veřejné sféře. A zatřetí, jak v soukromé, tak i ve veřejné sféře je segregace žen a mužů do různých pracovišť významným faktorem rozdílů v odměňování a způsobuje téměř stejnou část celkového rozdílu v odměňování jako segregace do zaměstnání. To potvrzuje, že charakteristiky firem a organizací jsou pro rozdíly v odměňování důležitým faktorem. Data ISPV, oproti statistickým šetřením zaměřeným pouze na jednotlivce, nikoli na firmy a organizace, umožňují zahrnovat charakteristiky pracovišť a organizací do analýzy (což je i součástí analýzy s využitím Blinder-Oaxaca rozkladu mzdových rozdílů v kapitole 5).

Graf 21 Porovnání mzdové a platové sféry pro plné úvazky – GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici

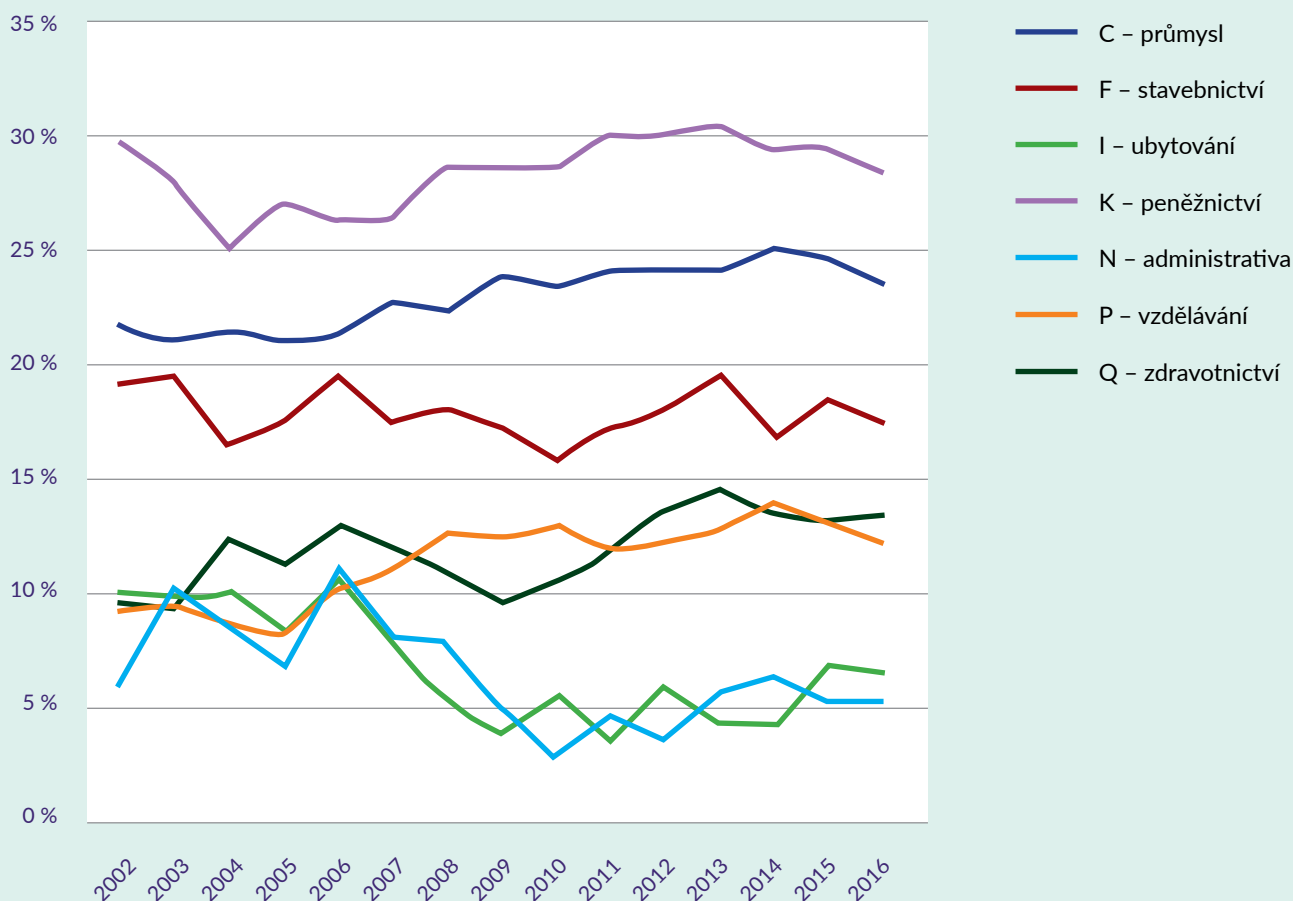


4.6. Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici ve vybraných sektorech

Jednotlivé obory trhu práce se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami (Křížková et al., 2017). Proto jsme se rozhodly analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace otestovat i pro vybrané sektory (NACE) trhu práce zvlášť. Vybraly jsme obory, kde početně převažují ženy (vzdělávání; zdravotnictví; peněžnictví a pojišťovnictví), 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).

Graf 22 ukazuje, že sektor administrativa a ubytování a stravování, kde je zastoupení žen a mužů vyrovnané, jsou ta, kde jsou celkově nejnižší rozdíly v odměňování. Naproti tomu sektory, kde převažují muži – průmysl a stavebnictví – jsou ty, kde jsou celkové rozdíly v odměňování vysoké. Sektory, kde převažují ženy – vzdělávání a zdravotnictví – se vyznačují spíše podprůměrným celkovým rozdílem v odměňování. Jako určitý extrém zde vystupuje sektor peněžnictví a pojišťovnictví, kde se celkový rozdíl v odměňování žen a mužů pohyboval po celé sledované období mezi 25 % a 30 %, přestože zde převažují ženy.

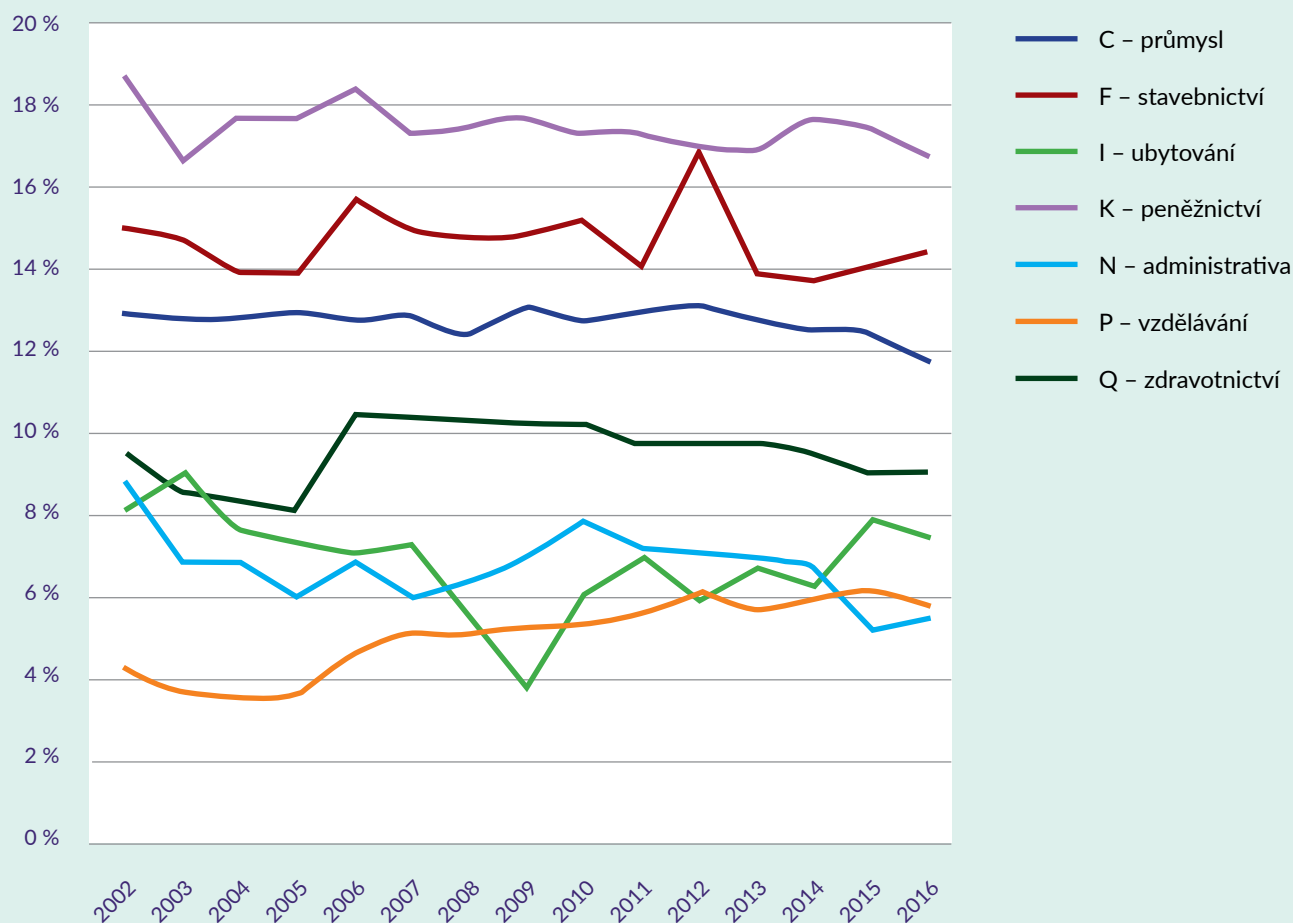
Graf 22 Porovnání vybraných kategorií NACE, GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro plné úvazky



Dále se podíváme na rozdíly v odměňování v těchto vybraných sektorech po odečtení vlivu segregace do jednotlivých kategorií zaměstnání (ISCO) a vlivu segregace do jednotlivých pracovišť. Graf 23 ukazuje rozdíly v odměňování ve vybraných sektorech mezi muži a ženami, kteří pracují na stejné pracovní pozici (stejně zaměstnání a stejné pracoviště). Tyto rozdíly jsou velmi vysoké v peněžnictví a pojištnictví, ve stavebnictví a v průmyslu. V těchto sektorech rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici přesahují celkový průměr 11 %. Ve zbývajících čtyřech sektorech pak jsou tyto rozdíly podprůměrné, podobně jako byly v těchto sektorech celkové rozdíly, které jsme mohli sledovat v Grafu 22.

Graf 23 také ukazuje, že porovnáváním mezd žen a mužů v jednotlivých sektorech pracujících na stejné pracovní pozici oproti porovnávání mezd žen a mužů pracujících v jednotlivých sektorech celkově se rozdíl v odměňování zredukuje v různých sektorech odlišně. V sektorech s velmi vysokým rozdílem v odměňování – průmysl a peněžnictví – dochází k redukci rozdílu zhruba o polovinu, v případě průmyslu na 12% rozdíl mezd žen a mužů pracujících v průmyslu na stejné pracovní pozici, v případě peněžnictví o méně než polovinu (na 17 %). O polovinu se odečtením segregace snížil také mzdový rozdíl ve vzdělávání (ze 12 % na 6 %). Ženy, které pracují ve vzdělávání na stejném pracovišti a ve stejné kategorii zaměstnání jako muži, jsou odměňovány v průměru o 6 % méně než jejich mužští kolegové. V sektoru zdravotnictví však segregace do zaměstnání a pracovišť způsobuje pouze asi třetinu rozdílů v odměňování, a tak ženy, které pracují ve zdravotnictví, jsou v průměru odměňovány o 9 % méně než jejich mužští kolegové, kteří pracují na stejné pracovní pozici.

Graf 23 Porovnání vybraných kategorií NACE, GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro stejné pozice (stejně zaměstnání i pracoviště) pro plné úvazky

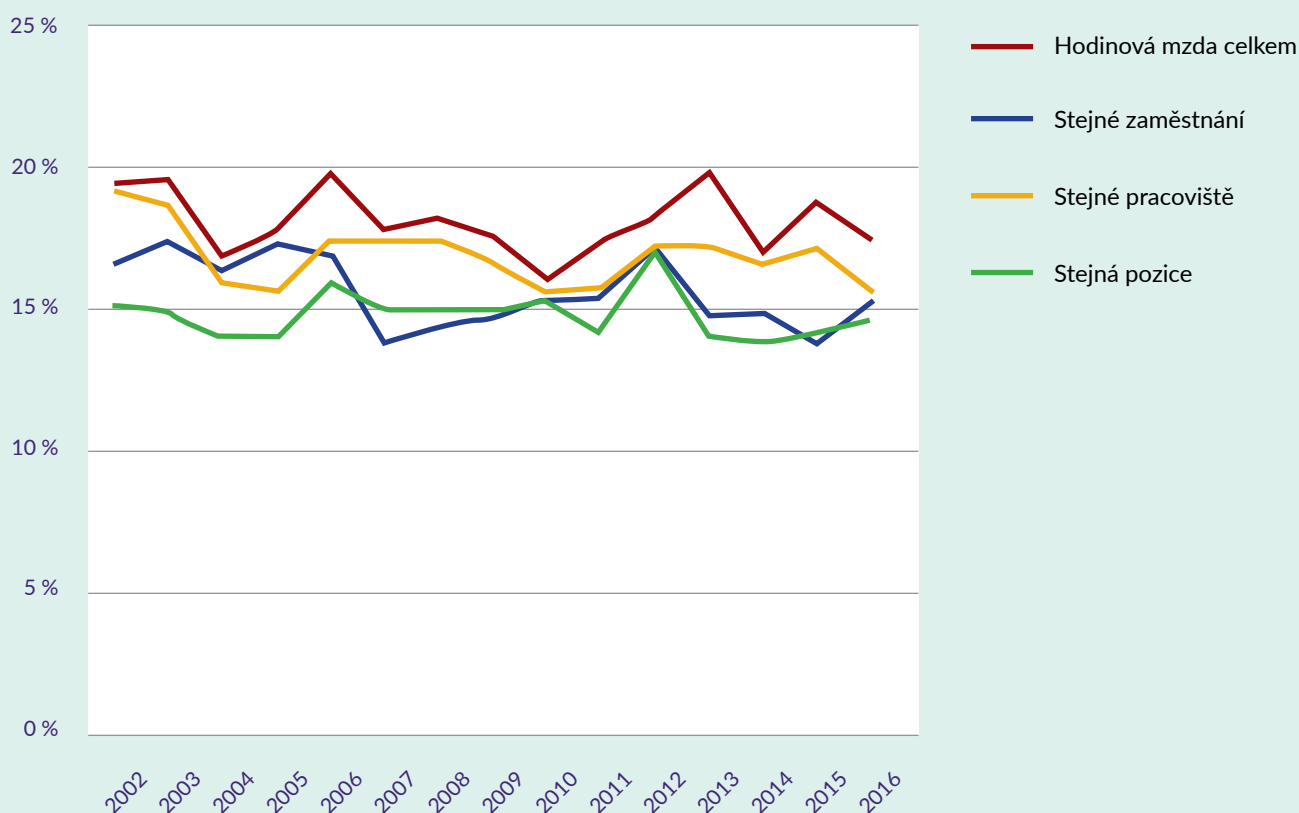


Ve třech ze sedmi sledovaných sektorů se celkový mzdový rozdíl a mzdový rozdíl mezi muži a ženami, pracujícími na stejné pracovní pozici, liší jen velmi málo, konkrétně v sektorech ubytování a stravování; administrativa a stavebnictví. Za tímto výsledkem nacházíme dva různé důvody. Prvním důvodem je segregace žen a mužů do různých zaměstnání a firem. Pokud je segregace „úplná“, to znamená, že na konkrétních pracovištích nepracují ženy a muži, kteří by byli zahrnuti do stejné kategorie zaměstnání, nemůžeme jejich mzdy ani porovnat a z této analýzy vypadávají. Toto lze vidět zejména v oboru stavebnictví, kde z analýzy rozdílů mezd mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici, vypadávají celé dvě třetiny zaměstnanců a zaměstnankyň a v tomto kroku už můžeme porovnávat jen 35 % z původního celku zaměstnaných v tomto sektoru. Tento údaj nám tedy říká, že segregace naopak hraje v tomto sektoru velmi důležitou roli, a to natolik, že znemožňuje porovnávat mzdy žen a mužů na stejné pozici.

Graf 24 ukazuje, že i sektor stavebnictví je oblastí, kde docházelo k velkým výkyvům v rozdílech v odměňování mezi muži a ženami na všech úrovních v průběhu sledovaného období. Zdá se, že rozdíl v odměňování se zvyšoval v důsledku ekonomických krizí a po krizi zase klesal.

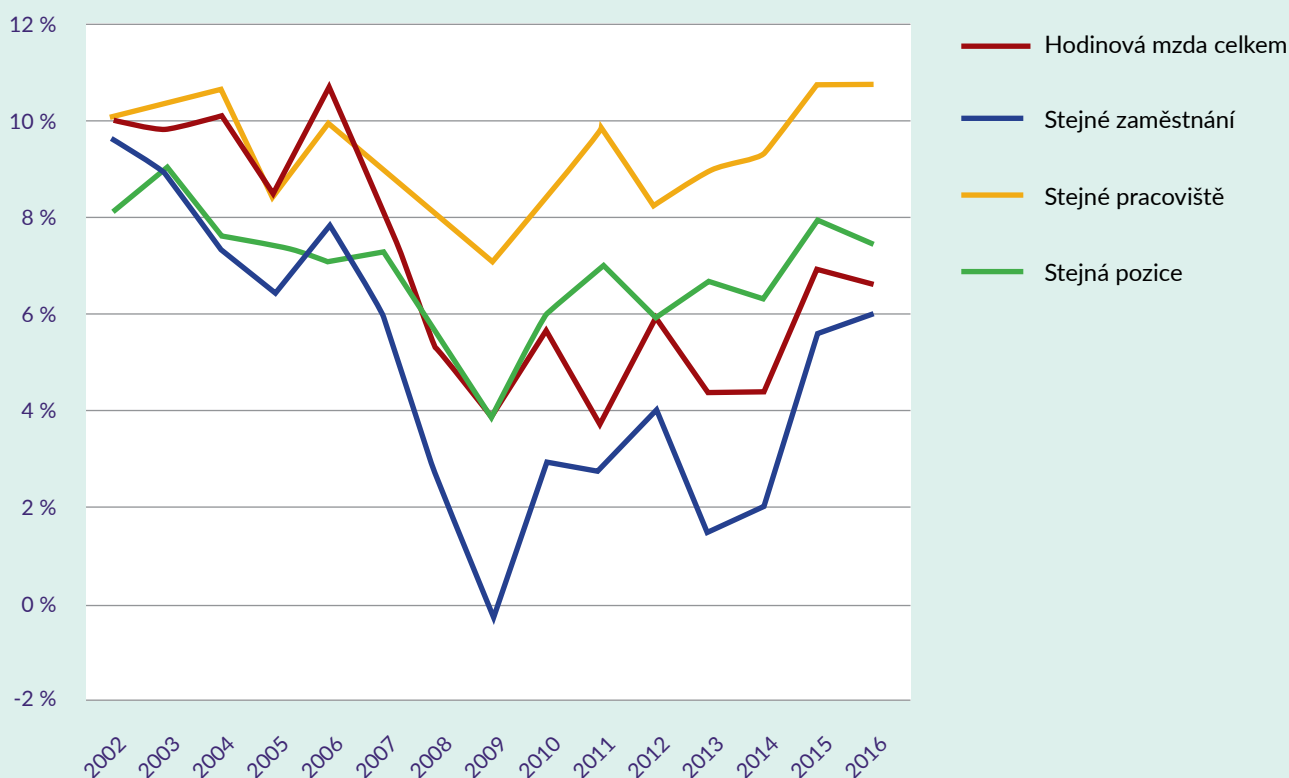
Podobná je situace v sektoru ubytování a stravování, kde pro porovnání mezd žen a mužů na stejné pracovní pozici zbývá 64 % zaměstnaných. Graf 25 ukazuje, že i v tomto sektoru docházelo ve sledovaném období k velmi významným výkyvům rozdílu v odměňování mezi muži a ženami. To může být dáno specifiky oboru, kde se výše

Graf 24 Sektor stavebnictví (NACE: F), GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro plné úvazky, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici



oficiálních mezd často pohybuje okolo minimální mzdy a další část příjmů je vyplácena neoficiálně. Důležitý je výsledek analýzy, který v Grafu 25 ukazuje, že téměř po celé sledované období a v poslední době obzvlášť je vůbec největší rozdíl mezi muži a ženami, kteří pracují na stejném pracovišti, a naopak nejmenší je rozdíl mezi muži a ženami, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání. Sektor ubytování a stravování se vyznačuje výraznou segregací do pracovišť s velmi různými úrovněmi odměňování. V jednotlivých kategoriích zaměstnání jsou však mzdy dány poměrně fixně, takže se tam mzdový rozdíl tolik neprojevuje a např. na začátku nového tisíciletí se prudce snížil a v roce 2009 poklesl až k 0. Na jednotlivých pracovištích však pracují ženy a muži, jejichž popis práce je rozdílný a jejichž mzdy se tak liší více než mzdy mužů a žen v oboru jako celku.

Graf 25 Sektor ubytování, stravování, pohostinství (NACE: I),
GPG v % z průměrné hodinové mzdy pro plné úvazky
bez bonusů a příplatků, porovnání pro stejné zaměstnání,
pracoviště a pozici



Druhým důvodem nízkého až nulového rozdílu mezi rozdílem mezd žen a mužů celkově a rozdílem mezd žen a mužů pracujících na stejné pozici může být zařazení do veřejného sektoru. V našem výběru sedmi sektorů se jedná o sektor administrativa, kde je shodně 6 % rozdíl v odměňování mezi muži a ženami celkově i rozdíl v odměňování žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici. Jak jsme ukázaly, ve veřejné sféře se rozdíl mezd žen a mužů na stejné pracovní pozici pohybuje okolo 5 % a administrativa je sektorem pro veřejnou sféru typickým. Zároveň zde bude hrát roli i velmi vysoká segregace, až specializace žen a mužů do různých kategorií zaměstnání, typicky zaměstnání sekretářky, kde nenajdeme téměř žádné muže, jejichž mzdu bychom mohly se ženami, a to ještě na stejném pracovišti, porovnávat.

4.7. Závěr

Předložená analýza ukazuje jednak různá hlediska, ze kterých na rozdíly v odměňování žen a mužů můžeme nahlížet – hledisko srovnání ČR v kontextu dalších zemí, hledisko věku a rodičovství, hledisko vzdělání a ekonomické sféry a sektoru. V rámci těchto hledisek je možné sledovat různé úrovně rozdílů v odměňování žen a mužů: celkový rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů, rozdíl mezi průměrnou mzdou žen a mužů, pracujících na stejném pracovišti, ve stejné kategorii zaměstnání a nakonec i rozdíl v odměňování žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici, resp. vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti. Zároveň jsme sledovaly i vývoj těchto nerovností v čase, konkrétně v období 2002–2016.

Výsledky analýzy na jednotlivých úrovních segregace ukázaly, že **segregace do zaměstnání není faktorem, po jehož odečtení by výsledný mzdový rozdíl zůstal nevýznamný**. Zhruba stejně významnou roli jako segregace do zaměstnání hraje **segregace do konkrétních pracovišť**, jež mají různé úrovně mezd, jak jsme již ukázaly v předchozí kapitole. Když odečteme vliv segregace do zaměstnání a vliv segregace do pracovišť, zbude stále ještě zhruba polovina mzdového rozdílu mezi muži a ženami, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti. Fakt, že ženy jsou odměňovány za stejnou práci jako muži na stejném pracovišti zhruba o 10 % nižší mzdou, znamená, že při snaze snížit mzdové rozdíly je třeba se zaměřit na systémy hodnocení práce, na to, čím práce je považována za jak hodnotnou a také na praktiky přijímání a povyšování na pracovištích. Dále by bylo třeba se zaměřit na rodičovství jako příčinu v širokém smyslu (jako základ diskriminace i nedostatečné podmínky pro kombinaci práce a péče), jak naznačuje analýza omezená na populaci 25–55 let, kde jsou rozdíly v odměňování ještě vyšší než celkově v populaci osob starších 15 let.

Česká republika vykazuje dlouhodobě jeden z nejvyšších rozdílů v odměňování mezi muži a ženami nejen **v rámci zemí Evropské unie**, ale i ve srovnání s dalšími zeměmi, a to i pokud srovnáváme stejnou práci na stejném pracovišti. Segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť je v České republice významným faktorem, způsobujícím nerovnosti, ale i po odečtení vlivu obou těchto typů segregace, zbývá zhruba polovina celkového mzdového rozdílu těmito typy segregace nevysvětlená.

Analýza specificky provedená v jednotlivých věkových kohortách ukázala, že mateřství je významným faktorem mzdového znevýhodnění žen, i když **data o rodičovství nejsou v dostupných datech přímo obsažena**. Analýza podle vzdělanostních kategorií prokázala největší rozdíl v odměňování mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži a to, i pokud jde o stejnou práci na stejném pracovišti, přičemž tento rozdíl se dokonce v poslední době mírně zvyšuje. Ve veřejné sféře segregace do zaměstnání a pracovišť způsobuje větší podíl mzdového rozdílu mezi muži a ženami a mzdový rozdíl na stejné pracovní pozici je v soukromé sféře oproti veřejné sféře dokonce dvojnásobný. Rozdíly v odměňování a význam segregace do zaměstnání a pracovišť zároveň hrají v různých sektorech různou roli. V peněžnictví a v průmyslu, kde je celkový mzdový rozdíl velmi vysoký, hraje genderová segregace významnou roli a po jejím odečtení zbude zhruba polovina mzdového rozdílu. Ten je však stále velmi vysoký, takže v těchto oborech je rozdíl v odměňování žen a mužů, pracujících ve stejném zaměstnání a na stejném pracovišti, 17 % resp. 12 %.

5. Rozklad genderového rozdílu v odměňování Blinder-Oaxaca metodou

Tato kapitola se zabývá rozkladem genderového rozdílu v odměňování v České republice za použití Blinder-Oaxaca metody. Tato metoda umožňuje porovnat mzdy mužů a žen a především objasnit strukturu rozdílu mezd žen a mužů s ohledem na sledované faktory. Rozdíly v odměňování jednotlivců se odvíjí od rozdílů v individuálních charakteristikách (mikro úroveň), ale i od rozdílů charakteristik zaměstnání a firem/pracovišť, ve kterých jednotlivci pracují (mezo úroveň) či obecně od charakteristik trhu práce (makro úroveň). Zaměřujeme se na odhalení konkrétního vlivu jednotlivých faktorů na rozdíl v odměňování žen a mužů a na jeho proměnu v čase. Velmi vhodná jsou pro tuto analýzu data ISPV, která obsahují řadu proměnných jak z hlediska osobních charakteristik mužů a žen, tak z hlediska charakteristik jednotlivých zaměstnání a firem/pracovišť. Další výhodou těchto dat je, že je možné je analyzovat v časové řadě od roku 2006 do roku 2016, a zaměřit se tak i na případné změny a vývoj rozdílu v odměňování. Omezením těchto dat ovšem je, že neobsahují některé důležité proměnné, které by v této analýze mohly být velkým přínosem, a to především rodičovství, počet a věk dětí i kariérní přestávky z důvodu péče o rodinu.

V této kapitole prezentujeme výsledky Blinder-Oaxaca detailního rozkladu rozdílu v odměňování žen a mužů za pomoci celé řady sledovaných faktorů, které pro přehlednost členíme do tří skupin:

- 1) individuální charakteristiky,
- 2) charakteristiky zaměstnání,
- 3) charakteristiky firmy/pracoviště.

Nejdříve stručně představíme metodologii Blinder-Oaxaca rozkladu a detailní rozklad, resp. rozklad na části genderového rozdílu v odměňování, vysvětlené jednotlivými faktory, kterou při analýze využíváme. Dále představíme faktory, které do analýzy vstupují, a jejich dělení na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firem/pracovišť. V navazující části jsou představeny výsledky detailního rozkladu pro rok 2016, která vyčísluje příspěvky jednotlivých faktorů k vysvětlené a nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování a posléze se věnujeme detailnímu rozkladu také z historické perspektivy, a to v desetiletém období mezi lety 2006 a 2016.

5.1. Metodologie Blinder-Oaxaca rozkladu

Blinder-Oaxaca je jednou z nejpoužívanějších metod sloužících k rozkladu rozdílu v odměňování mezi dvěma skupinami, nejčastěji mezi muži a ženami (Jaan 2008). Celkový rozdíl v odměňování je pomocí této metody rozložen na vysvětlenou a nevysvětlenou část, které jsou často také označovány za efekt vybavení a efekt odměňování⁴⁸. Vysvětlená část přitom představuje část rozdílu v odměňování, která je způsobená odlišnými charakteristikami či situacemi obou porovnávaných skupin a genderovou segregací trhu práce. Obsahuje rozdíly v proměnných, které do analýzy vstupují a můžeme tak kontrolovat jejich vliv. Nevysvětlená část může být částečně připsána na vrub odlišnému odměňování individuálních charakteristik u mužů a u žen a částečně faktorům, které neznáme (tedy proměnným, které nejsou dostupné v datech, jež analyzujeme). Nevysvětlená část bývá někdy označována za diskriminaci. Zde je ale potřeba zdůraznit, že nevysvětlená část nemusí obsahovat pouze efekt diskriminace (obsahuje i efekt proměnných, které nejsou v analýze obsažené) a že diskriminace v nepřímé podobě může být částečně obsažená i ve vysvětlené části (např. genderová

⁴⁸ Tyto pojmy ve studii nevyužíváme. Pojem efekt vybavení podle našeho názoru příliš odkazuje k individuálním charakteristikám až schopnostem, přestože v modelu v sobě zahrnuje i další faktory, včetně charakteristik zaměstnání a firem, ve kterých lidé pracují. Z toho důvodu vyžíváme pouze termíny vysvětlená a nevysvětlená část.

segregace trhu práce). Na tento základní rozklad je možné navázat dalším krokem, který vyčísluje příspěvek každé jednotlivé proměnné, která do analýzy vstupuje, a dále pak její podíl na vysvětlené i nevysvětlené části 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 (Jaan 2008).

Identifikace příspěvků jednotlivých faktorů k vysvětlené části rozdílu v odměňování je přitom jednoduchá, protože vysvětlený podíl se skládá z prostého součtu jednotlivých příspěvků. Obdobně to funguje v případě příspěvků k nevysvětlené části, tam je ale situace složitější. Roli totiž hraje volba referenční kategorie a rozsah škály, navíc výsledky není vždy možné interpretovat jednoznačně (podrobněji viz Jaan 2008).

Ve zde prezentované analýze byl použit rozklad metodou Blinder-Oaxaca, ve kterém při porovnání mužů a žen představují referenční skupinu muži. Ti tvoří dominantní skupinu na trhu práce a jedná se také o nejčastěji využívanou strategii – porovnávání žen a mužů (Jaan 2008; Mysíková 2012; Boll et al. 2016; Boll, Lagemann 2018). Dále v analýze využíváme příkaz detail (vyčíslení vlivů jednotlivých proměnných) a příkaz categorical (clist), který identifikuje sady dummy proměnných reprezentujících kategoriální proměnné a který transformuje jejich koeficienty tak, aby byly výsledky rozkladu nezávislé na volbě referenční kategorie u těchto kategoriálních proměnných a bylo tudíž možné je lépe interpretovat.

5.1.1. Proměnné vstupující do analýzy

Volba proměnných, vstupujících do analýzy, samozřejmě významně ovlivňuje výsledky analýzy – podíly vysvětlené a nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování. V uplynulých letech Evropská komise publikovala několik studií, které se věnovaly rozkladu genderových rozdílů v odměňování pomocí Blinder-Oaxaca metody. V roce 2016 vyšla studie *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries* (Boll et al. 2016). Tato studie obsahuje mimo jiné analýzu dat Structure of Earnings Survey (SES) z roku 2010. Autorky a autoři studie zde vyčíslili průměrný celkový rozdíl v odměňování žen a mužů pro 22 evropských zemí na 15,3 %. Vysvětlená část z toho tvořila 4,4 %, nevysvětlená část 10,9 %. V České republice podle autorek a autorů celkový rozdíl v odměňování žen a mužů představoval 16,5 %. Vysvětlená část tvořila 3,4 %, nevysvětlená část 13,1 % (Boll et al. 2016). Jde tedy oproti průměru EU o horší výsledky. O dva roky později vyšla obdobná studie, *Gender pay gap in EU countries based on SES (2014)* (Boll, Lagemann 2018). Tato studie obsahuje opět mezinárodní srovnání rozdílů v odměňování (porovnání 25 zemí EU plus Norsko – země Rakousko, Dánsko a Irsko byly z důvodu chybějících dat vyloučeny), tentokrát pro data SES z roku 2014. Tato data ukazují lehce odlišné výsledky. Celkový průměrný rozdíl pro všechny země byl stanoven na 14,15 %. Z toho vysvětlená část tvořila 4,77 %, nevysvětlená část 9,38 %. V České republice vyšel celkový rozdíl 18,16 %, vysvětlená část 5,10 % a nevysvětlená část 13,07 % (Boll, Lagemann 2018). Opět tedy Česká republika dosahovala horších výsledků oproti průměru EU. Obdobně studie Eurostatu z roku 2018, *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Leythienne, Ronkowski 2018), analyzuje mikrodta SES z roku 2014, stanovuje celkový průměrný rozdíl pro EU28 na 16,6 %, z toho vysvětlená část tvoří 5,1 %, nevysvětlená část 11,5 %. Česká republika dosahuje opět horších výsledků, celkový rozdíl 22,5 %, vysvětlená část 3,8 %, nevysvětlená část 18,7 % (Leythienne, Ronkowski 2018). Ve všech těchto třech studiích vstupuje do analýzy 9 proměnných. Věk, vzdělání, zaměstnání, počet odpracovaných hodin, počet odpracovaných let, typ smlouvy, dělení na soukromý a veřejný sektor, velikost firmy a odvětví. Z pohledu výše představeného dělení faktorů tyto proměnné pokrývají částečně individuální charakteristiky jedince a charakteristiky zaměstnání, charakteristiky firmy/pracoviště jen zcela minimálně. Výhodou analýzy

prezentované v této studii je možnost zařadit kromě výše zahrnutých proměnných⁴⁹ také podrobnější charakteristiky firmy/pracoviště. Právě v tom jsou zde využita data ISPV jedinečná.

Do zde představené 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, můžeme rozčlenit do tří skupin. První skupinu tvoří **individuální charakteristiky**. **Věk** představuje věk v letech. **Národnost** představuje sadu tří dummy proměnných: 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. Ta je testována kvůli předpokladu, že vliv odpracovaných let na výši mzdy se s rostoucími odpracovanými lety sice nejprve zvyšuje, ale postupně ve vyšším věku opět snižuje (Mysíková 2007). Na tomto místě by bylo vhodnější testovat vliv celkového počtu odpracovaných let od ukončení vzdělání, což by lépe odráželo životní zkušenosti jedinců na trhu práce, ale také kariérní přestávky, které jsou častější v případě žen. Taková proměnná bohužel není 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.

Následující tři faktory reprezentují **charakteristiky zaměstnání**. **ISCO 2** je sada dummy proměnných pro zařazení zaměstnání do konkrétní kategorie dvoumístné klasifikace CZ-ISCO⁵⁰ (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 představují genderovou segregaci trhu práce.

Poslední sada faktorů reprezentuje **charakteristiky firmy/pracoviště**. Mezi ně patří **sektor**, který je sada dvou dummy proměnných, oddělujících platovou a mzdovou sféru, **kolektivní smlouva** (nebo též **kol. sml.**), což je sada dvou dummy proměnných pro kolektivní smlouvu a její absenci na pracovišti, **podíl žen**, který představuje podíl žen 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, tedy jistou variabilitu mezd (viz kapitola 3 - Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu), **vlastnictví**, což je 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. Naznačují, zda se ženy se specifickou kvalifikací a zkušenostmi či nároky koncentrují na specifických pracovištích (např. těch, která mohou podporovat kombinaci práce a péče poskytováním zkrácených úvazků nebo jiných opatření, která zvyšují loajalitu žen) a zda tato segregace souvisí s mírou genderových nerovností v odměňování. Poslední proměnnou je **region**, který je sadou dummy proměnných, prezentující kraje České republiky. Tento faktor se vztahuje k adrese firmy/pracoviště.

⁴⁹ Z devíti analyzovaných proměnných, obsažených ve studiích Evropské komise, jsou ve zde prezentované analýze obsaženy všechny kromě velikosti firmy.

⁵⁰ 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.

První blok faktorů ukazuje na rozdíly v odměňování ovlivněné rozdílnými charakteristikami mužů a žen, další dva bloky poukazují na rozdíly v odměňování související s genderovou segregací do specifických zaměstnání a do specifických firem/pracovišť.

5.2. Detailní rozklad genderového rozdílu v odměňování pro rok 2016

V následující části textu nejprve podrobně interpretujeme výsledky detailního rozkladu (neboli také rozkladu) genderového rozdílu v odměňování pro rok 2016. Posléze se zaměříme také na vývoj výsledků v desetiletém období od roku 2006 do roku 2016. Za účelem zpřehlednění výsledků prezentujeme pro vysvětlenou i nevysvětlenou část výsledky rozčleněné do tří skupin – nejprve výsledky pro individuální charakteristiky, pak pro charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firem/pracovišť. Model vždy obsahuje stejné faktory, pouze jejich efekty jsou prezentovány postupně.

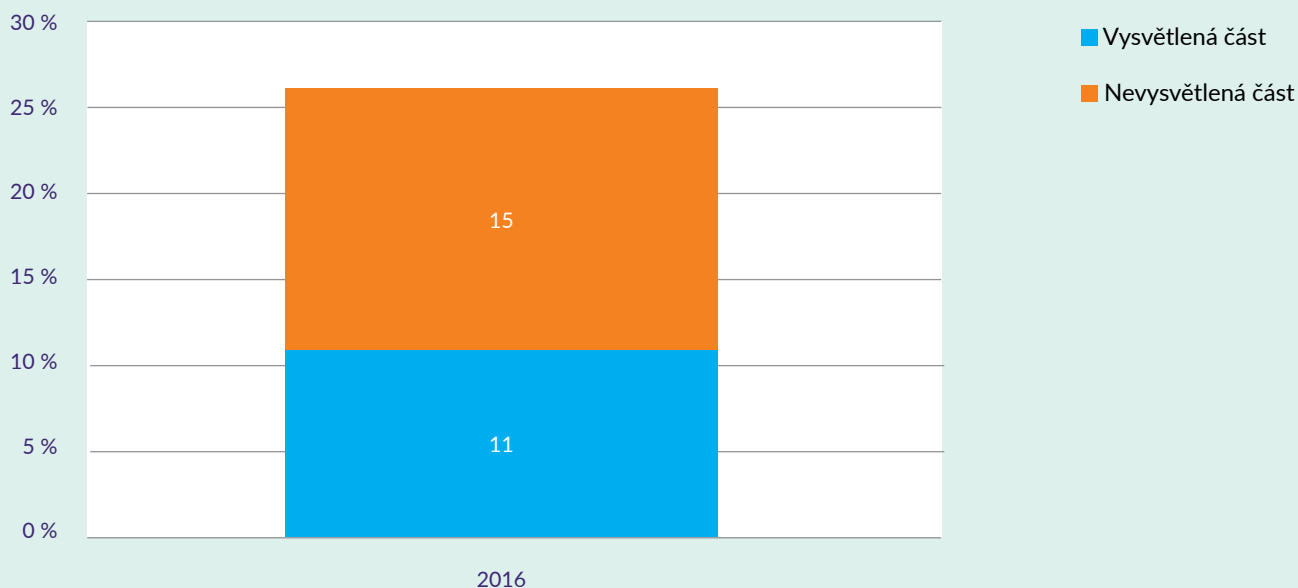
Výsledky rozkladu pro rok 2016 jsou obsaženy v Tabulce 2. Průměrný logaritmus mezd pro muže je 5,22 a pro ženy 4,96, což ukazuje na rozdíl průměrných logaritmů mezd 0,26, tedy genderový rozdíl v odměňování činí cca 26 %. To je o cca 4 p. b. (procentní body) více, než uvádí data ČSÚ. Tento rozdíl je pravděpodobně způsoben zejména tím, že do analýzy zde vstupují pouze pracující muži a ženy ve věku 25 až 55 let. Při pohledu na rozdíl v odměňování žen a mužů podle věku platí, že ve věkových kategoriích do 25 let a nad 55 let je genderový rozdíl v odměňování podprůměrný (Křížková et al., 2017). Když analýzu omezíme na primární věk 25–55 let, celkový mzdový rozdíl je vyšší než v populaci bez věkového omezení (viz kapitulu 4 - Rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace). Pomocí rozdílů v charakteristikách mužů a žen a charakteristik zaměstnání a firem/pracovišť, do kterých se muži a ženy segregují (vysvětlená část), vysvětlíme 0,11, tedy 11 p. b. z celkového rozdílu 26 %. Jinak řečeno, vysvětlená část představuje cca 43 % celkového rozdílu v odměňování. Zbývá část 0,15, tedy 15 p. b. z celkového rozdílu 26 % zůstává nevysvětlená. Nevysvětlená část tedy představuje 57 % celkového mzdového rozdílu (srov. Graf 26). Více než polovinu genderového rozdílu v odměňování tedy zde sledované faktory neumí vysvětlit. Nevysvětlená část ale nemůže být interpretována jako diskriminace. Jak bylo řečeno, tato část v sobě sice může zahrnovat složku přímé či nepřímé diskriminace, ale zahrnuje v sobě i efekty faktorů, které nemůžeme v analýze z důvodu omezení dat zohlednit. Všechny zde uvedené koeficienty jsou statisticky významné, pokud není uvedeno jinak.

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, 2016

Inwage	Coef.	Rob. St. Err.
Prediction_1 (muži)	5.216***	0.006
Prediction_2 (ženy)	4.958***	0.005
Difference (rozdíl)	0.258***	0.005
Explained (vysvětlená část)	0.110***	0.005
Unexplained (nevysvětlená část)	0.148***	0.002
Constant (konstanta)	-0.498***	0.061

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

Graf 26 Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu, 2016



Nyní se zaměříme na detailní rozklad a příspěvky každé testované proměnné do vysvětlené a nevysvětlené části rozkladu. Tabulka 3 zobrazuje přesné hodnoty jednotlivých příspěvků sledovaných faktorů k vysvětlené části v %, Tabulka 4 pak příspěvky k nevysvětlené části rozdílu v odměňování žen a mužů v %. Pokud má proměnná u vysvětlené části kladné znaménko, znamená to, že přispívá k vysvětlení genderového rozdílu v odměňování, neboli že ženy mají v daném ohledu horší charakteristiky než muži (např. nižší počet odpracovaných let). Pokud je znaménko záporné, znamená to, že ženy mají v realitě výhodnější charakteristiky než muži a tato proměnná do vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování nepřispívá, naopak vysvětlenou část redukuje. V případě nevysvětlené části je interpretace odlišná. Pokud je znaménko kladné, znamená to, že daný faktor kladně ovlivňuje mzdy mužů, ale nenapomáhá k růstu mezd žen, tedy že muži jsou za danou stejnou charakteristiku odměňováni lépe než ženy (zvýhodnění mužů), pokud je znaménko záporné, jsou za danou stejnou charakteristiku naopak lépe odměňovány ženy než muži, a nevysvětlená část je pomocí této proměnné redukována (zvýhodnění žen).

5.2.1. Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování

Vysvětlená část tvoří 11 p. b. z 26 %, tedy 43 % celkového genderového rozdílu v odměňování. Znamená to, že pomocí faktorů dostupných v datech ISPV a zohledňujících odlišnosti individuálních charakteristik pracujících mužů a žen a genderové segregace trhu práce vysvětlíme necelou polovinu genderového rozdílu v odměňování. Pomocí detailního rozkladu posléze odhalíme strukturu vysvětlené části a příspěvek každého sledovaného faktoru k vysvětlené části. Pro přehlednost členíme výsledky opět do tří bloků – individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firem/pracovišť.

5.2.1.1. Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování – individuální charakteristiky

V následujícím grafu (Graf 27) jsou obsaženy pouze výsledky vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování pro individuální charakteristiky, jejich součet a vysvětlená část celkem pro všechny faktory obsažené

v modelu. Jak je vidět, individuální charakteristiky, respektive rozdíly mužů a žen v individuálních charakteristikách jako je vedoucí pozice, plný úvazek, vzdělání, praxe (i její druhá mocnina), typ smlouvy, národnost a věk, se na vysvětlené části podílejí jen zcela minimálně. Z vysvětlené části (10,98 %) tvoří jen 0,54 procentního bodu. Detailní rozklad umožňuje interpretovat příspěvek každého jednoho faktoru individuálně.

Mezi individuálními charakteristikami nejvíce přispívá vysvětlené části praxe. Co do praxe mají ženy nižší počet odpracovaných let u současné firmy či organizace, (což může být dáno především kariérními přestávkami z důvodu péče o dítě či jiné členy domácnosti vyžadující péči), čímž ženy ztrácejí, protože spolu s počtem odpracovaných let roste seniorita a průměrná mzda. Rozdílná praxe (v současné firmě či organizaci) mužů a žen přispívá k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování necelým jedním procentním bodem (0,96 p. b.).

Přes půl procentního bodu (0,62 p. b.) genderového rozdílu v odměňování vysvětluje fakt, že ženy méně často než muži zastávají vedoucí pozice, které jsou zpravidla významně lépe platově ohodnocené. Důvodů, proč ženy méně často zastávají vedoucí pozice, je mnoho. Jedním z nich je kulturní vnímání žen jako méně soutěživých a schopných vést kolektiv, či strach zaměstnavatelů a zaměstnavatelek dosazovat na vedoucí pozice ženy z důvodu jejich možných kariérních přestávek zapříčiněných mateřstvím a péčí o malé děti (tzv. skleněný strop) (Křížková, 2003; Maříková, Huchet, Formánková, & Křížková, 2016).

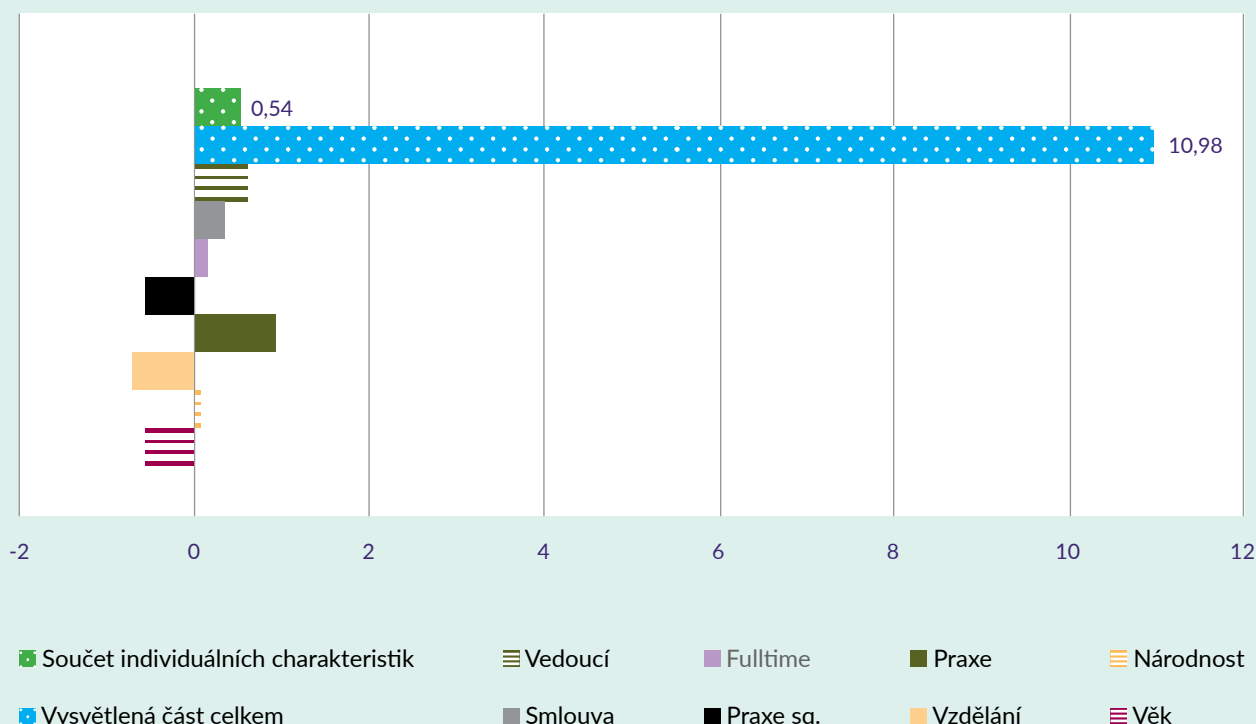
Ještě slabší efekt má zohlednění typu smlouvy (0,37 p. b.). Ženy ve větší míře pracují na smlouvu na dobu určitou (viz kapitolu 3 – Mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu). Tento typ smlouvy s sebou přináší nižší očekávané hodinové mzdy, ale váží se k němu i další nevýhody, jako je nejistota práce, nízká autonomie v práci, obtížnější akumulace specifického lidského kapitálu a omezená možnost kariérního růstu.

Ženy také méně často než muži pracují na plný úvazek. Častěji pracují na zkrácené úvazky, které se v České republice pojí s nižšími hodinovými mzdami. Tato skutečnost se sice podílí na vysvětlení genderového rozdílu v odměňování, ale jen naprosto nepatrným příspěvkem (0,17 p. b.).

Rozdíly mezi muži a ženami dle národnosti vysvětlují zanedbatelných 0,09 p. b. 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.

Mezi individuálními charakteristikami jsou také tři faktory, které mají záporné znaménko, tedy vysvětlenou část redukuje. U těchto faktorů platí, že ženy mají výhodnější charakteristiky než muži. Vzdělání redukuje vysvětlenou část o půl procentního bodu (−0,67 p. b.), což souvisí s faktem, že pracující ženy jsou vzdělanější než pracující muži (mezi ženami je ve srovnání s muži vyšší podíl vysokoškolsky vzdělaných a vyšší podíl středoškolsky vzdělaných s maturitou). Druhá mocnina počtu odpracovaných let (praxe²) redukuje vysvětlenou část také o půl procentního bodu (−0,52 p. b.). Poslední, nejméně významnou individuální charakteristikou, je zde věk. Pracující ženy a muži se liší z hlediska věkové struktury. Průměrná mzda se s věkem mění a její vývoj je připodobňován obrácenému písmenu U. Tedy s věkem průměrná mzda nejprve roste, ale po dosažení určitého věku pak zase klesá. Záporný koeficient zde můžeme interpretovat tak, že pracující ženy mají vyšší relativní počty zastoupení než muži ve věkové skupině, která je spojena s nejvyššími průměrnými mzdami. Při zohlednění odlišné věkové struktury mužů a žen dojde k redukcí vysvětlené části o půl procentního bodu (0,48 p. b.). Celkově ale můžeme říct, že pracující muži a ženy se ve svých individuálních charakteristikách liší jen zcela nepatrně a zohlednění těchto rozdílů v individuálních charakteristikách přispívá k vysvětlení genderového rozdílu v odměňování jen nepatrnou měrou.

Graf 27 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad, 2016



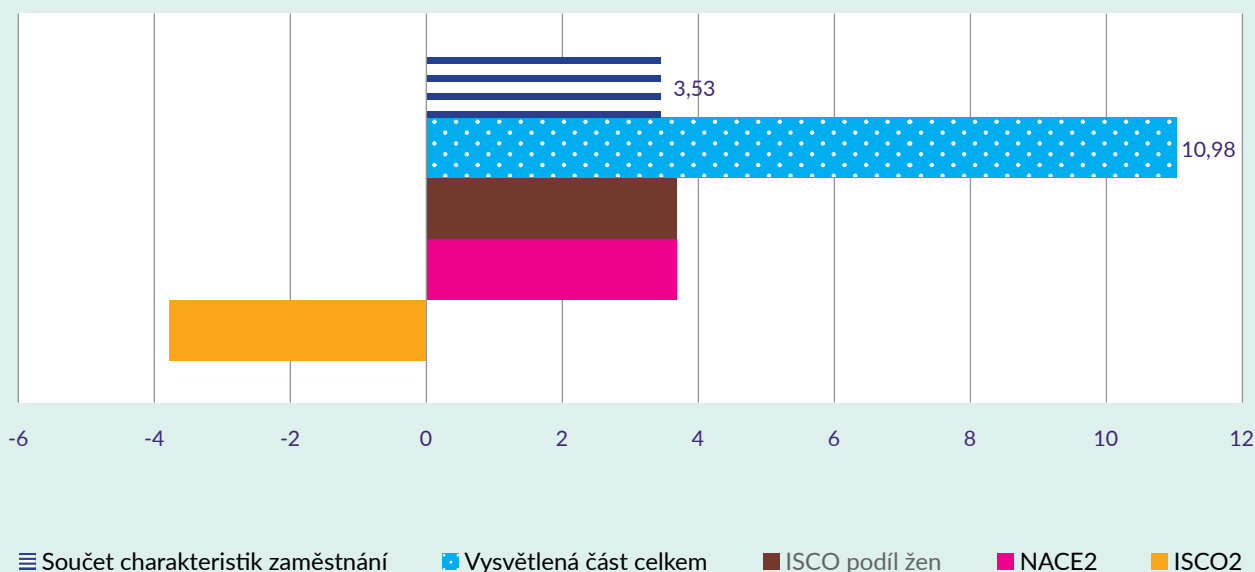
5.2.1.2. Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování – charakteristiky zaměstnání

Následující graf (Graf 28) obsahuje výsledky vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování pro charakteristiky zaměstnání, jejich součet a vysvětlenou část celkem pro všechny faktory obsažené v modelu. Koeficienty jsou o poznání silnější než v případě individuálních charakteristik. Mezi charakteristiky zaměstnání spadají tři faktory, klasifikace zaměstnání ISCO 2místné, podíl žen v klasifikaci zaměstnání ISCO 3místné a klasifikace ekonomických činností NACE 2písmenné. Z vysvětlené části (10,98 %) tvoří rozdíly v charakteristikách zaměstnání 3,53 procentního bodu – tedy téměř třetinu. Při zohlednění odlišné segregace žen a mužů do různých skupin zaměstnání podle podílu žen v 3místné klasifikaci ISCO vysvětlíme 3,7 p. b. celkového genderového rozdílu v odměňování. Tento výsledek poukazuje na to, že 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 podprezentované jsou například ve výrobním průmyslu, IT technologiích či v dopravě, kde jsou průměrné mzdy vyšší.

Zohledníme-li odlišnou segregaci žen a mužů do ekonomických činností NACE, vysvětlíme cca 3,7 p. b. celkového rozdílu v odměňování žen a mužů. Znamená to, že ženy jsou nadreprezentovány ve třídách ekonomických činností NACE, ve kterých jsou nižší průměrné mzdy. Je potřeba si uvědomit, že tento faktor je ale provázaný s oběma dalšími faktory v této skupině, stejně jako jsou provázané dva zbylé faktory mezi sebou.

Negativní efekt má odlišné rozdělení žen a mužů dle klasifikace zaměstnání 2místné ISCO. Tento faktor snižuje vysvětlenou část o necelé 4 procentní body (–3,77 p. b.). Tento výsledek by naznačoval, že v roce 2016 se ženy

Graf 28 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky zaměstnání, detailní rozklad, 2016



ve větší míře shlukovaly 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. Na první pohled se tak zdá, že by tím byl podkopán teoretický předpoklad, že genderový rozdíl v odměňování je způsoben především genderovou segregací do zaměstnání. Složitost této situace je obsáhle pojednána ve studii „Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries“ (Boll et al. 2016). Autorky a autoři studie upozorňují, že při interpretaci koeficientu u efektu zaměstnání je potřeba uvědomit si několik omezení, která s sebou data přinášejí. První problém spočívá v tom, že existuje pouze omezený počet zaměstnaneckých tříd, do kterých muže a ženy zařazujeme. V této analýze využíváme 2místné ISCO, tedy 43 tříd zaměstnání (do analýzy vstupuje kvůli nedostatečnému zastoupení pouze 36 z nich), což nezachycuje genderovou segregaci do zaměstnání v celé šíři. Druhý problém spočívá v tom, že můžeme očekávat vysokou míru korelace mezi klasifikací zaměstnání ISCO 2místné, 3místné a sektorem (NACE). Zaměstnání jsou vždy zařazena do určitého sektoru či třídy NACE a část efektu zaměstnání tak již může být odčerpána těmito faktory. Třetí, velmi významný problém spočívá v tom, že dvoumístná klasifikace zaměstnání ISCO nedokáže adekvátně zachytit vertikální segregaci – rozložení mužů a žen do odlišných pracovních pozic uvnitř jedné třídy zaměstnání. Negativní znaménko zde u koeficientu ISCO ukazuje, že ženy častěji pracují v zaměstnaneckých třídách, které jsou v porovnání s muži nadprůměrně odměňovány, ale neříká nám nic o rozdílných mzdách mužů a žen v konkrétních třídách zaměstnání. V neposlední řadě je tu také problém zapojení žen na trhu práce, protože některé typy práce, které jsou přisuzovány ženám (např. péče o nemocné či nesoběstačné členy rodiny v domácnosti) se odehrávají mimo formální trh práce (Boll et al. 2016).

5.2.1.3. Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování – charakteristiky firmy/pracoviště

Poslední skupina faktorů se vztahuje k charakteristikám firmy či v případě více pracovišť v rámci jedné firmy přímo ke konkrétnímu pracovišti. Graf níže (Graf 29) opět obsahuje pouze výsledky vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování pro charakteristiky firmy/pracoviště, jejich součet a vysvětlenou část celkem pro všechny

faktory obsažené v modelu. Ze součtu koeficientů charakteristik firmy/pracoviště vyplývá, že převážnou část vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování můžeme připsat na vrub právě charakteristikám pracovišť a odlišné segregaci mužů a žen do firem a pracovišť podle sledovaných charakteristik. Z vysvětlené části (10,98 %) tvoří rozdíly v charakteristikách firem/pracovišť, kde ženy a muži pracují, 6,91 procentního bodu.

Mezi charakteristikami firmy/pracoviště, které nejvíce přispívají k vysvětlené části rozdílu v odměňování žen a mužů, je nejvýznamnějším faktorem průměrná mzda na pracovišti. To lze interpretovat tak, že ženy jsou nadreprezentovány na pracovištích, na kterých jsou nižší průměrné mzdy, zatímco muži jsou nadreprezentováni naopak na pracovištích, kde jsou vyšší průměrné mzdy. Tato rozdílná selekce mužů a žen podle průměrné mzdy na pracovišti pak necelými 10 p. b. přispívá k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování.

Další charakteristiky firmy/pracoviště již přispívají vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování zanedbatelně nižší mírou.

Druhý faktor, který přispívá k vysvětlení celkového genderového rozdílu v odměňování, je 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 půl procentního bodu (0,51 p. b.) vysvětlené části rozkladu.

Forma ekonomické kontroly firmy – dělení na státní a soukromý sektor, je dalším faktorem, který napomáhá vysvětlení celkového rozdílu v odměňování. Mezi ženami vyšší podíl z nich pracuje ve státním sektoru, kde mají vyšší průměrnou mzdu než ženy v soukromém sektoru, u mužů je to ale opačně. Vyšší podíl z nich pracuje v soukromém sektoru a tam mají také vyšší průměrné mzdy. Fakt, že muži a ženy nejsou do státních a soukromých podniků distribuováni ve stejné míře a v obou sektorech zastávají odlišné pozice, přispívá k vysvětlení půl procentního bodu (0,49 p. b.) vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování.

Nepatrnou měrou k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování přispívá také odlišná segregace mužů a žen do domácích a zahraničních firem. Muži častěji pracují v zahraničních korporátech, kde jsou průměrné mzdy vyšší, ženy jsou v zahraničních firmách podreprezentované. Tento fakt přispívá k vysvětlení rozdílu v jejich odměnách pouhými 0,4 procentními body (0,37 p. b.). Ostatní charakteristiky firmy/pracoviště vysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování redukují, nebo nehrají vliv vůbec.

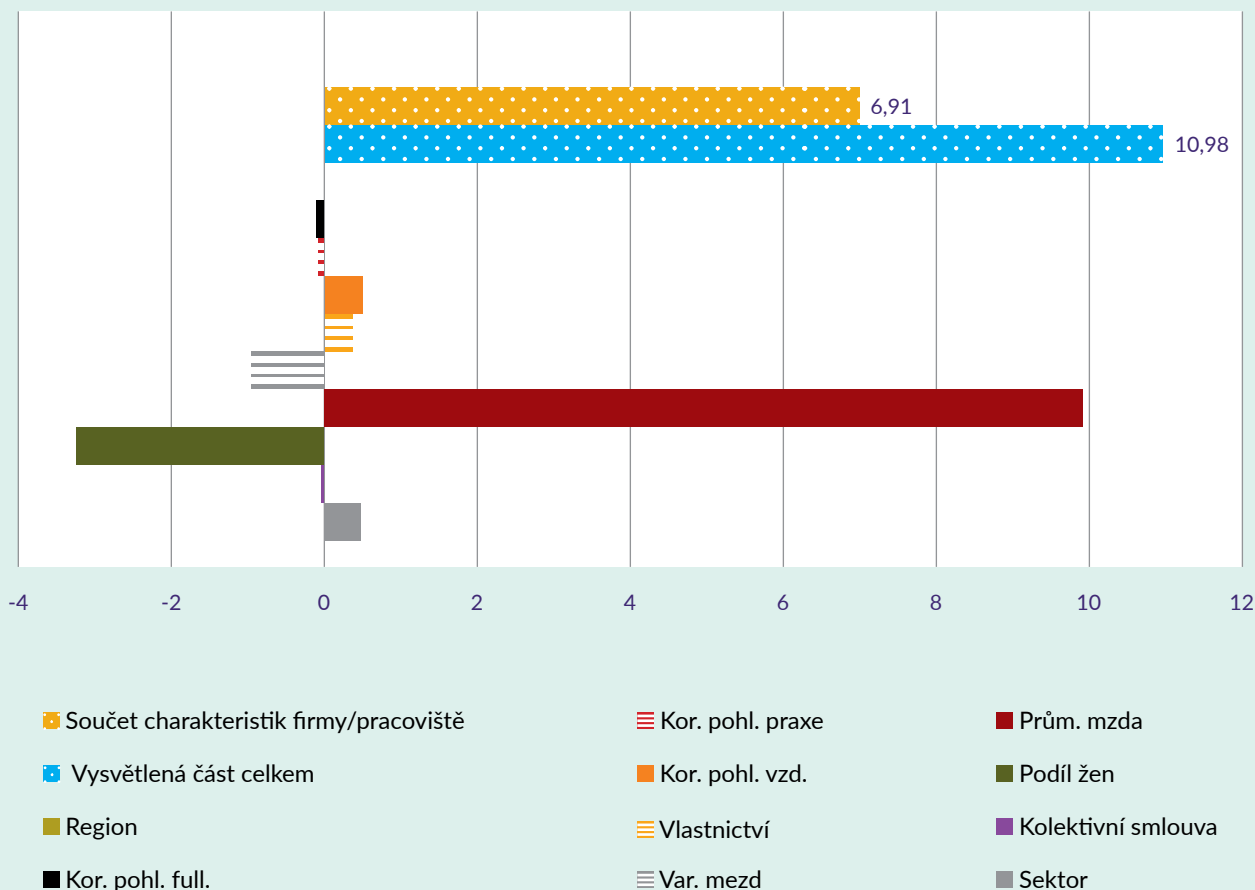
Nejvýznamnější charakteristika firmy/pracoviště se záporným znaménkem je podíl žen na pracovišti. Ženy častěji působí na feminizovaných pracovištích, kde jsou průměrné mzdy nižší, ale zároveň jsou tam nižší také rozdíly v odměňování žen a mužů. Tím jsou ženy paradoxně chráněny před větším rozdílem v odměňování. Tento faktor redukuje vysvětlenou část rozdílu o 3 p. b.

O jeden procentní bod se sníží vysvětlená část také při zohlednění variability mezd na pracovišti. Ženy pracují častěji na pracovištích, kde je nižší variabilita mezd a tedy i nižší mzdové rozdíly.

Zcela nepatrně pak působí také segregace žen na pracoviště podle plného úvazku (−0,09 p. b.), dále segregace žen na pracoviště podle délky praxe v současné firmě či organizaci (−0,07 p. b.) a poslední zde působící proměnnou je kolektivní smlouva (jejíž přítomnost uvádějí ženy na svém pracovišti častěji než muži), která snižuje genderové rozdíly v odměňování. Při jejím zohlednění dochází k redukci vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování o 0,04 p. b. Region v tomto modelu při kontrole ostatních faktorů nebyl statisticky významný.

Celkově je tato skupina faktorů – charakteristiky firmy/pracoviště nejvýznamnější a má na svědomí cca dvě třetiny vysvětleného rozdílu v odměňování.

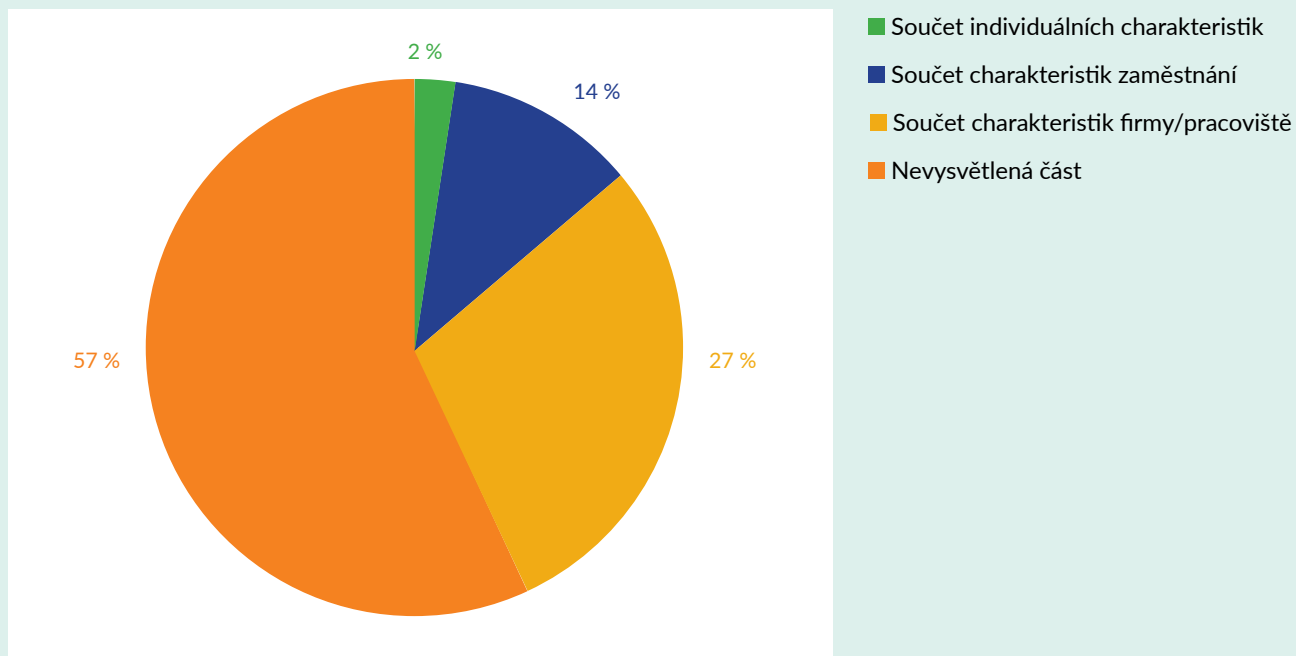
Graf 29 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky firmy/pracoviště, detailní rozklad, 2016



Výsledky můžeme shrnout tak, že navzdory často používaným argumentům, že genderový rozdíl v odměňování vzniká kvůli odlišným individuálním charakteristikám žen a mužů, jako je vzdělání, délka praxe, výše úvazku a podobně, z výsledků vyplývá, že tyto individuální charakteristiky přispívají vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování jen polovinou procentního bodu. Kdyby se tedy ženy v těchto charakteristikách více podobaly mužům, genderový rozdíl v odměňování by příliš neklesl. Přibližně z jedné třetiny je vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování tvořena charakteristikami zaměstnání, dvě třetiny vysvětleného rozdílu v odměňování pak můžeme přičíst charakteristikám firmy/pracoviště a odlišné segregaci mužů a žen do firem a pracovišť s odlišnými charakteristikami, jako je průměrná mzda či sektor.

Když tato zjištění vztáhneme k celkovému rozdílu v odměňování (26 %) a budeme ho vnímat jako 100 %, součet individuálních charakteristik vysvětluje 2 %, součet charakteristik zaměstnání 14 % a součet charakteristik firmy/pracoviště 27 %. Zbýlých 57 % představuje nevysvětlená část (viz Graf 30), které je věnována pozornost v následující části kapitoly. Konkrétní hodnoty koeficientů v procentních bodech jsou obsaženy v Tabulce 3 níže.

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



Tabulka 3 Blinder-Oaxaca rozklad genderového rozdílu v odměňování, koeficienty detailního rozkladu v procentních bodech, vysvětlená část

Skupina faktorů	Faktory	Coef.	Rob. St. Err.
Individuální charakteristiky	věk	-0,48***	0,000
	národnost	0,09***	0,000
	vzdělání	-0,67***	0,001
	praxe	0,96***	0,001
	praxe sq.	-0,52***	0,001
	fulltime	0,17***	0,000
	smlouva	0,37***	0,000
	vedoucí	0,62***	0,000
Charakteristiky zaměstnání	ISCO2	-3,77***	0,003
	NACE2	3,65***	0,002
	podíl žen ISCO	3,65***	0,002
Charakteristiky firmy/pracoviště	sektor	0,49***	0,001
	kol. sml.	-0,04***	0,000
	podíl žen	-3,25***	0,002
	prům. mzda	9,94***	0,004
	var. mezd	-0,95***	0,001
	vlastnictví	0,37***	0,000
	kor. pohl. vzd.	0,51***	0,001
	kor. pohl. praxe	-0,07***	0,000
	kor. pohl. full.	-0,09***	0,000
	region	0,000	0,000

Pozn.: Fialová políčka označují záporné koeficienty. Šedá políčka statisticky nevýznamné koeficienty. Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti, * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p = 0,000$.

5.2.2. Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování

Nevysvětlená část tvoří ve srovnání s vysvětlenou částí větší část celkového genderového rozdílu v odměňování a to 15 procentních bodů z 26 % (cca 57 %). To je částečně způsobeno nerovným odměňováním jednotlivých charakteristik a situací u mužů a u žen a také omezením plynoucím z dat, která neobsahují všechny faktory, které mohou být pro rozklad genderového rozdílu v odměňování klíčové. Jak již bylo zmíněno, nemáme přehled o kariérních přestávkách mužů a žen, o celkové praxi na trhu práce, o rodičovství, počtu a věku dětí, přičemž tyto faktory významně působí na průměrnou mzdu mužů a žen. Rozdíly v těchto charakteristikách tak musí být zahrnuty ve zbylé, nevysvětlené, části rozdílu. V ní jsou obsaženy také rozdíly způsobené vertikální a zaměstnanec-kou segregací, kterou námi využitě proměnné (2místné ISCO, podíl žen v 3místné klasifikaci ISCO) nedokázaly zachytit, a dále pak faktory, které jsou statisticky jen obtížně měřitelné a většina dat je proto neobsahuje, jako např. osobní dovednosti, komunikační a vyjednávací schopnosti a podobně (Boll et al. 2016). Je tedy důležité si uvědomit, že nevysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování není možné automaticky považovat za výsledek diskriminace na trhu práce, i když ta může být jedním z činitelů. Zároveň je třeba si uvědomit, že i ve vysvětlené části se může projevovat diskriminace, např. diskriminace při přijímání do zaměstnání, která má za následek genderovou segregaci.

Nevysvětlenou část rozdílu nicméně také můžeme interpretovat s ohledem na příspěvky jednotlivých faktorů, které do modelu vstupují. Nevysvětlená část totiž obsahuje efekt odlišného odměňování konkrétních charakteristik u mužů a u žen. Pokud je znaménko u koeficientu kladné, znamená to, že muži jsou za danou charakteristiku odměňováni lépe než ženy (daná charakteristika přináší bonus pouze pro muže), což způsobuje růst genderového rozdílu v odměňování. Oproti tomu záporné znaménko ukazuje, že ženy s určitou charakteristikou jsou placené lépe než muži se stejnou charakteristikou, což naopak genderový rozdíl v odměňování redukuje (daná charakteristika přináší bonus pouze pro ženy). Toto je vždy stanoveno pro situaci, kdy by byly všechny ostatní charakteristiky mužů a žen totožné.

5.2.2.1. Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování – individuální charakteristiky

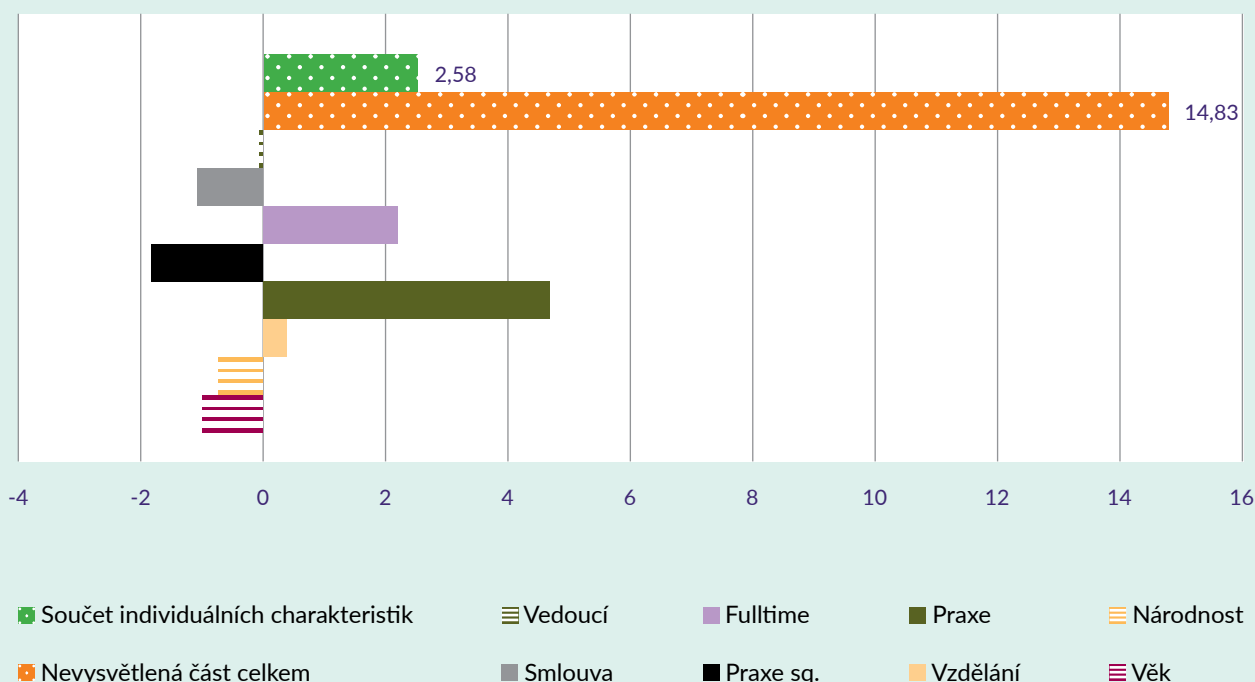
Výsledky u nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování jsou členěny stejně jako u vysvětlené části do tří bloků. První blok představují individuální charakteristiky. Věk a vedoucí pozice nejsou v modelu statisticky významné. Znamená to, že z pohledu věku a postavení v řízení jsou muži a ženy odměňováni stejně, pokud mají i stejné všechny ostatní charakteristiky. K nevysvětlené části, která tvoří 15 procentních bodů z celkového 26 % rozdílu v odměňování, nejvíce přispívá délka praxe v současné firmě či organizaci. S rostoucí praxí odměna mužů roste rychleji než odměna žen (4,68 p. b.). Pokud muži pracují na plný úvazek, jejich odměna je vyšší v porovnání se ženami pracujícími na plný úvazek (2,2 p. b.). A poslední, i když jen nepatrný příspěvek, zde přináší vzdělání (0,38 p. b.). Z rostoucího vzdělání muži profitují více než ženy. Všechny zde zmíněné rozdíly přispívají ke zvětšování nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování a mohou vystupovat jako potenciálně diskriminační složky.

Ostatní individuální charakteristiky mají u nevysvětlené části záporný koeficient, tedy nevysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování redukují.

O necelé dva procentní body redukuje nevysvětlenou část druhá mocnina praxe. Z dlouhodobého hlediska má počet odpracovaných let v současné firmě či organizaci pro ženy vyšší návratnost než pro muže. O další jeden procentní bod redukuje nevysvětlenou část typ smlouvy (-1,08 p. b.) a vyšší mzdy získávají i ženy s ohledem na národnost (-0,74 p. b.). V tomto ohledu jsou za stejné charakteristiky ženy odměňovány lépe než muži, i když jen nepatrně.

Souhrnně, jak ukazuje Graf 31, rozdílné odměňování totožných individuálních charakteristik žen a mužů přispívá necelými 3 procentními body (2,58 p. b.) k celkovému rozsahu nevysvětlené části 15 procentních bodů – tvoří tedy cca jednu šestinu nevysvětlené části.

Graf 31 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad, 2016

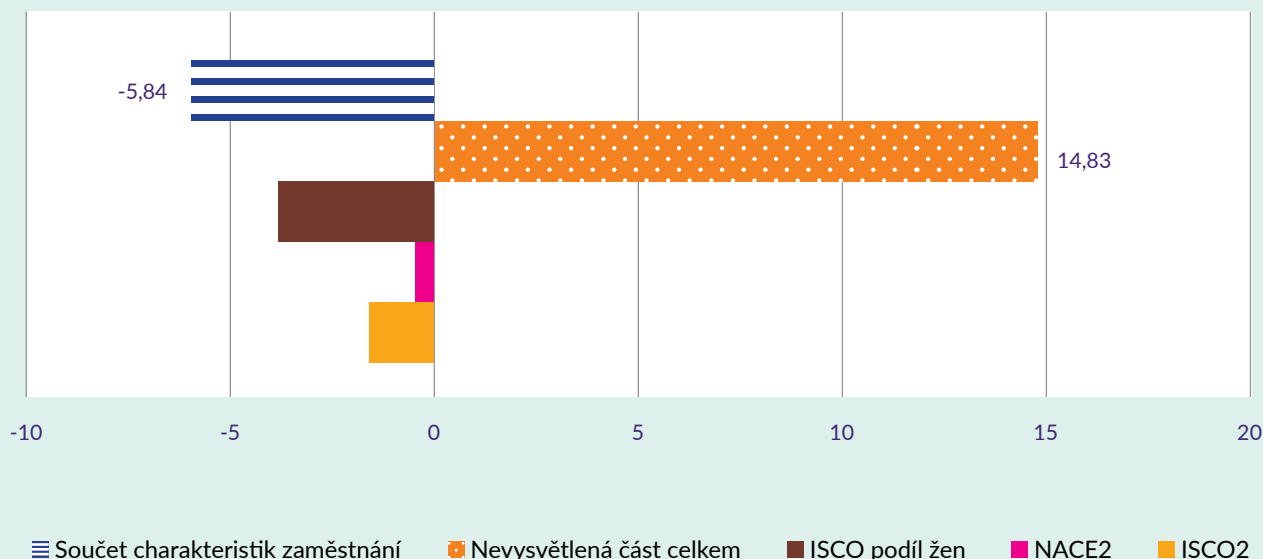


5.2.2.2. Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování – charakteristiky zaměstnání

Z pohledu charakteristik zaměstnání mají všechny tři sledované faktory – klasifikace ISCO 2místné, podíl žen ve skupinách zaměstnání ISCO 3místné i třídy ekonomických činností NACE – záporný koeficient, tedy nevysvětlenou část redukuje. Z nevysvětlené části (14,8 %) tvoří rozdíly v odměňování charakteristik zaměstnání, do kterých se ženy a muži segregují, zápornou složku, -5.8 procentního bodu (viz Graf 32).

Jisté zvýhodnění žen oproti mužům probíhá s ohledem na podíl žen ve skupinách zaměstnání 3místné ISCO (-3,78 p. b.), třídy ekonomických činností NACE (-0,42 p. b.) a klasifikace zaměstnání ISCO 2místné (-1,64 p. b.). To lze interpretovat tak, 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, charakteristiky zaměstnání, detailní rozklad, 2016



5.2.2.3. Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování – charakteristiky firmy/ pracoviště

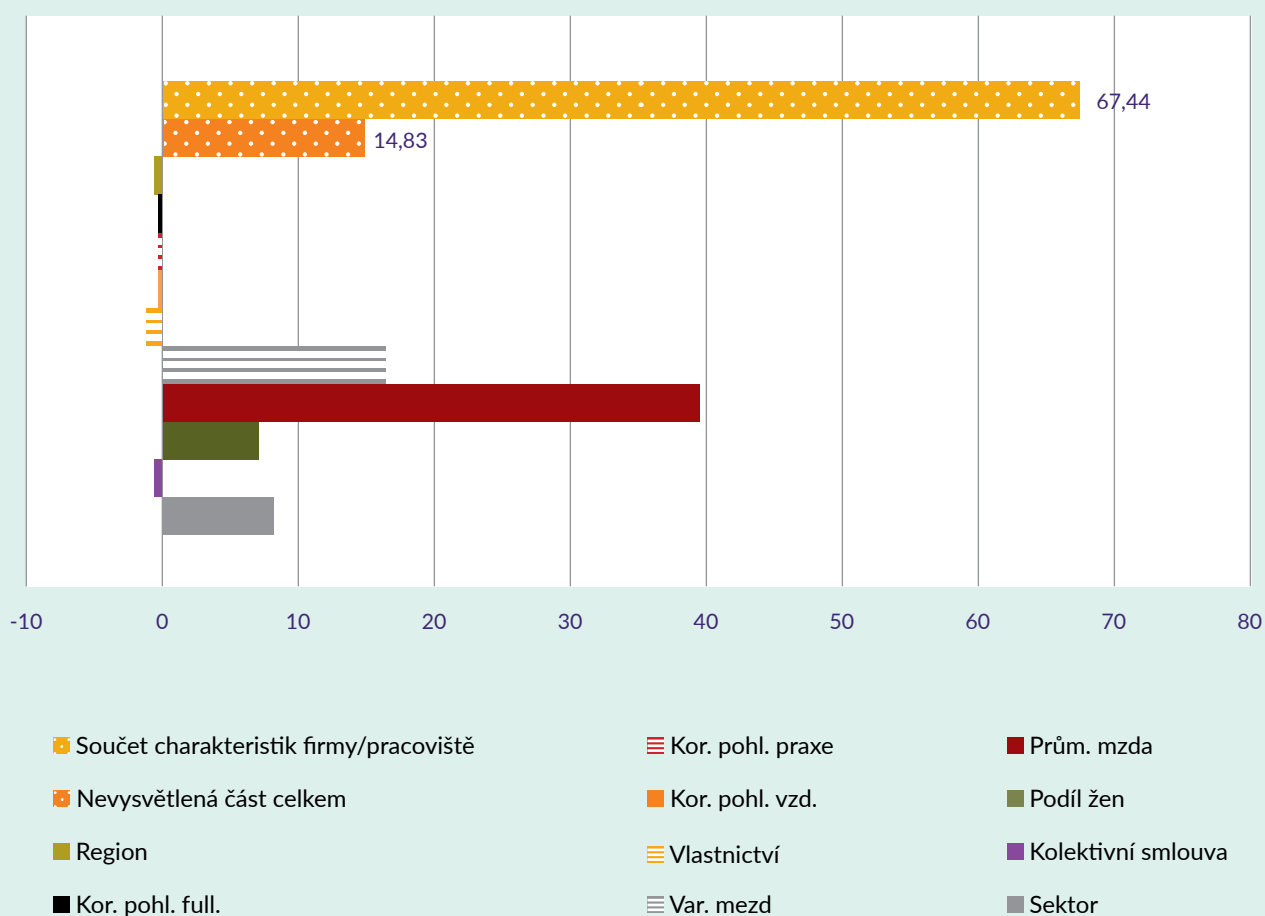
Stejně jako u vysvětlené části i u nevysvětlené části platí, že největší část z celku vysvětlují faktory řadící se mezi charakteristiky firmy/pracoviště (Graf 33).

Velmi výrazně zde přitom vystupuje faktor průměrná mzda na pracovišti, která přispívá k nevysvětlené části téměř 40 procentními body. To můžeme interpretovat tak, že muži jsou na úrovni pracovišť zvýhodňováni tak, že jejich průměrná mzda převyšuje celkovou průměrnou mzdu. Na druhém místě je variabilita mezd, která zvětšuje nevysvětlenou část o 16 procentních bodů. Muži častěji pracují tam, kde je variabilita mezd vysoká a na takových místech jsou lépe odměňováni než ženy. Stejně tak funguje sektor, který přispívá necelými 8 p. b. Ženy sice převažují ve státním sektoru, kde mají průměrné mzdy vyšší než v soukromé sféře, ale jsou tam hůře odměňovány než muži. Další 7 p. b. má na svědomí podíl žen na pracovišti. Muži pracují v maskulinních oborech (ve kterých je nízký podíl žen), kde jsou lépe odměňováni než ženy.

I zde je několik faktorů, u kterých je znaménko záporné a které tudíž nevysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování redukovují, jejich hodnoty jsou však velmi nízké. O jeden procentní bod redukuje nevysvětlenou část vlastnictví firmy (–1,01 p. b.). Všechny ostatní koeficienty jsou již zcela marginální a pohybují se pod jedním procentem. Jisté zvýhodnění žen oproti mužům probíhá s ohledem na kolektivní smlouvu (–0,49 p. b.), region (–0,48 p. b.), NACE (–0,42 p. b.), a tři korelace, pohlaví a vzdělání (–0,13 p. b.), pohlaví a praxe (–0,04 p. b.) a pohlaví a plný úvazek (–0,04 p. b.).

Souhrn charakteristik firmy/pracoviště a rozdílné odměňování těchto charakteristik u žen a mužů přispívá nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování 67 procentními body, což je více než celek, tj. necelých 15 procentních bodů. Nevysvětlená část celkem je totiž ještě ovlivněna konstantou modelu, která je záporná.

Graf 33 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky firmy/pracoviště, detailní rozklad, 2016



Tato konstanta v sobě zahrnuje efekty nezahrnutých a statisticky nezměřitelných a nepozorovaných faktorů. Ve výše prezentovaném modelu nabývá záporné a velmi vysoké hodnoty ($-0,498$, tedy cca 50 p. b.), což bude vyžadovat další detailní analýzy. Úplný přehled koeficientů nevysvětlené části převedených na procentní body včetně konstanty je v Tabulce 4.

Tabulka 4 Blinder-Oaxaca rozklad genderového rozdílu v odměňování, koeficienty detailního rozkladu v procentních bodech, nevysvětlená část

Skupina faktorů	Faktory	Coef.	Rob. St. Err.
Individuální charakteristiky	věk	-1,00	0,007
	národnost	-0,74*	0,004
	vzdělání	0,38***	0,001
	praxe	4,68***	0,004
	praxe sq.	-1,85***	0,002
	fulltime	2,2***	0,007
	smlouva	-1,08***	0,002
	vedoucí	-0,01	0,001
Charakteristiky zaměstnání	ISCO2	-1,64***	0,004
	NACE2	-0,42*	0,002
	podíl žen ISCO	-3,78***	0,006
Charakteristiky firmy/pracoviště	sektor	7,58***	0,004
	kol. smlouva	-0,49**	0,002
	podíl žen	6,69***	0,006
	prům. mzda	39,64***	0,077
	var. mezd	16,14***	0,029
	vlastnictví	-1,01***	0,002
	kor. pohl. vzd.	-0,13***	0,000
	kor. pohl.praxe	-0,04**	0,000
	kor. pohl. full.	-0,04**	0,000
	region	-0,48***	0,001
	konstanta	-49,77***	

Pozn.: Fialová políčka označují záporné koeficienty. Šedá políčka statisticky nevýznamné koeficienty. Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti, * = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p = 0,000$.

Výsledky je možné shrnout tak, že k nevysvětlené části, která představuje 15 p. b. z celkového genderového rozdílu v odměňování 26 %, individuální charakteristiky, respektive odlišné odměňování shodných individuálních charakteristik žen a mužů, přispívá necelými 3 p. b. Při vztahování tohoto výsledku na celkový rozdíl v odměňování

(vnímejme jako 100 %) to představuje 10 % celkového genderového rozdílu v odměňování. Odlišné odměňování shodných charakteristik zaměstnání redukuje nevysvětlenou část o 2 p. b., vztaženo na celkový rozdíl v odměňování to činí 8 %. Odlišné odměňování shodných charakteristik firmy/pracoviště přispívá nevysvětlené části 67 p. b., což je 251 % z celkového rozdílu. Konstanta je záporná a redukuje nevysvětlenou část o 50 p. b., což odpovídá -196 % z celkového genderového rozdílu v odměňování (viz Tabulka 5). Zbýlých 43 % celkového rozdílu v odměňování spadá do vysvětlené části, která již byla interpretována v předešlých částech kapitoly.

Tabulka 5 Genderový rozdíl v odměňování, nevysvětlená část rozdělená na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a firmy/pracoviště a vysvětlená část v %

			% z celkového genderového rozdílu v odměňování
Nevysvětlená část	součet individuálních charakteristik	2,58	10 %
	součet charakteristik zaměstnání	-5,84	-23 %
	součet charakteristik firmy/pracoviště	67,44	266 %
	konstanta	-49,77	-196 %
Nevysvětlená část	celkem	14,41	57 %
Vysvětlená část	celkem	10,98	43 %
Genderový rozdíl	celkem	25,39	100 %

Pozn.: Drobné rozdíly výsledků oproti výsledkům v Tabulce 2 jsou dány zaokrouhlením koeficientů na 2 desetinná místa.

5.2.2.4. Shrnutí

Tento model zkoumal velikost rozdílu a význam jednotlivých faktorů přispívajících k celkovému genderovému rozdílu v odměňování. Z výsledků analýzy dat ISPV pomocí Blinder-Oaxaca rozkladu vyplývá, že ženy měly v roce 2016 oproti mužům průměrně cca o 26 % nižší mzdy. Jen 11 procentních bodů, což reprezentuje necelou polovinu (resp. 43 %) tohoto rozdílu, můžeme vysvětlit faktory, které do analýzy vstoupily (pozorovanými rozdílnými charakteristikami mužů a žen a genderovou segregací do odlišných zaměstnání a firem/pracovišť). Zbýlá část rozdílu, tedy 15 p. b. (57 % z celku) zůstala nevysvětlená. Částečně může jít o působení proměnných, které nebylo možné do analýzy zahrnout (např. rodičovství, počet a věk dětí), a částečně může jít o reálnou diskriminaci žen na trhu práce, resp. odlišné odměňování charakteristik u mužů a u žen. Jak uvádí Pytlíková (2012), podle obdobné analýzy na jiných datech se jako nejdůležitější proměnné přispívající k vysvětlené části rozkladu ukázaly délka mateřské/rodičovské a nižší počet odpracovaných let (praxe), což oboje potvrzuje velký význam mateřství a následné péče o dítě jako faktorů ovlivňujících rozdíly v odměňování žen a mužů. Je proto velkým nedostatkem, že tyto proměnné data ISPV neobsahují, a není proto možné je do analýzy zahrnout.

Analýza umožnila rozložit celkový rozdíl v odměňování na vysvětlenou a na nevysvětlenou část a každou z těchto částí dále rozložit na efekty, které je možné připsat na vrub jednotlivým faktorům, vstupujícím do modelu.

Jak ve vysvětlené části rozkladu, tak v nevysvětlené se ukázalo, že individuální charakteristiky mají spíše zanedbatelný význam. Rozdíly v individuálních charakteristikách žen a mužů přispívají k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování nepatrně (cca 0,5 p. b.). Rozdílné odměňování těchto charakteristik v neprospěch žen, pokud jsou u žen a mužů shodné, ale z jedné šestiny tvoří nevysvětlenou část rozdílu.

Charakteristiky zaměstnání (genderová segregace do zaměstnání) se podílely na vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování z jedné třetiny. Nevysvětlená část byla naopak rozdíly v odměňování stejných charakteristik zaměstnání redukována. Jako nejvýznamnější se ukázaly faktory vyjadřující charakteristiky firmy/pracoviště (genderová segregace do firem/pracovišť), resp. rozdílné odměňování žen a mužů na pracovištích se shodnými charakteristikami.

Mezi tři nejdůležitější faktory, které se podílejí na vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování, patří segregace žen do pracovišť s nižší průměrnou mzdou, segregace žen do feminizovaných skupin zaměstnání klasifikace ISCO a segregace žen do hůře placených sektorů (NACE). Mezi tři nejdůležitější faktory, které redukují vysvětlenou část, patří klasifikace zaměstnání ISCO, podíl žen na pracovišti a variabilita mezd na pracovišti.

Mezi tři nejdůležitější faktory, které se podílejí na nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování, patří průměrná mzda na pracovišti, variabilita mezd a sektor. Pokud se ženy a muži liší pouze v těchto ohledech, jsou muži za dané charakteristiky odměňováni lépe než ženy. Nevysvětlenou část pro změnu nejvýznamněji redukují faktory jako podíl žen dle klasifikace ISCO, druhá mocnina praxe a kolektivní smlouva. Kolektivní smlouva, praxe z dlouhodobého hlediska a rozložení žen dle klasifikace ISCO tedy mají větší finanční návratnost pro ženy než pro muže.

5.3. Rozklad genderového rozdílu v odměňování – detailní rozklad z historické perspektivy

Nyní se zaměříme na výsledky totožného modelu Blinder-Oaxaca rozkladu aplikovaného na data v časové řadě od roku 2006 do roku 2016. Pohled na výsledky totožné analýzy v čase nám může odhalit, jakým způsobem se v tomto časovém rozmezí vyvíjel celkový rozdíl v odměňování a jeho dvě složky rozkladu - vysvětlený a nevysvětlený podíl. Srovnání mezi lety může také ukázat, které faktory mají v čase konstantní působení a u kterých se souvislost s rozdílem v odměňování mění. Graf 34 ukazuje hodnotu celkového rozdílu v odměňování mezi lety 2006 až 2016 a jeho rozložení na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Je při tom patrné, že celkový rozdíl v odměňování ani výsledky rozkladu se v čase příliš nemění.

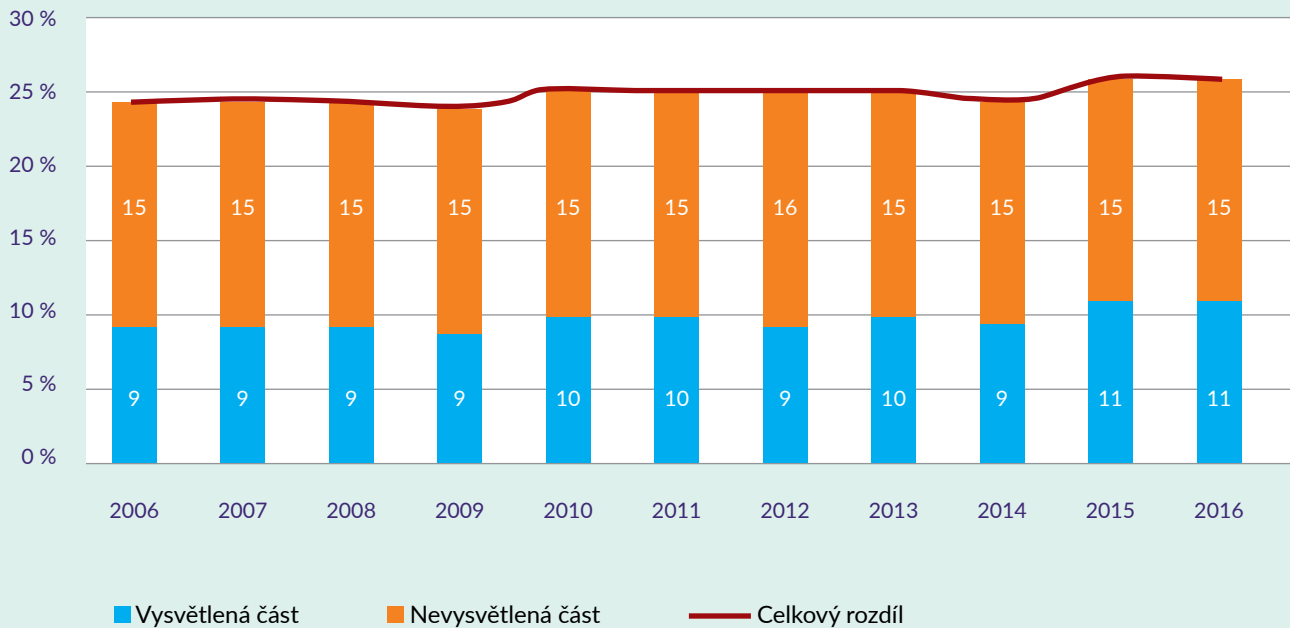
Výsledky ukazují, že celkový rozdíl v odměňování mezi rokem 2006 a rokem 2016 narostl o 2 procentní body (z 24 % v roce 2006 na 26 % v roce 2016), což je v souladu se zjištěními z předchozích kapitol studie. Vysvětlená část byla přibližně 9 p. b. v roce 2006 a posléze 11 p. b. v roce 2016. Nevysvětlená část byla ve všech letech téměř konstantní a pohybovala se na úrovni 15 p. b.

Z toho plyne zajímavý závěr, že celkový rozdíl v odměňování žen a mužů se za posledních 10 let příliš neměnil. Bohužel nedošlo k jeho poklesu, naopak došlo k nárůstu celkového rozdílu o dva procentní body, tento nárůst však můžeme přičíst k vysvětlené části rozkladu.

5.3.1. Faktory přispívající k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování v čase

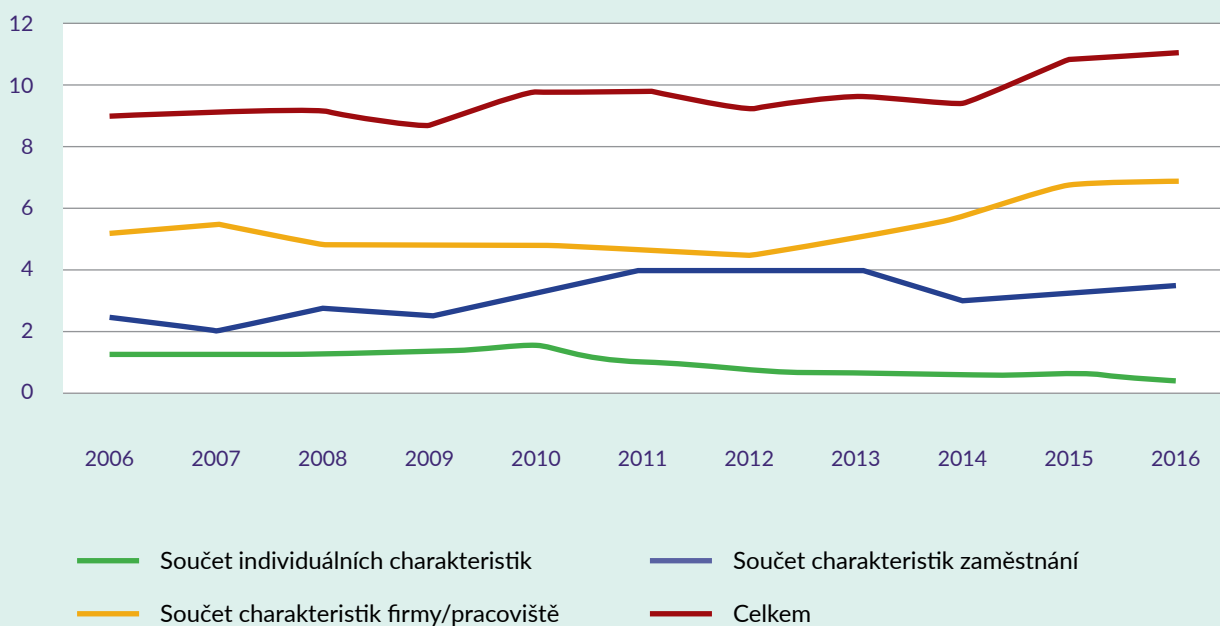
Jak již bylo řečeno, celkový rozdíl v odměňování žen a mužů od roku 2006 do roku 2016 vzrostl cca o 2 p. b., a to především díky nárůstu vysvětlené části, což je vidět i v následujícím grafu (Graf 34). Zajímavý je ale také

Graf 34 Celkový rozdíl v odměňování – rozklad na vysvětlenou a nevysvětlenou část v letech 2006–2016



vývoj jednotlivých faktorů. Pro přehlednost v grafech prezentujeme skupiny faktorů. Součet individuálních charakteristik přispíval vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování během značné části sledované dekády pouze nepatrně (okolo 1 až 1,5 p. b. při zahrnutí pouze statisticky významných faktorů). V posledních letech se

Graf 35 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, součty za individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání, charakteristiky firmy/pracoviště a celkem, v letech 2006–2016



ale přiblížil nule (0,54 p. b.). Znamená to, že odlišnosti v individuálních charakteristikách žen a mužů vysvětlují stále nižší část genderového rozdílu v odměňování.

Naopak součet charakteristik zaměstnání a odlišné segregace žen a mužů do různých zaměstnání ve sledovaném období mírně kolísá a od roku 2006 do roku 2016 stoupl z 2,56 p. b. na 3,53 p. b.

Ještě významnější růst můžeme sledovat u součtu charakteristik firmy/pracoviště, který v roce 2006 přispíval k vysvětlené části 5,17 p. b. a v roce 2016 již 6,91 p. b. Znamená to, že segregace žen a mužů do firem a pracovišť podle sledovaných charakteristik, jako je sektor, kolektivní smlouva, podíl žen na pracovišti atd. vysvětluje stále větší část genderového rozdílu v odměňování. Detailní přehled koeficientů v procentních bodech za roky 2006 až 2016 je v Tabulce 6.

Tabulka 6 Blinder-Oaxaca rozklad genderového rozdílu v odměňování, koeficienty detailního rozkladu v procentních bodech v čase, vysvětlená část

Skupina faktorů	Faktory	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Individuální charakteristiky	věk	-0,29	-0,37	-0,30	-0,39	-0,39	-0,41	-0,42	-0,46	-0,46	-0,48	-0,48
	národnost	0,02	0,04	0,02	0,04	0,06	0,06	0,05	0,06	0,08	0,08	0,09
	vzdělání	0,06	0,10	-0,02	-0,06	-0,11	-0,18	-0,36	-0,52	-0,62	-0,65	-0,67
	praxe	-0,12	-0,01	-0,06	0,01	0,24	0,30	0,22	0,17	0,53	0,84	0,96
	praxe sq.	0,04	-0,01	0,06	0,06	-0,09	-0,15	-0,13	-0,11	-0,28	-0,47	-0,52
	fulltime	0,08	0,10	0,15	0,13	0,18	0,19	0,14	0,08	0,10	0,17	0,17
	smlouva	0,76	0,79	0,82	0,69	0,63	0,55	0,68	0,61	0,56	0,57	0,37
	vedoucí	0,70	0,80	0,79	0,92	0,85	0,72	0,74	0,82	0,74	0,67	0,62
Charakteristiky zaměstnání	ISCO2	-2,48	-2,95	-3,73	-2,45	-2,98	-3,45	-3,39	-3,45	-3,54	-3,82	-3,77
	NACE2	3,84	3,75	4,13	3,28	3,72	4,33	4,52	4,39	3,78	3,83	3,65
	podíl žen ISCO	1,20	1,38	2,39	1,74	2,57	3,11	2,72	3,04	2,80	3,25	3,65
Charakteristiky firmy/pracoviště	sektor	0,78	0,99	0,92	0,94	1,02	0,81	1,00	0,87	0,61	0,52	0,49
	kol. sml.	-0,04	-0,06	-0,05	-0,01	-0,08	-0,06	-0,03	-0,04	-0,03	-0,05	-0,04
	podíl žen	-3,72	-3,37	-3,81	-3,96	-4,51	-4,73	-4,72	-4,31	-3,48	-3,40	-3,25
	prům. mzda	7,81	7,65	7,82	7,58	8,41	8,74	8,37	8,47	8,53	9,66	9,94
	var. mezd	-0,51	-0,54	-0,57	-0,74	-0,81	-0,79	-0,77	-0,67	-0,65	-0,82	-0,95
	vlastnictví	0,19	0,28	0,17	0,35	0,29	0,26	0,19	0,24	0,32	0,40	0,37
	kor. pohl. vzd	0,76	0,64	0,54	0,68	0,69	0,62	0,64	0,69	0,67	0,64	0,51
	kor. pohl. praxe	-0,04	-0,07	-0,09	-0,08	-0,09	-0,07	-0,09	-0,11	-0,11	-0,07	-0,07
	kor. pohl. full.	-0,06	-0,02	-0,04	-0,04	-0,06	-0,10	-0,09	-0,09	-0,11	-0,08	-0,09
	region	-0,04	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,01	0,00	0,01	0,00	0,00

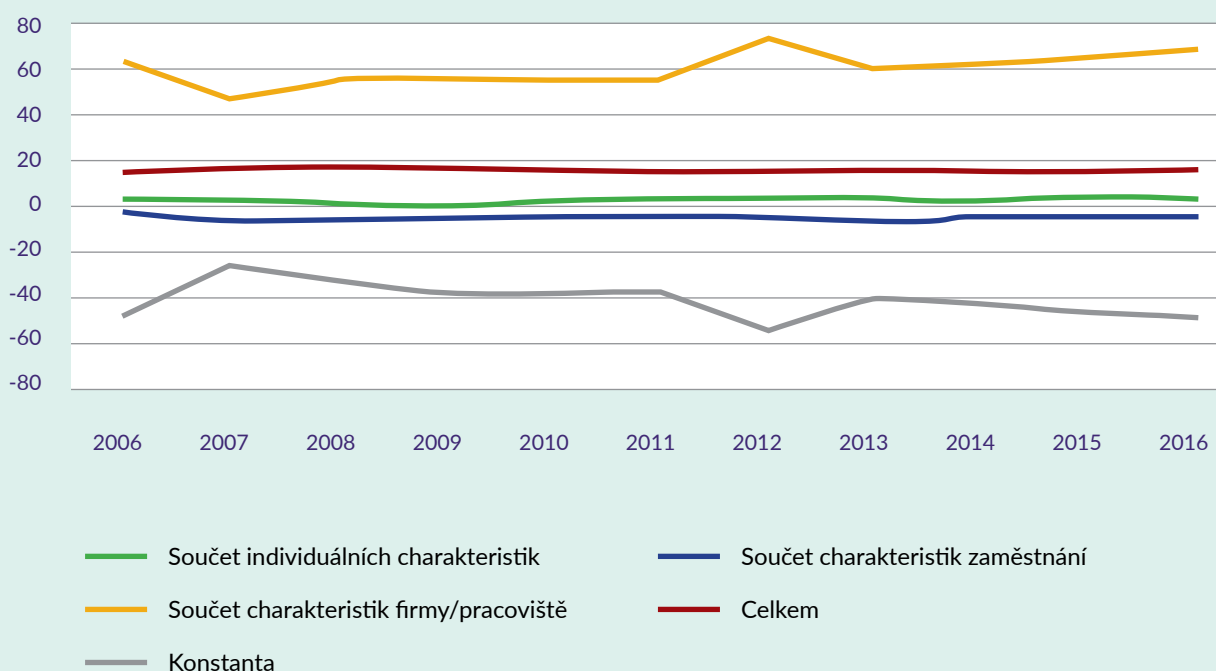
Pozn.: Fialová políčka označují záporné koeficienty. Šedá políčka statisticky nevýznamné koeficienty.

5.3.2. Faktory přispívající k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování v čase

Ze stejného hlediska se můžeme také podívat na vývoj jednotlivých skupin faktorů u nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování. Výsledek je zde podobný jako u vysvětlené části.

Součet individuálních charakteristik, respektive rozdíly v odměňování totožných individuálních charakteristik žen a mužů, se po celé sledované období pohybuje mezi nulou a 4 %. Jeho hodnota napříč roky kolísá a není možné u ní určit jednoznačný trend. Každopádně to ale naznačuje, že odlišné odměňování stejných individuálních charakteristik u žen a mužů přispívá k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování jen velmi málo. Součet charakteristik zaměstnání se pohybuje v záporných číslech, tedy ve všech sledovaných letech redukuje nevysvětlenou část genderového rozdílu v odměňování. Koeficienty jsou nízké, pohybují se od -2,44 p. b. do -6,2 p. b., jejich hodnota kolísá bez jasného trendu. Součet charakteristik firmy/pracoviště naopak průběžně vzrůstá a přispívá nevysvětlené části stále větší měrou, v posledním sledovaném roce téměř 70 p. b. Naopak konstanta ve všech sledovaných letech nabývá záporné a velmi vysoké hodnoty (-30 až -70 p. b.) (viz Graf 36, koeficienty viz Tabulka 7). Ta v sobě zahrnuje efekty všech faktorů, které nebylo možné do modelu vložit. Pro její zápornou hodnotu ale nemáme jednoznačné vysvětlení a tato skutečnost si žádá další podrobné analýzy.

Graf 36 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání, charakteristiky firmy/pracoviště, konstanta a celkem, v letech 2006–2016



Tabulka 7 Blinder-Oaxaca rozklad genderového rozdílu v odměňování, koeficienty detailního rozkladu v procentních bodech v čase, nevysvětlená část

Skupina faktorů	Faktory	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Individuální charakteristiky	věk	-2,12	-1,91	-3,01	-2,02	-1,38	0,02	-0,71	-0,69	-0,70	-0,35	-1,00
	národnost	0,13	0,44	-0,30	0,40	0,15	-0,15	0,02	-0,38	-1,83	-1,10	-0,74
	vzdělání	0,50	0,36	0,40	0,25	0,11	0,26	0,19	0,30	0,39	0,44	0,38
	praxe	2,93	3,24	2,98	2,67	3,08	3,07	3,72	4,44	4,49	4,07	4,68
	praxe sq.	-1,13	-1,21	-1,21	-1,07	-1,26	-1,31	-1,50	-1,84	-1,81	-1,63	-1,85
	fulltime	-0,09	0,54	-0,28	0,55	1,47	1,02	1,71	0,63	0,23	2,22	2,20
	smlouva	0,84	1,17	0,79	-0,05	-0,28	0,08	0,30	-0,26	0,13	0,36	-1,08
	vedoucí	0,31	0,27	0,17	0,13	0,09	0,06	-0,08	-0,17	0,00	0,02	-0,01
Charakteristika zaměstnání	ISCO2	-0,13	-0,92	-0,54	-1,83	-0,08	-0,48	-0,31	-1,62	-0,86	-0,82	-1,64
	NACE2	-0,85	-1,16	-0,49	-0,88	-0,74	-0,82	-1,15	-0,92	-0,49	-0,85	-0,42
	podíl žen ISCO	-1,59	-4,12	-4,30	-2,39	-4,19	-3,31	-2,95	-3,57	-3,66	-3,89	-3,78
Charakteristiky firmy/pracoviště	sektor	7,76	7,93	7,44	7,52	6,28	7,17	8,09	6,88	7,32	7,74	7,58
	kol. sml.	-1,52	-1,72	-1,61	-1,53	-1,18	-0,20	-0,44	-0,64	-0,65	-0,97	-0,49
	podíl žen	5,08	4,45	5,00	4,48	5,63	5,11	5,92	6,01	6,76	6,16	6,69
	prům. mzda	53,17	21,58	30,77	33,29	27,22	22,24	46,99	29,41	35,95	36,71	39,64
	var. mezd	1,83	15,46	14,31	14,61	19,42	23,30	12,26	19,48	14,86	15,92	16,14
	vlastnictví	-0,87	-1,18	-0,82	-1,06	-1,36	-1,41	-1,29	-1,08	-1,03	-1,02	-1,01
	kor. pohl. vzd	-0,08	-0,10	-0,09	-0,10	-0,10	-0,14	-0,15	-0,13	-0,10	-0,11	-0,13
	kor. pohl.praxe	-0,02	-0,01	-0,01	-0,02	-0,05	-0,05	-0,03	-0,03	-0,02	-0,01	-0,04
	kor. pohl. full.	-0,02	-0,04	0,00	-0,03	-0,06	0,00	-0,01	-0,05	-0,03	-0,05	-0,04
	region	-0,39	-0,37	-0,44	-0,38	-0,56	-0,58	-0,51	-0,49	-0,44	-0,50	-0,48
	konstanta	-48,44	-27,25	-33,44	-37,32	-37,30	-38,77	-54,45	-40,24	-43,34	-47,16	-49,77

Pozn.: Fialová políčka označují záporné koeficienty. Šedá políčka statisticky nevýznamné koeficienty.

Z dlouhodobého hlediska výsledky ukazují, že dochází pouze k nepatrným změnám, takže výsledky jsou v čase spíše stabilní. U vysvětlené části součet individuálních charakteristik ztrácí na významu, součet charakteristik zaměstnání (genderová segregace do zaměstnání) i součet charakteristik firmy/pracoviště (genderová segregace do firem/pracovišť) získávají na významu. Součet charakteristik firmy/pracoviště tvoří převážnou část vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování. U nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování se individuální charakteristiky také neukázaly příliš významné, charakteristiky zaměstnání nabývají záporných hodnot a nevysvětlenou část opět tvoří převážně charakteristiky firem/pracovišť a odlišné odměňování žen a mužů ve stejných firmách/pracovištích. Konstanta je ve všech sledovaných letech záporná a velmi vysoká. To může být ovlivněno například tím, že ženy jsou na dlouhou dobu odsouvány z trhu práce prostřednictvím instituce rodičovské, což nejen uměle snižuje míru nezaměstnanosti, ale i míru genderových nerovností v odměňování.

5.4. Závěr

Tato kapitola představila rozklad genderového rozdílu v odměňování pomocí Blinder-Oaxaca metody na datech ISPV, kdy do analýzy vstupují data za pracující ženy a muže v primárním věku (25 až 55 let) a za firmy s deseti a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Analýza prezentuje jak detailní výsledky rozkladu pro rok 2016, tak výsledky této analýzy v časovém období od roku 2006 do roku 2016. Použitá metoda (Blinder-Oaxaca) umožnila nejen rozložit genderový rozdíl v odměňování na vysvětlenou a nevysvětlenou část, ale také vyčíslit příspěvky jednotlivých faktorů k vysvětlené části (což představuje vliv odlišných individuálních charakteristik pracujících žen a mužů a genderové segregace trhu práce) a k nevysvětlené části (což představuje efekt nerovného odměňování totožných charakteristik u mužů a u žen a efekt proměnných, které z důvodu omezení dat nemohly být v modelu zahrnuty). Výsledky jsou z důvodu větší přehlednosti členěny do tří bloků na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště.

Z výsledků vyplývá, že v roce 2016 genderový rozdíl v odměňování činil cca 26 %, z toho 11 p. b. (43 % z celku) vysvětlují faktory zahrnuté do modelu a zbylých 15 p. b. (57 % z celku) zůstalo nevysvětlených. Součet individuálních charakteristik k vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování příliš nepřispěl. Jednou třetinou přispívá součet charakteristik zaměstnání. Jako nejdůležitější se ukázaly charakteristiky firmy/pracoviště a genderová segregace do různých firem/pracovišť, které mají na svědomí dvě třetiny vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování. Podobné výsledky se ukázaly také u nevysvětlené části. Zatímco rozdílné odměňování individuálních charakteristik mužů a žen přispívá k nevysvětlené části z jedné šestiny, odlišné odměňování charakteristik zaměstnání nevysvětlenou část dokonce redukuje a většinu nevysvětlené části má na svědomí nerovné odměňování charakteristik firmy/pracoviště, do kterých se ženy a muži segregují. Nevysvětlenou část také významně redukuje konstanta, která obsahuje efekty faktorů, které nebylo možné do modelu zahrnout, neboť nejsou v datech k dispozici.

Z historické perspektivy se ukázalo, že v období mezi rokem 2006 a 2016 se celkový rozdíl v odměňování zvýšil o 2 procentní body z 24 % na 26 %, a toto navýšení můžeme přičíst vysvětlené části rozkladu. Detailní výsledky rozkladu se v průběhu let liší jen velmi málo. U vysvětlené části součet individuálních charakteristik ztrácí na významu, součet charakteristik zaměstnání lehce narostl a o něco více narostl význam součtu charakteristik firmy/pracoviště (efekt genderové segregace do firem/pracovišť). U nevysvětlené části jsou efekty nerovného odměňování individuálních charakteristik i charakteristik zaměstnání velmi nízké a v čase kolísají bez jasného trendu. Součet charakteristik firmy/pracoviště mírně stoupá a tvoří drtivou většinu nevysvětlené části rozdílu. Konstanta je ve všech sledovaných letech záporná a kolísá kolem 40–50 p. b.

Zjednodušeně tedy můžeme říct, že pracující populace žen i mužů si jsou v individuálních charakteristikách velmi podobné a rozdíly v odměňování těchto charakteristik také vysvětlují jen velmi malou část genderového rozdílu v odměňování. Klíčová je přitom především genderová segregace pracovního trhu a větší koncentrace žen ve firmách a na pracovištích, kde jsou nízké průměrné mzdy.

6. Závěry studie

Tato studie se zaměřuje na detailní analýzu nerovností v odměňování žen a mužů od roku 2002 do roku 2016. Základní výzkumná otázka, kterou jsme si položily, zněla: Jaké faktory přispívají k nerovnostem v odměňování žen a mužů a jaký je rozsah nerovností na různých úrovních českého pracovního trhu? Celá tato studie byla založena na výpočtech z dat Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV), které provedla firma Trexima, spol. s r. o. na základě vzorců dodaných autorkami studie. V analýze dat jsme se soustředily především na tyto oblasti:

- a) na proměnu celkových nerovností v odměňování v ČR v letech 2002–2016 i v mezinárodním srovnání a na to, zda nerovnosti narůstají a to jak mezi jednotlivými pracovišti, tak i uvnitř pracovišť. Nerovnosti v odměňování jsme sledovaly jak v rámci soukromé, tak i veřejné sféry i vybraných oborů. V souvislosti s nerovným odměňováním jsme rovněž diskutovaly překerní pracovní podmínky mužů a žen;
- b) v další části jsme se zaměřily na analýzu dopadů jednotlivých druhů segregace na nerovné odměňování a zjišťovaly jsme, zda mužům i ženám náleží za stejnou práci na stejném pracovišti stejná mzda;
- c) třetí a poslední analytická část diskutovala nerovnosti za pomoci metody rozkladu mzdového rozdílu v odměňování žen a mužů (tzv. Blinder-Oaxaca metoda) s cílem objasnit, jak velkou část mzdového rozdílu jsou schopné vysvětlit jednotlivé faktory (dostupné proměnné) **a vyčíslit tak vliv každé z proměnných.**

V teoreticko-analytické části jsme se nejprve zaměřily na historickou analýzu postavení žen a mužů na trhu práce od dob průmyslové revoluce, kde jsme doložily, že pozice a status žen na trhu práce se mění a souvisí se sociálním postavením (různých skupin) žen, s možností získat a následně uplatnit své vzdělání i s legitimitou nároku být ekonomicky soběstačná (nezávislá na muži – otci, manželovi, partnerovi apod.). Ženy na trhu práce nejprve obsazovaly povolání a pozice vycházející z jejich pečovatelských dovedností. Již tady můžeme vidět počátky genderové segregace trhu práce, která je dodnes významnou příčinou nerovného odměňování.

V situacích, kdy byl nedostatek mužské pracovní síly, např. v období světových válek, byl ženám pragmaticky umožněn nejen masovější vstup na trh práce, ale také do mužských profesí. V poválečných obdobích se pak v některých zemích objevovala snaha „zatlačit“ ženy zpět do domácnosti. U nás po roce 1948 v období tzv. reálného socialismu byla nicméně podporována ekonomická emancipace žen, a tedy i jejich participace na trhu práce. Záვazky spojené s péčí o druhé ve sféře soukromé zůstávaly ale i nadále doménou žen, a pro ženy tak zaměstnání na plný úvazek a péče o děti a domácnost představovaly dvojí břemeno.

Historicky se nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce týkala nejen jejich segregace do různých povolání a pozic, ale také nerovného odměňování. Ženy velmi často obsazovaly nekvalifikované a špatně ohodnocené pozice a dostávaly také nižší mzdu za výkon stejné práce anebo práce stejné hodnoty. To se týkalo i období reálného socialismu, třebaže zde byla deklarovaná snaha ženy emancipovat. Po roce 1989 si pak český trh práce uchoval významná genderová „specifika“ v podobě jak jeho genderové segregace, tak i nerovného odměňování žen a mužů.

Tématu nerovného odměňování mužů a žen, které je sledováno z různých zorných úhlů, je věnována výzkumná pozornost nejen v zahraničí, ale v posledních desetiletích také u nás. S jistým zjednodušením lze přístupy zkoumající danou problematiku rozdělit zejména na ekonomický přístup a přístupy „neekonomické“ reprezentované hlavně sociologickými či psychologickými teoriemi anebo teoriemi dalších sociálních věd.

Ekonomický přístup zahrnuje především teorii lidského kapitálu, teorii kompenzace mzdových rozdílů a teorii statistické diskriminace, které vycházejí ze zjednodušujícího předpokladu, že jedinec (zaměstnavatel či zaměstnavatelka i uchazeč či uchazečka o zaměstnání) se chová ryze racionálně, porovnává zisky se ztrátami a snaží se maximalizovat svůj zisk. Tyto tzv. neoklasické ekonomické teorie nahlížejí genderové rozdíly v odměňování

stereotypní optikou, kladou důraz na rozdílné vlastnosti a schopnosti žen včetně jejich pracovních kompetencí, nekriticky pracují s dělbou genderových rolí v rodinách apod.

Další skupina teorií se staví k genderovým nerovnostem v odměňování kriticky, potažmo i k předchozímu typu teorií. Teorie duálního trhu práce postihuje mechanismy horizontální a vertikální segregace trhu práce, kdy muži a ženy jsou lokalizováni v jiných hospodářských odvětvích i v jiných zcela konkrétních profesích a pracovních pozicích. Institucionální teorie pak věnuje pozornost různým institucím, např. odborům a jejich vlivu na utváření, resp. eliminaci genderových nerovností na trhu práce. Genderové teorie se pak explicitně zaměřují na genderované fenomény trhu práce, jako jsou genderové předsudky ve vztahu k výběru a výkonu povolání, prolínání nerovností ve sféře veřejné a soukromé a tzv. otcovský bonus a penalizaci mateřství apod.

Na rozdíly v odměňování mužů a žen lze nahlížet také z různých rovin jejich utváření a fungování, tj. v tzv. makro, mezo a mikro rovině. Makro rovina je přitom reprezentovaná zejména strukturální rovinou trhu práce (neboli především segregací do sektorů a oborů ekonomické činnosti i do jednotlivých povolání apod.), mezo rovina zahrnuje úroveň zaměstnavatelských subjektů (firem a organizací), zatímco mikro rovina obsahuje individuální charakteristiky pracovníků a pracovníc jako úroveň dosaženého vzdělání, délka praxe, počet odpracovaných hodin za určité období apod., dále zahrnuje také individuální vlastnosti, schopnosti a preference, individuální zdroje a možnosti apod. Analýza statistických dat za ČR se v této studii soustředila na testování vlivu všech důležitých faktorů (které jsou v dostupných datech obsaženy) na těchto rovinách, jež korespondují zejména (nikoli však výlučně) s:

- neoklasickými ekonomickými teoriemi, kdy jsme sledovaly vztah mezi genderovými nerovnostmi v odměňování a pohlavím v kombinaci se vzděláním, délkou praxe, věkem žen a mužů. Dále jsme se zaměřily na vztah mezi výší pracovního úvazku a typem smlouvy;
- teorií duálního trhu práce, kdy jsme věnovaly pozornost horizontální (sektorové a oborové) segregaci i segregaci do organizací, pracovišť, zaměstnání a pozic v systému řízení a vedení lidí;
- institucionální teorií trhu práce, kdy jsme sledovaly zejména vliv odborové organizovanosti resp. existence kolektivní smlouvy na mzdové rozdíly mezi muži a ženami i vliv charakteristik jednotlivých zaměstnavatelských organizací a pracovišť na tento rozdíl;
- genderovými teoriemi, kdy jsme mapovaly vliv zastoupení žen a mužů v různých oborech/zaměstnáních a pracovištích na genderové nerovnosti v odměňování a také to, jaký je rozsah nerovností v odměňování na různých úrovních genderové segregace. V analýzách jsme nemohly sledovat vliv mateřství a otcovství na genderové nerovnosti v odměňování přímo, protože námi analyzovaná data tuto informaci neobsahovala, ale tuto analýzu do značné míry nahrazují analýzy z hlediska věku.

První analytická část studie (kapitola 3) je zaměřena na pracovní podmínky na trhu práce v ČR a jejich změny v letech 2002–2016. Konkrétně jsme zjistily, že ve sledovaném období narůstaly nerovnosti v odměňování, resp. variabilita mezd, na trhu práce jako celku a že docházelo k nárůstu podílu populace, především žen, které pracují v zaměstnáních vykazujících některé znaky překérní práce. Nerovnosti v odměňování v ekonomice jako celku, ale i nerovnosti mezd uvnitř pracovišť a mezi pracovišti, představují určité měřítko institucionální ochrany zaměstnání. Čím jsou nerovnosti vyšší, tím je nižší vyjednávací síla a ochrana zaměstnání.

V mezinárodním srovnání se Česká republika řadí mezi země, kde ve sledovaném období nerovnosti v odměňování poměrně výrazně rostly. Mzdové nerovnosti jsou zde vyšší než ve Skandinávii, ale i než ve Francii, ale jsou výrazně nižší oproti např. Kanadě a USA. Mezi lety 2002–2014 došlo k nárůstu variability mezd, resp. mzdových nerovností, v ČR téměř o třetinu. V případě ČR se jedná téměř výhradně o nárůst nerovností v odměňování mezi pracovišti. Na českém trhu práce se tak projevuje podobný trend jako v některých dalších zemích, třeba v Německu nebo Holandsku. Trend nárůstu nerovností mezi pracovišti je znakem dělení trhu práce na pracoviště s vysokými mzdami a pracoviště s nízkými mzdami. S průměrnou mzdou na pracovišti jako znakem organizačního

prostředí dále pracujeme ve třetí analytické části (kapitola 5), kde ukazujeme, že průměrná mzda na pracovišti vysvětluje poměrně velkou část mzdových rozdílů mezi muži a ženami, protože ženy převládají na pracovištích s nižší průměrnou mzdou, zatímco muži na pracovištích s vyšší průměrnou mzdou. Potvrzuje se tak, že na českém trhu práce stále funguje jeho segregace na tzv. primární a sekundární trh práce (Čermáková 1995).

Nerovnosti v odměňování ve veřejné a v soukromé sféře se výrazně liší. Zatímco ve veřejné sféře nerovnosti mezi pracovišti tvoří pouze asi třetinu celkových nerovností a převládá tam variabilita mezd uvnitř jednotlivých pracovišť, v soukromé sféře tvoří nerovnosti mezi pracovišti více než polovinu celkových nerovností. V obou sférách došlo ve sledovaném období k nárůstu variability mezd mezi pracovišti.

Největší míru nerovností v odměňování nalézáme v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví, ve kterém, jak ukazujeme v další analytické části (kapitola 4), jsou ze všech oborů také největší nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami, a to i nerovnosti v odměňování za stejnou práci na stejném pracovišti. Naproti tomu variabilita mezd v sektoru průmyslu je významně nižší. Zatímco v peněžnictví a pojišťovnictví převládají mzdové nerovnosti mezi pracovišti, v průmyslu převládají nerovnosti uvnitř pracovišť.

Růst nerovností v odměňování souvisí i s nárůstem nerovností v dalších pracovních podmínkách kromě mezd. Nárůst nerovností mezi pracovišti, který je v ČR výrazný, je také důsledkem vyčleňování levné práce z velkých firem a organizací do samostatných ekonomických subjektů. Jedná se přitom o proces, který dále zhoršuje pracovní podmínky těch, kdo levnou práci vykonávají. Nárůst objemu prekérní práce se přitom týká zejména žen. Sledovaly jsme tři znaky prekérní práce: nízká mzda, práce na zkrácený úvazek a smlouva na dobu určitou.

Podíl žen i mužů, jejichž mzda tvoří méně než 50 % mediánu mezd v ČR, se ve sledovaném období téměř zdvojnásobil a činí 8 % u mužů a 10 % u žen. 25 % žen a 18 % mužů dostává mzdu nižší než dvě třetiny mediánu mezd v ČR a tyto podíly také v posledních 15 letech narůstaly. Česká republika je zemí s nízkým podílem zkrácených úvazků. Zatímco pouze zhruba 1 % žen a mužů pracuje na úvazek nižší než poloviční, na zkrácený vyšší než poloviční úvazek pracuje 10 % žen a 5 % mužů, přičemž tento podíl se za posledních zhruba 15 let u žen zdvojnásobil. V poslední době dochází i k dalšímu negativnímu trendu – nárůstu práce na dobu určitou. Zatímco v roce 2002 pracovalo na smlouvu na dobu určitou 12 % mužů a 15 % žen, v roce 2016 to bylo již 23 % mužů a téměř 28 % žen. Tyto tři znaky prekérní práce jsme spojily v jeden koncept „dobrého zaměstnání“ a sledovaly jsme podíl těch, jejichž zaměstnání nevykazuje ani jeden z nich. Takto definované „dobré zaměstnání“ má čím dál méně žen (57 %) i mužů (65 %). Vyhodnotíme-li všechny tři ukazatele, pak je zřejmé, že prekarita na trhu práce v ČR je čím dál tím více rodu ženského.

Druhá analytická část studie (kapitola 4) je zaměřena na analýzu dopadů jednotlivých typů segregace na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami. Zjišťujeme mzdové nerovnosti mezi muži a ženami na jednotlivých úrovních: na trhu práce celkově, ve stejných zaměstnáních, na stejných pracovištích a nakonec i na stejné pracovní pozici (stejně zaměstnání na stejném pracovišti). Sledujeme, jak velkou část rozdílů v odměňování způsobuje segregace do různých zaměstnání, segregace do různých pracovišť a zda jsou ženy a muži odměňováni stejně, pokud vykonávají stejné zaměstnání na stejném pracovišti, resp. za stejnou práci. Velmi důležitým negativním výsledkem této analýzy je zjištění, že nerovnosti v odměňování žen a mužů jsou velmi vysoké na všech sledovaných úrovních včetně stejné práce na stejném pracovišti a že výše nerovností se v období 2002–2016 téměř vůbec nezměnila. Genderová segregace ale nevysvětluje většinu mzdového rozdílu mezi muži a ženami v ČR. Segregace do jednotlivých kategorií zaměstnání má na svědomí pouze asi čtvrtinu mzdového rozdílu. Také čtvrtinu mzdového rozdílu způsobuje segregace žen a mužů do různých pracovišť, což souvisí se zjištěním z kapitoly 3 o významu mzdových nerovností mezi pracovišti, které v poslední době narůstají. A konečně, když porovnáme mzdu žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, sníží se celkový mzdový rozdíl zhruba na polovinu, ale zůstává i tak stále velmi vysoký – zejména v mezinárodním srovnání.

Česká republika je zemí s jednou z nejvyšších úrovní nerovností v odměňování žen a mužů. V zemích západní Evropy se nerovnosti v odměňování žen a mužů na stejné pracovní pozici pohybují nejvýše okolo 5 %, zatímco v České republice jsou ženy za stejnou práci na stejném pracovišti odměňovány v průměru o 11 % méně než muži. ČR se tak řadí mezi další silně patriarchální země jako je Jižní Korea a Japonsko s vysokým rozdílem mezd žen a mužů na stejné pozici. Již tento výsledek naznačuje významný vliv mateřství na rozdíl mezd v ČR. I když v datech ISPV, která jsou pro analýzy v této studii využívána, chybí informace o rodičovství zaměstnanců a zaměstnankyň, je možné vliv mateřství a otcovství sledovat alespoň nepřímo s využitím věku. Pak je možné alespoň nepřímo odhadovat, kdy byly konkrétní věkové skupiny v období péče o malé děti. Zatímco rozdíly v odměňování žen a mužů, kteří se narodili mezi lety 1944–1973, ve sledovaném období posledních 15 let mírně klesaly, rozdíly v odměňování žen a mužů, kteří se narodili mezi lety 1974–1983 v období mezi 2004–2014 prudce stoupaly. Prudký nárůst nerovností mezi muži a ženami v kohortě 1974–1983 zaznamenáváme na všech úrovních, od celkového rozdílu až po rozdíl v odměňování na stejné pracovní pozici. Daná kohorta byla v tomto období růstu nerovností ve věku péče o malé děti, takže lze předpokládat, že právě zejména mateřství stojí za nárůstem nerovností a naopak za poklesem nerovností u dalších kohort.

Největší rozdíl dle vzdělanostních kategorií nacházíme mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami a muži (25 %) a to i rozdíl ve mzdách za stejnou práci na stejném pracovišti (10 %). Zatímco u středoškolsky vzdělaných docházelo mezi lety 2002–2016 k mírnému poklesu tohoto rozdílu, u vysokoškolsky vzdělaných docházelo k mírnému nárůstu rozdílu.

Srovnání veřejné a soukromé sféry ukazuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů jsou ve veřejné sféře sice celkově nižší, 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 %, což stále představuje významný rozdíl, když vezmeme v úvahu výrazně méně individualizované procesy nastavování platů ve veřejné sféře oproti mzdám v soukromé sféře, jež se liší v průměru zhruba o 10 %. Segregace mužů a žen do různých zaměstnání a různých pracovišť způsobuje zhruba polovinu mzdových rozdílů v soukromé sféře a zhruba dvě třetiny platových rozdílů ve veřejné sféře. Přitom oba typy segregace jsou zhruba stejně významné.

Analýza rozdílů v odměňování žen a mužů zvlášť pro vybrané sektory trhu práce ukázala, že v sektoru peněžnictví a pojišťovnictví a v sektoru stavebnictví jsou rozdíly velmi vysoké a i když segregace do různých zaměstnání a pracovišť způsobuje zhruba polovinu mzdových rozdílů, ženy jsou v těchto sektorech odměňovány o 17 %, respektive o 14 %, méně než muži pracující na stejné pracovní pozici. Naproti tomu v sektoru vzdělávání a v sektoru administrativa, jsou ženy odměňovány o 5–6 % méně než muži pracující na stejné pracovní pozici.

Třetí analytická část studie (kapitola 5) je zaměřena na rozklad genderového rozdílu v odměňování pomocí Blinder-Oaxaca metody. Proměnné, které do analýzy vstupují, členíme do tří bloků na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště. Výsledky rozkladu pro rok 2016 ukazují, že v roce 2016 genderový rozdíl v odměňování činil cca 26 %. Pomocí rozdílů v individuálních charakteristikách mužů a žen a charakteristikách zaměstnání a firem/pracovišť, do kterých se muži a ženy segregují (vysvětlená část), model vysvětluje cca 43 % celkového rozdílu v odměňování. Zbýlá část, cca 57 % rozdílu zůstala nevysvětlená. Při detailním rozkladu jsou dále představeny individuální příspěvky každého faktoru a je zhodnoceno, jak rozdílnost pracujících mužů a žen v individuálních charakteristikách a genderová segregace trhu práce přispívají k vysvětlení genderového rozdílu v odměňování a jakou roli hraje efekt odlišného odměňování těchto charakteristik a segregace u žen a u mužů.

Analýza ukázala, že rozdíly v individuálních charakteristikách mužů a žen se na vysvětlené části podílejí jen necelým jedním procentem. Kdyby si tedy pracující muži a ženy byli ve svých individuálních charakteristikách podobnější, genderový rozdíl v odměňování by poklesl pouze nepatrně. Charakteristiky zaměstnání a genderová segregace do odlišných zaměstnání přispívají k vysvětlené části rozdílu v odměňování žen a mužů z jedné třetiny,

výsledek naznačuje spíše výhodnější zastoupení žen dle ISCO. Tedy kdyby se z pohledu genderové segregace trhu práce ženy více podobaly mužům, genderový rozdíl v odměňování by ještě vzrostl. Práce ve vysoce feminizovaných oborech sice ženám přináší velmi nízké mzdy, ale zároveň se jedná o obory, kde je podprůměrný genderový rozdíl v odměňování. Celkově jsou pro vysvětlení rozdílu v odměňování žen a mužů nejvýznamnější charakteristiky firem/pracovišť (genderová segregace do firem/pracovišť). Ty mají na svědomí cca dvě třetiny vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování.

Nevysvětlená část, tedy efekt odměňování, tvoří cca 57 % z celkového rozdílu. Z detailního rozkladu vyplývá, že efekt odměňování je z 10 % tvořen nerovným odměňováním totožných individuálních charakteristik u mužů a u žen jako je vzdělání, typ smlouvy, výše úvazku atd. Charakteristiky zaměstnání (ISCO, podíl žen v ISCO a NACE) naznačují jisté zvýhodnění žen. Souhrn charakteristik firmy/pracoviště (nerovné odměňování žen a mužů, pracujících ve firmách/pracovištích se stejnými charakteristikami) tvoří největší a nejdůležitější část nevysvětleného rozdílu v odměňování. Model obsahuje ještě konstantu, ta v sobě zahrnuje efekty nezahrnutých a statisticky nezměřitelných a nepozorovaných faktorů.

Detailní rozklad mzdového rozdílu za celé desetiletí 2006–2016 ukázal, že ve sledovaném období došlo k nárůstu celkového genderového rozdílu v odměňování z 24 % na 26 % a tento nárůst může být přičten vysvětlené části rozdílu. Z dlouhodobého hlediska se ukazuje, že dochází pouze k nepatrným změnám v rozsahu genderových nerovností v odměňování, tzn. že výsledky jsou v čase spíše stabilní. U vysvětlené části součet individuálních charakteristik ztrácí na významu, součet charakteristik zaměstnání (genderová segregace do zaměstnání) mezi roky 2006 a 2016 lehce vzrostl a součet charakteristik firmy/pracoviště (genderová segregace do firem/pracovišť) vzrostl o něco výrazněji a po celou dobu tvoří převážnou část vysvětlené části genderového rozdílu v odměňování. U nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování se individuální charakteristiky také neukázaly jako příliš významné, charakteristiky zaměstnání ukazovaly spíše na jisté zvýhodnění žen a nevysvětlenou část opět tvořily převážně charakteristiky firem/pracovišť a odlišné odměňování žen a mužů ve stejných firmách/pracovištích.

Stručně shrnuto, detailní rozklad rozdílů v odměňování žen a mužů v roce 2016 (i z dlouhodobého hlediska) ukázal, že individuální charakteristiky jako je věk, národnost, vzdělání, roky praxe v současné firmě či organizaci, druhá mocnina této proměnné, plný úvazek, typ smlouvy a vedoucí pozice, respektive rozdíly v těchto charakteristikách u žen a mužů téměř vůbec nepřispívají k vysvětlení genderového rozdílu v odměňování. Nerovné odměňování žen a mužů za tyto charakteristiky, pokud jsou u žen i mužů shodné, hraje v celkovém genderovém rozdílu v odměňování také spíše marginální roli.

Genderová segregace do odlišných zaměstnání klasifikace ISCO a tříd ekonomických činností NACE přispívá vysvětlené části rozdílu v odměňování jednou třetinou a nevysvětlenou část redukuje. Tento výsledek ukazuje na to, že ženy jsou nadreprezentovány tam, kde jsou nižší průměrné mzdy, ale zároveň nižší rozdíly v odměňování, takže přesun většího podílu žen do jiných tříd zaměstnání by za stávající situace ke snížení genderového rozdílu v odměňování nevedl.

Nejvýznamnější se ukázala segregace mužů a žen do odlišných firem a pracovišť podle těchto ukazatelů: průměrná mzda na pracovišti, sektor atd. Ještě výraznější je vliv těchto charakteristik u nevysvětlené části. Rozdílné odměňování shodných charakteristik firmy/pracoviště u žen a mužů přispívá k nevysvětlené části genderového rozdílu v odměňování 67 procentními body, což je více než celek (tj. 15 procentních bodů). Nevysvětlená část celkem je totiž ještě ovlivněna konstantou modelu, která je záporná a velmi vysoká, 50 p. b., a zahrnuje všechny proměnné, které nemáme v modelu k dispozici.

Literatura

- Antifeminista – o ženách ve válce. (1915–1916: 15. 11. 1915). *Časopis učitelek*, 23(5), 80.
- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, 2, 139–158.
- Acker, J. (1998). The Future of ‘Gender and Organizations’: Connections and Boundaries. *Gender, Work, and Organization*, 5, 195–206.
- Acker, J. (2012). Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214–224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>
- Anderson, B., & Zinsser, J. P. (2000). *A History of Their Own: Women in Europe from Prehistory to the Present*. New York: Oxford University Press.
- Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2002). The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why? *American Economics Review*, 92, 354–58.
- Anker, R. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. Geneva: ILO.
- Babcock, L., & Laschever, S. (2003). *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton: Princeton University Press.
- Balcar, J., Filipová, L., Vašková, P., & Machová, Z. (2012). Data and Descriptive Analysis of Gender Wage Gap in the Czech Republic. In M. Pytlíková (eds.), *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. (pp. 17–35). Ostrava: VŠB-TU.
- Bandelj, N., & Mahutga, M. (2010). How Socio-Economic Change Shapes Income Inequality in Post-Socialist Europe. *Social Forces*, 88(5), 2133–3162. <https://doi.org/10.1353/sof.2010.0042>
- Baron, J. N., & Bielby, W. T. (1980). Bringing the Firms Back in: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work. *American Sociological Review*, 45(5), 737–765.
- Barth, E., Bryson, A., Davis, J. C., & Freeman, R. (2016). It's Where You Work: Increases in the Dispersion of Earnings across Establishments and Individuals in the United States. *Journal of Labor Economics*, 34(S2), S67–S97. <http://doi.org/10.1086/684045>
- Basu, S., Estrin, S., & Švejnar, J. (2004). Wage Determination Under Communism and in Transition Evidence from Central Europe. *IZA Discussion Paper Series*, No. 1276. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Bayard, K., Hellerstein, J., Neumark, D., & Troske, K. (2003). New Evidence on Sex Segregation and Sex Difference in Wages from Matched Employee-Employer Data. *Journal of Labor Economics*, 21(4), 887–923.
- Beblo, M., Beninger, D., Hainze, A., & Laisney, F. (2003). *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*. European Commission: Employment and Social Affairs DG.
- Becker, G. S. (1985). The Allocation of Effort, Specific Human Capital, and the Differences Between Men and Women in Earnings and Occupations. *Journal of Labor Economics*, 3(1, pt. 2), 33–58.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103–110.
- Bertrand, M. (2010). New Perspectives on Gender. In O. C. Ashenfelter & D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*. (pp. 1545–1592). Amsterdam: Elsevier Ltd.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–55. <http://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
- Bertrand, M., Chugh, D., & Mullainathan S. (2005). Implicit Discrimination. *American Economic Review*, 95(2), 94–98.
- Bielby, W. T., & Bielby, D. D. (1989). Family Ties: Balancing Commitments to Work and Family in Dual Earner Households. *American Sociological Review*, 54, 776–89.

- Blau, F. D. (1977). *Equal Pay in the Office*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2000). Gender Differences in Pay. *The Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75–99.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2016). The Gender Wage Gap: Extent, Trends and Explanations. *Working Paper 21913*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455.
- Boll, Ch., & Lagemann, A. (2018). Gender pay gap in EU countries based on SES (2014). Luxembourg, Publication Office of the European Union. doi: 10.2838/978935.
- Boll, Ch., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Luxembourg, Publication Office of the European Union. doi: 10.2838/273601.
- Borghans, L., Golsteyn, B. H., Heckman, J., & Meijers, H. (2009). Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion. *Working Paper 14713*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Borghans, L., Golsteyn, B. H., Heckman, J., & Meijers, H. (2009). Gender Differences in Risk Aversion and Ambiguity Aversion. *Journal of the European Economic Association*, 7(2–3), 649–658.
- Borghans, L., Ter Weel, B., & Weinberg, B. (2014). People Skills and the Labor-Market Outcomes of Underrepresented Groups. *Industrial and Labor Relations Review*, 67(2), 287–334. <https://doi.org/10.1177/001979391406700202>
- Brinti, L. A., Kinga, J., Penner, A., Bandelj, N., & Kanjoo-Mrčela A.. (2017). The Returns to Education and Labor Market Sorting in Slovenia, 1993–2007. *Research in Social Stratification and Mobility*, 47, 55–65. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.06.002>
- Budig, M. J. (2014). *The Fatherhood Bonus and the Motherhood Penalty. Parenthood and the Gender Gap in Pay*. Third Way Publication. Retrieved from <https://www.thirdway.org/report/the-fatherhood-bonus-and-the-motherhood-penalty-parenthood-and-the-gender-gap-in-pay>
- 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. <http://doi.org/10.1177/0730888415615385>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 44, 204–25.
- Budig, M., & Hodges, M. (2010). Differences in Disadvantage: How the Wage Penalty for Motherhood Varies across Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Card, D., Cardoso, A. R., & Kline, P. (2014). Bargaining, Sorting and the Gender Wage Gap: The Role of Firms in the Relative Pay of Women. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), 633–686.
- Card, D., Heining, J., & Kline, P. (2013). Workplace Heterogeneity and the Rise of West German Wage Inequality. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(3), 967–1015. <http://doi.org/10.1093/qje/qjt006>
- Čermáková, M. (1995). Gender, společnost a pracovní trh. *Sociologický časopis*, 31, 7–24.
- Čermáková, M. (1997). Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 33, 389–404.
- Connell, R. (2002). *Gender*. Cambridge: Polity Press.
- Correll, S., Benard, J. S., & Paik I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.
- Cotton, J. (1988). On the Decomposition of Wage Differentials. *The Review of Economics and Statistics*, 70(2), 236–243.
- 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. <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.133>
- Dudová, R., & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15(2), 19–32. <http://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>
- Dudová, R., & Hašková, H. (2010). Diskurzy, instituce a praxe péče o děti do tří let ve francouzsko-české komparativní perspektivě. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 11(2), 36–47.

- Elder, G. (1974). *Children of the Great Depression: Social Change in Life Experience*. Chicago: University of Chicago Press.
- Eriksson, T., Pytliková, M., & Warzynski, F. (2013). Increased sorting and wage inequality in the Czech Republic: New evidence using linked employer-employee dataset. *Economics of Transition* 21(2):357-380.
- Filipová, L., Pytliková, M., Balcar, J., & Gottwald, J. (2012). Reinvestigating the Determinants of Gender Wage Gap: Evidence from Survey. In M. Pytliková (eds.), *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. (pp. 57–85). Ostrava: VŠB-TU.
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, Prejudice, and Discrimination. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (eds.), *Handbook of Social Psychology*. (pp. 357–411). New York: McGraw-Hill.
- Flabbi, L., Paternostro, S., & Tiongson E. (2007). Returns to Education in the Economic Transition: A Systematic Assessment Using Comparable Data. *Policy Research Working Paper*, No. 4225. World Bank, Washington DC.
- Frevert, U. (1997). *Frauen-Geschichte: Zwischen Bürgerlicher Verbesserung und Neuer Weiblichkeit*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Fuller, S., & Cooke, L. P. (2018). Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter? *Work, Employment and Society*, 1–21. Retrieved from <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0950017018764534> (First Published April 30, 2018)
- Gayle, G., Golan, L., & Miller, R. A. (2012). Gender Differences in Executive Compensation and Job Mobility. *Journal of Labor Economics*, 30(4), 829–872. <https://doi.org/10.1086/666615>
- Geiss, I. (2005). *Dějiny světa v souvislostech*. 1. vyd. Praha: I. Železný.
- Glass, Ch., & Fodor, É. (2011). Public Materialism Goes to Market. Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary. *Gender & Society*, 5(1), 5–26.
- Gneezy, U., Leonard, K. L., & List, J. A. (2008). Gender Differences in Competition: Evidence From a Matrilineal and a Patriarchal Society. *Econometrica, Econometric Society*, 7(5), 1637–1664.
- Godechot, O. (2017). *Wages, Bonuses and Appropriation of Profit in the Financial Industry*. Milton Park: Routledge.
- Goldin, C., & Rouse, C. (2000). Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians. *American Economic Review*, 90(4), 715–41.
- Gottwald, J., Vašková, P., & Janíková L. (2012). Determinants of Individual Wages in the Czech Republic. In M. Pytliková (eds.), *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. (pp. 35–57). Ostrava: VŠB-TU.
- Groshen, E. L. (1991). The Structure of the Female/Male Wage Differential: Is it Who You Are, What You Do, or Where You Work? *Journal of Human Resources*, 26, 457–472.
- Grusky, D. B. (ed.). (1994). *Social (Class, Race and Gender) Stratification in Sociological Perspective*. Boulder: Westview Press.
- Hájek, M. (1997). Vývoj vybraných oborů vzdělání z hlediska genderu. *Working Papers* 97:5. Praha: SoÚ AV ČR.
- Hašková, H. (2002). Postoje české vysokoškolsky vzdělané populace k pozici žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 36(4), 441–457.
- Hašková, H., & Dudová, R. (2017). Precarious Work and Care Responsibilities in the Economic Crisis. *European Journal of Industrial Relations*, 23(1), 47–63. <http://doi.org/10.1177/0959680116672279>
- Hašková, H., Křížková, A., & Dudová, R. (2015). *Ekonomické náklady mateřství*. Retrieved from http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/sekundarni-analyza-zprava-final_format.pdf
- Hašková, H., Křížková, A., & Pospíšilová, K. (2018). Intersekcionalní přístup ke zkoumání nezaměstnanosti. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 54(2), 171–197. <http://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.2.398>
- Havelková, H. (1993). Patriarchy in Czech Society. *Hypatia*, 8(4), 89–96.
- Haveman, H. A., & Beresford, L. S. (2012). If you're so smart, why aren't you the boss? *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639, 114–130. <https://doi.org/10.1177/0002716211418443>
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47, 153–163.

- Hedija, V., & Musil, P. (2012). Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Central European Review of Economic Situation*, 15, 27–40.
- Hedija, V., & Musil, P. (2011). Gender Pay Gap – Application in the Specific Enterprises. *Review of Economic Perspectives*, 11(4), 223–236.
- Hedija, V., & Musil, P. (2010). Genderová mzdová mezera. *Working Paper CVKSČE*, No. 12/201. Brno: CVKS-ČE MU.
- Hodges, M. J., & Budig, M. J. (2010). Who Gets the Daddy Bonus? Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. *Gender & Society*, 24(6), 717–745.
- Huffman, M. L., & Velasco, S. C. (1997). When More Is Less. *Work and Occupation* 24(2), 214–244.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (1999). Wages and Unequal Access to Organizational Power: An Empirical Test of Gender Discrimination. *Administrative Science Quarterly*, 44(3), 453–472.
- Hultin, M., & Szulkin, R. (2002). Mechanisms of Inequality Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143–159.
- Hundley, G. (2000). Male/Female Earnings Differences in Self-employment: The Effects of Marriage, Children, and the Household Division of Labor. *Industrial and Labor Relations Review*, 54, 95–114.
- Jacobsen, J. P. (1994). *The Economics of Gender*. Oxford: Blackwell Publishers Inc.
- Jaan B. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453–479.
- Jarkovská, L., Lišková, K., & Šmídová I. et al. (2010). *S genderem na trh : rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha a Brno: Sociologické nakladatelství (SLON), Masarykova univerzita.
- Jurajda, Š. (2000). *The Recent Structure of Wages in the Czech Republic. Recent Support Scheme*, Czech Republic.
- Jurajda, Š. (2001). *Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. CERGE-EI Working Papers*, No. 182. Prague: CERGE-EI.
- Jurajda, Š. (2011). *Regional Divergence and Returns to Schooling*. Praha: CERGE-EI.
- Kalinová, L. (2007). *Společenské proměny v čase socialistického experimentu. K sociálním dějinám v letech 1945–1969*. Praha: Academia.
- King, J., Penner, A. M., Bandelj, N., & Kanjuo-Mrčela, A. (2018). Market Transformation and the Opportunity Structure for Gender Inequality: A Cohort Analysis using Linked Employer-Employee Data from Slovenia. *Social Science Research*, 73, 14–33.
- Kremer, M. (2007). *How Welfare States Care: Culture, Gender and Citizenship in Europe*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Křížková, A. (2003). Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický Časopis/Czech Sociological Review*, 39(4), 447–467.
- 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. <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.131>
- Křížková, A., & Marková Volejníčková, R., Vohlídalová, M. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. Praha: SOÚ AV ČR, v.v.i.
- Křížková, A., Nagy, B., & Mrčela Kanjuo, A. (2010). The Gender Implications of Labour Market Policy During the Transformation and EU Accession. A Comparison of the Czech Republic, Hungary and Slovenia. In Ch. Klenner & S. Leiber (eds.), *Welfare states and gender equality in Central and Eastern Europe*. (pp. 329–361). Brusel: ETUI.
- Křížková, A., Penner, M., & Petersen, T. (2008). Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), 55–67.
- Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K., & Maříková, H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

- Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2009). Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis*, 45(1), 31–60.
- Kuchařová, V. (1999). Women and Employment. *Czech Sociological Review*, 7(2), 179–194.
- Kuchařová, V. (2013). *Ekonomické podmínky sladování rodiny a zaměstnání v České republice a ve Francii. Komparace se zaměřením na kontext potřeb a zájmu o služby denní péče o děti*. Praha: VÚPSV.
- Leira, A. (2002). *Working parents and the welfare state: Family change and policy reform in Scandinavia*. New York: Cambridge University Press.
- Levanon, A., England, P., & Allison, P. (2009). Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950–2000 U.S. Census Data. *Social Forces*, 88(2), 865–981. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Lewis, G. B., & Nice, D. (1994). Race, Sex, and Occupational Segregation in State and Local Governments. *The American Review of Public Administration*, 24(4), 393–410.
- Leythienne D., & Ronkowski, P. (2018). A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. Luxembourg, Publications Office of the European Union. doi: 10.2785/796328.
- Maříková, H. (ed.), Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Maříková, H., Huchet, E., Formánková, L., & Křížková, A. (2016). *Women in Management of Small Enterprises: Co-inspiration between Social and Conventional Enterprises to Promote Equal Access to Decision-making Positions in Six European Countries*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- McCarl, N. J. (1990). *Sex and Gender in Society: Perspectives on Stratification*. Prospect Heights. IL: Waveland Press.
- Mincer, J., & Polachek, S. W. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2, pt. 2), 76–108.
- Mueller, G., & Plug, E. J. (2006). Earnings Effects of Personality. *Industrial & Labor Relations Review*, 60(1), 3–22.
- Mysíková, M. (2007). *Trh práce žen: Gender pay gap a jeho determinanty*. IES Working Paper 13. Prague: FSV UK.
- Mysíková, M. (2012). Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 3, 328–346.
- Nelson, R., & Bridges, W. P. (1999). *Legalizing Gender Inequality: Courts, Markets and Unequal Pay for Women in America*. New York: Cambridge University Press.
- Oaxaca, R., & Ransom, M. (1994). On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials. *Journal of Econometrics*, 61, 5–21.
- OECD Family Database. (2015). Retrieved from <http://www.oecd.org/els/family/database.htm>.
- Padavic, I., & Reskin, B. (2002). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge Press.
- Petersen, T., Penner, A., & Høgsnes, G. (2010). The Within-Job Motherhood Wage Penalty in Norway, 1979–1996. *Journal of Marriage and Family*, 72(5), 1274–1288. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00764.x>
- Petersen, T., & Saporta, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination. *American Journal of Sociology*, 109, 852–901.
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Picka, J. (2014). Problém 'public-private pay gap' v České republice. *Politická ekonomie*, 5, 662–682.
- Plantenga, J., & Remery, C. (2006). *The Gender Pay Gap: Origins and Policy Responses: A Comparative Review of 30 European Countries*. Brussels: Commission of the European Communities.
- Pollert, A., & Hradecka, I. (1994). Privatisation in Transition: the Czech Experience. *Industrial Relations Journal*, 25(1), 52–63. <http://doi.org/10.1111/j.1468-2338.1994.tb00691.x>
- Pytlíková, M. et al. (2012). *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Series on Advanced Economic Issues 15. Ostrava: VŠB-TU Ostrava.
- Pytlíková, M. (2015). *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Praha.
- Reskin, F., & Roos, P. A. (1990). *Job Queues, Gender Queues: Explaining Women's Inroads into Male Occupations*. Philadelphia: Temple University Press.
- Reuben, E., Sapienza, P., & Zingales, L. (2014). How Stereotypes Impair Women's Careers in Science. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 111(12), 4403–4408. <https://doi.org/10.1073/pnas.1314788111>

- Roosalu, T., & Hofäcker, D. (eds.). *Rethinking Gender, Work and Care in a New Europe. Theorizing Markets and Societies in Post-socialist Era*. UK: Palgrave Macmillan UK.
- Rosenfeld, R., & Trappe, H. (2002). Occupational Sex Segregation in State Socialist and Market Economies: Levels, Patterns, and Change in East and West Germany, 1980s and 1998. *Research in Social Stratification and Mobility*, 19, 231–267.
- Roth, L. M. (2003). Selling Women Short: A Research Note on Gender Differences in Compensation on Wall Street. *Social Forces*, 82(2), 783–802. <https://doi.org/10.1353/sof.2004.0023>
- Royalty, A. (1996). The Effects of Job Turnover on the Training of Men and Women. *Industrial & Labor Relations Review*, 49(3), 506–521.
- Skans, O. N., Edin, P. A., & Holmlund, B. (2008). Wage Dispersion between and within Plants: Sweden 1985–2000. In E. P. Lazear & K. L. Shaw (eds.), *The Structure of Wages: An International Comparison*, A National Bureau of Economic Research Conference Report. (pp. 217–260). <http://doi.org/10.3386/w13021>
- 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>
- Sňatky poštovních úředníků. (1917–1918: 5. 1. 1918). *Časopis učitelek*, 25(8), 114.
- Steinmetz, S. (2012). *The Contextual Challenges of Occupational Sex Segregation: Deciphering Crossnational Differences in Europe*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Stiglitz, J. (2012). *The Price of Inequality*. London: Penguin.
- Therborn, G. (2014). *The Killing Fields of Inequality*. John Wiley & Sons.
- Tomaskovic-Devey, D. et al. (2017). Comparative Organizational Inequality Network : Toward an Economic Sociology of Inequality. *The European Electronic Newsletter*, 19(1), 15–21.
- Válková, J. (2016). *Poziční dokument k nerovnému odměňování žen a mužů v České republice*. Brno: NORA.
- Večerník, J. (ed.). (1998). *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. Praha: Academia.
- Večerník, J. (2001). Earnings Disparities in the Czech Republic: Evidence of the Past Decade and Cross-national Comparison. *Working Papers Series*, No. 373. Michigan: University of Michigan.
- Viscelli, S. (2016). *The Big Rig: Trucking and the Decline of the American Dream*. University of California Press.
- Vodochodský, I. (2007). Patriarchát na socialistický způsob: k genderovému řádu státního socialismu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), 34–42.
- Vohlídalová, M. (2014). Academic Mobility in the Context of Linked Lives. *Human Affairs*, 24(1), 89–102. <https://doi.org/10.2478/s13374-014-0208-y>
- Vohlídalová, M., & Formánková, L. (2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum Sociální Politiky*, (5), 17–21.
- 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). Montreal, Kingston: McGill-Queen's University Press.
- Wágnerová, A. (1996). Emancipation and Ownership. To the Discussion on the Lack of Conditions for the Rise of Feminism in Czechoslovakia before 1989. *Czech Sociological Review*, 4(1), 101–108.
- Waite, S., & Denier, N. (2015). Gay Pay for Straight Work: Mechanisms Generating Disadvantage. *Gender & Society*, 29(4), 561–588. <https://doi.org/10.1177/0891243215584761>
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the 'Family Gap' in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 157–70.
- Whitford, J. (2005). *The New Old Economy: Networks, Institutions, and the Organizational Transformation of American Manufacturing*. Oxford: Oxford University Press.
- Williams, Ch. L. (1995). *Still a Man's World: Men Who Do 'Women's Work'*. Berkeley: University of California Press.
- Williams, J. (1999). *Unbending Gender: Market Work and Family in the Twenty-first Century*. New York: Oxford University Press.
- Wray, Sh., & Rae, R. (2013). *Personal and Public Lives and Relationships in a Changing Social World*. Cambridge Scholars Publishing.

Tabulka P1 Pokrytí zaměstnanecké populace

Pokrytí zaměstnanecké populace ČR	
	96,1 %

Pozn. Bez uvážení mikrosubjektů (organizace do 10 zaměstnaných) v základním souboru. V analyzovaných datech mikrosubjekty zahrnuté nejsou, protože sběr dat v nich probíhá pouze jednou za čtyři roky.

Tabulka P2 Velikostní kategorie ekonomických subjektů a podíl všech ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem v %

Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
1	16 %	90 %
2	31 %	96 %
3	83 %	99 %
4	95 %	98 %

Pozn. 1: 10–49; 2: 50–249; 3: 250–999; 4: 1000+ zaměstnaných

Tabulka P3 Velikostní kategorie ekonomických subjektů a podíl všech ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem podle sfér v %

Sféra	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
Mzdová	1	3 %	88 %
Mzdová	2	16 %	95 %
Mzdová	3	82 %	99 %
Mzdová	4	96 %	97 %
Platová	1	81 %	97 %
Platová	2	85 %	99 %
Platová	3	88 %	98 %
Platová	4	94 %	98 %

Tabulka P4 Podíl ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem v jednotlivých letech v %

Rok	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2002	6 %	92 %
2003	6 %	95 %
2004	23 %	96 %
2005	23 %	97 %
2006	23 %	93 %
2007	23 %	93 %
2008	23 %	98 %
2009	23 %	96 %
2010	24 %	97 %
2011	24 %	96 %
2012	24 %	96 %
2013	24 %	96 %
2014	25 %	96 %
2015	25 %	96 %
2016	25 %	96 %

Tabulka P5 Podíl ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem v jednotlivých letech podle sfér v %

Rok	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2002	Mzdová	6 %	90 %
2003	Mzdová	6 %	92 %
2004	Mzdová	7 %	94 %
2005	Mzdová	8 %	95 %
2006	Mzdová	7 %	91 %

Rok	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2007	Mzdová	7 %	91 %
2008	Mzdová	8 %	98 %
2009	Mzdová	9 %	96 %
2010	Mzdová	9 %	96 %
2011	Mzdová	9 %	96 %
2012	Mzdová	9 %	95 %
2013	Mzdová	9 %	96 %
2014	Mzdová	10 %	97 %
2015	Mzdová	10 %	97 %
2016	Mzdová	9 %	97 %
2002	Platová	7 %	100 %
2003	Platová	6 %	100 %
2004	Platová	89 %	100 %
2005	Platová	93 %	100 %
2006	Platová	94 %	98 %
2007	Platová	94 %	99 %
2008	Platová	95 %	97 %
2009	Platová	94 %	97 %
2010	Platová	94 %	97 %
2011	Platová	93 %	96 %
2012	Platová	93 %	97 %
2013	Platová	94 %	96 %
2014	Platová	94 %	94 %
2015	Platová	93 %	95 %
2016	Platová	96 %	94 %

Tabulka P6 Podíl ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem podle sfér a NACE v %

NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	10 %	96 %
B	Těžba a dobývání	Mzdová	23 %	97 %
C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	11 %	96 %
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	19 %	100 %
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	14 %	99 %
F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	96 %
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	5 %	92 %
H	Doprava a skladování	Mzdová	7 %	94 %
I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	4 %	85 %
J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	9 %	100 %
K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	41 %	99 %
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	6 %	100 %
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	6 %	96 %
N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	9 %	89 %
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	35 %	100 %
P	Vzdělávání	Mzdová	7 %	94 %
Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	13 %	88 %
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	7 %	83 %
S	Ostatní činnosti	Mzdová	6 %	72 %
A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	25 %	84 %
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	72 %	99 %
H	Doprava a skladování	Platová	78 %	99 %
I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	82 %	100 %
J	Informační a komunikační činnosti	Platová	91 %	99 %
L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	71 %	100 %

NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	65 %	97 %
N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	77 %	100 %
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	82 %	100 %
P	Vzdělávání	Platová	83 %	95 %
Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	83 %	97 %
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	81 %	97 %
S	Ostatní činnosti	Platová	79 %	100 %

Tabulka P7 Podíl ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem podle sfér a NACE v jednotlivých letech v %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2002	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	14 %	97 %
2003	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	16 %	99 %
2004	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	18 %	100 %
2005	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	19 %	100 %
2006	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	12 %	95 %
2007	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	8 %	87 %
2008	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	11 %	99 %
2009	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	11 %	96 %
2010	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	9 %	95 %
2011	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	8 %	94 %
2012	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	8 %	96 %
2013	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	7 %	97 %
2014	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	7 %	96 %
2015	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	6 %	94 %
2016	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Mzdová	5 %	94 %
2002	B	Těžba a dobývání	Mzdová	17 %	77 %
2003	B	Těžba a dobývání	Mzdová	20 %	100 %
2004	B	Těžba a dobývání	Mzdová	22 %	100 %
2005	B	Těžba a dobývání	Mzdová	19 %	100 %
2006	B	Těžba a dobývání	Mzdová	20 %	93 %
2007	B	Těžba a dobývání	Mzdová	21 %	100 %
2008	B	Těžba a dobývání	Mzdová	24 %	100 %
2009	B	Těžba a dobývání	Mzdová	26 %	100 %
2010	B	Těžba a dobývání	Mzdová	26 %	100 %
2011	B	Těžba a dobývání	Mzdová	26 %	99 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2012	B	Těžba a dobývání	Mzdová	27 %	99 %
2013	B	Těžba a dobývání	Mzdová	24 %	99 %
2014	B	Těžba a dobývání	Mzdová	26 %	99 %
2015	B	Těžba a dobývání	Mzdová	25 %	98 %
2016	B	Těžba a dobývání	Mzdová	23 %	99 %
2002	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	7 %	94 %
2003	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	8 %	94 %
2004	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	9 %	95 %
2005	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	10 %	96 %
2006	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	10 %	94 %
2007	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	11 %	95 %
2008	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	11 %	98 %
2009	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2010	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2011	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	96 %
2012	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2013	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2014	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2015	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2016	C	Zpracovatelský průmysl	Mzdová	12 %	97 %
2002	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	20 %	100 %
2003	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	22 %	100 %
2004	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	26 %	100 %
2005	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	26 %	100 %
2006	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	21 %	98 %
2007	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	15 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2008	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	15 %	99 %
2009	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	15 %	97 %
2010	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	15 %	100 %
2011	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	18 %	100 %
2012	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	19 %	100 %
2013	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	20 %	100 %
2014	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	21 %	100 %
2015	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	18 %	99 %
2016	D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu	Mzdová	18 %	100 %
2002	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	17 %	98 %
2003	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	19 %	100 %
2004	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	19 %	100 %
2005	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	19 %	100 %
2006	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	14 %	95 %
2007	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	13 %	99 %
2008	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	11 %	100 %
2009	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	13 %	100 %
2010	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	12 %	100 %
2011	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	12 %	100 %
2012	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	11 %	100 %
2013	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	11 %	98 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2014	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	11 %	97 %
2015	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	12 %	99 %
2016	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Mzdová	12 %	98 %
2002	F	Stavebnictví	Mzdová	4 %	88 %
2003	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	91 %
2004	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	96 %
2005	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	97 %
2006	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	92 %
2007	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	92 %
2008	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	100 %
2009	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	100 %
2010	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	100 %
2011	F	Stavebnictví	Mzdová	6 %	98 %
2012	F	Stavebnictví	Mzdová	6 %	96 %
2013	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	97 %
2014	F	Stavebnictví	Mzdová	6 %	96 %
2015	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	96 %
2016	F	Stavebnictví	Mzdová	5 %	96 %
2002	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	2 %	81 %
2003	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	3 %	81 %
2004	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	4 %	86 %
2005	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	4 %	91 %
2006	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	4 %	89 %
2007	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	4 %	89 %
2008	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	5 %	97 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2009	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	6 %	95 %
2010	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	6 %	96 %
2011	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	6 %	96 %
2012	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	6 %	93 %
2013	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	7 %	94 %
2014	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	7 %	96 %
2015	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	7 %	96 %
2016	G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel	Mzdová	7 %	96 %
2002	H	Doprava a skladování	Mzdová	5 %	87 %
2003	H	Doprava a skladování	Mzdová	5 %	92 %
2004	H	Doprava a skladování	Mzdová	5 %	93 %
2005	H	Doprava a skladování	Mzdová	6 %	93 %
2006	H	Doprava a skladování	Mzdová	6 %	92 %
2007	H	Doprava a skladování	Mzdová	7 %	91 %
2008	H	Doprava a skladování	Mzdová	7 %	97 %
2009	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	96 %
2010	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	96 %
2011	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	96 %
2012	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	96 %
2013	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	96 %
2014	H	Doprava a skladování	Mzdová	9 %	97 %
2015	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	98 %
2016	H	Doprava a skladování	Mzdová	8 %	97 %
2002	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	2 %	57 %
2003	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	2 %	51 %
2004	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	3 %	65 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2005	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	3 %	71 %
2006	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	3 %	88 %
2007	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	3 %	81 %
2008	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	4 %	97 %
2009	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	5 %	97 %
2010	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	5 %	96 %
2011	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	4 %	91 %
2012	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	4 %	91 %
2013	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	4 %	94 %
2014	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	6 %	97 %
2015	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	5 %	99 %
2016	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Mzdová	4 %	99 %
2002	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	4 %	100 %
2003	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	4 %	100 %
2004	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	6 %	100 %
2005	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	6 %	100 %
2006	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	6 %	100 %
2007	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	8 %	100 %
2008	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	8 %	100 %
2009	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	8 %	100 %
2010	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	9 %	100 %
2011	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	11 %	100 %
2012	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	11 %	100 %
2013	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	11 %	99 %
2014	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	11 %	100 %
2015	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	10 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2016	J	Informační a komunikační činnosti	Mzdová	11 %	100 %
2002	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	19 %	100 %
2003	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	33 %	100 %
2004	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	36 %	100 %
2005	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	38 %	100 %
2006	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	38 %	94 %
2007	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	35 %	100 %
2008	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	44 %	96 %
2009	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	46 %	96 %
2010	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	44 %	97 %
2011	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	43 %	96 %
2012	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	44 %	97 %
2013	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	46 %	97 %
2014	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	46 %	100 %
2015	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	45 %	100 %
2016	K	Peněžnictví a pojišťovnictví	Mzdová	46 %	100 %
2002	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	8 %	100 %
2003	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	8 %	100 %
2004	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	9 %	100 %
2005	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	9 %	100 %
2006	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	83 %
2007	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	85 %
2008	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	4 %	85 %
2009	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	4 %	91 %
2010	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	4 %	89 %
2011	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	94 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2012	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	4 %	96 %
2013	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	100 %
2014	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	100 %
2015	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	100 %
2016	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Mzdová	5 %	98 %
2002	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	4 %	100 %
2003	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	5 %	100 %
2004	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	6 %	100 %
2005	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	5 %	100 %
2006	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	5 %	89 %
2007	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	4 %	94 %
2008	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	4 %	98 %
2009	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	6 %	92 %
2010	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	6 %	94 %
2011	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	7 %	92 %
2012	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	7 %	89 %
2013	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	8 %	87 %
2014	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	9 %	94 %
2015	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	8 %	93 %
2016	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Mzdová	9 %	94 %
2002	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	5 %	80 %
2003	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	4 %	85 %
2004	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	5 %	87 %
2005	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	5 %	89 %
2006	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	6 %	85 %
2007	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	6 %	85 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2008	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	9 %	95 %
2009	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	9 %	92 %
2010	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	10 %	92 %
2011	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	11 %	90 %
2012	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	11 %	89 %
2013	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	11 %	89 %
2014	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	12 %	92 %
2015	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	12 %	91 %
2016	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Mzdová	10 %	91 %
2002	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	10 %	96 %
2003	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	9 %	100 %
2004	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	53 %	100 %
2005	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	50 %	100 %
2006	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	53 %	100 %
2007	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	30 %	96 %
2008	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	42 %	100 %
2009	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	32 %	99 %
2010	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	40 %	100 %
2011	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	35 %	98 %
2012	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	31 %	100 %
2013	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	35 %	100 %
2014	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	36 %	100 %
2015	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	38 %	100 %
2016	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Mzdová	60 %	100 %
2002	P	Vzdělávání	Mzdová	3 %	87 %
2003	P	Vzdělávání	Mzdová	4 %	93 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2004	P	Vzdělávání	Mzdová	5 %	92 %
2005	P	Vzdělávání	Mzdová	5 %	94 %
2006	P	Vzdělávání	Mzdová	6 %	94 %
2007	P	Vzdělávání	Mzdová	5 %	89 %
2008	P	Vzdělávání	Mzdová	8 %	96 %
2009	P	Vzdělávání	Mzdová	8 %	96 %
2010	P	Vzdělávání	Mzdová	8 %	96 %
2011	P	Vzdělávání	Mzdová	8 %	96 %
2012	P	Vzdělávání	Mzdová	8 %	94 %
2013	P	Vzdělávání	Mzdová	9 %	94 %
2014	P	Vzdělávání	Mzdová	10 %	99 %
2015	P	Vzdělávání	Mzdová	8 %	96 %
2016	P	Vzdělávání	Mzdová	10 %	99 %
2002	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	5 %	57 %
2003	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	5 %	64 %
2004	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	6 %	74 %
2005	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	7 %	78 %
2006	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	9 %	74 %
2007	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	8 %	73 %
2008	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	16 %	94 %
2009	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	16 %	91 %
2010	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	15 %	95 %
2011	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	15 %	94 %
2012	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	16 %	92 %
2013	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	15 %	94 %
2014	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	17 %	97 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2015	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	16 %	94 %
2016	Q	Zdravotní a sociální péče	Mzdová	17 %	95 %
2002	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	1 %	53 %
2003	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	2 %	100 %
2004	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	2 %	98 %
2005	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	3 %	100 %
2006	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	3 %	44 %
2007	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	4 %	55 %
2008	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	7 %	75 %
2009	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	7 %	75 %
2010	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	8 %	77 %
2011	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	8 %	87 %
2012	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	8 %	94 %
2013	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	11 %	89 %
2014	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	15 %	95 %
2015	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	16 %	90 %
2016	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Mzdová	16 %	88 %
2002	S	Ostatní činnosti	Mzdová	3 %	51 %
2003	S	Ostatní činnosti	Mzdová	2 %	47 %
2004	S	Ostatní činnosti	Mzdová	2 %	45 %
2005	S	Ostatní činnosti	Mzdová	3 %	34 %
2006	S	Ostatní činnosti	Mzdová	2 %	30 %
2007	S	Ostatní činnosti	Mzdová	1 %	19 %
2008	S	Ostatní činnosti	Mzdová	6 %	72 %
2009	S	Ostatní činnosti	Mzdová	5 %	75 %
2010	S	Ostatní činnosti	Mzdová	4 %	68 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2011	S	Ostatní činnosti	Mzdová	5 %	72 %
2012	S	Ostatní činnosti	Mzdová	7 %	90 %
2013	S	Ostatní činnosti	Mzdová	7 %	99 %
2014	S	Ostatní činnosti	Mzdová	13 %	100 %
2015	S	Ostatní činnosti	Mzdová	13 %	100 %
2016	S	Ostatní činnosti	Mzdová	15 %	100 %
2002	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	20 %	100 %
2003	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	14 %	100 %
2004	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	20 %	74 %
2005	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	27 %	89 %
2006	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	21 %	70 %
2007	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	33 %	76 %
2008	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	20 %	50 %
2009	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	20 %	56 %
2010	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	25 %	51 %
2011	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	22 %	89 %
2012	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	22 %	89 %
2013	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	22 %	95 %
2014	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	33 %	98 %
2015	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	25 %	93 %
2016	A	Zemědělství, lesnictví a rybářství	Platová	55 %	99 %
2002	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	14 %	100 %
2003	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	18 %	100 %
2004	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	66 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2005	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	81 %	100 %
2006	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	80 %	98 %
2007	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	83 %	99 %
2008	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	80 %	98 %
2009	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	83 %	99 %
2010	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	84 %	99 %
2011	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	83 %	98 %
2012	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	81 %	99 %
2013	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	83 %	99 %
2014	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	83 %	98 %
2015	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	82 %	98 %
2016	E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi	Platová	83 %	98 %
2002	H	Doprava a skladování	Platová	29 %	98 %
2003	H	Doprava a skladování	Platová	26 %	100 %
2004	H	Doprava a skladování	Platová	94 %	100 %
2005	H	Doprava a skladování	Platová	94 %	100 %
2006	H	Doprava a skladování	Platová	94 %	99 %
2007	H	Doprava a skladování	Platová	89 %	99 %
2008	H	Doprava a skladování	Platová	93 %	99 %
2009	H	Doprava a skladování	Platová	84 %	99 %
2010	H	Doprava a skladování	Platová	92 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2011	H	Doprava a skladování	Platová	89 %	99 %
2012	H	Doprava a skladování	Platová	89 %	99 %
2013	H	Doprava a skladování	Platová	89 %	99 %
2014	H	Doprava a skladování	Platová	89 %	99 %
2015	H	Doprava a skladování	Platová	95 %	99 %
2016	H	Doprava a skladování	Platová	90 %	99 %
2002	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	2 %	100 %
2003	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	3 %	100 %
2004	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	89 %	100 %
2005	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	93 %	100 %
2006	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	98 %	96 %
2007	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	99 %	97 %
2008	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	98 %	97 %
2009	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	98 %	97 %
2010	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	95 %	97 %
2011	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	100 %	96 %
2012	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	97 %	96 %
2013	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	99 %	96 %
2014	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	99 %	93 %
2015	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	100 %	95 %
2016	I	Ubytování, stravování a pohostinství	Platová	100 %	95 %
2004	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	78 %	100 %
2005	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	100 %
2006	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	100 %
2007	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	92 %	97 %
2008	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	75 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2009	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	80 %	96 %
2010	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	99 %
2011	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	86 %	98 %
2012	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	75 %	98 %
2013	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	100 %
2014	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	81 %
2015	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	87 %
2016	J	Informační a komunikační činnosti	Platová	100 %	82 %
2002	I	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	6 %	100 %
2003	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	3 %	100 %
2004	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	69 %	94 %
2005	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	82 %	100 %
2006	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	86 %	97 %
2007	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	85 %	99 %
2008	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	90 %	99 %
2009	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	90 %	100 %
2010	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	83 %	100 %
2011	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	85 %	100 %
2012	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	78 %	100 %
2013	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	78 %	100 %
2014	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	87 %	99 %
2015	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	86 %	98 %
2016	L	Činnosti v oblasti nemovitostí	Platová	83 %	98 %
2002	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	13 %	100 %
2003	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	14 %	100 %
2004	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	93 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2005	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	92 %	100 %
2006	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	94 %	91 %
2007	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	88 %	95 %
2008	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	86 %	96 %
2009	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	79 %	96 %
2010	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	82 %	95 %
2011	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	80 %	93 %
2012	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	86 %	94 %
2013	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	86 %	93 %
2014	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	86 %	90 %
2015	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	87 %	90 %
2016	M	Profesní, vědecké a technické činnosti	Platová	91 %	88 %
2002	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	14 %	100 %
2004	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	100 %	100 %
2005	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	100 %	100 %
2006	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	100 %	100 %
2007	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	75 %	99 %
2008	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	100 %	99 %
2009	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	80 %	100 %
2010	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	100 %	100 %
2011	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	100 %	100 %
2012	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	83 %	100 %
2013	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	75 %	99 %
2014	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	75 %	100 %
2015	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	78 %	100 %
2016	N	Administrativní a podpůrné činnosti	Platová	60 %	100 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2002	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	7 %	100 %
2003	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	4 %	100 %
2004	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	92 %	100 %
2005	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	93 %	100 %
2006	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	96 %	100 %
2007	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	94 %	100 %
2008	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	96 %	100 %
2009	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	94 %	100 %
2010	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	94 %	100 %
2011	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	89 %	99 %
2012	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	94 %	100 %
2013	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	93 %	100 %
2014	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	94 %	99 %
2015	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	94 %	99 %
2016	O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení	Platová	95 %	99 %
2002	P	Vzdělávání	Platová	4 %	100 %
2003	P	Vzdělávání	Platová	5 %	100 %
2004	P	Vzdělávání	Platová	90 %	100 %
2005	P	Vzdělávání	Platová	93 %	100 %
2006	P	Vzdělávání	Platová	94 %	94 %
2007	P	Vzdělávání	Platová	94 %	94 %
2008	P	Vzdělávání	Platová	95 %	94 %
2009	P	Vzdělávání	Platová	95 %	93 %
2010	P	Vzdělávání	Platová	94 %	93 %
2011	P	Vzdělávání	Platová	93 %	93 %
2012	P	Vzdělávání	Platová	93 %	92 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2013	P	Vzdělávání	Platová	94 %	92 %
2014	P	Vzdělávání	Platová	94 %	88 %
2015	P	Vzdělávání	Platová	93 %	89 %
2016	P	Vzdělávání	Platová	96 %	88 %
2002	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	12 %	100 %
2003	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	12 %	100 %
2004	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	90 %	100 %
2005	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	93 %	100 %
2006	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	95 %	98 %
2007	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	97 %	97 %
2008	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	95 %	97 %
2009	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	96 %	97 %
2010	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	95 %	97 %
2011	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	95 %	97 %
2012	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	96 %	97 %
2013	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	97 %	96 %
2014	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	97 %	95 %
2015	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	97 %	95 %
2016	Q	Zdravotní a sociální péče	Platová	98 %	94 %
2002	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	13 %	100 %
2003	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	10 %	100 %
2004	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	77 %	100 %
2005	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	87 %	100 %
2006	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	91 %	95 %
2007	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	92 %	96 %
2008	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	92 %	95 %

Rok	NACE	Název	Sféra	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2009	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	92 %	95 %
2010	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	93 %	95 %
2011	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	92 %	95 %
2012	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	91 %	95 %
2013	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	94 %	95 %
2014	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	91 %	92 %
2015	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	91 %	92 %
2016	R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	Platová	96 %	92 %
2002	S	Ostatní činnosti	Platová	12 %	100 %
2003	S	Ostatní činnosti	Platová	4 %	100 %
2004	S	Ostatní činnosti	Platová	87 %	100 %
2005	S	Ostatní činnosti	Platová	95 %	100 %
2006	S	Ostatní činnosti	Platová	93 %	92 %
2007	S	Ostatní činnosti	Platová	93 %	93 %
2008	S	Ostatní činnosti	Platová	94 %	95 %
2009	S	Ostatní činnosti	Platová	83 %	100 %
2010	S	Ostatní činnosti	Platová	89 %	100 %
2011	S	Ostatní činnosti	Platová	89 %	93 %
2012	S	Ostatní činnosti	Platová	94 %	93 %
2013	S	Ostatní činnosti	Platová	70 %	91 %
2014	S	Ostatní činnosti	Platová	78 %	93 %
2015	S	Ostatní činnosti	Platová	80 %	89 %
2016	S	Ostatní činnosti	Platová	83 %	94 %

Tabulka P8 Podíl ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem v jednotlivých letech podle velikostní kategorie ekonomických subjektů v %

Rok	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2002	1	2 %	82 %
2003	1	2 %	85 %
2004	1	18 %	87 %
2005	1	17 %	88 %
2006	1	17 %	84 %
2007	1	17 %	80 %
2008	1	17 %	96 %
2009	1	18 %	95 %
2010	1	18 %	93 %
2011	1	18 %	91 %
2012	1	18 %	90 %
2013	1	19 %	92 %
2014	1	19 %	96 %
2015	1	19 %	96 %
2016	1	19 %	95 %
2002	2	11 %	98 %
2003	2	14 %	96 %
2004	2	33 %	100 %
2005	2	34 %	100 %
2006	2	32 %	94 %
2007	2	33 %	92 %
2008	2	31 %	97 %
2009	2	34 %	95 %
2010	2	35 %	95 %
2011	2	35 %	94 %

Rok	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2012	2	34 %	94 %
2013	2	34 %	95 %
2014	2	35 %	94 %
2015	2	34 %	94 %
2016	2	34 %	94 %
2002	3	46 %	100 %
2003	3	50 %	100 %
2004	3	66 %	100 %
2005	3	73 %	100 %
2006	3	81 %	95 %
2007	3	86 %	96 %
2008	3	92 %	98 %
2009	3	94 %	97 %
2010	3	92 %	99 %
2011	3	92 %	99 %
2012	3	94 %	99 %
2013	3	95 %	98 %
2014	3	93 %	98 %
2015	3	93 %	97 %
2016	3	95 %	98 %
2002	4	79 %	86 %
2003	4	93 %	99 %
2004	4	92 %	93 %
2005	4	98 %	96 %
2006	4	95 %	97 %

Rok	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2007	4	94 %	100 %
2008	4	97 %	99 %
2009	4	98 %	98 %
2010	4	99 %	100 %
2011	4	98 %	100 %
2012	4	99 %	100 %
2013	4	99 %	100 %
2014	4	99 %	98 %
2015	4	98 %	98 %
2016	4	96 %	98 %

Tabulka P9 Podíl ekonomických subjektů v datovém souboru a pokrytí zaměstnanecké populace ČR datovým souborem v jednotlivých letech podle velikostní kategorie ekonomických subjektů a podle sféry v %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2002	Mzdová	1	2 %	77 %
2003	Mzdová	1	2 %	76 %
2004	Mzdová	1	2 %	81 %
2005	Mzdová	1	2 %	84 %
2006	Mzdová	1	2 %	83 %
2007	Mzdová	1	2 %	79 %
2008	Mzdová	1	3 %	96 %
2009	Mzdová	1	3 %	95 %
2010	Mzdová	1	3 %	93 %
2011	Mzdová	1	3 %	90 %
2012	Mzdová	1	3 %	89 %
2013	Mzdová	1	3 %	92 %
2014	Mzdová	1	4 %	98 %
2015	Mzdová	1	4 %	97 %
2016	Mzdová	1	4 %	96 %
2002	Mzdová	2	12 %	95 %
2003	Mzdová	2	14 %	94 %
2004	Mzdová	2	16 %	98 %
2005	Mzdová	2	17 %	100 %
2006	Mzdová	2	14 %	93 %
2007	Mzdová	2	13 %	93 %
2008	Mzdová	2	14 %	97 %
2009	Mzdová	2	17 %	95 %
2010	Mzdová	2	18 %	94 %
2011	Mzdová	2	18 %	94 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2012	Mzdová	2	18 %	93 %
2013	Mzdová	2	17 %	94 %
2014	Mzdová	2	18 %	94 %
2015	Mzdová	2	16 %	94 %
2016	Mzdová	2	15 %	94 %
2002	Mzdová	3	48 %	99 %
2003	Mzdová	3	53 %	100 %
2004	Mzdová	3	61 %	100 %
2005	Mzdová	3	68 %	100 %
2006	Mzdová	3	79 %	95 %
2007	Mzdová	3	84 %	98 %
2008	Mzdová	3	91 %	99 %
2009	Mzdová	3	93 %	97 %
2010	Mzdová	3	91 %	100 %
2011	Mzdová	3	91 %	100 %
2012	Mzdová	3	94 %	100 %
2013	Mzdová	3	94 %	99 %
2014	Mzdová	3	92 %	98 %
2015	Mzdová	3	92 %	97 %
2016	Mzdová	3	94 %	98 %
2002	Mzdová	4	85 %	88 %
2003	Mzdová	4	95 %	98 %
2004	Mzdová	4	93 %	97 %
2005	Mzdová	4	97 %	97 %
2006	Mzdová	4	94 %	95 %
2007	Mzdová	4	93 %	96 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2008	Mzdová	4	96 %	99 %
2009	Mzdová	4	98 %	97 %
2010	Mzdová	4	98 %	100 %
2011	Mzdová	4	98 %	100 %
2012	Mzdová	4	99 %	100 %
2013	Mzdová	4	98 %	100 %
2014	Mzdová	4	99 %	98 %
2015	Mzdová	4	98 %	98 %
2016	Mzdová	4	95 %	98 %
2002	Platová	1	3 %	100 %
2003	Platová	1	3 %	100 %
2004	Platová	1	88 %	100 %
2005	Platová	1	92 %	100 %
2006	Platová	1	93 %	92 %
2007	Platová	1	92 %	84 %
2008	Platová	1	94 %	94 %
2009	Platová	1	93 %	94 %
2010	Platová	1	93 %	95 %
2011	Platová	1	91 %	93 %
2012	Platová	1	92 %	93 %
2013	Platová	1	93 %	93 %
2014	Platová	1	93 %	90 %
2015	Platová	1	92 %	90 %
2016	Platová	1	95 %	89 %
2002	Platová	2	10 %	100 %
2003	Platová	2	12 %	100 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2004	Platová	2	92 %	100 %
2005	Platová	2	95 %	100 %
2006	Platová	2	96 %	97 %
2007	Platová	2	97 %	91 %
2008	Platová	2	97 %	96 %
2009	Platová	2	96 %	96 %
2010	Platová	2	96 %	96 %
2011	Platová	2	95 %	96 %
2012	Platová	2	96 %	97 %
2013	Platová	2	97 %	96 %
2014	Platová	2	96 %	93 %
2015	Platová	2	96 %	93 %
2016	Platová	2	98 %	93 %
2002	Platová	3	40 %	100 %
2003	Platová	3	35 %	100 %
2004	Platová	3	93 %	100 %
2005	Platová	3	95 %	100 %
2006	Platová	3	96 %	94 %
2007	Platová	3	96 %	83 %
2008	Platová	3	97 %	97 %
2009	Platová	3	98 %	94 %
2010	Platová	3	97 %	93 %
2011	Platová	3	97 %	92 %
2012	Platová	3	98 %	93 %
2013	Platová	3	98 %	94 %
2014	Platová	3	99 %	97 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	% ES	Pokrytí zaměstnanecké populace ČR
2015	Platová	3	98 %	97 %
2016	Platová	3	98 %	97 %
2002	Platová	4	63 %	82 %
2003	Platová	4	85 %	99 %
2004	Platová	4	89 %	82 %
2005	Platová	4	100 %	93 %
2006	Platová	4	100 %	100 %
2007	Platová	4	98 %	100 %
2008	Platová	4	100 %	100 %
2009	Platová	4	100 %	100 %
2010	Platová	4	100 %	100 %
2011	Platová	4	98 %	100 %
2012	Platová	4	100 %	100 %
2013	Platová	4	100 %	100 %
2014	Platová	4	100 %	98 %
2015	Platová	4	100 %	98 %
2016	Platová	4	100 %	98 %

Tabulka P10 Týdenní odpracovaná doba a hodinový, měsíční, roční výdělek a roční odměny podle pohlaví, sfér a jednotlivých let

Rok	Sféra	Pohlaví	Hodinový výdělek v Kč	Měsíční výdělek v Kč	Roční výdělek v Kč	Roční odměny v Kč	Týdenní odprac. doba dle přepočtené evidenční doby	Týdenní odprac. doba dle evidenčních dnů za rok	Týdenní odprac. doba dle pracovních dnů za rok
2002	Mzdová	1	113	19 394	208 084	38 584	33,7	31,0	43,4
2003	Mzdová	1	117	20 195	215 034	40 664	33,7	30,8	43,0
2004	Mzdová	1	122	21 196	224 962	43 504	34,2	30,7	42,9
2005	Mzdová	1	129	22 269	235 265	45 128	34,2	30,7	43,1
2006	Mzdová	1	138	23 938	243 889	43 441	34,7	29,5	41,4
2007	Mzdová	1	147	25 639	255 549	46 343	34,6	28,7	40,2
2008	Mzdová	1	153	26 797	269 773	49 338	34,4	28,8	40,2
2009	Mzdová	1	160	27 735	282 014	48 691	34,1	28,8	40,2
2010	Mzdová	1	163	28 319	289 490	50 121	34,8	29,4	41,2
2011	Mzdová	1	168	29 192	298 586	52 797	34,8	29,4	41,2
2012	Mzdová	1	175	30 398	312 811	55 867	34,6	29,5	41,4
2013	Mzdová	1	175	30 440	312 292	52 620	34,6	29,4	41,1
2014	Mzdová	1	178	30 940	313 800	54 708	34,6	29,0	40,6
2015	Mzdová	1	184	31 987	320 829	57 078	34,3	28,4	39,8
2016	Mzdová	1	190	33 009	329 540	60 342	34,2	28,3	39,7
2002	Mzdová	2	85	14 456	149 302	24 987	32,3	29,0	40,5
2003	Mzdová	2	90	15 216	156 380	26 555	32,4	28,9	40,4
2004	Mzdová	2	93	15 945	162 998	28 086	33,0	29,0	40,4
2005	Mzdová	2	99	16 796	169 875	29 252	33,1	28,8	40,4
2006	Mzdová	2	106	18 210	175 449	27 111	33,7	27,4	38,4
2007	Mzdová	2	113	19 438	183 122	27 703	33,4	26,8	37,5
2008	Mzdová	2	117	20 243	191 682	28 558	33,4	26,8	37,5
2009	Mzdová	2	122	20 931	201 593	28 681	33,3	27,1	37,9
2010	Mzdová	2	124	21 390	206 620	29 129	33,8	27,6	38,6

Rok	Sféra	Pohlaví	Hodinový výdělek v Kč	Měsíční výdělek v Kč	Roční výdělek v Kč	Roční odměny v Kč	Týdenní odprac. doba dle přepočtené evidenční doby	Týdenní odprac. doba dle evidenčních dnů za rok	Týdenní odprac. doba dle pracovních dnů za rok
2011	Mzdová	2	128	22 033	212 622	30 786	33,8	27,5	38,6
2012	Mzdová	2	134	23 001	223 555	32 798	33,6	27,6	38,7
2013	Mzdová	2	135	23 224	224 365	32 093	33,6	27,5	38,5
2014	Mzdová	2	136	23 419	223 352	32 919	33,7	27,1	37,9
2015	Mzdová	2	140	24 102	225 984	33 394	33,3	26,4	36,9
2016	Mzdová	2	147	25 305	234 209	36 966	33,2	26,1	36,6
2002	Platová	1	109	19 184	206 852	18 473	35,0	31,7	44,4
2003	Platová	1	119	20 989	225 011	20 755	34,9	31,5	44,0
2004	Platová	1	125	22 437	230 767	14 939	35,9	31,3	43,8
2005	Platová	1	135	23 966	245 367	14 875	35,7	31,4	44,0
2006	Platová	1	146	25 901	270 264	15 612	35,6	32,4	45,4
2007	Platová	1	151	26 523	285 754	16 874	33,9	30,7	42,9
2008	Platová	1	157	27 618	298 815	25 246	34,1	30,6	42,7
2009	Platová	1	163	28 601	314 545	24 496	34,2	31,2	43,6
2010	Platová	1	163	28 639	317 268	19 865	34,2	31,5	44,0
2011	Platová	1	162	28 290	311 692	20 949	34,2	31,1	43,7
2012	Platová	1	165	28 914	311 462	21 832	34,0	30,5	42,7
2013	Platová	1	165	28 940	310 196	22 548	33,8	30,1	42,1
2014	Platová	1	169	29 562	325 069	23 317	33,6	30,6	42,8
2015	Platová	1	178	31 125	331 918	21 932	33,4	29,7	41,5
2016	Platová	1	187	32 634	357 881	24 654	33,3	30,3	42,4
2002	Platová	2	91	15 681	165 537	12 677	33,2	30,2	42,3
2003	Platová	2	99	17 080	178 154	15 087	33,2	29,9	41,8
2004	Platová	2	101	17 836	176 070	10 960	33,8	28,7	40,1

Rok	Sféra	Pohlaví	Hodinový výdělek v Kč	Měsíční výdělek v Kč	Roční výdělek v Kč	Roční odměny v Kč	Týdenní odprac. doba dle přepočtené evidenční doby	Týdenní odprac. doba dle evidenčních dnů za rok	Týdenní odprac. doba dle pracovních dnů za rok
2005	Platová	2	107	18 707	184 674	11 141	33,4	28,5	40,1
2006	Platová	2	116	20 151	208 869	13 149	33,7	30,1	42,3
2007	Platová	2	121	21 110	219 343	13 468	33,3	29,4	41,1
2008	Platová	2	125	21 835	228 258	17 813	33,3	29,4	41,1
2009	Platová	2	131	22 936	242 910	19 971	33,5	29,8	41,7
2010	Platová	2	131	22 984	245 950	14 993	33,7	30,3	42,4
2011	Platová	2	134	23 252	246 362	16 228	33,6	29,8	41,9
2012	Platová	2	136	23 799	253 813	15 490	33,4	30,0	42,0
2013	Platová	2	138	24 091	255 752	17 019	33,1	29,7	41,5
2014	Platová	2	142	24 744	259 968	19 057	32,8	29,0	40,6
2015	Platová	2	148	25 847	260 987	18 172	32,5	27,9	39,0
2016	Platová	2	155	27 054	281 891	21 621	32,5	28,6	40,1

Tabulka P11 Podíl ekonomických subjektů s kolektivní smlouvou v datovém souboru v jednotlivých letech a podle velikostní kategorie ekonomických subjektů a podle sféry

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Kolektivní smlouva
2002	Mzdová	1	26 %
2003	Mzdová	1	33 %
2004	Mzdová	1	27 %
2005	Mzdová	1	53 %
2008	Mzdová	1	26 %
2009	Mzdová	1	8 %
2010	Mzdová	1	33 %
2011	Mzdová	1	21 %
2012	Mzdová	1	20 %
2013	Mzdová	1	22 %
2014	Mzdová	1	21 %
2015	Mzdová	1	19 %
2016	Mzdová	1	19 %
2002	Mzdová	2	62 %
2003	Mzdová	2	67 %
2004	Mzdová	2	69 %
2005	Mzdová	2	76 %
2008	Mzdová	2	36 %
2009	Mzdová	2	35 %
2010	Mzdová	2	44 %
2011	Mzdová	2	43 %
2012	Mzdová	2	42 %
2013	Mzdová	2	40 %
2014	Mzdová	2	39 %
2015	Mzdová	2	38 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Kolektivní smlouva
2016	Mzdová	2	40 %
2002	Mzdová	3	81 %
2003	Mzdová	3	83 %
2004	Mzdová	3	88 %
2005	Mzdová	3	90 %
2008	Mzdová	3	61 %
2009	Mzdová	3	63 %
2010	Mzdová	3	65 %
2011	Mzdová	3	62 %
2012	Mzdová	3	61 %
2013	Mzdová	3	60 %
2014	Mzdová	3	59 %
2015	Mzdová	3	58 %
2016	Mzdová	3	57 %
2002	Mzdová	4	97 %
2003	Mzdová	4	96 %
2004	Mzdová	4	96 %
2005	Mzdová	4	99 %
2008	Mzdová	4	89 %
2009	Mzdová	4	88 %
2010	Mzdová	4	87 %
2011	Mzdová	4	86 %
2012	Mzdová	4	85 %
2013	Mzdová	4	83 %
2014	Mzdová	4	82 %
2015	Mzdová	4	79 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Kolektivní smlouva
2016	Mzdová	4	79 %
2002	Platová	1	44 %
2003	Platová	1	86 %
2008	Platová	1	88 %
2009	Platová	1	100 %
2010	Platová	1	100 %
2011	Platová	1	100 %
2012	Platová	1	42 %
2013	Platová	1	42 %
2014	Platová	1	42 %
2015	Platová	1	41 %
2016	Platová	1	42 %
2002	Platová	2	65 %
2003	Platová	2	93 %
2008	Platová	2	95 %
2009	Platová	2	100 %
2010	Platová	2	100 %
2011	Platová	2	100 %
2012	Platová	2	56 %
2013	Platová	2	57 %
2014	Platová	2	57 %
2015	Platová	2	56 %
2016	Platová	2	58 %
2002	Platová	3	67 %
2003	Platová	3	98 %
2008	Platová	3	100 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Kolektivní smlouva
2009	Platová	3	100 %
2010	Platová	3	100 %
2011	Platová	3	100 %
2012	Platová	3	84 %
2013	Platová	3	85 %
2014	Platová	3	86 %
2015	Platová	3	86 %
2016	Platová	3	85 %
2002	Platová	4	91 %
2003	Platová	4	100 %
2008	Platová	4	97 %
2009	Platová	4	100 %
2010	Platová	4	100 %
2011	Platová	4	100 %
2012	Platová	4	91 %
2013	Platová	4	92 %
2014	Platová	4	93 %
2015	Platová	4	92 %
2016	Platová	4	95 %

Tabulka P12 Podíl žen v datovém souboru v jednotlivých letech podle velikostní kategorie ekonomických subjektů a podle sféry

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Podíl žen
2002	Mzdová	1	33 %
2003	Mzdová	1	33 %
2004	Mzdová	1	35 %
2005	Mzdová	1	34 %
2006	Mzdová	1	34 %
2007	Mzdová	1	34 %
2008	Mzdová	1	35 %
2009	Mzdová	1	38 %
2010	Mzdová	1	37 %
2011	Mzdová	1	37 %
2012	Mzdová	1	37 %
2013	Mzdová	1	37 %
2014	Mzdová	1	39 %
2015	Mzdová	1	39 %
2016	Mzdová	1	38 %
2002	Mzdová	2	37 %
2003	Mzdová	2	36 %
2004	Mzdová	2	35 %
2005	Mzdová	2	34 %
2006	Mzdová	2	35 %
2007	Mzdová	2	35 %
2008	Mzdová	2	36 %
2009	Mzdová	2	37 %
2010	Mzdová	2	38 %
2011	Mzdová	2	38 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Podíl žen
2012	Mzdová	2	37 %
2013	Mzdová	2	37 %
2014	Mzdová	2	37 %
2015	Mzdová	2	37 %
2016	Mzdová	2	37 %
2002	Mzdová	3	41 %
2003	Mzdová	3	40 %
2004	Mzdová	3	40 %
2005	Mzdová	3	40 %
2006	Mzdová	3	39 %
2007	Mzdová	3	40 %
2008	Mzdová	3	40 %
2009	Mzdová	3	41 %
2010	Mzdová	3	41 %
2011	Mzdová	3	41 %
2012	Mzdová	3	41 %
2013	Mzdová	3	41 %
2014	Mzdová	3	41 %
2015	Mzdová	3	40 %
2016	Mzdová	3	40 %
2002	Mzdová	4	40 %
2003	Mzdová	4	42 %
2004	Mzdová	4	41 %
2005	Mzdová	4	42 %
2006	Mzdová	4	42 %
2007	Mzdová	4	43 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Podíl žen
2008	Mzdová	4	43 %
2009	Mzdová	4	43 %
2010	Mzdová	4	43 %
2011	Mzdová	4	43 %
2012	Mzdová	4	43 %
2013	Mzdová	4	44 %
2014	Mzdová	4	44 %
2015	Mzdová	4	44 %
2016	Mzdová	4	44 %
2002	Platová	1	73 %
2003	Platová	1	74 %
2004	Platová	1	78 %
2005	Platová	1	77 %
2006	Platová	1	80 %
2007	Platová	1	81 %
2008	Platová	1	80 %
2009	Platová	1	80 %
2010	Platová	1	80 %
2011	Platová	1	80 %
2012	Platová	1	81 %
2013	Platová	1	80 %
2014	Platová	1	80 %
2015	Platová	1	79 %
2016	Platová	1	80 %
2002	Platová	2	69 %
2003	Platová	2	71 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Podíl žen
2004	Platová	2	71 %
2005	Platová	2	72 %
2006	Platová	2	72 %
2007	Platová	2	73 %
2008	Platová	2	73 %
2009	Platová	2	73 %
2010	Platová	2	73 %
2011	Platová	2	73 %
2012	Platová	2	74 %
2013	Platová	2	74 %
2014	Platová	2	74 %
2015	Platová	2	75 %
2016	Platová	2	75 %
2002	Platová	3	72 %
2003	Platová	3	70 %
2004	Platová	3	68 %
2005	Platová	3	67 %
2006	Platová	3	65 %
2007	Platová	3	67 %
2008	Platová	3	65 %
2009	Platová	3	65 %
2010	Platová	3	65 %
2011	Platová	3	62 %
2012	Platová	3	61 %
2013	Platová	3	61 %
2014	Platová	3	59 %

Rok	Sféra	Velikostní kategorie ES	Podíl žen
2015	Platová	3	59 %
2016	Platová	3	60 %
2002	Platová	4	64 %
2003	Platová	4	61 %
2004	Platová	4	47 %
2005	Platová	4	45 %
2006	Platová	4	48 %
2007	Platová	4	48 %
2008	Platová	4	47 %
2009	Platová	4	48 %
2010	Platová	4	48 %
2011	Platová	4	51 %
2012	Platová	4	51 %
2013	Platová	4	52 %
2014	Platová	4	51 %
2015	Platová	4	51 %
2016	Platová	4	50 %

**Alena Křížková, Kristýna Pospíšilová,
Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková**

Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2018
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-162-1

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Recenzní řízení a překlad shrnutí hlavních zjištění do angličtiny vznikly s podporou projektu GA ČR „Intersekcionalita v sociologickém výzkumu sociálních nerovností a dopadů ekonomické krize na zaměstnanost“ (reg. č. 15-13766S) a s využitím podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace RVO: 68378025.

Neprodejné