

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra ekonomických teorií**



**Bakalářská práce**

**Genderová diskriminace na trhu práce**

**Anna Horáčková**

© 2021 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Anna Horáčková

Hospodářská politika a správa  
Podnikání a administrativa

Název práce

**Genderová diskriminace na trhu práce**

Název anglicky

**Gender Discrimination in the Labor Market**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem práce je analýza problematiky genderové diskriminace v soukromém sektoru trhu práce, a to nejen v České republice, ale také na úrovni členských států Evropské unie. Dílčím cílem je důraz na objasnění příčin a důsledků, které diskriminaci jako mzdové nerovnosti ovlivňují. Poté bude klíčové zjištění vlivu vybraných proměnných na gender pay gap na úrovni členských států EU.

### Metodika

Po vypracování literární rešerše na dané téma bude dále v praktické části provedena komparativní a popisná analýza dat z České republiky a také ze zemí Evropské unie. Na základě literární rešerše budou stanoveny výzkumné otázky o směrech působení vybraných proměnných na gender pay gap. Na základě popisné a komparativní analýzy budou zodpovězeny výzkumné otázky, data budou analyzována, graficky znázorněna a následně interpretována.

## Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

## Klíčová slova

gender, mzdy, vzdělání, trh práce, diskriminace, lidský kapitál, gender pay gap

---

## Doporučené zdroje informací

Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání.

Rovnaodměna.cz [online]. 2017, 1(1), 149 [cit. 2020-09-07]. Dostupné z:

<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>

Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů: Kvalitativní výzkum.

Rovnaodměna.cz [online]. 2020, 1(1), 115 [cit. 2020-09-07]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf?fbclid=IwAR1MSjhYiKzZX6yGlcXMoRRIZjact0>

BECKER, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education.

3rd Edition. University of Chicago Press: University of Chicago Press, 1994. ISBN 0226041204.

HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha, Auditorium, 2007: Auditorium, 2007.

ISBN 978-80-903786-2-9.

Strategie pro rovnost žen a mužů (2010–2015). Dostupné z:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=URISERV%3Aem003>

---

## Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

## Vedoucí práce

doc. PhDr. Ing. Karel Šrédli, CSc.

## Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 10. 12. 2020

**doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 22. 1. 2021

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 23. 02. 2021

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Genderová diskriminace na trhu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 15. března 2021

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala doc. PhDr. Ing. Karlu Šrédlovi, CSc. za odborné vedení, čas a ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnoval. Tímto děkuji také celé mé rodině a mému příteli Dominikovi za trpělivost a za veškerou podporu během studia.

# Genderová diskriminace na trhu práce

## Abstrakt

Bakalářská práce se zaměřuje na popsání nejaktuálnější situace genderové diskriminace na trhu práce nejen v České republice, ale i v rámci členských států Evropské unie. Genderová diskriminace je problematika, která se promítá do celé společnosti a do ekonomické situace států. Jako hlavní indikátor nerovnosti je brán genderový rozdíl v odměňování. V České republice je tento rozdíl jeden z nejvyšších z EU a ženy si v ČR vydělají o více než 20 % méně než muži. Takto velký rozdíl může ženy odrazovat od účasti na pracovním trhu. Feminizované sektory jsou hůře odměňované a kariérní postup u žen není tak jednoduchý kvůli genderovým stereotypům a sladění kariérního a rodinného života. Je provedeno zmapování nejaktuálnějších možných dat z trhu práce v České republice a je měřena genderová mzdová mezera v závislosti na některých proměnných jako jsou odvětví práce, věk, vzdělání a velikost zaměstnavatele. Na úrovni států EU je zkoumán vliv vybraných proměnných na genderovou mzdovou mezeru. Mezi proměnné patří reálný HDP na obyvatele, částečný úvazek, terciální vzdělání, podíl průmyslu anebo podíl služeb na HDP.

**Klíčová slova:** gender, mzdy, vzdělání, trh práce, diskriminace, lidský kapitál, gender pay gap

# Gender Discrimination in the Labor Market

## Abstract

The bachelor thesis focuses on the description of the most current situation of gender discrimination on the labor market not only in the Czech Republic, but also within the member states of the European Union. Gender discrimination is an issue that is reflected in the whole society and in the economic situation of states. The gender pay gap is taken as the main indicator of inequality. In the Czech Republic, this difference is one of the highest in the EU, and women in the Czech Republic earn more than 20% less than men. Such a big difference can discourage women from participating in the labor market. Feminized sectors are less rewarded and career advancement for women is not so easy due to gender stereotypes and the reconciliation of career and family life. The most recent possible data from the labor market in the Czech Republic are mapped and the gender wage gap is measured depending on some variables such as the labor sector, age, education, and the size of the employer. At the level of EU countries, the influence of selected variables on the gender wage gap is examined. Variables include, for example, real gross domestic product per capita, part-time work, tertiary education, industry, or services as a share of gross domestic product.

**Keywords:** gender, wages, education, labor market, discrimination, human capital, gender pay gap

## Obsah

<b>1</b>	<b>ÚVOD .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>CÍL A METODIKA PRÁCE.....</b>	<b>13</b>
2.1	Cíl práce .....	13
2.2	Metodika práce .....	13
<b>3</b>	<b>TEORETICKÁ VÝCHODISKA .....</b>	<b>15</b>
3.1	Trh práce .....	15
3.1.1	Nabídka práce .....	15
3.1.2	Poptávka po práci .....	18
3.2	Diskriminace .....	19
3.2.1	Gender a genderová diskriminace na trhu práce .....	19
3.2.2	Opatření EU proti genderové nerovnosti pro roky 2020-2025.....	20
3.2.3	Genderová platová/mzdová mezera (GPG).....	21
3.3	Možné příčiny a důsledky rozdílného odměňování .....	22
3.3.1	Genderové stereotypy .....	22
3.3.2	Menší zapojení mužů do rodičovské dovolené .....	23
3.3.3	Ekonomické ukazatele a GPG .....	24
3.3.4	Zaměstnanost a částečný úvazek .....	24
3.3.5	Lidský kapitál .....	25
3.3.6	Segregace trhu – průmysl, služby.....	27
3.4	Srovnání genderové diskriminace s ostatními zeměmi EU .....	27
3.4.1	Postavení ČR v EU .....	27
3.4.2	Index genderové rovnosti EU .....	29
<b>4</b>	<b>EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>30</b>
4.1	Genderové rozdíly v odměňování v ČR v roce 2019 – soukromý sektor. 30	
4.1.1	Odlišnosti v oceňování žen a mužů v různých odvětvích práce.....	30
4.1.2	Odlišnosti v oceňování žen a mužů podle velikosti zaměstnavatele. 31	
4.1.3	Odlišnosti v oceňování žen a mužů podle věku .....	33
4.1.4	Odlišnosti v oceňování žen a mužů dle dosaženého vzdělání.....	35
4.2	Ekonomické proměnné a GPG ve státech EU pro roky 2018, 2010.....	36
4.2.1	Reálný HDP na obyvatele a GPG (VO1) .....	36
4.2.2	Terciální vzdělání a GPG (VO2).....	40
4.2.3	Částečný úvazek a GPG (VO3).....	43
4.2.4	Podíl průmyslu na HDP a GPG (VO4).....	46



4.2.5	Podíl služeb na HDP a GPG (VO5) .....	49
<b>5</b>	<b>VÝSLEDKY A DISKUSE .....</b>	<b>52</b>
5.1	Data České republiky .....	52
5.2	Výzkumné otázky pro EU.....	53
5.3	Návrhy řešení problému.....	55
<b>6</b>	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>57</b>
<b>7</b>	<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>59</b>
7.1	Literární zdroje .....	59
7.2	Internetové zdroje .....	60
<b>8</b>	<b>PŘÍLOHY .....</b>	<b>65</b>

## Seznam grafů

Graf 1: Vývoj ekonomické aktivity v ČR v letech 1993 – 2019.....	16
Graf 2: Ekonomická aktivita v ČR podle věku za rok 2011 .....	17
Graf 3: Přehled hodnot GPG u států v Evropské unii, 2018 (v %) .....	28
Graf 4: Nerovnosti mezd v odměňování podle odvětví práce v ČR, rok 2019 .....	31
Graf 5: Nerovnosti mezd v odměňování podle velikosti zaměstnavatele, rok 2019..	32
Graf 6: Nerovnosti mezd v odměňování dle dosaženého vzdělání, rok 2019 .....	35
Graf 7: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2018.....	37
Graf 8: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2018 pro více rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje.....	38
Graf 9: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2018 pro méně rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje.....	38
Graf 10: Terciální vzdělání – podíl ženy/muži (%) a GPG (%) za rok 2018 .....	41
Graf 11: Podíl žen na částečný úvazek (%) a GPG (%) v roce 2018 .....	43
Graf 12: Podíl průmyslu na HDP (%) a GPG (%) 2018 .....	47
Graf 13: Podíl služeb na HDP (%) a GPG (%) 2018 .....	49

## Seznam tabulek

Tabulka 1: Průměrné mzdy a mediány podle velikosti zaměstnavatele, rok 2019 ....	33
Tabulka 2: Průměrné mzdy a mediány podle věku, rok 2019.....	34
Tabulka 3: Reálný HDP na obyvatele a GPG (soukromý sektor).....	39
Tabulka 4: Podíl terciálního vzdělání u žen a GPG (soukromý sektor).....	42
Tabulka 5: Částečný úvazek žen a GPG (soukromý sektor).....	45
Tabulka 6: Průmysl v % na HDP a GPG (GPG pro průmysl, služby).....	48
Tabulka 7: Služby v % na HDP a GPG (GPG pro průmysl, služby) .....	50

## **Seznam příloh**

Příloha 1: Reálný HDP na obyvatele a GPG za rok 2010 .....	65
Příloha 2: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2010 pro více rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje.....	65
Příloha 3: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2010 pro méně rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje.....	66
Příloha 4: Terciální vzdělání – podíl ženy/muži a GPG za rok 2010.....	66
Příloha 5: Částečný úvazek ženy a GPG v roce 2010 .....	67
Příloha 6: Podíl průmyslu na HDP a GPG 2010 .....	67
Příloha 7: Podíl služeb na HDP a GPG 2010 .....	68

## **Seznam zkratk**

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská unie

EUROSTAT – Statistický úřad Evropské unie

HDP – hrubý domácí produkt

GPG – genderová mzdová mezera (gender pay gap)

UNDP – Program rozvoje spojených národů

# 1 ÚVOD

Genderová diskriminace na trhu práce je problematika, která se promítá do celé společnosti a do ekonomické situace států. Hlavním indikátorem je mzdové a platové ohodnocení mužů a žen na pracovních pozicích. Česká republika je v Evropské unii třetí zemí s nejvyšším rozdílem v odměňování v soukromém sektoru. Tento rozdíl činí za rok 2018 téměř 22 % v neprospěch žen. Tato problematika zasahuje do existence, a především životní úrovně rodin a fungování společnosti. Kvůli rozdílům se ženy stávají více ohroženy chudobou, nejen v jejich produktivním věku, ale i v důchodu. Tímto rozdílem jsou pak poznamenáni všichni členové rodiny, především rodiny samoživitelek (Křížková a kol., 2017).

V obsahu teoretické části je popsána problematika trhu práce s nabídkou a poptávkou po práci. Následuje vysvětlení pojmů diskriminace, zmínění antidiskriminačního zákona a popsání strategie Evropské unie proti genderové nerovnosti. Práce se zabývá gender pay gapem a způsobem, jak jej měřit. Nejsou opomenuty možné příčiny a důsledky, které diskriminaci jako mzdové nerovnosti ovlivňují. V další kapitole je srovnání hodnoty genderové mzdové mezery České republiky se státy Evropské unie a zmíněn index genderové rovnosti.

V empirické části je zmapována genderová diskriminace na českém trhu práce z několika hledisek za rok 2019. Po českém trhu práce následuje srovnání této problematiky s ostatními státy EU. U členských států EU je především zkoumán vliv různých ekonomických proměnných na hodnotu gender pay gap.

Pro tuto práci jsou relevantní data z let 2019, 2018 a 2010. S daty z roku 2019 se pracuje pro zmapování českého trhu práce. Rok 2018 je vybrán z důvodu nejaktuálnějších dat mzdové mezery pro Evropskou unii a je porovnáván s rokem 2010. Za zkoumané období se hodnoty značně měnily. U většiny států EU se hodnoty gender pay gap snižovaly a hodnota reálného HDP na osobu u většiny rostla. Rostl i podíl terciálního vzdělání u žen a klesal podíl smluv na částečný úvazek u žen. Jsou i výjimky států, u kterých se hodnota mzdové mezery zvýšila o více než sto procent. Zkoumáním těchto jevů ekonomických ukazatelů a genderové mzdové mezery nabývá práce na aktuálnosti. Problematika předcházení genderové diskriminaci patří mezi jeden z klíčových úkolů Evropské unie do příštích let.

## **2 CÍL A METODIKA PRÁCE**

V této kapitole následuje seznámení s cílem a metodikou práce.

### **2.1 Cíl práce**

Bakalářská práce si klade za hlavní cíl co nejlépe zanalyzovat genderovou diskriminaci v soukromém odvětví trhu práce nejen v ČR ale i v členských státech EU. Dílčím cílem je popsání možných příčin a důsledků, které diskriminaci jako mzdové nerovnosti ovlivňují. Vedlejším cílem práce je nastínění opatření proti genderové diskriminaci ve formě státních nebo evropských dokumentů. Za cíl práce se považuje také srovnání genderové mzdové mezery s ostatními státy EU. Poté je zkoumán vliv vybraných proměnných, které mohou ovlivňovat gender pay gap (dále GPG). Tato práce by tak měla poskytovat komplexní náhled na danou problematiku a přispět k pochopení důležitosti tématu.

Na základě literární rešerše jsou stanoveny výzkumné otázky (dále VO) pro státy Evropské unie, které jsou v empirické části prozkoumány, zodpovězeny a jejich výsledky diskutovány.

VO1: Jaký vliv má reálný HDP na obyvatele na GPG v zemích EU?

VO2: Jaký vliv mají podíly absolventek terciálního vzdělání na GPG v zemích EU?

VO3: Jaký vliv mají podíly žen na částečný úvazek na GPG v zemích EU?

VO4: Jaký vliv má velikost průmyslu vůči reálnému HDP na GPG v zemích EU?

VO5: Jaký vliv má velikost služeb vůči reálnému HDP na GPG v zemích EU?

### **2.2 Metodika práce**

Teoretická východiska jsou založena na vymezení tématu genderové diskriminace na trhu práce a přispívají k pochopení této problematiky. Po literární rešerši v teoretické části je pro popis genderové diskriminace na českém trhu práce s vlivem na různé proměnné použita popisná metoda. Vybranými proměnnými jsou: odvětví práce, velikost zaměstnavatele, věk a dosažené vzdělání zaměstnaných. Pro zjištění vlivu ekonomických proměnných států EU na genderovou mzdovou mezeru je použita popisná a komparativní metoda. Jsou zkoumány výzkumné otázky, které jsou popsány, graficky znázorněny

a diskutovány. Práce počítá s několika proměnnými, především s GPG. GPG je brán jako hlavní ukazatel genderové nerovnosti.

GPG je brán jako indikátor, který měří rozdíl mezi průměrnými hrubými hodinovými výdělky zaměstnaných mužů a žen jako procento průměrných hrubých hodinových výdělků mužů (European Commission, 2011). Za proměnné, u kterých je zkoumán vliv na GPG, jsou vybrány: reálný HDP na obyvatele, podíl absolventek vůči absolventům, podíl žen na částečný úvazek a podíl průmyslu a služeb na HDP. Pracuje se také s indexem lidského rozvoje, který slouží k rozdělení států na více a méně vyspělé. V práci je pracováno pouze se soukromým sektorem trhu práce

V praktické části je počítáno s mediánem statistického souboru  $Me(x)$ . Medián je definován jako: „je určen dvěma způsoby, v závislosti na počtu prvků statistického souboru. V případě lichého počtu hodnot vezmeme za medián prostřední hodnotu“ (Mrkvička, 2006).

$$Me(X) = x_{(N+1)/2} \quad (1)$$

„Pokud má  $C$  sudý počet hodnot, vezmeme za medián aritmetický průměr prostředních dvou hodnot“ (Mrkvička, 2006).

$$Me(X) = \frac{x_{N/2} + x_{(N/2)+1}}{2} \quad (2)$$

Výpočet GPG je dle European Commission (2011) následující:

$$GPG = 100 * \frac{\text{Průměrné mzdy mužů} - \text{průměrné mzdy žen}}{\text{průměrné mzdy mužů}} \quad (3)$$

## **3 TEORETICKÁ VÝCHODISKA**

V teoretické části je věnována pozornost vysvětlení základních pojmů pro pochopení dané problematiky. Věnuje se také ukazateli GPG a způsobu, jak jej měřit. Práce se zabývá konkrétními příčinami vzniku genderového znevýhodnění, jimiž jsou například genderové stereotypy a možnými důsledky nerovného odměňování. Jsou provedena porovnání problematiky genderové diskriminace s dalšími zeměmi Evropské unie. V této kapitole není opomenuto zmínění různých právních opatření, především z pohledu EU.

### **3.1 Trh práce**

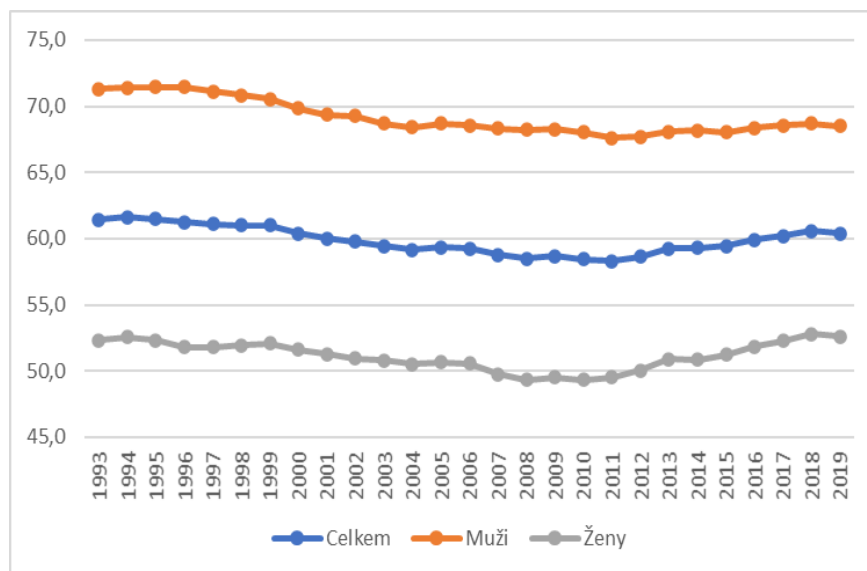
Součástí trhu práce je téměř každý jednotlivec. V určitý okamžik se musí rozhodnout, na který trh vstoupí a za jakou mzdovou sazbu bude nabízet svoji službu práce a v jakém nabízeném množství. Trh práce je trhem výrobních faktorů, který je v několika ohledech jedinečný. Služba práce je vázána na konkrétního člověka a lze ji tudíž pouze najmout, nikoliv prodat. Jedinec nebere v potaz pouze mzdovou sazbu při rozhodování. Mezi další významné faktory patří pracovní prostředí, možnost růstu, specifikace pracovní pozice nebo riziko při výkonu dané práce. Firmy mají své požadavky, které by vhodný uchazeč měl splňovat. Na trhu práce se tyto požadavky střetávají s lidmi nabízející svoji službu práce. V nerovnovážných situacích se může projevit fenomén nezaměstnanosti či nedostatek pracovníků (Brožová, 2018). Za odvedenou práci jsou zaměstnanci odměněni. Mzdy dostávají pracovníci soukromého sektoru a platy odměňují lidi ze státního sektoru.

#### **3.1.1 Nabídka práce**

Lidé alokují podstatnou část svého času na trh práce za účelem peněžního výtěžku, za který si mohou koupit jimi požadované zboží. Při tomto rozhodování berou mimo jiné v potaz hodnotu jejich volného času. Výsledkem rozhodovacího procesu je kombinace nabízeného množství práce a volného času zajišťující co nejvyšší možný užitek z výtěžku, ze kterého je financována spotřeba statků a služeb, a optimálního množství volného času, který závisí na individuálních preferencích. Z pohledu ekonomiky závisí velikost nabídky práce na populaci a jejím růstu, věkové struktuře obyvatel, individuálních preferencích a dalších faktorech (Brožová, 2018). Pracovní síla je tvořena ekonomicky aktivními lidmi,

kteří jsou starší než 15 let. Míra ekonomické aktivity je vyjádřena jako podíl ekonomicky aktivních lidí a celkové populace.

**Graf 1: Vývoj ekonomické aktivity v ČR v letech 1993 – 2019**

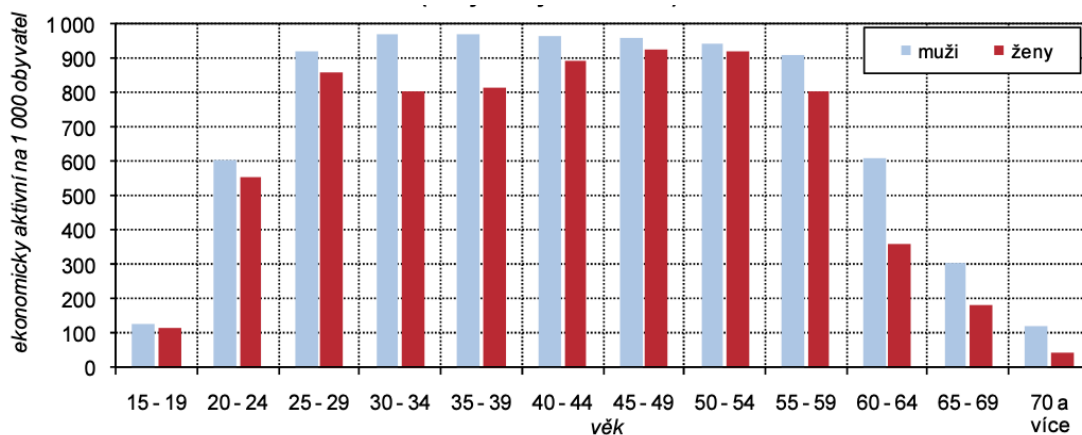


Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ 2020

Časový vývoj míry ekonomické aktivity zachycuje Graf 1. Pro jednotlivá pohlaví i pro celkový ukazatel se projevuje mírně klesající trend. Minimum pro ženy jsou okolo období vypuknutí finanční krize, konkrétně se jedná o roky 2008 a 2010. Maxima bylo naopak dosaženo v roce 2018, které představovalo 52,8 % ekonomicky aktivních žen. Za zdroje rostoucí participace žen na trhu práce se považují kulturní změny, lepší dostupnost vzdělání nebo různorodost pracovních kontraktů v podobě částečných úvazků, práce z domova či sociální politiky podporující možnosti současně pracovat a pečovat o děti. V neposlední řadě také pokles plodnosti v nejrozvinutějších zemích světa a technologický pokrok ulehčující domácí práce.



**Graf 2: Ekonomická aktivita v ČR podle věku za rok 2011**



Zdroj: Sčítání lidu, domů a bytů. Praha, Český statistický úřad, 2011

Na grafu č. 2 je přehled ekonomické aktivity České republiky za rok 2011 podle věku. Muži jsou na trhu práce více zastoupeni v každém věku. Nejvíce ekonomicky aktivních žen zastupují roky 45-49 let a 50-54 let. K výraznému poklesu žen na trhu práce dochází v letech 30-39 a poté po 60. roce. Může to být způsobeno odchodem žen na mateřskou dovolenou s následnou výchovou dětí a hranice 60. roku značí vstup žen do důchodu.

Individuální nabídka práce je odvozena z maximalizačního chování při rozhodování o množství nabízené práce a volného času, které je omezeno pracovními a dalšími peněžními příjmy. Je nutno zdůraznit, že je dána subjektivními preferencemi jednotlivce. Nejčastějším případem je zpětné zakřivení křivky nabídky práce, které je vysvětlováno pomocí substitučního a důchodového efektu. Tyto efekty působí proti sobě a výsledný dopad na množství nabízeného množství práce závisí na tom, který bude převažovat. Při růstu mzdové sazby je člověk motivován pracovat více, protože si může dovolit nakoupit více spotřebních statků, a naopak snížit množství svého volného času. Růst mzdové sazby ovšem také způsobí nárůst reálného důchodu, za který si jednatel může dovolit více každého statku, a to včetně volného času. Z tohoto důvodu si nakupuje více volného času na úkor nabízeného množství práce. Při dominanci substitučního efektu, dochází k nárůstu nabízeného množství práce. Převaha důchodového efektu působí na nabízené množství práce opačně (Brožová, 2018).

Vliv mzdové sazby na nabízené množství práce zachycuje mzdová elasticita nabídky práce. Konkrétně představuje procentuální změny nabízeného množství práce jednotlivce

při jedno procentním nárůstu mzdové sazby. Pokud je mzdová elasticita kladná, převažuje substituční efekt. V případě dominance důchodového efektu je mzdová elasticita negativní. O elastické individuální nabídce práce lze hovořit, pokud je absolutní hodnota mzdové elasticity vyšší než jedna. Ta značí proporcionální změnu nabízeného množství práce při změně mzdové sazby (Brožová, 2018). Borjas (2016) uvádí, že mzdová elasticita u mužů se pohybuje okolo hodnoty - 0,1, což značí převahu důchodového efektu. 10 % nárůst mzdové sazby vede v průměru k poklesu nabízeného množství práce o 1 %, za předpokladu jinak nezměněných okolností. U žen převažuje shoda, že substituční efekt je dominantní. Mzdová elasticita žen se pohybuje kolem hodnoty 0,2. 10 % nárůst mzdové sazby způsobí 2 % nárůst nabízeného množství práce ženami, ceteris paribus (Borjas, 2016). Tyto výsledky značí, že nabídka práce žen je více elastická než v případě mužů. Je však nutno dodat, že ženy se často rozhodují o tom, zda pracovat či nikoliv a muži o množství nabízené práce. Borjas (2016) také uvádí, že výše mzdy manžela hraje významnou roli při rozhodování žen týkající se práce.

### **3.1.2 Poptávka po práci**

Výsledky tržních sil nezávisí pouze na ochotě pracovníků poskytnout firmám svůj čas na pracovní činnost. Musí existovat poptávka po práci neboli ochota firem pracovníky najímat. Firmy najímají pracovníky, aby mohli uspokojit potřeby spotřebitelů, kteří chtějí nakupovat různé zboží a služby. Firmy tedy bývají prostředníky k uspokojení potřeb zákazníků, zatímco se pracovníci starají o výrobu statků. Poptávka firmy po pracovní síle a jiných vstupech do výrobního procesu závisí na přáních spotřebitelů a poptávce po finálním výrobku firmy. Proto lze nazvat poptávku po práci odvozenou. Poptávky po práci mohou být různé, každému pracovníkovi vyhovují jiné podmínky práce, a proto firmy nabízejí různé pracovní podmínky a sociální příležitosti. Pro většinu domácností znamená příjem ze zaměstnání jediný významný zdroj příjmu (Borjas, 2016).

Teorie poptávky po práci vychází z produkční funkce firmy, která ukazuje úroveň technologií, jakou jsou vstupy přeměňovány na výstup čili výrobky. Základními teoretickými předpoklady jsou zákon klesajících výnosů a firma snažící se maximalizovat zisk v prostředí dokonalé konkurence. Aby firma dosáhla nejvyššího možného zisku, musí se dodatečné náklady na nového pracovníka rovnat hodnotě, kterou nově přijatý pracovník firmě přináší. Cena produktu na trhu, který pracovník vyrábí, hraje z tohoto důvodu

významnou roli. V dlouhém období je poptávka po práci považována za více elasticou, protože firma může upravit svoje výrobní techniky tak, aby minimalizovala náklady při změnách cen výrobních faktorů (Borjas, 2016).

## 3.2 Diskriminace

Pojem diskriminace má původ v latinském slově „discriminare“, to představuje odlišování, dělení rozdílů. Prvotní význam slova nebyl v záporném smyslu, ale časem se význam přetvořil a dnes se pojem diskriminace váže s nežádoucím chováním. Diskriminace je také definována jako snižování důstojnosti člověka. Proto by mělo být v zájmu každé demokratické společnosti tomuto jevu zabránit (Štangová, 2010).

Podle epravo (2019) se *„Diskriminací obecně rozumí odlišné zacházení ve srovnatelných situacích bez racionálního odůvodnění. Není však dostačující pouhý pocit, že je daný člověk diskriminován, ale diskriminace musí existovat v podobě jednání popsaném a zakázaném zákonem.“* Všechny podoby jednání zakázané zákonem jsou definovány v Zákonu č. 198/2009 Sb. - Antidiskriminační zákon.

### 3.2.1 Gender a genderová diskriminace na trhu práce

Podle Českého statistického úřadu (2016) lze říct, že: *„Gender je také nazýván sociálním pohlavím. Na rozdíl od pojmu pohlaví, který je chápán výhradně v biologickém smyslu, označuje pojem gender kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví a odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži. Tyto role se mění s časem a významně se liší podle kultury národa a dané historické etapy vývoje společnosti. Nejsou tedy přirozeným, daným rozdílem mezi muži a ženami, ale dočasným vývojovým stupněm sociálních vztahů. Pohlaví jsou biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži, které jsou univerzální. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic.“*

S diskriminací na trhu práce se může setkat každý. Jedná se o úkaz známý, ale těžko vysvětlitelný a je složité ho omezit. Několik ekonomů se o to již pokoušelo, podstatný vliv na to měl až Becker (1971), který se zabýval problematikou diskriminace a lidského kapitálu. Podle Ehrenberga a kol. (2003) *„Diskriminace na trhu práce existuje tehdy,*

*když s jednotlivými pracovníky, kteří mají stejné pracovní vlastnosti, je zacházeno odlišně na základě jejich příslušnosti k demografické skupině*“. Tímto lze chápat, že dva lidé se stejnou produktivitou dostávají na trhu práce rozdílné ohodnocení za totožnou práci.

Podle (Bobek a kol. 2007, Čížinský a kol. 2006) je nerovný přístup k pohlaví jeden z nejčastějších důvodů znevýhodnění na pracovním trhu. Buď může být znevýhodněn muž před ženou, nebo naopak žena před mužem. Autoři popisují, že častějším jevem je zvýhodnění muže před ženou. Podle Dandové (2005) je velkou povinností zaměstnavatele dohlédnout na to, aby v jeho kolektivu zaměstnanců a zaměstnankyň nedocházelo k nerovnosti mezi pohlavími. To se týká především zaměstnaneckých podmínek, vstupního řízení do povolání, oceňování za práci a možnosti kariérního růstu.

V současnosti je už pravomoc ženy poměrně stálá, avšak v historii se postavení žen dost změnilo. Jako první zmiňuje zákaz diskriminace pohlaví Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod. Antidiskriminační zákon jako takový vešel v platnost v České republice až v roce 2009. Tímto ženám začíná být diskriminace na základě pohlaví vymahatelná právně (Bartáková a kol. 2017, Bobek a kol. 2007). Ženy bývají diskriminovány častěji a vede k tomu hned několik důvodů. Když se na určitou pracovní pozici hlásí mladá slečna, tak může vzbuzovat v zaměstnavateli dojem, že brzy založí rodinu a odejde na mateřskou dovolenou. Tímto by pak zaměstnavateli nezbyvalo nic jiného než si hledat náhradu. Naopak žena s dětmi může působit nespolehlivě, protože pokud děti onemocní, tak s nimi nejspíš zůstane doma a do práce nepřijde. Může dokonce vzbuzovat dojem, že nebude v práci tak výkonná, když jejím zájmem jsou především děti. Dalším důvodem je, že se žena na danou pozici hodí méně než jakýkoliv jiný muž se stejnými zkušenostmi, když jde o práci vykonávající spíše muži. V tomto případě se jedná o předsudek (Fialová a kol. 2007, Štangová 2010). Není výjimkou ani diskriminace mužů. Je znám případ inzerátu, který nabízel pracovní pozici účetní, ze kterého vyplývalo hledání pouze ženského pohlaví. Tento inzerát byl poté označen za diskriminační a byla udělena pokuta společnosti (Vaculík, 2009).

### **3.2.2 Opatření EU proti genderové nerovnosti pro roky 2020-2025**

Evropská unie plní strategii pro rovnost žen a mužů. Ve strategii jsou popsány opatření, jimiž se má do roku 2025 dosáhnout významných posunů v této problematice. Úkolem je vytvořit společnost, ve které budou mít obě pohlaví možnost zvolit si svou

vlastní cestu, kde mají rovné příležitosti k dosahování úspěchů a kde se mohou podílet na rozvoji společnosti. Každá strategie je stanovena na pět let.

Některými z tematických okruhů jsou:

- aby se ženy ve větší míře podílely na trhu práce a měly stejné ekonomické podmínky jako muži,
- snížení rozdílu v odměňování, ať už jde o příjmy ze zaměstnání nebo důchody obou pohlaví – tento cíl je zaveden především proto, aby se zamezilo chudobě u žen,
- prosazovat rovnost žen a mužů, s tím souvisí i zamezení projevu násilí na základě pohlaví,
- rovnováha mezi pracovním a osobním životem,
- stejný poměr obou pohlaví ve správních radách společností,
- zdůraznění práv žen a mužů po celém světě.

Tyto opatření se mají naplnit pomocí několika opatření. Ve všech prioritních oblastech bude věnována pozornost hlavně mužům, kteří se budou věnovat úloze potlačení genderových stereotypů a snaha podporovat nediskriminační role mezi pohlavími (European Commission, 2020).

K dosažení cílů budou použity kombinace následujících nástrojů:

- prosazení právních předpisů v oblasti rovného zacházení,
- programy financování EU na určité období,
- průběžné zlepšování shromažďování dat za podpory Eurostatu, Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, Eurofondu, Rady Evropy a Agentury pro základní práva,
- sdílení osvědčených postupů a vzájemné učení a spolupráce mezi členskými státy a dalšími aktéry,
- výroční přezkum provedených akcí v souvislosti s přípravou výročních zpráv o pokroku z oblasti rovnosti. S tím související posouzení opatření pro další časová období (European Commission, 2020).

### **3.2.3 Genderová platová/mzdová mezera (GPG)**

Genderovou nerovnost lze změřit podle tzv. ukazatele gender pay gap neboli genderové platové/mzdové mezery. Jedná se o výpočet rozdílu z hrubé mzdy žen a mužů

za hodinu. Výsledkem je procentní hodnota průměrné hodinové hrubé mzdy pracujících mužů. Protože se GPG počítá pouze z mezd pracujících lidí, není to přesný ukazatel nerovnosti žen a mužů. Ve státech Evropské unie je ukazatel GPG velice nerovnoměrný. Ve státech, kde se vyskytuje malá četnost žen na trhu práce, je GPG nižší než evropský průměr. Vysoká hodnota GPG se pak objevuje na vysoce segregovaných trzích, kde se ženy objevují v mnoha sektorech a pracovních pozicích, např. ČR (European Commission, 2011).

Nerovnost v odměňování mužů a žen není v ČR fenoménem pouze současné doby. Dokládají to data z minulého století. Například pro rok 1962 byla zaznamenána hodnota GPG 36 %. Vyšší vzdělaností žen se postupně tento rozdíl zmenšoval. Zhruba od milénia GPG drží stálou hodnotu. GPG má neblahé účinky na celé rodiny, na postavení žen ve společnosti, a nakonec i na důchody žen. Uspořádání trhu práce má velký vliv na hodnotu GPG. Nacházejí se v něm feminizované odvětví, které mají GPG podstatně vyšší než jiné části trhu. Ve feminizovaných odvětvích se nachází asi 80 % žen a GPG je tam zhruba ve výši 25-30 % (Rovnaodmena, 2019).

### **3.3 Možné příčiny a důsledky rozdílného odměňování**

Zde následuje výčet nejčastějších příčin vedoucích k rozdílnému odměňování mužů a žen na trhu práce. Mezi tyto příčiny jsou zahrnuty například genderové stereotypy, menší zapojení mužů do rodičovské dovolené. Nejsou opomenuty i důsledky, které s GPG souvisí.

#### **3.3.1 Genderové stereotypy**

Stereotypy mohou ovlivňovat každého zaměstnavatele nebo nadřízeného, který se rozhoduje, zda přijme muže či ženu do nabízené pracovní pozice. Stereotypy jsou nevysvětlitelnými domněnkami o realitě. Z této příčiny jsou ženy znevýhodněny dvakrát více než muži. U žen se často předpokládá, že nebudou jevit takové kvality jako by jevil na stejné pozici muž. V antidiskriminačním zákoně je proto toto znevýhodnění bráno jako diskriminace. Asi 99 % žen v České republice nastupuje na mateřskou dovolenou kvůli nižším mzdám v zaměstnání. Také jim bývá nabízena méně výhodná pracovní smlouva (na dobu určitou). Zaměstnavatelé mohou často předpokládat, že žena v reprodukčním

věku bude chtít zanedlouho odejít. Taková pauza v kariéře často vede k zbrzdění postupu na vyšší pozice, a tak i lepšímu mzdovému ohodnocení. Do této situace tedy mohou vést předsudky zaměstnavatele, představy společnosti o ženské roli nebo samotné sebelimitace ženy o svém postavení (Bobek a kol. 2007). Podle Rovnaodmena (2020) jsou tyto stereotypy především neuvědomělé a značně působí na postoje lidí a jejich celkové vnímání. Tyto stereotypy bývají ve společnosti zakořeněné tolik, že kladení zakázaných otázek při vstupních pohovorech je často přijato za akceptované. Za hlavní zdroj stereotypů bývají považovány vzdělávací instituce, počínaje mateřskými školami.

Ženy už se v mnoha případech ztotožnily s tím, že jsou ohodnoceny hůř než muži na stejných pozicích. Za důležitější pokládají jistotu v zaměstnání, a to ještě více po návratu z rodičovské dovolené. O vyšší ohodnocení si mnohdy bojí říct a nechtějí kvůli tomu vyjednávat. Někdy i horší informovanost a argumentace při vyjednávání může ženu jednoduše od svého cíle odradit. Mnoho žen má potřebu se podceňovat a proto, když mají pocit, že nepracují přes míru, nežádají zaměstnavatele ani o horní hranici mzdy. Nižší sebevědomí je charakteristické především pro ženy, které se čerstvě vrátily z mateřské a rodičovské dovolené (Rovnaodmena, 2020).

### **3.3.2 Menší zapojení mužů do rodičovské dovolené**

Zde se uvádí výzkum, který prováděl Sociologický ústav Akademie Věd ČR, kdy si vystřídali role muži a ženy. Ženy šly do práce místo mužů a muži zůstali doma s dětmi na rodičovské dovolené pár dní. Ženy se vracely z práce velice psychicky i fyzicky unavené a některým vadilo, že dítě začíná více tíhnout k otci. Připadaly si zbytečné, protože nebyly viděny jako hrdinky u svých dětí po celém dni stráveném v práci. Muži měli problém se sebevědomím, které většině z nich kolísalo. Někteří byli překvapeni množstvím práce, kterou musí žena denně zvládat a některým se tento styl zamlouval (Maříková, 2003).

Většina mužů však na mateřskou dovolenou nenastoupí a chopí se jí žena. Vede k tomu hned několik důvodů. Nejčastěji jsou to společenské stereotypy, vyšší mzda muže nebo neinformovanost mužů o možnostech čerpání rodičovské dovolené. V současnosti se snižuje počet dětí v rodině anebo děti přicházejí později právě z důvodu náročnosti skloubení rodiny a kariéry (Rovnaodmena, 2020).

### 3.3.3 Ekonomické ukazatele a GPG

Podle Evropského institutu pro genderovou rovnost se odstraněním rozdílu odměňování mužů a žen začne zvyšovat hodnota HDP. Zhruba za 30 let by tak hodnota v rámci EU vzrostla asi na 5,5 % HDP na obyvatele. V peněžním vyjádření je to nárůst o 1490 miliard EUR HDP do roku 2050 (European Institute for Gender Equality, 2017).

McKinsey Global Institute (2015) ve své zprávě zmiňuje dopady posílení rovnosti žen. Tímto posílením by se do roku 2025 v globálním HDP objevilo navíc asi 12 bilionů dolarů. Když ženy po celém světě nedosáhnou svého ekonomického potenciálu, trpí ekonomika států. Věří, že světu by zlepšení parity mezi muži a ženami ekonomicky pomohlo. Vyspělé i rozvojové země mohou získat. U zkoumaných 46 z 95 analyzovaných zemí by mohly nejlepší výsledky zvýšit roční HDP do roku 2025 o více než 10 procent oproti obvyklému stavu. Tento ekonomický rozvoj by mohl pomoci posílit i další oblasti jako úroveň vzdělání nebo finanční začlenění (Woetzel a kol., 2015).

### 3.3.4 Zaměstnanost a částečný úvazek

Je důležité připomenout, že na úrovni Evropské unie v roce 2018 byla míra zaměstnanosti v produktivním věku u mužů 73 % a u žen 62,3 %. Zaměstnaní na částečný úvazek bylo u mužů 8,3 % a u žen 29,9 %. Ženy se více zapojují do domácích prací nebo péči o děti. Řídící funkce zastávají více muži s 67 % a ženy pouze s 33 %. Důležitý ukazatel nám také představuje, že ženy bývají více ve špatně placených feminizovaných odvětvích a muži jsou naopak v řídicích a lépe placených odvětvích. Rok 2018 ukazuje, že z řad vědců a inženýrů je 59 % mužů a 41 % žen (Evropský parlament, 2020).

Ženy bývají pod tíhou rodinných povinností a množstvím neplacené domácí práce nuceny vybrat si mezi rodinou a kariérou. I přesto, že se sladování rodinného a kariérního života zlepšuje, mnoho zaměstnavatelů neumožňuje práci na částečný úvazek nebo chápe rodinu jako překážku. Žena tak v mnoha případech zůstává doma a věnuje čas dětem nebo jiným domácím povinnostem. Když se rozhodne pro částečný úvazek, tak bývají hůře placené, čímž dochází ke zvyšování genderových rozdílů v odměňování (Rovnaodmena, 2020). Podle Českého statistického úřadu (2009) zaměstnanost mužů převažuje v sekundárním sektoru (průmysl, stavebnictví) a ženy převažují v terciálním sektoru, tedy ve službách.



### 3.3.5 Lidský kapitál

Becker (1994) ve své knize definuje lidský kapitál jako součást každého člověka. Lidský kapitál je tedy nedělitelnou složkou. Do lidského kapitálu patří například znalosti, dovednosti, zdraví nebo hodnoty lidí. Nezařazují se do nich finanční a hmotná aktiva, která lze od člověka oddělit. Vzdělání je bráno jako jedna z nejdůležitějších investic do lidského kapitálu, protože díky vyššímu vzdělání lidé dosahují lepších ohodnocení na trhu práce. Přínosy z vysoké školy v průběhu let kolísají a s tím kolísá i podíl absolventů a absolventek terciálního vzdělání. Kameníček (2003) pod termínem lidský kapitál uvažuje vzdělávání ve škole nebo jiné naučné kurzy. Každý výdaj věnovaný poznání člověka je investicí do lidského kapitálu.

Podle Beckera (1994) investice do lidského kapitálu mají tendenci racionálně reagovat na momentální situaci výhod a nákladů na trhu práce. V šedesátých letech v USA ženy absolvovaly střední školu početněji více než muži. Bylo ale méně pravděpodobné, že budou pokračovat studiem na vysoké škole. Ženy se vyhýbaly předmětům jako matematika, přírodní vědy, ekonomie, právo a spíše se přikláněly ke studiu cizích jazyků a literatuře. V čase se trendy měnily a ženy se vdávaly a také více studovaly a pracovaly. Byly velice důležitou změnou pracovní síly. Začaly studovat i dříve obávané mužské obory a zjistily, že mohou být velice dobře placené v oblasti účetnictví, právu, medicíně, strojírenství a dalších. Kdykoliv prudce vzrostla účast vdaných žen na trhu práce, měly ženy jiné příjmy než muži. Problémem byl silný dopad tradičních představ o správné roli ženy. Pracovní příležitosti se pro ženy však stále zlepšovaly, postupně se začaly prosazovat ve sféře podnikání a dalších profesích. Po sedmdesátých letech se poměr výdělků pracujících žen a mužů na plný úvazek zvýšil. Poté docházelo k poklesům plodnosti, rychlým nárůstům rozvodů a sektor služeb nabýval důležitosti. Analýza lidského kapitálu předpokládá, že školní docházka zvyšuje výdělky a produktivitu poskytováním znalostí, dovedností. Alternativní pohled toto tvrzení zamítá a říká, že tituly a vzdělání sdělují informace o základních schopnostech, vytrvalosti a dalších cenných vlastnostech (Becker, 1994).

Ve své knize Becker (1994) popisuje samozřejmost, že na lidský kapitál působí rodiny. Rodiny mají vliv na znalosti, dovednosti, zvyky dětí. Na jednom konci rodiče, co své děti bijí, způsobují trvalé školy, ale sympatičtí a pevní rodiče naopak své děti

motivují k lepším výstupům. Rodina často dětem pomáhá se školními povinnostmi a pomáhá tvořit správné pracovní návyky. Rodiče mají velký vliv na pohled dítěte na vzdělání, poskytují dítěti materiální zázemí a provází ho životem. Kameníček (2003) rodinu popisuje jako zásadní vliv na vzdělání a také pohled na manželství svých dětí. Děti díky svým rodičům procvičují například svou fantazii, když jim jsou čteny knihy nebo rodiče vedoucí děti ke sportu učí čestnému chování a tělesné vytrvalosti.

Není výjimkou, že bohatší rodiny své děti zabezpečí lépe a je větší pravděpodobnost, že děti budou vydělávat více než průměr jejich generace. Mají kvůli financím lepší přístup k vzdělávání a tím větší šanci pro vyšší příjmy v budoucnosti. Chudší rodiny mnohdy neposkytnou dětem tolik vzdělání, kolik potřebují a tyto děti mívají častěji nižší ohodnocení v pracovních pozicích. Jedním z řešení bylo půjčení peněz studentům od vlády. Půjčené finance studentům napomáhaly k studování terciálního vzdělání. Program měl ale nedostatky, včetně nízkých částek vypůjčení a vysoké míry selhání studentů (Becker, 1994).

Lidský kapitál souvisí také s ekonomickým rozvojem. Pomocí rozvoje vědeckých a technických zaměření vzdělání zvyšuje produktivitu práce a s ní i investice do lidského kapitálu. Díky ekonomické analýze lze vysvětlit růst příjmů na osobu. Ve státech, kde trval růst příjmů, docházelo k nárůstu vzdělávání a odborných příprav pracovních sil. V těchto zemích chodily na vysoké školy i děti z rodin středních příjmů a chudších rodin (Becker, 1994).

I přesto, že početně více žen dokončí úspěšně vysokou školu, tak je jejich podíl na trhu práce nižší než u mužů. Nerovné odměňování lze pozorovat i v závislosti na věku. Rozdíly jsou nižší na začátku kariéry a poté s věkem narůstají, i když toto tvrzení není potvrzené u všech evropských zemí. Nerovnost vládne v různých sektorech. Rok 2017 ukázal výsledky, které uváděly větší rozdíl v soukromém odvětví než ve veřejném odvětví ve většině zemí EU. Kvůli těmto nerovnostem jsou ženy více vystaveny riziku chudoby v pokročilejším věku. I samotné důchody se velmi liší. Evropský parlament zaznamenal rozdíl v důchodech ve výši 30 %. Lze říct, že ženy dostávají téměř o třetinu nižší důchody než muži (Evropský parlament, 2020).

### **3.3.6 Segregace trhu – průmysl, služby**

Rozdíl v odměňování ovlivňuje mnoho faktorů. Dalším z nich může být segregace trhu, která je způsobena skutečností, že jsou ženy a muži více zastoupeny v rozdílných odvětvích. Ženy mají tendenci být více zastoupeny na hůře placených pracovních pozicích nejčastěji v sektoru služeb – obvykle zdravotnictví, maloobchod a sociální práce. Muži jsou častěji v průmyslu – stavebnictví, zpracovatelský průmysl. Tyto odvětvové segregace sebou nesou stereotypy ve vzdělávání a odpovědnost za domácnost. Ženy jsou poté nuceny hledat si pracovní místa, kde je pracovní doba flexibilnější, aby byly schopné skloubit domácí a kariérní povinnosti (International Trade Union Confederation, 2018).

Vyšší podíl žen v průmyslu je významným faktorem pro tlumení mezd pracovníc oproti mzdám pracovníků. Toto tvrzení platí pro rozvinuté i rozvojové ekonomiky. Nerovnost je způsobena i tím, že ženy pracují v neorganizovaných odborech s nízkými technologiemi, což bývá hlavním útočištěm pro ženy, které se přesouvají z jiného odvětví nebo se vrací od práce v domácnosti. V případě rozvojových zemí není větší účast žen na trhu práce nebo více let absolvované školní docházky ženami faktorem, který by vedl ke zmenšení rozdílu v odměňování. Oproti tomu ve vyspělých zemích je účast žen na trhu práce faktorem, který snižuje rozdíly v odměňování žen a mužů. Pravděpodobně k tomu tak dochází kvůli zaměstnankyním vstupujícím na trh práce za účelem lépe placeného pracovního místa, která bývají dostupná jen v ekonomikách rozvinutých států (Asian Development Bank, 2018).

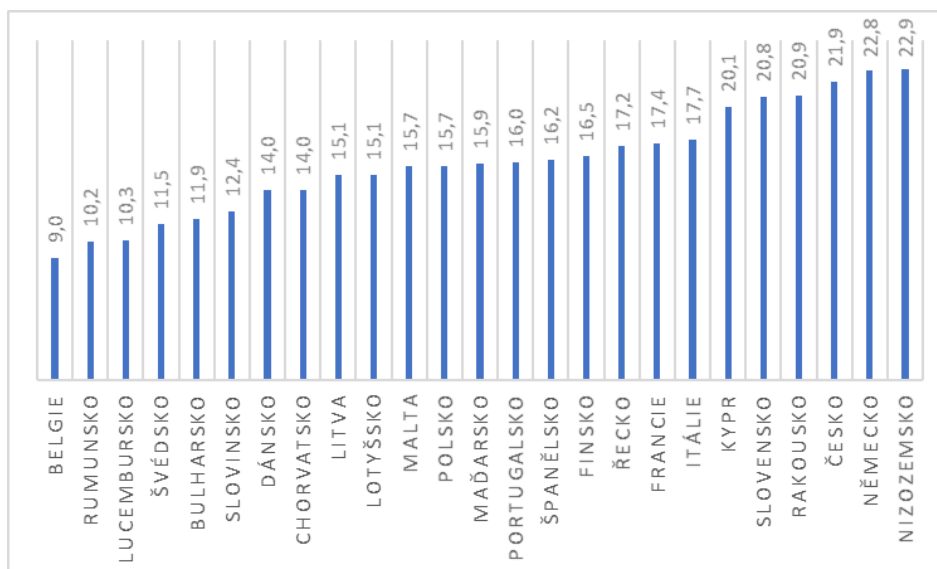
## **3.4 Srovnání genderové diskriminace s ostatními zeměmi EU**

V této části je provedeno srovnání problematiky genderové diskriminace mezi různými zeměmi Evropské unie a zmíněn index genderové nerovnosti, který je počítán pro členské státy EU.

### **3.4.1 Postavení ČR v EU**

Země Evropské unie si nejsou v číslech genderového odměňování podobné. Vládnou tu znatelné rozdíly. Je počítáno s průměrnými mzdami mužů a žen v rámci EU soukromého sektoru. V tomto porovnání se nebere v potaz úroveň dosaženého vzdělání, věku a jiné ukazatele.

**Graf 3: Přehled hodnot GPG u států v Evropské unii, 2018 (v %)**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a<sup>12</sup>

Na grafu č. 3 je znázorněn přehled členských států EU a jejich genderová mzdová mezera. Ženy v rámci Evropské unie v roce 2018 vydělávají v průměru o 16 % méně než muži v soukromém sektoru. V tomto porovnání průměrných mezd je na tom nejlépe Belgie s hodnotou 9 % GPG. V České republice je hodnota GPG 21,9 %, ženy vydělávají o více než pětinu méně než muži. V rámci EU je nejvyšší číslo u Nizozemska – GPG 22,9 %.

Vysoká čísla se nachází u Nizozemska, Německa nebo Česka. Tyto státy mají pak často větší počet žen v hůře hodnocených odvětvích práce nebo ženy nepracují na plný úvazek. Česká republika je momentálně druhou zemí v EU s nejvyšším rozdílem mzdového ohodnocení mezi muži a ženami (Evropský parlament, 2020).

V programu Evropské unie je snaha tuto diskriminaci zmírnit. Už deset let funguje komise OSN „UN Women“, která se zabývá genderovou problematikou. Před pěti lety přijala cíle na udržitelný rozvoj, které mimo jiné obsahují i rovnost žen a mužů (Evropský parlament, 2020).

<sup>1</sup> V grafu jsou zahrnuta pouze data u zaměstnavatele s více než 10 zaměstnanci

<sup>2</sup> Pro neaktuálnost dat není zařazeno Estonsko a Irsko

### 3.4.2 Index genderové rovnosti EU

V rámci EU je známý index genderové rovnosti. Je to bodové ohodnocení zemí v rovnosti mužů a žen. Tento žebříček je každoročně zveřejňován Institutem pro genderovou rovnost. Už deset let se tento ukazatel porovnává v rámci členských států EU. V tomto pořadí za rok 2020 zaujímá Česká republika 23. místo z 28 členských států EU a připadající body jsou 56,2 bodů z možných 100. Index genderové rovnosti je číslo, které se počítá u všech členských států EU pomocí 31 indikátorů rozdělených do 6 oblastí: práce, peníze, vzdělání, čas, výkon a zdraví. Z indikátorů v České republice si nejlépe vede právě oblast zdraví (86,3b). Nejnížší hodnoty se nachází v oblasti výkonu (27,7b). Ve shrnutí Evropského institutu pro genderovou rovnost nebyly za rok 2020 zahrnuty data pro oblast násilí. Neexistují nyní žádné nové údaje. Eurostat v současné době vede celounijní průzkum násilí, jehož výsledky se očekávají v roce 2023. Oblast násilí v příštích letech doplní vliv na index genderové rovnosti (European Institute for gender equality, 2020).

## 4 EMPIRICKÁ ČÁST

V empirické části dochází ke zmapování genderové mzdové mezery z několika hledisek v rámci ČR a následně se zkoumá vliv ekonomických proměnných na GPG pro členské státy EU.

### 4.1 Genderové rozdíly v odměňování v ČR v roce 2019 – soukromý sektor

V této podkapitole jsou popsány a názorně vykresleny konkrétní ukazatele, které mohou mít vliv na odlišné mzdové ohodnocení mužů a žen v České republice. Jedná se o rozdíly v odvětvích práce, ve velikosti zaměstnavatele, věkových rozdílech nebo porovnání v různých úrovních dosaženého vzdělání.

#### 4.1.1 Odlišnosti v oceňování žen a mužů v různých odvětvích práce

Prvním zmíněným faktorem je odvětví práce. Zjišťuje se zde, jak velký dopad má odvětví pracovního trhu na finanční hodnocení mužů a žen. Vybráno bylo 5 nejlépe finančně ohodnocených odvětví trhu z pohledu pracovníka:

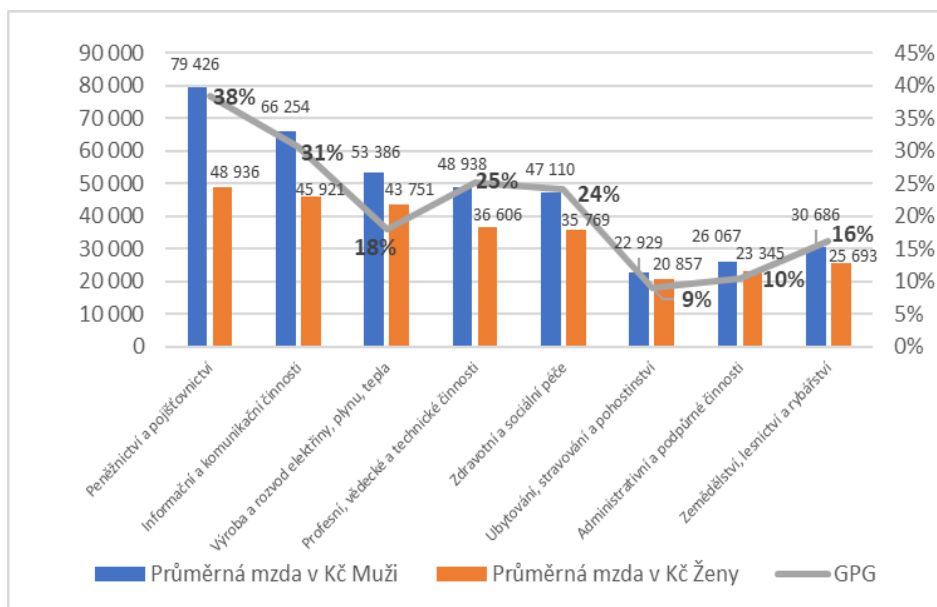
- Peněžnictví a pojišťovnictví,
- Informační a komunikační činnosti,
- Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla,
- Profesní, vědecké a technické činnosti,
- Zdravotní a sociální péče.

A tři nejhůře odměňované jsou:

- Ubytování, stravování a pohostinství,
- Administrativní a podpůrné činnosti,
- Zemědělství, lesnictví a rybářství.

Zde je z těchto okruhů nejvíce mužů zastoupeno ve výrobě a rozvodech elektřiny, plynu, tepla (76 %), dále v informačních a komunikačních činnostech (71 %) a v zemědělství, lesnictví a rybářství (69 %). Žen je více v oblasti zdravotní a sociální péče (80 %), v peněžnictví a pojišťovnictví (59 %) a v oblasti Ubytování, stravování a pohostinství – 58 % (Český statistický úřad, 2019a).

**Graf 4: Nerovnosti mezd v odměňování podle odvětví práce v ČR, rok 2019**



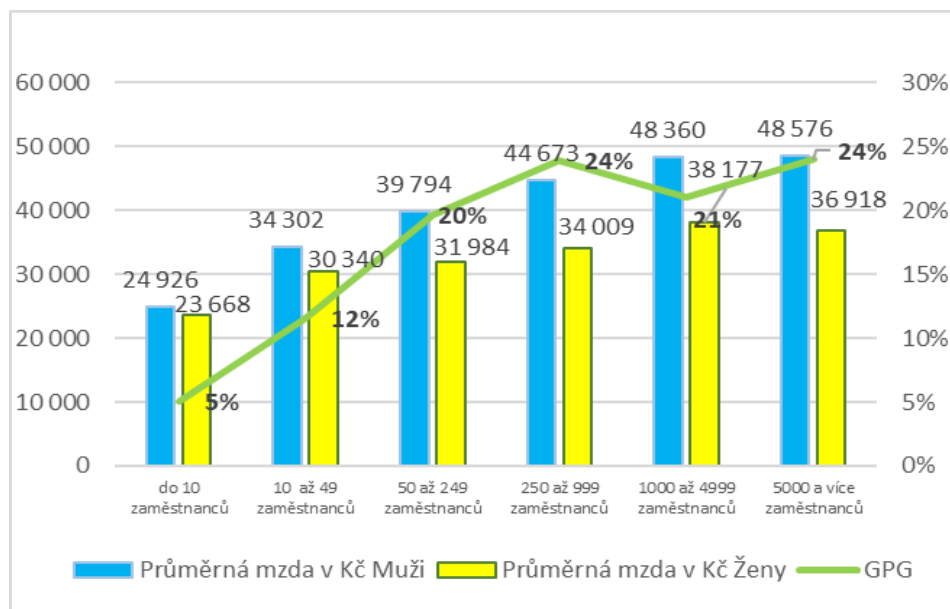
Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ 2019a

Na grafu č. 4 jsou znázorněny měsíční hrubé průměrné mzdy mužů, žen a hodnota GPG. Největší rozdíl v odměňování mezi pohlavími je v případě Peněžnictví a pojišťovnictví. Číslo GPG v této části trhu stoupá až na 38 %, což je rozdíl 30490Kč. V druhém odvětví informační a komunikační služby činí GPG 31 %, v přepočtu 20333Kč rozdíl. Ve třetí části Profesní, vědecké a technické činnosti – 25 %, jde o diferenci 12332Kč. Nejnižší GPG se nachází v okruhu ubytování, stravování a pohostinství – 9%, 2072Kč. Nejvíce mzdově rozdílná oblast Peněžnictví a pojišťovnictví má poměrně rovnoměrné složení pracovníků (41 %) a pracovnic (59 %).

#### 4.1.2 Odlišnosti v oceňování žen a mužů podle velikosti zaměstnavatele

Další znázorněnou oblastí je možný rozdíl v odměňování žen a mužů v souvislosti s velikostí zaměstnavatele. Ve všech skupinách velikosti zaměstnavatele je větší počet mužů než žen. Největší rozdíl v počtech je u skupiny 250 až 999 zaměstnanců. Mužů na tuto oblast připadá 11,12 % z celkového počtu 54,93 % a žen 8,53 % z celkových 45,07 %. Jedná se tedy o rozdíl 2,59procentního bodu. Nejmenší rozdíl je pak v poslední skupině (5000 a více zaměstnanců). Tam muži sčítají 4,96 % a ženy 4,36 % (Český statistický úřad, 2019b).

**Graf 5: Nerovnosti mezd v odměňování podle velikosti zaměstnavatele, rok 2019**



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ 2019b

Z grafu č. 5 lze odvodit, že průměrná mzda s velikostí zaměstnavatele roste. Nejvyšší průměrná mzda je u skupiny 1000 až 4999 zaměstnanců a nejnižší je naopak u zaměstnavatelů s maximálně 10 pracovníky. Do grafu jsou zahrnuty i hodnoty genderové mzdové mezery. S růstem průměrných mezd a velikostí zaměstnavatele také roste rozdíl v odměňování žen a mužů. Právě skupiny 5000 a více zaměstnanců se skupinou 250 až 999 zaměstnanců čítají největší rozdíl (24 %) . Malý rozdíl (5 %) v mzdovém ohodnocení je u nejmenší skupiny zaměstnavatele (skupiny do 10 zaměstnanců) či u vedlejší skupiny (10 až 49 pracovníků) činí hodnota GPG 12 %.

S touto souvislostí je zajímavé zmínění faktu, že ženy odpracují průměrně u zaměstnavatelů nad 5000 zaměstnanců o téměř hodinu a půl více za měsíc než muži. Přitom je to oblast s největším rozdílem mezd. Ve všech ostatních skupinách odpracovávají více hodin muži. Největší rozdíl v počtu odpracovaných hodin je u skupiny 50 až 249 zaměstnanců (2,7 hodiny) a nejmenší u skupiny 1000 až 4999 pracovníků – 0,2 hodiny měsíčně (Český statistický úřad, 2019b).



**Tabulka 1: Průměrné mzdy a mediány podle velikosti zaměstnavatele, rok 2019**

Velikost jednotky	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	Muži	Ženy	GPG	Muži	Ženy	GPG
do 10 zaměstnanců	24 926	23 668	5,0%	21 044	20 650	1,9%
10 až 49 zaměstnanců	34 302	30 340	11,6%	29 546	27 406	7,2%
50 až 249 zaměstnanců	39 794	31 984	19,6%	33 585	28 868	14,0%
250 až 999 zaměstnanců	44 673	34 009	23,9%	36 575	29 811	18,5%
1000 až 4999 zaměstnanců	48 360	38 177	21,1%	40 264	33 818	16,0%
5000 a více zaměstnanců	48 576	36 918	24,0%	43 612	32 639	25,2%

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ 2019b

V tabulce č. 1 jsou znázorněny hodnoty průměrných měsíčních mezd a mediánů pro muže a ženy podle velikosti zaměstnavatele. Nejvyšší průměrnou mzdu vyobrazují muži u zaměstnavatele, co řídí 5000 a více zaměstnanců. Nejnižší hodnotu průměrné měsíční mzdy představují ženy u zaměstnavatele do 10 zaměstnanců. Průměrné mzdy mužů i žen jsou výrazně vyšší než mediánové mzdy, což naznačuje nerovnoměrnou distribuci z pohledu mzdového ohodnocení na trhu práce. Větší podíl pracovníků nedosáhne na průměrnou mzdu a tím je vyšší mzdová nerovnost v rámci populace. Průměrný rozdíl mezi průměrnou mzdou a mediánovou mzdou žen činí 11,25 %. Zatímco u mužů činí 15,02 %. Tato skutečnost nasvědčuje tomu, že distribuce mezd u žen je rovnoměrnější než u mužů. Nabízející se možné vysvětlení je menší podíl žen ve vedoucích pozicích, které jsou lépe finančně ohodnoceny.

#### **4.1.3 Odlišnosti v oceňování žen a mužů podle věku**

Další zkoumanou oblastí jsou odlišnosti v oceňování žen a mužů podle věku.

Tabulka 2: Průměrné mzdy a mediány podle věku, rok 2019

Věk zaměstnance	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	Muži	Ženy	GPG	Muži	Ženy	GPG
do 19 let	23 383	22 059	5,7%	22 897	21 234	7,3%
od 20 do 24 let	28 617	25 627	10,4%	27 873	24 827	10,9%
od 25 do 29 let	34 327	30 710	10,5%	32 567	29 074	10,7%
od 30 do 34 let	39 225	33 245	15,2%	35 231	29 887	15,2%
od 35 do 39 let	42 880	33 002	23,0%	36 224	29 213	19,4%
od 40 do 44 let	43 910	32 915	25,0%	36 179	29 022	19,8%
od 45 do 49 let	43 144	32 691	24,2%	35 342	28 848	18,4%
od 50 do 54 let	40 286	32 235	20,0%	33 772	28 862	14,5%
od 55 do 59 let	38 144	31 988	16,1%	32 485	28 665	11,8%
od 60 do 64 let	37 261	34 078	8,5%	31 755	30 964	2,5%
od 65 a více let	38 649	33 349	13,7%	31 310	28 496	9,0%

Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ 2019c

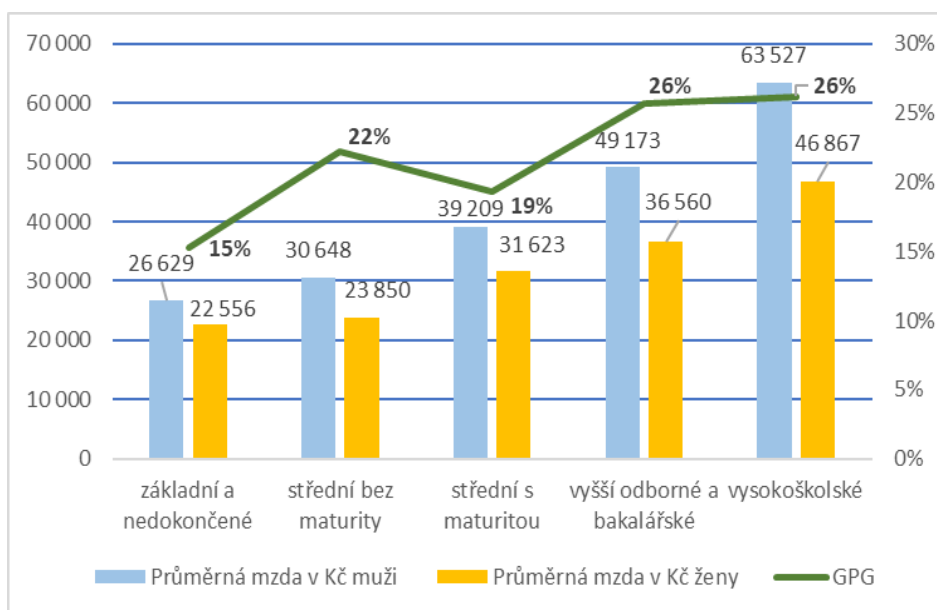
Průměrné mzdy muže a ženy se během života zásadně mění. V tabulce č. 2 jsou údaje Českého statistického úřadu z roku 2019 o průměrných hrubých mzdách pro zaměstnance v určité věkové kategorii. Nejnížší hodnoty průměrných mezd se objevují u lidí do 19 let. Je to způsobeno tím, že lidé v tomto věku většinou nejsou v řídicích pozicích (Křížková a kol., 2017). Dále věkem mzdové ohodnocení roste. Na vrcholu je hrubá průměrná mzda zhruba v letech 40-44 let u mužů v hodnotě 43910Kč a v 60-64 letech u žen v hodnotě 34078Kč. Tyto dvě nejvyšší hodnoty se liší o téměř 10000 Kč ve prospěch mužů.

Po zakončení vzdělávacího procesu a následném vstupu jednotlivce na trh práce nabývá GPG nejnížších hodnot. Postupně s rostoucím věkem se tento rozdíl zvětšuje. Svého maxima dosahuje v okamžiku, kdy je pracovník ve středním věku. Z pohledu průměrné i mediánové mzdy jsou nejvyšší rozdíly v odměňování žen a mužů zaznamenány mezi věkem 35 až 49 let. Muž s věkem v rozmezí 40-44 let má v průměru vyšší mzdu o 25 % než žena. Jeho mediánová mzda je přibližně o 20 % vyšší než u ženy. Ženy do svých 35 let často opustí trh práce z rodinných důvodů, ať už se jedná o těhotenství či následnou péči o děti. V následujících letech se vrací opět na pracovní trh, ale pozbývají pracovní zkušenosti, které mezitím nasbírali muži. I z tohoto důvodu může nabývat GPG nejvyšších hodnot právě v tomto věku pracovníků.

#### 4.1.4 Odlišnosti v oceňování žen a mužů dle dosaženého vzdělání

Dalším zmíněným faktorem je dopad dosaženého vzdělání mužů a žen na jejich finanční ohodnocení. Následující graf zachycuje vliv vzdělání, jakožto hlavního komponentu lidského kapitálu, na průměrné výdělky pracovníka.

Graf 6: Nerovnosti mezd v odměňování dle dosaženého vzdělání, rok 2019



Zdroj: Vlastní zpracování, data ČSÚ 2019d

Dle dat Českého statistického úřadu (2019d) muži převládají v oblasti základní a nedokončené vzdělání – 53 %, v střední školy bez maturity zastupují 65 % a ve vysokoškolském vzdělání 5 %. Mezi středoškoláky s maturitou převládají ženy s 51 % a také jich více vystudovalo vyšší odborné školy a bakalářská studia – 60 %. Rozdíly v odměňování absolventů a absolventek VŠ jsou velké – průměrně o 16660Kč vyšší mzda pro muže. GPG dosáhlo hodnoty 26 %. Muži si průměrně v každé fázi vzdělání vydělají více. Nejmenší rozdíl (15 %) se nachází u lidí se základním a nedokončeným vzděláním, kde jde o rozdíl 4073Kč vyšší mzdu pro muže. Obecně v souvislosti s grafem č. 6 se vzděláním rostou i hrubé průměrné mzdy lidí. Tento nárůst je však patrnější především u mužů, kde je rychlejší než u žen.

## 4.2 Ekonomické proměnné a GPG ve státech EU pro roky 2018, 2010

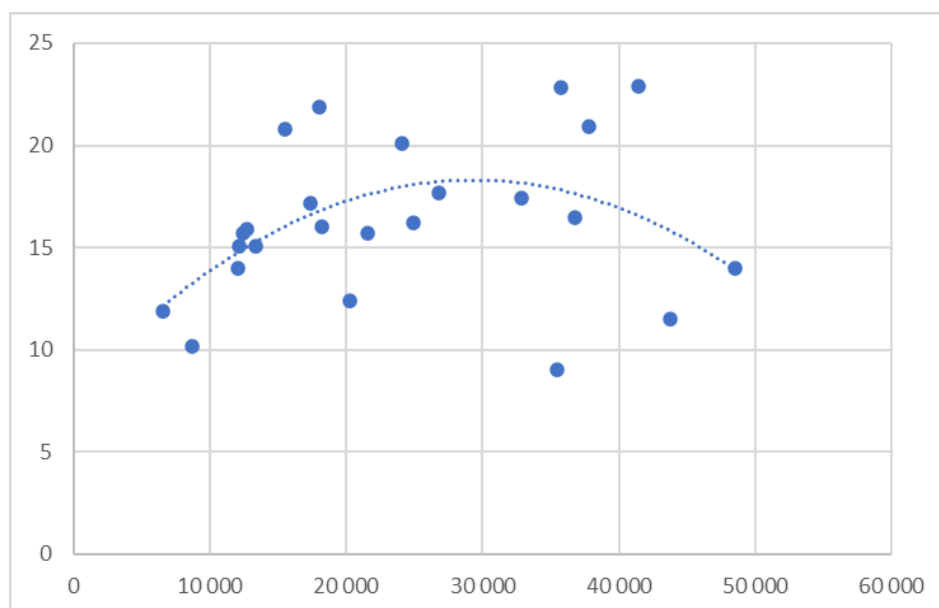
Tato podkapitola se zabývá zjištěním vlivů ekonomických proměnných pomocí popisné analýzy v rámci členských států EU a zodpovězením výzkumných otázek. Také jsou komparovány rozdíly mezi více a méně vyspělými zeměmi EU.

Za proměnné jsou vybrány: reálný HDP na obyvatele, protože zachycuje nejlépe kvalitu života v daném státu. Čím je stát bohatší, tak by měl být nižší GPG. Další proměnnou je podíl absolventek terciálního vzdělání, protože čím jsou ženy ve státě vzdělanější, tak by měl být nižší mzdový rozdíl. Poté je zvolen částečný úvazek, protože mzdy na částečný úvazek jsou nižší a musí se promítnout do GPG. Posledními dvěma proměnnými jsou podíl služeb na HDP a podíl průmyslu na HDP. Tyto dvě proměnné jsou zvoleny kvůli segregaci trhu. Ve službách pracuje více žen a v průmyslu více mužů.

### 4.2.1 Reálný HDP na obyvatele a GPG (VO1)

Tato kapitola se zabývá vztahem mezi ekonomickým rozvojem a GPG. Indikátor ekonomického rozvoje a kvality života představuje reálný HDP na obyvatele. Z teoretických východisek se očekává inverzní vztah mezi celkovým výstupem ekonomiky a GPG. Odstranění nebo snížení rozdílu v odměňování žen a mužů by mělo významně přispět k hospodářskému růstu a růstu reálného HDP (European Institute for Gender Equality, 2017, McKinsey Global Institute, 2015). Zároveň se tato skutečnost promítá do lepších životních a finančních podmínek žen a jejich rodin. Z těchto důvodů je očekáván nepřímý úměrný vztah mezi GPG a reálným HDP na osobu. Haas (2006) konstatuje, že mezi ekonomickým rozvojem a GPG může být očekáván vztah ve tvaru obráceného písmena U. Vychází z Kuznetsovy hypotézy týkající se vztahu mezi ekonomickým růstem a sociální nerovností. Podle ní by s růstem výstupu ekonomiky na osobu měla nejprve růst nerovnost, až dosáhne určitého vrcholu a poté začne postupně klesat s rostoucím HDP na obyvatele. Jak se země rozvíjí a bohatne, začnou rostoucí průmyslová odvětví poptávat více mužské pracovní síly a ženám nebude poskytovat více pracovních příležitostí. Výsledkem je, že GPG se zvětšuje. Jak země bohatne, značně roste počet pracovních míst v terciálním sektoru, který dává pracovní příležitosti ženám. Následně se GPG zmenšuje.

**Graf 7: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2018<sup>3</sup>**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a a Eurostat 2018b

Graf č. 7 slouží k zachycení vztahu ekonomické proměnné a genderové mzdové mezery za daný rok 2018. Díky tomuto grafu lze zkoumat výzkumnou otázku, která byla stanovena: Jaký vliv má reálný HDP na obyvatele na GPG v zemích EU? Vyobrazeny jsou osy X a Y. Na vodorovné ose grafu X se nachází hodnoty reálného HDP na obyvatele za rok 2018 a na svislé ose Y hodnoty GPG v % (2018) pro členské státy EU. Na grafu jsou vyznačeny také body, které zastupují jednotlivé země a jejich hodnoty pro zkoumané proměnné. Přerušovaná čára zde značí kvadratický trend a říká, v jakém vztahu jsou právě tyto dvě proměnné. Trend je tvořen pomocí vyznačených bodů a demonstruje průměrný vztah mezi proměnnými. Pokud je trend rostoucí, popisuje, že rostoucím HDP na obyvatele roste i hodnota GPG. Když je spojnice klesající, tak naopak rostoucí hodnota HDP na obyvatele má klesající vliv na GPG. V této situaci je spojnice zpočátku rostoucí, do doby než dosáhne svého vrcholu – (okolo 30000EUR). Poté začne klesat.

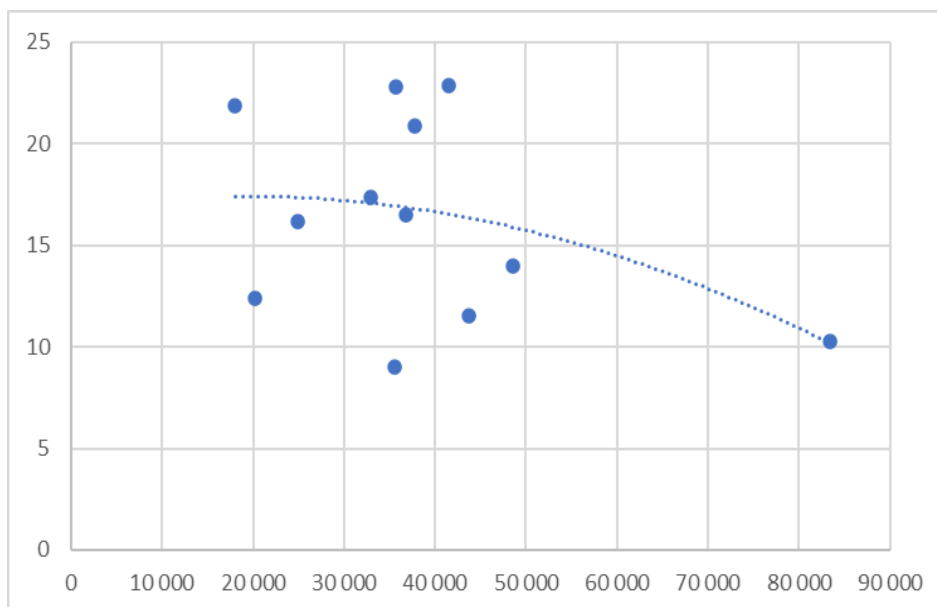
V následujících dvou grafech jsou země EU rozděleny podle vyspělosti na základě lidského rozvoje. Jsou rozděleny na více a méně rozvinuté. Pro tyto dvě skupiny je poté

---

<sup>3</sup> Kvůli přehlednosti není v grafu zahrnuto Lucembursko, které lze považovat za odlehlé pozorování. Grafické znázornění včetně Lucemburska – viz příloha č. 1

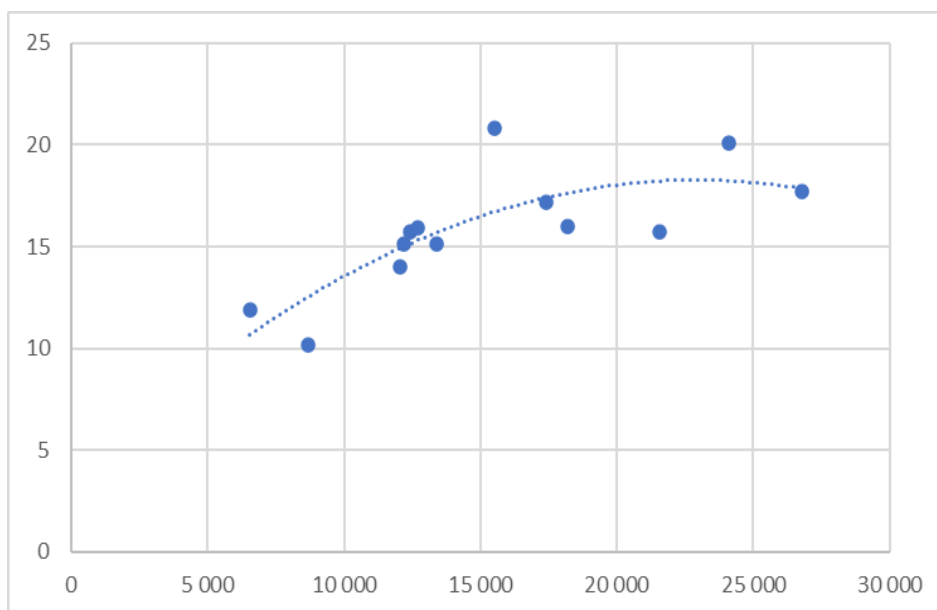
zkoumán zvlášť vztah reálného HDP a GPG.

**Graf 8: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2018 pro více rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a a Eurostat 2018b, UNDP 2019

**Graf 9: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2018 pro méně rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a a Eurostat 2018b, UNDP 2019

Graf č. 8 zobrazuje skutečnost, že vyspělé země jsou ve fázi za již zmíněným vrcholem. Od tohoto bodu, čím je země bohatší, tím nižší je zaznamenána hodnota GPG.

Graf č. 9 naopak zachycuje situaci méně vyspělých zemí, které se nachází ve fázi před již zmíněným vrcholem. Do tohoto bodu, čím je země bohatší, tím je zaznamenána vyšší hodnota GPG.

Tabulka 3: Reálný HDP na obyvatele a GPG (soukromý sektor)

Reálné HDP na obyvatele, v EUR				GPG – soukromý s., v %		
státy	2010	2018	změna HDP	2018	2010	změna
Německo	31 940	35 720	11,8%	22,8	25,8	-11,6%
Švédsko	39 950	43 760	9,5%	11,5	13,1	-12,2%
Nizozemsko	38 470	41 450	7,7%	22,9	18	27,2%
Dánsko	43 840	48 530	10,7%	14	14	0,0%
Finsko	35 080	36 780	4,8%	16,5	19,2	-14,1%
Belgie	33 330	35 510	6,5%	9	13,9	-35,3%
Rakousko	35 390	37 800	6,8%	20,9	24,6	-15,0%
Lucembursko	79 160	83 470	5,4%	10,3	10,9	-5,5%
Slovinsko	17 750	20 220	13,9%	12,4	8,9	39,3%
Španělsko	23 040	24 910	8,1%	16,2	20,3	-20,2%
Česko	15 020	17 990	19,8%	21,9	23,3	-6,0%
Francie	30 690	32 860	7,1%	17,4	16,4	6,1%
Malta	16 440	21 540	31,0%	15,7	11,9	31,9%
Itálie	26 930	26 780	-0,6%	17,7	17,5	1,1%
Kypr	23 400	24 120	3,1%	20,1	25,3	-20,6%
Polsko	9 400	12 420	32,1%	15,7	17,2	-8,7%
Řecko	20 150	17 400	-13,6%	17,2	17,3	-0,6%
Litva	8 520	12 180	43,0%	15,1	11,6	30,2%
Slovensko	12 560	15 520	23,6%	20,8	21	-1,0%
Lotyšsko	9 050	13 390	48,0%	15,1	11,6	30,2%
Portugalsko	16 990	18 190	7,1%	16	24,1	-33,6%
Maďarsko	9 960	12 680	27,3%	15,9	16,2	-1,9%
Chorvatsko	10 520	12 040	14,4%	14	6,3	122,2%
Bulharsko	5 050	6 550	29,7%	11,9	11,6	2,6%
Rumunsko	6 200	8 700	40,3%	10,2	4,9	108,2%
<b>průměr EU</b>	<b>23 953</b>	<b>26 420</b>	<b>10,3%</b>	<b>16,048</b>	<b>16,196</b>	<b>-0,9%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a<sup>4</sup> a Eurostat 2018b, UNDP 2019

<sup>4</sup> Kvůli neaktuálnosti dat GPG (soukromý sektor) není zařazeno Irsko a Estonsko

V tabulce č. 3 jsou znázorněny státy Evropské unie, které jsou rozděleny na dvě poloviny podle indexu lidského rozvoje. Pro lepší orientaci jsou více vyspělé země vybarveny modře a méně vyspělé státy oranžově. V tabulce se porovnávají data reálného HDP na obyvatele z let 2010 a 2018 s daty GPG ze soukromého sektoru z let totožných. Index lidského rozvoje, který zde slouží jako ukazatel vyspělosti země, je z roku 2018. Téměř ve všech státech EU se reálný HDP na obyvatele od roku 2010 zvýšil. GPG se ke svému prospěchu snižoval. A to nejen u států vyspělejších, ale i v méně vyspělých. Ve státě Německo, kde je nejvyšší hodnota indexu lidského rozvoje, se GPG snížil o téměř 12 %. Ve většině vyspělejších států EU se hodnota mzdové mezery snižovala nebo stagnovala. U méně vyspělých států je zřejmé zvětšení i zmenšení GPG. Průměrná změna reálného HDP na obyvatele se v rámci EU zvýšila o 10,3 %. Hodnota GPG se v rámci EU průměrně snížila o 0,9 %.

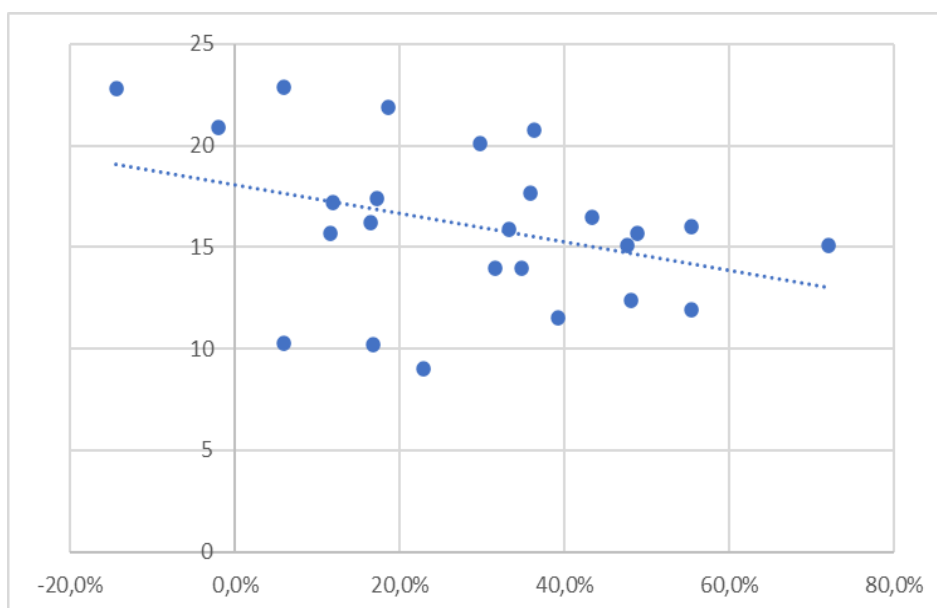
Hodnota reálného HDP na obyvatele se snížila u Itálie a Řecka, GPG se se snížil pouze u Řecka a Itálie měla GPG rostoucí. Nejvyšších hodnot dosáhlo Chorvatsko s navýšením GPG o 122 %, reálný HDP na obyvatele se v Chorvatsku zvýšil také, konkrétně o 14,4 %. Zaujmu čísla, která se týkají Lucemburska. To v roce 2018 dosáhlo nejvyšší hodnoty reálného HDP na obyvatele ze všech států EU a číslo GPG bylo 10,3 %. Česká republika si v porovnání s ostatními zeměmi vede dobře, sčítá za 8 let nárůst reálného HDP na obyvatele 19,8 % a GPG se snížilo o 6 %. I tak je ČR stále třetí zemí s nejvyšším mzdovým rozdílem v odměňování v Evropské unii.

#### **4.2.2 Terciální vzdělání a GPG (VO2)**

V této podkapitole je zkoumán vztah terciálního vzdělání a GPG. Vysokoškolské vzdělání je považováno za významnou součást lidského kapitálu, která působí na výši mzdy jednotlivce. Zároveň z detailních dat ČR lze potvrdit, že každé vyšší dosažené vzdělání v průměru zvyšuje mzdové ohodnocení. Čím je vyšší podíl absolventek vysokých škol vůči absolventům, je očekáván nižší GPG.



**Graf 10: Terciální vzdělání – podíl ženy/muži (%) a GPG (%) za rok 2018**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a a Eurostat 2018c

Graf č. 8 slouží k zachycení vztahu ekonomické proměnné na hodnotě GPG za daný rok 2018. Díky tomuto grafu lze zkoumat výzkumnou otázku, která byla stanovena: Jaký vliv mají podíly absolventek terciálního vzdělání na GPG v zemích EU? Vyznačeny jsou osy X a Y. Na vodorovné ose grafu X se nachází procentuální hodnoty žen jako absolventek oproti mužům absolventům za rok 2018. Na grafu jsou vyznačeny také body, které zastupují jednotlivé země a jejich hodnoty pro zkoumané proměnné. Přerušovaná čára zde značí lineární trend a pomocí vyznačených bodů demonstruje průměrný vztah mezi proměnnými. Čím strmější je přímka, tím silnější je závislost či vztah. Pokud je spojnice trendu rostoucí, popisuje nám, že rostoucím podílem studentek nad studenty roste i hodnota GPG. Když je spojnice klesající, tak naopak rostoucí hodnota podílu studentek nad studenty terciálního vzdělání má klesající vliv na GPG. V této situaci je spojnice klesající, proto z dostupných dat států EU a grafu lze vyvodit, že čím vyšší je podíl absolventek nad absolventy, tím nižší je hodnota GPG pro zkoumané období 2018.

Tabulka 4: Podíl terciálního vzdělání u žen a GPG (soukromý sektor)

Terciální vzdělání, v %			proc. body	GPG – soukromý s., v %		
státy	Podíl ženy/muži 2010	Podíl ženy/muži 2018	Změna rozdílu	2018	2010	změna GPG
Německo	-20,2	-14,4	5,8	22,8	25,8	-11,6%
Švédsko	34,9	39,2	4,4	11,5	13,1	-12,2%
Nizozemí	-7,6	5,9	13,6	22,9	18	27,2%
Dánsko	24,6	34,8	10,2	14	14	0,0%
Finsko	37,1	43,3	6,2	16,5	19,2	-14,1%
Belgie	15,0	22,9	7,9	9	13,9	-35,3%
Rakousko	-16,4	-2,0	14,4	20,9	24,6	-15,0%
Lucembursko	-16,7	5,9	22,6	10,3	10,9	-5,5%
Slovinsko	48,2	48,1	-0,1	12,4	8,9	39,3%
Španělsko	13,1	16,6	3,5	16,2	20,3	-20,2%
Česko	-2,0	18,6	20,6	21,9	23,3	-6,0%
Francie	14,3	17,3	2,9	17,4	16,4	6,1%
Malta	8,1	11,6	3,5	15,7	11,9	31,9%
Itálie	26,1	35,9	9,8	17,7	17,5	1,1%
Kypr	15,9	29,8	13,9	20,1	25,3	-20,6%
Polsko	42,5	48,9	6,4	15,7	17,2	-8,7%
Řecko	4,9	11,9	7,0	17,2	17,3	-0,6%
Litva	53,1	47,6	-5,5	15,1	11,6	30,2%
Slovensko	24,6	36,4	11,7	20,8	21	-1,0%
Lotyšsko	68,3	72,1	3,9	15,1	11,6	30,2%
Portugalsko	54,1	55,4	1,3	16	24,1	-33,6%
Maďarsko	30,4	33,3	2,9	15,9	16,2	-1,9%
Chorvatsko	21,8	31,6	9,7	14	6,3	122,2%
Bulharsko	61,6	55,4	-6,2	11,9	11,6	2,6%
Rumunsko	1,7	16,8	15,1	10,2	4,9	108,2%
průměr	23,3	30,0	6,7	16,048	16,196	-0,9%

Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a<sup>5</sup> a Eurostat 2018c, UNDP 2019

V tabulce č. 4 se nachází data pro roky 2010 a 2018 z oblasti podílu žen vůči mužům v absolvování terciálního vzdělání a data GPG soukromého sektoru. V tabulce jsou hodnoty ženy/muži, tedy o kolik procent je více absolventek než absolventů terciálního vzdělání. Státy EU jsou opět rozděleny podle indexu lidského rozvoje na více vyspělé (modře) a méně vyspělé (oranžově). V roce 2018 mělo VŠ a VOŠ vystudované v EU o 30 % více žen než mužů. V roce 2010 bylo více absolventek terciálního vzdělání o 23,3 %.

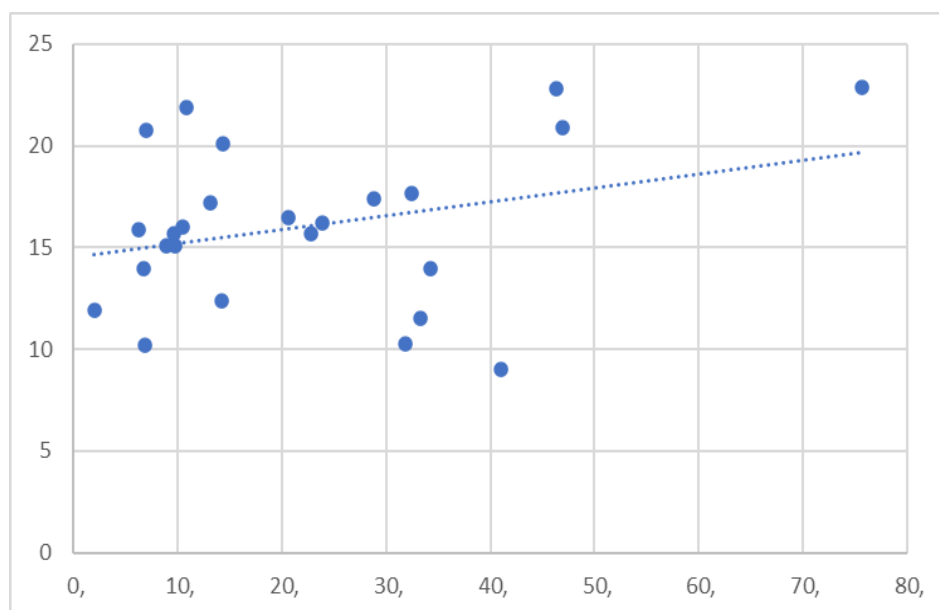
<sup>5</sup> Kvůli neaktuálnosti dat GPG (soukromý sektor) není zařazeno Irsko a Estonsko

GPG se za sledované období snížilo v průměru o 0,9 %. Lze říct, že absolventky terciálního vzdělání od roku 2010 do roku 2018 přibývaly, konkrétně jde o nárůst 6,7procentních bodů (23,3 % - 2010, 30 % - 2018). Vzdělanost žen terciálního vzdělání rostla a hodnota GPG se snižovala. Největší změny hodnot ve vzdělání žen jsou vidět u Lucemburska a České republiky, kdy se jedná o rozdíly přes 20procentních bodů. Také se u obou zemí snížila hodnota GPG. U Německa, jakožto nejvyspělejší země EU, se zvýšil podíl absolventek a GPG se snížilo. Ve většině států v roce 2018 je více absolventek než absolventů terciálního vzdělání, výjimkou je Německo a Rakousko.

#### 4.2.3 Částečný úvazek a GPG (VO3)

V této podkapitole je zkoumán vztah částečného úvazku u žen a GPG. Z teoretické části této práce vychází, že ženy pracují na částečný úvazek častěji než muži. Obecně lze říct, že mzdová sazba je zde nižší než u plného úvazku. Pracovní příležitosti na částečný úvazek se objevují ve více feminizovaných odvětvích. Pokud je značný rozdíl v mzdových sazbách na částečný a plný úvazek a více žen je zaměstnáno na částečný úvazek, tím větší bude GPG. Z těchto důvodů je očekáván inverzní vztah mezi podílem zaměstnaných žen na částečný úvazek z celkové zaměstnanosti žen a GPG.

Graf 11: Podíl žen na částečný úvazek (%) a GPG (%) v roce 2018



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a a Eurostat 2018d

Graf č. 9 slouží k zachycení vztahu ekonomické proměnné na hodnotě GPG za daný rok 2018. Díky tomuto grafu lze zkoumat výzkumnou otázku, která byla stanovena: Jaký vliv mají podíly žen na částečný úvazek na GPG v zemích EU? Vyobrazeny jsou osy X a Y. Na vodorovné ose grafu X se nachází podíl žen pracujících na smlouvu částečný úvazek na trhu za rok 2018 a na ose Y procentuální hodnoty GPG. Na grafu jsou vyznačeny také body, které zastupují jednotlivé země a jejich hodnoty pro zkoumané proměnné. Přerušovaná čára zde značí lineární trend a pomocí vyznačených bodů demonstruje průměrný vztah mezi proměnnými. Pokud je spojnice trendu rostoucí, popisuje nám, že rostoucím podílem žen na částečný úvazek roste i hodnota GPG. Když je spojnice klesající, tak rostoucí hodnota podílu žen na částečný úvazek má klesající vliv na GPG. V této situaci je spojnice rostoucí, proto z dostupných dat států EU a grafu lze vyvodit, že čím vyšší je podíl žen na částečný úvazek, tím vyšší je hodnota GPG pro zkoumané období 2018.

Tabulka 5: Částečný úvazek žen a GPG (soukromý sektor)

Částečný úvazek ženy, v %				GPG - soukromý s., v %		
státy	2018	2010	změna	2018	2010	změna GPG
Německo	46,3	45,3	2,2%	22,8	25,8	-11,6%
Švédsko	33,3	40,3	-17,4%	11,5	13,1	-12,2%
Nizozemí	75,6	76,3	-0,9%	22,9	18	27,2%
Dánsko	34,3	37,4	-8,3%	14	14	0,0%
Finsko	20,6	19	8,4%	16,5	19,2	-14,1%
Belgie	41	42,1	-2,6%	9	13,9	-35,3%
Rakousko	46,9	43,2	8,6%	20,9	24,6	-15,0%
Lucembursko	31,8	35,8	-11,2%	10,3	10,9	-5,5%
Slovinsko	14,3	13,6	5,1%	12,4	8,9	39,3%
Španělsko	23,9	22,6	5,8%	16,2	20,3	-20,2%
Česko	10,9	9,1	19,8%	21,9	23,3	-6,0%
Francie	28,8	30	-4,0%	17,4	16,4	6,1%
Malta	22,8	24,4	-6,6%	15,7	11,9	31,9%
Itálie	32,4	28,8	12,5%	17,7	17,5	1,1%
Kypr	14,4	11,8	22,0%	20,1	25,3	-20,6%
Polsko	9,7	10,9	-11,0%	15,7	17,2	-8,7%
Řecko	13,2	10,3	28,2%	17,2	17,3	-0,6%
Litva	8,9	8,9	0,0%	15,1	11,6	30,2%
Slovensko	7	5,2	34,6%	20,8	21	-1,0%
Lotyšsko	9,8	10,9	-10,1%	15,1	11,6	30,2%
Portugalsko	10,5	12,4	-15,3%	16	24,1	-33,6%
Maďarsko	6,3	7,7	-18,2%	15,9	16,2	-1,9%
Chorvatsko	6,8	9,4	-27,7%	14	6,3	122,2%
Bulharsko	2	2,5	-20,0%	11,9	11,6	2,6%
Rumunsko	6,9	10	-31,0%	10,2	4,9	108,2%
<b>průměr</b>	<b>22,34</b>	<b>22,72</b>	<b>-1,7%</b>	<b>16</b>	<b>16,2</b>	<b>-0,9%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a<sup>6</sup> a Eurostat 2018d, UNDP 2019

V tabulce č. 5 je přehled o procentním zastoupení žen na pracovní smlouvu částečný úvazek z celkového podílu zaměstnanosti žen a hodnoty GPG ze soukromého sektoru. Státy EU jsou rozděleny podle indexu lidského rozvoje do dvou skupin na více vyspělé (modré) a méně vyspělé (oranžové). Dle údajů z Eurostatu se v rámci EU za 8 let podíl žen se smlouvou na částečný úvazek snížil o 1,7 %. Za rok 2018 byl průměrný podíl žen

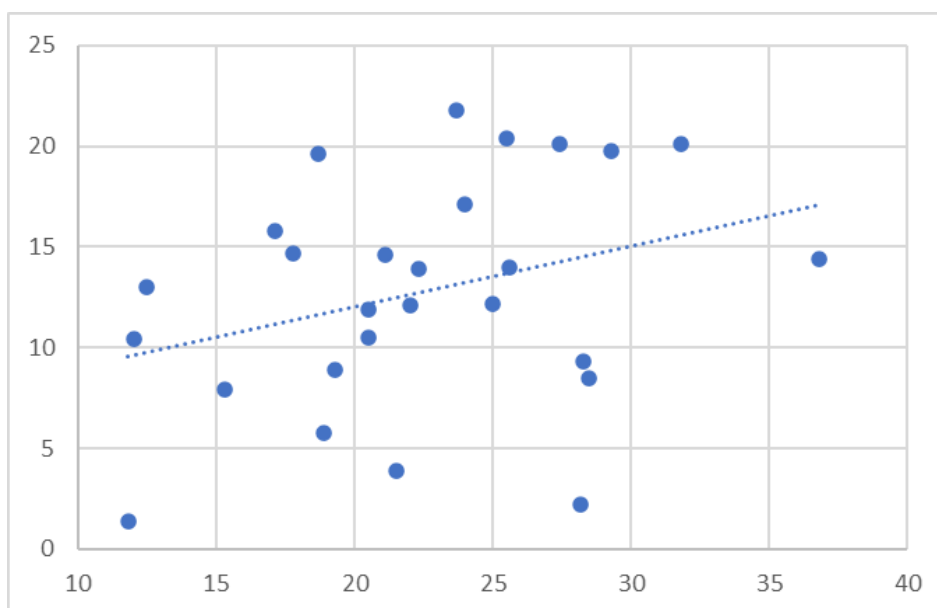
<sup>6</sup> Kvůli neaktuálnosti dat GPG (soukromý sektor) není zařazeno Irsko a Estonsko

v EU na smlouvu částečný úvazek 22,34 % a roku 2010 byl 22,72 %. Největší pokles se uskutečnil u Rumunska (-31 %) s rostoucím GPG a u Chorvatska (-27,66 %) také s rostoucím GPG. Největší nárůsty žen na částečný úvazek jsou u Slovenska (34,62 %) s klesající hodnotou GPG a u Řecka s nárůstem 28,16 % a také s klesajícím GPG. V České republice v tomto srovnání přibylo o 19,78 % více žen na částečný úvazek a hodnota GPG se snížila. V roce 2018 se na českém trhu práce sčítalo téměř 11 % žen pracujících na částečný úvazek.

#### **4.2.4 Podíl průmyslu na HDP a GPG (VO4)**

V této podkapitole je zkoumán vztah podílu průmyslu na HDP a GPG. Z teoretických východisek této práce vyplývá, že některá odvětví ekonomiky jsou zastoupena více muži a jiná naopak ženami. Průmysl je typicky zastoupen více muži. V ČR tvořily v roce 2019 dvě třetiny všech zaměstnanců v průmyslu muži. Při vyšším podílu průmyslu na HDP vytváří průmyslová odvětví v dané zemi vyšší přidanou hodnotu. Přidaná hodnota na pracovníka je považována za jeden z ukazatelů produktivity práce. Čím je v dané zemi či odvětví vyšší produktivita práce, tím vyšší jsou mzdové výdělků právě v této zemi či odvětví. Pokud je země značně průmyslově orientovaná, jako například ČR, a v průmyslu jsou zaměstnání převážně muži, může docházet ke vzniku a růstu genderového rozdílu v odměňování.

**Graf 12: Podíl průmyslu na HDP (%) a GPG (%) 2018**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018e a Světová banka 2018a

Graf č. 10 slouží k zachycení vztahu ekonomické proměnné na hodnotě GPG za daný rok 2018. Díky tomuto grafu lze zkoumat výzkumnou otázku, která byla stanovena: Jaký vliv má velikost průmyslu vůči reálnému HDP na GPG? Vyznačeny jsou osy X a Y. Na vodorovné ose grafu X se nachází procentuální zastoupení podílu průmyslu na HDP a na ose Y procentuální hodnoty GPG. Na grafu jsou vyznačeny také body, které zastupují jednotlivé země a jejich hodnoty pro zkoumané proměnné. Přerušovaná čára zde značí lineární trend a pomocí vyznačených bodů demonstruje průměrný vztah mezi proměnnými. Čím strmější je přímka, tím silnější je závislost či vztah. Pokud je spojnice trendu rostoucí, popisuje nám, že zvyšujícím se podílem průmyslu na HDP roste i hodnota GPG. Když je spojnice klesající, tak naopak rostoucí hodnota podílu HDP má klesající vliv na GPG. V této situaci je spojnice rostoucí, proto z dostupných dat států EU a grafu lze vyvodit, že čím vyšší je podíl průmyslu na HDP, tím vyšší je hodnota GPG pro zkoumané období 2018.

Tabulka 6: Průmysl v % na HDP a GPG (GPG pro průmysl, služby)

Průmysl, přidaná hodnota (% HDP)				GPG, v %		
státy	2018	2010	změna	2018	2010	Změna GPG
Irsko	36,8	23,2	58,6%	14,4	13,9	3,6%
Německo	27,4	26,8	2,2%	20,1	22,3	-9,9%
Švédsko	22	23,8	-7,6%	12,1	15,4	-21,4%
Nizozemí	17,8	19,7	-9,6%	14,7	17,8	-17,4%
Dánsko	21,1	19,7	7,1%	14,6	17,1	-14,6%
Finsko	24	26,2	-8,4%	17,1	20,3	-15,8%
Belgie	18,9	20,9	-9,6%	5,8	10,2	-43,1%
Rakousko	25,5	25,5	0,0%	20,4	24	-15,0%
Lucembursko	11,8	11,4	3,5%	1,4	8,7	-83,9%
Slovinsko	28,3	26,5	6,8%	9,3	0,9	933,3%
Španělsko	20,5	23,2	-11,6%	11,9	16,2	-26,5%
Česko	31,8	33,2	-4,2%	20,1	21,6	-6,9%
Francie	17,1	17,8	-3,9%	15,8	15,6	1,3%
Malta	12,5	17,6	-29,0%	13	7,2	80,6%
Itálie	21,5	21,9	-1,8%	3,9	5,3	-26,4%
Kypr	12	14,5	-17,2%	10,4	16,8	-38,1%
Polsko	28,5	28,9	-1,4%	8,5	4,5	88,9%
Řecko	15,3	13,8	10,9%	7,9	15	-47,3%
Litva	25,6	26,2	-2,3%	14	11,9	17,6%
Slovensko	29,3	30,6	-4,2%	19,8	19,6	1,0%
Lotyšsko	18,7	20,5	-8,8%	19,6	15,5	26,5%
Portugalsko	19,3	20	-3,5%	8,9	12,8	-30,5%
Maďarsko	25	25,3	-1,2%	12,2	17,6	-30,7%
Chorvatsko	20,5	22,2	-7,7%	10,5	5,7	84,2%
Estonsko	23,7	24,2	-2,1%	21,8	27,7	-21,3%
Bulharsko	22,3	23,3	-4,3%	13,9	13	6,9%
Rumunsko	28,2	38	-25,8%	2,2	8,8	-75,0%
průměr	22,42	23,14	-3,1%	12,75	14,27	-10,7%

Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018e a Světová banka 2018a, UNDP 2019

V tabulce č. 6 se nachází procentuální zastoupení průmyslu v HDP ve státech Evropské unie a hodnoty GPG – nyní pro odvětví průmyslu a služeb pro soukromý sektor. Státy jsou opět ve dvou skupinách jako vyspělejší (modře) a méně vyspělé (oranžově). Průmysl se průměrně snížil o 3 % v EU. Růst průmyslu proběhl u Irska, Německa, Dánska, Lucemburska, Slovinska a Řecka a většina z těchto zemí má minusovou hodnotu GPG. Plusové hodnoty se objevují hlavně u vyspělejších států, z méně vyspělých se nacházejí minusové hodnoty průmyslu. Nejvyšší nárůst průmyslu je u Irska, tedy nejvyspělejší země EU dle indexu lidského rozvoje. Druhý největší nárůst je u Řecka s klesajícím GPG. Průmysl klesl nejvíce u Malty (-29 %) a u Rumunska (-25,8 %). Hodnota GPG

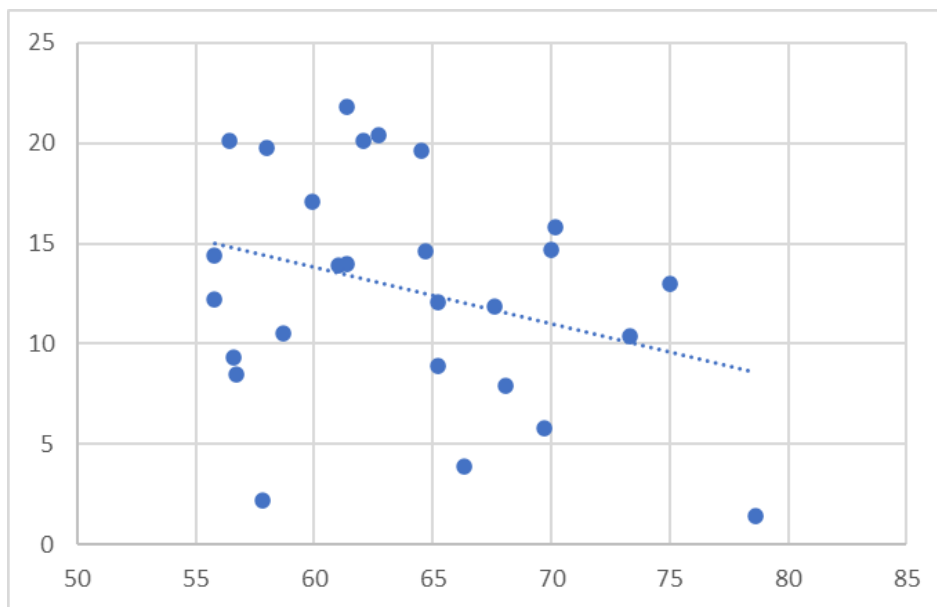


se za sledované období v průměru snížila o 10,66 %. V České republice podíl průmyslu klesl o 4,2 %.

#### 4.2.5 Podíl služeb na HDP a GPG (VO5)

V této podkapitole je zkoumán vztah podílu služeb na HDP a GPG. Opět se jedná o náhled na problematiku GPG z pohledu struktury ekonomiky. V terciálním sektoru byla pohlaví v ČR za rok 2019 zastoupena téměř rovnoměrně, 49 % představují muži a 51 % ženy. Tento poměr se však významně liší napříč jednotlivými odvětvími sektoru služeb. Muži mají významně vyšší zastoupení v odvětví informačních technologií nebo dopravě. U žen jsou to odvětví vzdělávání, zdravotnictví a sociálních služeb. Průměrná mzda mužů ve všech odvětvích sektoru služeb převyšuje průměrnou mzdu žen. Nejvyšší rozdíly jsou pozorovány právě tam, kde jsou průměrné mzdy nejvyšší. Jedná se o odvětví informačních technologií, zdravotnictví nebo peněžnictví a pojišťovnictví. GPG je pro celkový průmysl vyšší než pro sektor služeb. Při růstu podílu sektoru služeb na výstupu ekonomiky vůči průmyslu snižuje GPG, za předpokladu konstantního podílu zemědělství.

**Graf 13: Podíl služeb na HDP (%) a GPG (%) 2018**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018e a Světová banka 2018b

Graf č. 11 slouží k zachycení vztahu ekonomické proměnné na hodnotě GPG za daný rok 2018. Díky tomuto grafu lze zkoumat výzkumnou otázku, která byla stanovena:

Jaký vliv má velikost služeb vůči reálnému HDP na GPG? Na vodorovné ose grafu X se nachází procentuální hodnoty podílu služeb na HDP a na ose Y procentuální hodnoty GPG. Na grafu jsou vyznačeny také body, které zastupují jednotlivé země a jejich hodnoty pro zkoumané proměnné. Přerušovaná čára zde značí lineární trend a pomocí vyznačených bodů demonstruje průměrný vztah mezi proměnnými. Čím strmější je přímka, tím silnější je závislost či vztah. Pokud je spojnice trendu rostoucí, popisuje nám, že rostoucím podílem služeb na HDP roste i hodnota GPG. Když je spojnice klesající, tak naopak rostoucí hodnota podílu služeb na HDP má klesající vliv na GPG. V této situaci je spojnice klesající, proto z dostupných dat států EU a grafu lze vyvodit, že čím vyšší je podíl služeb na HDP, tím nižší je hodnota GPG pro zkoumané období 2018.

Tabulka 7: Služby v % na HDP a GPG (GPG pro průmysl, služby)

Služby, přidaná hodnota (%HDP)				GPG, v %		
státy	2018	2010	změna	2018	2010	Změna GPG
Irsko	55,8	66,5	-16,1%	14,4	13,9	3,6%
Německo	62,1	62,3	-0,3%	20,1	22,3	-9,9%
Švédsko	65,2	62,8	3,8%	12,1	15,4	-21,4%
Nizozemí	70	68,4	2,3%	14,7	17,8	-17,4%
Dánsko	64,7	65,4	-1,1%	14,6	17,1	-14,6%
Finsko	59,9	58,9	1,7%	17,1	20,3	-15,8%
Belgie	69,7	67,7	3,0%	5,8	10,2	-43,1%
Rakousko	62,7	62,3	0,6%	20,4	24	-15,0%
Lucembursko	78,6	78,3	0,4%	1,4	8,7	-83,9%
Slovinsko	56,6	58,8	-3,7%	9,3	0,9	933,3%
Španělsko	67,6	66,3	2,0%	11,9	16,2	-26,5%
Česko	56,4	55,8	1,1%	20,1	21,6	-6,9%
Francie	70,2	70,7	-0,7%	15,8	15,6	1,3%
Malta	75	69,3	8,2%	13	7,2	80,6%
Itálie	66,3	66,3	0,0%	3,9	5,3	-26,4%
Kypr	73,3	71,6	2,4%	10,4	16,8	-38,1%
Polsko	56,7	56,3	0,7%	8,5	4,5	88,9%
Řecko	68,1	71,6	-4,9%	7,9	15	-47,3%
Litva	61,4	60,7	1,2%	14	11,9	17,6%
Slovensko	58	58,3	-0,5%	19,8	19,6	1,0%
Lotyšsko	64,5	64,4	0,2%	19,6	15,5	26,5%
Portugalsko	65,2	66,1	-1,4%	8,9	12,8	-30,5%
Maďarsko	55,8	56,6	-1,4%	12,2	17,6	-30,7%
Chorvatsko	58,7	58,9	-0,3%	10,5	5,7	84,2%
Estonsko	61,4	60,2	2,0%	21,8	27,7	-21,3%
Bulharsko	61	59,6	2,3%	13,9	13	6,9%
Rumunsko	57,8	46,2	25,1%	2,2	8,8	-75,0%
<b>průměr</b>	<b>63,80</b>	<b>63,34</b>	<b>0,7%</b>	<b>12,75</b>	<b>14,27</b>	<b>-10,7%</b>

Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018e a Světová banka 2018b, UNDP 2019

V tabulce č. 7 jsou uvedeny podíly služeb na HDP u členských států Evropské unie. Také jsou v tabulce uvedeny hodnoty GPG pro odvětví průmyslu a služeb pro soukromý sektor. Státy jsou opět ve dvou skupinách jako vyspělejší (modře) a méně vyspělé (oranžově). Podíl služeb na HDP se průměrně za celé EU zvýšil o 0,7 %. Díky tomu lze říct, že státy se průměrně stávaly vyspělejšími, kvůli většímu podílu služeb na reálném HDP. Nejvyšší pokles služeb na HDP je možné pozorovat u Irska, jakožto nejvyspělejšího státu EU s rostoucím GPG. Naopak nejvyšší nárůst podílu služeb na HDP sčítá Rumunsko, jakožto nejméně vyspělá země EU s klesajícím GPG. Pokles služeb na HDP se uskutečnil u méně i více vyspělých zemí EU stejně jako GPG. Česká republika zvýšila podíl služeb o 1,1 % a GPG snížila o téměř 7 %.

## 5 VÝSLEDKY A DISKUSE

V této kapitole jsou výsledky a diskuse zkoumání dat empirické části. Dělí se na Data České republiky a Výzkumné otázky pro EU.

### 5.1 Data České republiky

Při zkoumání genderové mzdové mezery u České republiky v závislosti na odvětví práce bylo zjištěno, že nejlépe placené odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví mužům nabízí finanční odměnu průměrně o 38 % vyšší než ženám. Může to být způsobeno tím, že je v odvětví Peněžnictví a pojišťovnictví tak velké finanční rozpětí a mzdy sahají až k 80000Kč. Právě proto z průměrných mezd vyplývá, že se muži snadnějším kariérním růstem dostávají na nejvyšší pozice a jsou odměňováni lépe než ženy na pozicích nižších. Nejmenší rozdíl se nachází u odvětví Ubytování, stravování a pohostinství – pouze 9 % GPG. To lze vysvětlit pomocí toho, že u Ubytování, stravování a pohostinství se nenachází tolik pracovních pozic, a proto se u člověka nepředpokládá tolik kariérní růst a mzdové rozdíly jsou minimální.

Při zkoumání GPG v závislosti na velikosti zaměstnavatele v ČR bylo zjištěno, že čím je větší zaměstnavatel, tím mají muži v průměru vyšší mzdy. Ženy své nejvyšší mzdy dosahují u zaměstnavatele, který má 1000 až 4999 zaměstnanců. Nejvyšší GPG (24 %) se vyskytuje u největšího zaměstnavatele (5000 a více zaměstnanců) a u zaměstnavatele 250 až 999 zaměstnanců. Nejmenší GPG je naopak u nejmenšího zaměstnavatele (do 10 zaměstnanců) – 5 %. Tento jev se dá vysvětlit pomocí lepší informovanosti v menším kruhu pracovníků a menší rozmanitosti pracovních pozic oproti větším firmám.

Při zkoumání průměrných mezd a mediánů zaměstnanců v závislosti na věku bylo zjištěno, že vrchol hrubé průměrné měsíční mzdy je u mužů zhruba v letech 40-44 let v hodnotě 43910Kč a v 60-64 letech u žen v hodnotě 34078Kč. Tyto dvě nejvyšší hodnoty se liší o téměř 10000Kč ve prospěch mužů. Díky struktuře průměrných mezd závislých na věku, lze vidět, jak muži celou svou kariéru profesně rostou a dostávají se na vyšší a lépe placené pozice. Ženy ale během celého procesu kariérně rostou pomaleji a také jsou hůře odměňovány. Je to vysvětleno tím, že během produktivního věku odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou a kariérně se zastaví a nesbírají zkušenosti. V této

věkové kategorii je proto zaznamenán velký pokles ekonomické aktivity žen. Proto jejich vrchol odměňování přichází až koncem produktivního věku.

Zkoumání dosaženého vzdělání v České republice přineslo zajímavé výsledky. Zvyšujícím se vzděláním rostou i hrubé průměrné mzdy lidí. Tento nárůst je však patrnější především u mužů, kde je rychlejší než u žen. Muži si průměrně v každé fázi vzdělání vydělají více. Nejmenší rozdíl je u základního a nedokončeného vzdělání – pouze 15 % GPG a nejvyšší je u vysokoškolského a vyššího odborného a bakalářského vzdělání – GPG v hodnotě 26 %. Tento jev lze vysvětlit tím, že pozice pro absolventy vysokých škol jsou rozmanitější. Muži obsazují častěji řídicí pozice a ženy s vysokoškolským vzděláním na řídicí pozice mnohdy nedosáhnou. Dalším možným vysvětlením je, že ženy se stejným dosaženým vzděláním jako muži, míří do feminizovaných odvětví ekonomiky, která jsou hůře placená. Podle dat Českého statistického úřadu (2019a) jsou značně feminizovaná odvětví zdravotnictví, sociální služby a vzdělávání. Avšak v těchto odvětvích se nachází v rámci terciálního sektoru jedny z nejvyšších hodnot GPG, konkrétně 23 % a 25 %.

## **5.2 Výzkumné otázky pro EU**

Na základě popisné a komparativní analýzy je první výzkumná otázka týkající se vlivu reálného HDP na obyvatele na GPG v roce 2018 pro státy EU zodpovězena. Vyšší reálný HDP na osobu, tedy vyšší úroveň života, vedla ke vlivu zvyšování, kde vrchol čítal zhruba 30000EUR na osobu, a následného snižování genderové mzdové mezery. Podobná situace nastala v roce 2010 – viz příloha č. 1. V roce 2010 se zvyšováním reálného HDP na obyvatele také nejdříve zvyšovaly a poté snižovaly hodnoty GPG. Celkově lze říct, že v bohatších zemích je pozorován nižší GPG. Avšak podmínkou je, že daná země se vyskytuje až za již výše zmíněným vrcholem. Do tohoto vrcholu se očekává, že celkový GPG spíše poroste. Naopak za tímto bodem GPG klesá. V práci došlo k podobnému závěru jako studie Haas (2006). Lze pozorovat, že úroveň ekonomického rozvoje hraje důležitou roli pro hodnotu GPG. Graficky zachycený vztah mezi reálným HDP na osobu a GPG nabývá tvaru obráceného U. Relativně bohatší a vyspělejší země mají nižší hodnoty GPG a relativně chudší a méně vyspělé mají hodnoty GPG vyšší. Podobná situace nastala v roce 2010 u obou skupin států – viz příloha č. 2 a č. 3.

Odpověď na druhou výzkumnou otázku je pro oba roky totožná – viz příloha č. 4. V obou zkoumaných letech došlo rostoucím podílem absolventek terciálního vzdělání ke snížení genderové mzdové mezery. Tato skutečnost ukazuje důležitost lidského kapitálu na trhu práce. Dle zdrojů z teoretické části, každé vyšší dosažené vzdělání zvyšuje finanční odměnu za odvedenou práci. U mužů je však tento rozdíl o něco znatelnější. Může to být způsobeno velkým výskytem žen v hůře placených a feminizovaných odvětvích práce. Také v této souvislosti práce počítá s dosaženým terciálním vzděláním, ale nezná strukturu absolventů nižších institucí pro státy Evropské unie. Terciální vzdělání proto nemusí být tak významným ukazatelem, i když je v průměru více absolventek než absolventů.

Třetí výzkumná otázka týkající se vlivu podílu žen se smlouvou částečný úvazek na genderovou mzdovou mezeru ukazuje, že rostoucím podílem žen na částečný úvazek roste hodnota GPG pro zkoumané období 2018. Stejná situace nastala i na grafu z roku 2010 - viz příloha č. 3. Ženy kvůli rodinným záležitostem často volí flexibilnější pracovní smlouvy – tedy částečný úvazek. Ty bývají hůře placené než práce na plný úvazek, a tím je GPG větší.

Výzkumná otázka čtvrtá týkající se vlivu podílu průmyslu v ekonomice na hodnoty GPG ukazuje, že rostoucím podílem průmyslu na HDP rostou hodnoty GPG. Toto platí pro dostupná data států EU pro zkoumané období 2018. Tato skutečnost nastala také v roce 2010 – viz příloha č. 4. Lze tento jev vysvětlit segregací trhu, protože v průmyslu se vyskytují hlavně muži. Data České republiky pro rok 2019 ukazují, že průmysloví pracovníci se skládají ze dvou třetin mužů a jednou třetinou žen. Jedná se tedy převážně o mužské odvětví, které poskytuje pracovní příležitosti především pro muže. Čím větší je tento podíl, čili větší přidaná hodnota průmyslu na HDP, tím více se musí projevit na výši mezd v tomto sektoru. Tím budou rozdíly mezd napříč sektory ekonomiky vyšší. Lze proto očekávat rostoucí GPG.

Pátá výzkumná otázka týkající se vlivu podílu služeb v ekonomice na hodnoty GPG z výzkumu ukazuje, že rostoucím podílem služeb v HDP klesaly hodnoty GPG. Toto platí pro dostupná data států EU pro zkoumané období 2018. Stejná situace proměnných vyplývá i z grafu roku 2010 – viz příloha č. 5. Vyspělejší státy mívají obecně vyšší podíl služeb na HDP. Tato vyšší přidaná hodnota se projeví na úrovni mezd v terciálním sektoru, ve kterém jsou zaměstnány především ženy. Výsledek je, že lze očekávat klesající GPG,

protože pracovníci terciálníhoho sektoru mají více pracovních příležitostí a vyšší mzdové ohodnocení.

### 5.3 Návrhy řešení problému

Ženy často z rodinných povinností, kterými jsou disproporčně zatíženy oproti mužům, pracují na částečný úvazek nebo opouští trh práce. Nejvyšší hodnoty GPG byly pro ČR sledovány právě pro věkové kategorie pracovníků, které jsou nejvíce ovlivněny mateřskými a rodičovskými povinnostmi. Mezi těmito roky byl také pozorován u žen významný pokles ekonomické aktivity a největší rozdíl oproti ekonomické aktivitě mužů. Pytlíková (2015) uvádí, že největší rozdíly mzdového ohodnocení jsou právě v období, kdy se dítě o sebe nedokáže postarat samo. GPG klesá s tím, jak je dítě starší. Dále také uvádí, že GPG roste s počtem dětí v rodině. Pokud by se povedlo zavést hospodářské politiky, které by motivovaly ženy k práci na plný úvazek nebo rychlejšímu návratu na pracovní trh, GPG by se snížil. Jedná se například o možnost naplánování si pracovního dne a další formy pro rodinných politik. Dalším důležitým faktorem je větší dostupnost institucí s péčí o děti a možnosti flexibilních forem zaměstnání.

Další nabízející se řešení je usnadnění návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené. K zachování lidského kapitálu by sloužily kvalitní a dostupné školení či rekvalifikační školení. Lepší možnosti skloubení pracovní kariéry a péče o děti by mohla značně ovlivnit míru participace žen na trhu práce.

Pro snížení genderové mzdové mezery a potlačení genderové diskriminace na trhu práce by mělo pomoci několik bodů, které má už nyní v náplni práce Evropská unie a zmiňuje je ve svém strategickém závazku ohledně rovnosti žen a mužů. Jedním bodem pro snížení genderových mzdových mezer ve státech Evropské unie by bylo zavedení kvót, tedy nastavení rovnoměrnějších poměrů pracovníků a pracovník na daných pozicích ve firmách. Ženy by se tak více objevily na řídicích pozicích a zmizely by feminizované hůře finančně odměňované odvětví. Kdyby více žen dosahovalo na lépe placené pozice, tak by se začal snižovat GPG. S tím souvisí i plán na větší zapojení žen na trhu práce a jejich finanční osamostatnění. Ženy by si tak snáze zajišťovaly odbornou kvalifikaci nebo vzdělání. Dalším úkolem pro podpoření genderové rovnosti by bylo více prosazovat práva žen a mužů po celém světě. Vytvářet a udržovat genderově nediskriminační prostředí

pomocí předpisů a odstraňovat diskriminační ustanovení. S tím souvisí i to, že ženy a muži nemusí vědět, co si k nim může zaměstnavatel dovolit. Převážně ženy se pak setkávají s hodně soukromými otázkami u přijímacích pohovorů a nevědí, že nejsou povinny na ně odpovídat. Týká se to především otázek založení rodiny a péče o stávající děti. Další oblastí, kterou chce Evropská unie zlepšit se týká důchodů. Pro podporu genderové rovnosti na trhu práce je potřeba rovnoměrněji finančně odměňovat ženy v postproduktivním věku. Kvůli vysoké rozvodovosti v dnešní době a nižším důchodům jsou ženy pak mnohem více vystavovány chudobě. Toto může být problém také pro samostatně žijící ženy, které potřebují zabezpečit své děti (European Commission, 2020).



## 6 ZÁVĚR

Tato práce se zabývala genderovou diskriminací na trhu práce v České republice a Evropské unii. Od začátku snahy o rovnost mezi pohlavími se událo hodně změn, ale i přesto se v dnešní době obvykle setkáváme s genderovou diskriminací. Práce si kladla za hlavní cíl analýzu problematiky genderové diskriminace na trhu práce v České republice a zemích EU. Za hlavní ukazatel genderové diskriminace byla brána genderová mzdová mezera. Pro zpracování tohoto tématu bylo postupováno tak, že nejdříve byly vymezeny základní pojmy pro pochopení problematiky, s nimi i různé legislativní opatření proti diskriminaci.

Dílčím cílem bylo objasnění příčin a důsledků, které diskriminaci jako mzdové nerovnosti ovlivňují. Těmito příčinami mohou být genderové stereotypy, menší zapojení mužů do rodičovské dovolené nebo osobní charakteristiky a lidský kapitál. Možnými důsledky jsou ekonomická situace státu nebo zaměstnanost státu.

Klíčovým cílem bylo také navržení a následné zodpovězení výzkumných otázek. Byl zkoumán vliv ekonomických proměnných na hodnoty genderové mzdové mezery v členských státech Evropské unie. Výzkumnými proměnnými byly reálný HDP na obyvatele, podíl absolventek terciálního vzdělání, podíl žen na pracovní smlouvu částečný úvazek a podíly průmyslu a služeb na HDP. Výzkumné otázky byly zodpovězeny a zkoumány pomocí popisné a komparativní analýzy.

Z analýzy trhu práce České republiky a států Evropské unie bylo zjištěno, že se genderová mzdová nerovnost vyskytuje v každém státě EU. Česká republika ve srovnání s členskými státy vykazuje čísla nadprůměrně vysoká, co se týče genderové mzdové mezery. Byl zkoumán trh práce v České republice podle několika aspektů, jimiž byly: odvětví práce, velikost zaměstnavatele, věk pracujících anebo dosažené vzdělání pracovníků. Bylo zjištěno, že nejlépe placená oblast Peněžnictví a pojišťovnictví sebou nese i nejvyšší hodnotu GPG. Velikost zaměstnavatele má také podstatný vliv na GPG, protože u největšího zaměstnavatele a u zaměstnavatele s 250 až 999 zaměstnanci byly hodnoty GPG nejvyšší a malý zaměstnavatel měl nejmenší rozdíly v odměňování svých zaměstnanců. Co se týče věku pracovníků a pracovníc, tak muž dosahuje svého finančního maxima s ohledem na věk dříve než žena. Vzdělání ukázalo, že čím vyššího vzdělání zaměstnanci dosáhnou, tím více se potýkají s genderovou mzdovou mezerou.

Zkoumání první výzkumné otázky (VO1) ukázalo, že vyšší reálný HDP na osobu, tedy vyšší úroveň života, vedla ke vlivu zvyšování, kde vrchol čítal zhruba 30000EUR na osobu, a následného snižování genderové mzdové mezery. Tato skutečnost nastala u zemí EU v roce 2018 i v roce 2010.

VO2: ze zkoumání vyplynulo, že rostoucí podíl absolventek terciálního vzdělání má klesající vliv na GPG v roce 2010 i 2018.

VO3: ze zkoumání se ukázalo, že rostoucím podílem žen na částečný úvazek došlo k růstu GPG pro oba zkoumané roky. Dle dostupných dat EU lze vyvodit, že čím více bude žen na pracovní smlouvu částečný úvazek, tak tím bude klesat hodnota GPG.

VO4: ukázala, že rostoucím podílem průmyslu na HDP roste i hodnota GPG pro roky 2018 i 2010. Dle dostupných dat EU lze vyvodit, že čím vyšší bude hodnota podílu průmyslu na HDP, tím vyšší bude genderová mzdová mezera.

VO5: ze zkoumání lze říct, že rostoucím podílem služeb na HDP došlo k poklesu hodnot GPG pro oba zkoumané roky. Dle dostupných dat EU lze vyvodit, že čím vyšší bude hodnota podílu služeb na HDP, tím nižší bude genderová mzdová mezera.

Tato práce poskytuje podrobný náhled na problematiku genderové diskriminace na trhu práce pro země EU a ČR. Její přidaná hodnota je v tom, že zkoumá GPG z pohledu několika ekonomických veličin, ať je to z pohledu kvality života, z pohledu lidského kapitálu nebo typu pracovního úvazku. Další rozvinutí práce by mohlo spočívat v provedení dotazníkového šetření a jeho následném zkoumání a zahrnutí veřejného sektoru do práce.

## 7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

V této kapitole jsou uvedeny všechny použité zdroje v bakalářské práci. Dělí se na literární a internetové zdroje.

### 7.1 Literární zdroje

BARTÁKOVÁ, Eva, Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Lucie ČECHOVSKÁ, Radek KUBA-LA a Jana KVASNICOVÁ. Den rovnosti žen a mužů 2017, za rovné příjmy. Brno: Nesehnutí, 2017. ISBN 978-80-87217-26-9

BECKER, Gary S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd Edition. University of Chicago Press: University of Chicago Press, 1994. ISBN 0226041204.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. Rovnost a diskriminace. V Praze: C. H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:65f64ae0-0452-11e9-bc37-005056827e51>

BROŽOVÁ, Dagmar, 2018. Kapitoly z moderní ekonomie trhů práce. V Praze: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-719-4.

DANDOVÁ, Eva. Postavení ženy v pracovních vztazích: [152 otázek a odpovědí z praxe]. Praha: ASPI, 2005. Otázky a odpovědi z praxe. ISBN 80-7357-100-5. Dostupné také z: <http://www.digitalniknihovna.cz/mzk/uuid/uuid:76833f30-d054-11e3-aec3-005056827e5>

EHRENBERG, Ronald G. a SMITH R. 2003. Modern Labor Economics. 1.vyd. Prentice Hall, 2003, 1. vyd. Prentice Hall, 2003. ISBN 9780321185310.9780321185310

FIALOVÁ, Eva, Ivana SPOUSTOVÁ a Barbara HAVELKOVÁ. Diskriminace a právo: [diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-20-9

J. BORJAS, George, 2016. Labor Economics Seventh Edition. Sedmé. United States of America: McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121. ISBN 978-0-07-802188-6.

KAMENÍČEK, Jiří a Univerzita Karlova. Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování. V Praze: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3. Dostupné také z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:da8b6840-0980-11e3-9923-005056827e52>

MRKVIČKA, Tomáš, PETRÁŠKOVÁ, Vladimíra a Pedagogická fakulta. Úvod do statistiky. České Budějovice: Jihočeská univerzita, 2006. s. 22. ISBN 80-7040-894-4. Dostupné také z: <https://ndk.cz/uuid/uuid:a3844cd0-51d5-11e7-a0c9-005056825209>

ŠTANGOVÁ, Věra. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010. Monografie. ISBN 978-80-7380-277-6

## 7.2 Internetové zdroje

ASIAN DEVELOPMENT BANK, Gender pay gap: a macro perspective, 2018. In: [Www.adb.org](http://www.adb.org) [online]. [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: [https://www.adb.org/sites/default/files/publication/404406/ewp-538-gender-pay-gap.pdf?fbclid=IwAR0P7uwdihuOcN9DsFDTHo\\_7f1YIfsApMQ3QaNG1JJt9LEgdhSvIN8A5I44](https://www.adb.org/sites/default/files/publication/404406/ewp-538-gender-pay-gap.pdf?fbclid=IwAR0P7uwdihuOcN9DsFDTHo_7f1YIfsApMQ3QaNG1JJt9LEgdhSvIN8A5I44)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, Gender: Základní pojmy, 2016. In: [Www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. Český statistický úřad [cit. 2021-01-18]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/gender/gender\\_pojmy](https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Ekonomická aktivita obyvatelstva. In: [Www.czso.cz](http://www.czso.cz): Sčítání lidu, domů a bytů 2011 - Hlavní město Praha – analýza výsledků [online]. Praha, 2011 [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20567427/10413513k4.pdf/4f80bd35-be57-486b-81fd-9a5ce6f450db?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Míra ekonomické aktivity osob ve věku 15 a více let podle krajů, 2020. In: [Www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. [cit. 2021-02-23]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=m%C3%ADra+ekonomick%C3%A9+aktivity&bkvt=bcOtcMEgZWtvbm9taWNrw6kgYWt0aXZpdHk.&katalog=all&pvo=ZAM05>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví, 2019a. In: [Www.czso.cz](http://www.czso.cz) [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z:

<https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a5.pdf/a0cfe80d-580a-47b1-b394-57f254a4d5fa?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví, 2019b. In: Www.czso.cz [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a2.pdf/1236f0e6-2efc-4049-b39f-fe7a3c9a63ba?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví, 2019. In: Www.czso.cz [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a2.pdf/1236f0e6-2efc-4049-b39f-fe7a3c9a63ba?version=1.1> - stejné jak graf5

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví, 2019c. In: Www.czso.cz [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a3.pdf/bca60888-6075-4863-b8b7-939af93a7912?version=1.1>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví, 2019d. In: Www.czso.cz [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/122733944/11002620a4.pdf/e442ab32-38ce-4629-9260-d1a578154c86?version=1.1>

ČIŽINSKÝ, Pavel, a kol. Diskriminace: manuál pro pracovníky institucí. Praha: Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, 2006. Dostupné z: <https://docplayer.cz/376696-Diskriminace-manual-pro-pracovniky-instituci.html>

EPRAVO.CZ, Deset let antidiskriminačního zákona: historie, zhodnocení a výhled do budoucna, 2019. In: Www.epravo.cz [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/deset-let-antidiskriminacniho-zakona-historie-zhodnoceni-a-vyhled-do-budoucna-109902.html>

EUROPEAN COMMISSION, Gender equality strategy 2020-2024 [online], 2019. European Commission [cit. 2021-01-13]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12114-Gender-equality-strategy-2020-2024>

EUROPEAN COMMISSION, Otázky a odpovědi: Strategie pro rovnost žen a mužů 2020–2025: Jak postupuje rovnost žen a mužů v EU, 2020. In: European Commission [online]. Brusel [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda\\_20\\_357](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357)

EUROPEAN COMMISSION, 2011. The Situation in the EU. European Commission[online].2011,2014-02-28 [online]. 2011, 2014-02-28 [cit.2020-11-13]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situati-on-europe/index\\_en.htm.on-europe/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situati-on-europe/index_en.htm.on-europe/index_en.htm).

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, Gender Equality Index 2020: Czechia, 2020. In: [online]. [cit. 2021-01-14]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-czechia>

EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY, How closing the gender labour market activity and pay gap leads to economic growth, 2017. In: European Institute for gender equality [online]. [cit. 2021-01-17]. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality/activity-pay>

EUROSTAT: Absolventi terciárního vzdělávání, 2018c. In: Ec.europa.eu [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC\\_ITERTC\\_\\_custom\\_494729/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDUC_ITERTC__custom_494729/default/table?lang=en)

EUROSTAT: Reálný HDP na obyvatele, 2018b. In: [Http://eurostat.ec.europa.eu](http://eurostat.ec.europa.eu) [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_08\\_10/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_08_10/default/table?lang=en)

EUROSTAT: Rozdíly v odměňování žen a mužů v neupravené formě podle typu vlastnictví ekonomické aktivity – NACE Rev. 2 (BS kromě O), struktura metodiky průzkumu příjmů, 2018a. In: [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu) [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2ct&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2ct&lang=en)

EUROSTAT: Rozdíly v odměňování žen a mužů v neupravené formě podle činnosti NACE Rev. 2 - struktura metodiky průzkumu příjmů, 2018e. In: [Http://appsso.eurostat.ec.europa.eu](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu) [online]. [cit.

2021-02-25]. Dostupné z:

[https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_gr\\_gpgr2&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=en)

EUROSTAT: Zaměstnanost na částečný úvazek jako procento z celkové zaměstnanosti podle pohlaví, věku a občanství (%), 2018d. In: Ec.europa.eu [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa\\_eppgan\\$DV\\_579/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_eppgan$DV_579/default/table?lang=en)

EVROPSKÝ PARLAMENT, Rozdíly v odměňování žen a mužů v Evropě: infografika, 2020. In: Zpravodajství, Evropský parlament [online]. europarl.eu [cit. 2021-01-14]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/priorities/mdz-2020/20200227STO73519/rozdily-v-odmenovani-zen-a-muzu-fakta-a-cisla-infografika>

HAAS SHERRI: Economic Development and the Gender Wage Gap, 2006. In: Digitalcommons.iwu.edu [online]. Honors Projects. 1: Illinois Wesleyan University [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: [https://digitalcommons.iwu.edu/econ\\_honproj/1](https://digitalcommons.iwu.edu/econ_honproj/1)

INTERNATIONAL TRADE UNION CONFEDERATION, ITUC Economic and Social Policy Brief: The Gender Wage Gap, 2018. In: Wwww.ituc-csi.org [online]. International Trade Union Confederation [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the\\_gender\\_wage\\_gap\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_gender_wage_gap_en.pdf)

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ, 2017. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistika mezinárodní srovnání. In: Rovnaodmena.cz [online]. Ministerstvo práce a sociálních věc: Rovná odměna [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/336b8482.pdf>

MAŘÍKOVÁ, Hana a Radka RADIMSKÁ, 2003. Podpora využívání rodičovské dovolené muži [online]. Sociologický ústav AV ČR [cit. 2021-01-14]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul\\_451.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/ul_451.pdf).

PYTLIKOVÁ MARIOLA: Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině, 2015. In: Idea.cerge-ei.cz [online]. Akademie věd ČR [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://idea.cerge-ei.cz/studies/2015-11-rozdily-ve-vysi-vydelku-ve-vztahu-k-materstvi-a-diteti-v-rodine?highlight=WyJweXRsaWtvdlx1MDBlMSJd>

ROVNAODMENA.CZ, Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů: Kvalitativní výzkum. [online]. 2020, 1, 115 [cit. 2020-09-07]. Dostupné z: [https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf?fbclid=IwAR1MSjhYiKzZX6yGICIxMoRRIZjact0OTkK0xydm9I6zKEBPwY6DLu\\_114Q](https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/44239a5a8.pdf?fbclid=IwAR1MSjhYiKzZX6yGICIxMoRRIZjact0OTkK0xydm9I6zKEBPwY6DLu_114Q)

ROVNAODMENA.CZ, Co to je gender pay gap a jak se počítá, 2019. [online]. [cit. 2021-01-13]. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap>

SVĚTOVÁ BANKA: Průmysl (včetně stavebnictví), přidaná hodnota (% HDP), 2018b. In: <https://data.worldbank.org> [online]. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NV.IND.TOTL.ZS?end=2018&start=1960>

SVĚTOVÁ BANKA: Služby, přidaná hodnota (% HDP), 2018a. In: <https://data.worldbank.org> [online]. [cit. 2021-02-25]. Dostupné z: <https://data.worldbank.org/indicator/NV.SRV.TOTL.ZS>

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME (UNDP): Overview Human Development Report 2019 HDI, 2019. In: [Www.undp.org](http://www.undp.org) [online]. [cit. 2021-02-24]. Dostupné z: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_overview\\_-\\_english.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_english.pdf)

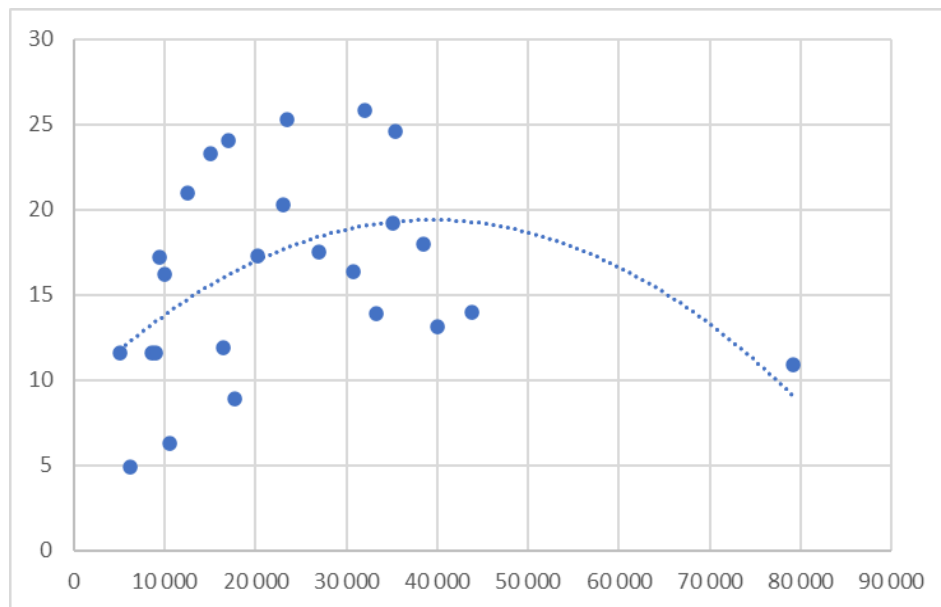
VACULÍK, Radim. Hledali účetní, dostali pokutu za diskriminaci mužů. In: [Novin-ky.cz](http://www.novinky.cz) [online]. © 2003-2019 Borgis a.s. © 2019 Seznam.cz a.s. 20. 10. 2019 6:20 [cit. 24. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.novinky.cz/domaci/clanek/hledali-ucetni-dostali-pokutu-za-diskriminaci-muzu-40300533>

WOETZEL, Jonathan, Anu MADGAVKAR, Kweilin ELLIUNGRUD, et al., 2015. How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. In: [Www.mckinsey.com](http://www.mckinsey.com) [online]. McKinsey Global Institute [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth#>



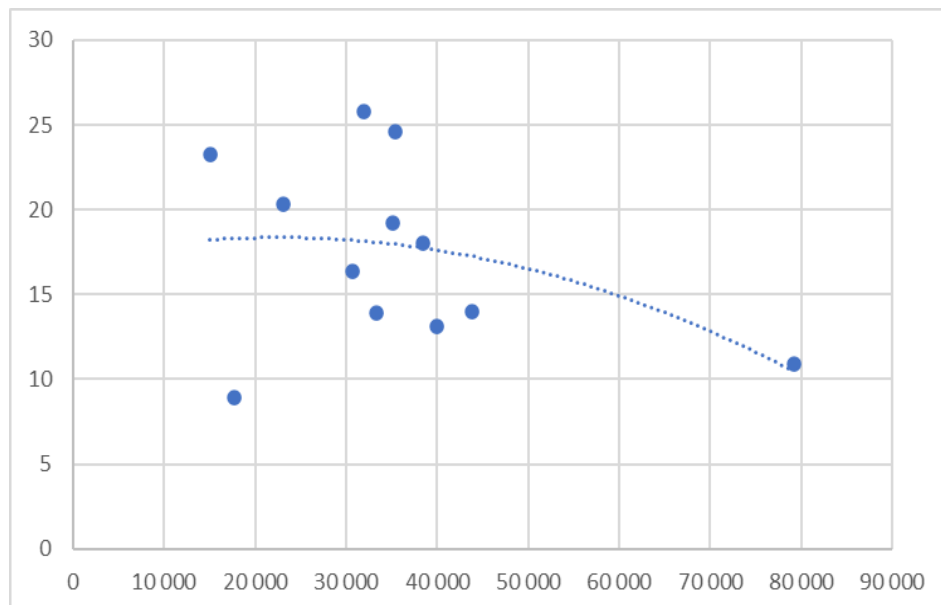
## 8 PŘÍLOHY

**Příloha 1: Reálný HDP na obyvatele a GPG za rok 2010**



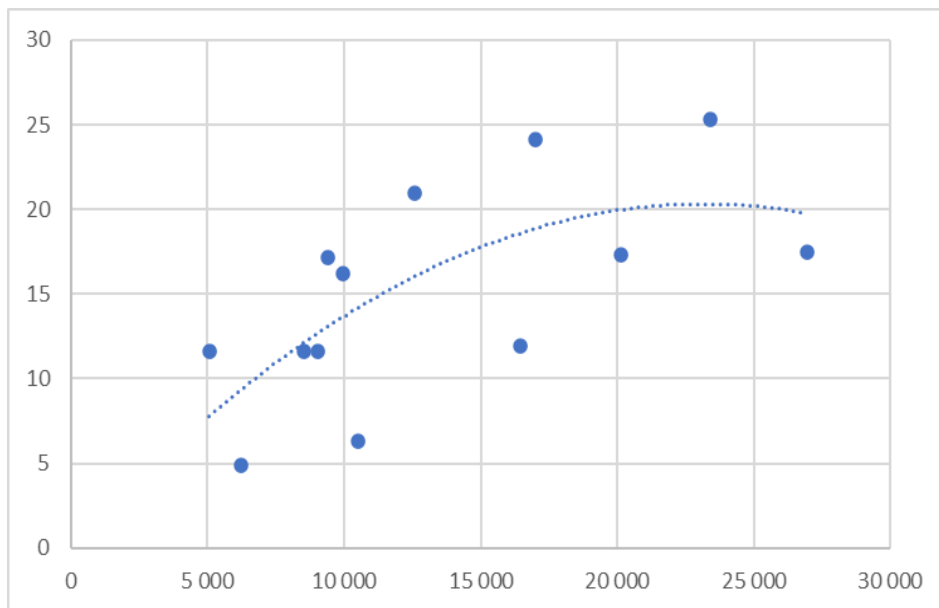
Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a, 2018b

**Příloha 2: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2010 pro více rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje**



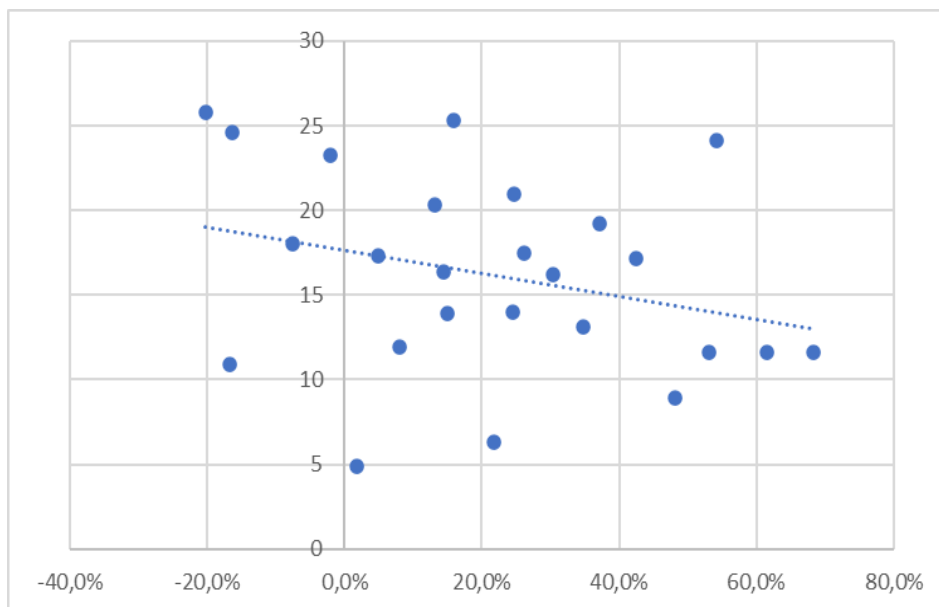
Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a, 2018b, UNDP 2019

**Příloha 3: Reálný HDP na obyvatele (v EUR) a GPG (%) za rok 2010 pro méně rozvinuté země dle indexu lidského rozvoje**



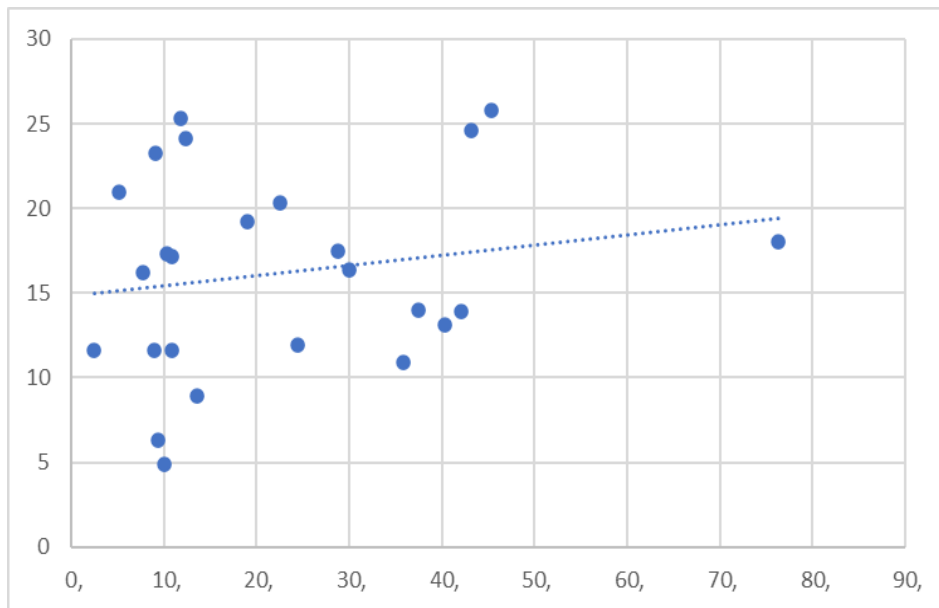
Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a, 2018b, UNDP 2019

**Příloha 4: Terciální vzdělání – podíl ženy/muži a GPG za rok 2010**



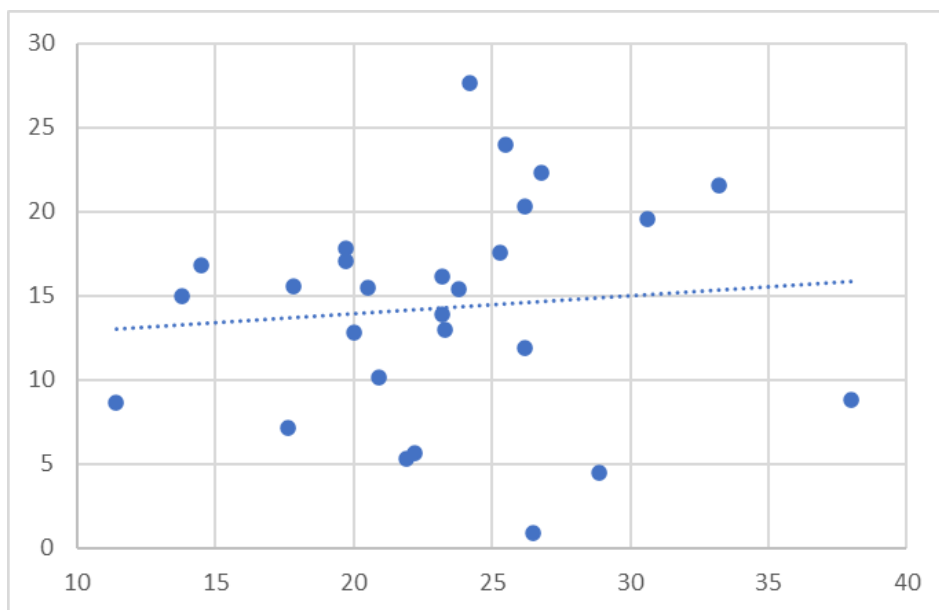
Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a, 2018c

**Příloha 5: Částečný úvazek ženy a GPG v roce 2010**



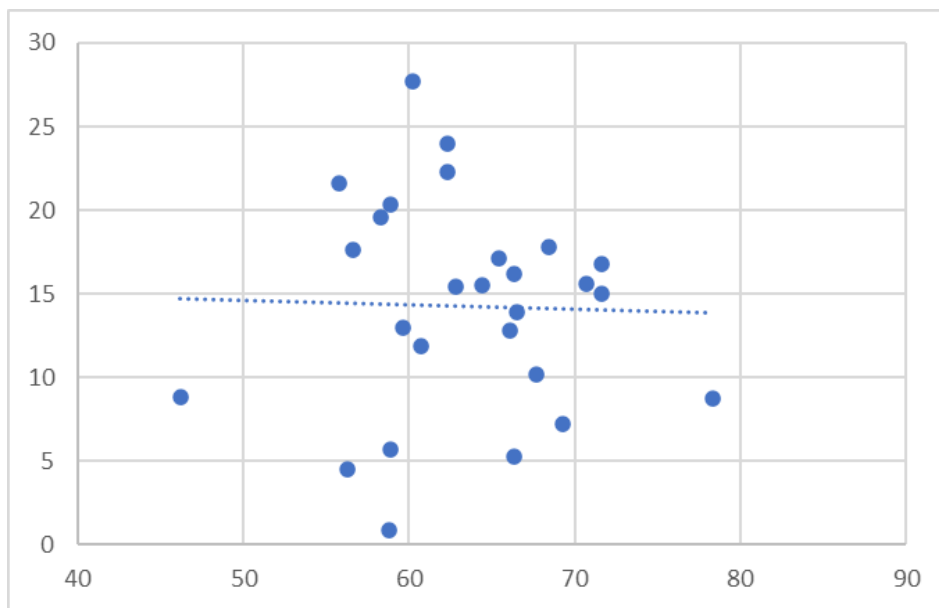
Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018a, 2018d

**Příloha 6: Podíl průmyslu na HDP a GPG 2010**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018e, Světová banka 2018a

**Příloha 7: Podíl služeb na HDP a GPG 2010**



Zdroj: Vlastní zpracování, data Eurostat 2018e, Světová banka 2018b