

Bakalářský studijní program: **Ekonomika a management**

Studijní obor: **Účetnictví a finanční řízení podniku**

Genderové mzdové rozdíly (v ČR a v dalších zemích EU)

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Autor: **Šárka KUDROVÁ**

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Aneta MAZOUCHOVÁ, Ph. D.**

Znojmo, 2019

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Genderové mzdové rozdíly (v ČR a v dalších zemích EU) zpracovala samostatně pod odborným vedením vedoucí Ing. Anety Mazouchové, Ph. D. bakalářské práce, a že veškeré použité zdroje jsem uvedla v Seznamu použité literatury.

V Praze dne 30. 4. 2019

.....

Šárka Kudrová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí Ing. Anetě Mazouchové, Ph. D. za cenné rady, velkou trpělivost a připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat své rodině, svému manželovi a synům Michalovi a Petrovi, za jejich podporu a výdrž ve dnech, kdy jsem se jim nemohla plně věnovat. Velké poděkování také patří mému zaměstnavateli, který mi poskytl vyhovující podmínky během mého studia.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Autor	Šárka KUDROVÁ
Bakalářský studijní program	Ekonomika a management
Obor	Účetnictví a finanční řízení podniku
Název	Genderové mzdové rozdíly (v ČR a v dalších zemích EU)
Název (v angličtině)	Gender wage differences (in the Czech Republic and other EU countries)

Zásady pro vypracování:

Cíl práce: Předmětem bakalářské práce je pojednání o genderových mzdových rozdílech zatěžujících trh práce v České republice a Evropské unii. V teoretické části dojde k vysvětlení základních pojmů, k upřesnění co se dá považovat za mzdovou diskriminaci žen, představí se Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů a metoda párového srovnání. Cílem bakalářské práce je vysvětlení, zda je mzdová diskriminace žen zásadním problémem na trhu práce, či vzniká na základě rozdílných vlastností a předností mužů a žen. Závěrem je návrh opatření a možných řešení ke zmírnění situace na diskutované téma.

Postup práce:

1. Genderová mzdová teorie
2. Genderové nerovnosti na trhu práce
3. Studie vysvětlující mzdovou mezeru
4. Analýza mzdových rozdílů
5. Možnosti a opatření k zamezení nerovných příležitostí

Metody: Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů, metoda párového srovnání, analýza, statistiky

Rozsah práce: 40 - 55

Seznam odborné literatury:

1. FIALOVÁ, Eva, Kristina, KOLDINSKÁ, Linda, SOKAČOVÁ a Martina, ŠTĚPÁNKOVÁ. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
2. HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. Genderová mzdová mezera. *Working Paper*, Brno: CVKS, 2010, č. 12, s. 24. ISSN 1801-4496.
3. KŘÍŽKOVÁ, Alena, Andrew M., PENNER a Trond, PETERSEN. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2008, roč. 8, č. 2, s. 55-66. ISSN 1213-0028.
4. KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta, VOHLÍDALOVÁ, Kristýna, POSPÍŠILOVÁ a Hana, MAŘÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. 2016. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Datum zadání bakalářské práce: duben 2017

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2018




Šárka KUDROVÁ
student


Ing. Aneta HYBŠOVÁ, Ph.D.
vedoucí bakalářské práce


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
garant studijního oboru


doc. Ing. Hana BŘEZINOVÁ, CSc.
rektorka SVŠE Znojmo

ABSTRAKT

Cílem bakalářské práce je analyzovat a popsat genderové nerovnosti v odměňování za stejně vykonanou práci a také poukázat na hlavní důvody této nerovnosti. V teoretické části jsou představeny příčiny vzniku genderových rozdílů, které vysvětlují důvody mzdové diskriminace žen na trhu práce. Výsledky práce vychází zejména ze statistik a studií Ministerstva práce a sociálních věcí. Z analýzy dostupných zdrojů vyplývá, že mezi hlavní důvody vysvětlené mzdové nerovnosti patří charakteristiky firem a pracovišť, genderová segregace zaměstnání, sektory trhu práce, vzdělání, věk a vliv rodičovství. V závěru jsou popsána opatření a možnosti změny k posunu k rovnějším příležitostem.

Klíčová slova: mzdové rozdíly, diskriminace, nerovné příležitosti, odměňování, trh práce

ABSTRACT

The objective of the bachelor thesis is to analyze and describe gender inequalities concerning remuneration for the same work performance and to point out the main reasons of these inequalities. The theoretical part presents the cause of the origin of gender differences and explains their impact on wage discrimination of women on the labour market. The achieved results are based mostly on statistics and studies of the Ministry of Labour and Social Affairs. The analysis of available sources indicates that the main reasons of remuneration inequalities are companies characteristics, gender segregation, labour markets sectors, education, age and parenthood influence. In the conclusion the possible measures leading to equal opportunities are proposed.

Key words: remuneration inequalities, discrimination, unequal opportunities, remuneration labour market

OBSAH

1	ÚVOD	8
2	CÍL PRÁCE A METODIKA	10
3	TEORETICKÁ ČÁST	11
3.1	GENDEROVÁ MZDOVÁ TEORIE	11
3.1.1	Pojem mzdová diskriminace.....	11
3.1.2	Gender, jeho definice a genderový stereotyp	13
3.2	GENDEROVÉ NEROVNOSTI NA TRHU PRÁCE.....	14
3.2.1	Historické a kulturní příčiny mzdové diskriminace	14
3.2.2	Genderová segregace.....	15
3.2.3	Zdroje dat a způsob měření	16
3.2.4	Mzdové rozdíly v analýzách a projekt 22% k rovnosti	17
3.3	STUDIE VYSVĚTLUJÍCÍ MZDOVOU MEZERU	18
3.3.1	Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů.....	18
3.3.2	Metoda párového srovnání	21
3.4	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI	22
4	PRAKTICKÁ ČÁST.....	23
4.1	ROVNOST MEZD MUŽŮ A ŽEN EVROPSKÉ UNIE	23
4.2	GENDEROVÉ MZDOVÉ ROZDÍLY V ČR	25
4.2.1	Vývoj rozdílů v odměňování	25
4.2.2	Genderový rozdíl mezd dle klasifikace tříd CZ-ISCO	27
4.2.3	Genderový rozdíl mezd dle vzdělání	28
4.2.4	Genderový rozdíl mezd dle věku.....	29
4.2.5	Genderový rozdíl dle velikosti jednotky	30
4.2.6	Genderový rozdíl dle sektoru	31
4.2.7	Genderový rozdíl mezd dle odvětví.....	32
4.2.8	Genderový rozdíl mezd dle kolektivní smlouvy.....	35
4.2.9	Genderový rozdíl mezd dle doby zaměstnání.....	35
4.3	GENDEROVÉ MZDOVÉ ROZDÍLY POMOCÍ OAXACA-BLINDEROVA ROZKLADU.....	36
5	ZÁVĚR.....	38
6	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	40
7	SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....	43

1 ÚVOD

V okamžiku kdy hledáme zaměstnání, hledáme motivaci pro důvod proč pracovat. Pro někoho to může být úspěch při uplatnění se v pozici, která je zároveň životním koníčkem. Někdo zase hledá možnost realizovat se, kariérně růst, či prostě jen tak pomáhat. Pro každého z nás je však značnou motivací odměna za odvedenou práci. Již dlouhodobě však nastávají situace, kdy nerovnoměrné mzdové odměňování, může mít vliv demotivující. Se zvyšujícím se tlakem na genderovou rovnost v České republice a ostatních zemích světa, vyvstává potřeba tento diskriminační mzdový ukazatel studovat a pokusit se ho co nejvíce zmírnit.

Téma genderovým mzdovým nerovnostím jsem si vybrala, jelikož je mi blízké z důvodu mého pracovního uplatnění. Od roku 2002 má práce spočívala v časté komunikaci s nově přijatými zaměstnanci. Od roku 2006 pracuji v personalistice a poslední 4 roky zastávám funkci vedoucí oddělení personalistky a mezd. Druhým důvodem pro rozhodnutí je fakt, že jsem tou stranou genderu, která je diskriminací zasažena ve větší míře.

Ač genderová nerovnoměrnost není zcela jednoznačná a postavená pouze na jednu stranu genderu, tak schází téměř 22% k rovnosti v odměňování za odvedenou práci. V posledních letech dochází k určitým změnám v posunu k lepšímu postavení žen, ale stále nebylo dosaženo procenta, které by bylo uspokojující. Postavení žen, nebylo v historii nikdy rovné. V minulých dobách ženy neměly možnost získávat vzdělání, ale ani dobré pracovní postavení. Často dosahovaly vzdělání pouze základního, neboť jejich hlavní úlohou byla péče o domácnost a rodinu. Avšak s průlomem, počínajícím při světových válkách, kdy se rapidně navýšil počet zaměstnaných žen z důvodu nedostatku mužské pracovní síly, vyvstal problém diskutované diskriminace. Určitou část genderové diskriminace zaujímá právě mzda za vykonanou práci. Dvacáté století s sebou přineslo vysoký pokrok a zvyšující se životní úroveň společnosti. Ženy chtějí být a chtějí mít stejný nárok na vzdělání a na životní úroveň jako muži. S tím souvisí aktuální zájem žen o tzv. mužské pracovní pozice a k tomu rovnocennou mzdu. Nejnovější studie však nepřímo ukazují, že žena je ještě stále v určité míře penalizována za svou úlohu mateřství.

S pokračující dobou, která vytváří velice rychlé tempo změn nejen v pokroku společnosti, ale i v modernizaci technologií a možnosti rovnějšího náhledu na muže a ženu, vyvstala spousta definic a práv týkajících se diskriminací. Mzdový problém dnešní doby řeší a je o něm pojednáváno v Listině základních práv a svobod, tzv. Antidiskriminačním zákoně, Zákoníku práce, Zákoně o zaměstnanosti a legislativě Evropské unie. Každý rok dochází ke srovnání

členských států Evropské unie a Česká republika se vyskytuje na zadních příčkách žebříčku. Například v letech 2002 až 2016 byla v ČR nerovnoměrnost mezd výraznější než ve Skandinávii či Francii, ale naopak nižší oproti Kanadě a USA. Nyní v České republice probíhá projekt, financovaný z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost, nazvaný 22% k rovnosti. Měl by být ukončen v roce 2020 a zabývá se příčinami a dopadem nerovnoměrnosti na jednotlivce, rodiny, firmy a instituce i společnost jako celek. Vedle toho jsou každoročně analyzována získaná data, která vedou ke zhodnocení stavu za uplynulý rok. Vyhodnocení je rozděleno do několika skupin z důvodu podrobnějšího zjištění, kde dochází k nechtěné nerovnoměrnosti a čím může být způsobována. Skupiny jsou rozděleny dle věku, vzdělání, oboru zaměstnání. Pro co nejpřesnější zjištění dochází k porovnání mezd z několika pohledů včetně srovnání mezi pracovišti a uvnitř pracovišť, ve veřejné a soukromé sféře a dle sektoru působení zaměstnavatele, což bude blíže uvedeno v praktické části bakalářské práce. Avšak i přes snahu nalezení příčin, zůstává část genderového mzdového rozdílu nevysvětlena.

2 CÍL PRÁCE A METODIKA

Tato bakalářská práce se bude zabývat rozdílem mezi odměňováním mužů a žen. Mzdová diskriminace je problémem společenským, který popisuje mnoho zdrojů, které rozebírají příčiny a důsledky tohoto fenoménu. V teoretické části bakalářské práce dojde k představení historického vývoje z důvodu uvedení do problematiky nejen současné doby. Dojde k vysvětlení základních pojmů k pochopení genderové diskriminace. Budou představeny podmínky nutné k dodržování nezákonných antidiskriminačních postupů a k upřesnění jak lze genderovou mzdovou diskriminaci vnímat. Představí se zdroje získávání dat a způsoby jejich měření. Dojde k seznámení s projektem 22% k rovnosti, který běží v rámci projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů. V následující části budou představeny studie používané k vysvětlení mzdové mezery. Jedna z nich je Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů dvou skupin. Tento rozklad je schopen objasnit strukturu rozdílů s ohledem na sledované faktory a charakteristiky mužů a žen a který je schopen od sebe rozdělit vysvětlenou a nevysvětlenou část mzdových rozdílů. Další představená metoda bude metoda párového srovnání, která se snaží najít dvojici pracovníků s co nejvíce podobnými charakteristiky jako jsou věk, praxe, vzdělání, počet let ve firmě, aj. V praktické části budou přestaveny analýzy s pomocí dat získaných od Českého statistického úřadu a pomocí projektu 22% k rovnosti. V těchto analýzách bude porovnáván podíl zaměstnaných mužů a žen, přiblížen diskriminační faktor konkrétních analyzovaných dat a následně bude ukázáno, o jak závažný problém se jedná. Cílem bakalářské práce bude rozbor problematiky mzdových rozdílů mezi muži a ženami. Poskytne náhled nad řešenými situacemi a může být oporou k obraně. V závěru budou shrnuta opatření, která by mohla vést k narovnání mzdových diskriminací mezi pohlavími.

3 TEORETICKÁ ČÁST

Úvodní část bakalářské práce je věnována popisu genderové teorie a genderových mzdových rozdílů v České republice a Evropské unii. Dojde k představení projektu 22% k rovnosti, který aktuálně běží v České republice, pod zaštitím Ministerstva práce a sociálních věcí. Vysvětluje se a představuje Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů, který byl vytvořen za účelem odhadu genderových mzdových rozdílů. Další vysvětlující částí je metoda párového srovnání, která se snaží hodnotit výsledky identických párů.

3.1 Genderová mzdová teorie

Jelikož je v bakalářské práci často užíváno slova diskriminace, ve spojení se slovem mzda, tak je třeba na úvod vysvětlit užití dané terminologie.

Fialová (2010, s. 17) uvádí, že diskriminace je situace, v rámci které je s určitou osobou ve srovnatelné situaci zacházeno méně výhodným způsobem než s osobou jinou, z důvodu její příslušnosti k určité, předem právními normami vymezené kategorii osob.

Jelikož je bakalářská práce zaměřená na mzdovou diskriminaci, je nutné uvést, že v zákoníku práce je „mzda definována jako peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci“ a „plat jako peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo regionální rada regionu soudržnosti“. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 109)

Vzhledem k tomu, že v celé práci a v použitých zdrojích je používáno pouze termínu mzda, je zde vysvětleno, že mzdou nebo platem se rozumí odměňování za odvedenou práci a bude tedy použito ve většině případů slovo mzda i když by se mohlo jednat o plat.

3.1.1 Pojem mzdová diskriminace

Dle zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je zaměstnavatel povinen zajisti rovné zacházení se zaměstnanci včetně zákazu jakékoliv diskriminace zaměstnanců (Zákon č. 198/2009 Sb.).

Jak je uvedeno v zákoníku práce „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 110).

Zákoník práce vymezuje druhy diskriminace tím, že uvádí „v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“. (Zákon č. 262/2006 Sb., § 16)

Aby byla mzdová diskriminace důvodně obhajitelná, tak se musí vyloučit faktory, které mohou způsobit rozdílnosti mezd na stejné či obdobné pozici. Dle zákoníku práce se za „stejnou práci nebo práci stejné hodnoty rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 110). Z toho vyplývá, že rozdílnosti mohou vzniknout např. odlišnými pracovními podmínkami a pracovními režimy (směnnost provozu, pohotovost), negativní vlivy pracovního prostředí (chlad, prašnost, hlučnost), schopností a způsobilostí zaměstnance (fyzická zdatnost, rychlost, pečlivost), aj.

Ač je zaměstnavatel povinen zajisti rovné zacházení se zaměstnanci, tak Janečková (2014) uvádí, že „větší nebezpečí diskriminace je v oblasti mzdové, neboť v platové oblasti se zařazují zaměstnanci do platových tříd podle vládního katalogu prací a funkcí“. V platové sféře je zaměstnanci určen a jednan plat dle podmínek zákoníku práce „Plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel, není-li v odstavci 2 stanoveno jinak, a to podle tohoto zákona, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem v jiném složení a jiné výši než stanoví tento zákon a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 122). K platu mohou být poskytnuty osobní příplatky či odměny, které se také řídí zákoníkem práce. V soukromé sféře však mzdu určuje zaměstnavatel dle podmínek uvedených v zákoníku práce následovně „mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním

předpisem anebo určuje mzdovým výměrem“ (Zákon č. 262/2006 Sb., § 113). Z tohoto důvodu pro zaměstnance soukromého sektoru nastává větší riziko mzdových nerovností. Zaměstnavatelé by však měl brát v potaz, že jakékoliv diskriminační postupy jsou protizákonné a zaměstnanci se mohou domáhat od upuštění od diskriminace soudní cestou.

3.1.2 Gender, jeho definice a genderový stereotyp

Diskriminace na základě pohlaví není pouze jednostranná, tedy diskriminace žen, ale vyskytují se i případy, kdy jsou diskriminováni muži. Avšak dle statistik provedených Českým statistickým úřadem bylo stanoveno 21,6 % mzdové diskriminace v neprospěch žen (ČSÚ, 2018), což ukazuje, že převážná většina spadá na pohlaví ženské. Pokud bude diskutováno o diskriminaci podle pohlaví, je nutné upřesnit, že v tom případě se pojednává o *„biologicky podmíněných rozdílech mezi ženami a muži, které jsou universální. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic“* (Gender: Základní pojmy, 2016). Oproti tomu *„Gender: někdy 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“* (Gender: Základní pojmy, 2016). Z tohoto lze definovat, že genderovými rozdíly myslíme rozlišování na základě rozdílů, které jsou přisuzovány všeobecně společnostmi, jako je vzhled, chování, vliv věku, vzdělání, charakteristiky jedince jako takového.

Mzdovou diskriminaci z jisté části ovlivňují také zažitá genderové stereotypy vyznačující se jako *„kulturní vzorce, normy a hodnoty představují určitý základ, který dále postupuje všemi dalšími úrovněmi a typy příčin. Jde např. o tradiční představu, že žena má především vykonávat roli matky a pečovatelky a muž má být především živitelem rodiny“* (Křížková a kol., 2016, s. 11).

V mnoha případech si zaměstnavatelé myslí, že by se ženě na pozici nelíbilo. Byla by nespokojená a činí takto rozhodnutí o nepřijetí. Dále mají obavy ze ztráty statutu a prestiže firmy (Renzetti a Curran, 2003, s 20-21).

Dalším fenoménem společnosti je, že muž je živitelem rodiny a žena má pečovat o děti a domácnost. Ovšem každá žena by si měla svobodně rozhodnout, zda se chce věnovat pouze rodině a domácnosti, či jí bude záležet na jejím profesním úspěchu. Při jakémkoliv rozhodnutí, by žena měla mít rovnocenné podmínky jako muž. Pro uplatnění svého vzdělání, schopností a tvořivosti. Každá, ženou zvolená možnost, může mít úspěch pro společnost. V současné době, při změnách v nezaměstnanosti, a pokud bereme v úvahu diskriminaci mužů na trhu práce, nelze trvat na názoru, že muž je živitelem rodiny. Mimo jiné je nutné brát v úvahu náhlé okolnosti – rozvod, nemoc, úraz, úmrtí. Vždyť i žena se může rázem dostat do role živitelky. (Machátová, 2012)

Aby nebylo myšleno, že mzdová genderová nevyváženost je jen na straně žen, tak nesmíme opomíjet fakt, že *„jsou však i typy zaměstnání, kde ženy pobírají více peněz než muži. A to například v ozbrojených silách, kdy muži odpracují v průměru o 20 minut měsíčně více, ale ženy pobírají o 3 % vyšší plat. Tato situace je ale poměrně výjimečná“* (Jak se liší plat za stejnou práci u muže a u ženy?, c1998-2017).

3.2 Genderové nerovnosti na trhu práce

Rozdíl v odměňování je zásadním ukazatelem postavení mužů a žen na trhu práce. Důvodem jsou různé diskriminační situace k mužům a ženám. Pokud se bude mluvit o diskriminaci po stránce mzdové, tak toto nerovnoměrné odměňování má za následek hned několik faktorů: celkový celoživotní příjem a od toho se odvíjející životní úroveň, riziko chudoby v případě ženy/muže samoživitelky/samoživitele, ovlivnění úrovně života dětí a rodiny jako takové. Nižší úroveň odměňování má v neposledním důsledku negativní vliv na budoucí důchodové zaopatření a nižší, kolikrát až bídu nesoucí dopad na úroveň života důchodce.

3.2.1 Historické a kulturní příčiny mzdové diskriminace

Postavení mužů a žen na trhu práce a k tomu související mzda byla v historii zcela jednoznačná. Muži jako živitelé rodiny byli zaměstnání, často až ve velice obtížných a fyzicky náročných pozicích a ženy měly z důvodu časové náročnosti práce muže na starost obstarání domácnosti a péči o rodinu.

„Česká republika patří do skupiny zemí, včetně např. Polska, které prošly v 90. letech pozvolnou transformací, oproti zemím, které zažily reformy stylu „velkého třesku“, jako bylo Estonsko a Maďarsko. Mezi lety 1990 a 1992 zaznamenala ČR stagnaci a situaci, která vyústila

v rozdělení Československa. Míra nezaměstnanosti tehdy byla velmi nízká (okolo 2 %)“ (Křížková a kol., 2008, s. 57).

„Převratnou změnou na trhu práce bylo období industrializace, kdy se výroba přesouvala z farem do továren. O tomto období se obecně říká, že se žen netýkalo ve smyslu pracovního nasazení v továrnách. Dá se říci, že v období industrializace byli muži dominantní pracovní silou a na trh práce vstoupili v převažujícím počtu. Bylo to zejména díky přetrvávající ideologii střední třídy, která chápala ženu jako ženu v domácnosti, která se má pouze starat o rodinu. Výjimkou byly pouze ženy samoživitelky, chudé ženy a přistěhovalkyně, které si musely samy vydělat na obživu. V roce 1800 pouze 5% žen v USA bylo zaměstnáno. V roce 1990 bylo zaměstnáno už okolo 30% žen a to zejména v textilním a oděvním průmyslu. Koncentrace takto zaměstnaných žen byla zejména ve velkých městech, ženy pracovaly za nebezpečných podmínek a za velmi nízkou mzdu“. (Lachmanová, 2010, s. 17)

Jak z historických, tak i z kulturních příčin vznikly již zmíněné genderové stereotypy, které jsou v ČR stále silně využívány. Další negativní vliv na nerovnovážné odměňování má nevědomost znevýhodněné strany o skutečnosti, že pobírá nižší mzdu než kolega/kolegyně ve stejné pozici a se stejnou kvalitativní úrovní je fakt, že mluvit o výši mzdy je společností vyloučené a zcela nevhodné. Pokud by toto téma nebylo ve společnosti tzv. tabu, bylo by možná více lidí, kteří by si o dorovnání mzdy požádali. (Křížková a kol., 2016, s. 12)

3.2.2 Genderová segregace

Na trhu práce dochází k významným mzdovým rozdílům i z důvodu genderové segregace. *„Segregace zaměstnání má téměř vždy negativní dopad na ženy a na efektivitu fungování trhu práce jako celku. Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost. Na genderové významy rozdělení žen a mužů do různých oblastí a úrovní trhu práce poukazuje zejména statistická evidence přetrvávající segregace zaměstnání podle pohlaví. Proto hovoříme o genderové segregaci zaměstnání.“* (Křížková a Sloboda, 2009, s. 11)

Křížková a kol. (2018, s. 7) uvádí, že segregace do jednotlivých kategorií zaměstnání má na svědomí čtvrtinu mzdového rozdílu.

Křížková a Sloboda (2009, s 35) vysvětlují, že zásadním problémem genderové segregace jsou nastavené systémy, které velmi často fungují podle tzv. mužské normy práce a pracovní kariéry. Za těchto okolností jsou ženy postaveny do pracovních situací, které jim neumožňují vyjednávat o mzdě a o ohodnocení jejich práce. Velice často se tak stává v případě neexistence odborů v oblastech trhu práce, nebo proto, že muži mají podstatně jednodušší přístup k vyjednávání. Typické je tak na vedoucích pozicích. Např. je jim v tom zabráněno v konkrétní situaci. Zaměstnavatel má za cíl zaměstnat ženu, aby ušetřil, protože jí může nabídnout nižší mzdu než muži.

3.2.3 Zdroje dat a způsob měření

Data, které jsou sesbírány a používány pro analýzu rozdílů vychází ze statistik poskytnutých podniky. Tyto statistiky poskytují podrobné, anonymní informace o jednotlivých zaměstnancích a zaměstnankyních na určitých pracovištích a u různorodých organizací. Dříve byly tyto data sbírány od velkých zaměstnavatelů a od roku 2011 jsou vybírána i od podniků do 10 zaměstnanců. Sběr informací probíhá pod vedením Ministerstva práce a sociálních věcí a Českým statistickým úřadem. Šetření pod názvem Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) poskytuje a zpracovává společnost Trexima, spol. s r. o. (Křížková a kol., 2016, s. 6)

Údaje o zaměstnancích jsou sbírány čtvrtletně a anonymně, tzn. bez údaje o jméně a příjmení zaměstnance. Místo tohoto údaje je zanechán osobní kód (osobní číslo) pro případ nutnosti objasnění. Údaje o zaměstnanci obsahují veškeré informace nutné ke srovnání odměňování jako je věk, vzdělání, klasifikaci zaměstnání (CZ-ISCO), region a kraj, údaje o mzdě, údaje o odpracované době a další. (Informační systém o průměrném výděлку (ISPV), c2010-2018).

Pro měření ze sesbíraných informací neexistuje jednotný způsob. Záleží na jakou skupinu je cílen zájem pro vytvoření a zhodnocení analýzy, např. zda se jedná zaměstnance a zaměstnankyně se základním vzděláním, vysokoškolským vzděláním nebo dle rozsahu určitého věku, aj. Jednotkou měření může být hrubá hodinová mzda (používána pro mezinárodní srovnání – Eurostat), hrubá měsíční mzda, která je ovlivněna počtem odpracovaných hodin (používána na národní úrovni – ČSÚ) a hrubý roční výdělek, který se používá jen výjimečně (důležitý je z důvodu zahrnování nižší mzdy, rozdílu odpracovaných hodin a i míry nezaměstnanosti). (Křížková a kol., 2016, s. 7)

3.2.4 Mzdové rozdíly v analýzách a projekt 22% k rovnosti

Hlavním diskutovaným problémem bakalářské práce jsou mzdové rozdíly vznikající mezi mužem a ženou. Každoročně se provádějí průzkumy a následné analýzy, které již radu let ukazují genderové nerovnosti. Ač se legislativa Evropská unie či České republiky snaží o narovnání této situace, tak se tak neděje. Na základě zdrojů z Eurostatu Česká republika o velký kus zaostává oproti jiným členským státům EU a již několik let drží koncové příčky žebříčku. Statistikami České republiky se zabývá Český statistický úřad a Ministerstvo práce a sociálních věcí. Šetření ohledně sběru informačních dat se jmenuje Informační systém o průměrném výdělku (ISPV). Hlavním zdrojem dat pro analýzy jsou statistiky podniků o všech jednotlivých zaměstnancích na vybraných pracovištích a z vybraných organizací. V těchto analýzách se cílí na několik skupin a to: věk, vzdělání, obor zaměstnání, státní a soukromá sféra, odvětví, doby zaměstnání, aj. (Křížková a kol., 2016, s. 6)

V České republice se nyní diskriminační mzdové problematice věnuje projekt nazvaný **22% k rovnosti**. Tento „projekt „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.“. Tento projekt bude trvat do konce roku 2020 a je cílen na dopady nerovnoměrného odměňování na jednotlivce, rodiny, firmy a instituce i společnost jako celek. (Rovné odměňování, 2019)

Úvodní webová stránka uvádí, že *“nerovné odměňování má celou řadu příčin. Jeho výši ovlivňuje například vyšší koncentrace žen v hůře placených zaměstnáních (školství, zdravotní a sociální péče), nižší zastoupení žen ve vedoucích pozicích, genderové stereotypy související se společenskou rolí žen a mužů (žena pečovatelka, muž živitel rodiny), nerovnoměrné dělení péče o děti a práce v domácnosti a také přímá diskriminace v zaměstnání“*. Cílem toho projektu je provedení kvalitativní a kvantitativní hloubkové analýzy aktuálního rozdílu v odměňování žen a mužů, vytvořit metodiku kontrol pro Státní úřad inspekce práce a její pilotní ověření, která má za cíl zlepšit a zefektivnit kontroly rovného odměňování dle § 110 zákoníku práce, tvorba manuálů k vyjednávání o mzdě/platu pro cílové skupiny, které napomůžou např. matkám po rodičovské, ženám v předdůchodovém věku a ženám v nízkopříjmových zaměstnáních, aj. (Rovné odměňování, 2019)

Během tohoto projektu, byly již vydány dvě publikace, ze kterých je čerpáno i pro tuto bakalářskou práci. První nese název Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR:

Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání a je zaměřená na hlavní poznatky o aktuálních rozdílech v odměňování žen a mužů v ČR s využitím dostupných statistických dat v mezinárodním a historickém srovnání, poznatky o příčinách, důsledcích i možnostech a dobrých praxích řešení tohoto problému (Křížková a kol., 2016, s. 4). Druhá má název Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů a jejím cílem byla hloubková historická analýza nerovnoměrností v genderovém odměňování. Jsou v ní kladeny otázky na to, jaké faktory přispívají k nerovnostem a jaký je rozsah nerovností na různých úrovních genderové segregace. Studie byla založena na výpočtech dat z Informačního systému o průměrném výdělku, které získává firma Trexima ze statistik získaných ze mzdových systémů přímo od zaměstnavatelů. Z této druhé studie jsou viditelné výsledky jednotlivých šetření. Studie se zaměřila na mzdové nerovnosti a pracovní podmínky z hlediska genderu, rozdíly v odměňování mezi muži a ženami na stejné pracovní pozici a genderová segregace a použila i Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů, který jim umožnil porovnat mzdy mužů a žen a především pomohl objasnit strukturu rozdílu mezd žen a mužů s ohledem na sledované faktory, které členili do tří skupin: individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště. (Křížková a kol., 2018)

3.3 Studie vysvětlující mzdovou mezeru

K odhalení případné mzdové diskriminace budou představeny dvě často používané metody. Jedna spočívá v dekompozici mzdové mezery na část, která je způsobována rozdílnými charakteristikami mužů a žen a část, která charakteristikami vysvětlit nelze. Druhou metodou, která je způsobem zpracování a svými vlastnostmi lépe vyjadřující je párové srovnávání, kdy jsou vybrány páry, které mají identické charakteristiky. Pro tuto metodu je ale zase obtížné, nalézt tyto dva zcela identické páry.

3.3.1 Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů

Diskriminační nerovnováha mezd je z určité části ovlivňována rozdílnými charakteristikami sledovaných skupin. Od genderových mzdových rozdílů musíme oddělit část, která se stává pouze potencionálně diskriminační.

Zmíněnou částí, se nezávisle na sobě, zabývali profesor ekonomie university v Arizoně Ronald L. Oaxaca a americký ekonom Princetonské university Alan Stuart Blinder.

Míru potenciální mzdové diskriminace lze odhadnout pomocí nejužívanější metody vzniklé na základě prací vydaných Oaxacou a Blinderem v roce 1973. Z tohoto je známý název Oaxaca-Blinderův rozklad (dekompozice) mzdových rozdílů. Dekompozice je založená na dvou složkách. První složku tvoří motivace, znalosti, fyzické, intelektuální a komunikační schopnosti, praktické dovednosti získané vzděláním a životními zkušenostmi – tzv. lidský kapitál. Druhou složku rozdílným lidským kapitálem vysvětlit nelze. Ta se potom stává diskriminačním projevem genderového mzdového rozdílu.

Z práce Hedija a Musil (2010) rozklad nabývá podle Vzorce 1 následující podoby:

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) * \hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) * \bar{X}_f \quad (1)$$

kde:

\bar{W}_m je hodinová hrubá mzda mužů

\bar{W}_f je hodinová hrubá mzda žen

\bar{X}_m jsou vybrané charakteristiky mužů

\bar{X}_f jsou vybrané charakteristiky žen

$\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f$ jsou koeficienty mzdových funkcí mužů a žen

výraz $\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f)$ je mzdová mezera vyjádřená jako rozdíl logaritmů hodinové hrubé mzdy mužů a žen

výraz $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) * \hat{\beta}_m$ je část mzdové mezery vysvětlená rozdílným vybavením mužů a žen (vypovídá o mzdovém rozdílu za předpokladu neexistence diskriminace)

výraz $(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) * \bar{X}_f$ je nevysvětlitelná část mzdové mezery (vypovídá o mzdovém rozdílu, za předpokladu, že by muži a ženy měli stejné charakteristiky).

Oaxaca jednotlivé části rozdělil na část, efektu rozdílných charakteristik a část efektu diskriminace. Blinder rozděluje na část rozdílného vybavení mužů a žen a část vyvolanou diskriminací.

K rozkladu genderové mzdové mezery je nutný odhad mzdových funkcí mužů a žen podle vzorců 2 a 3:

$$\ln(W_i)_f = \beta_m * (X_i)_f + (\varepsilon_i)_f \quad (2)$$

$$\ln(W_i)_m = \beta_f * (X_i)_m + (\varepsilon_i)_m \quad (3)$$

kde:

$(W_i)_f$ je průměrná hodinová hrubá mzda i-té ženy

$(W_i)_m$ je průměrná hodinová hrubá mzda i-tého muže

$(X_i)_f$ je vektor vybraných charakteristik žen pro i-tou ženu

$(X_i)_m$ je vektor vybraných charakteristik pro i-tého muže

β_m, β_f jsou vektory koeficientů mzdových funkcí mužů a žen

ε_i je náhodná složka

Následnými studii a rozšiřováním o další vysvětlující efekty se posun v odhadu diskriminační složky dle Hedija a Musila (2010) nesl ve znamení kritiky pojetí rovnovážné mzdy. Oaxaca (1973) uvádí, že při odhadu nediskriminačního mzdového poměru mužů a žen lze využít koeficienty mzdových funkcí mužů nebo koeficienty mzdových funkcí žen. Reimers (1983) uvádí, že diskriminace může vést nejen k nižším mzdám žen, ale i vyšším mzdám mužů ve srovnání s rovnovážnou mzdou.

Oaxaca-Blinderův model je tak rozšířen do tvaru:

$$\ln(\bar{W}_m) - \ln(\bar{W}_f) = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) * \beta^* + (\hat{\beta}_m - \beta^*) * \bar{X}_m + (\beta^* - \hat{\beta}_f) * \bar{X}_f \quad (4)$$

kde:

β^* značí vektor koeficientů mzdové funkce v případě neexistence diskriminace

První část výrazu na levé straně odhaduje podíl rozdílného vybavení mužů a žen, druhá část zahrnuje diskriminaci ve prospěch mužů a třetí část diskriminaci v neprospěch žen.

Studii zabývajících se rozkladem mzdových rozdílů je velká řada. Podrobněji popsané studie a jejich závěry lze nalézt v příspěvku Hedija a Musil (2010). Oaxaca a Blinder k odhadu mzdové mezery ve Spojených státech amerických, pracovali s rozdílnou škálou dat. Oaxaca použil data z roku 1967 ze Survey of Economic Opportunity a Blinder použil data téhož roku z

Panel Study of Income Dynamics. Lišily se i data vysvětlující proměnné. Blinder použil věk, členství v odborech, status veterána, sezónnost zaměstnání či podmínky panující na trhu práce. Oaxaca rodinný stav, počet dětí či velikost sídla. Rozdílné jsou i závěry obou autorů ohledně hlavních faktorů, vysvětlujících mzdové rozdíly. Oaxaca za hlavní faktory považuje odvětví, zaměstnání a rodinný stav. Pro Blindera je důležité zaměstnání, léta ve firmě a členství v odborech. Dále se liší odhad efektu diskriminace. Oaxacovi se rozdílností charakteristik mužů a žen nepodařilo vysvětlit 52,9 % mzdové mezery a Blinderovi 65,7 % mzdové mezery. Efekt diskriminace je tak v případě Blinderova odhadu vyšší.

Oaxaca-Blinderův rozklad patří k nejnámějším způsobu dekompozice genderové mzdové mezery. Dle Hedija a Musila (2010) studie, které používají tuto metodu, mají značně odlišné závěry a to z četných důvodů. I přesto Oaxaca-Blinderova dekompozice slouží k nalezení objektivní příčiny mzdových rozdílů, jako jsou: věk, vzdělání, pracovní zkušenosti, pracovní pozice a ostatní. Až v okamžiku, kdy je zjištěna určitá část mzdové mezery, kterou nelze nikterak zdůvodnit, pak právě tato část se stává diskriminační.

3.3.2 Metoda párového srovnání

Dle Hedija a Musila (2012) je základním principem metody párového srovnání vyhledání „*dvojice pracovníků (vždy muž a žena), kteří mají v ideálním případě totožné, nebo alespoň co nejvíce podobné charakteristiky – věk, praxi, vzdělání, počet let ve firmě, pracovní pozice atd. Pokud je, či jsou takové dvojice nalezeny, potom z případného mzdového rozdílu můžeme usuzovat, že tento jev nelze vysvětlit rozdílnou hodnotou lidského kapitálu poměřovaných pracovníků. Lze jej tedy přičítat diskriminaci. Závěry o výši takto zjištěné diskriminační složky mzdové mezery je ovšem nutno vykládat opatrně. Většinou je nelze zobecnit a vztáhnout na podnik jako celek. Důvodem je ve většině případů velmi malý počet takto nalezených dvojic*“. Z tohoto vyplývá, že aby bylo možné výsledky této metody použít, tak je nutné tyto párové skupiny ještě rozčlenit a zvolit charakteristiku, která je pro sledování nejdůležitější. Proto ve statistikách nalézáme několik skupin zhodnocení. Např. ve výsledcích strukturální statistiky mezd zaměstnanců nalezneme, že jsou tříděny podle zaměstnání a následně dle rozdílných charakteristik jako je věk, vzdělání, době zaměstnání, odvětví, velikosti jednotky, aj. (ČSU, 2017)

3.4 Shrnutí teoretické části

Účelem teoretické části bylo všeobecné představení genderových mzdových rozdílů, diskutovaných na základě nedůsledného dodržování základních zásad pro rovné odměňování. Dané téma, je již po dobu několika let, řešeno bez zjevného výsledku. Stále nelze určit naprosto přesnou příčinu samotného důvodu vzniku. Velkým pokusem pro vysvětlení, byl zmíněný Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů. Zdrojů zabývajících se touto metodou je v současné době málo. V České republice se genderovou mzdovou diskriminací zabývá projekt zvaný 22 % k rovnosti. Tento projekt potrvá do roku 2020 a je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a je zásadním zdrojem pro zpracovávání bakalářské práce.

4 PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce bude představeno porovnání České republiky s ostatními zeměmi Evropské unie, budou představeny provedené sběry dat a výsledné analýzy řešící nerovnoměrné odměňování mužů a žen. Analýzy budou rozděleny do několika skupin, z důvodu představení oblastí, kde dochází k nerovnosti ve mzdě ve větší míře. V závěru bakalářské práce bude zhodnocení aktuálního stavu řešeného problému a návrh možných opatření.

4.1 Rovnost mezd mužů a žen Evropské unie

Podporou rovnocenné ekonomické nezávislosti žen a mužů a způsobem vedoucím k odstranění rozdílů v odměňování, vedoucím k posílení rovnováhy pohlaví se v Evropských zemích zabývá Evropská síť orgánů pro rovné zacházení (Equinet). Byla zřízena s cílem podpořit jednotné uplatňování práva EU, v oblasti nediskriminace a rovného zacházení. Součástí Equinetu je 46 organizací z 34 evropských zemí. S jeho pomocí dochází k výměně informací a osvědčených postupů mezi členy. V České republice národní orgán zastupuje Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů. Ze zpráv sítě Equinetu je nutné zmínit 8 oblastí činností, na které má být kladen důraz v Akčním plánu (2017-2019) sděleném 20. Listopadu 2017. V 8 oblastech je zahrnuto celkem 24 akčních bodů vedoucích k vyřešení základní příčiny genderových rozdílů mezd.

1. Zlepšení uplatňování zásady rovného odměňování
2. Boj proti segregaci v povoláních a odvětvích
3. Přerušování stropu: iniciativy pro boj proti vertikální segregaci
4. Řešení trestů za péči
5. Lepší zhodnocení dovedností, úsilí a odpovědnosti žen
6. Boj proti mlze: odhalování nerovností a stereotypů
7. Upozornění a informování o rozdílech v odměňování žen a mužů
8. Zapůjčení rukou: posílení partnerství pro řešení rozdílů v odměňování žen a mužů

Zdroj: Equinet, c 2018

Mezi zeměmi EU existují značné rozdíly v procentu rozdílného odměňování, kdy pod 8% se drží Belgie, Itálie, Lucembursko, Polsko, Rumunsko a Slovinsko. Naopak nad 20% rozdílu je Rakousko, Česká republika, Německo, Estonsko a Spojené království. Rozdíl v odměňování

žen a mužů je nutno sledovat společně s dalšími ukazateli souvisejícími s trhem práce, zejména s ohledem na různé pracovní modely žen. Obrázek 1 znázorňuje rozdíly mužů a žen při zohlednění 3 druhů znevýhodnění a to nižší hodinový výdělek, méně hodin odpracovaných v placeném zaměstnání (krácené úvazky), nižší míra zaměstnanosti (mateřská a rodičovská dovolená). Data jsou z údajů získaných z roku 2014.

Obrázek 1: Rozdíly v platech mužů a žen v Evropské unii



Zdroj: European Commission, 2018

4.2 Genderové mzdové rozdíly v ČR

V následující kapitole dojde k rozložení statistik, které se týkají genderových mzdových rozdílů v České republice. Nejprve bude představena genderová problematika z hlediska historického vývoje. Dále se představí dostupné zdroje statistik v ČR. Statisticky budou rozděleny na různé úrovně zjišťování, aby mohlo dojít k porovnání, kde dochází k výraznějším rozdílům.

4.2.1 Vývoj rozdílů v odměňování

Genderové rozdíly v České republice vždy nasvědčovaly znevýhodňování žen při odměňování za odvedenou práci. V následující Tabulce 1, která zobrazuje vývoj od roku 2006, je viditelný rozdíl mezi mediánem hrubé mzdy muže a ženy. Rozdíl mediánu hrubé mzdy, jak ukazuje Graf 1, se pohybuje převážně v okolí 3000,- Kč a 4000,- Kč. Od 4. čtvrtletí roku 2014 se však již přibližuje k 5000,- Kč, načež za 2. čtvrtletí 2018 je rozdíl nejvyšší. Index mediánu mezd naznačuje, jak se změnila hrubá mzda oproti stejnému období roku minulého. V posledních čtvrtletích je tento index vyšší spíše u žen. Z toho vyplývá, že procentuálně více roste mzda žen, ale z důvodu celkově rostoucích mezd a velkého rozdílu mezi mzdou muže a ženy se v tomto pohledu diskriminační hledisko nesnižuje. Z přehledu je tedy zjevné, že diskriminační faktor nemá klesající tendenci, jak je vyjadřováno v procentním udávání. Nýbrž po stránce skutečného rozdílu ve vyplacené mzdě je stav spíše setrvávající až zhoršující se.

Tabulka 1: Přehled vývoje mezd

Mediány hrubých měsíční mezd podle pohlaví ¹⁾

Gross monthly median wages by sex ¹⁾

na přepočtené počty / per full-time equivalent employee

Období Period	ČR celkem CR total		Muži Men		Ženy Women	
	medián mezd v Kč ⁴⁾ Median wage (CZK) ⁴⁾	index mediánu mezd SOPR=100 ²⁾ Median wage index, SPPY=100 ²⁾	medián mezd v Kč ⁴⁾ Median wage (CZK) ⁴⁾	index mediánu mezd SOPR=100 ²⁾ Median wage index, SPPY=100 ²⁾	medián mezd v Kč ⁴⁾ Median wage (CZK) ⁴⁾	index mediánu mezd SOPR=100 ²⁾ Median wage index, SPPY=100 ²⁾
2006						
1. čtvrtletí / Q1	15 149		16 617		13 407	
2. čtvrtletí / Q2	16 060		17 582		14 281	
3. čtvrtletí / Q3	16 294		17 839		14 422	
4. čtvrtletí / Q4	17 589		19 289		15 639	
2007						
1. čtvrtletí / Q1	16 252	107,3	17 861	107,5	14 297	106,6
2. čtvrtletí / Q2	17 224	107,2	18 927	107,6	15 152	106,1
3. čtvrtletí / Q3	17 401	106,8	19 170	107,5	15 297	106,1
4. čtvrtletí / Q4	18 901	107,5	20 894	108,3	16 654	106,5
2008						
1. čtvrtletí / Q1	18 328	112,8	20 085	112,5	16 227	113,5
2. čtvrtletí / Q2	19 159	111,2	20 895	110,4	17 063	112,6

3. čtvrtletí / Q3	19 332	111,1	21 069	109,9	17 229	112,6
4. čtvrtletí / Q4	20 635	109,2	22 573	108,0	18 396	110,5
2009						
1. čtvrtletí / Q1	18 655	101,8	20 180	100,5	16 688	102,8
2. čtvrtletí / Q2	19 485	101,7	21 012	100,6	17 526	102,7
3. čtvrtletí / Q3	19 816	102,5	21 437	101,7	17 880	103,8
4. čtvrtletí / Q4	21 169	102,6	23 044	102,1	19 119	103,9
2010						
1. čtvrtletí / Q1	19 250	103,2	20 784	103,0	17 395	104,2
2. čtvrtletí / Q2	20 000	102,6	21 679	103,2	18 065	103,1
3. čtvrtletí / Q3	20 366	102,8	22 159	103,4	18 322	102,5
4. čtvrtletí / Q4	21 559	101,8	23 584	102,3	19 359	101,3
2011						
1. čtvrtletí / Q1	19 797	102,8	21 581	103,8	17 702	101,8
2. čtvrtletí / Q2	20 432	102,2	22 171	102,3	18 354	101,6
3. čtvrtletí / Q3	20 718	101,7	22 672	102,3	18 386	100,3
4. čtvrtletí / Q4	22 026	102,2	24 133	102,3	19 579	101,1
2012						
1. čtvrtletí / Q1	20 075	101,4	21 689	100,5	18 116	102,3
2. čtvrtletí / Q2	20 707	101,3	22 526	101,6	18 550	101,1
3. čtvrtletí / Q3	20 639	99,6	22 329	98,5	18 555	100,9
4. čtvrtletí / Q4	21 890	99,4	23 816	98,7	19 681	100,5
2013						
1. čtvrtletí / Q1	20 188	100,6	21 848	100,7	18 224	100,6
2. čtvrtletí / Q2	20 988	101,4	22 838	101,4	18 866	101,7
3. čtvrtletí / Q3	21 110	102,3	22 904	102,6	18 963	102,2
4. čtvrtletí / Q4	22 153	101,2	24 204	101,6	19 824	100,7
2014						
1. čtvrtletí / Q1	21 144	104,7	22 973	105,2	19 018	104,4
2. čtvrtletí / Q2	21 671	103,3	23 654	103,6	19 404	102,9
3. čtvrtletí / Q3	21 661	102,6	23 576	102,9	19 389	102,2
4. čtvrtletí / Q4	22 667	102,3	25 035	103,4	20 043	101,1
2015						
1. čtvrtletí / Q1	21 289	100,7	23 159	100,8	19 109	100,5
2. čtvrtletí / Q2	22 160	102,3	24 202	102,3	19 814	102,1
3. čtvrtletí / Q3	22 478	103,8	24 669	104,6	19 963	103,0
4. čtvrtletí / Q4	23 728	104,7	26 080	104,2	21 104	105,3
2016						
1. čtvrtletí / Q1	22 705	106,7	24 758	106,9	20 320	106,3
2. čtvrtletí / Q2	23 178	104,6	25 319	104,6	20 684	104,4
3. čtvrtletí / Q3	23 679	105,3	25 886	104,9	21 097	105,7
4. čtvrtletí / Q4	25 207	106,2	27 532	105,6	22 557	106,9
2017						
1. čtvrtletí / Q1	23 709	104,4	25 911	104,7	21 165	104,2
2. čtvrtletí / Q2	24 887	107,4	27 234	107,6	22 258	107,6
3. čtvrtletí / Q3	25 188	106,4	27 493	106,2	22 590	107,1
4. čtvrtletí / Q4	27 333	108,4	29 653	107,7	24 802	110,0
2018 ³⁾						
1. čtvrtletí / Q1	25 676	108,3	28 033	108,2	23 086	109,1
2. čtvrtletí / Q2	27 236	109,4	29 782	109,4	24 514	110,1

¹⁾ Údaje jsou odvozeny ze statisticko-matematického modelu tak, aby byly v souladu se souborem pro výpočet údajů o průměrných mzdách.

¹⁾ *The data are derived from the statistical-mathematical model in a way to be compatible with the average wages.*

²⁾ SOPR = stejné období předchozího roku

²⁾ SPPY = same period of the previous year.

³⁾ předběžné údaje

³⁾ Preliminary data.

⁴⁾ Časové řady byly revidovány v souvislosti se šetřením mikrosubjektů 2014.

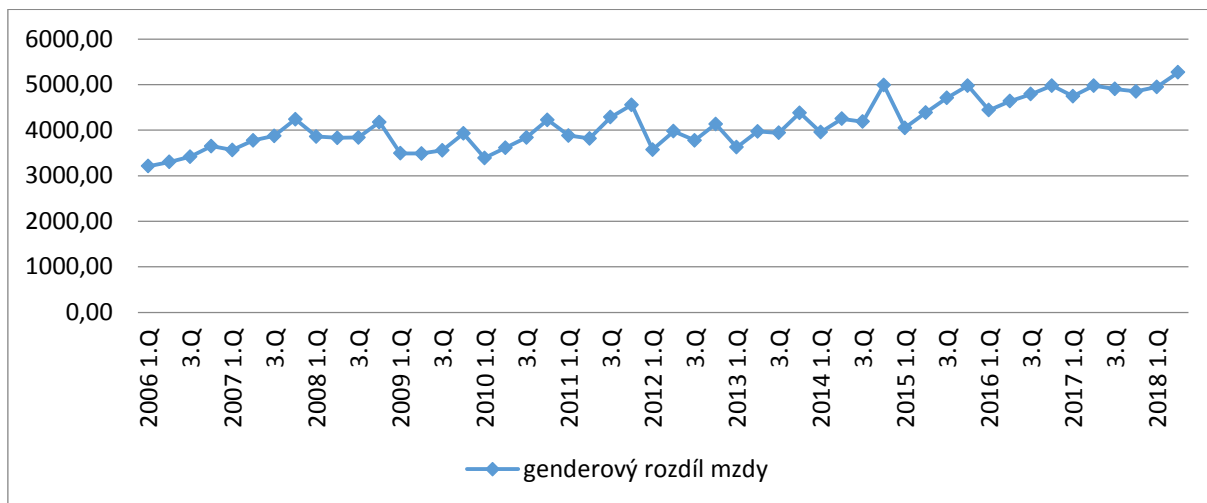
⁴⁾ *The time series were revised in connection with a survey on micro enterprises in 2014.*

Zdroj: Průměrné mzdy – 2. čtvrtletí 2018, ČSÚ

K uvedené statistice je nutné zmínit, že vývoj mezd za poslední období je z velké části ovlivněn současným stavem ekonomické situace a situace na trhu práce. V měsíci říjnu 2018 podíl

nezaměstnaných osob dosáhl 2,8 %. Úřad práce k 31. 10. 2018 evidoval 215 622 uchazečů o zaměstnání, což je nejméně za posledních 21 let.

Graf 1: Genderový rozdíl mediánu hrubé mzdy



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z přehledu vývoje mediánu hrubých mezd podle pohlaví, ČSÚ

Jak genderový rozdíl mediánu mzdy, tak ani index mediánu ve shora uvedeném sledování, není vypovídající, zda jsou rozdíly mzdy diskriminační. V uvedených hodnotách je skryto spousta faktorů, které není vhodné zařadit jako diskriminační po stránce mzdové. Mezi tyto faktory patří např. fyzická zdatnost mužů a žen, zájem/nezájem o typicky mužské/dámské obory. Menší zkušenost žen z důvodu přerušení zaměstnání z důvodu mateřské/rodičovské dovolené, apod. Abychom se k odpovědi mohly více přiblížit, tak budou následující kapitoly věnovány segregaci odvětví pro zjišťování nastávajících rozdílů.

4.2.2 Genderový rozdíl mezd dle klasifikace tříd CZ-ISCO

Sledování genderových mzdových rozdílů dle klasifikace tříd CZ-ISCO souvisí se sledováním mzdových rozdílů společně s počtem odpracovaných hodin a podílem žen a mužů rozdělených dle hlavních tříd. Následující Tabulka 2, získaná ČSÚ poukazuje, že poměr žen a mužů dle kategorií je v nerovnováze u pozic řemeslníků, obsluh strojů a zařízení, ale také u úředníků a řídicích pracovníků. Co se týká mediánu mzdy za rok 2017, tak největší rozdíl byl u specialistů, řídicích pracovníků a řemeslníků. Tento fakt napovídá diskriminační nerovnováze, jelikož je viditelné, že v kategoriích, které mají vyšší medián mezd, je ve většině případů zaměstnáno více mužů a v kategoriích které jsou si mzdové bližší, ale zároveň je zde medián mezd nižší, tak zde pracuje více žen.

Tabulka 2: Vliv klasifikace tříd CZ-ISCO

A1

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by CZ-ISCO major group and by sex

ROK/YEAR 2017

ZAMĚSTNÁNÍ	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variační koeficient mezd CV of earnings
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
	C E L K E M	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	
Zaměstnanci v ozbroj	0,61	0,55	0,07	175,2	175,2	175,2	(34 816)	(34 634)	(36 306)	(33 581)	(32 900)	(36 531)	0,34
Řídící pracovníci	4,50	3,13	1,37	172,4	172,2	172,7	65 559	71 394	52 234	48 653	52 281	42 645	0,99
Specialisté	14,70	7,07	7,62	173,3	173,2	173,4	44 034	51 232	37 356	35 809	42 749	32 609	0,63
Techničtí a odborní pr	21,55	10,85	10,70	172,4	172,5	172,2	34 264	37 876	30 602	31 119	34 623	28 729	0,52
Úředníci	8,56	2,09	6,47	172,5	173,4	172,2	25 826	30 113	24 442	24 035	28 215	23 015	0,46
Pracovníci ve službác	12,99	4,82	8,18	173,5	173,9	173,2	20 777	22 720	19 632	18 642	19 896	18 331	0,45
Kvalifikovaní pracovní	0,85	0,42	0,43	178,8	180,4	177,3	21 901	23 444	20 406	21 509	23 001	19 705	0,31
Řemeslníci a opraváři	13,47	11,65	1,82	174,4	174,8	171,8	26 655	27 483	21 366	25 628	26 497	20 306	0,37
Obsluha strojů a zaříz	16,61	11,90	4,71	174,5	175,8	171,1	25 730	26 809	23 004	25 102	26 431	22 230	0,32
Pomocní a ne kvalifiko	6,10	2,67	3,43	173,8	175,0	173,0	18 395	20 587	16 690	16 825	19 756	15 314	0,35
Neuvedeno	0,06	0,05	0,01	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

Z třídění dle klasifikace tříd je možno vidět efekt tzv. skleněného stropu. Neviditelná bariéra, ve formě tradičního pohledu na ženu, díky zažitým stereotypům, brání k profesnímu postupu ženy do řídicích pozic. I když by tyto funkce mohly vykonávat nebo by k nim mohly mít nasměřováno, tak je jim formálně či neoficiálními skrytými způsoby zabráněno. (ČSÚ, 2016)

4.2.3 Genderový rozdíl mezd dle vzdělání

Rozdíly mzdy, které vznikají z důvodu různé úrovně vzdělání, představují vypovídací schopnost, jak vzdělání ovlivňuje nárůst mezd celkově, ale zároveň i nárůst rozdílu mezi pohlavími. Z Tabulky 3 je zřejmé, že s vyšším vzděláním a k tomu patřičně narůstající mzdou narůstá také rozdíl v odměňování mezi mužem a ženou. Nejmenší rozdíl mezi mzdou muže a ženy nacházíme u zaměstnanců se základním vzděláním. Dalo by se zde tvrdit, že pokud nemá ani jedna strana genderu dostatečné vzdělání. Nastává situace, kdy jsou pro vyšší mzdy nejvíce rozhodující faktory, které muže dělají mužem a ženu ženou. Muž má sílu a žena např. pečlivost a přirozený vztah o péči k ostatním. Ač tento pohled nemá vysokou vypovídací schopnost k prokázání diskriminace, je nutné si zde uvědomit, že finanční částky, o které přicházejí ženy z důvodu nižších příjmů, ovlivňují genderovou mzdovou nerovnováhu. Zároveň snižují životní úroveň rodiny, která má dva dospělé ale také domácnost ženy samoživitelky. Pro ženy by mohl mít tento pohled dopad na jejich názor ohledně vzdělávání. Mohly by si pokládat otázku, zda je důležité mít vyšší vzdělání a k tomu zodpovědnější pracovní pozici, když se jejich mzda se zvyšujícím se vzděláním nepřibližuje mzdě muže.

Tabulka 3: Vliv vzdělání

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví - 2017

Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by education and by sex

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	<i>Percentage of employees</i>			<i>Time paid (hours/month)</i>			<i>Average earnings (CZK)</i>			<i>Median earnings (CZK)</i>		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
	<i>Total</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Total</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Total</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>	<i>Total</i>	<i>Men</i>	<i>Women</i>
CELKEM	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477
základní a nedokončené	5,66	2,88	2,78	173,7	174,7	172,8	21 258	23 155	19 291	19 970	22 480	18 092
střední bez maturity	32,65	21,22	11,43	174,3	175,5	172,1	24 139	26 332	20 066	22 819	25 452	18 922
střední s maturitou	36,23	17,81	18,41	172,9	173,3	172,5	30 267	33 800	26 849	27 479	30 554	25 266
vyšší odborné a bakalářské	5,23	2,16	3,07	172,7	172,7	172,7	35 545	42 304	30 781	31 154	36 351	28 528
vysokoškolské	17,23	9,43	7,80	173,0	172,8	173,3	48 334	55 293	39 918	37 861	43 663	33 853
<i>neuveдено</i>	3,00	1,67	1,33	174,0	174,5	173,5	29 051	30 989	26 612	24 880	25 757	24 052

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

4.2.4 Genderový rozdíl mezd dle věku

Během profesního života zaměstnanec se mzda proměňuje. Z tohoto důvodu dochází ke sledování i v této oblasti. V Tabulce 4 je zaznamenáno několik věkových kohort a znázorňuje, jak se mzda zaměstnanec pohybuje během životního cyklu člověka. Opět je z dat patrné, že mzda žen je nižší než mzda mužů. K nejmenšímu rozdílu mediánu mzdy dochází ve věku 60 až 64 let a největšímu rozdílu dochází ve věku 40 až 44 let, kdy tento rozdíl mediánu mzdy činí 6672,- Kč. Ve srovnání s podílem zaměstnaných lidí, je vidět, že jde o období, kdy většinou ženy odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou. K poměrně nízkému rozdílu mezd dochází i v nejnižším věku. To může být způsobeno tím, že muži i ženy vstupují na pracovní trh téměř nebo zcela bez praxe a ženy nejsou v rizikovém věku, kdy by zaměstnavatelé měli mít strach, že vstoupí do období rodičovství. Toto tvrzení však nelze 100% dokázat a to z důvodu, že ve sbíraných datech nejsou údaje, které by potvrzovaly, zda roly rodičovství zaujala žena či muž.

Tabulka 4: Vliv věku

A 3

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by age and by sex

ROK/YEAR 2017

VĚK ZAMĚSTNANCI	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variální koeficient mezd
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	CV of earnings
	C E L K E M	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477
do 19 let	0,27	0,17	0,10	173,8	175,0	171,9	20 043	20 743	18 896	19 580	20 373	18 256	0,27
od 20 do 24 let	5,15	3,09	2,06	173,7	174,2	172,9	23 094	24 252	21 352	22 551	23 866	20 690	0,33
od 25 do 29 let	10,34	6,04	4,30	173,7	174,1	173,2	27 988	29 339	26 089	26 370	27 779	24 647	0,44
od 30 do 34 let	10,80	6,76	4,05	173,6	174,1	172,7	31 816	33 833	28 447	28 335	30 123	25 602	0,60
od 35 do 39 let	13,37	7,77	5,60	173,6	174,4	172,6	33 305	37 283	27 791	27 906	31 061	24 536	0,74
od 40 do 44 let	16,35	8,44	7,92	173,2	174,2	172,2	33 134	38 379	27 544	27 735	31 215	24 543	0,81
od 45 do 49 let	13,47	6,70	6,77	173,2	174,0	172,5	32 099	36 994	27 249	26 879	30 050	24 251	0,85
od 50 do 54 let	12,40	6,17	6,22	173,4	174,3	172,6	31 228	35 015	27 472	27 078	29 331	24 989	0,80
od 55 do 59 let	10,51	5,18	5,33	173,4	174,2	172,7	29 923	32 937	26 992	26 169	27 822	24 492	0,76
od 60 do 64 let	5,79	3,86	1,94	173,5	173,9	172,6	31 590	32 502	29 776	27 585	27 816	27 216	0,72
od 65 a více let	1,55	1,01	0,54	173,8	174,2	173,0	31 881	34 306	27 359	25 418	27 017	22 241	0,88
průměrný věk zaměstnanců	42,7	42,3	43,2										

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

4.2.5 Genderový rozdíl dle velikosti jednotky

Tato kapitola je zaměřena na podíl zaměstnanců a poměr mezd dle velikosti firmy. Z Tabulky 5 můžeme sledovat, že ve všech jednotkách je zaměstnáno více mužů než žen. Průměrná mzda mužů, ale i žen vzrůstá se zvětšující se jednotku. Největší míra diskriminace je v jednotce u velikosti 5000 a více zaměstnanců a druhou nejvyšší diskriminaci zaznamenáváme ve středně velkých podnicích velikosti 250 až 999 zaměstnanců. Nejmenší procento mzdové diskriminace je ve firmách do 10 zaměstnanců. Tyto firmy většinou bývají rodinné, či vztahy mezi zaměstnanci jsou blízké a přátelské, tudíž by mohlo být o mzdách více diskutováno.

Tabulka 5: Vliv velikosti jednotky

A 2

Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle velikosti jednotky a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by size of unit and by sex

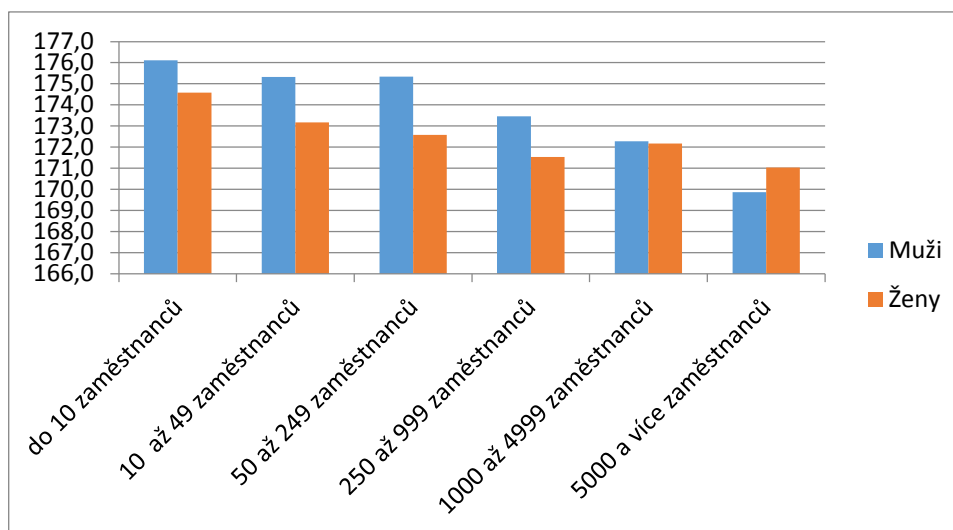
ROK/YEAR 2017

VELIKOST JEDNOTKY (počet zaměstnanců)	Podíly zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variální koeficient mezd
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	CV of earnings
	C E L K E M	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477
do 10 zaměstnanců	15,67	8,78	6,89	175,4	176,1	174,6	20 010	20 729	19 093	16 561	17 186	15 853	0,53
10 až 49 zaměstnanců	18,88	10,24	8,64	174,3	175,3	173,2	28 274	30 485	25 652	25 024	26 083	23 700	0,64
50 až 249 zaměstnanců	22,80	12,37	10,43	174,1	175,3	172,6	31 675	35 212	27 482	27 060	29 138	24 570	0,76
250 až 999 zaměstnanců	19,36	10,94	8,42	172,6	173,5	171,5	34 820	39 182	29 154	29 077	31 789	25 634	0,80
1000 až 4999 zaměstnanců	14,03	7,95	6,08	172,2	172,3	172,2	37 486	41 474	32 271	32 092	34 723	28 901	0,68
5000 a více zaměstnanců	9,26	4,90	4,36	170,4	169,9	171,0	36 856	41 684	31 425	32 280	36 695	27 908	0,64

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

Ač je tento pohled téměř bez specifik, tak se v Grafu 2 můžeme zaměřit na počet odpracovaných hodin mužů a počet odpracovaných hodin žen.

Graf 2: Průměrný počet odpracovaných/zaplacených hodin



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z přehledu
Struktura mezd zaměstnanců - 2017, ČSÚ

Diskriminační faktor dle velikosti jednotky má s rostoucí firmou rostoucí tendenci. Jak již bylo zmíněno, tak nejhorší je ve společnostech nad 5000 zaměstnanců. Zde je ale průměrný počet hodin odpracovaných ženami větší, než počet hodin odpracovaných muži. A to i přes to, že v této složce pracuje více mužů. Objevuje se diskriminační faktor, který nemá příčinu k vysvětlení.

4.2.6 Genderový rozdíl dle sektoru

Tato kapitola zkoumá podíl zaměstnanců a mzdy zaměstnaných osob ve veřejné a soukromé sféře. Tabulka 6 ukazuje na větší diskriminaci žen v soukromém sektoru jak u plného vlastnictví, tak i u sdíleného vlastnictví s většinovým podílem.

Tabulka 6: Vliv finanční kontroly

A 6

Podíl zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle finanční kontroly a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by financial control and by sex

ROK/YEAR 2017

FINANČNÍ KONTROLA	Podíl zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient mezd CV of earnings
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
	C E L K E M	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	
Plně vlastněný státem (krajem, městem, obcí)	24,41	9,55	14,86	172,9	172,9	172,8	32 650	36 953	29 885	29 879	32 886	28 279	0,51
Plně v soukromém vlastnictví	74,54	44,92	29,61	173,7	174,5	172,5	30 414	33 522	25 698	25 499	27 960	22 111	0,81
Sdílené vlastnictví s většinovým podílem státu	0,73	0,58	0,15	166,3	166,6	165,0	42 837	44 384	36 852	35 774	36 951	31 993	0,72
Sdílené vlastnictví s většinovým soukromým podílem	0,32	0,13	0,19	172,5	172,7	172,4	(48 498)	60 135	(40 585)	(37 732)	46 538	(34 816)	0,80

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

Když se podíváme na poměr zaměstnanců ve veřejné a soukromé sféře, tak je vidět většinový podíl mužské části v soukromém sektoru. V souvislosti s porovnáním mezd těchto dvou

sektorů, kdy je genderový rozdíl průměrné mzdy u veřejného sektoru 19,13% a u soukromého sektoru 23,34%, kde je zaměstnáno více mužů, tak lze říct, že diskriminace je ovlivněna segregací do zaměstnání.

4.2.7 Genderový rozdíl mezd dle odvětví

V této kapitole bude poukázáno na rozdíly mezd dle segregace zaměstnanců v různých odvětvích. Jelikož se od sebe jednotlivé obory zaměstnání vždy různě liší a každý obor je specifický svými charakteristickými vlastnostmi. Tak výsledky viditelně ukazují odvětví, kdy početně převažují ženy a odvětví kde je převaha mužů. Tato část je důležitá pro podrobnější zkoumání z důvodu lepšího vypovídajícího charakteru. Z dat ČSÚ z roku 2017 je patrné, že genderové rozdíly jsou závislé na odvětvích, ve kterých muži a ženy pracují. V Tabulce 7 je přehled poměru mužů a žen zařazených do odvětví, jejich odpracované hodiny, průměrné mzdy a medián mezd.

Tabulka 7: Vliv odvětví

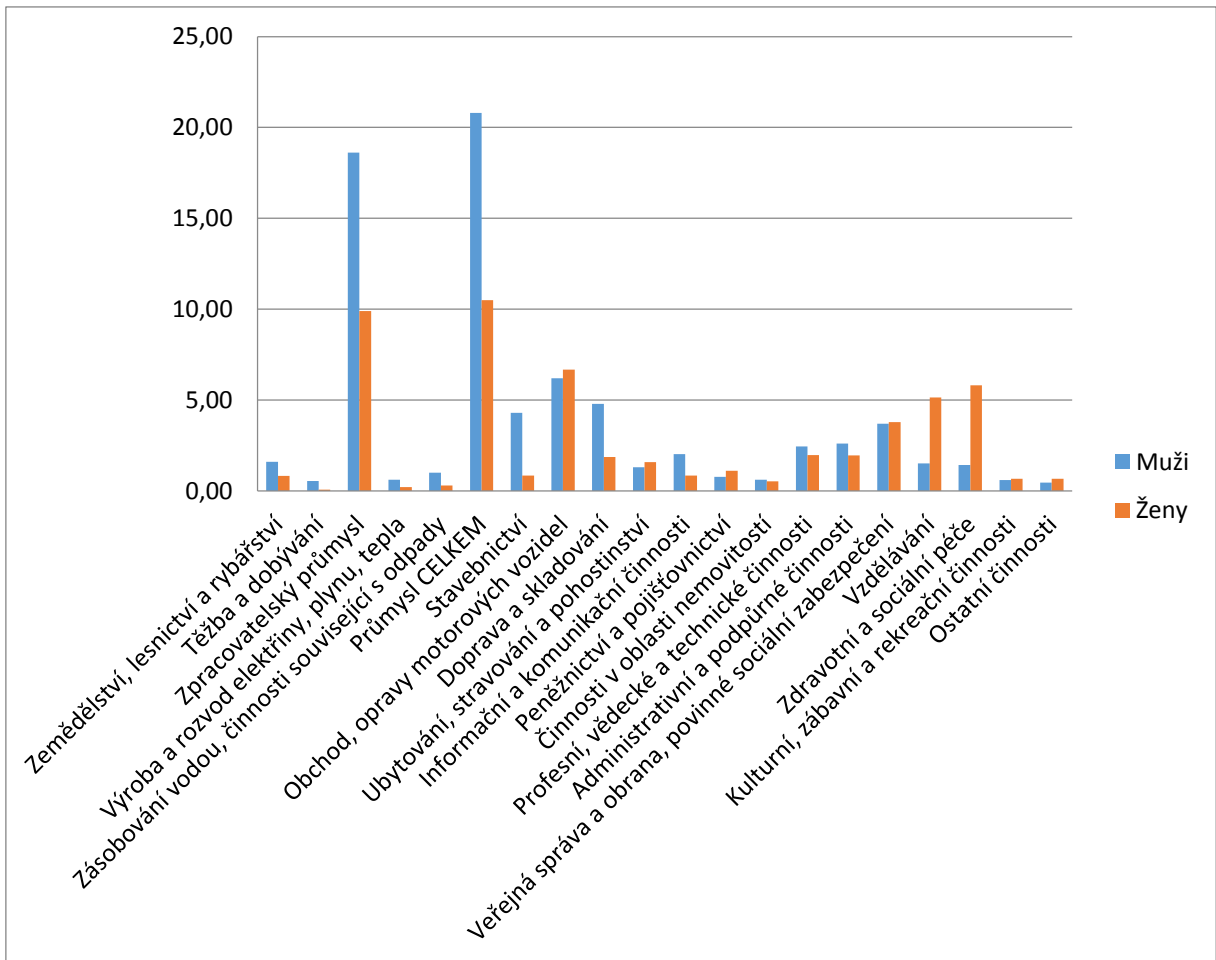
A 5
Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle odvětví a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by CZ-NACE section and by sex

ODVĚTVÍ	kód CZ-NACE	Podíly zaměstnanců v %			Placený čas v hod/měs.			Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč			variální koeficient mezd CV of earnings
		Percentage of employees			Time paid (hours/month)			Average earnings (CZK)			Median earnings (CZK)			
		celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	
A-S CELKEM	01-96	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477	0,74
A Zemědělství, lesnictví a rybnářství	01-03	2,43	1,60	0,83	179,9	181,6	176,6	25 076	26 557	22 218	24 206	25 333	21 235	0,41
B Těžba a dobývání	05-09	0,63	0,55	0,08	168,2	168,6	165,1	35 499	36 299	29 693	32 126	32 903	26 624	0,54
C Zpracovatelský průmysl	10-33	28,53	18,62	9,91	172,1	172,8	171,0	31 517	34 631	25 664	27 660	30 178	23 167	0,66
D Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	35	0,83	0,62	0,21	166,6	167,1	165,3	44 498	46 601	38 324	39 193	40 551	36 054	0,67
E Zásobování vodou, činnosti související s odpady	36-39	1,31	1,01	0,30	174,1	175,4	169,9	28 342	29 032	26 057	26 260	26 857	23 836	0,62
B-E Průmysl CELKEM	05-39	31,30	20,80	10,50	172,0	172,6	170,8	31 807	34 759	25 958	27 896	30 270	23 375	0,67
F Stavebnictví	41-43	5,14	4,30	0,84	177,0	177,8	172,8	27 442	28 089	24 130	23 975	24 563	20 951	0,67
G Obchod, opravy motorových vozidel	45-47	12,86	6,19	6,67	174,7	175,6	173,9	28 919	33 300	24 852	23 047	26 637	20 440	0,86
H Doprava a skladování	49-53	6,65	4,79	1,86	173,9	175,8	169,0	28 868	29 481	27 293	26 472	27 229	25 028	0,69
I Ubytování, stravování a pohostinství	55-56	2,89	1,31	1,59	173,8	174,3	173,4	18 315	19 241	17 551	15 016	14 907	15 082	0,66
J Informační a komunikační činnosti	58-63	2,88	2,03	0,85	173,7	174,0	173,0	53 663	59 484	39 735	42 979	48 079	33 108	0,83
K Peněžnictví a pojišťovnictví	64-66	1,88	0,77	1,12	172,3	172,3	172,2	53 672	70 080	42 368	40 670	53 623	34 983	0,90
L Činnosti v oblasti nemovitostí	68	1,14	0,62	0,53	175,9	174,7	177,3	26 709	28 513	24 600	23 954	25 338	22 503	0,65
M Profesní, vědecké a technické činnosti	69-75	4,42	2,45	1,97	173,0	173,3	172,7	36 893	41 371	31 341	29 919	32 577	26 497	0,92
N Administrativní a podpůrné činnosti	77-82	4,56	2,60	1,96	171,5	171,8	171,2	21 425	22 376	20 163	18 697	19 514	17 779	0,62
O Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení	84	7,50	3,71	3,79	172,6	171,7	173,4	34 408	36 880	31 992	32 092	34 958	29 826	0,41
P Vzdělávání	85	6,67	1,52	5,15	173,7	173,8	173,7	30 035	37 029	27 966	28 670	31 740	27 853	0,47
Q Zdravotní a sociální péče	86-88	7,25	1,43	5,81	174,2	178,5	173,1	31 706	40 862	29 449	27 098	30 065	26 509	0,62
R Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	90-93	1,28	0,60	0,68	174,1	175,1	173,3	26 381	28 476	24 527	24 089	25 271	23 143	0,62
S Ostatní činnosti	94-96	1,14	0,47	0,67	174,3	175,2	173,7	24 068	28 070	21 290	20 255	22 660	19 181	0,70

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

Z důvodu lepšího přehledu o poměru zaměstnanců je vytvořen Graf 2. Ten znázorňuje, která odvětví se výrazně odlišují od ostatních. Tyto odlišnosti by mohly vést k vysvětlení příčin mzdové diskriminace.

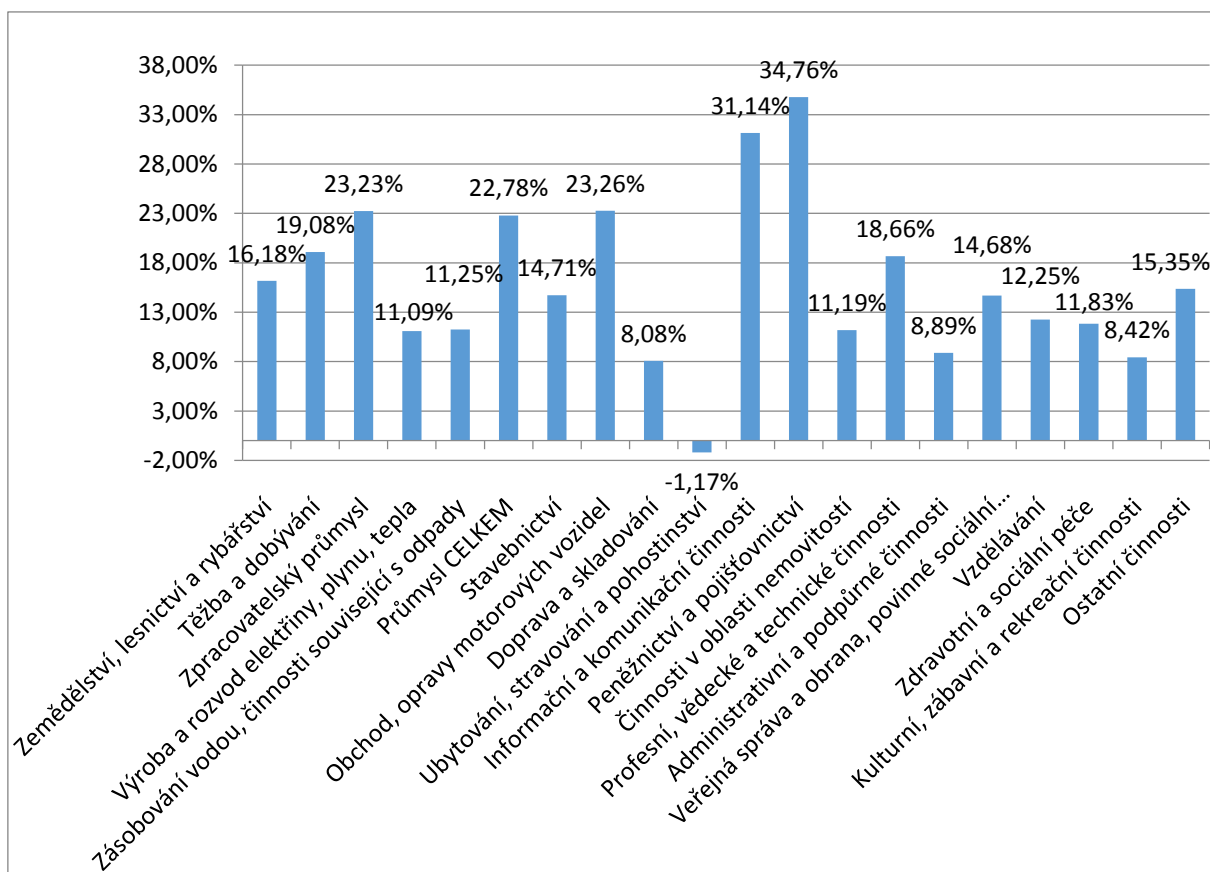
Graf 3: Podíl mužů a žen dle odvětví



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z přehledu
Struktura mezd zaměstnanců - 2017, ČSÚ

Z tohoto grafu je patrné, že výrazně větší segregace mužů je do odvětví průmyslu. Konkrétně do zpracovatelského průmyslu a do stavebnictví či dopravy a skladování, kdy se jedná převážně o manuální práce. Naopak více žen je v odvětvích veřejné správy, vzdělávání (téměř 80 % žen) a zdravotní a sociální péče (přes 80%). To poukazuje na fakt, že v odvětvích které jsou odměňované mzdou na hranici zaručené mzdy, se pohybuje více žen než mužů. Což má za následek ovlivnění genderové nerovnováhy. Údaje jsou pro ještě lepší přehled genderových rozdílů doplněné Grafem 4. Zde je znázorněna mzdová diskriminace v procentním podílu porovnaná z mediánu mezd.

Graf 4: Genderové rozdíly mediánu mezd dle odvětví



Zdroj: Vlastní zpracování na základě údajů z přehledu
Struktura mezd zaměstnanců - 2017, ČSÚ

Nyní lze vidět, že za rok 2017 ženy pobíraly větší mzdu než muži v odvětví ubytování, stravování a pohostinství. V tomto odvětví je genderový rozdíl mezd nejmenší a poměr zaměstnaných mužů a žen téměř vyrovnaný. S malým náklonem na stranu žen. Jsou zde však nejnižší mzdy ze všech sledovaných odvětví a pohybují se hluboce pod průměrnou mzdou. Naopak alarmující rozdíly jsou v odvětvích peněžnictví a pojišťovnictví a v odvětví informační a komunikační činnosti, přestože v peněžnictví a pojišťovnictví je zaměstnáno více žen než mužů. Zde si v tom případě pokládáme otázku proč tomu tak je? Nastává zde další situace, kdy se objevuje diskriminační faktor, který nelze objasnit. Z některých odvětví jako je stavebnictví můžeme sledovat nerovný poměr podílu zaměstnaných mužů a žen. Z toho vyplývá, že pokud v daném odvětví je nedostatek párů, které k sobě můžeme porovnávat, tak tato segregace negativně ovlivňuje genderovou nerovnováhu v odměňování.

Po shrnutí a zhodnocení posledních dvou kapitol lze říci, že poměrně výraznou roly v genderovém mzdovém rozdílu má segregace zaměstnanců do odvětví a následně segregace

do určitých pracovišť. Jelikož je viditelné, že pozice, které jsou odměňovány lepší mzdou, jsou až na pár výjimečných situací obsazovány z větší části muži.

4.2.8 Genderový rozdíl mezd dle kolektivní smlouvy

Tabulka 8 znázorňuje vliv kolektivní smlouvy na výši mzdy zaměstnanců. Ač je celkový podíl zaměstnanců v pracovním poměru bez kolektivní smlouvy nižší než se smlouvou, tak podíl žen je zde téměř stejný, ale podíl mužů je zde nižší. Pokud se zaměříme na výši mzdy v těchto sledovaných hodnotách, tak je pravděpodobné, že zde hraje roly podmínka zakomponování vyjednávání o výši mzdy do kolektivní smlouvy. Při absenci kolektivní smlouvy jsou mzdy nižší než při její existenci. V případě, že by kolektivní smlouva existovala u každého pracovního poměru, tak by tento stav mohl být přínosem pro snížení mzdové diskriminace.

Tabulka 8: Vliv kolektivní smlouvy

A 7

Podíl zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví

ROK/YEAR 2017

Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by collective agreement and by sex

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA	Podíl zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variální koeficient mezd CV of earnings
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
	CELKEM	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	
Kolektivní smlouva ano	45,04	25,79	19,25	172,5	173,2	171,6	34 199	37 358	29 965	29 943	32 138	27 281	0,65
Kolektivní smlouva ne	41,97	22,32	19,65	173,9	174,7	173,0	31 145	34 832	26 955	25 837	27 924	23 694	0,83
Neuveдено	12,99	7,07	5,92	175,2	175,8	174,4	20 276	21 403	18 932	16 334	17 113	15 631	0,59

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

4.2.9 Genderový rozdíl mezd dle doby zaměstnání

Poslední takto sledovanou částí praktické části bakalářské práce je vliv délky doby zaměstnání u jednoho zaměstnavatele. Vlivem délky doby se mzda mění a ve většině případů přirozeně roste, což je pravděpodobně způsobeno praxí, zkušenostmi, lepší efektivitou odvedené práce a pravděpodobností možného profesního růstu. Při porovnání dat z Tabulky 9 je viditelné, že nižší poměr diskriminace je v prvních 2 letech. Nejnižší je v posledním úseku, kdy jsou zaměstnanci ve firmě 31 let a déle. Naopak nejvyšší je v období, kdy jsou zaměstnanci u firmy 11 - 12 let. Zde je možné, že se zde opět ukazuje vliv rodičovství. Pokud budeme brát v potaz, že žena po ukončení vzdělání nastoupila k zaměstnavateli, u kterého setrvala. Tak je toto období pravděpodobně obdobím, kdy jsou ženy na rodičovské dovolené, popřípadě se z ní vrací. Jejich mzda není v tu chvíli tak vysoká, jako kdyby v zaměstnání zůstaly bez přerušení, popř. začínají u úplně nového zaměstnavatele.

Tabulka 9: Vliv doby zaměstnání

A 8

Podíl zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle doby zaměstnání a pohlaví
Percentage of employees, time paid and gross monthly earnings by length of service and by sex

ROK/YEAR 2017

Doba zaměstnání u současného zaměstnavatele	Podíl zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient mezd CV of earnings
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	
C E L K E M	100,00	55,18	44,82	173,5	174,2	172,6	31 109	34 293	27 187	26 843	29 006	24 477	0,74
do 1 roku	8,50	4,57	3,93	173,8	174,7	172,7	25 260	27 267	22 928	22 229	23 840	20 616	0,66
1 rok	13,11	6,81	6,30	173,6	174,3	172,9	26 812	29 143	24 293	23 700	25 284	22 024	0,71
2 roky	9,58	5,10	4,48	173,8	174,6	172,8	28 557	31 241	25 506	24 813	26 557	22 850	0,78
3 roky	7,01	3,84	3,17	174,2	175,0	173,3	28 774	31 584	25 369	25 105	27 170	22 763	0,76
4 roky	5,45	3,04	2,40	173,8	174,6	172,8	29 607	32 144	26 398	25 625	27 473	23 413	0,76
5 - 6 let	9,18	5,21	3,97	173,7	174,4	172,9	30 726	33 511	27 063	26 213	28 374	23 829	0,76
7 - 8 let	7,73	4,37	3,36	173,7	174,5	172,8	31 249	34 507	27 003	26 988	29 255	24 401	0,75
9 - 10 let	7,38	4,17	3,21	173,4	174,3	172,2	33 001	36 522	28 417	28 573	30 786	25 677	0,74
11 - 12 let	5,92	3,39	2,53	173,5	174,4	172,3	34 044	38 156	28 539	29 291	32 311	25 955	0,74
13 - 14 let	4,60	2,63	1,97	173,3	174,0	172,5	34 899	39 064	29 357	29 929	32 940	26 776	0,72
15 - 16 let	4,02	2,22	1,80	173,1	174,0	171,9	34 815	38 498	30 268	30 226	32 769	27 560	0,72
17 - 18 let	3,33	1,86	1,47	172,8	173,5	172,0	36 006	40 564	30 234	30 811	33 962	27 932	0,74
19 - 20 let	2,83	1,55	1,29	172,8	173,2	172,3	35 772	39 986	30 702	30 860	33 728	28 140	0,71
21 - 30 let	7,82	4,34	3,48	172,4	172,6	172,0	37 758	41 756	32 763	32 742	35 428	30 331	0,70
31 let a více	3,03	1,74	1,29	171,0	170,9	171,2	37 030	40 139	32 847	32 970	34 656	30 862	0,60
<i>Neuve d e n o</i>	0,50	0,33	0,16	179,5	179,1	180,5	19 723	20 791	17 555	15 079	16 821	13 784	0,59

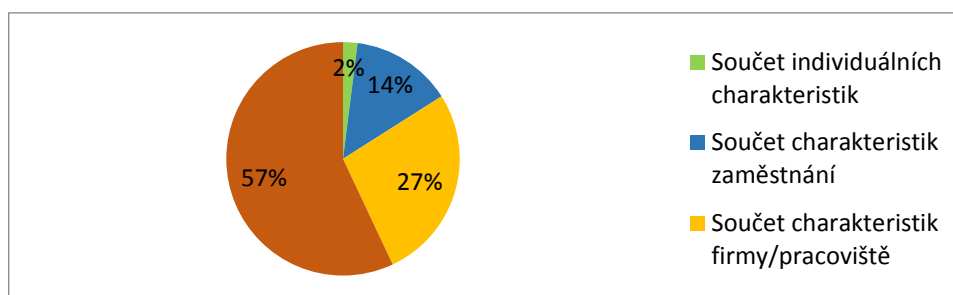
Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců – 2017, ČSÚ

4.3 Genderové mzdové rozdíly pomocí Oaxaca-Blinderova rozkladu

Pomocí této metody je možné objasnit strukturu rozdílů mezd mužů a žen s ohledem na sledované faktory. Křížová a kol, 2018 v projektu 22% k rovnosti využila této metody pro odhalení vlivů jednotlivých faktorů na rozdíl v odměňování mužů a žen. Faktory rozdělili do tří základních skupin: Individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy/pracoviště. Mezi individuální charakteristiky jsou zařazené: věk, národnost, vzdělání, praxe, plný úvazek (fulltime), typ smlouvy a vedoucí pozici. Do charakteristik zaměstnání jsou zařazené: „ISCO 2 je sada dummy proměnných pro zařazení zaměstnání do konkrétní kategorie dvoumístné klasifikace CZ-ISCO50 (36 kategorií/tříd), podíl žen ISCO představuje podíl žen v rámci každé kategorie klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, a NACE 2 je sada dummy proměnných, představujících zařazení zaměstnání do dvouprásmenné klasifikace ekonomických činností NACE (36 kategorií). Tyto tři faktory představují genderovou segregaci trhu práce“. A do charakteristiky firmy/pracoviště spadá: sektor, kolektivní smlouva, podíl žen, průměrná mzda, variabilita mezd, vlastnictví, korelaci mezi pohlavím a vzděláním, korelaci mezi pohlavím a proměnnou fulltime a region. Po podrobném šetření bylo zhodnoceno, že rozdíly mezd na základě individuálních charakteristik se podílejí na vysvětlené části zcela minimálně a nejvíce přispívala praxe, což může být ovlivněno rodičovstvím. Z charakteristik zaměstnání,

kteře mají již podstatnějši vliv, bylo čitelné, že vliv na diskriminační faktor, že ženy jsou často zaměstnávány v pozicích, které jsou hůře placené a že jsou častěji v oborech přisuzovaných ženám, jako jsou pozice ve zdravotnictví a ve vzdělávání, kde byly mzdy velmi podprůměrné. Největší významnost měli charakteristiky firem/pracovišť. Ty nejvíce přispívají k vysvětlené části. Zde byl nejdůležitější faktor průměrná mzda na pracovišti. Nasvědčoval tomu, že na pracoviště, kde je nižší průměrná mzda, jsou více umístovány ženy a na pracoviště, kde je vyšší průměrná mzda naopak muži. Druhým vysvětlujícím faktorem byla segregace dle vzdělání a následně segregace do soukromé a veřejné sféry. Ostatní faktory tohoto úseku neměli tak podstatný vliv. Pro lepší upřesnění procentního podílu charakteristik je poměr zaznamenán v Grafu 5. Největší procento zaujímá nevysvětlená část genderového rozdílu, na které se převážně podílí průměrná mzda na pracovišti, variabilita mezd a sektor.

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



Zdroj: Křížikova a kol., 2018, s. 82

5 ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku genderových mzdových rozdílů. Základním smyslem bylo přiblížení otázky v jakých případech, proč a kdy ke mzdové diskriminaci dochází. Zda je diskriminační faktor pouze hodnota o které se mluví, či je podložena faktory, které ovlivňují trh práce.

V teoretické části bakalářské práce došlo k vysvětlení základních pojmů tohoto fenoménu. Představila se legislativní opatření, která mzdovou diskriminaci zakazují a staví jí do závažného prohřešku. O zákazu diskriminace pojednává Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), Zákoník práce. Za Evropskou unii diskriminaci řeší Evropská síť orgánů pro rovné zacházení, kterou v České republice zastupuje národní orgán Rada vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů. Představily se historické znalosti o genderové nerovnosti. Kdy se uvedly příčiny, proč k diskriminaci docházelo, že zvrát nastal v dobách světových válek, kdy ženy musely zastat práci za muže, kteří byli postaveni do boje. Už tehdy docházelo k diskriminaci žen, jelikož byly obsazovány do nekvalifikovaných a méně placených pozic.

V následující části byl uveden způsob sběru dat Ministerstvem práce a sociálních věcí pomocí společnosti Trexima, spol. s.r.o., která provádí sběry dat ze mzdových systémů přímo od zaměstnavatelů. Statistikami dat se dále zabývá Český statistický úřad, který pravidelně veřejně vydává výsledky analýz. Následně byly představeny metody vysvětlující mzdovou mezeru, kdy Oaxaca-Blinderův rozklad je schopen objasnit strukturu rozdílů s ohledem na sledované faktory a charakteristiky mužů a žen a který je schopen od sebe rozdělit vysvětlenou a nevysvětlenou část mzdových rozdílů. Další byla metoda párového srovnání, která se snaží najít dvojici pracovníků s co nejvíce podobnými charakteristiky jako jsou věk, praxe, vzdělání, počet let ve firmě, aj. Byl představen projekt 22% k rovnosti, který se věnuje mzdové diskriminaci v České republice, Poběží do konce roku 2020 a je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.

V praktické části byla analyzována data z důvodu porovnání genderového mzdového rozdílu České republiky s ostatními státy Evropské unie. Česká republika se řadu let nachází na zadních příčkách každoročně tvořeného přehledu. Konkrétně v roce 2014 zaujala předposlední pozici. V následující části došlo k podrobnějším analýzám dle různých faktorů. Z těchto analýz lze dojít k závěru, že citelný vliv na rozdíl mezd má segregace zaměstnanců do odvětví. Zde se

potvrdilo, že ve většině případů se na lépe placených pozicích vyskytuje větší počet mužů než žen. Naopak na pozicích, které jsou těsně hraniční se zaručenou mzdou, jsou spíše ženy než muži. Pozic, které jsou výjimečné tím, že ženy pobírají větší mzdu než muži, je velmi málo. Objevuje se tak v odvětví ubytování, stravování a pohostinství. Extrémní jev je v ozbrojených silách. Další z faktorů, které ovlivňují genderovou nerovnováhu, je vzdělání. Nejhorší vliv je u vysokoškolského vzdělávání, kdy vysokoškolsky vzdělané ženy jsou více mzdově diskriminovány než ženy s nižším vzděláním. Částečný vliv má i segregace do soukromého a veřejného sektoru. Zde je mzdová diskriminace vyšší v soukromém sektoru, kde je i více mužů než žen. Mezi další významné faktory patří délka zaměstnání a věk zaměstnance. U těchto dvou faktorů se pravděpodobně potvrzuje diskriminace z důvodu rodičovství. To ovšem nelze 100% potvrdit, jelikož ve sbíraných datech není záznam, kdo z rodičů odešel na rodičovskou dovolenou. Poslední faktor, který lze zmínit je existence kolektivní smlouvy. Ta ve svém obsahu pojednává o výši mzdy. Tím zaměstnavatele tlačí k rovnoměrnějšímu odměňování. I přes různá zjišťování a analýzy zůstává část, která diskriminaci vysvětlit nedokáže.

Z provedených analýz a vyhodnocení jejich ukazatelů by se dalo doporučit přísnější legislativní vymezení diskriminačních postupů s funkčním systémem vymahatelnosti práva. Diskriminovaní zaměstnanci by se měli snažit domoci svého zákonného nároku na srovnatelnou mzdu. Z velké části by pomohla větší vůle a ochota se daným problémem zabývat. Provádět četnější kontroly nad dodržování antidiskriminačních zákonů. Kontroly zaměřit na způsoby odměňování za odvedenou práci a kontrolu vnitřních materiálů společností ohledně stanovení mezd. Prvotně se zaměřit na nejhůře placená odvětví. Zavést zásady a kritéria při stanovování odměny za práci. Pravidelně zveřejňovat provedená šetření o rozdílech v odměňování včetně jednotlivých kategorií. Více informovat o diskriminačních faktorech a způsobech k jisté obraně. Pro potvrzení vlivu odchodu na rodičovskou dovolenou zajistit sběry dat, ze kterých bude čitelné, zda z důvodu péče o dítě zůstává doma žena či muž. V případě potvrzení vlivu zamezit horším podmínkám z důvodu péče o dítě. Vhodná by byla pomoc v zajištění lepších podmínek pro návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené. Vhodným doporučením je poskytovat vysokoškolsky vzdělaným ženám významnou podporu při hledání povolání dle získané kvalifikace. Z důvodu převahy mužů v některých odvětvích se snažit motivovat dívky vycházejících ze základních a středních škol ke vzdělávání se v typicky chlapeckých oborech jako je stavebnictví, strojírenství, doprava apod. Popřípadě stanovovat kvóty pro počet dívek a chlapců v daných oborech. Následně takto vzdělaným ženám poskytovat podporu k získávání pozic, které jsou nyní ve větší míře obsazovány muži.

6 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Český statistický úřad, c2018. *czso.cz* [online]. [cit. 2018-11-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-2-ctvrtleti-2018>

Český statistický úřad, c2018. *czso.cz* [online]. [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2017>

Český statistický úřad, c2018. *czso.cz* [online]. [cit. 2018-11-17]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/60622084/300002180437.pdf/995ba6ee-4044-4962-a163-ce4bf24562b7?version=1.1>

European Commission, c2018. *ec.europa.eu* [online]. [cit. 2018-11-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

European Network of Equality Bodies, c2018. *equineteurope.org* [online]. [cit. 2018-11-11]. Dostupné z: <http://www.equineteurope.org/EC-Action-Plan-2017-2019-tackling-the-gender-pay-gap>

Gender: Základní pojmy, c2016. *Český statistický úřad: ČSÚ* [online]. Praha: Český statistický úřad, 29. 2. 2016 [cit. 2017-12-12]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

FIALOVÁ, Eva, Kristina, KOLDINSKÁ, Linda SOKAČOVÁ a Martina ŠTĚPÁNKOVÁ, 2010. *Neviditelný problém: Rovnost a diskriminace v praxi*. Praha: Gender Studies, 70 s. ISBN 978-80-86520-30-8.

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL, 2010. Genderová mzdová mezera. *Working Paper*, Brno: CVKS, č. 12, s. 24. ISSN 1801-4496.

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL, 2012. Jsou ženy v České republice diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Ekonomická revue – Central European Review of Economic Issues*, Ostrava: VŠB-TU, č. 15, s. 27-40.

Informační systém o průměrném výdělku (ISPV), c2010-2018. *ispv.cz* [online]. [cit. 2018-10-24]. Dostupné z: <https://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>

JANEČKOVÁ, Eva, 204. Diskriminace v odměňování. *Mzdová praxe*, Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 1. 7. 2014 [cit. 2018-10-29]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d45954v57276-diskriminace-v-odmenovani/>?

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Andrew M. PENNER, Trond PETERSEN, 2008. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Roč. 8, č. 2, s 55-66. ISSN 1213-0028.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA, 2009. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 115 s. Sociologické studie/Sociological Studies 09:4. ISBN 978-80-7330-165-1. Dostupné také z: <http://www.soc.cas.cz/publikace/genderova-segregace-trhu-prace-obraz-statistiky>

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Kristýna, POSPÍŠILOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ a Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 151 s. ISBN 978-80-7421-162-1

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta, VOHLÍDALOVÁ, Kristýna, POSPÍŠILOVÁ a Hana, MAŘÍKOVÁ, 2016. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 153 s.

LACHMANOVÁ, Petra, 2010. *Trh práce – genderové mzdové rozdíly*. Praha, 121 s. Diplomová práce. Vysoká škola ekonomická v Praze, Národohospodářská fakulta. Vedoucí práce doc. Ing. Jaroslava Durdisová, CSc.

MACHÁTOVÁ, Dana, 2012. Genderové stereotypy a rovné - nerovné odměňování. In: *Feminismus.cz* [online]. Praha: Gender Studies, [cit. 2017-12-12]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/genderove-stereotypy-a-rovne-nerovne-odmenovani>

OAXACA, Ronald, 1973: *Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets*. *International Economic Review*, vol. 14, no. 3, pp. 693-709.

REIMERS, Cordelia, 1983. *Labor Market Discrimination Against Hispanics and Black Men*. *The Review of economics and Statistics*, vol. 65, no. 4, pp. 570-579

RENZETTI, Claire M. a Daniel J. CURRAN, 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 642 s. ISBN 80-2460525-2

Rovné odměňování - rovnaodmena.cz. *Rovné odměňování - rovnaodmena.cz* [online]. [cit. 2019-4-25]. Dostupné z: <http://www.rovnaodmena.cz/>

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), c2010-2018. *zakonyprolidi.cz* [online]. [cit. 2018-10-29]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, c1998. *business.center.cz* [online]. [cit. 2017-12-10]. Dostupné z: <https://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

7 SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Tabulka 1: Přehled vývoje mezd	25
Tabulka 2: Vliv klasifikace tříd CZ-ISCO	28
Tabulka 3: Vliv vzdělání	29
Tabulka 4: Vliv věku	30
Tabulka 5: Vliv velikosti jednotky	30
Tabulka 6: Vliv finanční kontroly	31
Tabulka 7: Vliv odvětví.....	32
Tabulka 8: Vliv kolektivní smlouvy.....	35
Tabulka 9: Vliv doby zaměstnání.....	36
Obrázek 1: Rozdíly v platech mužů a žen v Evropské unii.....	24
Graf 1: Genderový rozdíl mediánu hrubé mzdy.....	27
Graf 2: Průměrný počet odpracovaných/zaplacených hodin.....	31
Graf 2: Podíl mužů a žen dle odvětví	33
Graf 4: Genderové rozdíly mediánu mezd dle odvětví.....	34
Graf 5: Genderový rozdíl odměňování, vysvětlená část rozdělená na	37