

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Bakalářská práce

Platová nerovnost mužů a žen v České republice

Nikola Kačírková

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Nikola Kačírková

Hospodářská politika a správa
Podnikání a administrativa

Název práce

Platová nerovnost mužů a žen v České republice

Název anglicky

Pay inequality between men and women in the Czech republic

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je porovnání postavení žen a mužů na trhu práce v České republice s ohledem na platovou nerovnost. Práce se zaměří na kraje v ČR s cílem identifikovat kraje s nejvyšší a nejnižší platovou nerovností. Práce také bude sledovat případný výskyt diskriminace mužů a žen v platové sféře s důrazem na rozdíly platů vycházejících z dosažené úrovně vzdělání. Platová nerovnost mužů a žen bude sledována v delším časovém období, kdy bude hodnocena dynamika vývoje platové nerovnosti v ČR.

Metodika

Práce bude rozdělena na dvě části. Teoretická část bude zpracována na základě informací získaných z dostupné odborné literatury od různých autorů. Budou zde popsány pojmy vztahující se k platové nerovnosti na trhu práce. Část praktická se bude zabývat analýzou dat a výzkumů získaných zejména z Českého statistického úřadu. Pro hodnocení vývoje vybraných ukazatelů budou využity metody pro analýzu časových řad. Pro posouzení vztahů mezi vybranými ukazateli pak budou aplikovány metody z oblasti regresní a korelační analýzy.

Doporučený rozsah práce

30-50 stran

Klíčová slova

trh práce, diskriminace, platová nerovnost, ekonomická aktivita, nezaměstnanost, rovné příležitosti, časové řady

Doporučené zdroje informací

- FERRAROVÁ, Eva. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-03-2.
- FIELD, A. Discovering statistics using IBM SPSS statistics. Thousand Oaks: SAGE Publications, 2013. ISBN 978-1-4462-4917-8
- HAVELKOVÁ, Barbara. Rovnost v odměňování žen a mužů. Praha: Auditorium, 2007. ISBN 978-80-903786-2-9.
- HENDL, J. *Přehled statistických metod : analýza a metaanalýza dat*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0981-2.
- HINDLS, R. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.
- KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
- RENZETTI, C M. – CURRAN, D J. – GJURIČ, L. – UNIVERZITA KARLOVA. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Zuzana Pacáková, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 23. 11. 2020

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 24. 11. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 11. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Platová nerovnost mužů a žen v zemích EU" 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. 3. 2021

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce, paní Ing. Zuzaně Pacákové, Ph.D. za odborné vedení a velmi přínosné poznámky při psaní mé bakalářské práce. Dále děkuji své rodině a přátelům, kteří mi poskytli důvěru a podporu v průběhu celého studia. V neposlední řadě pak těm, kteří mi poskytli svůj čas a cenné rady.

Platová nerovnost mužů a žen v České republice

Abstrakt

Cílem bakalářské práce „Platová nerovnost mužů a žen v České republice“ je srovnání nejvyšší a nejnižší platové diferenciaci v ČR. První část práce vymezuje definice základních pojmů, jako jsou diskriminace, genderová nerovnost, příčiny a důsledky platové nerovnosti či odkazy na právní řád. Na tyto znalosti navazuje vlastní část práce. Analytická část práce se zabývá srovnáním platové nerovnosti mezi muži a ženami v rámci celé České republiky a poté z hlediska dílčích krajů. Za pomoci použití časových řad jsou zjištěny rozdíly mezi platy v členění dle dosažené úrovně vzdělání, věkových kategorií a v neposlední řadě podle hlavních tříd CZ-ISCO za celou ČR pro rok 2019. V případě dosaženého vzdělání se potvrdilo, že čím vyšší vzdělanostní stupeň, tím vyšší rozdíly mezi příjmy žen a mužů. Nevyšší rozdíly se pohybují ve věku od 40 let do 49 let. U hlavních tříd CZ-ISCO dosahuje nejvyšších rozdílů první třída. V další kapitole „analýza platové nerovnosti krajů“, práce poskytuje porovnání nerovnosti mezi pohlavími v každém kraji za období 2002–2019. Poté se v této kapitole rozebírá diferenciaci ve věkových kategoriích za období 2015–2019. Ke zpracování dat byl použit především Microsoft Excel. Ve výsledcích práce jsou porovnány rozdíly za pomoci elementárních charakteristik pro celou Českou republiku a jednotlivé kraje. Nejvyšší rozdíly se promítají v Hlavním městě Praha a ve věkové kategorii 40–49 let. Zjištěním bylo, že za sledované období má platová nerovnost tendenci klesat.

Klíčová slova: trh práce, diskriminace, platová nerovnost, ekonomická aktivita, nezaměstnanost, rovné příležitosti, časové řady

Pay inequality between men and women in the Czech Republic

Abstract

The topic of this bachelor's thesis "Pay inequality between men and women in Czech Republic", is focusing on comparing the highest and the lowest pay diversity in CR. The first part specify the definitions like discrimination, gender inequality, causes and consequences of pay inequality or references to the rule of law. Own part of this thesis connects on this knowledge. Analytic part of the thesis is focused on pay inequality between men and women all across the Czech Republic and afterwards in every one district in the Czech Republic. By using time classes are differences between pay ordered by achieved education, age category and last but not least by main classes of CZ-ISCO in the Czech Republic for year 2019. In case of achieved education was confirmed, that the higher level of education, the higher differences between pay of women and men. The highest distinctions are in the age class between 40 to 49 years. In the main classes CZ-ISCO the highest differences are reached by first class. In the next chapter "the analysis of pay inequality of districts", the thesis offers comparison of inequality between men and women in each district for period 2002–2019. The differences in age categories for period 2015-2019 are taken down in this chapter also. To process of these data, Microsoft excel was used especially. In results of thesis the distinctions are compared by using elementary characteristics for whole Czech Republic and all districts. The highest differences are shown in capital city Prague and in the age class between 40 to 49 years. Discovery of this thesis was, that pay inequality is reducing for this tracked period.

Keywords: labour market, discrimination, pay inequality, economic activity, unemployment, equal opportunity, time classes

Obsah

1 Úvod.....	14
2 Cíl práce a metodika	16
2.1 Cíl práce	16
2.2 Metodika	16
2.2.1 Časová řada.....	16
3 Teoretická východiska	18
3.1 Historický kontext postavení žen na trhu práce	18
3.2 Gender pay gap	19
3.3 Genderové nerovnosti na trhu práce	21
3.4 Příčiny genderových nerovností.....	21
3.4.1 Kulturní příčiny.....	22
3.4.2 Genderová segregace	22
3.4.3 Vzdělání	25
3.4.4 Individuální a rodinné faktory	26
3.5 Důsledky genderové nerovnosti.....	27
3.6 Mzdy	28
3.6.1 Způsoby měření	28
3.6.2 Průměrná mzda	30
3.6.3 Mediánová mzda.....	30
3.7 Diskriminace	31
3.7.1 Diskriminace žen v ucházení o zaměstnání	32
3.7.2 Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právním vztahu	33
3.8 Legislativní úprava diskriminace na trhu práce	33
4 Analytická část	35
4.1 Analýza platové nerovnosti v České republice	35
4.2 Analýza platové nerovnosti v krajích České republiky.....	40
4.2.1 Hlavní město Praha	41
4.2.2 Středočeský kraj.....	44
4.2.3 Jihočeský kraj	46
4.2.4 Plzeňský kraj.....	48
4.2.5 Karlovarský kraj	50
4.2.6 Ústecký kraj	52
4.2.7 Liberecký kraj	54
4.2.8 Královéhradecký kraj.....	56
4.2.9 Pardubický kraj	58
4.2.10 Kraj Vysočina	60

4.2.11	Jihomoravský kraj	62
4.2.12	Olomoucký kraj.....	64
4.2.13	Moravskoslezský kraj	66
4.2.14	Zlínský kraj	68
4.3	Výsledky a diskuse.....	70
5	Závěr.....	78
6	Seznam použitých zdrojů.....	80
7	Seznam příloh	85

Seznam grafů

Graf č. 1	Gender pay gap v mezinárodním srovnání za rok 2019 v %	20
Graf č. 2	Nejvyšší dosažené vzdělání populace podle věku v % za rok 2019 v ČR.....	26
Graf č. 3	Názory na rozdělení činností v rodině v % za rok 2020 v ČR.....	27
Graf č. 4	Roční mzda žen jako procento mzdy mužů v EU v roce 2017	31
Graf č. 5	Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v letech 2000 – 2019	36
Graf č. 6	Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2019	38
Graf č. 7	Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy u osob bez vzdělání, se základním vzděláním a se středoškolským vzděláním bez maturity v letech 2000–2019 v ČR.....	40
Graf č. 8	Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy u osob s vysokoškolským vzděláním v letech 2000–2019 v ČR	40
Graf č. 9	Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Hlavním městě Praha v letech 2002–2019.....	42
Graf č. 10	Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Prahu v letech 2015–2019.....	43
Graf č. 11	Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Středočeském kraji v letech 2002-2019.....	44
Graf č. 12	Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Středočeský kraj v letech 2015–2019.....	45
Graf č. 13	Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Jihočeském kraji v letech 2002-2019	46
Graf č. 14	Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Jihočeský kraj v letech 2015–2019	47
Graf č. 15	Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Plzeňském kraji v letech 2002–2019.....	48

Graf č. 16 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Plzeňský kraj v letech 2015–2019	49
Graf č. 17 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Karlovarském kraji v letech 2002-2019	50
Graf č. 18 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Karlovarský kraj v letech 2015-2019	51
Graf č. 19 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Ústeckém kraji v letech 2002–2019	52
Graf č. 20 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Ústecký kraj v letech 2015–2019	53
Graf č. 21 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Libereckém kraji v letech 2002-2019	54
Graf č. 22 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Liberecký kraj v letech 2015–2019	55
Graf č. 23 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Královeshradeckém kraji v letech 2002–2019	56
Graf č. 24 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Královeshradecký kraj v letech 2015–2019	57
Graf č. 25 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Pardubickém kraji v letech 2002-2019	58
Graf č. 26 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Pardubický kraj v letech 2015–2019	59
Graf č. 27 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Kraji Vysočina v letech 2002–2019	60
Graf č. 28 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Kraj Vysočina v letech 2015–2019	61
Graf č. 29 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Jihomoravském kraji v letech 2002–2019	62
Graf č. 30 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Jihomoravský kraj v letech 2015-2019	63
Graf č. 31 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Olomouckém kraji v letech 2002-2019	64

Graf č. 32 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Olomoucký kraj v letech 2015–2019.....	65
Graf č. 33 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Moravskoslezském kraji v letech 2002–2019.....	66
Graf č. 34 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Moravskoslezský kraj v letech 2015–2019.....	67
Graf č. 35 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve Zlínském kraji v letech 2002–2019.....	68
Graf č. 36 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Zlínský kraj v letech 2015–2019	69

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Pět nejčastějších femininních a maskulinních povolání.....	23
Tabulka č. 2 Výpočty rozdílů v odměňování mezi muži a ženami v roce 2019	30
Tabulka č. 3 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v letech 2000–2019	35
Tabulka č. 4 Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2019.....	37
Tabulka č. 5 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle vzdělání v roce 2019.....	38
Tabulka č. 6 Rozdíl v průměrné měsíční mzdě žen vůči mužské průměrné mzdě měsíčně a za rok 2019 v členění dle vzdělání.....	39
Tabulka č. 7 Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle pohlaví a krajů v roce 2019 v Kč.....	41
Tabulka č. 8 Srovnání průměrných rozdílů v průměrné mzdě mezi pohlavími dle krajů České republiky v letech 2002–2019 Kč	71
Tabulka č. 9 Průměrný koeficient růstu, tempo růstu a absolutní přírůstek v rozdílech průměrné mzdy za roky 2002–2019.....	72
Tabulka č. 10 Průměrné rozdíly v průměrné mzdě mezi pohlavími u krajů České republiky v členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019 v Kč	73
Tabulka č. 11 Průměrné tempo růstu rozdílů u krajů České republiky v členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019 v %.....	74
Tabulka č. 12 Průměrné absolutní přírůstky rozdílů u krajů České republiky v členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019 v Kč.....	75

Tabulka č. 13 Průměrné tempo růstu hrubých mezd u krajů České republiky v členění dle pohlaví a věkových kategorií v letech 2015–2019 v % 76

Tabulka č. 14 Průměrné tempo růstu hrubých mezd u krajů České republiky v členění dle pohlaví a věkových kategorií v letech 2015–2019 v % (pokračování)..... 77

Seznam použitých zkratk

č. číslo

GPG Gender pay gap

ČR Česká republika

ČSU Český statistický úřad

ISPV Informační systém o platovém výměru

Sb. Sbírk

tj. to je

1 Úvod

Nerovné odměňování na trhu práce je stále aktuální celosvětový problém. Tato problematika je zakotvena již v minulosti a má svůj historický vývoj. Dříve se ženám zachovávaly role v domácnosti a péči o děti, jelikož ženy neměly žádné či velmi nízké dosažené vzdělání, tak mohly pracovat pouze na málo kvalifikovaných pozicích. Pro společnost genderové rozdělení na muže a ženy existovalo teda vždy. Především se ženy snaží, aby byly akceptovány za rovnocenného partnera. Jejich nerovné postavení začíná již u přijímání do zaměstnání, dále v odměňování či dosahování řídicích pozic (Smetáčková, Vlková, 2005). Rozhodla jsem se pro toto téma z důvodu, že jsem žena. Tento problém se mne možná v budoucnu bude dotýkat. Proto chci mít povědomí, o jak velké nerovnosti zde mluvíme.

Z velké části hlavním důvodem nerovnosti je, že výklad statistických hodnot není adekvátní. Menší rozdíl v odměňování nemusí nutně vykazovat vyšší rovnost platů žen a mužů. V některých zemích je zaměstnáno celkově méně žen. Další z možných aspektů může být, že muži pracují ve více lukrativních zaměstnáních. Dnešní doba sčítá vyšší míru digitalizace a automatizace, která zvyšuje poptávku po lidech s technických vzděláním. V těchto oborech jsou převážně zastoupeni muži.

V České republice v průměru ženy dostávají stejné úkoly a odpracují více práce než muži. Bohužel i tak se ČR stále drží v předních příčkách platové nerovnosti v zemích EU. ČR se nachází na pátém místě podle Eurostatu v rozdílech mezi pohlavími. GPG pro Českou republiku činilo 18,9 % oproti unijnímu průměru 14,1 % za rok 2019. České ženy jsou podhodnocovány v průměru o pětinu mužské hrubé hodinové mzdy. (Eurostat, 2019)

Bakalářská práce se skládá ze dvou částí. Z teoretické části, ve které se zaměřím na vysvětlení základní terminologie se zmínkou o historickém kontextu. Ve druhé části bakalářské práce se budu zabývat příčinami genderové nerovnosti a dopady, které mají na ženy. A v neposlední řadě jsem objasnila legislativní úpravu na Českém trhu práce. V analytické části práce se zaměřím na data z Českého statistického úřadu a informačního systému o průměrném výdělku. Budu zde sbírat data o mzdách mužů a žen. Z těchto dat poté zpracuji podrobnou analýzu pro celou Českou republiku. V dalším členění dle hlavních tříd CZ-ISCO, věkových kategorií a dosažené úrovně vzdělání. V druhé části vlastní práce se budu zabývat také Českou republikou ale na území v rámci čtrnácti krajů. V každém kraji

zpracuji rozdíly v základním členění podle pohlaví a ve vedlejším členění dle věkových kategorií.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je porovnání postavení žen a mužů na trhu práce v České republice s ohledem na platovou nerovnost. Práce se zaměří na kraje v České republice s cílem identifikovat kraje s nejvyšší a nejnižší platovou nerovností.

Práce také bude sledovat případný výskyt diskriminace mužů a žen v platové sféře, s důrazem na rozdíly platů vycházejících z věkových kategorií, dosažené úrovně vzdělání a členění dle hlavních tříd CZ-ISCO. Platová nerovnost mužů a žen bude sledována v delším časovém období, kdy bude hodnocena dynamika vývoje platové nerovnosti v ČR.

2.2 Metodika

Literární rešerše bakalářské práce je zpracována na základě studia odborné literatury a dalších věrohodných zdrojů, které souvisejí s daným tématem.

Data jsou získána z Českého statistického úřadu či Informačního systému o průměrném výdělku. Na základě těchto dat je zpracována analýza vybraných ukazatelů. Pro hodnocení vývoje vybraných ukazatelů budou využity metody pro analýzu časových řad. Metodika výpočtu rozdílu mezd je poukázána v teoretické části práce, v kapitole 3.6.1 Způsoby měření.

2.2.1 Časová řada

Časové řady představují posloupné uspořádání z hlediska času ve směru od minulosti do přítomnosti. Hodnoty v nich umístěné jsou získávány ze skutečných událostí a jsou rozloženy rovnoměrně (Hendl, 2015).

Časové řady lze členit na okamžikové a intervalové. Okamžiková časová řada říká, kolik jevů existuje v určitém okamžiku (nejčastěji dni). Intervalová časová řada udává, kolik jevů vzniklo či zaniklo v daném intervalu, ve kterém je ukazatel sledován (Hindls, 2007).

Elementární charakteristiky časových řad se využívají pro lepší zpracování grafického záznamu o průběhu časové řady. Díky tomuto rozboru lze sledovat například opakující se vývojové změny nebo dlouhodobou tendenci v průběhu řady. Elementárními

charakteristikami se sledují 1. diferenciaci, 2. diferenciaci, tempa růstu či průměrné tempo růstu (Hindls, 2007).

První diferenciaci

Zjišťuje absolutní přírůstek či úbytek zkoumaného jevu, který nastal ve dvou po sobě jdoucích sledovaných obdobích. Vzorec pro výpočet:

$$d^{(1)}y_t = y_t - y_{t-1}, t = 2, 3, \dots, n, \quad (2.1)$$

Průměrný absolutní přírůstek

Charakterizuje aritmetický průměr jednotlivých prvních diferenciací. Vzorec pro výpočet:

$$\bar{\Delta} = \frac{\sum_{i=2}^n \Delta y_i}{n-1} = \frac{y_n - y_1}{n-1} \quad (2.2)$$

Druhá diferenciaci

Vychází z porovnání první diferenciaci. Vzorec pro výpočet:

$$d^{(2)}y_t = d^{(1)}y_t - d^{(1)}y_{t-1}, t = 3, 4, \dots, n, \quad (2.3)$$

Tempo růstu

Koeficient růstu neboli tempo růstu sděluje na kolik procent hodnoty v čase t_{i-1} klesla či vzrostla hodnota v čase t_i . Tento koeficient se sleduje pouze ve dvou sousedních hodnotách v konkrétní časové řadě. Vzorec pro výpočet:

$$k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}, t = 2, 3, \dots, n, \quad (2.4)$$

Průměrné tempo růstu

Značí se jako geometrický průměr z dílčích koeficientů růstu. Tento ukazatel vychází z hodnot ve sledované časové řadě, které na sebe navazují. Vzorec pro výpočet:

$$\bar{k} = \sqrt[n-1]{k_2 k_3 \dots k_n} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}} \quad (2.5)$$

3 Teoretická východiska

Teoretická část této bakalářské práce poskytuje úvod do teorie genderových nerovností na trhu práce, jak jsou vysvětlovány. V úvodu se práce vrací zpět do historie a poukazuje na historický kontext postavení žen na trhu práce. Práce se dále posouvá k genderovým nerovnostem s důsledkem na „gender pay gap“. Zejména se zaměřuje na to, jaké byly příčiny a důsledky platové nerovnosti. Práce také zmiňuje mzdovou nerovnost, i to, jak se počítá.

3.1 Historický kontext postavení žen na trhu práce

K lepšímu porozumění nerovného postavení mezi mužem a ženou na trhu práce je potřeba se trochu ohlédnout do historie. Již dříve samotná role muže a ženy byla v historických obdobích rozdílná. Ženy nechtěly žít ve stínu mužů, chtěly se jim vyrovnat. Mít stejná práva jako muži. Rovnoprávnost ženám poskytuje získat jisté postavení ve společnosti. Pomáhá jim to si určit svou identitu pracujícího člověka.

Podrobný popis vývoje zastoupení žen na trhu práce uvádí ve své publikaci Křížková (2011). Své postavení ženy dříve neřešily, staraly se o domácnost a děti. Tato činnost se však nebrala jako práce. Žena za ní ani nebyla nijak odměňována. Proto práce v domácnosti byla nedoceňována a hodnocena jako nekvalifikována. Placené zaměstnání hraje v životě žen velkou roli již od konce 50. let 20. století. Ženy okolo roku 1950 však zastávaly zejména málo kvalifikované pozice a dostávaly velmi nízké mzdy. Bylo to z důvodu, že naprostá většina žen měla tehdy pouze základní vzdělání a tím, že byly nabírány jen na sekundární pracovní pozice.

Mateřská dovolená byla stanovena v roce 1956 na 18 týdnů a ženy se chtěly co nejrychleji vrátit zpět do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte. V roce 1970 tvořily skoro polovinu všech zaměstnaných. Příčinou byl růst vzdělání žen, snižoval se zemědělský sektor a více rostl sektor ve veřejných službách. V té době podle statistik bylo zřejmé, že ženy byly průměrně odměňovány pouze dvěma třetinami z hrubé mzdy mužů. Do jisté míry to bylo ovlivněno obecnou mzdovou preferencí těžkého průmyslu, těžby a stavebnictví, kde samozřejmě byli hlavními pracovníky muži. Práce v domácnosti ale zůstala stále na bedrech žen, které zároveň musely docházet do placeného zaměstnání.

Jako další problém, který k tomu přispíval, byla zvýšená nemocnost dětí. Díky tomu se zavedla další mateřská dovolená, která na začátku 70. let byla prodloužena do dvou let věku

dítěte a byl k ní zaveden i mateřský příspěvek. Mateřská dovolená byla vyhrazena pouze pro ženy. Podle legislativních předpisů se muži před rokem 1989 ani nemohli do péče zapojit. Poté se zavedla i práce na zkrácený úvazek, avšak nejsou dostupná data o jejím využívání. Od roku 1966 bylo uzákoněno, že každý zaměstnavatel musí po skončení mateřské přijmout matku zpět do zaměstnání na její pracovní místo. Pro muže toto ustanovení začalo platit až od roku 2001. Po roce 1989 docházelo postupně k příjmové diferenciaci populace a dosažené vzdělání začalo mít větší váhu v odměňování a prestiži zaměstnání.

Trh práce v dnešní době vykazuje vyšší míru zaměstnanosti žen než dříve. Bohužel však stále vykazuje nerovnosti v oblasti diskriminace. Proto dnes na trhu práce ženy narážejí na různé bariéry ve formě předsudků od zaměstnavatelů. Vysoká míra české populace souhlasí s tím, že do rodinného rozpočtu by měl přispívat jak muž, tak žena. Nesouhlasí s tím, že být ženou v domácnosti je stejně uspokojující jako mít placené zaměstnání. Zároveň četné množství souhlasí s tím, že předškolní věk dítěte trpí, pokud je jeho matka v zaměstnání. Toto odhaluje významný konflikt mezi pracovním a rodinným životem matek (Křížková, 2011).

3.2 Gender pay gap

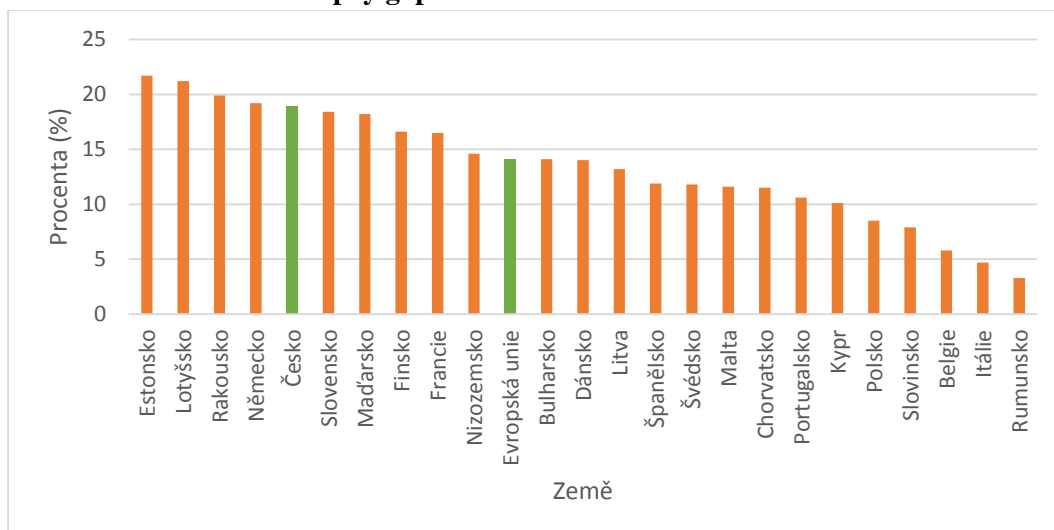
Gender pay gap nebo také gender wage gap je anglický termín pro označení genderové platové nebo mzdové nerovnosti. Někdy se tento termín také překládá jako genderová mzdová mezera. Je stanoven dvěma způsoby, a to buď jako rozdíl mezi průměrným platem žen a průměrným platem mužů, nebo jako podíl průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů. Znamená to tedy, o kolik procent mají ženy nižší plat než muži. Pokud mají ženy o 20 % menší plat než muži, bude význam stejný, jako když mzda žen dosahuje 80 % mzdy mužů (Hedija, Musil, 2010).

Genderové rozdělení platových rozdílů silně souvisí s úrovní zaměstnání a segregací trhu práce. Segregace celkově vede k významným odchylkám mezi platem muže a ženy. Zejména proto, že zaměstnání, která vykonávají především muži, jsou lépe platově ohodnocená než zaměstnání, která vykonávají ženy (Křížková, Vohlídalová a Pospíšilová, 2017). Tomuto termínu a jeho vlivu je věnována kapitola 3.5.2 Genderová segregace.

Na tento fenomén se dá ale nahlížet i jinak než z ekonomického hlediska. GPG velmi úzce koresponduje s celkovým postavením žen ve společnosti i s funkcemi, které jsou jim připisovány.

Gender pay gap se dá také ukázat v číslech. V grafu č. 1 je znázorněn GPG v porovnání s ostatními státy. Roku 2019 byla Česká republika v rámci Evropy na pátém místě s největší genderovou mzdovou mezerou, a ta zde činí 18,9 %. Další země za rok 2019 s takto vysokým Gender pay gap byli například Estonsko, Lotyšsko, Rakousko nebo také Německo. Velké rozdíly dosahovaly v sousedním Slovensku, Maďarsku, Finsku, Francii či Nizozemsku. Průměrný gender pay gap v Evropské unii v roce 2019 činil 14,1%. Podprůměrné hodnoty, tedy hodnoty méně než 10 %, vykazovaly státy jako Polsko, Slovinsko, Belgie, Itálie nebo Rumunsko.

Graf č. 1 Gender pay gap v mezinárodním srovnání za rok 2019 v %



Zdroj: Eurostat, 2019, vlastní zpracování

Poznámka: Pro Irsko, Řecko a Lucembursko nejsou dostupné údaje.

Menší rozdíl v odměňování mužů a žen v některých zemích hned automaticky nemusí znamenat, že ženy jsou obecně lépe odměňovány. V zemích s nižší mírou zaměstnanosti žen se právě vyskytují menší rozdíly v platovém ohodnocení mužů a žen. Ženy, které jsou více koncentrovány v málo placených sektorech, nebo značně pracují na částečný úvazek, znázorňují vysoký rozdíl v odměňování na trhu práce. V Evropské unii pracuje 89,1 % mužů s malými dětmi, ve srovnání s pouze 65,8 % žen. V celé Evropě pracuje na částečný úvazek přibližně 32 % žen, v komparaci s pouhými 8 % mužů (European Commission, 2019).

3.3 Genderové nerovnosti na trhu práce

Na trhu práce existují genderové nerovnosti, které velmi často negativně ovlivňují především ženy. Z určité části genderové diskriminace žen, může za některé problémy na základě charakteristik, které jsou jim přidělovány díky jejich příslušnosti k pohlaví.

Postupně ustupuje do pozadí tradiční model muže živitele, kdy je žena odkázaná na finanční příjem manžela, tedy není plně svobodným člověkem. Tento tradiční model se mění na „dvoupříjmový“ způsob finančního zabezpečení rodiny díky tomu, že ženy vstoupily na trh práce. Znamená to, že žena i muž se vzájemně podílejí na fungování domácnosti. To však neznamená, že jejich finanční stránka je ohodnocována stejným dílem. Muži mají odjakživa vyšší příjem než ženy a stále je to považováno za synonymum příjmu rodiny, naopak plat ženy je považován za příjemné navýšení rodinného rozpočtu. Dvoupříjmová domácnost alespoň snižuje riziko chudoby a zvyšuje tím právo rovnosti žen v rodině (Renzetti, Curran, 2005).

Tyto genderové rozdíly v odměňování můžeme pozorovat jak u osobního, tak i společenského problému. S tím souvisí i transparentnost v odměňování jako společenské hodnoty. Vezmeme-li v potaz, že ve společnosti se o mzdách nehovoří, protože toto téma se bere jako „tabu“. Ženy tedy ani pořádně nevědí, o kolik jsou podhodnocovány oproti mužům. Vykonávají stejnou práci za méně peněz. Tato neinformovanost pak ovlivňuje i fakt, že ženy se proti genderové nerovnosti spíše nebudou bránit, protože mají velmi malé šance na úspěch (Křížková, Marková Volejčíková a Vohlídalová, 2018). Nehledě na to, že již se uskutečnilo pár soudních řízení proti diskriminaci žen. Bohužel však zatím nejsou známy žádné případy v České republice, kdy by bylo soudem uznáno, že se jedná o diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.

3.4 Příčiny genderových nerovností

Příčiny genderových nerovností jsou problémy, které vznikají na různých úrovních a v různých oblastech společnosti. Velkou část mzdových rozdílů mužů a žen lze vysvětlit jejich odlišnými charakteristikami. Mzdové rozdíly jsou klasicky interpretovány rozdílným lidským kapitálem zejména věkem, vzděláním a zkušenostmi. Jednotlivé příčiny těchto rozdílů jsou propojeny velmi výrazně, takže při snaze snížit rozdíly v mzdovém ohodnocení je potřeba se zaměřit na více příčin. (Becker, 1957).

V následujících kapitolách se zmapují podle Křížkové, Vohlídalové a Pospíšilové (2017) možné důvody, proč se ve společnosti ukazují genderové nerovnosti.

3.4.1 Kulturní příčiny

Jako první důvod bychom mohli zařadit kulturní příčiny, veřejné mínění a hodnoty. Jde například o typickou představu, že muž má být představitelem živitele rodiny a žena má především vykonávat roli matky a pečovatelky o rodinu. Jedná se o genderově stereotypní představy, kdy ženy mají přirozené schopnosti starat se o druhé a pečovat o domácnost (Křížková, Vohlídalová a Pospíšilová, 2017). S tím souvisí i různá ohodnocení, kdy je technická práce lépe placená nežli péče o druhé, i přes vysokou kvalifikovanost. Ženská práce je zpravidla podhodnocována. K této situaci dochází z příčiny nedostatečného rozpoznání a ocenění kvalifikace nutné k výkonu práce žen. Na následujícím příkladu to vysvětlují Křížková, Marková a Vohlídalová (2018). Říkáme, že ženy nemohou tolik těžce pracovat, protože nejsou tak fyzicky zdatné jako muži. Když vidíme dělníka na stavbě, který zvedá 50 kg pytle cementu, tak vidíme těžce pracujícího člověka. Když se podíváme na zdravotní sestru, která zvedá 50 kg, 80 kg nebo dokonce 100 kg vážícího člověka, tak nevidíme těžce pracujícího člověka. Vidíme pečující ženu. Toto je zažitý stereotyp, který lehce všichni přehlídí.

3.4.2 Genderová segregace

Dalším důvodem genderové nerovnosti je genderová segregace na trhu práce. Segregace má dopad na pracovní příležitosti a podmínky. Znamená to, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, pozicích nebo sektorech. Každá skupina pracuje za jiných pracovních i smluvních podmínek. Ženská populace ve srovnání s mužskou populací je významně méně obsazena v řídicích pozicích, které jsou více finančně ohodnocené, než řadové zaměstnanecké práce. Dalším faktem je, že zde dochází k genderově nerovnému odměňování mužů a žen. Povolání, která obvykle vykonávají muži, jsou často více honorovaná, než povolání, která vykonávají ženy.

Stále přetrvávající segregaci můžeme rozdělit do dvou skupin a to na horizontální segregaci a vertikální segregaci.

- Horizontální segregace

K horizontální segregaci dochází, když je vysoká koncentrace žen nebo mužů v určitém povolání nebo sektoru na trhu práce. U trhu, který je velmi silně horizontálně segregovaný, je mnoho separovaných ženských a mužských sektorů či povolání (Reskin, 1993).

Konkrétními zaměstnáními, ve kterých nejvíce převažují muži nebo ženy, se ve své publikaci přibližuje dvojice autorů Zdeněk Sloboda a Alena Křížková (2009). Vyznačili pět nejčastěji femininních povolání a pět maskulinních povolání a jsou shrnuty v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 Pět nejčastějších femininních a maskulinních povolání

	pět femininních povolání	pět maskulinních povolání
1.	odborné administrativní pracovnice	technici ve fyzikálních, technických a příbuzných oborech
2.	odborné ošetrovatelky a zdravotní sestry	kováři, nástrojáři, zámečníci a pracovníci v příbuzných oborech
3.	učitelky základních škol a předškolní výchovy	řidiči motorových vozidel
4.	pomocnice, uklízečky a prادلeny	montéři, mechanici a opraváři elektrických zařízení a strojů
5.	prodavačky v obchodech a předváděčky zboží	policejní inspektoři a kriminalisté

Zdroj: Genderová segregace českého trhu práce, Křížková, Sloboda, 2009; vlastní zpracování

Velký vliv zastává také vzdělání v horizontální segregaci na trhu práce. Vliv souvisí hlavně s výběrem oboru na konci základní školy. Dívky si vybírají především humanitní, pedagogické, zdravotní či společenskovední obory. Zatímco chlapci volí spíše přírodní vědy jako například biologie, chemie, fyzika či geografie nebo technické vědy, jako stavebnictví, informatiku či elektrotechniku. Volba oboru dítěte je velmi spjata s okolím, jaké povolání si rodiče pro své potomky představují, či jaké povolání dělají oni sami. Nejvíce však dítě na škole ovlivňuje samotná škola, jelikož jsou obecně dívky na škole spojovány s předměty, které se opírají o tvořivost a emocionalitu. Chlapci jsou naopak velmi často vázáni k logickému myšlení (Smetáčková, Vlková, 2005).

- Vertikální segregace

Vertikální segregaci se rozumí velká četnost mužů a žen v odlišných stupních zaměstnání, hlavně ve smyslu odpovědnosti a pozice. Muži mají na trhu práce větší možnosti a míru důvěry oproti ženám. Jsou jim svěřovány důležitější úkoly a vedoucí pozice. Například ve zdravotnictví početně dominují ženy, ale na vyšších pozicích primářů a ředitelů převládají muži (Valentová, Šmídová, Katrňák, 2007).

Odborníci vysvětlují skutečnost, že ženy nezastávají stejné, nebo alespoň podobné pozice jako muži, na tzv. „Efektu skleněného stropu“. Skleněný strop představuje metaforu pro různé bariéry, které zabraňují ženám v kariérním postupu. Příkladnou překážkou může být doplňkové vzdělání či přesčas. Zaměstnanci tyto překážky získávají díky své účasti na týdenních nebo víkendových kurzech, které vyžadují další čas. Tento projev diskriminuje ženy, které mají partnera a děti, o které se musejí starat. Proto splnit podmínky pro kariérní růst jde snadněji mužům (Smetáčková, 2007).

V souvislosti s efektem skleněného stropu také podle odborníků na ženy působí tzv. „Efekt skleněného výtahu“. To vytváří další překážku v kariérním postupu žen, protože efekt například způsobuje, že muži mají rychlejší kariérní růst než ženy. Je to dáno tím, že muži mají kratší délku praxe než ženy (Smetáčková, 2007).

Studium a práce žen v netradičních povoláních

Proč by ženy měly studovat a pracovat v netradičních povoláních? Zaprvé věda a technika jsou zajímavé a rozvíjející se obory, které poskytují nové znalosti. Takže přírodní vědy, technologie, strojírenství a matematika tzv. STEM (science, technology, engineering, mathematics) jsou nedílnou součástí těchto oborů. Druhý a velmi důležitý bod, proč by ženy měly studovat a poté pracovat v netradičních povoláních je, že si mohou vydělat peníze. Technické obory a specializované pozice v nich, například palubní technik či pilot, jsou velmi dobře placené oproti administrativním a zdravotnickým oborům. Třetím důvodem je nedostatek odborně vzdělaných lidí v technických oborech. Věda a technika se stále rozvíjí a vyžaduje lidi s odborným vzděláním. Velmi častým problémem v této sféře je, že se zde nepotkává nabídka s poptávkou. Mezi tyto obory můžeme zařadit řemesla, stavebnictví či IT. V neposlední řadě důležitým bodem je šance na kariérní postup a zajímavé benefity (Kolářová, 2014).

Překážky v netradičních povoláních

Muži si pracovní prostředí utvořili podle svého obsahu potřeb. Může to znamenat cokoliv od nepřátelských kolegů a nadřízených, až po neexistující dámské šatny, toalety ve firmě či rozvěšené plakáty polonahých žen v kancelářích. Proto jako žena musíte být dvakrát tak dobrá. Na vysoko postavených pozicích, kde je žen málo, bývá každý jejich neúspěch hojně sledován a posuzován poté na všechny ženy obecně pro daný obor. Další bariéra v netradičním povolání nastává ve chvíli, kdy má matka odejít na mateřskou dovolenou. Některé ženy v netradičních oborech a na vysokých postech mají obavy z odchodu na mateřskou, kvůli ztrátě spojení s oborem. V oborech jako jsou STEM, je pokroková věda velmi rychlá, proto 3 roky na mateřské mohou mít pro ženu následky ve formě ztráty či zbrzdění kariéry (Machovcová, 2006).

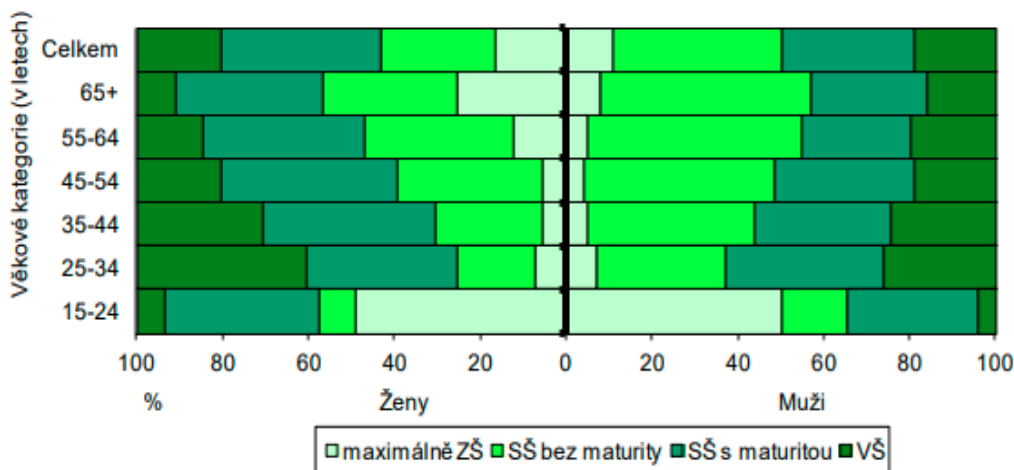
3.4.3 Vzdělání

Jedním z faktorů je také problém ve vzdělání. Vzdělávací systém působí na genderové nerovnosti na trhu práce, protože dosažené vzdělání výrazným způsobem ovlivňuje budoucí postavení jedince. Ženy dnes mají možnost neomezeně studovat na nejrůznějších školách a podstatně velká část toho využívá.

Dívky mají vyšší studijní aspiraci než chlapci, podle Šmídové, Janouškové a Katrňáka (2008). Neplatí tedy, že by neměly zájem do své budoucnosti investovat. Statistiky v České republice ukazují na to, že dívky začínají převažovat mezi absolventy vysokoškolského studia a stávajícími studenty. Pomalu se začíná vyrovnávat zastoupení mužů a žen v doktorském a nejvyšším stupni studia. Avšak genderový systém funguje opačně. Muži stále dostávají vyšší platového ohodnocení než ženy, i když mají dosažené nižší vzdělání (Tenglerová, 2016).

V grafu č. 2 vidíme nejvyšší dosažené vzdělání populace podle věku v roce 2019. Z grafu vyplývá, že se na středoškolském vzdělání s maturitou, vyšším odborném vzdělání nebo bakalářském studiu podílejí ženy více než muži. Muži však dominují ve středoškolském vzdělání bez ukončení maturitní zkoušky a magisterských oborech vysokých škol. Je to dáno tím, že je větší množství technických oborů právě na středních školách bez maturity. Na vysokých školách muži dominují v technických či přírodovědných oborech.

Graf č. 2 Nejvyšší dosažené vzdělání populace podle věku v % za rok 2019 v ČR



Zdroj: Český statistický úřad, 2019

3.4.4 Individuální a rodinné faktory

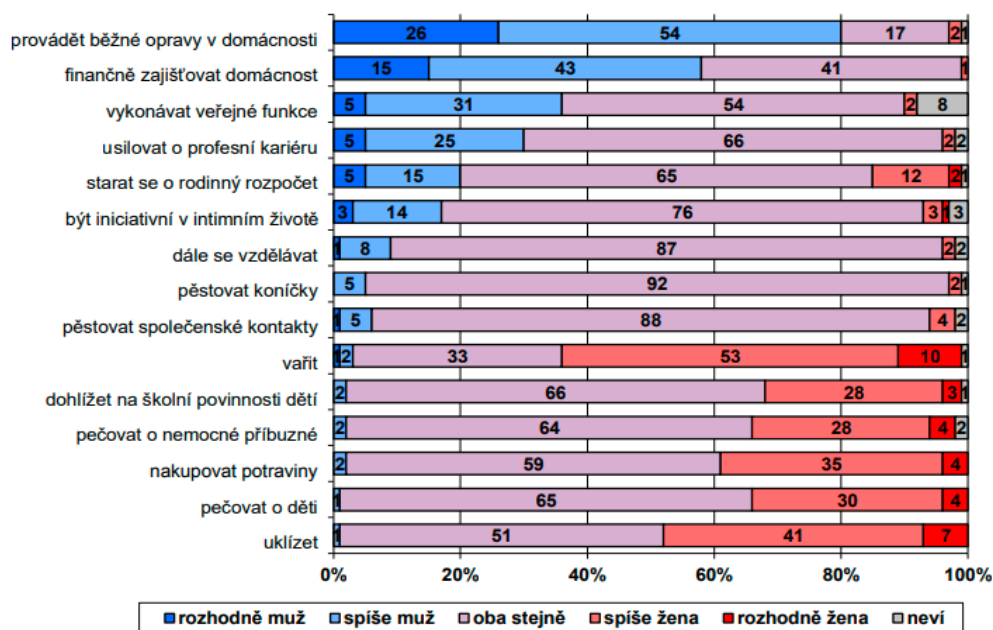
Podle Maříkové, Křížkové a Vohlídalové (2012) jsou dalším problémem individuální a rodinné faktory. Nerovná dělba placené práce také způsobuje nerovnou dělbu neplacené práce, což znamená domácnost. Muži se díky své hlavní roli živitele dokáží vymanit z povinností, týkající se chodu domácnosti a péče o děti. Neplacená práce opravdu může způsobovat překážku pro výkon placené práce. Tím, že jsou ženy zatíženy prací o domácnost a péčí o děti vzniká předpoklad, který jim ztěžuje výkon placené práce.

Ženy se oproti mužům mnohem více ujímají neplacených prací, jako například vykonávání domácích prací nebo starost o jiného člena rodiny či o děti. Opravdu se nejedná o zanedbatelný fakt, protože pracující žena stráví neplacenou domácí prací či péčí o jiného člověka v průměru 22 hodin týdně, tedy skoro 4 hodiny denně. Zatímco pracující muž vynaloží na stejnou činnost v průměru 9 hodin týdně. To značí, že více než třetina žen přistoupí na částečný úvazek a omezí tak placenou pracovní dobu, zatímco tento krok započne pouze desetina mužů. (Evropská komise, 2018)

Graf číslo 6 znázorňuje názory na rozdělení činnosti v rodině v % za rok 2020. Česká společnost ženám z činností v domácnosti nejvíce přikládá vaření. Vařit by měla žena podle názorů více než 63 % dotázaných, z toho 53 % rozhodlo, že „spíše žena“ a 10 % se domnívá, že „rozhodně žena“. Podle 33 % dotázaných by měli oba partneři vařit stejně a podle 3 % by měl vařit muž. Podle nadpoloviční většiny české veřejnosti, tj. 51 % souhlasí s názorem, že mají uklízet oba partneři stejně. Téměř polovina, tj. 48 % občanů souhlasí s tím, že by měla

v domácnosti uklízet pouze žena. Z toho 7 % se domnívá, že „rozhodně žena“, 41 %, že „spíše žena“. Vyšší podíl těch, co určitou činnost považují za více ženskou než mužskou je také u nákupu potravin (39 %) a péče o děti (34 %), péče o nemocné příbuzné (32 %) a kontrolování školních povinností a doprovod na kroužky (31 %). U všech těchto činností ale převažuje nadpoloviční většina, že se jim mají věnovat ženy i muži stejně (Sociologický ústav AV ČR, 2020).

Graf č. 3 Názory na rozdělení činností v rodině v % za rok 2020 v ČR



Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, 2020

Různé odpovědi také panovaly mezi respondenty různého věku. Podle Sociologického výzkumu Sociologického ústavu AV ČR z roku 2020 volily nejmladší věkové kategorie od 15 let do 29 let střední rovnovážnou odpověď, tedy volily možnost „oba stejně“. Naopak v nejstarší věkové kategorii 60+ je mnohem častější možnost, že ženy by měly uklízet a vařit, zatímco muži by měli finančně zajišťovat domácnost (Sociologický ústav AV ČR, 2020).

Tyto role chápané jako „mužské“ a „ženské“ mužům často vyhovují. Jejich pozice v tomto ohledu jsou velmi často upřednostňovány a často diskriminaci žen ani nevnímají.

3.5 Důsledky genderové nerovnosti

Stejně jako předchozí kapitoly ukazovaly příčiny genderových nerovností, tato kapitola popíše hlavní důsledky, které pro ženy a společnost v nerovném odměňování přináší.

Každý měsíc ženy, jejich domácnosti a děti přicházejí o nemalé množství peněz. Genderové rozdíly v odměňování mají negativní vliv hlavně na ženy a jejich životní úroveň, např. nízké důchody. Neovlivňují jenom samotné ženy, ale také ovlivňují životní úroveň domácností, a tedy i úroveň všech jejich členů včetně dětí. Ženy pobírají důchod delší dobu než muži, vzhledem k tomu že předpokládající průměrná doba dožití u mužů je 76 let a u žen je to až o 6 let více, tedy 82 let. Velké množství žen proto žije s velmi nízkým důchodem, který ale bohužel neodpovídá stále narůstajícím nákladům na domácnost. Mnoho žen také zůstává ve stáří na domácnost a péči o děti samy, a tak musí všechny náklady na živobytí hradit z nižšího důchodu samy. Aby to ženy zvládaly, musí být stále závislé na třetí osobě, to je buď další osoba v domácnosti, nebo na příspěvcích od státu (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017).

Dalším důsledkem je chudoba. Mít zaměstnání ještě stále ale není záruka toho, že nemůže být jednotlivec či rodina v chudobě, natož žít kvalitní život (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, Maříková, 2017). Zároveň čím více peněz žena přinese do domácnosti, tím je větší pravděpodobnost, že se vyhne domácímu násilí ze strany jejího partnera. Avšak domácí násilí je spjato s příjmem domácnosti celkově. Vyskytují se i teorie, které tvrdí, že když žena přináší do domácnosti vyšší plat, tak to pak vede také k domácímu násilí (Pikálková, 2004). Nakonec posledním důsledkem je také negativní dopad na ekonomiku, kdy není dostatečně využit lidský kapitál. Jelikož se ženy rozhodnou nepracovat, kvůli vidině malého příjmu. (Myslíková, 2007)

3.6 Mzdy

V roce 2019 dosáhla průměrná mzda 36 336 Kč. Průměrný rozdíl v platech mužů a žen v České republice dosahuje 18,8 %. Průměrný rozdíl v odměňování mužů a žen v EU činí 16,2 %. Na trhu práce jsou ženy v Evropské unii přítomny méně než muži. Rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů činil 11 %, v celé EU bylo zaměstnáno 68,2 % žen ve srovnání se 79,2 % mužů. Rozdíl v platovém ohodnocení žen a mužů v EU činí 16 % a za poslední desetiletí se posunul jen minimálně. Znamená to, že muži vydělávají v průměru o 16 % více za hodinu než ženy (Jourová, 2019).

3.6.1 Způsoby měření

Neexistuje jednotný způsob měření nebo vyjádření genderové nerovnosti v odměňování mužů a žen. Záleží na tom, co chceme měřit, a co tím měřením chceme získat. Proto musíme

definovat přesný předmět jako například ženy a muži ve věku 25 let až 50 let, nebo vzdělání studenti s maturitou či bez maturity. Dále si definujeme jednotku měření, zda hodinovou nebo měsíční mzdu. V neposlední řadě si zvolíme způsob výpočtu, jestli průměr/medián či poměr/rozdíl. Každá z těchto možností ovlivní výsledek.

Jednotky měření:

- **Hrubá hodinová mzda** se používá na úrovni mezinárodního srovnání (Eurostat). Je totiž částečně očištěna od rozdílů ve způsobech zdanění a v počtu odpracovaných hodin mezi určitými zeměmi.
- **Průměrná hrubá mzda** je naopak popisována počtem odpracovaných hodin a způsobem zdanění, a proto se využívá na národní úrovni (ČSÚ). Do výzkumu se zahrnují například jenom zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří odpracovali alespoň 35 hodin týdně.
- **Hrubý roční výdělek** se příliš neuvádí. A je podstatný tím, že obsahuje rozdíl v počtu odpracovaných hodin, nižší hodinové mzdy žen a nižší míru zaměstnanosti žen, které svou pracovní dráhu na čas přerušují.

Při zkoumání mzdových rozdílů obou pohlaví se vychází z průměrné mzdy a mediánu mezd.

Rozdíl pak počítáme těmito způsoby:

1. **Rozdíl v Kč** (7 462 Kč) = průměrná mzda mužů – průměrná mzda žen

Tabulka č. 3 ukazuje průměrný plat mužů a průměrný plat žen. Tímto způsobem můžeme tedy spočítat rozdíl, o kolik jsou ženy podhodnocovány vůči mužům.

U následujících dvou způsobů vyjadřujeme rozdíl mezd v %, kdy 100 % = mzda mužů.

2. **Poměr** (81,2 %) = průměrná mzda žen/1 % průměrné mzdy mužů

Z tabulky č. 3 můžeme spočítat poměr v % pomocí průměrné mzdy ženy a 1 % průměrné mzdy mužů. Z průměrné mzdy muže si vypočteme 1 %, tj. $39\,699/100 \cdot 1 = 396,99$ Kč. Poté můžeme vypočítat poměr, tedy $32\,237/396,99$ a vyjde výše udávaných 81,2 %.

3. **Rozdíl v %** (18,8 %) = (průměrná mzda mužů – průměrná mzda žen)/1 % průměrné mzdy mužů

Dále z tabulky č. 2 můžeme vypočítat rozdíl v %, a to na základě průměrné mzdy mužů, průměrné mzdy žen a 1 % mzdy mužů. Z předchozího příkladu víme, že 1 % mzdy mužů je 396,99 Kč. Nyní to stačí zadat do vzorečku a máme výsledek, tedy $(39\ 699 - 32\ 237)/396,99$ a vyjde výše udávaných 18,8 %.

Tabulka č. 2 Výpočty rozdílů v odměňování mezi muži a ženami v roce 2019

	Celkem v Kč	Muži v Kč	Ženy v Kč	Poměr v %	Rozdíl v %	Rozdíl v Kč
Medián	31 434	33 763	28 795	85,3	14,7	4 968
Průměr	36 336	39 699	32 237	81,2	18,8	7 462

Zdroj: Český statistický úřad, 2019, vlastní zpracování

Pak je možné říci:

- *Průměrná měsíční mzda žen tvoří 81,2 % průměrné měsíční mzdy mužů.*
- *Ženy jsou odměňovány průměrně měsíčně o 18,8 % méně než muži.*
- *Ženy jsou odměňovány průměrně měsíčně o 7 462 Kč méně než muži.*

3.6.2 Průměrná mzda

Průměrná mzda se sestává ze sečtení všech výdělků ve sledované populaci a dělí se počtem žen nebo mužů v určité populaci. Počítá se všemi hodnotami ve vzorku, bohužel je ale ovlivněn limitními hodnotami, které ho do jisté míry zkreslují. Evropská komise a Eurostat používají průměr pro vypočítání neupraveného rozdílu mezd žen a mužů, také pro srovnání rozdílů v odměňování na mezinárodní úrovni. Do mezd se zahrnují základní mzdy, odměny, příplatky a doplatky ke mzdě, náhrady mezd a jiné složky mzdy (Český statistický úřad, 2020).

V roce 2019 průměrná hrubá měsíční mzda v ČR činila 36 336 Kč, z toho muži dosahovali 39 699 Kč a ženy 32 237 Kč.

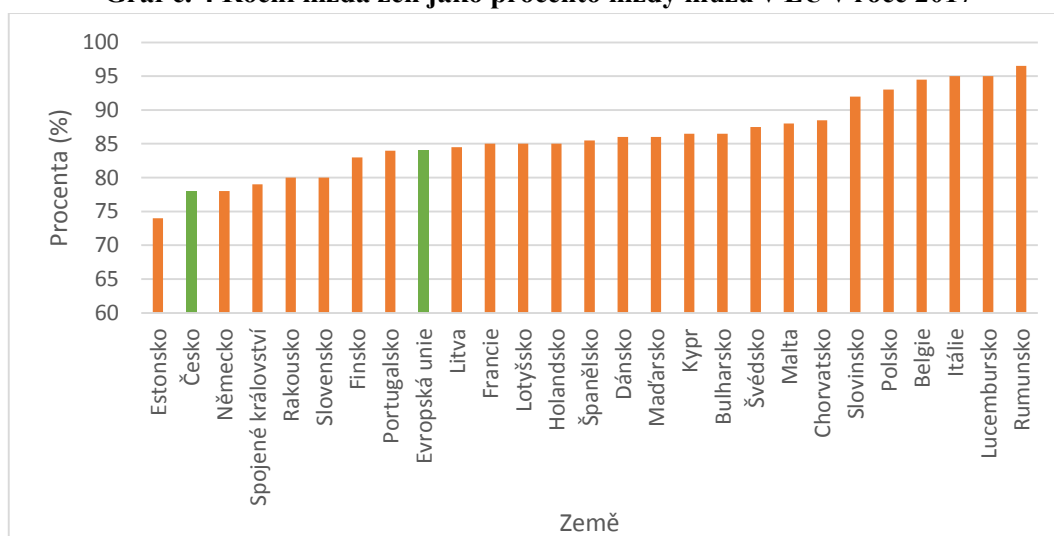
3.6.3 Mediánová mzda

Mediánová mzda je reálný střed mzdového rozdělení mezi zaměstnankyní a zaměstnancem. Seřadíme-li mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň od nejnižší po nejvyšší hodnotu, mediánová mzda bude přesně uprostřed této řady. Jestliže budeme mít v souboru sudý počet čísel, je medián průměr ze dvou prostředních hodnot v řadě. Medián není příliš ovlivněn limitními hodnotami oproti průměru. Český statistický úřad uvádí medián spolu s průměrem. (Český statistický úřad, 2020)

Mediánová hrubá mzda v ČR v roce 2019 činila 31 434 Kč, z toho muži dosahovali 33 763 Kč a ženy 28 795 Kč.

V grafu č. 8 můžeme vidět roční mzdy žen jako procento mzdy mužů v České republice za rok 2018. V levém sloupečku vidíme procentuální rozdělení od 60 % do 100 %. Spodní řádek znázorňuje země Evropské unie. Grafické znázornění ukazuje, že Estonsko na tom bylo nejhůře v rámci EU. Česká republika byla bohužel na druhém nejhorším místě.

Graf č. 4 Roční mzda žen jako procento mzdy mužů v EU v roce 2017



Zdroj: Eurostat, 2017, vlastní zpracování

3.7 Diskriminace

Podle Petersena a Saporta, (2004) se rozlišují 3 diskriminační procesy:

- ženy jsou přijímány nebo povyšovány do jiných pozic než muži a mají nižší plat i prestiž
- nerovnost mezi ženami a muži na stejné pozici ve stejném podniku nebo zařízení
- povolání, kde převažují ženy, jsou obecně hůře hodnocena, méně výhodná i prestižní.

Diskriminace se vysvětluje jako znevýhodněné chování. Dělí se na přímou a nepřímou diskriminaci. Přímá diskriminace znamená, že se jedná s jednou fyzickou osobou ve stejné situaci hůře, než s druhou osobou. Omezování může být z důvodu rasy či etnického původu, sexuální orientace, věku, pohlaví, zdravotního postižení nebo jiných, jako jsou například politické důvody či jiné smýšlení. Za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví se také považuje těhotenství nebo mateřství. Nepřímá diskriminace se definuje jako jednání v důsledku

neutrálního rozhodnutí, kdy je fyzická osoba vůči jiné osobě zvýhodněna nebo znevýhodněna podle diskriminačních důvodů (Ferrarová, 2007).

Příklady diskriminace definované zákonem:

- rozdíl v platových ohodnoceních žen a mužů na stejné pracovní pozici
- rozdíl v pracovních podmínkách poskytnutých ženám a mužům
- sexuální obtěžování v případech, kdy dochází ke zneužívání pracovní pozice v rozporu se zásadou rovnosti (Huňková, Rytířová a Navrátilová, 2003)

3.7.1 Diskriminace žen v ucházení o zaměstnání

S diskriminačními praktikami se ženy setkávají každý den při hledání zaměstnání. Inzerce, která je zakládána pouze pro muže, může být ve formě: “Hledáme právníka, přijmeme ředitele střední školy atd.“ Tedy inzeráty vedené pouze k mužskému pohlaví. Nejčastěji zaměstnavatelé chtějí do své firmy na vysoké pozice osoby mužského pohlaví. Společnosti by měly v inzerátech oslovovat ženy a muže stejnou měrou. Znamená to tedy uvádět u všech profesí tvar pro ženský i pro mužský rod. Do inzerce se to dá zapsat hned dvěma způsoby, a to buď vyjmenovat oba tvary pro pozici (přijmeme manažera/manažerku) nebo se dají použít lomítka (přijmeme asistenta/ku ředitele). Výjimkou jsou ovšem inzeráty, které tvoří předpoklady pro danou pozici, jako například voják z povolání u speciálních sil. Za diskriminační inzeráty se nepovažují například „Pro novou pánskou kolekci spodního prádla hledáme muže ve věku 25 let.“ nebo „Do role Adama hledáme muže ve věku 30 let“. Tyto inzeráty nelze brát jako diskriminační, protože by žena nespĺňovala daný předpoklad pro tuto práci (Valdrová, 2004). Dále ženy mohou diskriminaci vnímat v kontextu věty v inzerátu. Nejedná se o přímou diskriminaci, jde jen o náznak. Například v narážce na věk „Hledáme prodavače/ku do mladého kolektivu“ nebo na čas „Požadujeme časovou flexibilitu.“ či „Požadujeme pracovní dobu bez ohledu na čas“ (Práva žen podle Zákoníku práce České republiky, 2005).

Další praktika při hledání zaměstnání se ukazuje v průběhu pohovoru, kdy se zaměstnavatel uchazečky ptá více na její rodinný život než na její kvalifikaci v oboru, či se ptá na její věk nebo plány do budoucna. Například zda má v plánu v budoucnu otěhotnět a poté odejít na mateřskou. Může se stát, že zaměstnavatel zamítne žádost o zaměstnání, pokud žena má v plánu otěhotnět. Zaměstnavatel zároveň může po uchazečce chtít podepsat prohlášení o tom, že v budoucnu do určité doby neotěhotní, nebo že momentálně těhotná není. V České

republiky není nutné odpovídat na tyto otázky či podepisovat nějaká prohlášení. Zaměstnavatel nemá právo vědět o osobních záležitostech ze soukromí, jako například věk, počet dětí či manželský stav (Práva žen podle Zákoníku práce České republiky, 2005).

3.7.2 Možnosti obrany před diskriminací v pracovně právním vztahu

Pokud dojde k porušení práv a povinností, která vyplývají ze zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovně právním vztahu, poté má zaměstnanec či zaměstnankyně možnost se domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, následků diskriminačního činu a případně mu byla ujednána například omluva. Pokud by se tato náprava nestala dostatečnou, kvůli vysoké újmě jako například snížení pověsti či důstojnosti osoby, má zaměstnanec či zaměstnankyně právo na náhradu v penězích. Výši odškodnění určí soud, který přihlédne k závažnosti situace. Osoba, která byla poškozena, může náhradu vymáhat nejprve u zaměstnavatele, dále může podat stížnost na příslušný úřad nebo podat žalobu až k soudu, k tomu se může poškozený obrátit přímo (Fialová, 2007).

3.8 Legislativní úprava diskriminace na trhu práce

Zákaz diskriminace a princip rovného zacházení je poukazován v řadě legislativních dokumentů a právních norem.

Jedna z nejdůležitějších legislativních úprav rovnosti je zakotvena v zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon výslovně zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci osob. Právo na zaměstnání nelze člověku zakázat 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 či organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace kvůli těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikaci se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví (Zákon o zaměstnanosti, 2004).

Dalším zákonem, který se zabývá diskriminací mezi ženami a muži je tzv. Antidiskriminační zákon. Je upraven v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Blíže definuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k němu, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatně výdělečné činnosti, v pracovních a služebních

poměrech, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, členství a činnosti v profesních komorách, sociálního zabezpečení, přiznání a poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování, přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy a v neposlední řadě v přístupu ke zboží a službám (Antidiskriminační zákon, 2009).

Řadu paragrafů souvisejících s diskriminací obsahuje Zákoník práce, jejichž plné znění lze nalézt například v §16, odst. 1) „ Rovné zacházení a zákaz diskriminace“.

„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“ (Zákoník práce, 2006)

Nejstarší legislativní úpravou v České republice, která se zabývá diskriminací, je dokument „Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod“, čl. 14 – Zákaz diskriminace. Tento dokument podepsala Česká a Slovenská Federativní Republika v roce 1992 v Madridu. Jeho znění je:

„Užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“ (Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, 1950)

Součástí Ústavy České republiky je Listina základních práv a svobod, ve které najdeme podobnou formulaci v čl. 3 (1).

„Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.“ (Listina základních práv a svobod, 1992)

4 Analytická část

Analytická část této bakalářské práce ukazuje základní informace o krajích v České republice. Poskytuje v nich údaje o platové nerovnosti žen a mužů. V následujících kapitolách je analyzována současná platová nerovnost mezi čtrnácti kraji v České republice. Analytická část práce rovněž nabízí v každém kraji zhodnocení míry nerovnosti na základě věkových kategorií.

4.1 Analýza platové nerovnosti v České republice

Kapitola analýza platové nerovnosti v České republice zobrazuje grafy a tabulky průměrných hrubých mezd za rok 2019. Nerovnost je zobrazována v hlavním členění dle pohlaví a vedlejším faktorem členění na základě hlavních tříd CZ-ISCO, věkových kategorií a vzdělání.

Tabulka číslo 3 a graf číslo 6 ukazuje průměrné hrubé měsíční mzdy od roku 2002 až do roku 2019. Z následujících hodnot lze zjistit, že české ženy vydělávají méně než muži, bez ohledu na další členění (hlavní třídy CZ-ISCO, věkové kategorie a dosažená úroveň vzdělání). Roku 2011 byla změněna metodika výpočtu. Proto tabulka ukazuje v roce 2011 menší podíl průměrné mzdy žen k průměrné mzdě mužů než v předchozím roce. Avšak genderová nerovnost v oblasti odměňování rok od roku klesá.

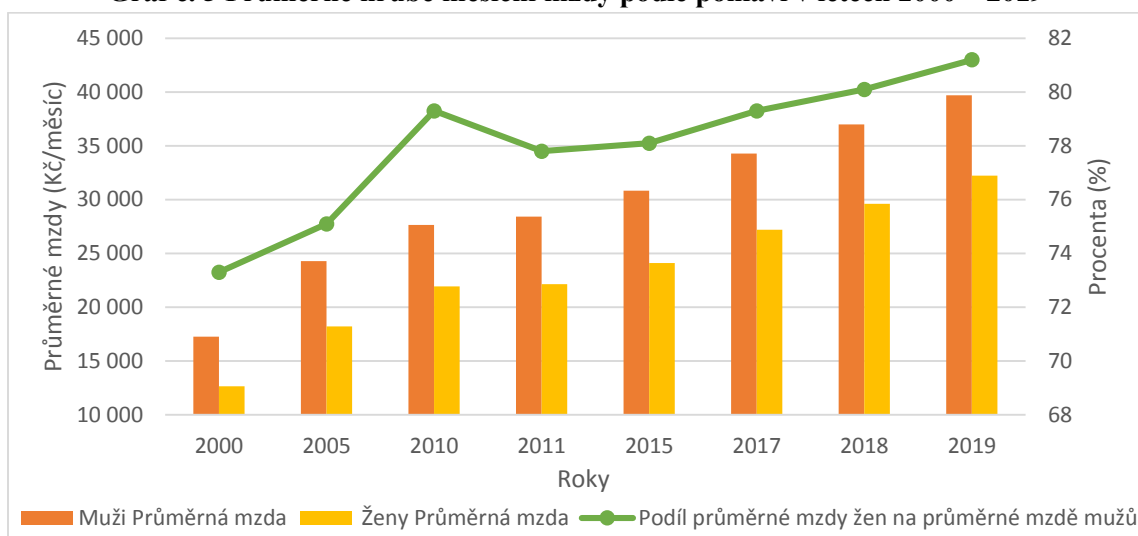
Tabulka č. 3 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v letech 2000–2019

Ukazatel	2000	2005	2010	2011	2015	2017	2018	2019
Ženy Průměrná mzda v Kč	12 641	18 221	21 931	22 133	24 094	27 187	29 627	32 237
Muži Průměrná mzda v Kč	17 251	24 271	27 660	28 431	30 842	34 293	37 008	39 699
Celkem Průměrná mzda v Kč	15 187	21 674	25 116	25 625	27 811	31 109	33 684	36 336
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů v %	73,3	75,1	79,3	77,8	78,1	79,3	80,1	81,2

Zdroj: Český statistický úřad, 2020, vlastní zpracování

Poznámka: Od roku 2011 změna metodiky výpočtu.

Graf č. 5 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v letech 2000 – 2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Poznámka: Od roku 2011 změna metodiky výpočtu.

Následující tabulka číslo 4 znázorňuje průměrné hrubé měsíční mzdy v rozdělení podle hlavních tříd CZ-ISCO za rok 2019. Z tabulky lze vyčíst, že jsou ženy nejvíce podhodnocovány vůči mužům v následujících odvětvích, jako například zákonodárci a řídicí pracovníci, řemeslníci a opraváři či specialisté. Z hlediska druhého je možné říci, že do nejméně podhodnoceného odvětví se řadí zaměstnanci v ozbrojených silách. V této třídě také dochází k tomu, že ženy jsou ohodnocovány vyšší mzdou než muži. Mezi nejlépe hodnocené kategorie v rámci CZ-ISCO se řadí zákonodárci a řídicí pracovníci. Ženy zde dosahují 62 522 Kč a muži 86 828 Kč, patří také mezi odvětví s nejmenším podílem mzdy žen ku mzdě mužů (72,0 %). Druhým nejlépe placeným odvětvím jsou specialisté, zde byli zaměstnanci ohodnocováni v průměru 51 862 Kč. Toto odvětví má jedno z nejmenších podílů (75,5 %) v porovnání s ostatními třídami. Nejhůře jsou ohodnocováni pracovníci v odvětvích (mimo pomocné a nekvalifikované pracovníky) zemědělství, lesnictví a rybářství či pracovníci ve službách a prodeji. Zde zaměstnanci dosahují v průměru celkem 25 525 Kč, z toho ženy 23 995 Kč a muži 27 408 Kč. Platová diferenciaci v těchto třídách dle CZ-ISCO není tak velká, jako u výše uvedených.

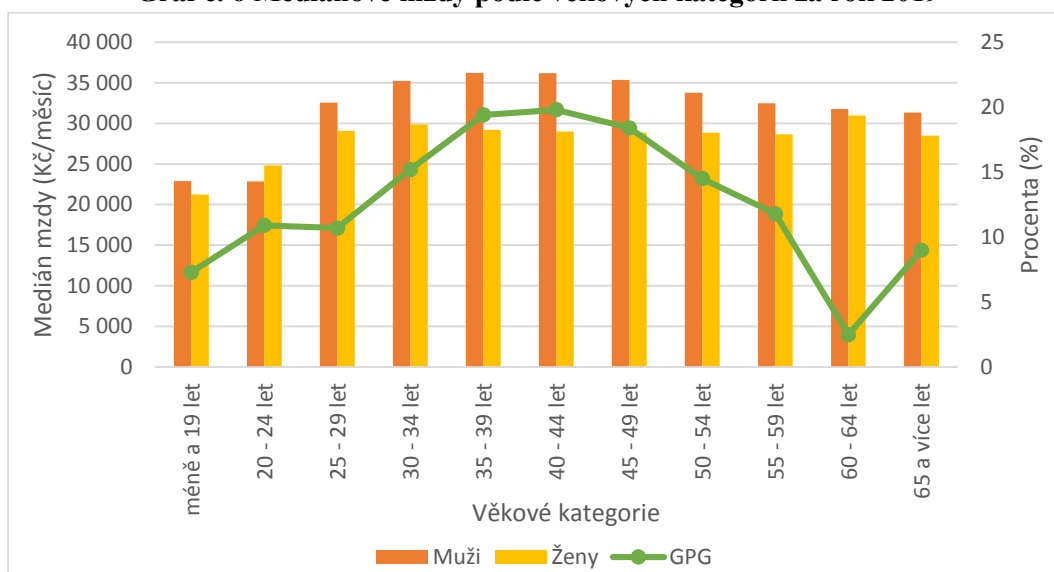
Tabulka č. 4 Průměrné hrubé měsíční mzdy v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2019

Pracovní zařazení podle hlavních tříd CZ-ISCO	Průměrné hrubé měsíční mzdy			
	Celkem v Kč	Ženy v Kč	Muži v Kč	Ž/M v %
Celkem	36 336	32 237	39 699	81,2
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	41 403	43 270	41 169	105,1
1 Zákonodárci a řídicí pracovníci	78 832	62 522	86 828	72,0
2 Specialisté	51 862	44 893	59 430	75,5
3 Techničtí a odborní pracovníci	39 635	35 833	43 355	82,7
4 Úředníci	29 784	28 408	33 785	84,1
5 Pracovníci ve službách a prodeji	25 272	24 003	27 512	87,2
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	25 778	23 986	27 304	87,8
7 Řemeslníci a opraváři	31 115	25 254	31 998	78,9
8 Obsluha strojů a zařízení, montéři	29 805	26 509	31 086	85,3
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	20 875	19 167	22 984	83,4

Zdroj: Český statistický úřad, 2019, vlastní zpracování

Graf číslo 7 znázorňuje mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2019. Ve věkové kategorii 25–29 let se GPG hodnota nacházela na 10,7 %. Hodnota GPG poté ale strmě stoupala až k hodnotě 20 % ve věkové kategorii 40–44 let. Po 45. roce života GPG pozvolna klesala. V podstatě nulová hodnota rozdílu ve věku 60–64 let byla způsobena odlivem nízkopříjmových osob do důchodu s tím, že v zaměstnání zůstávali spíše lidé vysoce vzdělaní a kvalifikovaní. Strmý nárůst GPG ve věku 65 a více let byl potom dán rozdílnou strukturou žen a mužů, kteří byli v tomto věku ještě ekonomicky aktivní (ženy v tomto věku častěji berou ze svého pohledu podřadnější a hůře placená zaměstnání).

Graf č. 6 Mediánové mzdy podle věkových kategorií za rok 2019



Zdroj: Český statistický úřad, 2019, vlastní zpracování

Následující tabulka č. 5 sleduje průměrné a mediánové mzdy podle vzdělání za rok 2019. Tabulka ukazuje rozdíly z pohledu dosaženého vzdělání. Lze tedy říci, čím vyšší vzdělání, tím byly ženy více podhodnocovány než muži. U vysokoškolského vzdělání činil podíl mzdy žen ku mzdě mužů 73,8 %. Zároveň je možné v tabulce vidět, že nejnižší podíl průměrné mzdy žen ku mzdě mužů se nacházel i u středního vzdělání bez maturity (77,8 %).

Tabulka č. 5 Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle vzdělání v roce 2019

Vzdělání	Průměrné hrubé měsíční mzdy				Mediány mzdy			
	Celkem v Kč	Ženy v Kč	Muži v Kč	Ž/M v %	Celkem v Kč	Ženy v Kč	Muži v Kč	Ž/M v %
Celkem	36 336	32 237	39 699	81,2	31 434	28 795	33 763	85,3
základní a bez vzdělání a nedokončené	24 725	22 556	26 629	84,7	23 374	21 446	25 653	83,6
střední bez maturity	28 264	23 850	30 648	77,8	26 852	22 661	29 586	76,6
střední s maturitou	35 357	31 623	39 209	80,7	32 228	29 591	35 653	83,0
vyšší odborné a bakalářské	41 651	36 560	49 173	74,3	36 851	33 833	42 731	79,2
vysokoškolské	55 778	46 867	63 527	73,8	44 889	41 134	51 123	80,5

Zdroj: Český statistický úřad, 2019, vlastní zpracování

Následující tabulka č. 6 znázorňuje, o kolik se liší průměrná finanční stránka žen oproti finančnímu ohodnocení mužů dle různých vzdělanostních skupin v České republice. Domácnost v ČR přicházela průměrně o 7 462 Kč za měsíc a za rok o 89 544 Kč kvůli genderovým nerovnostem v odměňování. GPG hodnota zde činila 18,8 %. Žena, která má pouze základní vzdělání přicházela téměř o poloviční částky oproti průměru, hodnota GPG zde činila 15,2 %. Nejvyšší rozdíly byly v roce 2019 zaznamenány v případě středoškolského vzdělání bez maturity (kde je v populaci výrazně více mužů), hodnota GPG zde představovala 22,1 %. Zatímco domácnost, kde má žena vysokoškolské vzdělání přicházela měsíčně až o 16 660 Kč, což ročně činilo necelých dvě stě tisíc korun. Rozdíl vzrostl na 26,2 %. Jedná se o výrazné ztráty, které mají dopad na domácnost, kde jsou dva živitelé. Mnohem výraznější projev je to, když je žena samoživitelka.

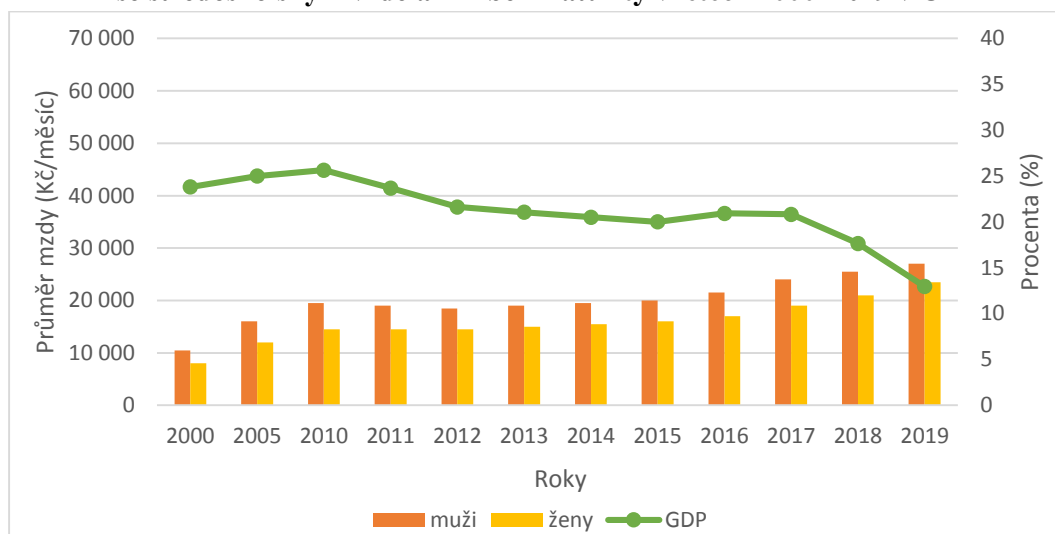
Tabulka č. 6 Rozdíl v průměrné měsíční mzdě žen vůči mužské průměrné mzdě měsíčně a za rok 2019 v členění dle vzdělání

Ukazatel	Průměrná ztráta měsíčně v %	Průměrná ztráta měsíčně v Kč	Roční průměrná ztráta v Kč
ZŠ a nedokončené	15,2	4 073	48 876
SŠ bez maturity	22,1	6 798	81 576
SŠ s maturitou	19,3	7 586	91 032
Bc. a vyšší odborné	25,7	12 613	151 356
VŠ	26,2	16 660	199 920
CELKOVÝ PRŮMĚR	18,8	7 462	89 544

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců a zaměstnankyň 2019, ČSÚ, vlastní zpracování

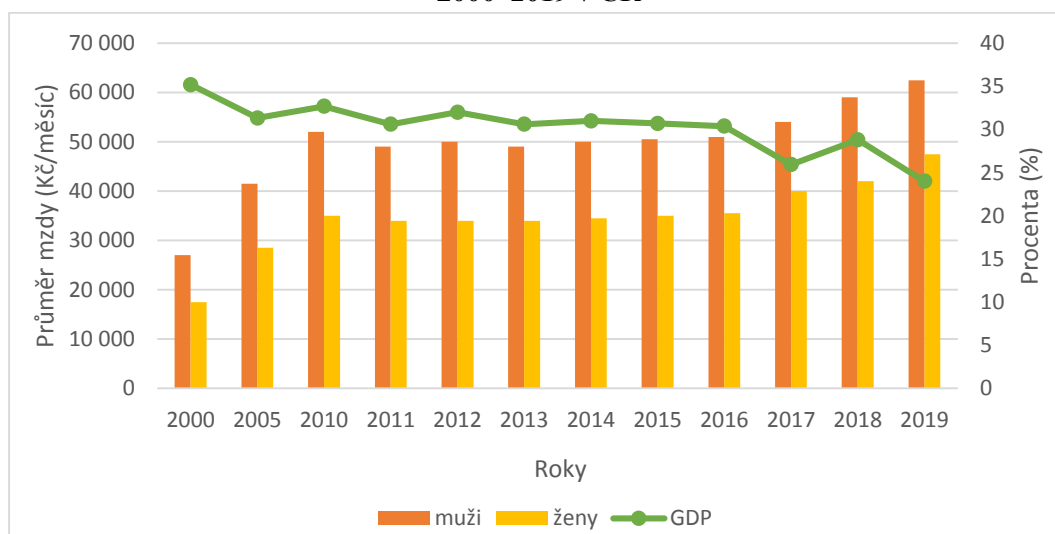
Grafy č. 8 a 9 znázorňují výrazný nárůst průměrné mzdy od roku 2000 do roku 2019. Výrazný nárůst se zde vyznačuje i podle pohlaví, v případě mužů byly mzdy vždy vyšší než u žen. Výrazným vlivem pak byl stupeň dosaženého vzdělání. V grafu č. 8, kde je dosaženo nejnižšího vzdělání (základního a rovněž vyučených) lze pozorovat rozdíl, ale ne tak markantní. Nejvyšší GPG hodnota činila 25,64 % v roce 2010. Naopak v grafu č. 9, kde jsou osoby vysokoškolsky vzdělané, je zřejmé, že se zde nachází pravý opak. Největší hodnota GPG dosahovala 35,19 % za rok 2000. Lze si všimnout, že v prvním grafu mzda nedosahovala ani 30 000 Kč za celé sledované období. Zatímco v druhém grafu u vysokoškoláků jen v letech 2000 a 2005 mzda nedosahovala 30 000 Kč. V ostatních letech už se mzda pohybuje nad 30 000 Kč. Na závěr z grafu vyplývá, že GPG v časové linii od roku 2000 až do roku 2019 klesal bez ohledu na to, zda jste vysokoškolsky vzdělaný či nikoliv.

Graf č. 7 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy u osob bez vzdělání, se základním vzděláním a se středoškolským vzděláním bez maturity v letech 2000–2019 v ČR



Zdroj: ČSÚ, Ženy a muži v datech, 2020

Graf č. 8 Vývoj průměrné hrubé měsíční mzdy u osob s vysokoškolským vzděláním v letech 2000–2019 v ČR



Zdroj: ČSÚ, Ženy a muži v datech, 2020

4.2 Analýza platové nerovnosti v krajích České republiky

Tato kapitola se zabývá průměrnými hrubými mzdami z hlediska všech krajů České republiky v členění dle pohlaví v letech 2002–2019. Dále práce zkoumá průměrné hrubé mzdy u jednotlivých krajů podle členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019. Následující podkapitoly jsou rozděleny podle krajů a zabývají se detailnějším popisem.

Tabulka č. 7 znázorňuje průměry hrubých měsíčních mezd zaměstnanců podle pohlaví a krajů za rok 2019. V tabulce je zeleně znázornění políčko s nejvyšším rozdíl a oranžově

s nejnižším rozdílem. Pokud se zaměříme na první kraj v tabulce (Hlavní město Praha) lze pozorovat, že byl na tom nejlépe, co se týče odměňování průměrných mezd. Zároveň ale nejhůře, kvůli největšímu průměrnému rozdílu mezi platem žen a mužů v odměňování, a to až do výše 11 126 Kč. Jako druhý kraj s největším rozdílem, kdy muži dosahovali vyšší mzdy než ženy, byl Středočeský kraj. Z následujících hodnot je zřejmé, že nejmenší rozdíl se dá vyčíst u Karlovarského kraje a Pardubického kraje. Rozdíl se pohyboval mezi 4 tisíci až 5 tisíci korun. Ostatní kraje měli platovou nevyrovnanost skoro stejnou, pohybovala se okolo 6 tisíc korun.

Tabulka č. 7 Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle pohlaví a krajů v roce 2019 v Kč

Kraje	Průměrná mzda			Průměrný rozdíl
	Celkem	Muži	Ženy	
Hl. m. Praha	45 928	51 097	39 971	11 126
Středočeský	36 960	40 559	32 171	8 338
Jihočeský	32 707	35 784	29 267	6 517
Plzeňský	35 208	37 978	31 710	6 268
Karlovarský	31 651	33 709	29 569	4 140
Ústecký	33 188	36 194	29 879	6 315
Liberecký	34 226	37 133	30 590	6 543
Královéhradecký	34 343	37 304	30 489	6 815
Pardubický	32 607	35 111	29 365	5 746
Vysočina	33 443	36 451	29 476	6 975
Jihomoravský	35 356	38 545	31 356	7 189
Olomoucký	32 668	35 226	29 613	5 613
Zlínský	32 688	36 354	28 366	7 988
Moravskoslezský	32 845	35 584	29 397	6 187

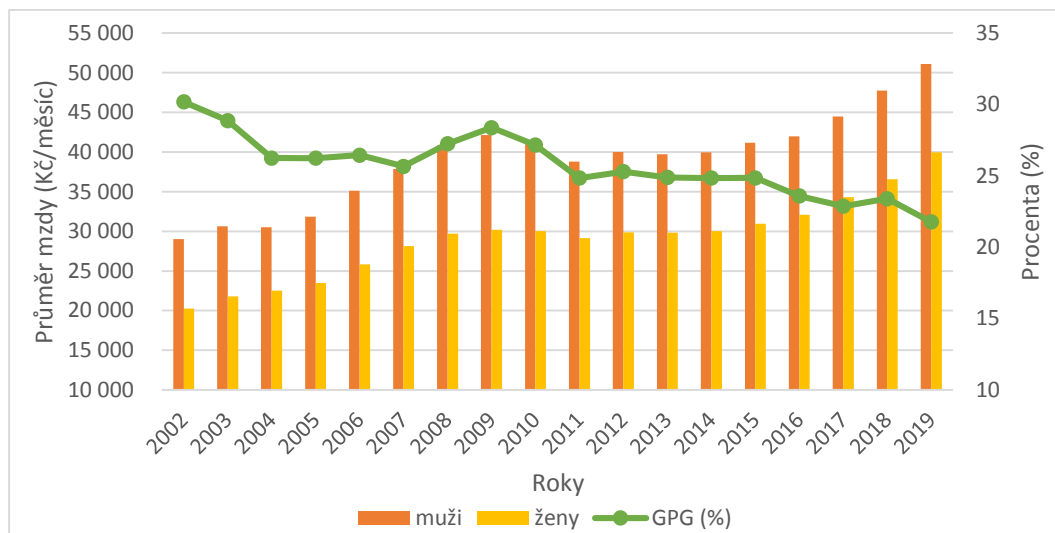
Zdroj: Český statistický úřad, 2020, vlastní zpracování

4.2.1 Hlavní město Praha

V grafu číslo 10 lze sledovat průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Hlavním městě Praha v období 2002–2019. Tento kraj vykazuje nejvyšší hodnoty GPG ze všech krajů v České republice. Je možné vidět, že hodnoty GPG za sledované období postupně klesaly, ale neklesly pod 20 %. Nejvyšší rozdíl 30,18 % zde byl vyčíslen v roce 2002. Poté postupně GPG klesal a v roce 2007 začal zlom, rozdíl postupně vzrůstal až do roku 2009 na 28,38 %.

Dále rozdíl klesal a v roce 2019 se zasekl na nejnižším vyčísleném bodě 21,77 %. Nejvyšší mzda v roce 2019 dosahovala 51 097 Kč u mužů, u žen 39 971 Kč.

Graf č. 9 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Hlavním městě Praha v letech 2002–2019

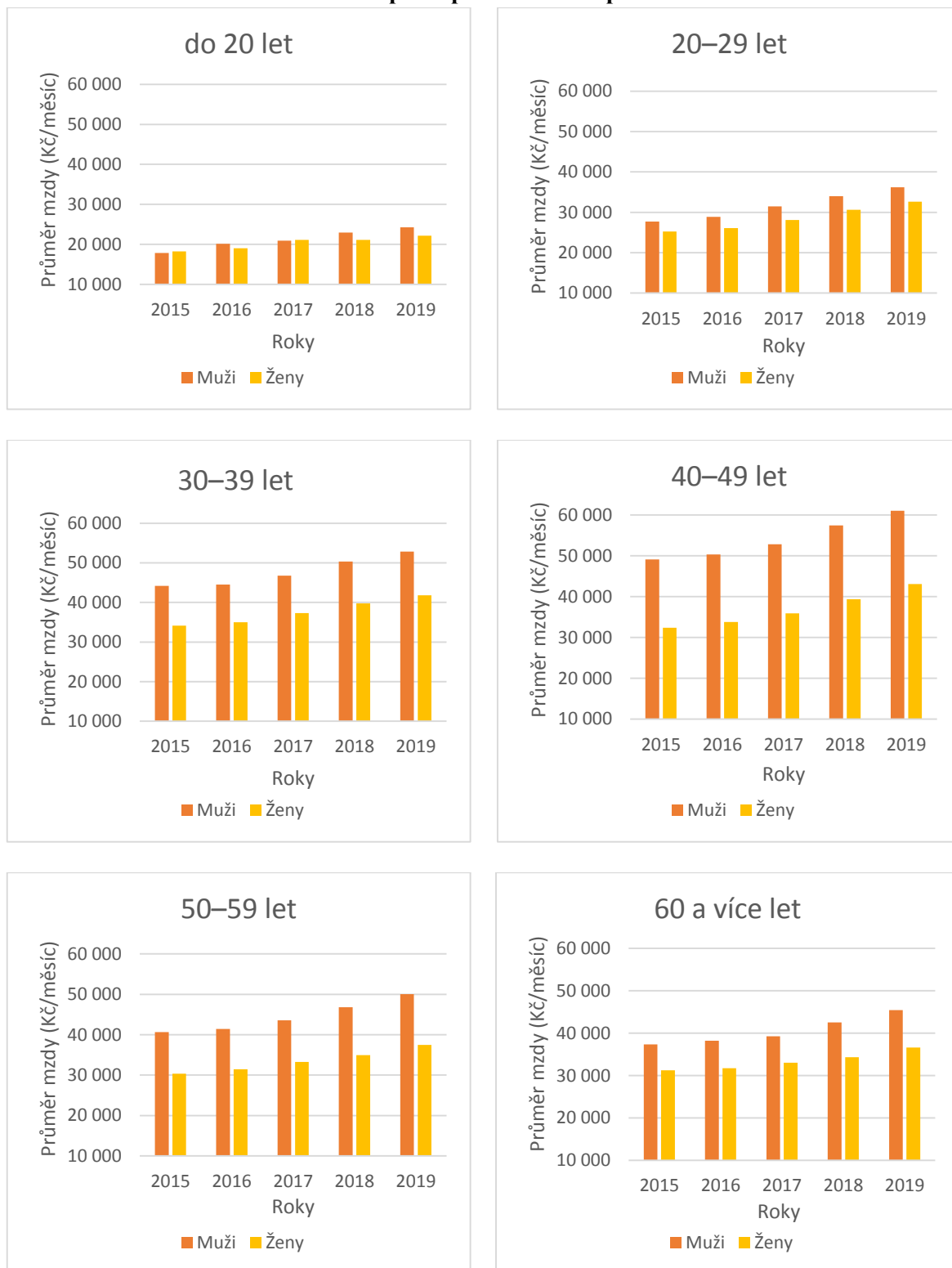


Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Hrubou měsíční mzdu podle pohlaví a věku pro Prahu lze sledovat v grafu číslo 11. Graf ukazuje data ve sledovaném období, a to v letech 2015–2019. V tomto kraji se objevila největší platová nesrovnanost mezi muži a ženami. Lze říci, že nejlépe placená věková kategorie byla 40–49 let u mužů za sledované období. U žen se stala nejlépe ohodnocována kategorie 30–39 let v letech 2015–2018, avšak roku 2019 se u žen stala nejlépe hodnocená věková kategorie 40–49 let. V následujících kategoriích se nacházely významné rozdíly v odměňování. Týkalo se to kategorií 30–39 let, 40–49 let a 50–59 let. Zde byly rozdíly vyměřeny od 9 486 Kč do 18 084 Kč. Největší rozdíl v hrubé mzdě mezi pohlavími byl v roce 2018 ve věkové kategorii 40–49 let. Rozdíl dosáhl 18 084 Kč ve prospěch mužů. Za rok 2015 u žen dosahovala nejvyšší mzda pouhých 34 152 Kč v třetí věkové kategorii. Z hlediska mužského pohlaví průměrná hrubá mzda činila 49 103 ve věkové kategorii od 40 let do 49 let. Zde byl v tomto roce vyčíslen kardinální rozdíl (16 710 Kč) mezi platem žen a mužů ve stejné kategorii. V roce 2019 tento rozdíl vzrostl na 17 963 Kč. U mužů pro tento rok se mzda zvýšila na 61 025 Kč, u žen vzrostla na 43 062 Kč ve čtvrté kategorii. Zajímavé je, že v roce 2015 a 2017 ve věkové kategorii do 20 let měly ženy vyšší mzdu než muži. Nejednalo se o tak markantní částky jako u výše zmíněných. V roce 2015 rozdíl činil 387 Kč a 213 Kč roku 2017 ku prospěchu žen. Ostatní rozdíly, kdy se stal muž lépe

ohodnocován než žena, činily od 1 000 Kč do 12 000 Kč ve sledovaném období. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 1.

Graf č. 10 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Prahu v letech 2015–2019

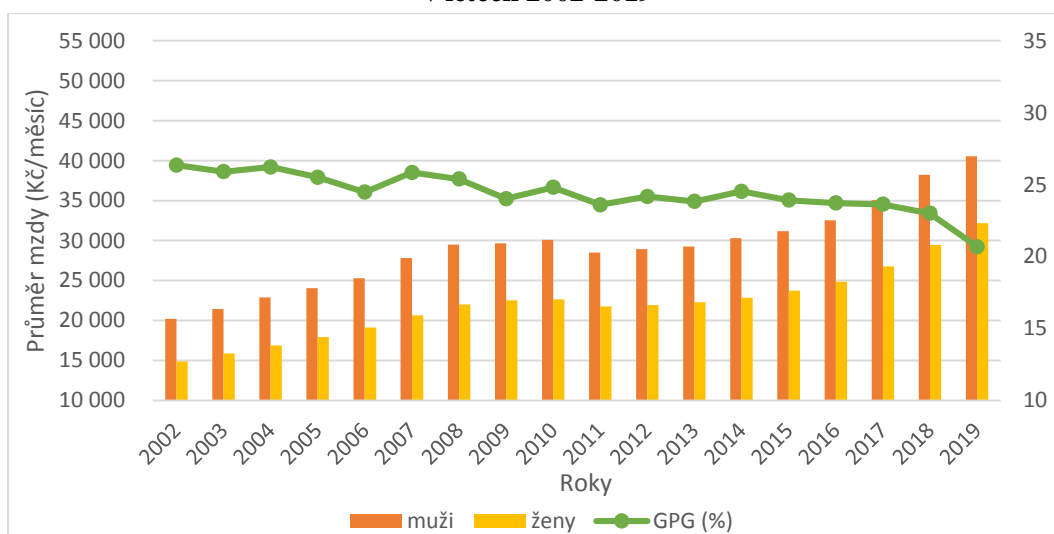


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.2 Středočeský kraj

Následující graf č. 12 vykazuje hodnoty průměrných hrubých mezd ve Středočeském kraji v letech 2002–2019. Z grafu lze vyčíst, že platová nerovnost v tomto kraji je poměrně vysoká. V roce 2019 dosáhli muži průměrné hrubé mzdy 40 559 Kč a ženy 32 171 Kč. V případě mužů i žen se jednalo o druhou nejvyšší mzdu mezi kraji (po Praze). Nejvyšší GPG hodnota dosahovala 26,35 % v roce 2002. Naopak nejnižší hodnota GPG byla vyčíslena na 20,68 % za rok 2019.

Graf č. 11 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Středočeském kraji v letech 2002-2019

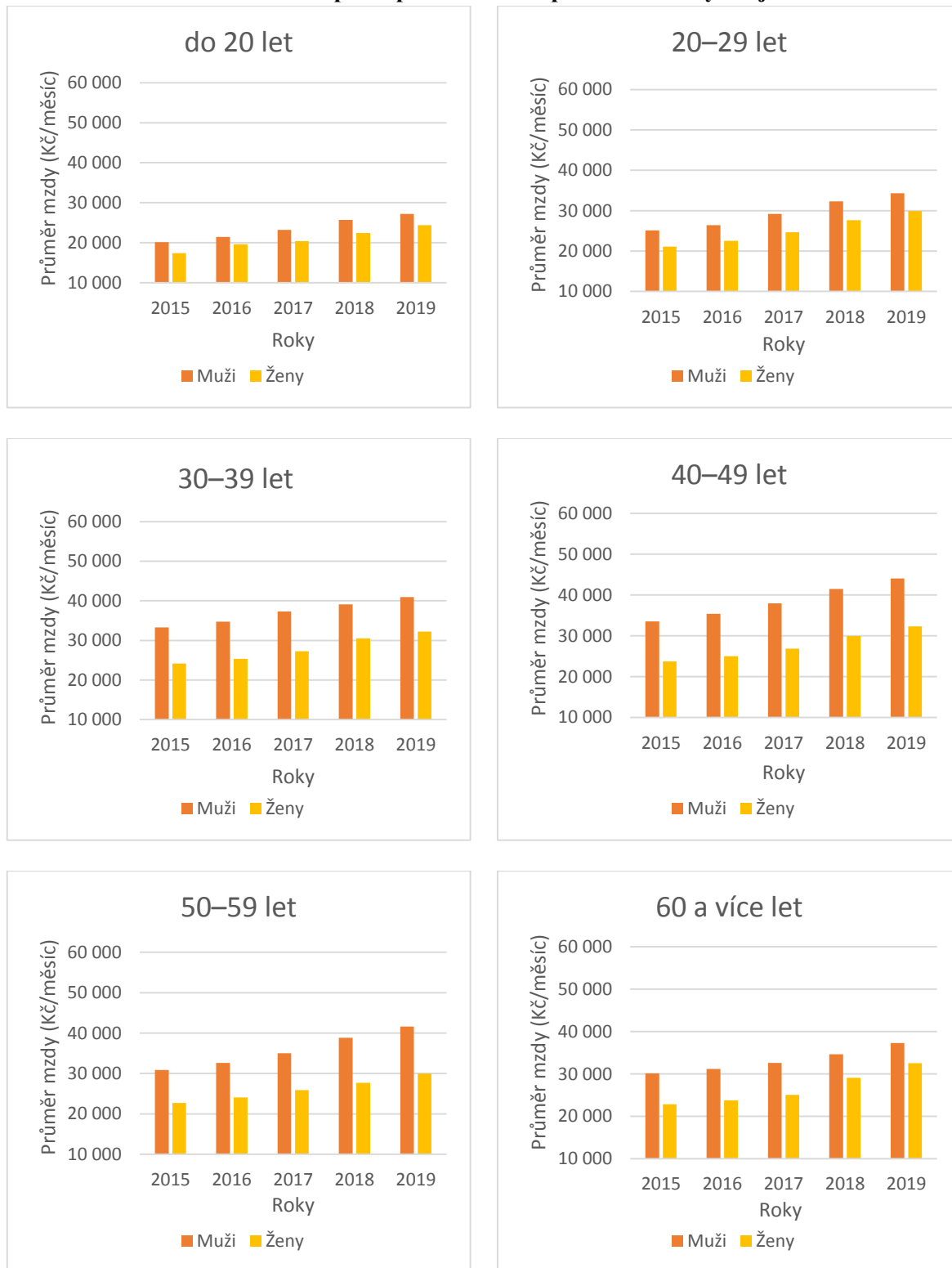


Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Průměrná hrubá mzda se dále může rozdělit podle pohlaví a věku, jak značí graf číslo 13. Mužská nejlépe ohodnocovaná věková kategorie je 40–49 let v letech 2015–2019. Z hlediska žen byla v letech 2015–2017 nejlépe ohodnocována věková kategorie 30–39 let. V letech 2018–2019 se stala nejlépe hrazená věková kategorie 40–49 let. Z grafu lze dále vyčíst, že největší nevyrovnanost se vyskytovala ve věkových kategoriích 30–39 let, 40–49 let a 50–59 let. Rozdíl se u výše zmíněných kategorií se pohyboval v rozmezí od 8 110 Kč až do 11 765 Kč. Za rok 2015 dosahovala nejvyšší mužská mzda 33 523 Kč ve věkové kategorii 40–49 let, u žen činila 24 167 Kč ve věkové kategorii 30–39 let. Největší rozdíl činil 9 749 Kč v kategorii 40–49 let. Nejmenší rozdíl (2 748 Kč) mezi pohlavími činil v první skupině do 20 let. Nejvyšší mzda činila u mužů 40 939 Kč za rok 2019 ve věkové kategorii 30–39 let. Zatímco u žen nejvyšší průměrná hrubá mzda byla 31 493 Kč ve věkové kategorii 60 let a více za rok 2019. Největší rozdíl činil 11 765 Kč za rok 2019 ve prospěch mužů ve čtvrté skupině. Nejmenší rozdíl ve stejném roce dosahoval 2 825 Kč v první třídě. Nejmenší

rozdíl v odměňování mezi muži a ženami za celé sledované období činil 1 808 Kč pro rok 2016. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 2.

Graf č. 12 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Středočeský kraj v letech 2015–2019

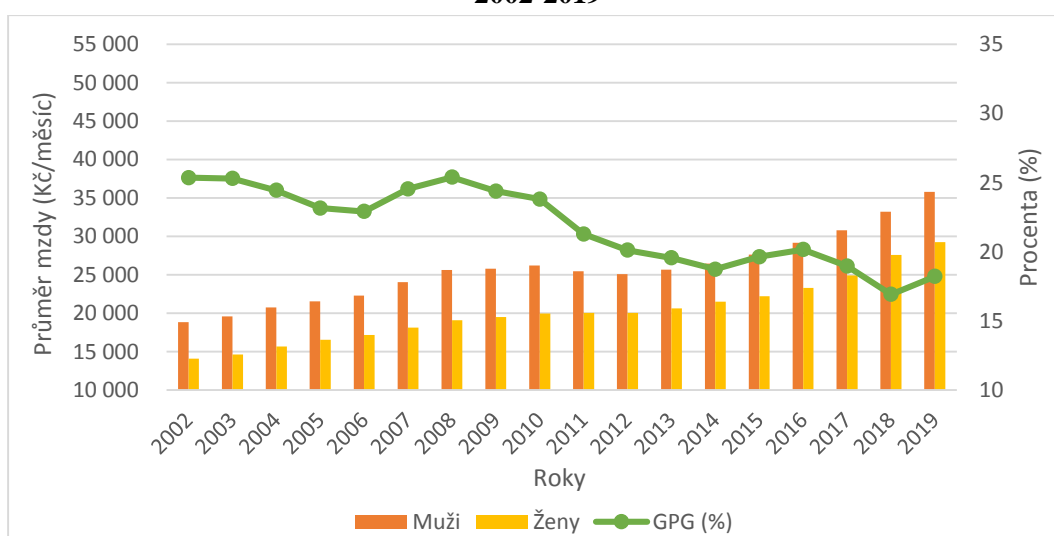


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.3 Jihočeský kraj

Následující graf číslo 14 znázorňuje průměrné hrubé mzdy podle pohlaví v Jihočeském kraji v letech 2002–2019. Z grafu lze vyčíst, že v roce 2019 dosahovala průměrná mzda 35 784 Kč u mužů, u žen 29 267 Kč. Nejvyšší hodnota GPG byla vyčíslena v roce 2008 a to na 25,39 %. Druhá hodnota GPG, která dosahovala horní hranice, klesla na 25,35 %. Nejnižší hodnota ve sledovaném období klesla na 16,92 % pro rok 2018. Druhou nejspodnější hodnotou mzdové mezery v grafu ukazuje rok 2019, činila 18,21 %.

Graf č. 13 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Jihočeském kraji v letech 2002-2019

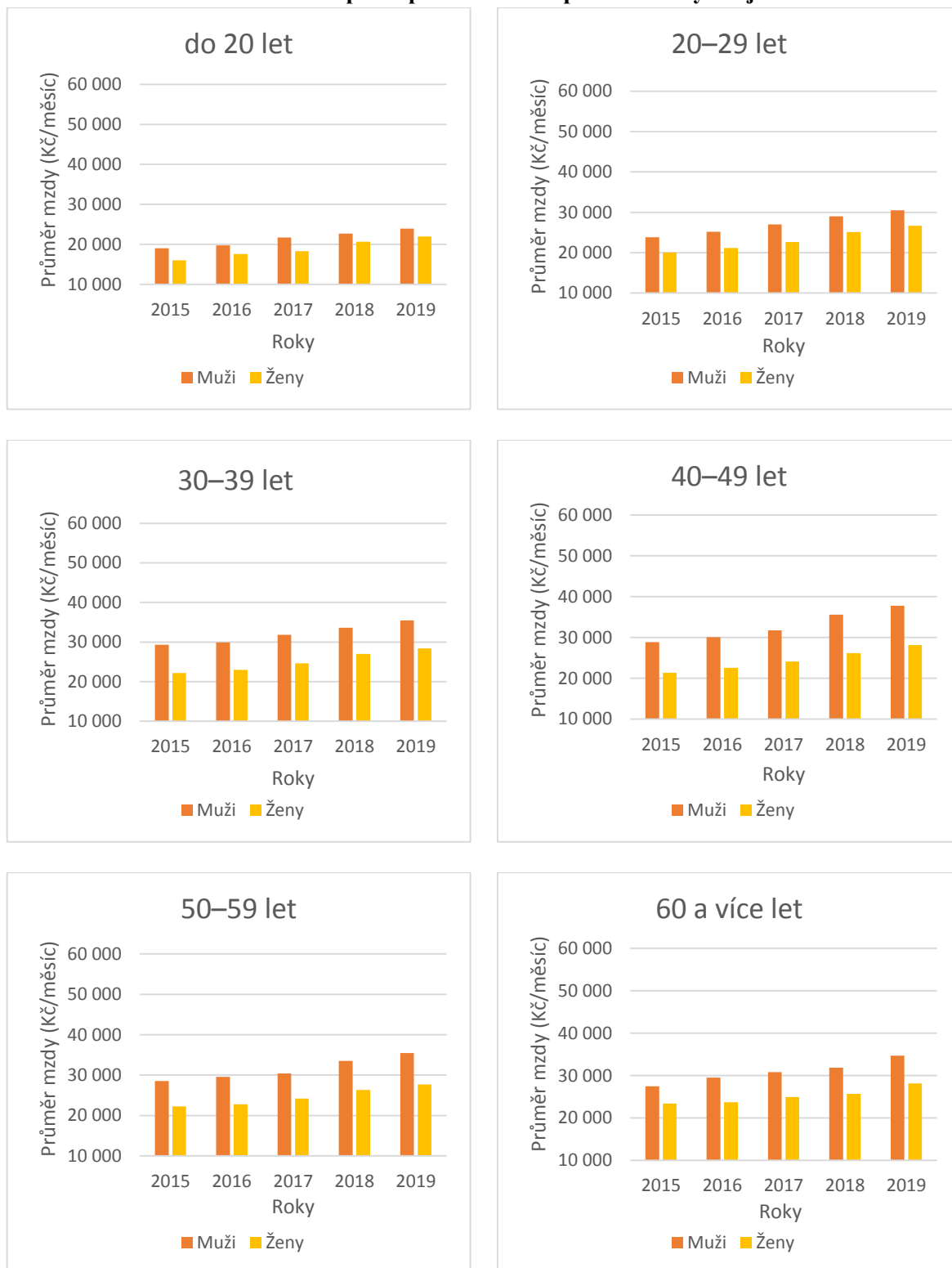


Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

V Jihočeském kraji hrubou měsíční mzdu znázorňuje graf číslo 15. Je vyobrazován v členění dle pohlaví a věku v letech 2015–2019. Z grafu lze vyčíst, že nejvyšší platová nerovnost se vyskytovala v následujících věkových kategoriích 30–39 let, 40–49 let a 50–59 let ve sledovaných letech. Nerovnost se nacházela v rozmezí od 6 254 Kč až do 9 650 Kč. V ostatních kategoriích se rozdíly také vyskytovaly, ale nebyly tak veliké, jako u výše zmíněných. V roce 2015 nejvyšší rozdíl činil 7 528 Kč ve věkové kategorii 40 – 49 let. Naopak nejnižší platová diference mezi pohlavími klesla na 3 022 Kč. Muži dosahovali nejvyšší mzdy (29 312 Kč) ve věkové kategorii 30–39 let. Ženy v tomto roce byly nejlépe odměňovány ve věkové kategorii 60 a více let. Jejich průměrná mzda zde činila 23 396 Kč. V roce 2019 byl největší a zároveň i nejmenší rozdíl v odměňování mezi muži a ženami. Největší rozdíl vzrostl na 9 651 Kč ve věkové kategorii 41–49 let. Nejmenší rozdíl klesl na 1 904 Kč ve věkové kategorii do 20 let. Nejvyšší mzda z hlediska mužského pohlaví v roce 2019 dosahovala 37 797 Kč ve věkové kategorii 40–49 let. Ženy měly nejvyšší mzdu

(28 380 Kč) ve věkové kategorii 30–39 let pro rok 2019. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 3.

Graf č. 14 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Jihočeský kraj v letech 2015–2019

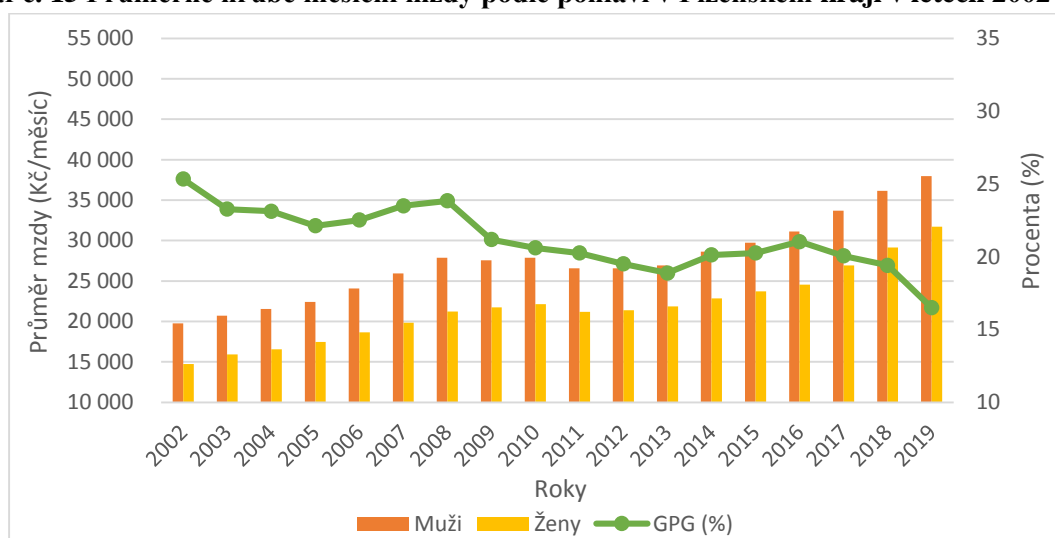


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.4 Plzeňský kraj

Data průměrných hrubých mezd pro Plzeňský kraj jsou vyobrazeny v grafu číslo 16. Údaje jsou tříděny dle pohlaví a ve sledovaném období 2002–2019. Nejvyšší mzdy u mužů dosahovaly 31 710 Kč, u žen 27 978 Kč za rok 2019. Nejvyšší rozdíl mezi mzdou mužů a žen dosahoval hodnoty 25,33 %. Jako druhou nejhořejší hodnotu GPG lze vykalkulovat pro rok 2008, snížila se o 1,49 procentního bodu. Nejnižší mzdová mezera klesla na 16,50 % za rok 2019. Další výrazný bod v grafu lze vidět v roce 2013. Zde GPG hodnota klesla na 18,88 %.

Graf č. 15 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Plzeňském kraji v letech 2002–2019

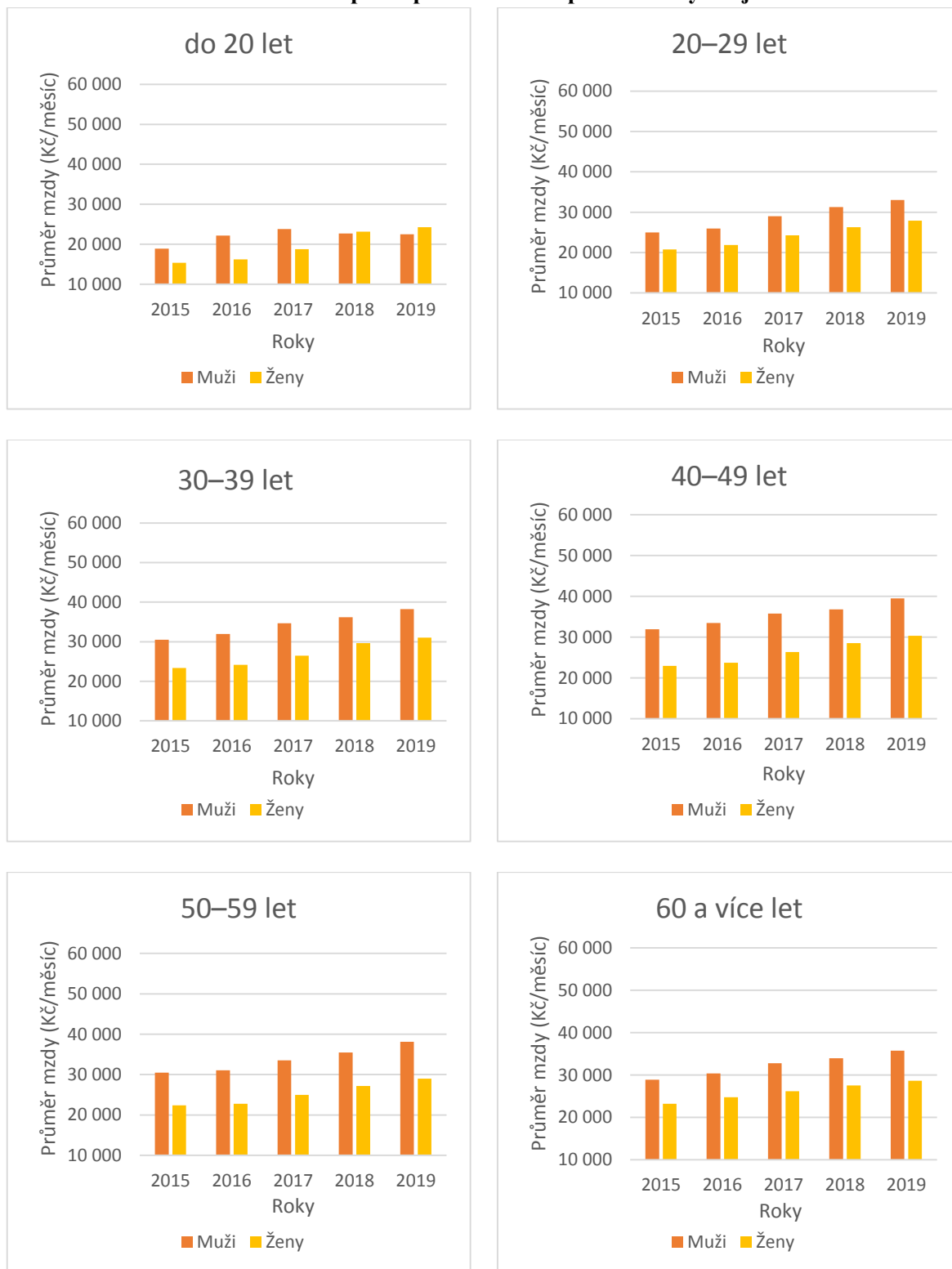


Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Graf číslo 17 zobrazuje průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví a věku. Graf se zaměřuje na Plzeňský kraj v letech 2015–2019. Diferenciace v odměňování se hlavně vyskytla v následujících skupinách 40–49 let a 50–59 let ve sledovaném období. Nejvyšší rozdílná hodnota v těchto dvou kategoriích dosahovala 9 799 Kč, kdy muži byli ohodnocováni vyšší částkou než ženy pro rok 2016. Nejnižší rozdíl v porovnání mužů a žen, klesl na 3 498 Kč ve věkové kategorii do 20 let za rok 2015. Zajímavé je, že v roce 2018 a 2019 ve věkové kategorii do 20 let dosáhly ženy vyšší mzdy než muži. V roce 2018 tento rozdíl činil 451 Kč, jedná se celkově o nejmenší rozdíl za sledované období. Pro rok 2019 rozdíl vzrostl na 1 788 Kč ve prospěch žen. V roce 2015 dochází k nejvyššímu rozdílu (8 973 Kč) ve věkové kategorii 40–49 let a nejnižšímu rozdílu 3 498 Kč (výše zmíněný) ve věkové kategorii do 20 let. Pro rok 2019 činil nejvyšší rozdíl 9 228 Kč, kdy je žena ohodnocena nižším platem než muž. Nejnižší rozdíl zde klesl na 1 788 Kč (výše zmíněný)

ve prospěch žen ve věkové kategorii do 20 let. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 4.

Graf č. 16 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Plzeňský kraj v letech 2015–2019

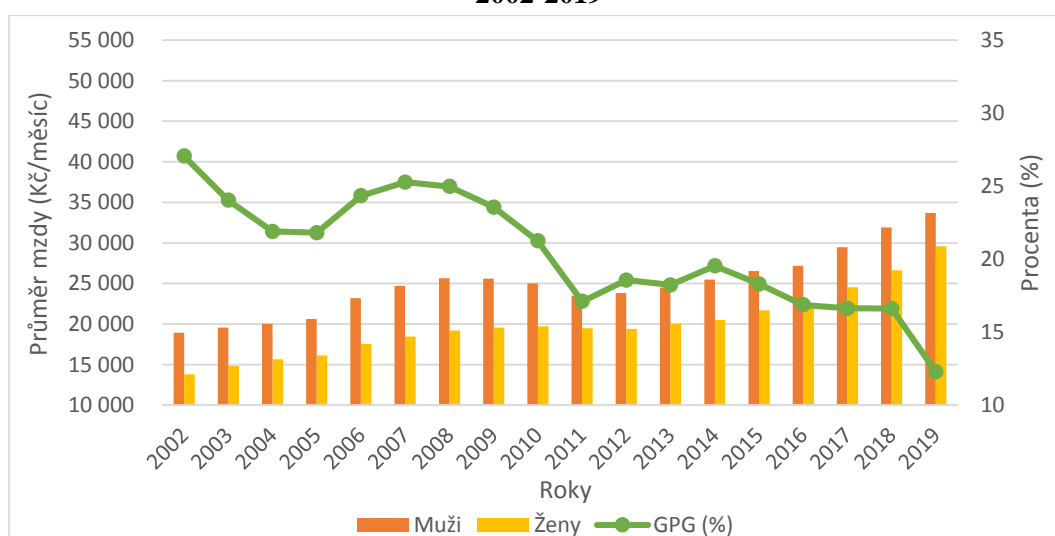


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.5 Karlovarský kraj

V grafu číslo 18 je možné sledovat průměrné hrubé mzdy podle pohlaví v Karlovarském kraji v letech 2002–2019. Nejvyšší mzda v tomto kraji u mužů dosahovala 33 709 Kč a u žen 29 569 Kč. Z grafu je možné vyčíst, že mzdová mezera mezi pohlavími se zmenšuje. Nejvyšší hodnota (27,06 %) byla spočítána pro rok 2002. Poté postupně klesala do roku 2005, ve kterém nastal zlom a GPG hodnota vzrostla až do roku 2007 na 25,27 %. Od tohoto roku se začal GPG zmenšovat. Nejmenší hodnota (12,28 %) se zobrazila v roce 2019.

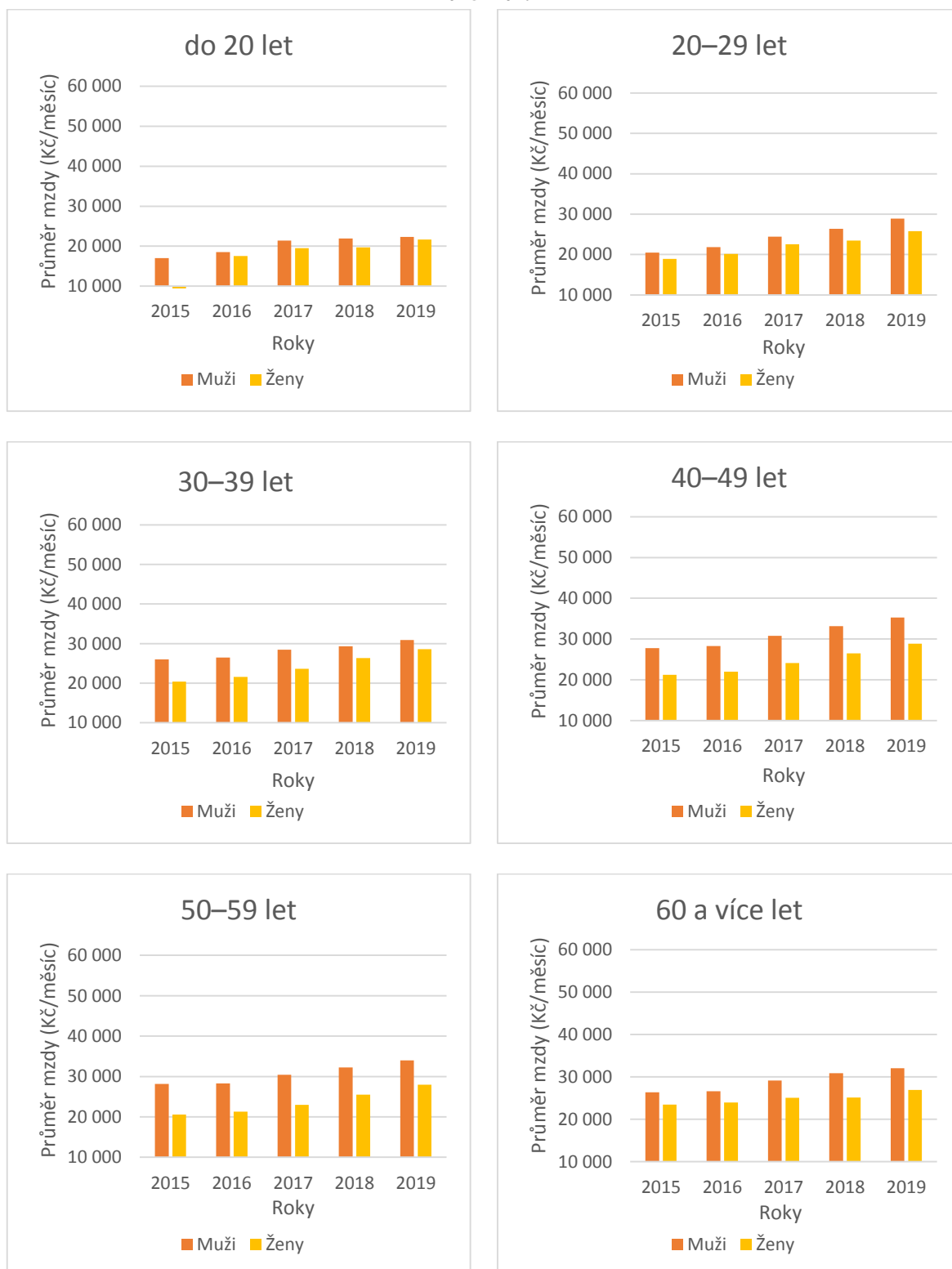
Graf č. 17 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Karlovarském kraji v letech 2002-2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

V následujícím grafu číslo 19 se zobrazuje Karlovarský kraj v členění dle pohlaví a dále dle věkových skupin v období 2015–2019. Bohužel data pro ženy v roce 2015 nejsou dostupná, proto graf vykazuje nulové hodnoty v tomto roce. V následujícím kraji není platová nevyrovnanost v takové míře, jako v ostatních krajích České republiky. Hlavní rozdíly se objevovaly v následujících kategoriích 40–49 let a 50–59 let ve sledovaném období, stejně jako v předchozím kraji. Nejvyšší rozdíl (7 617 Kč) se týkal věkové kategorie 50–59 let za rok 2015. Naopak nejmenší rozdíl (712 Kč) za sledované období se nacházel ve věkové skupině do 20 let pro rok 2019. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 5.

Graf č. 18 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Karlovarský kraj v letech 2015-2019



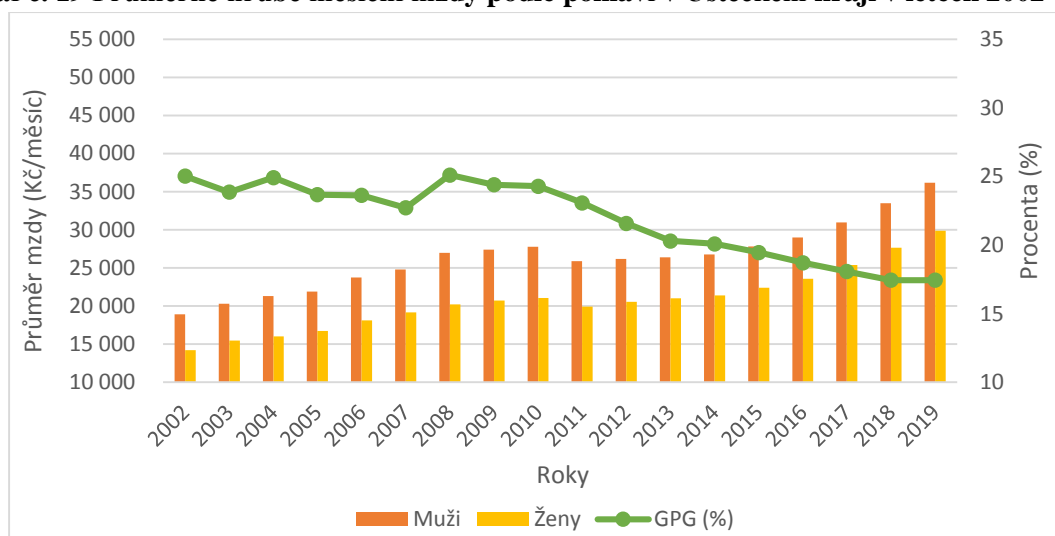
Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

Poznámka: Data pro ženy ve věkové kategorii do 20 let v roce 2015 nejsou dostupná.

4.2.6 Ústecký kraj

Průměrné hrubé měsíční mzdy v Ústeckém kraji lze vidět na grafu č. 20. Jsou zde zobrazovány v letech 2002–2019 podle pohlaví. Mzda v roce 2019 dosahovala u mužů 36 194 Kč, u žen 28 879 Kč. Nejvyšší hodnota GPG činila 25,11 % za rok 2008. Mezi druhou nejvyšší hodnotu mzdové mezery se řadí rok 2002, zde byl rozdíl 25,03 %. Nejnižší hodnoty byly vyčísleny v letech 2018 a 2019. Pro rok 2018 hodnota GPG klesla na 17,44 % a pro rok 2019 vzrostla o 0,01 procentního bodu oproti roku 2018.

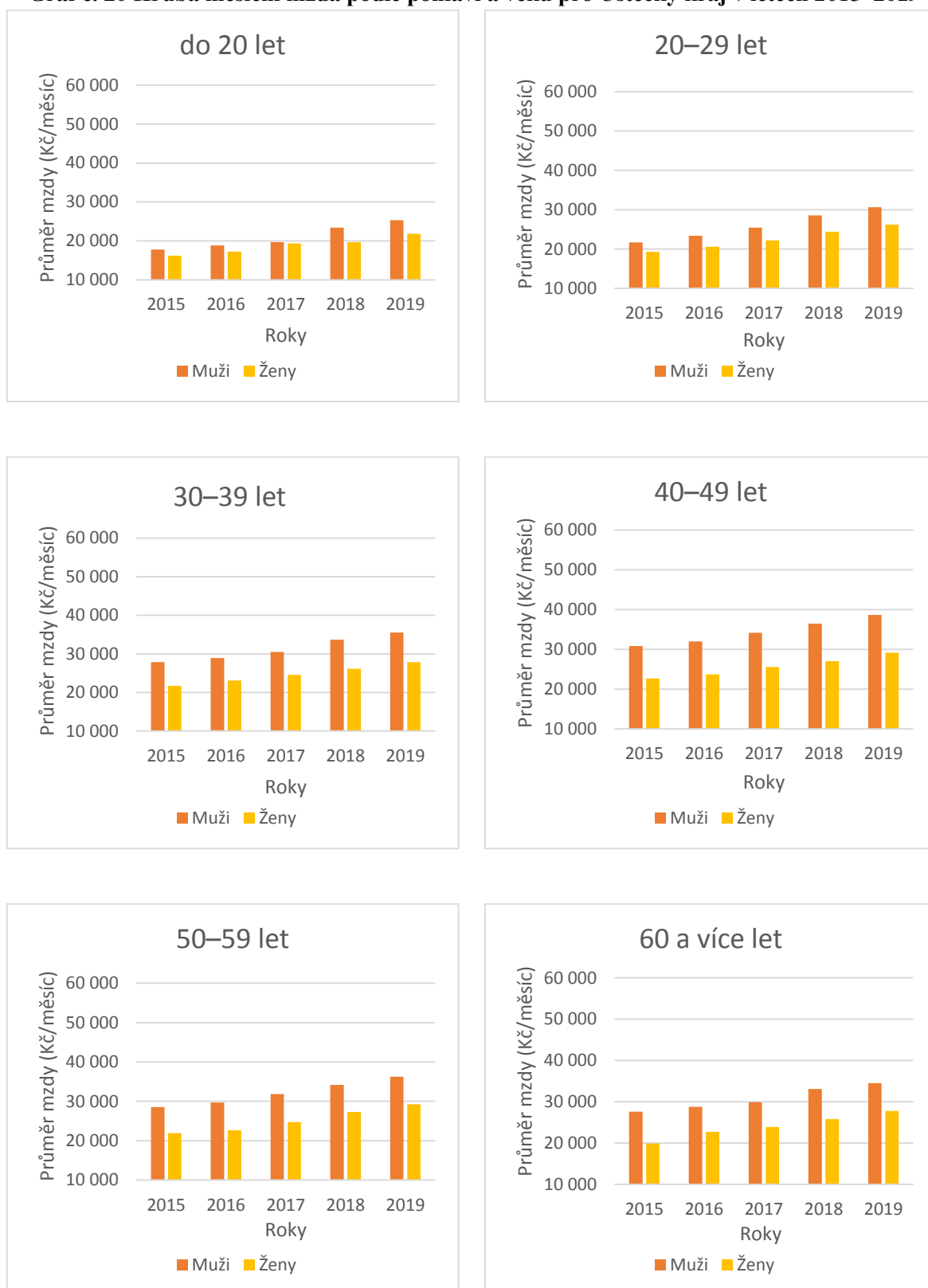
Graf č. 19 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Ústeckém kraji v letech 2002–2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věkových kategorií v Ústeckém kraji za sledované období 2015–2019 se značí v grafu číslo 21. V tomto kraji se největší rozdíly vyskytovaly v kategorii 40–49 let ve sledovaném časovém období. Konkrétně nejvyšší rozdíl zde byl vyčíslen na 9 446 Kč pro rok 2019. Nejnižší rozdíl ve sledovaném období mezi mužem a ženou dosahoval 332 Kč za rok 2017. Lze říci, že v časovém období 2015–2019 v jednotlivých skupinách rozdíly spíše rostly, než aby klesaly. Pro rok 2015 činila hodnota GPG, kdy muž dosahoval vyššího platu než žena 8 870 Kč ve věkové kategorii 40–49 let. Naopak hodnota nejnižší klesla na 1 572 Kč ve věkové kategorii do 20 let. V roce 2019 se zde nacházela nejvyšší platová diference mezi pohlavími (výše uvedený rozdíl). V tomto roce se nejnižší rozdíl (3 489 Kč) vyskytoval ve věkové skupině do 20 let. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 6.

Graf č. 20 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Ústecký kraj v letech 2015–2019

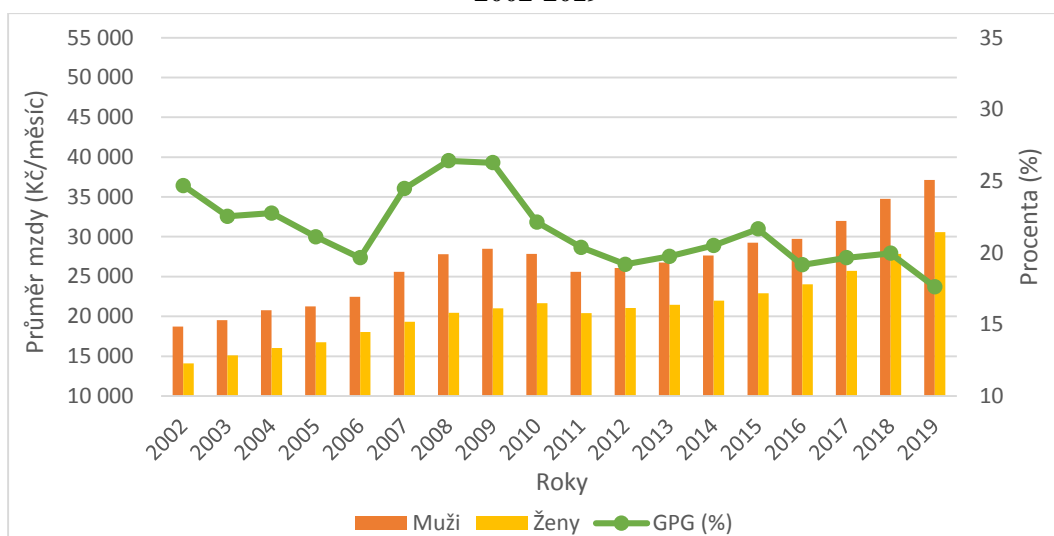


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.7 Liberecký kraj

Následný graf číslo 22 zobrazuje hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Libereckém kraji v letech 2002–2019. Pro rok 2019 činila mzda u mužů 37 133 Kč u žen 30 590 Kč. U žen v témže roce částka dosahovala 30 690 Kč. V roce 2002 graf zobrazuje GPG hodnotu 24,68 % a poté klesá až do roku 2006. V tomto roce nastal zlom a mzdová mezera vzrostla až do roku 2008 na 26,41 %. GPG hodnoty nadále klesají. Nejnižší hodnota (17,62 %) byla vyčíslena v roce 2019.

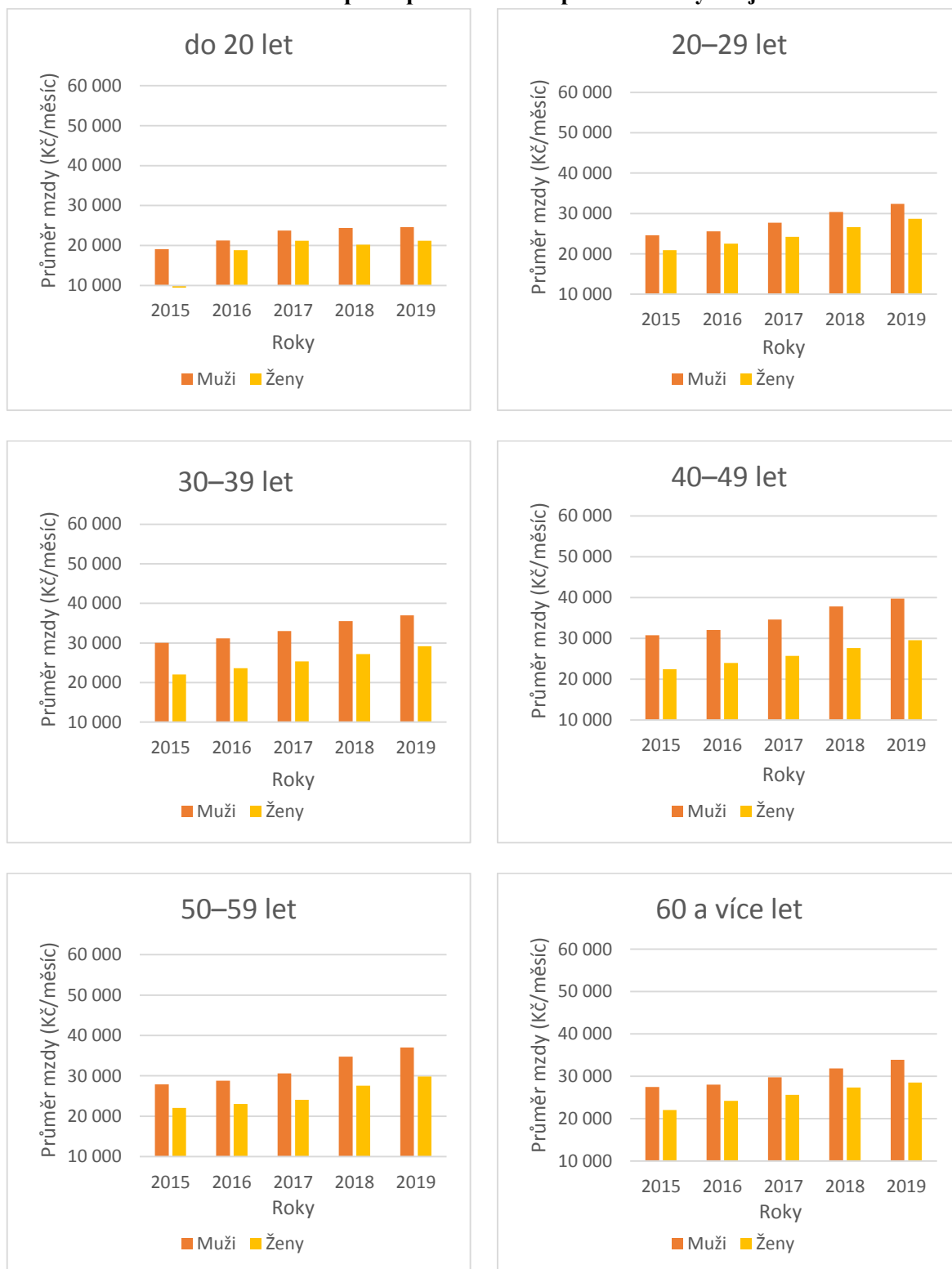
Graf č. 21 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Libereckém kraji v letech 2002-2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Graf číslo 23 znázorňuje hrubou měsíční mzdu podle pohlaví a věku pro Liberecký kraj v letech 2015–2019. Bohužel data pro ženy v roce 2015 nejsou dostupná, proto nám graf vykazuje nulové hodnoty v tomto roce. Ve věkových skupinách 30–39 let a 40–49 let se vyskytoval nejvyšší GPG. Největší rozdíl v období 2015–2019 zde dosahoval 10 229 Kč ve věkové kategorii 40–49 let pro rok 2019. Nejnižší rozdíl v období 2015–2019 klesl na 2 445 Kč ve věkové kategorii do 20 let pro rok 2016. Z grafu vyplývá, že nerovnost ve sledovaném časovém pásmu spíše rostla. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 7.

Graf č. 22 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Liberecký kraj v letech 2015–2019



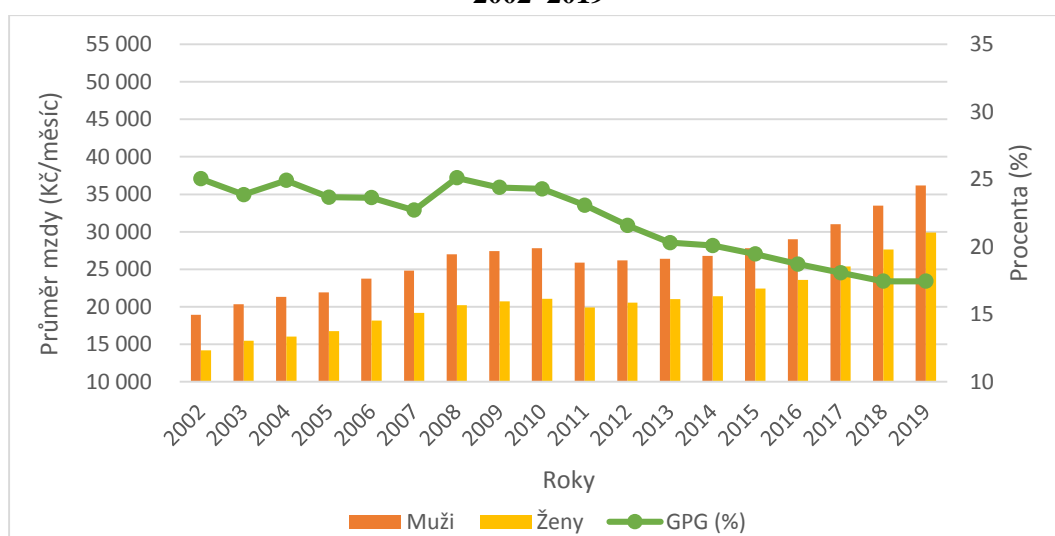
Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

Poznámka: Data pro ženy ve věkové kategorii do 20 let v roce 2015 nejsou dostupná.

4.2.8 Královéhradecký kraj

Graf číslo 24 zobrazuje data průměrných hrubých mezd podle pohlaví v Královéhradeckém kraji v letech 2002–2019. V roce 2019 byla mzda vyčíslena na 37 304 Kč u mužů a 30 489 Kč u žen. Nejvyšší hodnoty GPG se vyskytovaly v roce 2007 a 2008. Pro rok 2007 mzdová mezera dosahovala 24,06 % a 23,23% pro rok 2008. Naopak nejnižší hodnoty vykazovaly roky 2016 a 2019. V těchto letech činila hodnota GPG 17,87 % pro rok 2016 a 18,27 % pro rok 2019.

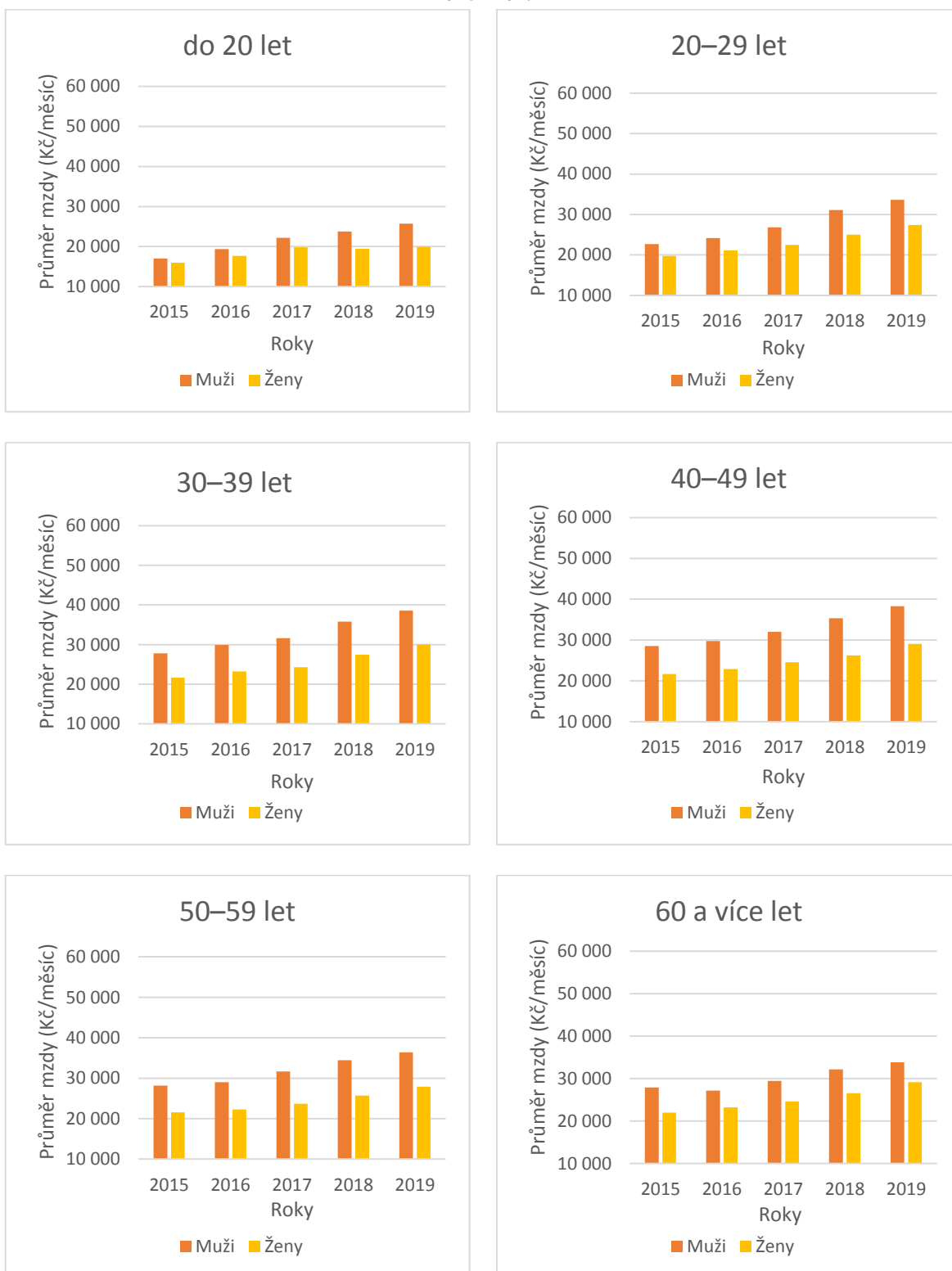
Graf č. 23 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Královéhradeckém kraji v letech 2002–2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Data pro Královéhradecký kraj jsou vyjádřeny v grafu číslo 25. Graf je členěn podle pohlaví a věkových skupin v letech 2015–2019. Největší hodnoty GPG se nacházejí v kategoriích 30–39 let, 40–49 let a v neposlední řadě 50–59 let. Je možné říci, že v prvních pěti věkových kategoriích se hodnoty GPG v časovém úseku zvyšovaly. Jediná skupina 60 let a více kolísala nahoru a dolů. V roce 2015 se nacházel nejmenší rozdíl v odměňování za sledované období. Jeho hodnota činila 1 081 Kč ve věkové kategorii do 20 let. V tomto roce se vyčíslil největší rozdíl 6 834 Kč ve věkové kategorii 40–49 let. V roce 2019 se vyskytoval největší GPG v platů mužů a žen za sledované období 2015–2019. Hodnota byla vyčíslena na 9 271 Kč ve věkové skupině 40–49 let. Nejnižší hodnota GPG v tomto roce činila 5 719 Kč ve věkové kategorii do 20 let. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 8.

Graf č. 24 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Královehradecký kraj v letech 2015–2019

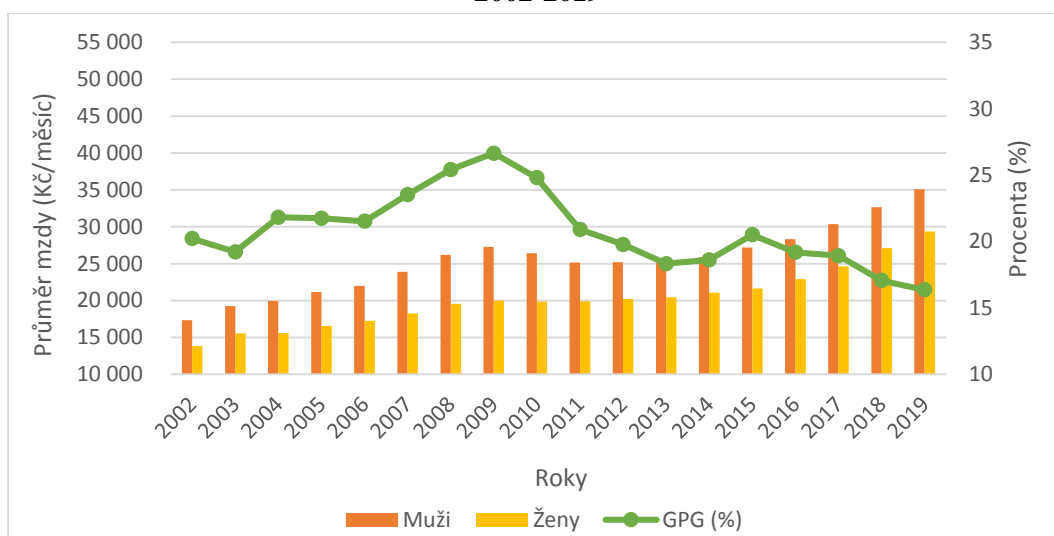


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.9 Pardubický kraj

Hrubé měsíční mzdy pro Pardubický kraj jsou zobrazeny v grafu číslo 26. Mzdy jsou členěny na muže a ženy a sledovány v letech 2002–2019. Za rok 2019 muži dosáhli průměrné mzdy 35 111 Kč a ženy 29 365 Kč. Z grafu lze vyčíst, že nejvyšší hodnoty mzdové mezery se pohybovaly okolo let 2008–2010. Nejvyšší hodnota dosahovala 26,65 % pro rok 2009. Naopak hodnoty, které klesly na spodní hranici, se vyskytovaly v letech 2018 a 2019. Klesly v roce 2018 na 17,06 % a v roce 2019 na 16,37 %.

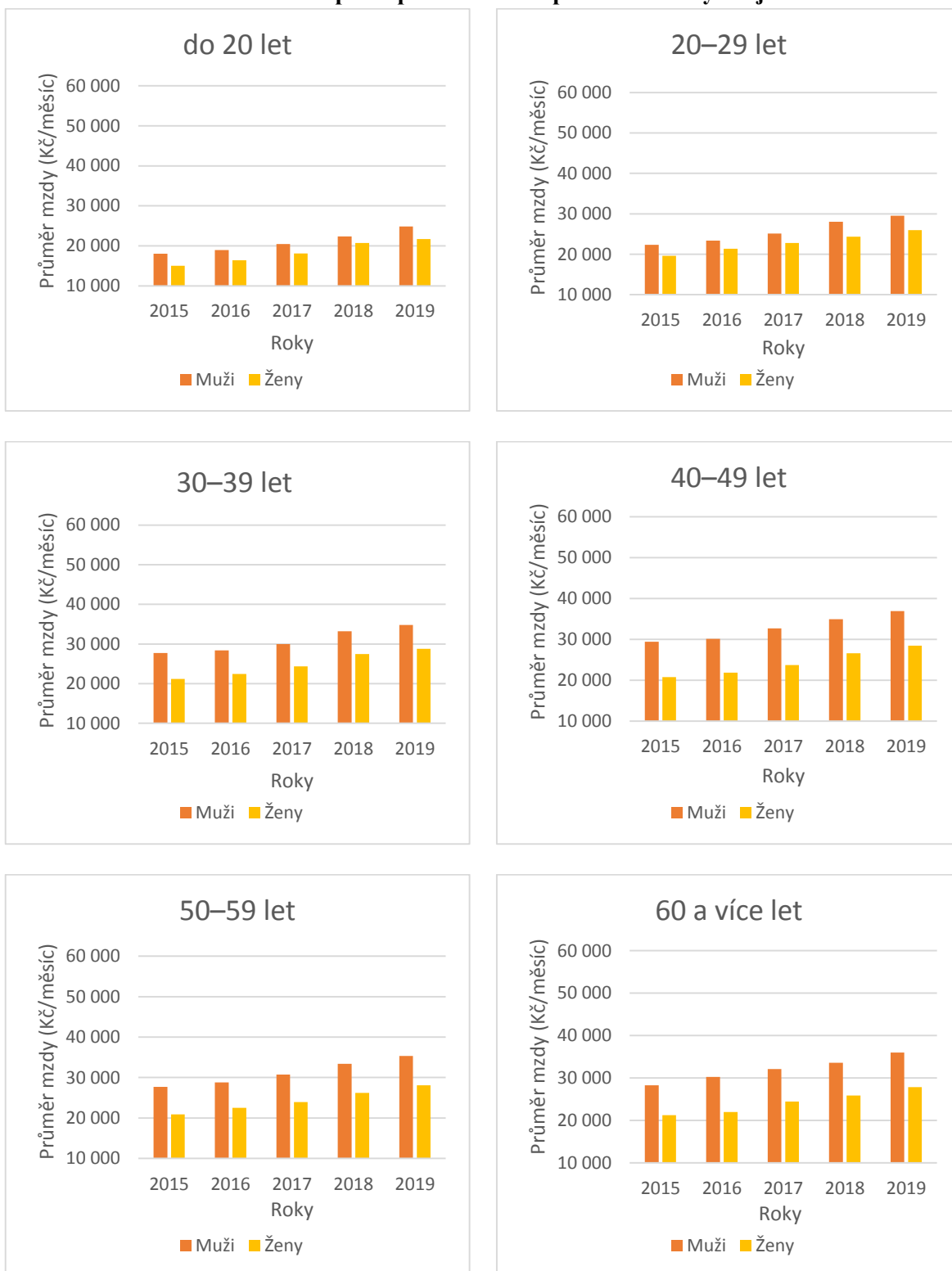
Graf č. 25 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Pardubickém kraji v letech 2002-2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Na grafu číslo 27 je možno vidět hrubé měsíční mzdy v členění dle pohlaví a věkových skupin pro Pardubický kraj v časovém pásmu 2015–2019. V tomto kraji se nacházely nejvyšší hodnoty GPG v následujících třech skupinách 40–49 let, 50–59 let a 60 a více let. S tím, že nejvyšší hodnota ve sledovaném období (9 004 Kč) byla vyčíslena ve věkové kategorii 40–49 let pro rok 2016. Naopak nejnižší rozdíl (1 627 Kč) se nacházel ve věkové kategorii do 20 let za rok 2018. V roce 2015 ve věkové skupině 40–49 let činil nejhořejší rozdíl 8 650 Kč. Nejnižší rozdíl v témže roce klesl na 2 985 Kč ve věkové kategorii do 20 let. Pro rok 2019 byl nejvyšší rozdíl 8 514 Kč ve věkové kategorii 40–49 let. To se oproti roku 2015 příliš nezměnilo. Nejmenší hodnota GPG klesla na 3 127 Kč za rok 2019. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 9.

Graf č. 26 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Pardubický kraj v letech 2015–2019

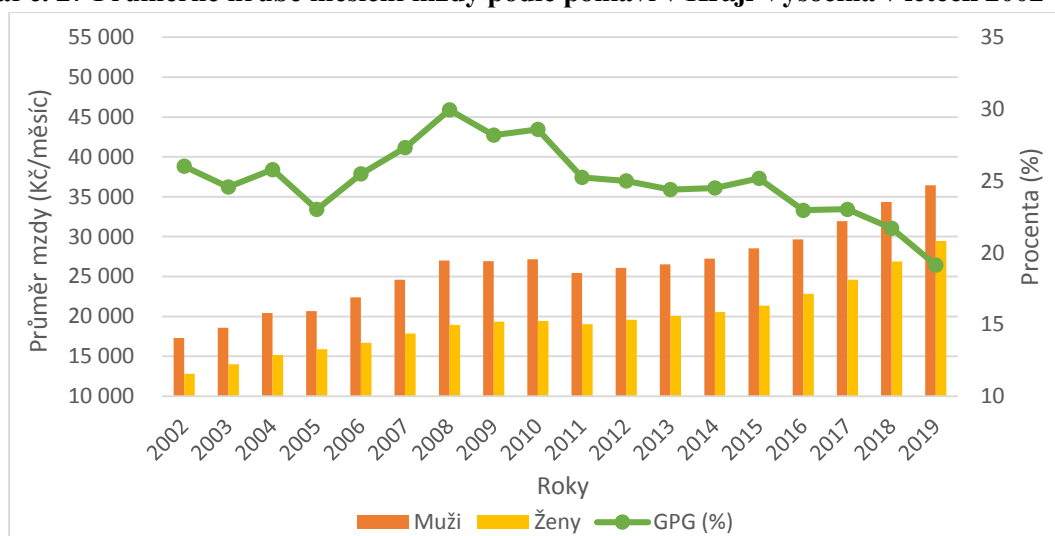


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.10 Kraj Vysočina

Následný graf č. 28 ukazuje průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Kraji Vysočina v letech 2002–2019. V Kraji Vysočina muži v roce 2019 dosahovali 36 451 Kč průměrné mzdy. Ženy v tomto roce dostávaly 29 476 Kč průměrné mzdy. Hodnoty GPG, které se dostaly na horní hranici, se vyskytovaly v letech 2007–2010. Nejvyšší rozdíl, který zde byl vyčíslen, spadl do roku 2008 a činil 29,94 %. Od tohoto roku GPG klesal až do roku 2019. V tomto roce se vyčísil nejnižší rozdíl a to 19,14 %.

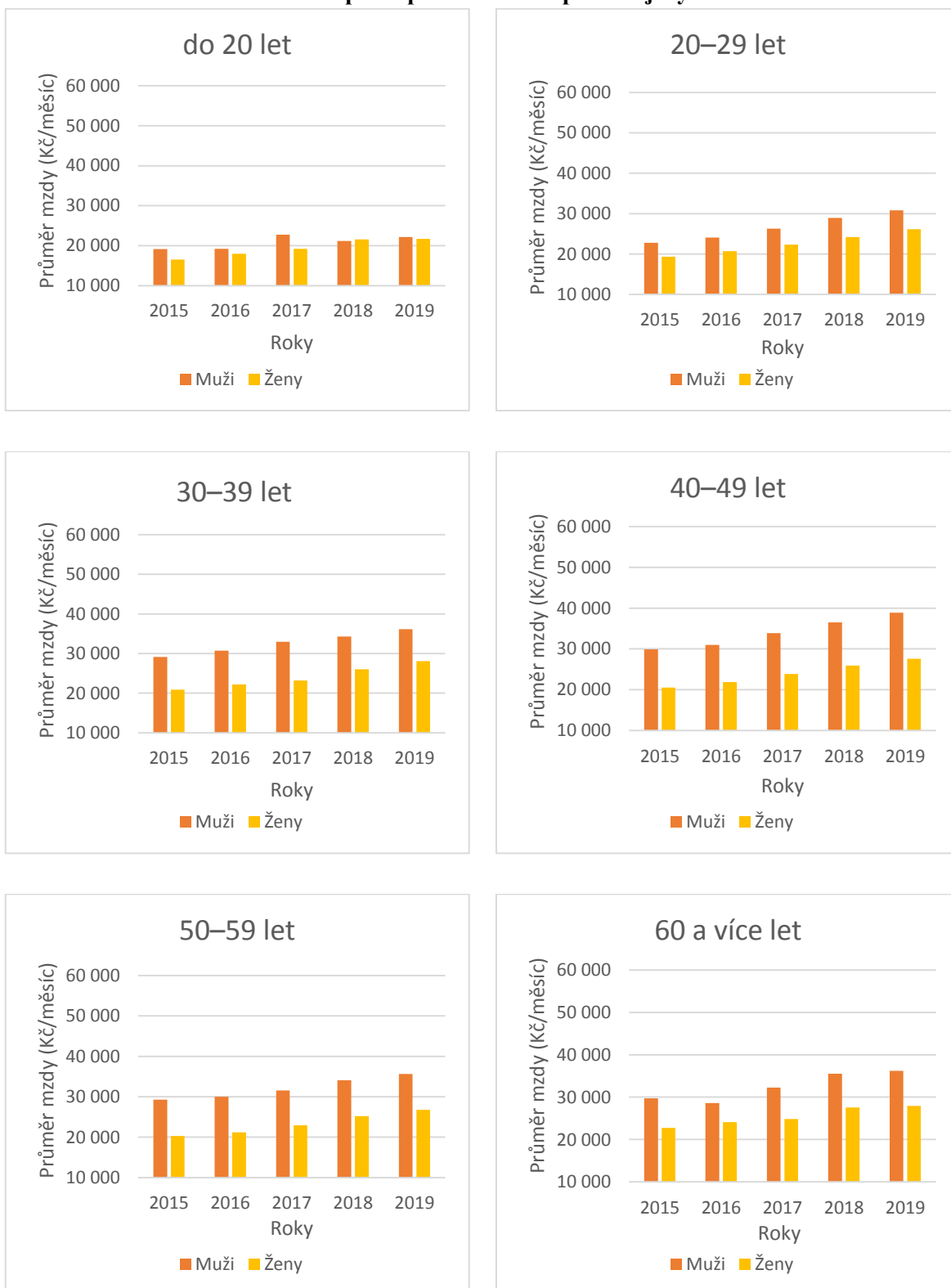
Graf č. 27 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Kraji Vysočina v letech 2002–2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Následující graf číslo 29 sleduje hrubé průměrné měsíční mzdy pro Kraj Vysočina. Graf se dále dělí podle pohlaví a věkových kategorií v období 2015–2019. Z grafu je možné vypočítat, že nejvyšší rozdíly se nacházely ve skupinách 30–39 let, 40–49 let a 50–59 let. Jeden z hlavních rozdílů se nacházel ve věkové kategorii 40–49 let pro rok 2019. Vyčísлил se na 11 292 Kč. V témže roce se také vyskytl nejmenší rozdíl (485 Kč) ve věkové kategorii do 20 let. Roku 2015 se nejmenší rozdíl (2 606 Kč) nacházel ve věkové kategorii do 20 let a nejvyšší rozdíl (9 337 Kč) ve věkové kategorii 40–49 let. V Kraji Vysočina se vyskytla GPG hodnota, která značila vyšší mzdu žen oproti mužské mzdě. Tento rozdíl činil 416 Kč ve věkové kategorii do 20 let v roce 2018. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 10.

Graf č. 28 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Kraj Vysočina v letech 2015–2019

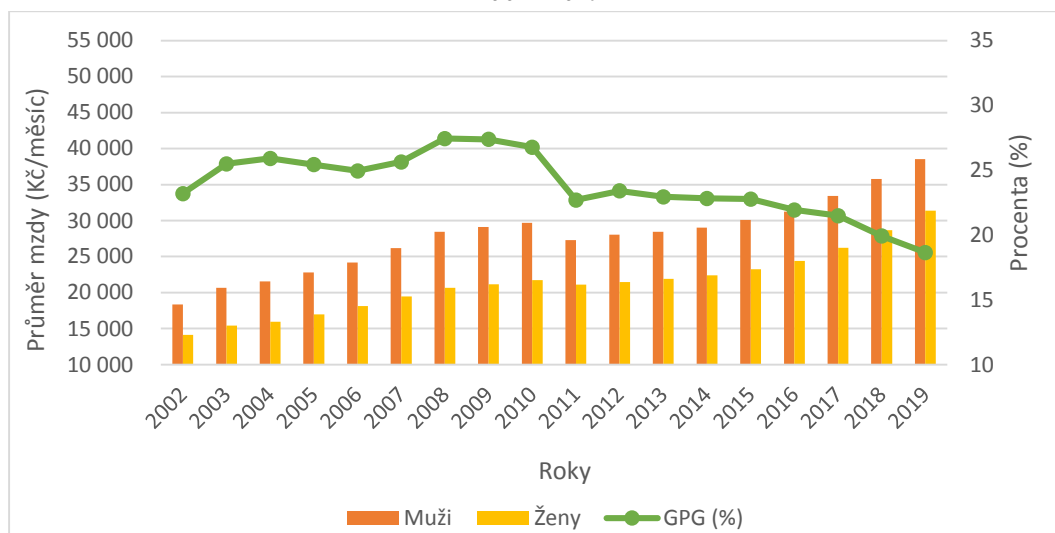


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.11 Jihomoravský kraj

Graf číslo 30 vykazuje průměrné hrubé mzdy podle pohlaví v Jihomoravském kraji ve sledovaném období 2002–2019. Průměrná mzda v roce 2019 činila 38 545 Kč u mužů, 31 356 Kč u žen. Nejvyšší GPG hodnoty zobrazovaly roky 2008–2010. Zde byla nejvyšší mzdová mezera vyčíslena na 27,44 % pro rok 2008, pro rok 2009 činila 27,38 % a v roce 2010 dosahovala 26,78 %. Strmý pád nastal v témže roce do roku 2011, klesl na 22,69 %. Po tomto roku GPG postupně klesal a v roce 2019 byl vyčíslen na nejnižší hodnotu, a to 18,65 %.

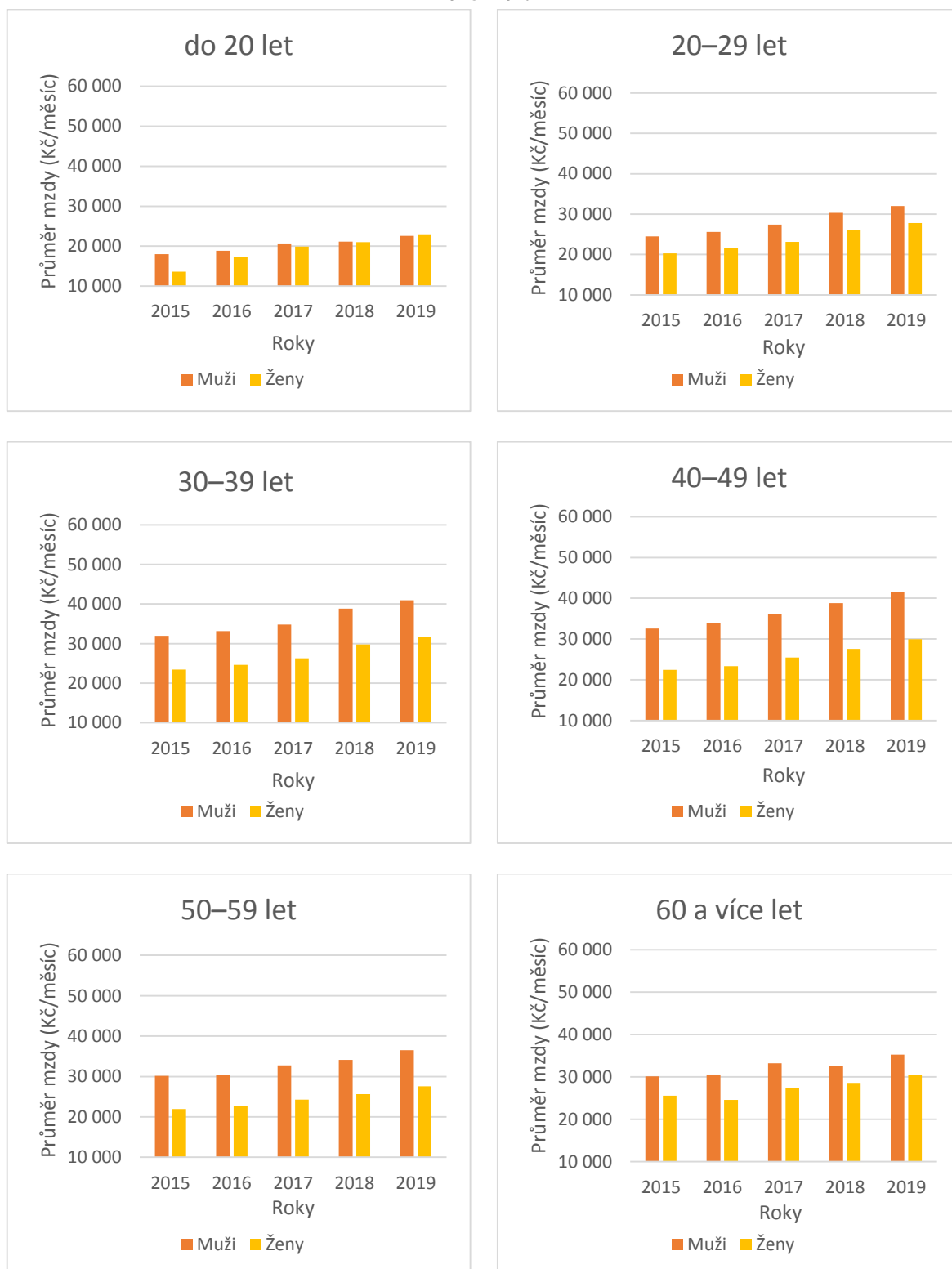
Graf č. 29 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Jihomoravském kraji v letech 2002–2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Hrubou měsíční mzdu Jihomoravského kraje sleduje graf číslo 31. Graf průměrnou mzdu vyobrazuje v členění dle pohlaví a věku v letech 2015–2019. Dá se říci, že nejvyšší hodnoty GPG se objevovaly ve skupinách 30–39 let, 40–49 let a 50–69 let za sledované období. Nejhodnotnější rozdíl, který zde byl vypočítán (11 464 Kč) se nacházel ve věkové kategorii 40–49 let pro rok 2019. Nejméně hodnotný rozdíl (105 Kč), kdy muži byli odměňováni vyšším platem než ženy, se nacházel ve věkové kategorii do 20 let ve stejném roce jako ten nejvyšší. Zajímavé je, že v roce 2018 ve věkové kategorii do 20 let dosahovaly ženy vyšší mzdy než muži. O 420 Kč byly ženy více odměněny než muži. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 11.

Graf č. 30 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Jihomoravský kraj v letech 2015-2019

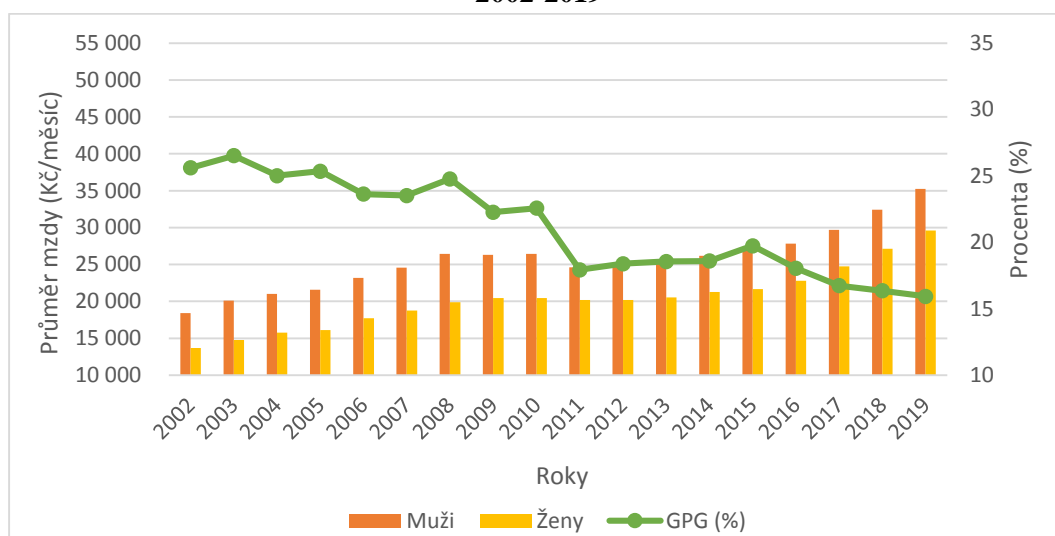


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.12 Olomoucký kraj

Následující graf č. 32 sleduje průměrné hrubé mzdy v Olomouckém kraji podle pohlaví a v letech 2002–2019. Z grafu je možné vyčíst, že v roce 2019 mzda mužů tvořila 35 226 Kč a mzda žen 29 613 Kč. Nevyšší hodnoty GPG dosahovaly 26,52 % v roce 2003. Od tohoto roku mzdová mezera postupně klesala. Velký skok v poklesu nastal mezi rokem 2010 (22,58 %) a 2011 (17,93 %). Nejnižší rozdíl (15,93 %) se vyskytoval v roce 2019.

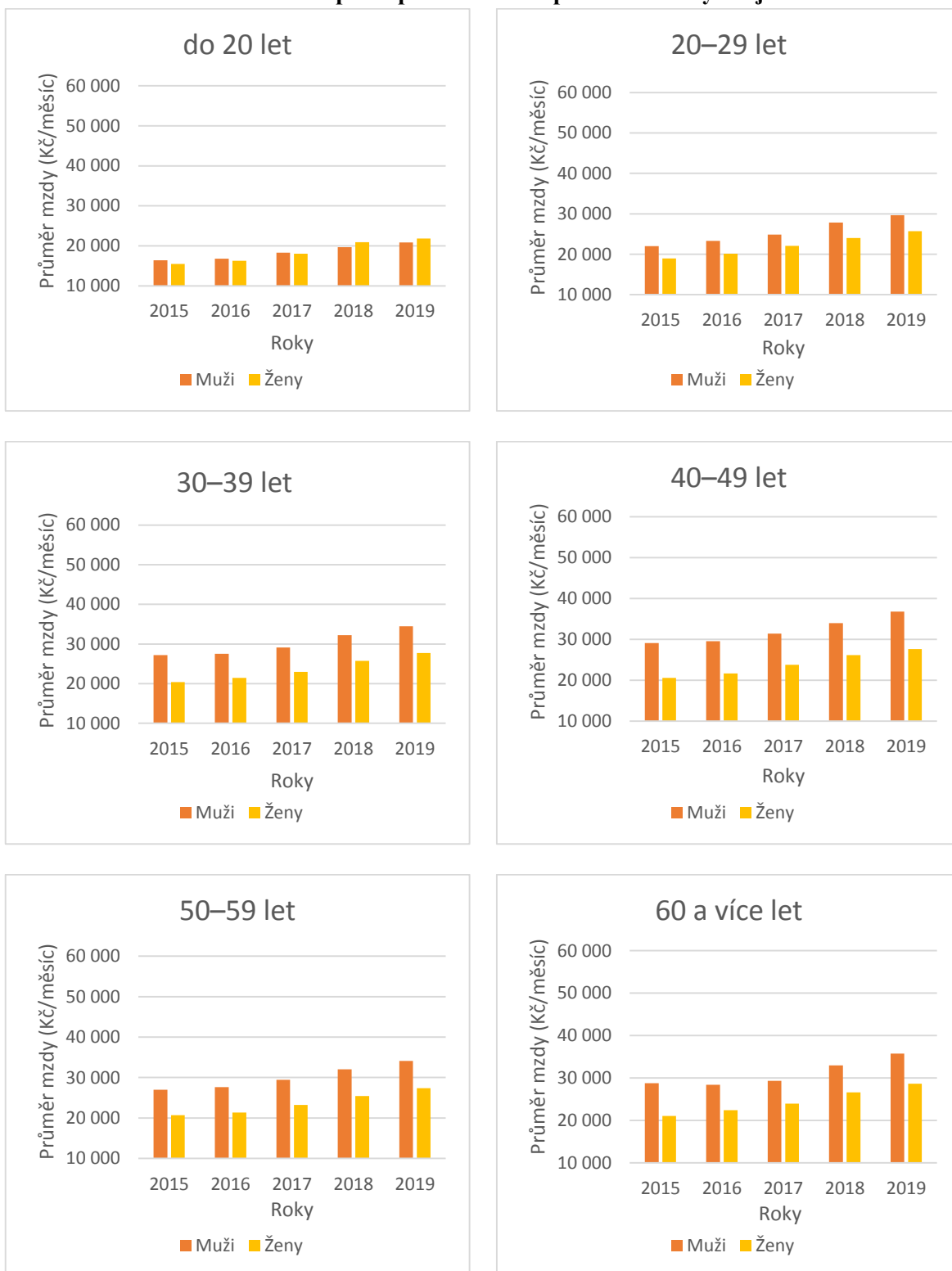
Graf č. 31 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Olomouckém kraji v letech 2002-2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Graf číslo 33 znázorňuje průměrnou hrubou měsíční mzdu v Olomouckém kraji. Graf vyobrazuje členění dle pohlaví a věkových kategorií za období 2015–2019. Je možné říci, že nejvyšší GPG hodnota se vyskytovala ve čtvrté věkové skupině 40–49 let. Jedna z nejvyšších hodnot GPG dosahovala 9 208 Kč v této kategorii v roce 2019. Oproti roku 2015, kde rozdíl v této kategorii dosahoval 8 548 Kč. Nejspodnější rozdíl ve sledovaných letech činil 219 Kč ve věkové kategorii do 20 let pro rok 2017. Poutavé byly rozdíly ve věkové skupině do 20 let v letech 2018 a 2019. Jedná se o hodnoty GPG, kdy je žena ohodnocována vyšší mzdou než muž. V roce 2018 rozdíl činil 1 277 Kč a v roce 2019 tento rozdíl klesl na 981 Kč. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 12.

Graf č. 32 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Olomoucký kraj v letech 2015–2019

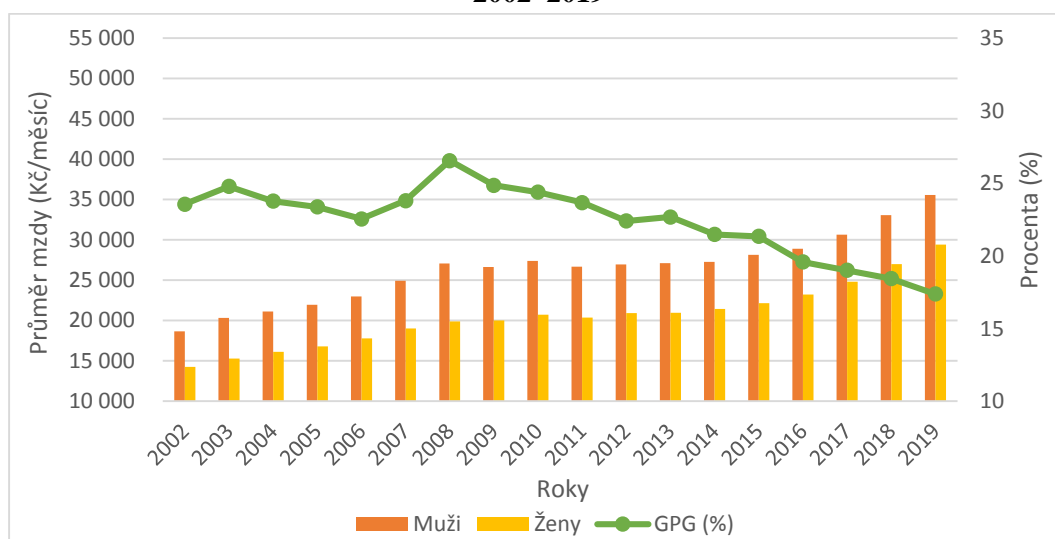


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.13 Moravskoslezský kraj

Následující graf č. 34 se zabývá průměrnými hrubými mzdami v Moravskoslezském kraji. Graf je rozdělen podle pohlaví a data jsou sledována v časovém období 2002–2019. V roce 2019 dosáhli muži průměrné mzdy 35 58č Kč a ženy 29 397 Kč. Nejvyšší hodnotu GPG (26,57 %) vykazoval rok 2008. Od tohoto roku na grafu můžeme sledovat postupný pokles GPG. Nejnižší hodnota klesla na 17,39 % za rok 2019.

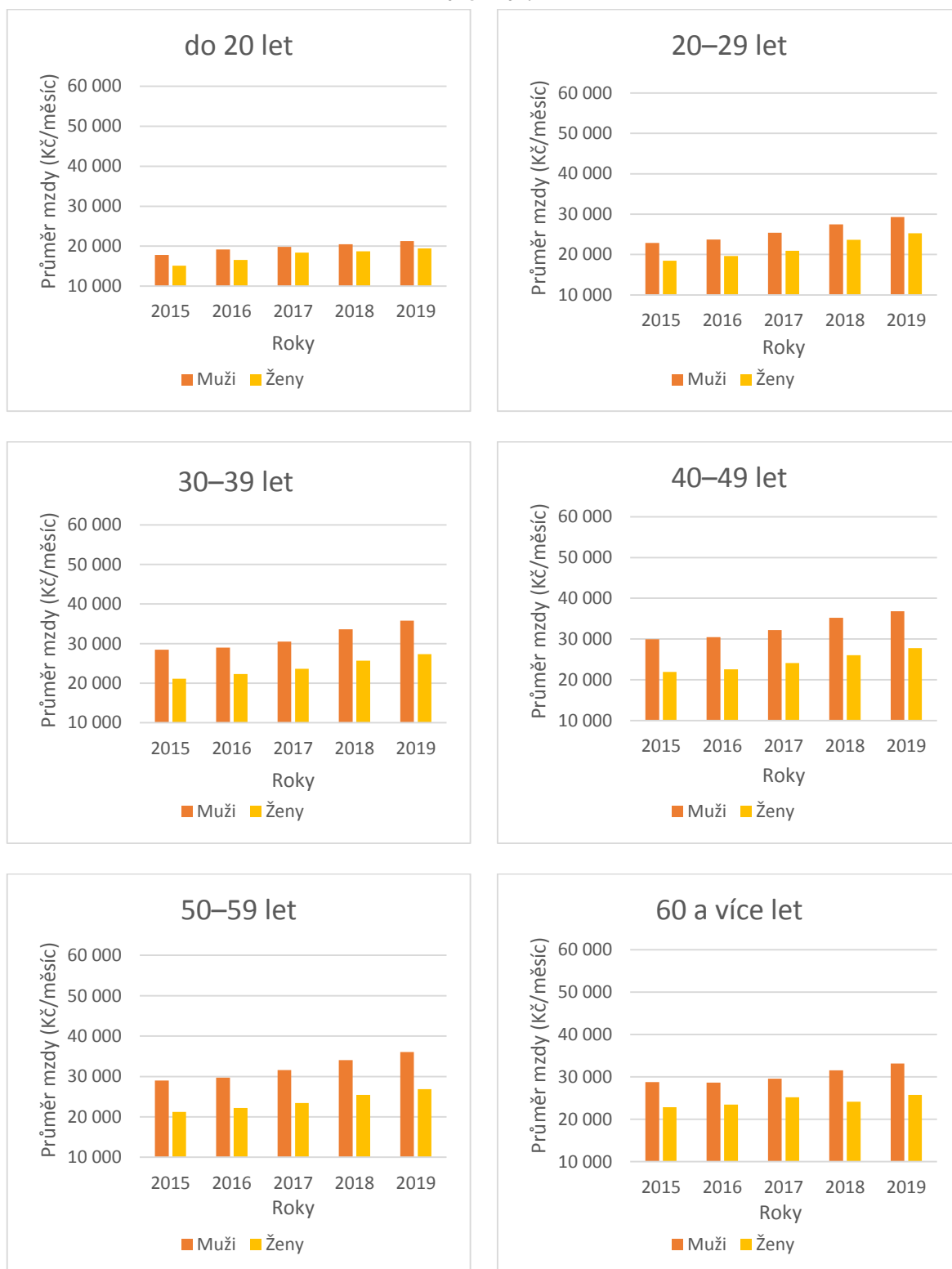
Graf č. 33 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v Moravskoslezském kraji v letech 2002–2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

V následujícím grafu č. 35 lze vidět vyobrazení hrubých měsíčních mezd v Moravskoslezském kraji v členění podle pohlaví a věku za sledované období 2015–2019. V kraji se nejvyšší hodnoty GPG vyskytovaly ve věkových kategoriích 30–39 let, 40–49 let a 50–59 let. Nejvyšší rozdíl (9 253 Kč) byl vyčíslen ve věkové kategorii 50–59 let v roce 2019. Z grafu lze vyčíst, že ve věkové kategorii do 20 let docházelo v posledních dvou letech k velkému poklesu. Jeden z nejnižších rozdílů klesl na 1 419 Kč ve věkové kategorii do 20 let za rok 2017. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 13.

Graf č. 34 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Moravskoslezský kraj v letech 2015–2019

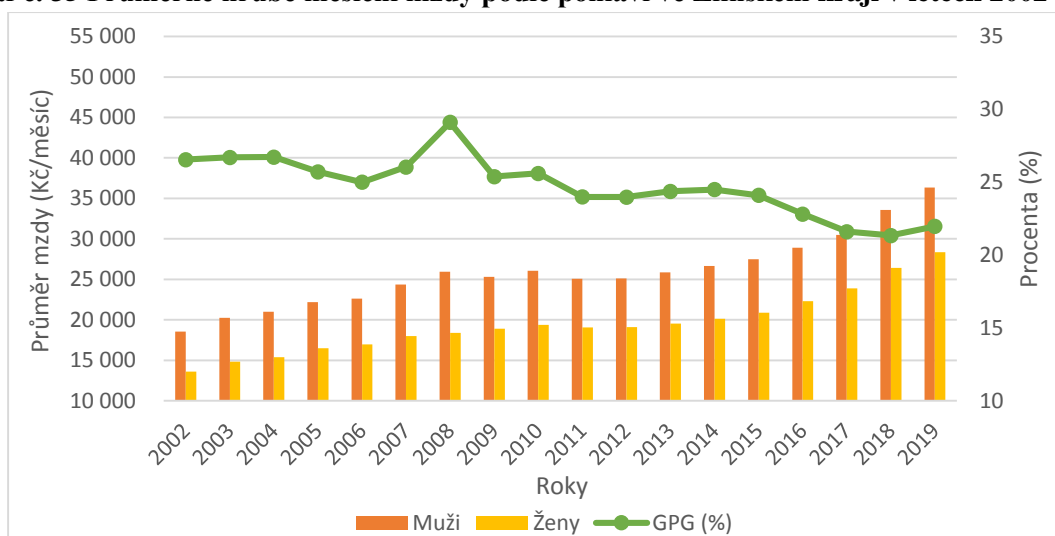


Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

4.2.14 Zlínský kraj

Následný graf č. 36 zobrazuje Průměrné hrubé mzdy v členění dle pohlaví pro Zlínský kraj a ve sledovaném časovém období 2002–2019. Průměrná mužská mzda v tomto kraji dosahovala 36 354 Kč, u žen 28 366 Kč pro rok 2019. Nejvyšší GPG byl v roce 2008 a činil 29,11 %. V tomto roce se vyskytoval jediný zlom, jinak GPG postupně klesal až do roku 2018, kdy byl vypočítán nejnižší rozdíl, a to 21,35 %. Roku 2019 GPG vrostl o 0,62 procentního bodu.

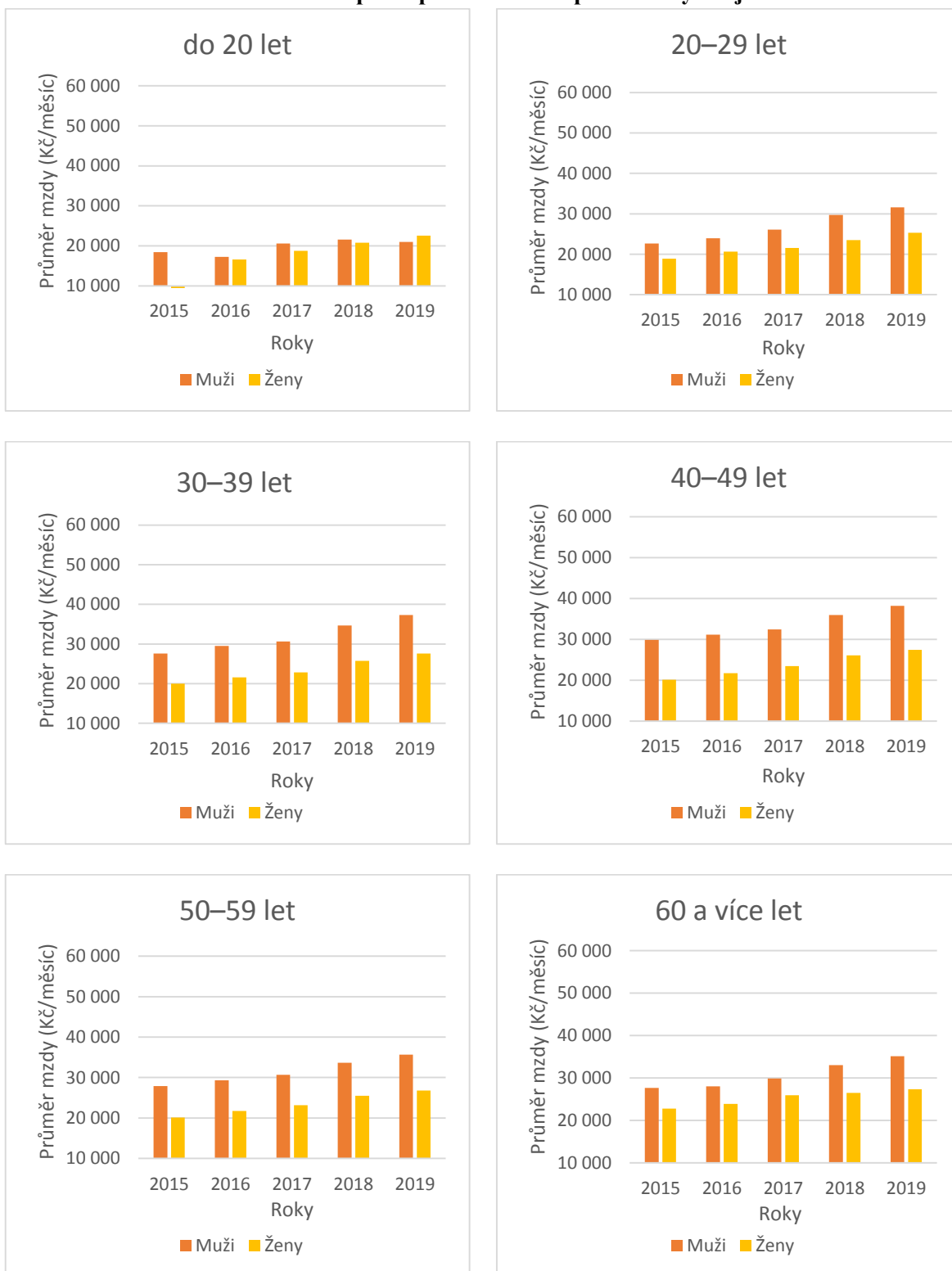
Graf č. 35 Průměrné hrubé měsíční mzdy podle pohlaví ve Zlínském kraji v letech 2002–2019



Zdroj: Český statistický úřad, vlastní zpracování

Další graf č. 37 sleduje hrubou měsíční mzdu ve Zlínském kraji v členění podle pohlaví a věkových kategorií za časové období 2015–2019. Bohužel data pro ženy v roce 2015 nejsou dostupná, proto graf vykazuje nulové hodnoty v tomto roce. Ve sledovaném období se nejvyšší hodnoty GPG nacházely ve věku od 30let do 59 let. Nejvyšší rozdíl dosahoval 10 781 Kč pro rok 2019. Naopak ve sledovaných letech nejnižší hodnoty GPG klesly na 671 Kč pro rok 2016. Neobvyklá změna nastala v roce 2019, kdy žena byla odměněna vyšší mzdou než muž. Rozdíl činil 1 554 Kč ve věkové kategorii do 20 let. Konkrétní data rozdílů jsou vyobrazena v příloze 14.

Graf č. 36 Hrubá měsíční mzda podle pohlaví a věku pro Zlínský kraj v letech 2015–2019



Zdroj: IPSV, vlastní zpracování

Poznámka: Data pro ženy ve věkové kategorii do 20 let v roce 2015 nejsou dostupná.

4.3 Výsledky a diskuse

Problematika platové nerovnosti v rámci celé České republiky se činí stále aktuálním tématem. Z časového hlediska od roku 2000 až do roku 2019 GPG bez dalšího členění trvale klesá. V členění podle hlavních tříd CZ-ISCO byl odhalen nejvyšší rozdíl v třídě zákonodárci a řídící pracovníci. V třídění dle vzdělání se zjistilo, že čím vyššího vzdělání osoba dosahuje, tím se zde vyskytuje větší platová diference mezi pohlavími. V rámci věkových kategorií se nejvyšší rozdíly objevily u skupin 30–39 let a 40–49 let. Je to dáno tím, že okolo tohoto věku jsou ženy zatíženy péčí o děti či o nemohoucí členy rodiny. Nemohou se tedy plně věnovat pracovní kariéře.

Následující tabulky znázorňují platovou nevyrovnanost mezi muži a ženami na území jednotlivých krajů v České republice v dalším členění dle věkových kategorií.

Tabulka číslo 8 srovnává průměrné rozdíly mezi pohlavími u jednotlivých krajů v České republice za období 2002–2019. Tabulka je srovnána od nejvyšších hodnot po nejnižší. Zeleně je značená hodnota dosahující nejvyššího rozdílu. Barvou oranžovou je vyobrazena hodnota nejnižší. Zde je vidět, že v Hlavním městě Praha se vyskytuje nejvyšší platová nevyrovnanost mezi muži a ženami. Rozdíl v průměrné mzdě v tomto kraji dosahoval 9 699 Kč. Na druhé pozici také s vysokým rozdílem (7 069 Kč) v průměrné mzdě se umístil Středočeský kraj. Na poslední příčce se nachází Karlovarský kraj s nejnižším rozdílem 5 001 Kč.

Tabulka č. 8 Srovnání průměrných rozdílů v průměrné mzdě mezi pohlavími dle krajů České republiky v letech 2002–2019 Kč

Kraje	Rozdíl v průměrné mzdě
Hl. m. Praha	9 966
Středočeský	7 069
Jihomoravský	6 582
Vysočina	6 490
Zlínský	6 342
Moravskoslezský	5 856
Plzeňský	5 751
Liberecký	5 714
Ústecký	5 695
Královéhradecký	5 695
Jihočeský	5 532
Olomoucký	5 285
Pardubický	5 264
Karlovarský	5 001

Zdroj: vlastní výpočty

Průměrný koeficient růstu, tempo růstu a průměrný absolutní přírůstek v rozdílech průměrné mzdy mezi pohlavími ve sledovaném období 2002–2019 sleduje tabulka č. 9. Nejvyšší hodnoty jsou vyobrazeny zelenou barvou, naopak nejnižší hodnoty se značí v oranžové barvě. Nejvyšší koeficient růstu 1,031 se nacházel u Jihomoravského kraje. Lze tedy říci, že v Jihomoravském kraji za období 2002–2019 rostl průměrný rozdíl mezi pohlavími průměrně o 3,12 %. Lze vyzorovat z tabulky, že se zde nachází jeden údaj s mínusem. Což značí, že tempo růstu klesá. Je možné tedy říci, že v období 2002–2019 docházelo ročně k poklesu o -1,24 % v Karlovarském kraji. V absolutních hodnotách to činilo průměrně o -51 Kč za rok.

Tabulka č. 9 Průměrný koeficient růstu, tempo růstu a absolutní přírůstek v rozdílech průměrné mzdy za roky 2002–2019

Kraje	Průměrný koeficient růstu	Průměrné tempo růstu v %	Průměrný absolutní přírůstek v Kč
Hl. m. Praha	1,014	1,41	139
Středočeský	1,027	2,70	180
Jihočeský	1,018	1,83	102
Plzeňský	1,013	1,33	74
Karlovarský	0,988	-1,24	-58
Ústecký	1,017	1,70	93
Liberecký	1,021	2,06	113
Královéhradecký	1,017	1,70	93
Pardubický	1,029	2,94	132
Vysočina	1,026	2,60	145
Jihomoravský	1,031	3,12	172
Olomoucký	1,010	1,03	53
Zlínský	1,029	2,88	180
Moravskoslezský	1,020	2,02	105

Zdroj: vlastní výpočty

Následující tabulka číslo 10 ukazuje srovnání průměrných rozdílů průměrné mzdy mezi pohlavími u krajů České republiky. Dále se tabulka člení dle věkových kategorií a je zpracována za časové období 2015–2019. V tabulce jsou uvedeny nejvyšší rozdíly v zelené barvě, nejnižší rozdíly značí barva oranžová. Z uvedených dat lze vyčíst, že nejvyšší rozdíly mezi pohlavími se nacházely pro kraj Hlavní město Praha. V tomto kraji se nejvyšší průměrné rozdíly vyskytovaly ve věkových kategoriích 30–39 let (10 133 Kč), 40–49 let (17 256 Kč) a 50–59 let (11 004 Kč). Další věková skupina, u které se vyskytl nejvyšší rozdíl, se nacházel v Pardubickém kraji. Zde činil rozdíl 7 760 Kč pro poslední skupinu 60 a více let. V druhé kategorii 20–29 let dosahoval rozdíl v průměrné mzdě mezi pohlavími 5 093 Kč pro Zlínský kraj. Nejnižší hodnota (2 257 Kč), kdy je muž odměněn vyšší mzdou se nachází ve věkové kategorii 20–29 let v Karlovarském kraji. Průměrný rozdíl -114 Kč, který se vyskytoval v Olomouckém kraji v první skupině, je značen záporně z následujícího důvodu. Dochází zde k platové diferenciaci z druhé strany. Znamená to, že ženy v průměru dosahují vyšší mzdy než muži. Je to jediný případ, který se tady vyskytl. Druhý nejnižší rozdíl, kdy je muž odměněn vyšší mzdou, byl vyčíslen v kategorii 20–29 let pro Karlovarský kraj. V témže kraji byly zjištěny i nejnižší hodnoty pro další věkové skupiny 30–39 let

(4 133 Kč), 40–49 let (6 525 Kč), 60 a více let (4 112 Kč). Ve věkové kategorii 50–59 let nejnižší rozdíl dosahoval 6 431 Kč v Olomouckém kraji.

Tabulka č. 10 Průměrné rozdíly v průměrné mzdě mezi pohlavími u krajů České republiky v členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019 v Kč

Kraje	Rozdíl v průměrné mzdě					
	do 20 let	20–29 let	30–39 let	40–49 let	50–59 let	60 a více let
Hl. m. Praha	883	3 117	10 133	17 256	11 004	7 197
Středočeský	2 685	4 310	9 176	10 929	9 736	6 496
Jihočeský	2 498	3 960	6 969	8 344	6 863	5 684
Plzeňský	2 456	4 619	7 380	9 138	8 480	6 289
Karlovarský	-	2 257	4 133	6 525	6 971	4 112
Ústecký	2 127	3 404	6 615	8 773	6 936	6 766
Liberecký	-	3 543	7 860	9 159	6 508	4 661
Královéhradecký	3 038	4 525	7 401	7 910	7 711	4 989
Pardubický	2 535	2 859	5 977	8 564	6 860	7 760
Vysočina	1 484	4 014	8 588	10 065	8 847	7 036
Jihomoravský	1 297	4 207	8 783	10 799	8 351	5 024
Olomoucký	-114	3 359	6 468	8 217	6 431	6 524
Zlínský	-	5 093	8 600	9 777	8 035	5 599
Moravskoslezský	2 063	4 158	7 459	8 444	8 266	6 086

Zdroj: vlastní výpočty

V tabulce číslo 11 lze sledovat průměrné tempo růstu rozdílů v průměrné mzdě u krajů České republiky. Tabulka se člení mezi věkové skupiny za období 2015–2019. V tabulce jsou vyznačeny zeleně nejrychlejší průměrná tempa růstu a oranžově nejpomalejší. Ve věkové skupině do 20 let rozdíl nejrychleji rostl u Královéhradeckého kraje. Je možné tedy říci, že v období 2015–2019 rostl průměrný rozdíl o 51,65 % ročně. Stejně tomu tak bylo i v následujících kategoriích 20 – 29 let (21,08 %) a 30–39 let (8,61 %). Další věkové kategorie 40–49 let (13,23 %), 50–59 let (11,19 %) a 60 let a více (27,19 %) měly nejrychlejší meziroční nárůst v Jihočeském kraji. Díky tomuto zjištění je možné tvrdit, že průměrné rozdíly mezi muži a ženami u výše uvedených krajů rostou v jednotlivých věkových kategoriích. Naopak nejnižší růst (-34,33 %), tedy pokles v kategorii do 20 let se vyskytoval v Kraji Vysočina. Ve skupině 20–29 let nejnižší hodnota (-2,43 %) spadala do Moravskoslezského kraje. Kategorie 40–49 let vykazovala nejnižší hodnoty -0,40 % pro Pardubický kraj. Nejnižší hodnota (-5,47 %) ve věkové skupině 50–59 let se objevila u Karlovarského kraje. Poslední kategorie 60 a více let měla nejnižší hodnotu -10,10 %

v Středočeském kraji. Z dat lze vyčíst, že průměrné rozdíly mezi muži a ženami klesají u jednotlivých věkových kategorií v Olomouckém a Karlovarském kraji.

Tabulka č. 11 Průměrné tempo růstu rozdílů u krajů České republiky v členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019 v %

Kraje	Průměrné tempo růstu					
	do 20 let	20–29 let	30–39 let	40–49 let	50–59 let	60 a více let
Hl. m. Praha	-	9,27	2,45	1,82	5,03	9,65
Středočeský	0,69	2,15	-1,04	4,69	9,55	-10,10
Jihočeský	-20,61	1,05	-0,45	13,23	11,19	27,19
Plzeňský	-	5,17	0,06	0,70	3,18	5,75
Karlovarský	-	18,57	-19,83	-0,37	-5,47	14,97
Ústecký	22,06	16,34	5,84	3,69	1,50	-3,21
Liberecký	-	-0,30	-0,60	5,22	5,22	-0,35
Královéhradecký	51,65	21,08	8,61	7,92	6,67	-5,66
Pardubický	1,17	6,41	-1,95	-0,40	1,73	3,50
Vysočina	-34,33	7,68	-0,63	4,87	-0,32	4,19
Jihomoravský	-	0,17	2,18	3,10	2,28	1,28
Olomoucký	-	6,93	-0,31	1,88	1,74	-2,06
Zlínský	-	13,61	6,26	2,63	3,52	12,31
Moravskoslezský	-9,65	-2,43	3,90	3,14	4,39	5,53

Zdroj: vlastní výpočty

Poznámka: Chybějící údaje nebyly vypočítány z důvodu nedostupných dat.

Tabulka číslo 12 zobrazuje průměrné absolutní přírůstky rozdílů hrubých mezd mezi pohlavími u krajů ČR v členění podle věkových kategorií za časové období 2015–2019. V tabulce jsou značeny nejvyšší přírůstky zelenou barvou a nejnižší oranžovou. Z dostupných dat vyšlo v kategorii do 20 let nejvyšší absolutní přírůstek 1 159 Kč pro Královéhradecký kraj. V tomto kraji byly zjištěné i další přírůstky v ostatních kategoriích. Týkalo se to následujících věkových kategorií 20–29 let (834 Kč), 30–39 let (601 Kč) a také 40–49 let (609 Kč). Pro skupinu 50–59 let činil absolutní přírůstek 893 Kč v kraji Středočeském. U poslední kategorie dosahoval absolutní přírůstek 724 Kč pro Moravskoslezský kraj. Naopak nejnižší hodnoty (-530 Kč) u první třídy do 20 let dosahoval Kraj Vysočina. Ve skupině 20–29 let přírůstek rozdílů činil -103 Kč. U třetí kategorie 30–39 let byl přírůstek vypočítán na -827 Kč pro Karlovarský kraj. V témže kraji byl také vyčíslen nejmenší absolutní přírůstek (-384 Kč) pro věkovou skupinu 50–59 let. Ve skupině 40–49 let se vyskytoval absolutní přírůstek – 34 Kč pro Pardubický kraj. Jednalo

se i o nejmenší absolutní přírůstek u všech kategorií. Poslední třída 60 let a více měla absolutní přírůstek -634 Kč pro Středočeský kraj.

Tabulka č. 12 Průměrné absolutní přírůstky rozdílů u krajů České republiky v členění dle věkových kategorií v letech 2015–2019 v Kč

Kraje	Průměrné absolutní přírůstky					
	do 20 let	20–29 let	30–39 let	40–49 let	50–59 let	60 a více let
Hl. m. Praha	-	266	254	313	558	682
Středočeský	19	90	-93	493	893	-634
Jihočeský	-279	20	-16	531	371	623
Plzeňský	-	235	4	64	271	356
Karlovarský	-	389	-827	-24	-384	548
Ústecký	479	501	391	319	101	-236
Liberecký	-	-11	-48	471	330	-19
Královéhradecký	1159	834	601	609	486	-308
Pardubický	35	194	-124	-34	120	261
Vysočina	-530	295	-52	489	-28	314
Jihomoravský	-	7	192	330	193	60
Olomoucký	-	234	-21	165	113	-155
Zlínský	-	626	525	266	287	724
Moravskoslezský	-226	-103	301	263	365	358

Zdroj: vlastní výpočty

Poznámka: Chybějící údaje nebyly vypočítány z důvodu nedostupných dat.

Následující dvě tabulky číslo 13 a 14 vyobrazují průměrné tempo růstu hrubých mezd v členění podle pohlaví a věkových kategorií u jednotlivých krajů České republiky v letech 2015–2019. Zeleně jsou zde vyznačené tempa růstu mužských mezd v jednotlivých věkových kategoriích. U žen jsou značeny oranžově. Z tabulky lze vyčíst, že mužská mzda v průměru nejrychleji rostla v Královéhradeckém kraji pro první čtyři věkové skupiny. V dalších třídách 50–59 let dokonce i 60 a více let rostla mužská mzda nejrychleji ve Středočeském kraji a v Pardubickém kraji. Naopak mzda žen rostla pro první kategorii do 20 let nejrychleji v Jihomoravském kraji. Druhá skupina 20–29 let vykazovala nejrychlejší nárůst u Středočeského kraje. Pro stejný kraj se také objevil nejrychlejší nárůst akorát pro skupinu 60 a více let. Tempo růstu u kategorie 30–39 let a 50–59 let rostlo nejrychleji u Karlovarského kraje. A zbývající třída 40–49 let měla nejrychlejší nárůst u kraje Pardubického.

Tabulka č. 13 Průměrné tempo růstu hrubých mezd u krajů České republiky v členění dle pohlaví a věkových kategorií v letech 2015–2019 v %

Kraje	Průměrné tempo růstu					
	do 20 let		20–29 let		30–39 let	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Hl. m. Praha	8,01	5,04	6,89	6,65	4,57	5,17
Středočeský	7,80	8,81	8,06	9,09	5,30	7,42
Jihočeský	5,89	8,30	6,35	7,33	4,85	6,34
Plzeňský	4,44	12,04	7,20	7,59	5,78	7,37
Karlovarský	7,09	-	9,00	8,07	4,42	8,84
Ústecký	9,21	-	9,00	7,97	6,30	6,42
Liberecký	6,48	-	7,07	8,24	5,35	7,27
Královéhradecký	10,80	5,76	10,35	8,49	8,52	8,49
Pardubický	8,31	9,57	7,19	7,30	5,86	7,96
Vysočina	3,76	7,04	7,84	7,87	5,54	7,72
Jihomoravský	5,79	13,99	6,94	8,20	6,41	7,82
Olomoucký	6,19	8,99	7,73	7,85	6,08	7,99
Zlínský	3,29	-	8,67	7,60	7,82	8,41
Moravskoslezský	4,50	-	6,38	8,18	5,93	6,59

Zdroj: Vlastní výpočty

Poznámka: Data u žen do 20 let nebyly nedostupné.

Tabulka č. 14 Průměrné tempo růstu hrubých mezd u krajů České republiky v členění dle pohlaví a věkových kategorií v letech 2015–2019 v % (pokračování)

Kraje	Průměrné tempo růstu					
	40–49 let		50–59 let		60 a více let	
	Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži	Ženy
Hl. m. Praha	5,58	7,38	5,33	5,43	5,01	4,03
Středočeský	7,09	8,03	7,79	7,14	5,45	9,23
Jihočeský	6,97	7,17	5,54	5,57	6,03	4,73
Plzeňský	5,49	7,19	5,77	6,66	5,50	5,43
Karlovarský	6,20	8,00	4,83	7,98	4,99	3,52
Ústecký	5,79	6,51	6,14	7,43	5,75	8,69
Liberecký	6,61	7,11	7,29	7,82	5,37	6,66
Královéhradecký	7,66	7,57	6,65	6,65	4,96	7,34
Pardubický	5,86	8,17	6,29	7,65	6,18	7,03
Vysočina	6,81	7,65	5,01	7,15	5,03	5,28
Jihomoravský	6,18	7,49	4,92	5,86	4,02	4,48
Olomoucký	6,04	7,63	6,04	7,26	5,57	8,01
Zlínský	6,36	8,03	6,36	7,40	6,16	4,68
Moravskoslezský	5,30	6,06	5,59	6,03	3,58	3,05

Zdroj: Vlastní výpočty

5 Závěr

Cílem této práce bylo analyzovat platovou nevyrovnanost v České republice. Vlastní práce se hlavně zabývala porovnáním platů mužů a žen v rámci celé ČR a jednotlivých krajů České republiky. Závěrem z práce vyplývá, že za celou Českou republiku ženská průměrná mzda tvořila 81,2 % průměrné mzdy mužů za rok 2019. Nerovnost se zde vyskytuje již od historického nástupu žen na pracovní trh. Lze interpretovat, že nerovnost mezi pohlavími klesá v rámci časového hlediska. Tato kapitola se dále věnovala porovnání platů mužů a žen v rámci dalších dělení. Členění zahrnovalo hlavní třídy CZ-ISCO, věkové kategorie a dosažená úroveň vzdělání. V členění dle hlavních tříd CZ-ISCO jsem zjistila, že nejvyšší rozdíly v odměňování se vyskytují v první třídě (Zákonodárci a řídicí pracovníci). V tomto odvětví dosahovala průměrná mzda žen 72,0 % průměrné mzdy mužů. Důvody mohou být efekt skleněného stopu, který byl popsán výše či neochota žen pracovat ve stresovém prostředí. Naopak nejvyšší rovnost (105 %) se nacházela v nulté třídě (Zaměstnanci v ozbrojených silách). V této třídě dochází k tomu, že ženám je poskytnuta vyšší mzda než mužům. V rámci věkové kategorie provází nevyšší nerovnosti od 35. roku až do 49. roku života. Skutečnost, že nejvyšší rozdíl se nachází ve středním produktivním věku, si odůvodňujeme především nástupem na mateřskou dovolenou. Na rodičovskou dovolenou odcházejí častěji ženy než muži v České republice. Ženy kvůli ní ve skutečnosti přerušují svoji kariéru, zatímco muži míří na vrchol. U míry dosaženého vzdělání jsem zjistila, že čím vyšší vzdělanostní stupeň, tím se rozdíl v odměňování zvětšuje. U vysokoškolačku rozdíl činil 73,8 %. Zároveň velký GPG (77,8 %) se také vyskytuje u středního vzdělání bez maturity. Příčinou nerovností je horizontální segregace na trhu práce. Ženy se koncentrují převážně na sociální obory, zatímco muži si vybírají spíše technické obory. Do odvětví, kde se více vykytují ženy, jsou právě méně finančně ohodnocovány.

Druhá část vlastní práce se zabývala analýzou platové nerovnosti v krajích České republiky v letech 2002–2019. Zjistila jsem, že nejvyšší rozdíly se nachází hned ve dvou krajích, a to v Hlavním městě Praha (9 966 Kč) a Středočeském kraji (7 069 Kč). Nejnižší rozdíl (5 001 Kč) se nacházel v Karlovarském kraji. Dále jsem v této kapitole sledovala platovou nerovnost v rámci věkových kategorií za období 2015–2019. Z výsledků můžeme říci, že nejvyšší rozdíly se nacházejí ve věku 30–59 let v Hlavním městě Praha. Naopak nevyšší rovnost se nachází v Olomouckém kraji. Tyto nerovnosti nepochybně souvisí se strukturou průmyslu a typem podniků či firem, které se vykytují v daném kraji.

Díky této práci jsem si prohloubila znalosti v oblasti platové nevyrovnanosti mezi muži a ženami. Došla jsem k závěru, že je velmi složité prosadit se na Českém trhu práce jako žena. Bohužel ženy mají méně jisté postavení než muži.

6 Seznam použitých zdrojů

BECKER, Gary S. *The Economics of Discrimination*. 2. vydání. University of Chicago Press, 1971. ISBN 9780226041162.

BLACKBURN, Robert M. a Jennifer JARMAN. *Gendered Occupations*. *International Sociology* [online]. 2016, 21(2), 289-315 [cit. 2021-03-11]. ISSN 0268-5809. Dostupné z: doi:10.1177/0268580906061380

FERRAROVÁ, Eva. *Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 976-80-86520-03-2.

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.

FORMÁNKOVÁ, Lenka a Alena KRÍŽKOVÁ. *Flexibility trap – the effects of flexible working on the position of female professionals and managers within a corporate environment*. *Gender in Management: An International Journal* [online]. 2015, 30(3), 225-238 [cit. 2021-03-11]. ISSN 1754-2413. Dostupné z: doi:10.1108/GM-03-2014-0027

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL. *Genderová mzdová mezera* [online]. Centra výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky, prosinec 2010 [cit. 2021-03-11]. ISSN 1801-4496. Dostupné z: https://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf

HENDL, Jan. *Přehled statistických metod: analýza a metaanalýza dat*. Páté, rozšířené vydání. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0981-2.

HINDLS, Richard. *Statistika pro ekonomy*. 8. vyd. Praha: Professional Publishing, 2007. ISBN 978-80-86946-43-6.

HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. V Brně: Nesehnutí Brno, 2003. ISBN 80-903228-1-6.

JOUROVÁ, Equal Pay?: Time to close the gap! [online]. ec.europa.eu: European Commission, 2019 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet-gender_pay_gap-2019.pdf

KOLÁŘOVÁ, Jitka. ŽENY V NETRADIČNÍCH POVOLÁNÍCH: MOHOU VSTOUPIT A USPĚT? Rovné příležitosti v souvislostech [online]. ČR: Gender Studies, 2014, 22.9.2014 [cit. 2021-01-27]. Dostupné z: <https://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/clanek/zeny-v-netradicnich-povolaniach-mohou-vstoupit-a-uspjet>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Kariérní vzorce žen v managementu: Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. Sociologický časopis / Czech Sociological Review [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, , 447-469 [cit. 2021-03-11]. ISSN 0038-0288. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2003/04/02.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Pracovní dráhy žen v České republice. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Romana MARKOVÁ VOLEJNÍČKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2018. ISBN 978-80-7330-329-7.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Marta VOHLÍDALOVÁ, Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017. ISBN 978-80-7421-147-8.

MACHOVCOVÁ, Kateřina. Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže. FEMINISMUS.CZ [online]. Gender Studies, 3. duben 2006 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://www.feminismus.cz/cz/clanky/prednaska-kateriny-machovcove-vyzkum-potreb-cilove-skupiny-personalistu-limitu-a-moznosti-pro-rozvoj-rovnych-prilezitosti>

MAŘÍKOVÁ, Hana, Alena KŘÍŽKOVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2012. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-100-8.

MOSS, Kanter Rosabeth. Men and Women of the Corporation: New Edition. Basic Books, 1993. ISBN 9780465044542.

MYSÍKOVÁ, Martina. Trh práce žen: Gender pay gap a jeho determinanty [online]. Charles University: IES Working Paper, 2007 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/2096/lang/cs>

PETERSEN, Trond a Ishak SAPORTA. The Opportunity Structure for Discrimination [online]. American Journal of Sociology, 2004 [cit. 2021-03-11]. ISBN 852-901.

PIKÁLKOVÁ, Simona, ed. Mezinárodní výzkum násilí na ženách - Česká republika/2003: příspěvek k sociologickému zkoumání násilí v rodině. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, c2004. ISBN 80-7330-054-0.

RESKIN, Barbara F. Labor Markets as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition [online]. 2. vydání. Sage Publications, 2006. ISBN 9780429499838.

RISMAN, Barbara J. Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. JSTOR: Gender and Society [online]. Sage Publications, 2004, , 429–450 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: doi:10.1177 / 0891243204265349

SMETÁČKOVÁ, Irena. Příručka pro genderově citlivé výchovné poradenství. Praha: Otevřená společnost, 2007. ISBN 978-80-87110-00-3.

SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ. Gender ve škole: příručka pro vyučující předmětů občanská výchova, občanská nauka a základy společenských věd na základních a středních školách. Praha: Otevřená společnost, 2005. ISBN 80-903331-2-5.

ŠIKEL, Lukáš. Genderová segregace na pracovním trhu. Právní prostor [online]. ATLAS CONSULTING spol., 2015 [cit. 2020-09-18]. ISSN 2336-4114. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/genderova-segregace-na-pracovnim-trhu>

ŠMÍDOVÁ, Iva, Klára JANOUŠKOVÁ a Tomáš KATRŇÁK. Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému [online]. Sociologický ústav AV ČR, 2008, 32 s. [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2008/01/03.pdf>

TENGLEROVÁ, Hana. Postavení žen v české vědě a aktivity na jejich podporu: monitorovací zpráva za rok 2014 [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015 [cit. 2021-03-11].

VALDROVÁ, Jana. Abc feminismu. Brno: Nesehnutí, 2004. ISBN 80-903228-3-2.

Práva žen podle Zákoníku práce České republiky: Genderový balíček 3/2005 [online]. Praha: Gender Studies, listopad 2005 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: http://www.feminismus.cz/download/GB_zakonikprace_0305.pdf

Rozdíly v platech mužů a žen v České republice [online]. EU: Evropská komise, Listopad 2018 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights_equalpayday_factsheets_2018_country_files_czech_republic_cs.pdf

Rozdíly v odměňování žen a mužů: % průměrného hrubého hodinového výdělku mužů. Eurostat: Prohlížeč dat [online]. EU: ec.europa.eu, 2019 [cit. 2021-03-15]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

Causes of unequal pay between men and women: Work-life balance. European Commission [online]. EU: ec.europa.eu, 2019 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/causes-unequal-pay-between-men-and-women_en

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců: Metodika [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2021-03-11]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/1-pmz_m

Zákony

- Čl. 14/ 2010 Evropská úmluva o ochraně lidských práv
- 23/1991 Sb. Listina základních práv a svobod

- 262/2006 Sb. Zákoník práce
- 198/2009 Sb. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Antidiskriminační zákon)
- 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

7 Seznam příloh

Příloha 1 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Prahu v letech 2015–2019 v Kč.....	86
Příloha 2 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Středočeský kraj v letech 2015–2019 v Kč	86
Příloha 3 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Jihočeský kraj v letech 2015–2019 v Kč.....	86
Příloha 4 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Plzeňský kraj v letech 2015–2019 v Kč	87
Příloha 5 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Karlovarský kraj v letech 2015–2019 v Kč.....	87
Příloha 6 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Ústecký kraj v letech 2015–2019 v Kč.....	87
Příloha 7 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Liberecký kraj v letech 2015–2019 v Kč	88
Příloha 8 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Královéhradecký kraj v letech 2015–2019 v Kč	88
Příloha 9 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Pardubický kraj v letech 2015–2019 v Kč	88
Příloha 10 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Kraj Vysočina v letech 2015–2019 v Kč.....	89
Příloha 11 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Jihomoravský kraj v letech 2015–2019 v Kč	89
Příloha 12 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Olomoucký kraj v letech 2015–2019 v Kč.....	89
Příloha 13 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Moravskoslezský kraj v letech 2015–2019 v Kč.....	90
Příloha 14 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Zlínský kraj v letech 2015–2019 v Kč	90

Příloha 1 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Prahu v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	-387	1 118	-213	1 808	2 091
20–29 let	2 499	2 796	3 365	3 359	3 564
30–39 let	10 018	9 502	9 486	10 626	11 035
40–49 let	16 710	16 599	16 922	18 084	17 963
50–59 let	10 296	10 004	10 311	11 881	12 527
60 a více let	6 122	6 488	6 284	8 242	8 851

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 2 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Středočeský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	2 748	1 808	2 818	3 228	2 825
20–29 let	4 045	3 942	4 531	4 625	4 404
30–39 let	9 128	9 347	10 019	8 632	8 756
40–49 let	9 794	10 430	11 121	11 534	11 765
50–59 let	8 110	8 555	9 173	11 162	11 681
60 a více let	7 306	7 363	7 479	5 563	4 772

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 3 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Jihočeský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	3 022	2 114	3 422	2 025	1 904
20–29 let	3 734	4 049	4 316	3 887	3 813
30–39 let	7 116	6 918	7 157	6 601	7 051
40–49 let	7 528	7 497	7 650	9 393	9 651
50–59 let	6 279	6 830	6 245	7 198	7 763
60 a více let	4 033	5 802	5 907	6 155	6 524

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 4 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Plzeňský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	3 498	5 997	5 022	-451	-1 788
20–29 let	4 207	4 070	4 728	4 945	5 147
30–39 let	7 181	7 831	8 179	6 512	7 198
40–49 let	8 973	9 799	9 400	8 292	9 228
50–59 let	8 103	8 294	8 525	8 291	9 185
60 a více let	5 676	5 633	6 618	6 418	7 099

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 5 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Karlovarský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	-	1 014	1 861	2 236	712
20–29 let	1 592	1 680	1 917	2 952	3 146
30–39 let	5 636	4 865	4 849	2 988	2 328
40–49 let	6 539	6 310	6 655	6 680	6 443
50–59 let	7 617	6 980	7 448	6 729	6 082
60 a více let	2 930	2 637	4 119	5 753	5 120

Zdroj: vlastní výpočty

Poznámka: Data ve věkové kategorii do 20 let nejsou dostupná pro rok 2015.

Příloha 6 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Ústecký kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	1 572	1 540	332	3 701	3 489
20–29 let	2 408	2 787	3 223	4 189	4 412
30–39 let	6 136	5 783	5 928	7 530	7 700
40–49 let	8 170	8 224	8 633	9 390	9 446
50–59 let	6 600	7 021	7 136	6 921	7 005
60 a více let	7 715	6 042	6 001	7 301	6 771

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 7 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Liberecký kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	-	2 445	2 568	4 212	3 391
20–29 let	3 723	3 059	3 489	3 764	3 678
30–39 let	7 970	7 562	7 656	8 332	7 779
40–49 let	8 347	8 096	8 908	10 214	10 229
50–59 let	5 854	5 790	6 539	7 182	7 174
60 a více let	5 451	3 834	4 098	4 550	5 375

Zdroj: vlastní výpočty

Poznámka: Data ve věkové kategorii do 20 let nejsou dostupná pro rok 2015.

Příloha 8 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Královohradecký kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	1 081	1 705	2 394	4 292	5 719
20–29 let	2 900	3 021	4 381	6 088	6 235
30–39 let	6 135	6 655	7 381	8 298	8 537
40–49 let	6 834	6 875	7 500	9 072	9 271
50–59 let	6 593	6 738	7 955	8 732	8 537
60 a více let	5 928	3 941	4 796	5 585	4 695

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 9 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Pardubický kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	2 985	2 555	2 382	1 627	3 127
20–29 let	2 746	1 983	2 378	3 670	3 521
30–39 let	6 535	5 901	5 642	5 766	6 039
40–49 let	8 650	8 289	9 004	8 363	8 514
50–59 let	6 771	6 271	6 841	7 165	7 250
60 a více let	7 068	8 268	7 668	7 684	8 111

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 10 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Kraj Vysočina v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	2 606	1 241	3 505	-416	485
20–29 let	3 422	3 383	3 964	4 701	4 600
30–39 let	8 298	8 565	9 745	8 241	8 090
40–49 let	9 337	9 106	10 019	10 573	11 292
50–59 let	9 031	8 771	8 636	8 881	8 917
60 a více let	7 026	4 487	7 434	7 951	8 281

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 11 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Jihomoravský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	4 403	1 612	786	105	-420
20–29 let	4 231	3 977	4 304	4 262	4 260
30–39 let	8 504	8 543	8 515	9 083	9 271
40–49 let	10 145	10 514	10 690	11 182	11 464
50–59 let	8 193	7 607	8 514	8 478	8 965
60 a více let	4 547	5 996	5 756	4 036	4 785

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 12 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Olomoucký kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	929	540	219	-1 277	-981
20–29 let	3 046	3 148	2 818	3 799	3 983
30–39 let	6 837	6 102	6 161	6 483	6 754
40–49 let	8 548	7 842	7 661	7 828	9 208
50–59 let	6 321	6 318	6 177	6 565	6 773
60 a více let	7 761	5 987	5 362	6 367	7 142

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 13 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Moravskoslezský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	2 715	2 625	1 419	1 747	1 809
20–29 let	4 398	4 058	4 496	3 852	3 985
30–39 let	7 282	6 713	6 864	7 951	8 487
40–49 let	8 011	7 896	8 073	9 174	9 065
50–59 let	7 793	7 514	8 182	8 587	9 253
60 a více let	5 969	5 227	4 384	7 447	7 402

Zdroj: vlastní výpočty

Příloha 14 Rozdíly v průměrných hrubých mzdách mezi pohlavími dle věkových kategorií pro Zlínský kraj v letech 2015–2019 v Kč

Věkové kategorie	2015	2016	2017	2018	2019
do 20 let	-	671	1 836	760	-1 554
20–29 let	3 761	3 329	4 546	6 231	6 265
30–39 let	7 648	7 896	7 829	8 928	9 748
40–49 let	9 727	9 433	9 000	9 882	10 791
50–59 let	7 743	7 606	7 512	8 132	8 892
60 a více let	4 898	4 108	3 959	6 537	7 793

Zdroj: vlastní výpočty

Poznámka: Data ve věkové kategorii do 20 let nejsou dostupná pro rok 2015.