

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Eva Mráčková

Rovné odměňování žen a mužů v České republice ve světle unijní úpravy

Bakalářská práce

Olomouc 2025

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma Rovné odměňování žen a mužů v České republice ve světle unijní úpravy vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje. Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 79 893 znaků včetně mezer.“

V Olomouci dne 21. března 2025



Eva Mráčková

Poděkování

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce JUDr. Vojtěchovi Jirásko za odborné vedení, vstřícnost, trpělivost a za jeho odborné a cenné rady při psaní práce.

Dále bych chtěla poděkovat své rodině za podporu a důvěru ve mně, v průběhu mého studia a při psaní bakalářské práce.

Obsah

Úvod	7
1 Vymezení základních pojmů.....	8
1.1 Závislá práce	8
1.1.1 Odměna za práci.....	8
1.2 Gender, genderová nerovnost	9
1.2.1 Gender pay gap.....	10
1.2.2 Genderová segregace na trhu práce.....	10
1.2.3 Genderová diskriminace na trhu práce.....	11
2 Projev zásady rovného odměňování za práci	13
2. 1 Unijní úprava	13
2.2 Vnitrostátní úprava.....	16
3 Institute a prostředky k dosažení rovnosti v odměňování za práci	18
4 Aktuální stav odměňování žen a mužů	20
4.1 Různé faktory ovlivňující GPG	21
4.1.1 GPG podle věku	21
4.1.2 GPG podle vzdělání	21
4.1.3 Pozitivní dopady snižování GPG	22
4.2 Kvóty pro ženy.....	22
4.3 Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026.....	25
4.3.1 Transparentnost	26
4.3.2 Kontroly rovného odměňování.....	27
4.3.3 Odměňování ve VS	28
4.3.4 Slad'ování pracovního a osobního života	29
4.3.5 Vzdělávání.....	30
4.3.6 Nedostupnost dat	31
4.4 Vytvoření nové kalkulačky jako nástroje k dosažení rovného odměňování	32
5 Konkluze a vize budoucího směřování.....	33
Závěr.....	35

Seznam použité literatury	35
Abstrakt	42
Abstract.....	42
Klíčová slova	43
Key words.....	43
Přílohy	44

Seznam zkratek

aj.	a jiné
Akční plán	Akční plán rovného zacházení žen a mužů České republiky 2023-2026
atd.	a tak dále
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EP	Evropský parlament
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
GDPR	General Data Protection Regulation
GPG	Gender pay gap
HDP	Hrubý domácí produkt
hod.	hodina/hodiny
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
Kč	Koruna česká
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
např.	například
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
Rada vlády	Rada vlády pro rovnost žen a mužů
RD	Rodičovská dovolená
RVP	Rámcový vzdělávací program
Strategie	Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021-2023
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
ŠVP	Školní vzdělávací program
VS	Veřejná správa
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Úvod

Odměna za práci je v České republice jedním z ústavně zakotvených principů v oblasti hospodářských, sociálních a kulturních práv. Listina základních práv a svobod v článku 28 zaručuje zaměstnancům spravedlivou odměnu za vykonanou práci, společně s uspokojivými pracovními podmínkami.¹ „Právo na spravedlivou odměnu za práci zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod zahrnuje právo každého zaměstnance být přiměřeně odměněn za dobu, během níž vykonává pro zaměstnavatele práci nebo je zaměstnavateli nepřetržitě k dispozici.“² Každý má právo na odměnu za jím vykonanou práci, ovšem odměňování a jeho některé aspekty mohou být problematické. Jednou z těchto problematických oblastí je rovnost odměňování žen a mužů za práci, kterou se bakalářská práce zabývá.

V České republice se již dlouhodobě vyskytuje jistá nerovnost na trhu práce.³ Zejména v odměňování žen a mužů. Proti tomuto jevu značně bojuje Evropská unie, jejímž cílem je dosažení genderově rovné Evropy. V mnoha jiných oblastech, jako je například vzdělání, bylo genderové rovnosti dosaženo⁴, ovšem v jiných oblastech je tento problém stále aktuální.

Bakalářská práce představuje souhrn problematiky rovnosti odměňování žen a mužů v České republice, i se zaměřením na postoj Evropské unie (též jen „EU“). Prvním krokem v práci bude vymezení základních pojmů, jako jsou závislá práce, gender pay gap, genderová segregace aj. Prostor bude věnován i institucím, které se danou problematikou zabývají, jakož i projevu zásady rovného zacházení v rámci pracovního trhu v oblasti odměňování za práci.

Cílem bakalářské práce je zjistit, popsat a vyhodnotit příčiny stávající nerovnosti v odměňování za práci, dále analyzovat, jaký je aktuální stav rovného odměňování žen a mužů za práci a zda je odměňování stále podstatně nerovné. Práce se také zaměří na budoucí vize směřování odměňování za práci a možnosti řešení nerovnosti v odměňování. Hlavními zdroji je tuzemská a unijní úprava, dále také podklady Ministerstva práce a sociálních věcí, jiné tuzemské zdroje jako jsou odborné články, plány a strategie pro dosažení rovnosti a jiné publikace, a další evropské zdroje jako jsou statistiky, které představují základ pro východisko a následně závěry práce.

¹ Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

² Nález Ústavního soudu ze dne 18. října 2021 sp. zn. II. ÚS 1854/20.

³ KRIŽANOVÁ, Veronika. Genderová diskriminace na trhu práce. *Právní rozhledy*, 2023, č. 23-24, s 842-849, s. 842.

⁴ Evropská komise. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ. NA CESTĚ K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V EVROPĚ* [online]. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2020. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>.

1 Vymezení základních pojmů

Pro pochopení dané problematiky je klíčové vymezit základní pojmy, které budou předmětem této práce a se kterými se bude v průběhu celé práce pracovat. Pracovní právo upravuje některé z nich, jedná se o pojmy závislá práce a odměna za práci. Další podkapitoly definují pojmy genderová nerovnost, gender pay gap a genderová segregace na pracovním trhu.

1.1 Závislá práce

Závislou prací definuje v § 2 odst. 1 ZP jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Podmínkou závislé práce je, že v případě vztahu, jehož předmět je činnost nesoucí znaky závislé práce, je nutné, aby taková činnost byla vykonávána v pracovněprávním vztahu.⁵ Závislá práce má několik znaků, které ji vymezují. Jsou jimi: organizační podřízenost zaměstnance, osobní výkon práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele a výkon práce jménem zaměstnavatele.⁶ § 3 zákoníku práce poté upřesňuje, že závislá práce je konána za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele anebo na dohodnutém místě, lišícím se od pracoviště zaměstnavatele.

1.1.1 Odměna za práci

Odměnou za práci se rozumí mzda, plat a odměna z dohody.⁷ **Všechny tyto druhy odměn jsou peněžitá plnění, která náleží zaměstnancům za jejich vykonanou závislou práci u zaměstnavatele.** Odměna není jedním z definičních znaků závislé práce, ale je stěžejní podmínkou výkonu závislé práce.⁸ Odměna má několik funkcí, které působí jak uvnitř pracovněprávních vztahů, tak i vně. Funkce odměny jsou: stimulační, regulační, kompenzační a alimentární.⁹ Stimulační funkce působí na zaměstnance i zaměstnavatele a jejím významem je určení odměny za vykonanou práci a také motivace ke kvalifikaci a zvyšování odborné způsobilosti.¹⁰ Regulační funkce působí vně pracovněprávních vztahů a odměna představuje tržní hodnotu práce, ovlivňuje výši odměny v závislosti na konkurenci. „Regulační funkce [...]

⁵ HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář* [systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024 [cit. 29. února 2024].

⁶ HŮRKA, Petr. In: HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář* [systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024 [cit. 29. února 2024].

⁷ § 109/1 ZP.

⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35.

⁹ KAHLE, Bohuslav. II. Funkce mzdy. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, s. 231, marg. č. 312.

¹⁰ Tamtéž.

má rovněž značný význam v oblasti zaměstnanosti, neboť ovlivňuje chování občanů i jejich rozhodování o tom, zda mají být zaměstnanci či nikoliv.¹¹ Kompenzační funkce znamená, že odměna kompenzuje zaměstnanci čas, který stráví výkonem práce.¹² A na závěr alimentární (sociální) funkce se pojí s výší odměny a tím ovlivňuje životní úroveň zaměstnance.¹³ Platy se vyplácí státním zaměstnancům. Zaměstnancům v soukromém sektoru se vyplácí mzda. Odměnou z dohody se rozumí odměna za provedenou práci na základě DPP a odměna při DPČ.¹⁴

1.2 Gender, genderová nerovnost

Gender představuje kulturní charakteristiky přiřazované ženám a mužům a odkazuje na sociální rozdíly mezi nimi.¹⁵ „Gender určuje, co je za daných okolností očekáváno od ženy či od muže, co je jim dovoleno a co je na nich oceňováno. Ve většině společností existují rozdíly a nerovnosti mezi ženami a muži v přidělených povinnostech, vykonávaných činnostech, přístupu ke zdrojům a kontrole nad nimi, jakož i v možnostech rozhodování. Gender je součástí širšího sociokulturního kontextu.“¹⁶ Tuto definici využívá ve své analytické studii z roku 2019 i doktorka Palíšková.¹⁷ Česká republika, se jako jedna z mnoha zemí a společností vyznačuje účelným vytvářením a zachováváním stereotypních rozdílů mezi ženami a muži, což dokazuje například odmítnutí ratifikace Istanbulské úmluvy.¹⁸ Tyto rozdíly označujeme jako „genderovou nerovnost“. Jedná se o znevýhodnění jednoho pohlaví nad druhým. Genderová nerovnost je úzce spjata s diskriminací.

Ustanovení § 2 antidiskriminačního zákona¹⁹ vymezuje, co se považuje za diskriminaci. Při rozdělení diskriminace na přímou a nepřímou lze genderovou nerovnost kvalifikovat jako diskriminaci na základě pohlaví. Opakem genderové nerovnosti je genderová rovnost, která je hlavním cílem moderní společnosti. Genderová rovnost znamená rovná práva, stejná

¹¹ Tamtéž.

¹² Tamtéž.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ Povinná náležitost u dohod podle § 138 ZP.

¹⁵ ČSÚ. *Gender: GENDEROVÉ STATISTIKY – Úvod. Gender: Základní pojmy* [online]. ČSÚ, 29. února 2016 [cit. 20. března 2024]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.

¹⁶ OSAGI. *Gender mainstreaming: Strategy For Promoting Gender Equality* [online]. New York: Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 2001. Dostupné z: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.

¹⁷ Srov. PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace* [online]. Praha: VŠE, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

¹⁸ KOVÁŘOVÁ, Daniela. *K odmítnutí ratifikace Istanbulské úmluvy*. The Epoch Times [online], 2024, Názory [cit. 19. března 2024]. Dostupné z: <https://www.epochtimes.cz/nazory/>.

¹⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

odpovědnost, a hlavně stejné příležitosti ve všech oblastech života pro ženy i muže.²⁰ Není pravidlem, že diskriminace na základě pohlaví, či genderová nerovnost jsou svým významem pouze znevýhodnění žen. Nepochybně může uvedené platit *vice versa*. Příkladem je zastoupení žen ve zdravotnictví a sociální péči²¹, které tvoří 80 % všech zaměstnanců, a ještě například v oblasti vzdělání (pozice učitel/ka), kde ženy zastávají 77 % ze všech pedagogických pracovníků.²² Muži se „mohou setkat s větším nepochopením ze strany zaměstnavatele, pokud například chtějí čerpat rodičovskou dovolenou nebo pečovat o nemocné dítě.“²³

1.2.1 Gender pay gap

Pro zjištění skutečných hodnot rozdílu výše odměňování žen a mužů se využívá „**Gender pay gap**“ (též jen „GPG“). Což představuje ukazatel, který srovnává mezinárodní hodnoty v Evropské unii a **vyjadřuje rozdíl průměrných mezd žen a mužů v procentech**.²⁴ GPG je podrobněji rozebírán v následujících kapitolách.

1.2.2 Genderová segregace na trhu práce

Dalším důležitým pojmem je genderová segregace. Stejně tak jako s GPG, je úzce spjata i s genderovou nerovností. „*Genderová segregace trhu práce znamená, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a téměř vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost.*“²⁵ Genderová segregace na pracovním trhu ukazuje rozdílné vzorce zastoupení žen a mužů na trhu práce, také v politice a celkově ve veřejném životě.²⁶ Trh práce rozlišuje „dva

²⁰ European Institute for Gender Equality. *Glossary and thesaurus*. [online]. Lithuania: An EU Agency, 2024. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046>.

²¹ Srov. KRIŽANOVÁ, Veronika. Genderová diskriminace na trhu práce. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2023, č. 23-24 [cit. 20. března 2024]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.upol.cz/bo/index.seam>

²² PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie*. [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

²³ Veřejný ochránce práv. *Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele. Doporučení veřejného ochránce práv 2023*, VOP 68/2021/DIS. Dostupné z: www.eso.ochrance.cz.

²⁴ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie*. [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

²⁵ KRIŽKOVÁ, Alena, SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/ss_09-4_krizkova_sloboda_-_genderova_segregace_ceskeho_trhu_prace_0.pdf.

²⁶ European Institute for Gender Equality. *Glossary and thesaurus*. [online]. Lithuania: An EU Agency, 2024. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046>.

*základní typy genderové segregace [...] – horizontální a vertikální.*²⁷ Palíšková ve své analytické studii definuje horizontální segregaci jako situaci, kdy se ženy a muži soustřeďují do určitých odvětví na trhu práce. Vykládají se jako „typicky ženská“ a „typicky mužská“ povolání. Horizontální segregace je spojena i s nerovnostmi a stereotypy a příčiny vzniku jsou např. nastavení sociálního státu (mateřská a rodičovská dovolená), vzdělání, ekonomika a další. Vertikální segregace se pojí se zastoupením v zaměstnanecké hierarchii, kdy převládají muži na vyšších pozicích a ženy na nižších pozicích v rámci jedné organizační struktury.²⁸

1.2.3 Genderová diskriminace na trhu práce

Zákaz diskriminace obecně je upraven vnitrostátním i evropským právem. Nejzásadnější jsou: Smlouva o založení ES²⁹, kde je upraven princip stejné odměny mužů a žen za stejnou práci, Amsterodamská smlouva³⁰, díky které se zakotvil princip rovného zacházení a Směrnice³¹ o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení v oblasti zaměstnání a povolání.³²

Křížanová³³ se opírá o rozdělení diskriminace na trhu práce na čtyři základní typy podle Brožové.³⁴ Jsou jimi mzdová, zaměstnanecká, profesní diskriminace a diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu. Palíšková definuje první tři druhy ve své studii.³⁵ Mzdová diskriminace se vyznačuje tím, že ženy mají nižší příjmy oproti mužům, i když jsou na stejné pozici, se stejným vzděláním a jejich produktivita je na stejné úrovni.³⁶ Zaměstnanecká diskriminace „vzniká tehdy, když zaměstnavatel v procesu výběru zaměstnanců dává přednost mužům před

²⁷ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie.* [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění, Úř. Věst. C 202, 7. června 2016, s. 47-360.

³⁰ Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, Úř. Věst. C 340, 10. listopadu 1997, s. 1-144.

³¹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204/23, 26. července 2006.

³² Tamtéž.

³³ KŘÍŽANOVÁ, Veronika. Genderová diskriminace na trhu práce. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2023, č.23-24 [cit. 19. března 2024]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.upol.cz/bo/index.seam>.

³⁴ BROŽOVÁ, Dagmar. Diskriminace žen v ekonomické teorii – vybrané problémy. *Politická Ekonomie* [online], 2006, č. 5, s. 646-647 [cit. 25. června 2024]. Dostupné z: <https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2006/05/04.pdf>.

³⁵ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie.* [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

³⁶ KŘÍŽANOVÁ, Veronika. Genderová diskriminace na trhu práce. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2023, č. 23-24 [cit. 19. března 2024]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.upol.cz/bo/index.seam>.

ženami, při jinak stejných předpokladech (vzdělání, praxe, věk apod.).“³⁷ profesní diskriminací se rozumí případy, kdy je ženám odepírán karierní postup, a jako následek potom z těchto pozic odcházejí a dostávají se do typických „ženských profesí.“³⁸ Poslední typ diskriminace se projevuje v horizontální segregaci v oblasti vzdělání hlavně při výběru škol a tím i budoucích povolání.³⁹

³⁷ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie.* [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

³⁸ KRIŽANOVÁ, Veronika. Genderová diskriminace na trhu práce. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2023, č. 23-24 [cit. 26. března 2024]. Dostupné z: <https://app-beck-online-cz.ezproxy.upol.cz/bo/index.seam>.

³⁹ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie.* [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

2 Projev zásady rovného odměňování za práci

Zásada rovného zacházení v oblasti odměňování se v průběhu let promítala v různých normativních právních aktech na úrovni unijní i české právní úpravy. Klíčovými se v kontextu unijní úpravy stala Smlouva o fungování EU,⁴⁰ Listina základních práv Evropské unie,⁴¹ směrnice a judikatura vrcholných soudů a Soudního dvora pro Evropskou unii. Na vnitrostátní úrovni hovoříme o několika zásadních zákonech a také o několika soudních rozhodnutích. Pro účel projevu zásady rovného odměňování zmíním pár vybraných, které se jasně dotýkají této problematiky.

2.1 Unijní úprava

Normativní smlouva, Smlouva o fungování EU⁴² zakotvila princip rovného zacházení ve spojitosti s odměňováním v článku 157 bodu 1.: „*Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.*“⁴³ Důležitý je i bod 4., z něhož nám vyplývá právo členského státu zavést „*zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře,*“⁴⁴ čemuž zásada rovného zacházení nezabraňuje a stále se jedná o zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v otázkách práce a zaměstnání.

Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy objasnila článek 119 dřívější Římské smlouvy a definovala potřebu „*odstranění veškeré diskriminace na základě pohlaví ve všech hlediscích a podmínkách odměňování*“ jako obsah zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy.⁴⁵

Navazující směrnici byla Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání

⁴⁰ Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění, Úř. věst. C 202, 7. června 2016, s. 47-360.

⁴¹ Listina základních práv Evropské unie, Úř. věst. C 202, 7. června 2016, s. 389-405.

⁴² Dříve Římská smlouva, článek 119 – na ni navazovala Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, Úř. věst. L 045 19/02/1975 S. 0019 – 0020.

⁴³ Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění, Úř. věst. C 202, 7. června 2016, článek 157 bod 1.

⁴⁴ Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění, Úř. věst. C 202, 7. června 2016, článek 157 bod 4.

⁴⁵ Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sblížování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, Úř. věst. L 045 19/02/1975 S. 0019 – 0020, čl. 1.

a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.⁴⁶ Cílem této směrnice bylo prohloubit působení zásady rovného zacházení na další kritéria a pracovní podmínky.

Tyto dvě směrnice nahradila Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.⁴⁷ Účelem je „zajistit zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.“⁴⁸ Obsahem je nejenom úprava pracovních podmínek včetně odměny, ale také vliv zásady rovného zacházení při přístupu k zaměstnání a v systému sociálního zabezpečení pracovníků. Mimo to také Směrnice důrazně vymezuje zákaz diskriminace v jednotlivých oblastech.

Ačkoliv se Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU⁴⁹ nevztahuje samostatně na rovné zacházení v odměňování, tak i přesto posiluje rovné příležitosti žen a mužů na pracovním trhu.⁵⁰

Nesmíme opomenout Listinu základních práv EU.⁵¹ Zásada rovného zacházení je obsažena v článku 23, který stanoví, že „rovnost žen a mužů musí být zajištěna ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci.“⁵²

Důležitým milníkem se stal případ Defrenne v. Sabena z roku 1976.⁵³ V tomto případě letuška slečna Defrenne žalovala svého zaměstnavatele (Sabena) ve věci nižšího platu za vykonávanou práci stejného druhu, za kterou její kolegové dostávali vyšší odměnu a za dřívější odchod do důchodu.⁵⁴ Soud v případě rozhodl o přiznání přímého účinku tehdejšího článku 119 Římské smlouvy (nyní článek 157 Smlouvy o fungování EU), což vedlo k možnosti odvolávat se na zásadu rovného zacházení co se týče zaměstnání včetně odměny před národními soudy. Soud zároveň označil zásadu rovného odměňování jako základní právo osob, které musí být

⁴⁶ Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Úř. věst. L 39, 14. února 1976.

⁴⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204/23, 26. července 2006.

⁴⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204/23, 26. července 2006, Hlava 1, článek 1.

⁴⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, Úř. věst. L 188/79, 12. července 2019.

⁵⁰ Tato Směrnice se podílí na posílení rovných příležitostí žen a mužů v oblasti sociální, přesněji sladěním pracovního a rodinného života pracovníků.

⁵¹ Listina základních práv Evropské unie, Úř. Věst. C 202/02, 7.6.2016, s. 389-405.

⁵² Listina základních práv Evropské unie, Úř. Věst. C 202/02, 7.6.2016, článek 23.

⁵³ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne v. Sabena*, C 43/75 (v el. sb. rozh.)

⁵⁴ Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, *Defrenne v. Sabena*, C 43/75, 457 s. (v el. sb. rozh.)

chráněno právem. Důležitý milník spočívá v prvních základech vymahatelnosti zásady rovného odměňování. Byla tím posílena ochrana osob v členských státech na evropské úrovni.

Případ *Danfoss*⁵⁵ se stal také přínosem unijní judikatury. Řízení probíhalo mezi dánskou odborovou organizací zastupující úřednické pracovníky a Dánskou asociací zaměstnavatelů, která jednala jménem společnosti *Danfoss*. V této společnosti bylo zjištěno, že zaměstnavatel vyplácel mužské zaměstnance vyšší mzdou než své ženské zaměstnankyně na stejných pozicích. Řešila se otázka doplňujících kritérií k výši výplaty (př. délka služby, zvláštní pracovní dovednosti praxe) v souvislosti s nepřímou diskriminací žen. Soud dospěl k názoru, že pokud zaměstnavatel využívá systém odměňování, který není zjevně transparentní, musí dokázat, že jeho systém není diskriminační a musí ospravedlnit svá kritéria.⁵⁶ Došlo k nastolení principů nepřímé diskriminace a k vyšší ochraně před nepřímou diskriminací v odměňování tím, že bylo důkazní břemeno přeneseno na zaměstnavatele.

V roce 2001 vydal Soud rozsudek ve věci *Brunnhof v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*,⁵⁷ který se opíral o dřívější článek 119, nynější článek 157 a o Směrnici o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy. Případ se týkal *Susanny Brunnhofer*, která namítala diskriminaci na základě pohlaví. Dostávala nižší plat než její mužský kolega při výkonu práce stejné hodnoty. Soud došel k závěru, že pouhé tvrzení výkonu stejné práce nestačí a je za potřebí prokázat onu skutečnost jakož i nižší mzdu. Proti tomu zaměstnavatel musí předložit objektivní důvody, které nenesou spojitost s diskriminací, aby tak mohl ospravedlnit případný rozdíl v odměňování.

Unijní úprava je v tomto smyslu velmi široká a existuje další řádka judikátů určitým způsobem souvisejících se zásadou rovného odměňování. Výčet výše uvedených ale považuji za primární, jelikož se tyto případy výslovně dotýkají problematiky rovnosti odměňování spojené s diskriminací na základě pohlaví. Tyto akty a rozhodnutí slouží jako rámec pro členské státy, jsou důležité pro posílení práv zaměstnanců a pro nastolení spravedlivějšího a transparentnějšího systému.

⁵⁵ Rozsudek ze dne 17. října 1989, *Danfoss*, C 109/88 (v el. sb. rozh.)

⁵⁶ Rozsudek ze dne 17. října 1989, *Danfoss*, C 109/88, s. 3230 (v el. sb. rozh.)

⁵⁷ Rozsudek ze dne 26. června 2001, *Brunnhof v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C 381/99 (v el. sb. rozh.)

2.2 Vnitrostátní úprava

V ČR se zásada rovného odměňování projevuje především v několika zákonech. Prvním z nich je zákoník práce.⁵⁸ „Ze zásady⁵⁹ obecně vyplývá, že zaměstnavatel musí po celou dobu zacházet se zaměstnanci stejně, nikoho z nich neznevýhodňovat ani nezvýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků.“⁶⁰ Zákon ale upravuje výjimky z diskriminace týkající se rovného zacházení. Blíže zákon odkazuje na antidiskriminační zákon.⁶¹ Ten implementuje určité předpisy EU a upravuje podrobněji diskriminaci i zajišťování rovného zacházení, které se vztahuje i na rovné odměňování pracovníků za práci stejné hodnoty/ za stejnou práci.⁶² Třetí zákon, který můžeme zmínit je zákon o zaměstnanosti.⁶³ Ačkoliv se zákon o rovném zacházení zmiňuje v kontextu s uplatňováním práva na zaměstnání, tak i tyto podmínky se mohou projektovat v rovném odměňování. Pokud uplatňují své právo na zaměstnání, zahrnuje to i právo na stejnou odměnu za stejnou vykonanou práci.

Z rozhodnutí soudů lze zmínit rozsudek Nejvyššího soudu⁶⁴ o dovolání proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ve věci nepřiznání ročního bonusu bývalému zaměstnanci. Žalobce namítal vyplacení slíbeného ročního bonusu, který byl jeho spolupracovníkům vyplacen. Žalovaný zaměstnavatel se bránil tvrzením, že zaměstnanci nárok na bonus podle vnitřních předpisů nevznikl, a proto mu nebyl vyplacen. Přesto, že ani ostatní zaměstnanci tyto podmínky nesplnili, bonus jim vyplacen byl. Soud poté dospěl k názoru, že se žalovaný dopustil porušení zásady rovného odměňování. „Porušením zásady rovného zacházení při odměňování za práci je též jednání zaměstnavatele spočívající v tom, že zaměstnanci nevyplatí pro nesplnění některé z podmínek stanovených vnitřním předpisem pobídkovou složku mzdy, kterou naopak vyplatil ostatním svým zaměstnancům odměňovaným za práci stejným způsobem, přestože ani tito zaměstnanci nesplnili stejnou podmínku stanovenou pro její vyplacen.“⁶⁵ Případ je typickým porušením zásady rovného odměňování.

Přelomový je rozsudek Nejvyššího soudu⁶⁶ ve věci žalobce řidiče zaměstnaného v Olomouci a Českou poštou, která jej zaměstnávala. Řidiči v Praze dostávali vyšší mzdu než

⁵⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 16.

⁵⁹ Zásada rovného zacházení upravena v § 16 ZP.

⁶⁰ HURKA, Petr. In: HURKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář* [systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024 [cit. 30. října 2024].

⁶¹ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁶² Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, § 5.

⁶³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.

⁶⁵ Tamtéž.

⁶⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.

řidiči mimo Prahu (Brno, Olomouc) a řidič namítal porušení zásady rovného odměňování. Žalovaná namítala, že důvodem rozdílné mzdy je složitější výkon práce v Praze a zároveň odlišná životní úroveň (vyšší životní náklady, jiná ekonomická situace apod.).⁶⁷ Nejvyšší soud došel k závěru, že byla porušena zásada rovného odměňování a argumenty socioekonomické situace jsou neopodstatněné, jelikož nejsou upraveny zákonem. Pichtr doplnil postoj k rozsudku názorem, že se soudy dostatečně nevěnovaly srovnání složitosti a namáhavosti práce.⁶⁸ Podle Morávka soud neobjasnil výklad pojmu zaměstnavatele, kdy jím může být i obchodní závod či pobočka.⁶⁹ Různou odměnu by zaměstnavatel mohl určit (za stávající právní úpravy) pouze za předpokladu, že zaměstnanci nebudou vykonávat stejnou práci⁷⁰ nebo si zaměstnavatel pro každý region založí jinou právnickou osobu.⁷¹ Zásada stejné odměny za stejnou práci byla formálně rozsudkem zachována, ale v praxi bude jedna strana znevýhodněna kvůli nezohlednění rozdílnosti životních nákladů v regionech. Nejlepším řešením by bylo doplnění § 110 o socioekonomickou situaci jako kritéria při určení výše mzdy, pokud má zaměstnavatel zaměstnance z více regionů, kteří vykonávají stejnou práci. „*Ve spoustě evropských zemí je přípustné při stanovení výše mzdy zohledňovat rozdílné regionální poměry.*“⁷² Opět se ČR nachází v pozadí za ostatními státy EU (např. Německo, Rakousko, Polsko, Irsko).⁷³ V návaznosti lze zmínit rozsudek,⁷⁴ který řeší mimo jiné i náhradu škody, kterou soud určil jako rozdíl mzdy zaměstnance se stanovenou vyšší mzdou a mzdou postiženého zaměstnance.

⁶⁷ Tamtéž.

⁶⁸ PICHTR, Jan. In: PICHTR, Jan, TOMŠEJ, Jakub. *Proměny odměny*. [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/promeny-odmeny.p6046.html>. Jedná se o ukázkou z části „...PRO VŠECHNY I. TŘÍDU...“.

⁶⁹ MORÁVEK, Jakub. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2020, č. 20, 705 s. [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7giyf6427g4ydk&groupIndex=4&rowIndex=0&refSource=search#>.

⁷⁰ ARADSKÁ, Daša, NOVÁK, Tomáš. *Přelomový rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci rovného odměňování zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 26. 8. 2020 [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prelomovy-rozsudek-nejvyssiho-soudu-cr-ve-veci-rovneho-odmenovani-zamestnancu-111660.html>.

⁷¹ PICHTR, Jan. In: PICHTR, Jan, TOMŠEJ, Jakub. *Proměny odměny*. [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/promeny-odmeny.p6046.html>. Jedná se o ukázkou z části „...PRO VŠECHNY I. TŘÍDU...“.

⁷² HORVÁT, Martin. *Polemika se závěry Ústavního soudu ve věci odměňování napříč regiony* [online]. epravo.cz, 23. 11. 2021 [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/polemika-se-zavery-ustavniho-soudu-ve-veci-rovneho-odmenovani-napric-regiony-113876.html>.

⁷³ MILS, Tomáš. *Ještě k regionálním rozdílům v odměňování* [online]. epravo.cz, 25. 11. 2020 [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-regionalnim-rozdilum-v-odmenovani-112179.html>.

⁷⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2024, sp. zn. Cdo 2000/2024.

3 Instituce a prostředky k dosažení rovnosti v odměňování za práci

Mimo právní úpravu týkající se rovnosti v odměňování existují i instituce a další prostředky zastřešující rovnost mezi ženami a muži v oblasti odměňování. Relevantní je z časového hlediska publikace *Za stejnou práci stejný výdělek*,⁷⁵ která byla zpracována pod Projektem 22 % K ROVNOSTI jakož i další studie a analýzy zveřejněny tímto projektem. Projekt 22 % K ROVNOSTI⁷⁶ vnikl k tomu, aby se aktivně zabýval řešením problému v nerovného odměňování. Jejich činnost se skládá z analýz, metodik, zpracovávání studií (kvalitativní i kvantitativní) a například školením zaměstnanců a zaměstnankyň Státního úřadu inspekce práce a Úřadu práce ČR.⁷⁷ Hlavním dokumentem komplexně řešící otázku nerovnosti v odměňování řeší Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023-2026⁷⁸ (viz níže).

Nejpodstatnější českou institucí je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mimo jiné se zabývá genderovou problematikou na trhu práce, pomáhá řešit nerovnost v odměňování a zapojuje se do vypracování publikací, jak vyplývá z Akčního plánu, z publikací Projektu 22 % K ROVNOSTI a další činnosti projektu (mentorství a školení, webináře). Může se zdát, že samotné ministerstvo se problematice věnuje pouze okrajově, ale právě jím zřízené projekty slouží k hlubší analýze a zpracování návrhů a řešení problematiky nerovného odměňování.⁷⁹

Státní úřad inspekce práce se může podílet na odstranění nerovností v konkrétních organizacích na konkrétních pracovištích kontrolou výskytu diskriminace, zda zaměstnavatelé dodržují normy a zabraňují diskriminaci, což je v kompetenci úřadu a jeho orgánů při výkonu své činnosti podle zákona.⁸⁰

Dalším je veřejný ochránce práv,⁸¹ do jehož činnosti sice nespadá činnost rozhodovací, ale i tak může předkládat doporučení o změně právních a vnitřních předpisů Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR,⁸² což také v roce 2018 učinil. Doporučení se týkalo změny v legislativě, kterou přednesla tehdejší veřejná ochránkyně práv ve výroční zprávě,⁸³ kde se

⁷⁵ MPSV. *Projekt 22 % K ROVNOSTI – Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to z hlediska zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich zástupců*. [online]. Praha: MPSV, 2022. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁷⁶ Pod záštitou MPSV.

⁷⁷ 22 % K ROVNOSTI. *Aktivita projektu*. [online]. Praha: MPSV, 2024. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁷⁸ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁷⁹ MPSV. *Působnost MPSV*. [online]. Praha: MPSV, 2022. Dostupné z: www.mpsv.cz.

⁸⁰ Zákon č. 435/2000 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, § 126.

⁸¹ Také Ombudsman.

⁸² Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, § 22 ve spojitosti s § 24 odst. 1 písm c).

⁸³ Veřejný ochránce práv. *Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránkyně práv za rok 2018*. [online]. Brno: Veřejný ochránce práv, 2019, s. 14. Dostupné z: www.ochrance.cz

přimlouvala k vyšší transparentnosti a zákazu mlčenlivosti o výši odměny.⁸⁴ V roce 2020 zahájila Kancelář veřejného ochránce práv „*tříletý proces systematického sledování naplňování práva na rovné zacházení a dodržování zákazu diskriminace*.“⁸⁵ Výsledkem bylo stejné doporučení jako ve výroční zprávě z roku 2018. Podle zákona se jeho činnost vztahuje na úřady, které jsou součástí veřejného sektoru, ale dále je řečeno, že se na ombudsmana může obrátit kdokoli.⁸⁶ Z toho vyplývá, že ombudsman může pomoci i lidem pracujícím v soukromém sektoru. Jedná se především o poskytnutí informací o možnosti obrany, zejm. podáním žaloby u civilního soudu.

V neposlední řadě je třeba zmínit institut, jehož jediným účelem je zabývat se rovností žen a mužů. Je jím Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která byla zřízena usnesením vlády jako stálý poradní orgán vlády.⁸⁷ Rada se věnuje široké škále tématům rovnosti, ne pouze odměňování. Nejaktuálnějším krokem Rady je projednání návrhu zákona o domácím násilí a novela zákona o podnikání na kapitálovém trhu⁸⁸ (vyvážené zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech). Tato novela reaguje na tzv. kvóty pro ženy a tím implementuje Směrnici Evropského parlamentu a Rady.⁸⁹

⁸⁴ Tamtéž.

⁸⁵ ČAK. Ombudsman zveřejnil zprávu o rovném zacházení a ochraně před diskriminací. [online]. *ADVOKÁTNÍ DENÍK*, 27. března 2024 [cit. 20 listopadu 2024]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2024/03/27/ombudsman-zveřejnil-zprávu-o-rovnem-zachazeni-a-ochrane-pred-diskriminaci/>.

⁸⁶ Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů, § 1 odst. 2 ve spojitosti s § 10.

⁸⁷ Usnesení vlády ze dne 10. 10. 2001 č. 1033, o zřízení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

⁸⁸ Zápis z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů konaného dne 2. prosince 2024, č. j. 67816-2024-UVCR.

⁸⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59.

4 Aktuální stav odměňování žen a mužů

Na aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů je potřeba nahlížet ze sféry soukromé i veřejné. V soukromé sféře je za rok 2020 průměrný rozdíl výše odměny žen a mužů 10 % a ve sféře veřejné je to 5 % (posuzováno v rámci stejné kategorie zaměstnání, stejného pracoviště, vzdělání a věku).⁹⁰ Nižší rozdíl ve sféře veřejné může být z důvodu platových tabulek pro státní zaměstnance.⁹¹ S tím se pojí větší transparentnost, jelikož platy státních zaměstnanců plynou z veřejného rozpočtu. Tady do hry vstupuje již zmíněné GPG. „GPG je možné měřit na různých úrovních přesnosti.“⁹² Proto hodnoty GPG mohou být různé v závislosti na tom, jakým způsobem, v jakých jednotkách a v jakém vzorku se měří.⁹³ Procentuální hodnoty průměrného rozdílu výše odměny ve veřejném a soukromém sektoru jsou posuzovány v rámci České republiky, hodnoty nejsou validní pro Evropskou unii.

Z hlediska EU se musíme dívat na srovnání s dalšími členskými státy. Eurostat vydal za rok 2022 statistiku srovnání průměrného hrubého hodinového výdělku žen a mužů⁹⁴ vyjádřený v procentech. ČR se umístila jako země s třetím nejvyšším procentuálním rozdílem průměrného hodinového výdělku, konkrétně 17,9. Největší rozdíl má Estonsko s 21,3 % a nejlépe je na tom Lucembursko s překvapivými -0,7 %. EU měla průměrný hrubý hodinový výdělek za rok 2022 u žen o 12,7 % nižší než u mužů. V eurozóně je tento rozdíl pak lehce vyšší o necelé jedno procento, tedy 13,2 %. Oproti průměrnému rozdílu EU je na tom ČR o 5,2 % hůř. Pro srovnání, v roce 2020 činil GPG v EU 13,0 % a ČR v této době 16,4 %.⁹⁵ Během dvou let sice v EU GPG klesl o 0,3 %, ale v ČR stoupl o 1,5 %.⁹⁶ Dá se tedy říci, že celkově se EU daří snižovat tyto rozdíly, Česká republika zatím zaostává. Otázkou tedy zůstává, **jaké jsou příčiny toho, že Česká republika stále zaostává v rovnosti odměňování žen a mužů?** Zjistit odpověď na tuto otázku je cílem následujících podkapitol.

⁹⁰ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁹¹ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

⁹² MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁹³ KRÍŽOVÁ, Alena a kol. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů* [online]. Praha: MPSV, 2020. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁹⁴ Eurostat. *Statistiky rozdílů v odměňování žen a mužů* [online]. Lucembursko: Eurostat, 2024. Dostupné z: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.

⁹⁵ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

⁹⁶ Viz Přílohy: Grafy: graf č. 1

4.1 Různé faktory ovlivňující GPG

GPG lze vysvětlit (aplikovat) různými způsoby. Nejčastější jsou dvě možnosti: „vyjádření GPG jako podílu průměrné mzdy žen ku průměrné mzdě mužů“⁹⁷ a „stanovení rozdílu mzdy mužů a žen jako procenta mzdy mužů či žen.“⁹⁸ Dále lze GPG měřit podle dalších faktorů věku, vzdělání, podle regionů⁹⁹, v sektorech národního hospodářství (př. peněžnictví a pojišťovnictví a stavebnictví)¹⁰⁰, podle veřejné a soukromé sféry (viz Aktuální odměňování žen mužů) a podle velikosti zaměstnavatele¹⁰¹. Logicky je lepší a výhodnější měřit GPG s více těmito faktory, jelikož se získá větší a přesnější vzorek.¹⁰² Přesněji se podíváme na dva vybrané faktory, které jsou zpracované do tabulek ČSÚ za rok 2022, a jsou jimi GPG podle věku a podle vzdělání. Tyto hodnoty jsou validní pouze pro srovnání v ČR, stejně jako všechny následující hodnoty v podkapitolách 4.1.1 a 4.1.2.

4.1.1 GPG podle věku

Věkové kategorie hrají roli v rozdílu v odměňování a nejvyšší rozdíl je ve věkové kategorii 40 až 44 let (k 2020).¹⁰³ Je tomu tak stále, podle dat Struktury mezd zaměstnanců – 2022 vypracovaných Českým statistickým úřadem.¹⁰⁴ Tato statistika je vyměřená podíly zaměstnanců v % a jejich průměrná mzda v korunách (i placený čas v hod.). Průměrná mzda v českých korunách se tady liší o 8 378 Kč, muži mají v roce 2022 průměrnou mzdu 47 239 Kč a ženy mají pouze 38 851 Kč. Statistika také ukázala další věkovou kategorii, kde je největší rozdíl mezi průměrnou mzdou, a to 35 až 39 let a 45 až 49 let.¹⁰⁵

4.1.2 GPG podle vzdělání

Struktura mezd zaměstnanců – 2022 ukazuje stupně vzdělání: základní a nedokončené, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské, vysokoškolské.¹⁰⁶

⁹⁷ HEDIJA, Veronika, MUSIL, Petr. Genderová mzdová mezera (Gender pay gap) Working Paper CVKSČE [online], 2010, č.12, s. 5 [cit. 9. května 2024]. Dostupné z: <https://papers.ssrn.com/>.

⁹⁸ Tamtéž.

⁹⁹ Největší rozdíl tam, kde jsou vyšší průměrné mzdy.

¹⁰⁰ KRÍŽOVÁ, Alena a kol. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů* [online]. Praha: MPSV, 2020. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁰¹ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁰² Tamtéž.

¹⁰³ KRÍŽOVÁ, Alena a kol. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů* [online]. Praha: MPSV, 2020. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁰⁴ Viz Přílohy: Tabulky: tabulka č. 1

¹⁰⁵ Podle statistiky Českého statistického úřadu Struktura mezd – 2022, podle podílu zaměstnanců, placeného času a hrubé měsíční mzdy podle věku a pohlaví.

¹⁰⁶ Viz Přílohy: Tabulky: tabulka č. 2

Co se týče průměrné mzdy se zahrnutou dosaženou úrovní vzdělání je nejmenší rozdíl u vzdělání základního a nedokončeného a postupně se tento rozdíl zvětšuje tak, jak jde posoupnost dosažených vzdělání a největší je u vysokoškolského s rozdílem 18 437 Kč hrubého.¹⁰⁷

4.1.3 Pozitivní dopady snižování GPG

„Podle ekonomické literatury přináší snížení GPG řadu pozitivních makroekonomických dopadů.“¹⁰⁸ Nejpodstatnějším pozitivním dopadem je samozřejmě zvýšení počtu žen na trhu práce a s tím i snížení rozdílu v odměňování. Což je ve své podstatě tím hlavním cílem dosažení rovnosti v odměňování za stejnou práci (práci stejné hodnoty) na stejné pozici. Další zmíněná pozitiva jsou zvýšení plodnosti¹⁰⁹, a tedy s výhledem do budoucna zvýšení pracovní síly a tím i posílení ekonomiky, zvýšení objemu investic do zdraví a vzdělávání dětí – tím, že budou mít ženy vyšší příjmy, mohou více peněz vynakládat na své děti¹¹⁰ a ještě např. zvýšení HPD, kdy se jedná o střednědobý a dlouhodobý horizont.¹¹¹

Za další pozitivní dopad snižování GPG považují i vyšší spokojenost žen, které žijí na území České republiky. Toto má přímou souvislost s rovným odměňováním a se zvýšením pracovní síly. Ženám se zvýší zastoupení na pracovním trhu, budou mít větší příležitosti se uplatnit na pracovním trhu. Také budou moci dosahovat vyšších pozic (rozhodovacích pozic) a kariérně stoupat.

4.2 Kvóty pro ženy

Dlouho diskutovaným tématem na půdě Evropského parlamentu¹¹² jsou kvóty pro ženy. V roce 2022 byla přijata Směrnice EP¹¹³, která zavádí kvóty pro ženy do orgánů velkých společností členských států. Cílem Směrnice je zvýšit počet žen v řídicích pozicích a posunout se blíže k genderové rovnosti na trhu práce. Směrnice se ale týká pouze velkých společností

¹⁰⁷ Podle statistiky Českého statistického úřadu Struktura mezd – 2022, podle podílu zaměstnanců, placeného času a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví.

¹⁰⁸ MPSV. *Jak na GPG z pohledu makroekonomie. Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR* [online]. Praha: MPSV, 2021. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁰⁹ Tamtéž.

¹¹⁰ Tamtéž.

¹¹¹ Tamtéž.

¹¹² Dále jen „EP“

¹¹³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59

s více než 250 zaměstnanci, které jsou kótované na burzách.¹¹⁴ Společnosti musí mít splněný jeden z těchto dvou cílů do poloviny roku 2026: „osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 40 % míst nevykonných členů jejich orgánů; osoby nedostatečně zastoupeného pohlaví zastávají nejméně 33 % všech míst v jejich orgánech, ať jde o výkonné nebo nevykonné členy orgánu.“¹¹⁵ Česká republika má již návrh zákona¹¹⁶, který Směrnici bude provádět. § 134o návrhu zákona specifikuje kritéria výběru kandidáta do vyšších pozic, ale umožňuje určité obcházení dodržení upřednostnění kandidáta méně zastoupeného pohlaví.¹¹⁷ Při výběru může nastat situace, kdy se vybere kandidát více zastoupeného pohlaví z důvodu „zvláštního zřetele hodných“, který není blíže specifikován. Pro předejití takových situací by bylo vhodné blíže pojem specifikovat či uvést několik demonstrativních příkladů v důvodové zprávě, aby se jím nemohlo obcházet plnění povinností vycházející z novely.

V České republice se lidé staví ke kvótám spíše nesouhlasně, ale podporují ženy na vyšších pozicích.¹¹⁸ V ČR se zatím jedná pouze o pět společností, kterých se kvóty týkají.¹¹⁹ Existují názory, že ženy nechtějí být ve vyšších pozicích a je nesmyslné je nutit do těchto pozic.¹²⁰ Hlavním důvodem je více pracovních povinností a jakým způsobem by to ovlivnilo rodinný život.¹²¹ Další negativní názory se týkají nefunkčnosti kvót a tzv. „umělého navýšení“, přičemž se nic nezmění.¹²² Naopak mezi pozitivní ohlasy patří nutnost pozitivních kvót k reálné

¹¹⁴ GÁFRIKOVÁ, Eliška. *Mýty a fakta o Evropské unii: Zavádí Unie kvóty na počet žen ve vedení firem?* [online]. Deník.cz, 14. června 2024 [cit. 22. září 2024]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/cesko-a-eu/pravda-a-lzi-o-evropske-unii-kvoty-zeny-ve-firmach.html>.

¹¹⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59., článek 5.

¹¹⁶ Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých eminentů. Sněmovní tisk 731.

¹¹⁷ „Emitent, který neplní cíl vyváženého zastoupení žen a mužů mezi členy vedoucího orgánu emitenta podle § 134n odst. 1, anebo který by v důsledku volby nebo jmenování nového člena vedoucího orgánu emitenta tento cíl přestal plnit, upřednostní při výběru kandidáta na člena vedoucího orgánu emitenta kandidáta méně zastoupeného pohlaví, a to za předpokladu, že kandidáti mají stejné nebo srovnatelné kvalifikační předpoklady, pokud jde o způsobilost, schopnosti a pracovní výkonnost. Od tohoto požadavku se může emitent odchýlit v zájmu plnění jiných cílů politiky rozmanitosti nebo z důvodů zvláštního zřetele hodných. Přitom emitent posoudí a zohlední konkrétní situaci kandidáta více zastoupeného pohlaví na základě nediskriminačních kritérií.“

¹¹⁸ FRIEDMANNOVÁ, Silvie. *Průzkum: Češi povinné kvóty na ženy ve vedení firem nechtějí.* [online]. Seznam Zprávy, 17. června 2022 [cit. 22. září 2024]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-pruzkum-cesi-povinne-kvoty-na-zeny-ve-vedeni-firem-nechteji-206431>.

¹¹⁹ ČEZ, Moneta Money Bank, Kofola Československo, Philip Morris ČR, Komerční banka.

¹²⁰ ŠPAČKOVÁ, Iva. *Třetina žen ve vedení firem: Kvóta se bude plnit ztuha, i „kvůli“ ženám* [online]. Seznam Zprávy, 11. února 2024 [cit. 29. ledna 2025]. Dostupné z: [eznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuha-i-kvuli-zenam-245550](https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuha-i-kvuli-zenam-245550).

¹²¹ ŠPAČKOVÁ, Iva. *Třetina žen ve vedení firem: Kvóta se bude plnit ztuha, i „kvůli“ ženám* [online]. Seznam Zprávy, 11. února 2024 [cit. 23. září 2024]. Dostupné z: [eznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuha-i-kvuli-zenam-245550](https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuha-i-kvuli-zenam-245550).

¹²² JONÁŠOVÁ, Veronika. *Kvóty pro ženy míří do Česka. V Německu zabraly, kritici ale tvrdí, že jde jen o umělé navýšení* [online]. e15, 15. března 2024 [cit. 23. září 2024]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/kvoty-pro-zeny-miri-do-ceska-v-nemecku-zabraly-kritici-ale-tvrdi-ze-jde-jen-o-umele-navyseni-1414152>.

změně, rovnějších šancí a diverzité.¹²³ Mezi výhody patří uplatnění schopností žen, které mají předpoklady být ve vyšších pozicích¹²⁴, vyšší šance a rovné příležitosti, motivaci žen k zapojení se a diverzita v organizacích. Nevýhodou může být riziko obsazení nekvalifikovaných pracovníků do vedoucích pozic, což by vedlo k neefektivním pracovním výsledkům a možnému snížení úrovně společnosti. S tím se pojí názor, že ženy, které se dostanou do těchto pozic, nebudou mít reálnou autoritu a dominantou zůstanou stále muži, právě kvůli umělému navýšení.¹²⁵

Já se přikláním k názoru, že kvóty jsou správným krokem k genderové rovnosti. Jsou nástrojem, jehož cílem je dát ženám možnost se prosadit na vyšších pozicích.¹²⁶ „Ženské kvóty nediskriminují, ale odstraňují skutečné překážky [...]“.¹²⁷ Obavy z obsazení pozic nekvalifikovanými zaměstnankyněmi vyvrací sama Směrnice¹²⁸, která je nastavená tak, aby celý proces probíhal transparentně. „V Evropské unii připadá ženám ve vedení společnosti v průměru 32,2 procenta křesel a v Česku to je jen 21 procent.“¹²⁹ Což poukazuje na to, že nedostatečně zastoupeným pohlavím jsou v ČR ženy, každopádně Směrnice však operuje s termínem „nedostatečně zastoupené pohlaví“, kterým může být i muž.¹³⁰ Nejedná se tedy o poskytnutí rovné příležitosti pouze ženám, nýbrž všem. Kvóty by také mohly vést k motivaci dalším společnostem a podnikům a ke zvýšení odměn ženám, které budou ve vyšších pozicích. V souvislosti s kvótami by bylo vhodné využívat princip *ultima ratio* pro ochranu zaměstnanců před diskriminací a následným propouštěním.

¹²³ Tamtéž.

¹²⁴ Podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59., odstavec 16, jsou 60 % absolventů vysokých škol ženy.

¹²⁵ JONÁŠOVÁ, Veronika. *Kvóty pro ženy míří do Česka. V Německu zabraly, kritici ale tvrdí, že jde jen o umělé navýšení* [online]. e15, 15. března 2024 [cit. 24. září 2024]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/kvoty-pro-zeny-miri-do-ceska-v-nemecku-zabraly-kritici-ale-tvrdi-ze-jde-jen-o-umele-navyseni-1414152>.

¹²⁶ Pozice v dozorčích a správních radách.

¹²⁷ DAHLERUP, Drude. *Používání kvót ke zvýšenému zastoupení žen v politice*. [online]. Švédsko: IDEA, 1998. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf>.

¹²⁸ Podle Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59., odstavec 38, která říká, že ženy mohou mít přednost, ale musí splňovat stejné kvalifikační předpoklady jako konkurent opačného pohlaví.

¹²⁹ ŠPAČKOVÁ, Iva. *Třetina žen ve vedení firem: Kvóta se bude plnit ztuhla, i „kvůli“ ženám* [online]. Seznam Zprávy, 11. února 2024 [cit. 24. září 2024]. Dostupné z: [eznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuhla-i-kvuli-zenam-245550](https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuhla-i-kvuli-zenam-245550).

¹³⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59.

4.3 Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026

Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026 („Akční plán“) je základním rámcem pro následující tři roky řešení nerovnosti v odměňování v České republice. Vymezuje kroky a strategie, které mají pomoci České republice dosáhnout rovného odměňování mezi muži a ženami. Reaguje tak na Strategii rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030, která zastřešuje tuto problematiku na evropské úrovni.

Akční plán byl vypracován týmem projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“.¹³¹ Podle obsahu se každá z šesti kapitol se dotýká jedné příčiny, která je považována jako zdroj nerovnosti v odměňování. Akční plán tyto příčiny definuje a nabízí svá opatření, které mají přispět k řešení problémů na tuzemské úrovni. Jako hlavní příčiny nerovnosti odměňování Akční plán považuje:

1. transparentnost systémů odměňování,
2. kontroly rovného odměňování,
3. odměňování ve VS,
4. sladění pracovního a osobního života,
5. vzdělávání a
6. nedostupnost dat.

Sledování naplnění obsahu Akčního plánu je v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí. MPSV bude plnění Akčního plánu kontrolovat pomocí monitoringu¹³² a evaluace.¹³³ Zprávy MPSV předkládá Radě vlády pro rovnost žen a mužů. Pro zaměstnavatele to znamená povinnost písemně definovat interní systém odměňování, který si může inspektorát vyžádat, dále povinnost informační (informovat o právu na stejnou odměnu, uvádět v inzerátech výši odměny, zpřístupňovat informace).¹³⁴ Zaměstnavatelé budou muset vést mzdové předpisy a budou je muset předkládat inspekci práce při kontrole. Akční plán uvádí i zdroje financování, a to buď fond OP Zaměstnanost +, opatření bez přímých nákladů (legislativní), nebo část z limitů kapitoly 313 MPSV.¹³⁵ Stále to ale bude představovat určité administrativní zatížení pro zaměstnavatele, vyšší náklady na informovanost (schůzky, školení, e-learning), ale právě díky zajištění financování z uvedených zdrojů se zbylé náklady na zaměstnance zdají být přiměřenými.

¹³¹ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹³² Systematická analýza získaných informací a sledování vývoje monitorované skutečnosti.

¹³³ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹³⁴ Tamtéž.

¹³⁵ Tamtéž.

4.3.1 Transparentnost

Transparentnost je pokládána za nejdůležitější nebo hlavní příčinu vzniku a udržování nerovnosti mezi ženami a muži v odměňování. „*Nedostatek transparentnosti odměňování v organizacích znamená, že neoprávněné rozdíly v odměňování, případně diskriminace, zůstává často neidentifikovaná. Případně, je-li podezření, je obtížné diskriminaci prokázat.*“¹³⁶ Největším problémem netransparentnosti tedy je, že ženy často ani neví, že jejich odměna není stejná jako u mužských kolegů.

Akční plán tvrdí, že příčina netransparentnosti tkví v nastavení (české) společnosti, kdy muž je stále viděn jako hlavní zdroj přísunu peněz a žena je stále viděna jako pečovatelka.¹³⁷ Toto je myšleno lehce s nadsázkou, jelikož je stále více a více žen v pracovním prostředí, ale může to souviset s mateřskou dovolenou, popřípadě i rodičovskou, kdy je většinou doma žena s dítětem a muž pracuje.

V ohledu transparentnosti již Evropská komise zahájila příslušné kroky, vydala Směrnici, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování.¹³⁸ Hlavním argumentem je prosazování základních práv zaměstnanců, jak mužů, tak žen v oblasti odměňování a jejich práva na stejnou odměnu za stejnou práci.¹³⁹

Transparentnosti lze docílit pomocí nástrojů a opatření, které musí státy přijmout a zavést. Prvotním opatřením je právo požadovat informaci o platu či mzdě.¹⁴⁰ Dalšími jsou např. zveřejňování odměny v inzerátech na pracovní pozice, dále zrušení doložek mlčenlivosti¹⁴¹ a Akční plán do těchto nástrojů zařazuje i opatření již fungující, a to online mzdové a platové kalkulačky, kde si lidé sami mohou vypočítat svůj průměrný výdělek na základě zadaných specifických parametrů.¹⁴² Toto není ovšem nástroj transparentnosti ve smyslu rovného odměňování mezi pohlavími. Mzdové kalkulačky pouze spočítají, jaká část z příjmu se odvádí kam a jakou máme čistou mzdu. Proto je nemůžeme řadit do nástrojů transparentnosti, jelikož té rovnosti, o kterou se usiluje tento nástroj nedosáhne. Na české úrovni

¹³⁶ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹³⁷ Tamtéž.

¹³⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Úř. Věst. L 132/21, 17. května 2023.

¹³⁹ Tamtéž.

¹⁴⁰ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁴¹ Mlčenlivost o mzdových či platových podmínkách zaměstnanců.

¹⁴² MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

některá opatření spočívají v rozšíření znění ZP o příslušné definice, jejichž znění Akční plán obsahuje, což je prvním krokem k úspěchu. Výše zmíněné se stane vymahatelným, a díky kontrolám inspekce práce a povinnostem zaměstnavatele, snad i prokazatelným.

4.3.2 Kontroly rovného odměňování

Kontroly jsou v kompetenci inspekce práce a od roku 2016 kontrolují dodržování právních předpisů týkající se odměňování.¹⁴³ V témž roce začala fungovat meziresortní pracovní skupina, která se zaměřuje na kontrolu rovného odměňování žen a mužů, v návaznosti na to byla vytvořena tzv. Metodika kontrol rovného odměňování žen a mužů. Té předcházela obecná Metodika z roku 2002.¹⁴⁴

Vytvoření speciální metodiky až po 14 letech je nedostatkem, který ovlivnil to, jak se kontroly provádí ze strany inspekce práce. Akční plán hovoří o upozorňování zaměstnavatelů na jejich nedostatky (nedodržování zásady rovného odměňování) a jejich motivaci, ale nezmiňuje, jakým způsobem má inspekce práce motivovat zaměstnavatele k řádnému dodržování, když zákonná úprava nestačí.

Hlavním problémem těchto kontrol je nedostatek kontrolovaných informací, ze kterých nebylo možné zjistit nerovnost v odměňování. Lze si vzít příklad z deseti států figurujících v Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj¹⁴⁵, které provádí kontroly rovného odměňování, mají stanovená kritéria kontrol a mají k dispozici informace potřebné k provádění kontrol.¹⁴⁶ Nejzásadnější je sběr informací přímo od zaměstnavatele, který musí vést podrobnou evidenci o svých zaměstnancích. Za nejrelevantnější považují: mapování genderového rozložení ve své organizaci, výše odměny (zahrnuté i bonusy, přesčasy atd.), pozice zaměstnanců (s popisy náplní práce), záznamy o již provedených kontrolách (záznamy by teoreticky mohla uchovávat i inspekce práce).¹⁴⁷ Dále by užitečnou informací mohl být postup, jakým zaměstnavatel stanovuje mzdy, a informace o zaměstnancích jako je dosažené vzdělání, délka praxe, dovednosti. Utvořil by se tím komplexní obraz v organizaci, ale zaměstnavatel by musel evidovat mnohem více informací, musel by je určitou dobu uchovávat, popřípadě

¹⁴³ Kompetence SÚIP v oblasti pracovněprávních vztahů, výčet na www.suip.cz.

¹⁴⁴ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁴⁵ Jedná se o mezinárodní organizaci, jejíž členem se ČR stala v roce 1995. Má 36 členů (států), které sdílejí stejné principy, kterými jsou tržní hospodářství, demokracie a dodržování lidských práv. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/sluzba/clanek/oecd-organizace-pro-hospodarskou-spolupraci-a-rozvoj-oecd.aspx>.

¹⁴⁶ OECD. *Reporting Gender Pay Gap in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform* [online]. Paris: OECD Publishing, 2023. Dostupné z: <https://www.oecd-ilibrary.org>.

¹⁴⁷ OECD. *Reporting Gender Pay Gap in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform* [online]. Paris: OECD Publishing, 2023, s. 112. Dostupné z: <https://www.oecd-ilibrary.org>.

vytvořit nové pracovní pozice, aby taková vnitřní analýza mohla být realizovatelná. Dle mého názoru náklady s tím spojené by byly, vzhledem k náročnosti, obsahu a správnosti evidence, vyšší a únosné by byly spíše pro většího zaměstnavatele než pro menšího, pro kterého by vytvoření nových pozic „ze svého“ mohlo být až likvidující.

Řešení prohloubením kvality informací¹⁴⁸, které budou v souhrnné zprávě Státní inspekce práce (jen „SÚIP“) může přinést lepší přehled a data se stanou dostupnými, ale je otázkou, zda bude takový systém fungovat, jak dlouhé budou kontroly a jestli to zvýší efektivnost inspekce práce v oblasti kontrol. Kontroly rovného odměňování nejsou novinkou, ovšem Akční plán si od opatření slibuje posílení efektivnosti a celkové posílení systému, jakým se kontroly provádějí.

4.3.3 Odměňování ve VS

Akční plán se této problematice věnuje jen v malé míře a obsahuje pouze jedno opatření k nápravě stavu nerovnosti odměňování ve VS. Důvodem je jednoznačně fakt, že ve veřejné správě dochází k menší nerovnosti než v soukromém sektoru.¹⁴⁹ Ale i zde panuje určitá nerovnost. Pokud se ohlédneme do minulosti a porovnáme například stav počtu zaměstnanců a zaměstnankyň v roce 1993, kdy už proběhla ekonomická reforma, zjistíme, že mužů ve veřejné správě bylo o cca 100 000 více.¹⁵⁰ I přes to ale v ČR byly ženy ekonomicky aktivní. Ještě před vstupem do EU se „otázky související s podmínkami zaměstnanosti žen a pozice žen na trhu práce“¹⁵¹ řešily. Nyní převažuje počet žen na pozicích ve státní správě nad muži o pár tisíc.¹⁵²

Odměňování ve VS považuje Akční plán jako jednu z hlavních příčin nerovnosti v odměňování v ČR. Jistým způsobem se tím aktuálně zabývá novela zákoníku práce¹⁵³, která zrušila institut zaručené mzdy a zavedla zaručený plat¹⁵⁴, který se týká zaměstnanců ve veřejném sektoru. Kladem je jednodušší a přehlednější systém (místo 8 úrovní jsou nyní 4). Platy budou stále tabulkové, je tedy nižší riziko zvýšení nerovnosti v odměňování.

¹⁴⁸ Označené jako jeden z opatření Akčního plánu pro kontrolu rovného odměňování.

¹⁴⁹ Viz kapitola 2. – rozdíl výše průměrných mezd za rok 2020 ve veřejné sféře o 5 % a v soukromé o 10 %.

¹⁵⁰ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁵¹ ČERMÁKOVÁ, Marie. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 1997, roč. 33, č. 3, s. 389-390.

¹⁵² MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁵³ Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

¹⁵⁴ Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, §112.

Pro soukromý sektor znamená zrušení zaručené mzdy nastavení minimální mzdy pomocí valorizací.¹⁵⁵ I když minimální mzda bude stoupat, může tím „*dojít k oslabení ochrany zaměstnanců*“¹⁵⁶ v soukromém sektoru, jelikož si budou muset svoji mzdu „vydobýt“ buď v rámci kolektivního vyjednávání, nebo individuálně.¹⁵⁷ Kolektivní vyjednávání může přinést stabilitu, když budou odbory efektivně postupovat. Zároveň může ale přinést zvýšení nerovnosti právě kvůli zrušení 8 úrovní v soukromé sféře a neefektivnosti odborů jednat.

4.3.4 Slad'ování pracovního a osobního života

Skloubení práce s rodinou bylo důležitým faktorem zejména pro ženy již začátkem devadesátých let po ekonomické reformě Čermáková¹⁵⁸ ve svém článku řeší rozvržení pracovního trhu a shoduje se s Palíškovou¹⁵⁹ a jejím rozdělení segregace na trhu práce.¹⁶⁰ Slad'ování pracovního a osobního života je považováno za důležitou příčinu nerovnosti i dnes. Akční plán¹⁶¹ popsal potřebu slad'ování práce s rodinou ze stran žen tak, že čím později se ženy vrací po RD¹⁶² na pracovní trh, tím mají menší pracovní příležitosti. U mužů je to naopak nižší zapojování do péče důvodem jejich strachu o udržení své pozice.

Čím Akční plán překvapil je návrh řešení způsobu, jak efektivně zapojit muže do péče a zároveň navrhuje změny podmínek pro rodiče při péči o dítě, které se mají stát rovnými.¹⁶³ Každopádně se této kapitole Akční plán věnoval velmi podrobně jen, aby bylo ke konci zdůrazněno, že vliv bude minimální, jelikož evropská úprava již s tímto vším pracuje. Nevidím tedy potřebu se této příčině natolik věnovat s ohledem na to, že dopad bude minimální a zabývají se tím jiné dokumenty.

¹⁵⁵ HEJNÁ, Veronika. *Novinky v zákoníku práce od srpna: Valorizace minimální mzdy a zrušení rozvrhu dovolených* [online]. e15, 2. srpna 2024 [cit. 27. září 2024]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/prace-a-mzda/novinky-v-zakoniku-prace-od-srpna-valorizace-minimalni-mzdy-a-zruseni-rozvrhu-dovolenych-1417703>.

¹⁵⁶ Dentos Europe CS LLP. *Od ledna se změní systém minimální mzdy. Skončí zároveň zaručená mzda v soukromém sektoru* [online]. Právní prostor, 10. prosince 2024 [cit. 29. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/od-ledna-se-zmeni-system-minimalni-mzdy-skonci-zaroven-zarucena-mzda-v-soukromem-sektoru>.

¹⁵⁷ Tamtéž.

¹⁵⁸ ČERMÁKOVÁ, Marie. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 1997, roč. 33, č. 3, s. 391.

¹⁵⁹ PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace. Analytická studie*. [online]. Praha: VŠE v Praze, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.

¹⁶⁰ Viz podkapitola 1.2.2 Genderová segregace na trhu práce.

¹⁶¹ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁶² Rodičovská dovolená.

¹⁶³ Např. individuální nepřenosný nárok každého rodiče na péči o dítě, který je pro oba rodiče dva měsíce, úprava čerpání rodičovské dovolené, rodičovského příspěvku.

Největším posunem je tedy transpozice Směrnice Evropského Parlamentu a Rady o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.¹⁶⁴ Směrnice upravuje hodně oblastí a „*cílem je rovnovážné zapojení žen a mužů do péče i práce, podpora sladění a zejména podpora mužů v oblasti péče a volnější a svobodnější využívání flexibilních forem práce včetně práce z domova.*“¹⁶⁵

4.3.5 Vzdělávání

V oblasti vzdělávání Akční plán¹⁶⁶ hovoří o potřebě osvěty v problematice nerovnosti a segregace na trhu práce, kterou mají vykonávat pracovníci ÚP pro základní školy. Tento koncept je zajímavý a cíl, kterým je zvýšení povědomí studentů o aktuální situaci, je naplnitelný. Větším přínosem by bylo se zaměřit na kariérové poradenství, které funguje na školách, ale co se týče pomoci při výběru budoucího povolání na základě předpokladů, a ne klasické segregaci (horizontální, vertikální) trhu práce. Zajímavá mi proto přijde role tzv. „school counselors“¹⁶⁷ v Americe.¹⁶⁸ Tam funguje systém na poradenství mimo jiné i při výběru povolání.

Existuje mnoho testů osobnosti a předpokladů pro povolání,¹⁶⁹ ale jednotné vytvoření tohoto testu pro školy by mohlo pomoci ke snížení horizontální a vertikální segregace na trhu práce a přispět ke skončení stereotypizace určitých druhů povolání tím, že si žáci profese vyberou podle svých předpokladů, a ne podle toho, že určité profese jsou spíše ženské a jiné jsou mužské. (Pro upřesnění, podle Časopisu Českého statistického úřadu STATISTIKA&MY, „*V oborech s výučním listem najdeme mnohem častěji chlapce než dívky.*“¹⁷⁰ Což lze doložit tabulkou regionálních dat ČSÚ pro školní rok 2023/2024,¹⁷¹ ve které chlapci s odborným výučním listem převládají ve všech krajích ČR. Čeští školní/výchovní/kariérní poradci či

¹⁶⁴ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob.

¹⁶⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob v MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁶⁶ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁶⁷ Školní poradci.

¹⁶⁸ ASCA. *School Counselors Roles & Ratios* [online]. Washington: ASCA, 2024. Dostupné z: <https://www.schoolcounselor.org/About-School-Counseling/School-Counselor-Roles-Ratios>.

¹⁶⁹ Převážně náhodné internetové stránky, ovšem i několik školních stránek.

¹⁷⁰ HOLÝ, Dalibor. *Je lepší být ženou?* [online] STATISTIKA & MY ČASOPIS ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU, 20. února 2024 [cit. 10. září 2024]. Dostupné z: <https://statistikaamy.csu.gov.cz/je-lepsi-byt-zenou>.

¹⁷¹ Viz Přílohy – Tabulka č. 3

psychologové potom mohou mít jednotlivá sezení se studenty jako povinnou součást výuky a mohou jim takto nabídnout individuální pomoc s výběrem povolání.¹⁷²

4.3.6 Nedostupnost dat

Nedostupnost dat je podle Akčního plánu¹⁷³ v souvislosti s počítáním GPG. Zároveň je nejvhodnějším zdrojem k počítání GPG Informační systém o průměrném výděлку,¹⁷⁴ který ale není dostatečně využíván pro tvorbu politik rovného odměňování. Problémem nedostupnosti tedy je nedostatek informací, aby GPG mohl vytvořit detailní obrázek stávající situace, a stejný problém je i u ČSSZ. Dalším problémem je různost sběru informací a nesjednocenost, proto je obtížné z takových informací vytvořit GPG analýzu. Tady se jasným řešením jeví ucelení sběru dat se souladem s GDPR a zvýšení počtu sbíraných informací, aby se mohla vytvořit přesnější a ucelenější analýza GPG, čímž by se přispělo k identifikaci dalších faktorů ovlivňujících nerovnost odměňování. Nově se zrušením zaručené mzdy v soukromé sféře přichází problém se sběrem dat. Zrušení 8 úrovní a větší flexibilita zaměstnavatele při stanovení výše mzdy bude obtížnější pro zpracování a sběr dat potřebných ke zjištění faktického GPG. Na tento problém reaguje Směrnice Evropského parlamentu o transparentním odměňování zaměstnanců.¹⁷⁵ Firmy budou muset podávat mj. report výsledků zanalyzovaných dat pro výpočet rozdílů v odměňování.¹⁷⁶

¹⁷² Rámcový vzdělávací program (RVP) pro základní vzdělávání stanovuje ve svých cílech mimo jiné „pomáhat žákům poznávat a rozvíjet vlastní schopnosti v souladu s reálnými možnostmi a uplatňovat je spolu s osvojenými vědomostmi a dovednostmi při rozhodování o vlastní životní a profesní orientaci.“ Z toho tedy plyne, že nemusí dojít ke změně RVP, ale školy mohou konkretizovat tento cíl zmíněnými sezeními se školními poradci při zpracování školního vzdělávacího programu (ŠVP), jelikož ŠVP vychází z RVP.

¹⁷³ MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.

¹⁷⁴ ISPV.

¹⁷⁵ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Úř. Věst. L 132/21, 17. května 2023, s. 21-44.

¹⁷⁶ KAČÍREK, Šimon. *Rozdíly ve mzdách má srovnat evropská směrnice. Firmy může vyjít draho, půjde ale obejít* [online]. e15.cz, 26. ledna 2025 [cit. 29. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/rozdilve-mzdach-ma-srovnat-evropska-smernice-firmy-muze-vyjit-draho-pujde-ale-obejit-1421709>.

4.4 Vytvoření nové kalkulačky jako nástroje k dosažení rovného odměňování

Při hledání nástrojů k dosažení transparentnosti v oblasti odměňování jsou dohledatelné mzdové a platové kalkulačky, které ovšem dle mého názoru neplní přesně cíl povědomí o tom, jaké rozdíly mezd a platů jsou mezi ženami a muži na stejných pozicích. Existují různé webové stránky¹⁷⁷ s takovými kalkulačkami, a některé z nich jsou velmi propracované a sdělí lidem, zda se nachází v průměru či ne. Žádná z nich ale nevykazuje informace s rozdílem mezd a platů žen a mužů na zadané pozici. Neexistuje nástroj, který by integroval všechny funkce.¹⁷⁸ Proto navrhuji jako konkrétní řešení vytvořit novou kalkulačku.

Kalkulačka by fungovala jako webová stránka, která by byla dostupná všem. Uživatel by si ji vyhledal, zadal pozici a kalkulačka by mu spočítala průměrnou mzdu na takové pozici a zároveň rozdíl mezi ženami a muži. Uživatel by pro přesnější výpočet ovšem musel zadat doplňující informace (jako na mzdových, platových kalkulačkách), jako je město, region, přesná pozice, pohlaví. Podle zadaných informací, které jsou v souladu s GDPR (jsou anonymní, nikde se neuvádí přesné pracoviště, ani jméno a člověk podle nich není dohledatelný), by kalkulačka uživateli následně spočítala průměrnou mzdu/ plat a rozdíl u žen a mužů.

Vytvoření kalkulačky by mohlo fungovat podobně jako vytváření analýz GPG, tedy sběrem relevantních dat. Data by byly sbírány právě z GPG, ze stránek ISPV, od statistik ČSÚ, ale také od záznamů zaměstnavatelů. Postup je stejný jako u GPG, nejprve se data shromáždí, poté se zanalyzují a následně se může navrhnout kalkulačka. Pod záštitou vlády nebo MPSV by se poté propagovala, aby se o ní lidé dozvěděli a začali ji využívat. Tento nástroj transparentnosti by byl určený pro jednotlivce, kteří nemají povědomí o těchto rozdílech a mohli by získat potřebný přehled. Myslím si, že vytvoření této kalkulačky by mělo přínos pro český pracovní trh a zvýšilo by transparentnost odměňování a prohloubilo důvěru ve státní instituce, kdyby kalkulačka fungovala pod záštitou některé z nich (Vláda ČR/ MPSV).

¹⁷⁷ Například: www.platy.cz, www.mzdy.cz, které jsou již propracovanější a nabízí srovnání i s jinými zeměmi.

¹⁷⁸ Při ověření neexistence nástroje byl využit systém Perplexity, který potvrdil mé tvrzení. Dále bylo ověřeno ručním dohledáním tvrzení Perplexity.

5 Konkluze a vize budoucího směřování

EU zavedla Směrnici¹⁷⁹, kterou se bude moct dát značná část problému spočívajícímu v nerovnosti při odměňování vyřešit. Zaměstnavatelé budou podávat zprávy o rozdílech v odměňování a díky tomu se budou moct kvalitněji sbírat data a vytvářet GPG analýzy. Směrnice se týká zaměstnavatelů ve veřejném i v soukromém sektoru.¹⁸⁰ Pro společnosti s méně než 100 zaměstnanci je tento krok dobrovolný. MPSV a vláda by měli apelovat na menší společnosti, aby se zapojily a zprávy podávaly dobrovolně sami. Sbíraný vzorek by byl větší a přesnější, a tedy pro další zkoumání, kroky a opatření relevantnější.

Není zcela jasné, zda požadavek na zrušení mlčenlivosti o výši odměny ve smlouvách sám o sobě povede k větší transparentnosti díky stávajícímu tabu o takových tématech hovořit, je ale prvním nezbytným krokem vpřed. Následovat by měla edukace zaměstnanců primárně o zrušení doložky mlčenlivosti, o jejich mzdových a platových podmínkách (změny, možnosti, benefity) a dalších nejnovějších změnách v legislativě např. pomocí e-mailů zaměstnancům, popřípadě na schůzkách. Zákon upravuje povinné školení zaměstnanců pouze v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, doplněné o požární ochranu, první pomoc, a tam, kde je to nutné i školení řidičů.¹⁸¹ Všechna školení, kurzy, semináře atd. týkající se rovnosti v odměňování jsou na dobrovolné bázi. Zaměstnanci mohou využívat benefity na volnočasové aktivity, do kterých spadají i vzdělávací kurzy¹⁸², pomocí kterých se mohou vzdělávat v oblasti rovnosti.¹⁸³ Existují i jiné programy pro zaměstnance jako například online seminář „Rovné odměňování v praxi aneb co platí dnes a co očekávat od směrnice o transparentním odměňování“¹⁸⁴, e-learningový kurz zdarma pod záštitou projektu Rovná odměna týkající se několika zásadních témat (genderová rovnost, trh práce atd.),¹⁸⁵ další firmy nabízející semináře či specializované kurzy¹⁸⁶, které by mohly být proplacené v rámci evropského fondu

¹⁷⁹ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Úř. Věst. L 132/21, 17. května 2023, 35 s.

¹⁸⁰ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Úř. Věst. L 132/21, 17. května 2023, 32 s., čl. 2.

¹⁸¹ Zákonný výčet a možnost školení (i online) nabízí Bezpečnostpráce.info. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/skoleni/zakonna-skoleni-ktera-to-jsou-a-jak-na-ne/>.

¹⁸² HELINOVÁ, Vladěna. *Nové benefity pro rok 2025: Zaměření na zdraví zaměstnanců* [online]. Up Radost pro každý den, 13. ledna 2025 [cit. 29. ledna 2025].

¹⁸³ Tamtéž. Limit je polovina průměrné mzdy.

¹⁸⁴ Nabízí je agentura BOVA, která se na semináře, školení a kurzy zaměřuje. Dostupné z: <https://bovapolygon.cz/seminar-8276-rovne-odmenovani-v-praxi-aneb-co-plati-dnes-a-co-ocekavat-od-smernice-o-transparentnim-odmenovani-on-line.htm>.

¹⁸⁵ <https://rovnadomena.cz/wp/courses/genderova-rovnost/>.

¹⁸⁶ Např. webináře a kurzy EduCity, Forum,

OP Zaměstnanost +, tím by se mohly stát atraktivnějšími pro zaměstnavatele, kteří by je nemuseli platit sami a nabízeli by je svým zaměstnancům. Edukace zaměstnanců a možnost absolvování školení, kurzů, seminářů přispěje k odbourání tabu a větší informovanosti zaměstnanců.

Zavedené kvóty pro ženy považuji za první velký milník a příležitost žen se osvědčit na vyšších pozicích. Zatím se týkají pouze velkých společností s 250 zaměstnanci. V ČR se to týká 5 společností, dopad zatím bude menší.

Zavedení zaručeného platu představuje změnu v systému úrovní ve veřejném sektoru na 4 úrovně¹⁸⁷, nový systém je přehlednější a zjednodušený. Stále budou platy vypláceny podle tabulek. Naopak pro soukromý sektor to znamená zrušení 8 úrovní a větší flexibilitu zaměstnavatelů při stanovování mezd. Zaměstnanci se budou muset více spoléhat na valorizace minimální mzdy a vyjednávání o svých mzdách. S tím přichází problém se sběrem dat pro analýzu GPG. Směrnice¹⁸⁸ udává systém podávání zpráv o rozdílu odměňování, což v budoucnu může zaměstnavatele navést ke spravedlivějšímu stanovení mezd. Stále je ale soukromý sektor v současnosti více ohrožen zvýšením nerovnosti v odměňování právě z důvodu větší volnosti stanovování mezd. Řešením do budoucna je Směrnice, ale prozatím se zaměstnanci budou muset více hájit svá práva sami nebo pomocí kolektivního vyjednávání.

¹⁸⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 112 odst. 2 písm. a) až d).

¹⁸⁸ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Úř. Věst. L 132/21, 17. května 2023.

Závěr

V bakalářské práci jsem se zabývala problematikou rovnosti odměňování žen a mužů na území České republiky a Evropské unie. Úvodem jsem definovala základní pojmy důležité pro pochopení problematiky, které se práce věnovala. Zaměřila jsem se na projev zásady rovného zacházení v unijní a vnitrostátní právní úpravě, z čehož jsem po zkoumání vybrala několik nejzásadnějších případů pro kontext práce, které jsem popsala. Zjišťovala jsem, které instituty se věnují v České republice dané problematice a jakými prostředky přispívají k řešení problematiky.

Věnovala jsem se analýze aktuálního stavu odměňování napříč ČR i EU. Po srovnání s EU jsem zjistila, že je Česká republika třetí nejhorší zemí, co se týče rozdílu v odměňování v rámci EU. Ze statistik a z analýz GPG podle určitých kategorií vyplývá rozdíl v řádkách tisíců korun hrubého průměrného výdělku mezi odměnami žen a mužů. Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023-2026 popsal několik příčin nerovnosti odměňování, které jsem zhodnotila a navrhla k nim možná řešení. Nejzásadnější byla transparentnost související s nedostupností dat a s kontrolou rovného odměňování. Dalšími příčinami jsou sladování osobního a pracovního života, vzdělání a odměňování ve veřejné správě.

ČR by se v oblasti kontrol měla inspirovat systémem kontrol Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj, která má jasně stanovená kritéria pro provádění kontrol jakož i jaké informace se sbírají. V oblasti transparentnosti jsem navrhla vytvoření nového nástroje, a to nové kalkulačky pro zaměstnance, která by počítala rozdíl mezi odměnou žen a mužů na určitých pozicích. EU nám díky své směrnici o zajištění transparentního odměňování zakládá povinnost podávat zprávy o rozdílu odměňování, což bude sloužit jako nástroj pro větší dostupnost dat, transparentnost a jako podklad pro analýzy GPG. Došla jsem k závěru, že se zavedením zaručeného platu je odměňování ve VS jako příčina nerovnosti neopodstatněná, jelikož zaručený plat jistým způsobem zaručuje vyšší rovnost než v soukromé sféře zrušení zaručené mzdy.

Pro další zkoumání by bylo vhodné podrobněji sledovat faktické změny, které v budoucnu přinese zrušení zaručené mzdy a zavedení zaručeného platu v kontextu rovnosti odměňování ve veřejné a soukromé sféře. Dále také jakým způsobem se ČR vypořádá s implementací směrnice o zajištění transparentnosti. Rovnost ve výsledku či příležitostech v odměňování je velmi komplexní téma, které by se mělo zkoumat podrobněji. Nerovnost sama nezmizí, musíme s ní jako společnost bojovat, abychom zajistili rovné příležitosti pro všechny.

Seznam použité literatury

Monografie

1. BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo*. 7. vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, 790 s., marg. č. 312.
2. PICHTR, Jan. In: PICHTR, Jan, TOMŠEJ, Jakub. *Proměny odměny*. [online]. Praha: Wolters Kluwer, 2021, 112 s. [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://obchod.wolterskluwer.cz/cz/promeny-odmeny.p6046.html>.

Komentář

1. HŮRKA, Petr a kol. *Zákoník práce: Komentář* [systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer, 2024 [cit. 29. února 2024].

Právní předpisy a související dokumenty

1. Nález Ústavního soudu ze dne 18. října 2021 sp. zn. II. ÚS 1854/20.
2. Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s podporou vyváženého zastoupení žen a mužů ve vedoucích orgánech některých eminentů. Sněmovní tisk 731.
3. Směrnice Evropského parlamentu A Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, Úř. věst. L 204/23, 26. července 2006.
4. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU, Úř. věst. L 188/79, 12. července 2019.
5. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2022/2381 ze dne 23. listopadu 2022 o zlepšení genderové vyváženosti mezi členy orgánů kotovaných společností a o souvisejících opatřeních. Úř. Věst. L 315, 7. prosince 2022, s. 44-59.
6. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2023/970 ze dne 10. května 2023, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování. Úř. Věst. L 132/21, 17. května 2023, s. 21-44.
7. Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy, Úř. věst. L 045 19/02/1975 S. 0019–0020.

8. Směrnice Rady ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, Úř. věst. L 39, 14. února 1976.
9. Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.
10. Usnesení vlády ze dne 10. 10. 2001 č. 1033, o zřízení Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.
11. Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.
12. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
13. Zákon č. 230/2024 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
14. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.
15. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
16. Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
17. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
18. Veřejný ochránce práv. *Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele. Doporučení veřejného ochránce práv 2023*, VOP 68/2021/DIS. Dostupné z: www.eso.ochrance.cz.
19. Veřejný ochránce práv. *Výroční zpráva o činnosti veřejné ochránkyně práv za rok 2018*. [online]. Brno: Veřejný ochránce práv, 2019. Dostupné z: www.ochrance.cz.
20. Zápis z jednání Rady vlády pro rovnost žen a mužů konaného dne 2. prosince 2024, č. j. 67816-2024-UVCR.
21. Evropská komise. *SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ. NA CESTĚ K ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ V EVROPĚ* [online]. Brusel: Úřad pro publikace Evropské unie, 2020. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/>.

Normativní smlouvy

1. Amsterodamská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii, Smlouvy o založení Evropských společenství a některé související akty, Úř. Věst. C 340, 10. listopadu 1997, s. 1-144.
2. Listina základních práv Evropské unie, Úř. Věst. C 202, 7.6.2016, 405 s.

3. Smlouva o fungování Evropské unie ze dne 13. prosince 2007 – konsolidované znění, Úř. Věst. C 202, 7. června 2016, 360 s.

Judikatura

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2024, sp. zn. Cdo 2000/2024.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. července 2020, sp. zn. 21 Cdo 3955/2018.
3. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. května 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015.
4. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. února 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35.
5. Rozsudek ze dne 26. června 2001, Brunnhofer v. Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C 381/99 (v el. sb. rozh.).
6. Rozsudek ze dne 17. října 1989, Danfoss, C 109/88 (v el. sb. rozh.).
7. Rozsudek ze dne 8. dubna 1976, Defrenne v. Sabena, C 43/75 (v el. sb. rozh.).

Odborné články

1. BROŽOVÁ, Dagmar. Diskriminace žen v ekonomické teorii – vybrané problémy. *Politická Ekonomie* [online], 2006, č. 5, s. 646-647 [cit. 25. června 2024]. Dostupné z: <https://polek.vse.cz/pdfs/pol/2006/05/04.pdf>.
2. ČAK. Ombudsman zveřejnil zprávu o rovném zacházení a ochraně před diskriminací. [online]. *ADVOKÁTNÍ DENÍK*, 27. března 2024 [cit. 20 listopadu 2024]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2024/03/27/ombudsman-zverejnil-zpravu-o-rovnem-zachazeni-a-ochrane-pred-diskriminaci/>.
3. ČERMÁKOVÁ, Marie. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis*, 1997, roč. 33, č. 3, s. 389-390.
4. HEDIJA, Veronika, MUSIL, Petr. Genderová mzdová mezera (Gender pay gap). *Working Paper CVKSČE* [online], 2010, č.12, 24 s. [cit. 9. května 2024]. Dostupné z: <https://papers.ssrn.com/>.
5. KRIŽANOVÁ, Veronika. Genderová diskriminace na trhu práce. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2023, č. 23-24, s. 842-849. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz>.
6. MORÁVEK, Jakub. Ke spravedlivému odměňování v pracovněprávních vztazích. *Právní rozhledy* [Beck-online], 2020, č. 20, 705 s. [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembsgbpxa4s7giyf6427g4ydk&groupIndex=4&rowIndex=0&refSource=search#>.

Ucelené dokumenty publikované na internetu

1. 22 % K ROVNOSTI. *Aktivity projektu*. [online]. Praha: MPSV, 2024. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.
2. ASCA. *School Counselors Roles & Ratios* [online]. Washington: ASCA, 2024. Dostupné z: <https://www.schoolcounselor.org/About-School-Counseling/School-Counselor-Roles-Ratios>.
3. ČSÚ. *Gender: GENDEROVÉ STATISTIKY – Úvod. Gender: Základní pojmy* [online]. ČSÚ, 29. února 2016 [cit. 20. března 2024]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy.
4. DAHLERUP, Drude. *Používání kvót ke zvýšenému zastoupení žen v politice*. [online]. Švédsko: IDEA, 1998. Dostupné z: <https://padesatprocent.cz/docs/globalni-databaze-kvot-pro-zeny.pdf>.
5. European Insitute for Gender Equality. *Glossary and thesaurus*. [online]. Lithuania: An EU Agency, 2024. Dostupné z: <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046>.
6. Eurostat. *Statistiky rozdílů v odměňování žen a mužů* [online]. Lucembursko: Eurostat, 2024. Dostupné z: ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU.
7. KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů* [online]. Praha: MPSV, 2020. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.
8. MPSV. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026* [online]. Praha: MPSV, 2023. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.
9. MPSV. *Jak na GPG z pohledu makroekonomie. Analýza makroekonomických dopadů Gender Pay Gap v ČR* [online]. Praha: MPSV, 2021. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.
10. MPSV. *Projekt 22 % K ROVNOSTI – Za stejnou práci stejný výdělek – Jak na to z hlediska zaměstnanců a zaměstnankyň a jejich zástupců*. [online]. Praha: MPSV, 2022. Dostupné z: www.rovnaodmena.cz.
11. MPSV. *Působnost MPSV*. [online]. Praha: MPSV, 2022. Dostupné z: www.mpsv.cz.
12. OECD. *Reporting Gender Pay Gap in OECD Countries: Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform* [online]. Paris: OECD Publishing, 2023. Dostupné z: <https://www.oecd-ilibrary.org>.

13. OSAGI. Gender mainstreaming: Strategy For Promoting Gender Equality [online]. New York: Office of the Special Advisor on Gender Issues and Advancement of Women, 2001. Dostupné z: <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/factsheet1.pdf>.
14. KŘÍŽKOVÁ, Alena, SLOBODA, Zdeněk. *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. Dostupné z: https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/ss_09_4_krizkova_sloboda_-_genderova_segregace_ceskeho_trhu_prace_0.pdf.

Internetové články

1. ARADSKÁ, Daša, NOVÁK, Tomáš. *Přelomový rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci rovného odměňování zaměstnanců* [online]. epravo.cz, 26. 8. 2020 [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/prelomovy-rozsudek-nejvyssiho-soudu-cr-ve-veci-rovneho-odmenovani-zamestnancu-111660.html>.
2. Dentos Europe CS LLP. *Od ledna se změní systém minimální mzdy. Skončí zároveň zaručená mzda v soukromém sektoru* [online]. Právní prostor, 10. prosince 2024 [cit. 29. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/od-ledna-se-zmeni-system-minimalni-mzdy-skonci-zaroven-zarucena-mzda-v-soukromem-sektoru>.
3. FRIEDMANNOVÁ, Silvie. *Průzkum: Češi povinné kvóty na ženy ve vedení firem nechtějí*. [online]. Seznam Zprávy, 17. června 2022 [cit. 22. září 2024]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-pruzkum-cesi-povinne-kvoty-na-zeny-ve-vedeni-firem-nechteji-206431>.
4. GÁFRIKOVÁ, Eliška. *Mýty a fakta o Evropské unii: Zavádí Unie kvóty na počet žen ve vedení firem?* [online]. Deník.cz, 14. června 2024 [cit. 22. září 2024]. Dostupné z: <https://www.denik.cz/cesko-a-eu/pravda-a-lzi-o-evropske-unii-kvoty-zeny-ve-firmach.html>.
5. HEJNÁ, Veronika. *Novinky v zákoníku práce od srpna: Valorizace minimální mzdy a zrušení rozvrhu dovolených* [online]. e15, 2. srpna 2024 [cit. 27. září 2024]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/finexpert/prace-a-mzda/novinky-v-zakoniku-prace-od-srpna-valorizace-minimalni-mzdy-a-zruseni-rozvrhu-dovolenych-1417703>.
6. HELINOVÁ, Vladěna. *Nové benefity pro rok 2025: Zaměření na zdraví zaměstnanců* [online]. Up Radost pro každý den, 13. ledna 2025 [cit. 29. ledna 2025].

7. HOLÝ, Dalibor. *Je lepší být ženou?* [online] STATISTIKA & MY ČASOPIS ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU, 20. února 2024 [cit. 10. září 2024]. Dostupné z: <https://statistikaamy.csu.gov.cz/je-lepsi-byt-zenou>.
8. HORVÁT, Martin. *Polemika se závěry Ústavního soudu ve věci odměňování napříč regiony* [online]. epravo.cz, 23. 11. 2021 [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/polemika-se-zavery-ustavniho-soudu-ve-veci-rovneho-odmenovani-napric-regiony-113876.html>.
9. JONÁŠOVÁ, Veronika. *Kvóty pro ženy míří do Česka. V Německu zabraly, kritici ale tvrdí, že jde jen o umělé navýšení* [online]. e15, 15. března 2024 [cit. 23. září 2024]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/kvoty-pro-zeny-miri-do-ceska-v-nemecku-zabraly-kritici-ale-tvrdi-ze-jde-jen-o-umele-navyseni-1414152>.
10. KAČÍREK, Šimon. *Rozdíly ve mzdách má srovnat evropská směrnice. Firmy může vyjít draho, půjde ale obejít* [online]. e15.cz, 26. ledna 2025 [cit. 29. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.e15.cz/domaci/rozdily-ve-mzdach-ma-srovnat-evropska-smernice-firmy-muze-vyjit-draho-pujde-ale-obejit-1421709>.
11. KOVÁŘOVÁ, Daniela. *K odmítnutí ratifikace Istanbulské úmluvy. The Epoch Times* [online], 2024, Názory [cit. 19. března 2024]. Dostupné z: <https://www.epochtimes.cz/nazory/>.
12. MILS, Tomáš. *Ještě k regionálním rozdílům v odměňování* [online]. epravo.cz, 25. 11. 2020 [cit. 28. ledna 2025]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/jeste-k-regionalnim-rozdilum-v-odmenovani-112179.html>.
13. PALÍŠKOVÁ, Marcela. *Diskriminace na trhu práce a kritická analýza fungování nástrojů používaných pro zmírnění diskriminace* [online]. Praha: VŠE, 2019. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/uploads/CAST_I_04_Diskriminace_na_trhu_p.pdf.
14. ŠPAČKOVÁ, Iva. *Třetina žen ve vedení firem: Kvóta se bude plnit ztuha, i „kvůli“ ženám* [online]. Seznam Zprávy, 11. února 2024 [cit. 29. ledna 2025]. Dostupné z: seznamzpravy.cz/clanek/ekonomika-firmy-tretina-zen-ve-vedeni-firem-kvota-se-bude-plnit-ztuha-i-kvuli-zenam-245550.

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá rovností v odměňování žen a mužů v České republice a dotýká se i unijní úpravy. Cílem práce je popsat, zjistit a vyhodnotit příčiny nerovnosti v odměňování, analýza aktuálního stavu v odměňování a poskytnout možná řešení ke snížení nerovnosti mezi muži a ženami.

Práce nejprve definuje základní pojmy, poté se věnuje projevu zásady rovného zacházení v unijní a vnitrostátní právní úpravě a také prostředkům a institucím zajišťujícím rovnost v odměňování a jakým způsobem se na této problematice podílejí. Další kapitolou je představení Akčního plánu rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023-2026, jeho zhodnocení a analýza. Poslední kapitola práce se věnuje budoucímu směřování v oblasti odměňování.

Abstract

The bachelor thesis deals with gender pay equality in the Czech Republic and touches on EU legislation. The aim of the thesis is to describe, find out and evaluate the causes of pay inequality, to analyse the current state of pay and to provide possible solutions to reduce gender inequality.

The thesis first defines the basic concepts, then deals with the manifestation of the principle of equal treatment in EU and national legislation and the means and institutions ensuring equal pay and how they participate in this issue. The next chapter is the presentation of the „Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023-2026“, its evaluation and analysis. The last chapter of the thesis deals with the future direction in the field of remuneration.

Klíčová slova

Rovné odměňování

Nerovné odměňování

Diskriminace

Zákaz diskriminace

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Rovné zacházení

Princip (zásada) rovnosti

Odměna

Stejná odměna

Key words

Equal pay

Unequal pay

Discrimination

Prohibition of discrimination

Employee

Employer

Equal treatment

Principle of equality

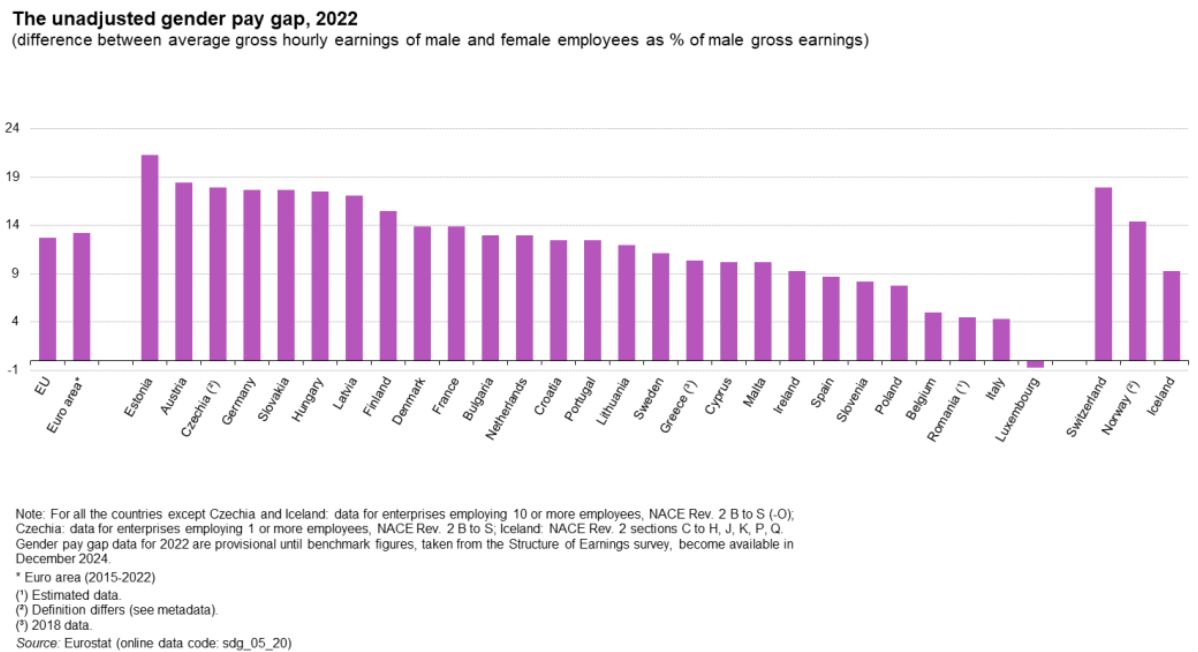
Pay

Equal pay

Přílohy

Grafy

Graf č. 1



Zdroj: Eurostat. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.



Tabulky

Tabulka č. 1

A 3

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

ROK/YEAR 2022

VĚK ZAMĚSTNANEC	Podíl zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod./měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variační koeficient mezd CV of earnings	AGE OF EMPLOYEES
	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women	celkem Total	muži Men	ženy Women		
CELKEM	100,00	54,33	45,67	173,0	173,6	172,3	43 413	47 239	38 861	37 418	40 020	34 587	0,68	TOTAL
do 19 let	0,26	0,17	0,10	172,6	173,2	171,4	27 761	28 386	26 676	27 173	27 903	26 021	0,26	up to 19 years
od 20 do 24 let	4,43	2,63	1,80	172,9	173,2	172,4	32 279	33 296	30 791	31 007	32 080	29 561	0,32	from 20 to 24 years
od 25 do 29 let	8,60	4,99	3,61	173,4	173,6	173,1	39 021	40 363	37 165	36 556	37 964	34 781	0,42	from 25 to 29 years
od 30 do 34 let	10,21	6,48	3,74	173,3	173,7	172,7	44 278	46 916	39 703	39 429	41 750	35 578	0,54	from 30 to 34 years
od 35 do 39 let	11,36	6,69	4,67	173,0	173,6	172,1	45 817	50 212	39 519	39 342	42 835	35 051	0,64	from 35 to 39 years
od 40 do 44 let	14,36	7,55	6,81	172,9	173,6	172,1	46 462	52 185	40 116	38 871	42 966	35 269	0,71	from 40 to 44 years
od 45 do 49 let	17,01	8,40	8,61	172,9	173,6	172,3	45 317	51 498	39 287	38 171	42 206	34 675	0,77	from 45 to 49 years
od 50 do 54 let	13,10	6,49	6,61	172,9	173,6	172,2	43 658	48 470	38 935	40 234	40 234	34 417	0,75	from 50 to 54 years
od 55 do 59 let	11,86	5,83	6,03	172,8	173,5	172,2	41 982	45 652	38 431	36 485	38 552	34 420	0,70	from 55 to 59 years
od 60 do 64 let	6,68	3,77	2,91	173,1	173,6	172,4	42 139	43 640	40 194	37 030	37 423	36 434	0,66	from 60 to 64 years
od 65 a více let	2,12	1,33	0,80	173,5	174,0	172,8	43 973	45 815	40 902	36 318	36 653	35 659	0,81	65+ years
průměrný věk zaměstnanců	44,0	43,4	44,8											Average age of employees

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 2

A 4

Podily zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví

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

ROK/YEAR 2022

VZDĚLÁNÍ ZAMĚSTNANCE	Podily zaměstnanců v % Percentage of employees			Placený čas v hod/měs. Time paid (hours/month)			Průměrná mzda v Kč Average earnings (CZK)			Medián mezd v Kč Median earnings (CZK)			variabilní koeficient mezd CV of earnings	EDUCATIONAL ATTAINMENT OF EMPLOYEES
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy		
	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women	Total	Men	Women		
CELKEM	100,00	54,33	45,67	173,0	173,6	172,3	43 413	47 239	38 861	37 418	40 020	34 587	0,68	TOTAL
základní a nedokončené	7,66	4,17	3,49	172,9	173,9	171,7	30 645	32 976	27 856	28 735	31 223	26 657	0,43	Primary and incomplete education
střední bez maturity	29,45	19,12	10,33	173,6	174,6	171,7	33 489	36 184	28 501	31 617	34 875	27 003	0,37	Secondary education without A-level examination
střední s maturitou	35,27	17,37	17,91	172,6	173,0	172,2	42 182	46 684	37 815	38 217	42 203	35 242	0,53	Secondary education with A-level examination
vyšší odborné a bakalářské	6,74	2,71	4,03	172,6	172,5	172,6	49 709	58 185	44 008	43 675	49 956	40 400	0,61	Post-secondary non-tertiary and bachelor's education
vyšší odborné a bakalářské	18,73	9,82	8,91	173,0	172,9	173,2	64 942	73 715	55 278	62 903	69 237	49 069	0,75	Higher education
neuvečeno	2,15	1,14	1,01	173,7	174,2	173,2	37 752	39 313	35 987	33 278	33 056	33 533	0,66	Not determined

Zdroj: ČSÚ

Tabulka č. 3

Počet žáků v jednotlivých druzích středního vzdělávání podle krajů

Školní rok: 2023/2024

	Pouze se závěrečnou zkouškou		Odborné s výučním listem		Odborné s maturitní zkouškou		Všeobecné s maturitní zkouškou (gymnázia)		Nástavbové studium	
	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci	dívky	chlapci
Česko	1 243	1 598	35 741	64 825	118 353	110 171	77 968	60 515	6420	7924
Hlavní město Praha	183	174	3 493	6 244	18 439	17 717	15 131	13 234	1053	1177
Středočeský kraj	224	254	3 691	7 272	11 993	10 039	7 456	6 061	653	858
Jihočeský kraj	39	56	2 424	4 595	7 006	7 063	4 734	3 407	454	662
Plzeňský kraj	29	50	2 138	3 822	6 741	6 254	3 693	2 851	413	509
Karlovarský kraj	56	50	1 105	1 833	2 873	2 239	1 679	1 433	106	97
Ústecký kraj	125	172	3 503	5 808	9 051	8 170	4 969	3 565	519	479
Liberecký kraj	21	35	1 682	2 823	4 799	4 155	2 403	1 801	240	283
Královéhradecký kraj	49	111	2 101	3 723	6 268	6 207	3 873	3 010	206	320
Pardubický kraj	42	85	2 044	3 672	6 469	6 206	3 431	2 616	224	308
Kraj Vysočina	77	92	1 884	3 481	6 215	5 090	3 758	2 640	363	400
Jihomoravský kraj	97	118	3 299	6 999	12 273	11 317	9 320	7 269	523	831
Olomoucký kraj	163	171	2 513	4 242	6 959	6 795	4 736	3 529	502	544
Zlínský kraj	31	44	1 750	3 497	6 673	6 501	4 487	3 045	386	466
Moravskoslezský kraj	107	186	4 114	6 814	12 594	12 418	8 298	6 054	778	990

Zdroj: MŠMT; podle kraje sídla školy, zveřejněném ve statistikách ČSÚ