

Tato publikace vznikla v rámci projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů (reg. č. CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702) financovaného z Evropského strukturálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Obsah

1.	Úvod	4
1.1.	Zdroje dat a způsoby měření rozdílů v odměňování	4
1.1.1.	Základní terminologie	5
1.1.2.	Zdroje dat	6
1.1.3.	Způsoby měření	7
1.2.	Struktura studie	9
2.	Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů	10
2.1.	Příčiny genderových rozdílů v odměňování	10
2.1.1.	Kulturní příčiny: kultura, veřejné mínění, normy, hodnoty, genderové stereotypy	10
2.1.2.	Strukturální příčiny: struktura trhu práce	12
2.1.3.	Systémové příčiny: systémy odměňování, procesy a aktéři jejich nastavování	16
2.1.4.	Institucionální podmínky kombinace placené práce a péče	19
2.1.5.	Vzdělávací systém a socializace	19
2.1.6.	Individuální a rodinné faktory	20
2.2.	Důsledky genderových rozdílů v odměňování	21
2.2.1.	Ohrožení chudobou jednotlivců a domácností	22
2.2.2.	Nízké důchody	24
2.2.3.	Genderové stereotypy a jejich konzervace a reprodukce	28
2.2.4.	Násilí v partnerských vztazích	28
2.2.5.	Důsledky pro ekonomiku	29
3.	Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech	31
3.1.	Genderové rozdíly v odměňování v ČR	32
3.1.1.	Genderový rozdíl v odměňování dnes a v minulosti	32
3.1.2.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle klasifikace tříd CZ-ISCO	36
3.1.3.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle velikosti zaměstnavatele	41
3.1.4.	Rozdíly v odměňování žen a mužů podle věku	43
3.1.5.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle vzdělání	45
3.1.6.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle odvětví	48
3.1.7.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle kolektivní smlouvy	50
3.1.8.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle vlastníka firmy či podniku	51
3.1.9.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle doby trvání současného zaměstnání	52
3.1.10.	Rozdíly v odměňování žen a mužů dle regionu	53

3.2.	Mezinárodní srovnání a vývoj genderových rozdílů v odměňování v ČR v kontextu EU	55
3.2.1.	Základní mezinárodní srovnání.....	55
3.2.2.	Mezinárodní srovnání respektující odlišnosti mezi zeměmi	61
3.3.	Související indikátory a jejich vývoj	64
3.3.1.	Míra zaměstnanosti.....	64
3.3.2.	Míra nezaměstnanosti.....	74
3.3.3.	Ekonomická neaktivita	80
3.3.4.	Genderová segregace podle tříd zaměstnání CZ-ISCO	84
3.3.5.	Genderová segregace na trhu práce – mezinárodní srovnání	99
4.	Příklady dobré praxe v odměňování žen a mužů – postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů	104
4.1.	Legislativní opatření pro rovnost v odměňování žen a mužů v některých členských státech Evropské unie a řešení soudních sporů této problematiky	105
4.1.1.	Příklady řešení soudních sporů v některých evropských zemích	107
4.2.	Evropská unie a praxe odstraňování nerovného odměňování.....	110
4.2.1.	Postupy a strategie EU a jejích orgánů v politické rovině	110
4.2.2.	Konkrétní akce Evropské komise k odstraňování genderových nerovností v odměňování na úrovni EU i v jednotlivých členských zemích.....	112
4.3.	Dobré praxe některých členských i nečlenských zemí EU na úrovni zaměstnavatelů	113
4.4.	Dobré praxe v oblasti kolektivních smluv, kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu mezi sociálními partnery	114
4.5.	Dobré praxe dalších aktérů: metodiky, kodexy a certifikáty rovného odměňování	118
4.6.	Neziskový sektor (i výzkumné instituce) za odstraňování rozdílů v odměňování podle pohlaví.....	119
4.7.	Příklady řešení problematiky genderových nerovností v odměňování mimo evropské země .	121
5.	Závěr: shrnutí a doporučení	124
6.	Použité zdroje.....	131
7.	Příloha.....	136

1. Úvod

Česká republika se v rámci Evropské unie řadí ke skupině zemí s nejvyšším rozdílem v odměňování žen a mužů. Podle posledních dostupných dat z Eurostatu za rok 2015 činí průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v EU-28 16,3 % a rozdíl v ČR 22,5 %. Rozdílné odměňování žen a mužů je jevem komplexním. Podílí se na něm množství faktorů, které souvisí s genderovou strukturou pracovního trhu, s praxemi a systémy odměňování na pracovištích, s nedostatečným řešením slaďování pracovních a rodinných povinností, ale také s genderovými stereotypy, které si spojujeme s rolí žen a mužů a následně s volbou jejich vzdělávacích drah a povolání. Zpětně jev nerovného odměňování žen a mužů negativně zasahuje do života konkrétních mužů a žen, ale také velmi významně zasahuje do existence a životní úrovně rodin a fungování celé společnosti. Ekonomická nezávislost žen je nerovným odměňováním znesnadňována a na základě tohoto faktoru jsou ženy také ohroženy chudobou více než muži. To se projevuje nejen v jejich produktivním věku, ale také ve věku důchodovém, neboť genderová nerovnost v odměňování se přenáší do rozdílné výše důchodů žen a mužů. Kritizovaným rozdílem trpí však celé rodiny - rodiny samoživitelek i rodiny dvoupříjmové. Nevyrovnané odměňování žen a mužů přispívá k udržování statusu quo dělby práce dle pohlaví v rodinách i na pracovním trhu.

Nerovné odměňování žen a mužů představuje významnou nerovnost mezi ženami a muži, kterou však lze na rozdíl od některých jiných genderových nerovností „změřit“ a učinit ji tak lépe viditelnou. Předložená studie představuje hlavní poznatky o aktuálních rozdílech v odměňování žen a mužů v České republice s využitím dostupných statistických dat v mezinárodním a historickém srovnání, poznatky o příčinách, důsledcích i možnostech a dobrých praxích řešení tohoto problému. Studie tak může být zdrojem a výchozím bodem pro hlubší analýzy problému nerovností v odměňování žen a mužů a pro vyjednávání možností jeho řešení mezi různými aktéry a aktérkami.

V úvodní kapitole definujeme hlavní pojmy a shrneme zdroje dat a hlavní způsoby výpočtů genderových rozdílů v odměňování, které v této studii používáme. Dále zde vysvětlíme logiku a strukturu studie.

1.1. Zdroje dat a způsoby měření rozdílů v odměňování

Analýza v této studii sleduje genderové rozdíly v odměňování vždy v závislosti na jednom konkrétním faktoru nebo na kombinaci několika faktorů současně. Věnuje se hodnotám genderových rozdílů v odměňování v závislosti na: klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO, velikosti zaměstnavatele, věku, vzdělání, odvětví, kolektivní smlouvě, sektorovém rozdělení, době trvání současného zaměstnání a regionu. Toto jsou všechna třídění, která s ohledem na mzdy publikuje Český statistický úřad dle pohlaví. Dále v této studii využíváme mezinárodní srovnávací statistiky Eurostatu a některé indikátory publikované Evropským institutem pro genderovou rovnost (EIGE).

Dostupná data jsou někdy dále tříděna podle hlavních sociodemografických ukazatelů, jako je vzdělání, věk, odvětví, region a další, neobsahují však údaje o dalších relevantních charakteristikách, jako je rodinná situace, počet dětí a jejich věk, délka praxe apod. Tato data také neumožňují

podrobnější zkoumání vzájemné souvislosti více faktorů, či jejich kauzalit. Proto je analýza dat v této studii v zásadě spíše popisná, upozorňuje na současný stav, který je rámován výsledky zejména zahraničních výzkumů, teoretickými přístupy a také analýzou dobré praxe řešení nerovností v odměňování.

Při analyzování současného stavu genderových rozdílů v odměňování mezi ženami a muži je nevhodnější mít k dispozici primární data o příjmech, sociodemografických údajích a dalších charakteristikách jednotlivých respondentů a respondentek a jejich zaměstnavatelů. Tato analýza, kterou částečně umožňují data Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV), bude předmětem studie, která bude v rámci projektu 22 % následovat a bude vydána v roce 2018.

1.1.1. Základní terminologie

Na úvod je třeba upozornit na užití důležité terminologie. V souladu s celým projektem 22 % používáme termín „rozdíly v odměňování žen a mužů“ nebo „genderové rozdíly v odměňování“. Nicméně v nadpisech nebo legendách grafů nebo tabulek by tyto termíny byly příliš dlouhé, a proto jsme zvolily zkratku GPG (z anglického termínu „gender pay gap“), která se nám zdá již poměrně zavedená a pochopitelná i v českém prostředí.

Důležité je vyjasnit rozdíl mezi platem a mzdou:

- **Plat** je peněžité plnění poskytované za práci. Platem jsou odměňování zaměstnanci a zaměstnankyně státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaných z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo regionální radou regionu soudržnosti.
- **Mzda** je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem zaměstnané osobě za vykonanou práci.

Tyto termíny proto používáme v souladu s výše uvedenými definicemi: plat jako odměna za práci ve státní sféře a mzda jako odměna za práci v podnikatelské sféře. Nicméně pokud je z textu zcela zřejmé, že hovoříme obecně o odměňování, tedy o mzdách i platech, používáme termín mzdy v souladu s používáním tohoto termínu v tomto významu Českým statistickým úřadem. Např. „rozdíl v průměrné měsíční mzdě mužů a žen“.

Také se chceme vyhnout záměně obecného termínu „odměňování“, který pojmáme jako systém odměňování za placenou práci, tedy zahrnující mzdu nebo plat včetně „odměny“ a dalších bonusů nebo příplatků, s termínem „odměna“. Pokud tedy nehovoříme o složce mzdy nebo platu neboli odměně, používáme tvar „odměňování“ pro vyjádření obecného systému zahrnujícího všechny složky mezd a platů.

Důležitými koncepty při analýze systémů odměňování jsou rovná odměna za stejnou práci a rovná odměna za práci stejné hodnoty. Zákoník práce udává znaky, podle kterých lze určit a odlišit, zda se jedná o stejnou práci nebo o práci stejné hodnoty. O stejnou práci jde, pokud se jedná o stejnou práci u stejného zaměstnavatele. Dále rozlišujeme tyto koncepty podle toho, zda je to

práce: srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti; ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách; při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Dále je třeba upozornit na úskalí, které s sebou nese práce s již tříděnými, ne zdrojovými, daty. V takovém případě je totiž nutné pracovat s existujícími kategorizacemi, které nemůžeme jednoduše měnit. V kapitole 3. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech* ukazujeme rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v různých dostupných kategorizacích. Pokud jde o vzdělání, Český statistický úřad (dále jen ČSÚ) ho člení na tyto kategorie: základní, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské, vysokoškolské. Zdá se nám, že tato kategorizace, která dává do jedné kategorie vyšší odborné a bakalářské vzdělání, není zcela správná, jelikož bakalářské vzdělání je vzděláním vysokoškolským, zatímco vyšší odborné vzdělání jím není. Nepodařilo se nám získat data v jiném třídění proměnné vzdělání, a tak pracujeme s touto kategorizací.

A konečně je třeba upozornit na důležité omezení těchto analýz. Data Informačního systému o průměrném výděлку, ze kterých ČSÚ vychází, nesledují proměnnou rodičovství a na souvislost s ním lze tak pouze nepřímo poukazovat s využitím proměnné věk.

1.1.2. Zdroje dat

Hlavním zdrojem dat pro analýzu rozdílů v odměňování je Strukturální šetření mezd, které vychází z podnikových statistik o všech jednotlivých zaměstnancích a zaměstnankyních na vybraných pracovištích a organizacích. Od roku 2011 jsou oproti dřívějšímu období (od roku 1996) sbírána data i o jednotkách do 10 zaměstnanců a zaměstnankyň. Toto šetření pod názvem Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) má v gesci Ministerstvo práce a sociálních věcí a Český statistický úřad a technicky ho v současnosti zpracovává firma Trexima, spol. s r. o.

Informační systém o průměrném výděлку (ISPV)¹ má pro analýzu mezd několik zásadních výhod:

- Obsahuje data o všech jednotlivých zaměstnancích a zaměstnankyních přímo ze mzdových údajů vybraných firem.
- Data jsou sbírána každé čtvrtletí ve mzdové sféře (podnikatelská) a každé pololetí v platové sféře (státní).
- Tím, že data dodávají přímo zaměstnavatelé ze svých podnikových statistik, jsou data o zaměstnancích a zaměstnankyních i zaměstnavatelích propojená a je možné analyzovat stejnou odměnu za stejnou práci, porovnávat jednotlivá zaměstnání, pracoviště a vliv sektorové segregace i segregace zaměstnání a firem.

Český statistický úřad² publikuje s využitím těchto dat agregovaná data – hodinové a měsíční mzdy - podle pohlaví a klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, dosaženého vzdělání, věku, velikosti jednotky, kolektivní smlouvy, odvětví, doby zaměstnání, regionu a kraje. Tato publikovaná data využíváme v této úvodní studii. Ve studii, která bude následovat v roce 2018, představíme analýzu dat ISPV.

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

² Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>>.

Eurostat³ publikuje průměrné hodinové mzdy, podobně jako ČSÚ, v evropském srovnání.

Dalšími, méně využívanými zdroji dat jsou databáze **Evropského institutu pro genderovou rovnost (EIGE)**⁴ a **Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD)**⁵.

1.1.3. Způsoby měření

Neexistuje jednotný způsob měření nebo jednotné vyjádření genderového rozdílu v odměňování. Vždy záleží na tom, co chceme zkoumat a na co se zaměřit, jaké rozdíly chceme ukázat. Proto je vždy potřeba definovat vzorek (např. zaměstnaní na plný úvazek, vysokoškolačky a vysokoškoláci nebo ženy a muži ve věku 30 – 34 let), jednotku měření (např. hodinovou nebo měsíční mzdu) a způsob výpočtu (průměr/medián, poměr/rozdíl). Každé z těchto rozhodnutí ovlivní výsledek.

Jednotky měření:

- **Hrubá hodinová mzda:** využívá se v mezinárodních srovnáních (Eurostat), protože je relativně očištěna od rozdílů ve způsobech zdanění mezi jednotlivými zeměmi. Zároveň je ale relativně očištěna i od rozdílů v počtu odpracovaných hodin, takže tuto informaci částečně ztrácíme.
- **Hrubá měsíční mzda:** je naopak zkreslena počtem odpracovaných hodin a způsobem zdanění, takže se používá na národní úrovni (ČSÚ). Problém s počtem odpracovaných hodin je řešen například tak, že se do vzorku zahrnují jen zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří odpracují alespoň 30 hodin týdně.
- **Hrubý roční výdělek:** uvádí se jen zřídka, ale je důležitý tím, že v sobě zahrnuje jak nižší hodinové mzdy žen, tak rozdíl v počtu odpracovaných hodin, a zároveň i nižší míru zaměstnanosti žen, resp. případné přerušení pracovní dráhy na určitá období.

Výpočty:

Při výpočtu rozdílu v odměňování žen a mužů vycházíme většinou z průměru mezd žen a mužů nebo z mediánu mezd žen a mužů v rámci přesně definovaného vzorku (např. zaměstnaní ve věku 15–64 let). Průměrná mzda je součtem všech výdělků ve sledované populaci děleným počtem žen a/nebo mužů v dané populaci. Průměr má tu výhodu, že počítá se všemi výdělky ve vzorku, ale je nevýhodný v tom, že je ovlivněn limitními hodnotami, které ho do určité míry zkreslují. Je třeba počítat s tím, že nejvyšší limitní hodnoty mezd jsou většinou mzdami mužů a nejnižší limitní hodnoty jsou většinou mzdami žen. Eurostat a Evropská komise využívají průměr pro výpočet neupraveného rozdílu mezd žen a mužů a pro mezinárodní srovnání rozdílů v odměňování.

³ Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>>.

⁴ Viz Gender statistics database, dostupné z: <<http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/browse/ta>>.

⁵ Viz Gender equality and employment indicators (<https://www.oecd.org/gender/data/employment>) a OECD Family database (<http://www.oecd.org/els/family/database.htm>).

Průměrná hrubá měsíční mzda v ČR činila v roce 2015 27 811 Kč (muži: 30 842 Kč; ženy: 24 094 Kč). Přitom méně než průměrnou mzdu dostávalo za svou práci 74 % žen a 58 % mužů.

Mediánová mzda je reálnou mzdou zaměstnance a zaměstnankyně uprostřed mzdového rozdělení. Pokud seřadíme mzdy zaměstnanců a zaměstnankyň od nejnižší po nejvyšší mzdu, mediánová mzda je mzda přesně uprostřed této řady. Pokud je v souboru sudý počet hodnot, je medián průměr ze dvou prostředních hodnot v řadě. Medián oproti průměru není tolik ovlivněn limitními hodnotami. Medián uvádí Český statistický úřad spolu s průměrem.

Mediánová hrubá měsíční mzda v ČR v roce 2015 činila 23 726 Kč (muži: 25 688 Kč; ženy: 21 461 Kč).

Průměr či medián využíváme pro výpočet rozdílů v odměňování žen a mužů. Rozdíl pak obvykle vyjadřujeme jedním ze tří způsobů:

1) **Rozdíl v Kč** (6 748 Kč) = mzda mužů – mzda žen

U následujících dvou způsobů počítáme rozdíl (průměrných/mediánových) měsíčních mezd mužů a žen vyjádřený v %, kdy 100 % = mzda mužů.

2) **Poměr** (78 %) = mzda žen / 100 % mzdy mužů

3) **Rozdíl v %** (22 %) = (mzda mužů – mzda žen) / 100 % mzdy mužů

Tabulka: Výpočty rozdílů v odměňování mezi muži a ženami v roce 2015 (v Kč)

	Celkem	Muži	Ženy	Poměr	Rozdíl v %	Rozdíl v Kč
Průměr	27 811	30 842	24 094	78 %	22 %	6 748
Medián	23 726	25 688	21 461	83,5 %	16 %	4 227

Pak je možné říci:

Průměrná měsíční mzda žen tvoří 78 % průměrné měsíční mzdy mužů.

Ženy jsou odměňovány průměrně měsíčně o 22 % méně než muži.

Ženy jsou odměňovány průměrně měsíčně o 6 748 Kč méně než muži.

Pro komplexnější a úplnější popis situace byl vytvořen nový indikátor – **celkový mzdový rozdíl** – který měří dopad tří faktorů (průměrná hodinová mzda, průměrný počet odpracovaných a zaplacených hodin, míra zaměstnanosti), na průměrné mzdy všech žen produktivního věku v porovnání s muži. Výpočet je již složitější⁶ a pro jeho výsledky v mezinárodním srovnání viz podkapitulu 3.2.2. *Mezinárodní srovnání respektující odlišnosti mezi zeměmi.*

⁶Dostupné z: <http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_statistics#Earnings>.

Den rovného odměňování (Equal Pay Day) představuje zvláštní způsob výpočtu rozdílu v odměňování žen a mužů, kdy je procentní genderový rozdíl v odměňování převeden na dny v roce a podle toho je každý rok vyhlášen specifický den rovného odměňování (evropský či národní).

Příklad výpočtu dne rovného odměňování pro rok 2016: rozdíl v průměrné měsíční mzdě mužů a žen činil v tomto roce v ČR 22 %, tzn. 22 % z 366 je 80,52 (zaokrouhleno pak 81). Den rovného odměňování v roce 2015 připadl buď na 21. března (počítá-li se tento den od začátku roku), anebo mohl připadnout na 11. října (počítá-li se tento den od konce roku).

1.2. Struktura studie

Po této úvodní kapitole následuje kapitola 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů*, která představuje hlavní příčiny a důsledky genderových rozdílů v odměňování a ukazuje, o jak komplexní a složitý sociální problém jde, zejména na základě zahraničních výzkumů a teoretických přístupů, ale i s využitím některých dostupných dat o ČR. Kapitola 3. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech* analyzuje rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR s využitím dostupných dat Českého statistického úřadu, Eurostatu a Evropského institutu pro genderovou rovnost. Představena je aktuální situace v ČR v závislosti na klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO, velikosti zaměstnavatele, věku, vzdělání, odvětví, kolektivní smlouvě, sektorovém rozdělení, době trvání současného zaměstnání a regionu. Dále je v ní analyzována situace rozdílů v odměňování mezi muži a ženami v historické perspektivě a ve srovnání s dalšími zeměmi Evropské unie. Kapitola 4. *Příklady dobré praxe v odměňování žen a mužů – postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů - postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů* představuje dobré praxe, které fungují v Evropě i mimo ni na úrovni nadnárodních institucí, legislativy národních států i jednotlivých aktérů v rámci států jako jsou odbory, zaměstnavatelé a neziskové organizace. Kapitola 5. *Závěr: shrnutí a doporučení* shrnuje poznatky celé studie a navrhuje doporučení pro různé aktéry, kteří se podílejí na systému odměňování v naší společnosti.

2. Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů

Genderový rozdíl v odměňování je velmi důležitým ukazatelem postavení žen a mužů na trhu práce, protože zachycuje kvalitu jejich ekonomické participace a míru, do jaké jsou ženy, případně muži, znevýhodněni v pracovních podmínkách, šancích na kariéerní postup a v důsledku předpokládaných norem zodpovědnosti za péči a neplacenou práci v domácnosti (Akchurin & Lee, 2013:686). Rozdíl mezi hodinovou nebo měsíční mzdou mužů a žen je výsledkem genderových nerovností na trhu práce a zároveň má dlouhodobé negativní důsledky na genderovou rovnost, protože se zásadně promítá do rozdílů v celoživotních příjmech a výši penzí mezi muži a ženami. Jde o mnohostranný problém, který je výsledkem mnoha vzájemně provázaných příčin na různých úrovních společnosti, takže jeho odstranění vyžaduje také mnohostranný přístup. Navíc jsou příčiny tohoto problému provázány s jeho důsledky. Genderové rozdíly v odměňování mají zásadní dopad na životní úroveň domácností, feminizaci chudoby, na životní úroveň dětí, výchovu dětí, jejich aspirace a budoucí životní úspěšnost i na výkonnost ekonomiky. Genderový rozdíl v odměňování také přímo závisí na jednání mnoha typů aktérů od národních vlád přes odbory a občanskou společnost až po zásadní roli zaměstnavatelů a jednotlivců. V této kapitole postupně vysvětlíme hlavní příčiny a hlavní důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů. Přestože se nejdříve zaměříme na jednotlivé příčiny, a pak na jednotlivé důsledky, naším cílem vždy bylo poukázat i na jejich vzájemné souvislosti.

2.1. Příčiny genderových rozdílů v odměňování

Genderové rozdíly v odměňování představují komplexní problém vznikající na různých úrovních a v různých oblastech společnosti. V této kapitole zmapujeme hlavní oblasti příčin genderových rozdílů v odměňování s využitím nejrůznějších teoretických přístupů a výsledků předchozích výzkumů. Tento přehled nám jednak umožní uvědomit si šíři a komplexnost problému rozdílů v odměňování mezi muži a ženami a jednak to, že jednotlivé zdroje těchto rozdílů jsou vzájemně významně provázány, takže při snaze snížit rozdíly v odměňování je třeba se vždy zaměřit na více příčin.

2.1.1. Kulturní příčiny: kultura, veřejné mínění, normy, hodnoty, genderové stereotypy

Kulturní vzorce, normy a hodnoty představují určitý základ, který dále prostupuje všemi dalšími úrovněmi a typy příčin. Jde např. o tradiční představu, že žena má především vykonávat roli matky a pečovatelky a muž má být především živitelem rodiny, která je i v ČR stále poměrně silná.⁷ Tyto genderové stereotypy můžeme pozorovat ve veřejném mínění, a to i v souvislosti s vnímáním rozsahu a závažnosti genderových rozdílů v odměňování jako osobního nebo společenského problému. S tím souvisí i pojetí transparentnosti v odměňování (Smith, 2010) jako společenské hodnoty - tedy např. to, zda a v jakém okruhu či prostředí je normální si sdělovat výši mezd a jak jsou principy odměňování formalizovány a zveřejňovány. Roli hraje také to, jak se ve společnosti mluví o mzdách, protože

⁷ S postojem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o rodinu a domácnost“ souhlasí zhruba polovina populace ČR (Hašková, 2011).

důsledkem nízké hodnoty transparentnosti a pojetí mezd jako „tabu“ je to, že se ženy často ani nedozvědí, že jsou oproti svým mužským kolegům odměňovány za stejnou práci výrazně méně. Tato neinformovanost pak ovlivňuje i pravděpodobnost, že se ženy budou proti genderovým nerovnostem v odměňování bránit a jejich šance na úspěch. Svou roli hrají i důvěra a respekt ve vztahu k legislativě, které vycházejí i z historických zkušeností (Křížková, Penner, & Petersen, 2010) včetně toho, že i když už několik soudních případů s návrhem diskriminace v odměňování proběhlo, neexistuje dosud v ČR žádný případ, kdy by bylo soudem uznáno, že došlo k diskriminaci v odměňování na základě pohlaví.

Součástí kulturních vzorců a genderových stereotypů je hodnota, která je připisována práci žen a mužů. Podhodnocení ženské práce je velice důležitým faktorem způsobujícím genderové rozdíly v odměňování, který také velmi silně souvisí s genderovou segregací zaměstnání (viz dále).

Podhodnocení ženské práce probíhá prostřednictvím následujících mechanismů, tzv. „5 V“ (Grimshaw & Rubery, 2007):

- **„Visibility“- Viditelnost:** Dovednosti potřebné pro výkon práce, kterou dělají ženy, nejsou dostatečně rozlišeny, protože zaměstnání, v nichž početně převládají ženy, jsou agregována do velkých nediferencovaných skupin (bez ohledu na dovednosti a mzdové kategorie), zatímco historicky v rámci zaměstnání, v nichž početně převládají muži, byli muži schopni si vyjednat podrobné členění jednotlivých zaměstnání spolu s uznáním a oceněním různých typů kvalifikací.
- **„Valuation“- Ocenění:** Dovednosti nutné pro feminizovaná zaměstnání nejsou dostatečně oceňovány jako důležité, protože za normu a za důležité jsou považovány takové dovednosti, které jsou spíše potřebné k výkonu zaměstnání, kde převládají muži. Tak se stává, že jsou výše oceňována zaměstnání, kde je zodpovědnost za peníze (např. bankéř) než povolání, kde je zodpovědnost za lidi (např. zdravotní sestra nebo učitelka).
- **„Vocation“ – Poslání:** Feminizovaná zaměstnání jsou často považována za „poslání“ – protože poskytují vysokou míru sebeuspokojení tomu, kdo je vykonává, v čemž je spatřováno ospravedlnění toho, že nejsou dostatečně finančně odměňována. Dovednosti potřebné k jejich výkonu, např. týkající se péče, jsou navíc považovány za ženám přirozeně dané, takže jejich získání ani není považováno za významné úsilí.
- **„Value-added“ – Přidaná hodnota:** Feminizovaná zaměstnání jsou koncentrována v oborech s nízkou přidanou hodnotou nebo s vysokou pracovní intenzitou.
- **„Variance“- Odlišnost:** Zaměstnání, která neodpovídají mužské normě zaměstnání na plný úvazek, mohou být oceňována méně. Zde se jedná o odlišování na základě typu pracovní smlouvy, které umožňuje i nižší mzdové ocenění.

2.1.2. Strukturální příčiny: struktura trhu práce

- **Genderová segregace**

Ženy jsou podreprezentovány ve specifických profesích, sektorech, oborech a v manažerských pozicích. Obecně lze říci, že ženy početně dominují v profesích a oborech s nízkými mzdami. To, že jsou ženy ve srovnání s muži významně méně zastoupeny v řídicích pozicích, které jsou výše finančně honorovány než řadové zaměstnanecké pozice, je také významným faktorem nižšího mzdového odměňování žen. Segregace celkově vede k významným rozdílům v odměňování žen a mužů, protože zaměstnání, která většinou vykonávají muži, jsou oceňována výše než zaměstnání, která většinou vykonávají ženy. Genderové mzdové rozdíly jsou velmi silně spjaty s genderovou segregací trhu práce a úrovní zaměstnanosti. Výpočet mzdových rozdílů totiž nepřímou ovlivňují i ti, kteří na oficiálním pracovním trhu neparticipují a jejich mzdy tak nemohou do analýzy vstupovat. Zároveň jsou mzdy na trhu práce strukturovány a diferencovány podle sektorů, oborů, organizací/firem, pracovišť, zaměstnání i pracovních pozic, takže zastoupení žen v těchto jednotlivých úrovních a oblastech trhu práce má přímý vliv na genderové rozdíly v odměňování.

Segregace má dopad na příležitosti (přístup k zaměstnání), výdělky a pracovní podmínky. Ovlivňuje také volby typů zaměstnání žen a mužů. V době ekonomické krize mohou být sice některé skupiny žen chráněny před propouštěním (např. ženy zaměstnané ve veřejném sektoru oproti mužům zaměstnaným v automobilovém průmyslu), ale krize může mít na ženy i explicitně negativní dopady oproti mužům v situaci, kdy politiky s cílem ušetřit veřejné finance (austeritativní politiky) dopadají paušálně na veřejný sektor, v němž převládají ženy (Burchell, Hardy, Rubery, & Smith, 2014). Segregace také umožňuje podhodnocení ženské práce prostřednictvím výše popsaných "5 V" mechanismů.

Segregace vytváří genderové nerovnosti následujícími způsoby:

1. Segregace zužuje okruh voleb zaměstnání žen a posiluje genderové stereotypy. To platí i v situaci, kdy ženy vstupují do nových oborů, kde jsou dosud málo zastoupeny a kde se dostávají do pozice tokenů).⁸
2. Segregace má vertikální dimenzi (ženy jsou podreprezentovány v rozhodovacích a lépe placených zaměstnáních) a horizontální dimenzi (ženy a muži jsou zaměstnání v odlišných, ale často ekvivalentních zaměstnáních) (Blackburn, 2006). Segregace omezuje vstup žen do vyšších a lépe placených pozic.
3. Segregace může být výsledkem nedostatku zaměstnání, v nichž je možné kombinovat péči a placené zaměstnání. Ti, kdo mají pečovatelské závazky, jsou přijímáni jen do omezeného okruhu zaměstnání, pracovišť nebo typů pracovních poměrů.
4. Segregace umožňuje podhodnocení ženské práce, schopností a kompetencí spojovaných se ženami. Teorie „znehodnocení“ (devaluation) hovoří o tom, že jakmile v určitém zaměstnání převládají ženy, snižuje se prestiž tohoto zaměstnání kvůli tradičním stereotypům, které jsou

⁸ Ženám, které jsou v určitém kolektivu nebo na určité pozici v minoritě, jsou připisovány stereotypně ženské charakteristiky, schopnosti či životní volby a dráhy, a to bez ohledu na jejich individuální postoj či jednání. To způsobuje nepřiměřený tlak na jejich výkon, kdy jsou nuceny neustále prokazovat své schopnosti (Formánková & Křížková, 2015; Kanter, Moss, 1993; Křížková, 2003; Risman, 2004).

s ženskou prací spojovány (Reskin, 2001). To se vyznačuje zejména relativně nízkými mzdami i šancemi na kariérní postup.

5. Omezené možnosti zaměstnání a výdělku reprodukuje nerovnou dělbu odpovědností a práce v domácnosti a ta zpětně reprodukuje genderovou segregaci na trhu práce.
6. Nedostatečný přístup žen do řídicích a rozhodovacích pozic má dopad i na nízkou reprezentaci žen ve veřejném a politickém životě.
7. Segregovaný trh práce neumožňuje párům nastavit vyrovnanější dělbu zodpovědností a práce v domácnosti.

Proč segregace přetrvává?

Faktory, proč segregace přetrvává, můžeme rozdělit na stranu nabídky práce a poptávky po práci. Na straně nabídky hrají roli podmínky a podpora přístupu žen do zaměstnání jako jsou např. služby péče o děti. Na straně poptávky hrají roli přijímací praktiky zaměstnavatelů a pracovní podmínky, které zaměstnavatelé ženám a mužům nastavují, a jimiž ovlivňují přístup do jednotlivých zaměstnání.

O příčinách přetrvávající segregace se v posledních několika desetiletích vedly dvě hlavní diskuse:

1. Diskuse okolo teorie lidského kapitálu, kterou zahájil Gary Becker (1964) tezí, že ženy neinvestují tolik do vzdělání, protože se připravují na zaměstnání, která tolik nepenalizují přerušení kariéry a která umožňují kombinování placené práce a péče. Paula England et al. (1988) však zjistila, že pro ženy je navzdory určité penalizaci za přerušení kariéry stále výhodnější ucházet se o lépe placená zaměstnání, kde početně převažují muži, protože feminizovaná zaměstnání nenabízejí ani vysoké mzdy na začátku po nástupu, ani dostatečné možnosti kombinace práce a rodiny. Teorie lidského kapitálu je dále zpochybněna realitou stále větších investic žen do lidského kapitálu ve srovnání s muži (Bettio & Verashchagina, 2009) a v českém prostředí také masivním růstem vzdělanosti ženské populace. V posledních letech ženy převažují jak mezi studujícími (Tenglerová, 2016), tak mezi absolujícími vysokoškolské studium.
2. Další velká debata se vedla mezi těmi, kdo se zaměřují na preference a orientace k mateřství a domácím rolím, které se utvářejí v adolescenci bez ohledu na konkrétní zkušenosti s trhem práce (Hakim, 1992), a těmi, kdo vidí volby žen jako podmíněné podporou zaměstnanosti a péče o děti v konkrétním nastavení trhu práce (Crompton & Lyonette, 2005; Rubery & Fagan, 1995). Podle prvního přístupu mohou být ženy rozděleny na kariérově orientované a nekariérově orientované již před jejich vstupem na trh práce, zatímco pro druhý přístup je segregace spíše výsledkem omezených voleb, se kterými jsou ženy konfrontovány, když se snaží kombinovat práci a péči. Pro tyto autorky a autory jsou individuální volby žen formovány nedostatkem služeb péče o děti, nedostatkem flexibilních pracovních příležitostí a diskriminací matek zaměstnavateli. Pokud tedy chápeme preference jako odrážející skutečné možnosti a genderové a sociální normy, pak jsou politiky sociálního státu hlavním faktorem utvářejícím preference a chování (Burchell et al., 2014). Výzkum ukázal, že politiky, které podporují rodičovství, podporují také participaci žen na trhu práce (Budig, Misra, & Boeckmann, 2016; Ellingsaeter, 2013), ale konkrétní dopad na segregaci zatím není prokázán.

Vysvětlení, zaměřující se na „preferenci mateřství nebo kariéry“ se také zaměřují na přirozenou nebo konstruovanou orientaci a talent žen a mužů na různé obory. Tyto charakteristiky se však samozřejmě časem mění a ženy se dnes častěji dostávají do dříve výhradně mužských oborů studia i práce. Nízkou reprezentaci žen v řídicích a vysoce placených pozicích se snažila vysvětlit také psychologická literatura, ale i když je pravda, že obecně se ženy v řídicích pozicích častěji zabývají lidmi než penězi, genderové rozdíly v osobnostních charakteristikách mohou vysvětlit pouze jednotky procent genderového rozdílu v odměňování (Burchell et al., 2014).

Definice a míry segregace se neliší jen konceptuálně a metodologicky, ale zejména podle toho, jakou míru detailu nastavíme pro klasifikaci zaměstnání. Příliš agregovaná klasifikace způsobuje ztrátu segregovaných zaměstnání ve velkých celcích, zatímco příliš podrobná klasifikace způsobuje ztrátu celku v přílišném detailu. Tradiční využití jednočíslných indikátorů (viz např. Křížková & Sloboda, 2009) nebere v úvahu variabilitu pracovních podmínek a změna v indikátorech v čase může navíc skrývat různé trendy pro muže a pro ženy, které tak není možné z tohoto indikátoru identifikovat. Například nebudeme vůbec vědět, zda se segregace týká spíše zaměstnání, kde převažují ženy, nebo zaměstnání, kde převažují muži. Často také může zároveň klesat sektorová segregace a vzrůstat segregace zaměstnání nebo naopak, ale v jednočíslném indikátoru se oba tyto trendy neutralizují. Využitím jednočíslných indikátorů a agregováním zaměstnání do příliš velkých celků ztrácíme příliš mnoho informací. Je však třeba vzít v úvahu dostupnost dat, protože data v dostatečně podrobném členění často nejsou volně k dispozici a je třeba pracovat s dostupným či v rámci konkrétního účelu srovnatelným, i když agregovaným členěním dat.

V České republice pracuje 19,5 % žen v genderově integrovaných zaměstnáních (tedy v takových, kde muži i ženy mají 40 – 60 % podíl, tedy zhruba vyrovnaný podíl zastoupení), 15,5 % žen pracuje v zaměstnáních, kde převažují muži (více než 60 % mužů v zaměstnání) a 65 % žen pracuje v zaměstnáních, kde převažují ženy (více než 60 % žen v zaměstnání). 14 % mužů pracuje v genderově integrovaných zaměstnáních a 67 % mužů pracuje v zaměstnáních, kde převažují muži. To znamená, že více mužů (19 %) než žen (15,5 %) pracuje v zaměstnáních, kde jsou minoritou, tzn. pro muže v zaměstnáních, kde převažují ženy, a pro ženy v zaměstnáních, kde převažují muži,⁹ (viz také kapitola 3. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech*).

Nová metoda zkoumání segregace se zabývá kategoriemi zaměstnání – analyzuje 20 nejvíce obsazených kategorií zaměstnání při 2místné klasifikaci (v EU to představuje 95 % všech zaměstnaných) (Burchell et al., 2014). Oproti jednočíslným indikátorům segregace za celý trh práce tato metoda umožňuje zkoumat vztah mezi segregací a kvalitou zaměstnání. Můžeme také sledovat charakteristiky zaměstnanců a jejich dopad na segregaci a pozici v zaměstnání. Zjistíme tak například, že matky dětí do 15 let jsou podreprezentovány v zaměstnáních, kde převažují muži, zatímco otcové jsou nadreprezentováni v zaměstnáních, kde převažují muži a podreprezentováni v zaměstnáních, kde převažují ženy (ibid.).

⁹ Vycházíme zde z 2místné klasifikace zaměstnání, která čítá celkem 38 kategorií. Z toho bylo v roce 2015 8 integrovaných (40 – 60 % obou pohlaví), v 16 převládali muži (více než 60% mužů) a ve 14 převládaly ženy.

- **Typy pracovních smluv**

Segregace také ovlivňuje pracovní dobu. Na evropské úrovni tři čtvrtiny pracovnic na zkrácený úvazek pracují v zaměstnáních, kde převažují ženy, a 45 % mužů pracujících na zkrácený úvazek pracuje v zaměstnáních, kde převažují ženy. I když obecně ženy odpracují méně hodin než muži, rozdíly v odpracovaných hodinách jsou nejmenší v integrovaných zaměstnáních. Muži a ženy v integrovaných zaměstnáních mají také nejpravidelnější pracovní dobu, zatímco nejméně pravidelnou pracovní dobu mají muži v zaměstnáních, kde převažují ženy (např. osobní služby) (Burchell et al., 2014).

Významný podíl žen pracujících na zkrácený úvazek zvyšuje genderové rozdíly v odměňování, protože tyto úvazky jsou obvykle hůře placené. Podobně smlouvy na dobu určitou a jiné typy překerních smluv představují nižší mzdy zejména pro ženy. V České republice sice překerní typy smluv narůstají, ale podíl žen pracujících na zkrácený úvazek se pohybuje okolo 10 % a je tak stále významně nižší než v mnoha dalších evropských zemích (Dudová & Hašková, 2014). S tím souvisí i rozdíl v odpracované době mužů a žen, který může způsobovat rozdíly v odměňování. Ani ten však není příliš relevantním vysvětlujícím faktorem v ČR, protože ženy celkově odpracují pouze asi o 2 hodiny týdně méně než muži, což nemůže vysvětlit existující rozdíl v odměňování (viz kapitola 3. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech*).

- **Míra zaměstnanosti**

Genderové rozdíly v odměňování souvisí přímo i s mírou zaměstnanosti, protože mzdové rozdíly zachycují pouze tu část populace, která pobírá mzdu z legální placené práce. Obvykle se předpokládá, že s vyšší mírou zaměstnanosti narůstá i zaměstnanost nízkopříjmových a nízko kvalifikovaných skupin populace, které mají horší přístup na trh práce a někdy mohou zvažovat, zda se jim za špatných pracovních podmínek vyplatí pracovat. Obecně platí, že s vysokou mírou zaměstnanosti žen jde ruku v ruce i vysoký celkový neočištěný rozdíl v odměňování žen a mužů, protože na trhu práce jsou i skupiny žen s nízkými mzdami a nízkou kvalifikací. Například v zemích jako je Itálie nebo Malta, které mají jedny z nejnižších měr zaměstnanosti žen v EU, je také poměrně velmi malý genderový rozdíl v odměňování žen a mužů, protože na trhu práce jsou zejména vysoce kvalifikované ženy. Pokud by na trh práce nově vstoupily nízko kvalifikované ženy, budou genderový rozdíl v odměňování pravděpodobně zvyšovat. Nemusí to však platit zcela jednoznačně, protože např. v době krize, kdy obecně klesají mzdy, mohou i vysoce kvalifikované ženy zůstat mimo trh práce, protože není dostupné zaměstnání, které by vyhovovalo jejich mzdovým nárokům (Bettio, Corsi, Lyberaki, Lodovici, & Verashchagina, 2012). V případě žen hraje roli několik velmi podstatných faktorů, mezi nimiž je důležité vyjednávání v rámci rodiny. Rozhodování v rámci domácnosti nebo individuální rozhodování o participaci jednotlivých žen na trhu práce je ovlivněno postoji k genderovým rolím a k jejich uspořádání v rodině, systémovým nastavením trhu práce jako je vyjednávání o mzdách či nastavení daňového systému, a institucionálními podmínkami kombinace placené práce a péče, zejména dostupností zařízení péče o děti a nastavením rodičovské (viz dále).

Jde tedy o přístup (k placené práci) na trh práce, který je jednak ovlivněn rozhodováním v rodině a individuálním rozhodováním (jež je výsledkem výše popsaných vlivů), a jednak dalšími aktéry na trhu práce: (ne)diskriminace zaměstnavatelů resp. přijímací proces, přístup úřadů práce,

odborů a neziskových organizací, kteří všichni mohou vytvářet příležitosti nebo bariéry pro vstup, udržení se nebo opuštění trhu práce.

Zaměstnanost a segregace jsou s genderovými rozdíly v odměňování výrazně propojeny strukturou trhu práce a kulturou společnosti. Bettio (2002) uvádí příklad jihoevropských zemí jako je Itálie, kde péče a práce v domácnosti jsou stále významně udržovány na neformální úrovni a vykonávány ženami v domácnosti, které v důsledku toho nejsou zapojeny na trhu práce. Oproti tomu severské země mají péči vysoce formalizovanou a vykonávanou formou placené práce. Srovnání těchto zemí ukazuje, že vliv horizontální segregace na rozdíly v odměňování je v jižní Evropě výrazně podhodnocen tím, že pečovatelské práce jsou de facto vyřazeny z formálního trhu práce, a tak horizontální segregace žen do pečovatelských zaměstnání způsobuje mnohem výraznější genderové nerovnosti v odměňování v severských zemích. Přitom situace neformálně pečujících žen v jižní Evropě je pravděpodobně horší, protože za svou práci nedostávají patrně žádné finanční ohodnocení, což má dopad i na výši jejich důchodu.

2.1.3. Systémové příčiny: systémy odměňování, procesy a aktéři jejich nastavování

Evropská komise je historicky klíčovým a rámcovým hráčem v prosazování rovnosti v odměňování v Evropě. Legislativa rovného odměňování (direktiva EU z roku 1975) je triumfem v ustavení principu stejné odměny za práci stejné hodnoty ve všech členských zemích a ztělesňuje principy rovnosti obsažené v zakládací smlouvě společenství (Smith, 2012). Vzhledem k tomu, že Evropská komise nechává na členských státech, jakým způsobem přenesou principy obsažené v direktivách do národní legislativy, ale také díky důrazu v posledních několika dekadách na rostoucí zaměstnanost (Evropská strategie zaměstnanosti) spíše než na otázky rovnosti a spravedlnosti, nedošlo zatím v evropských zemích k výraznému snížení genderových rozdílů v odměňování. V poslední době můžeme pozorovat jednoznačný příklon spíše k „měkkým“ metodám prosazování rovného odměňování a k důrazu na roli sociálních partnerů oproti centralizované legislativě nebo opatřením. I zde však jsou značné rozdíly mezi členskými zeměmi. Problém je to potenciálně zejména pro ty země, kde není pozice sociálních partnerů, jako jsou odbory či občanská společnost příliš silná. To je případ České republiky.

Pro genderové nerovnosti v odměňování je důležitý **systém nastavování mezd, který je uplatňován různými aktéry na trhu práce**. Systémy klasifikace a evaluace zaměstnání, mzdové a platové třídy a zařazování do nich je možné popsat v termínech regulace, deregulace, centralizace a decentralizace vyjednávání o mzdách. Stlačená struktura mezd a centralizovaný systém nastavování mezd, např. na úrovni odborových svazů a na úrovni oborů trhu práce, snižuje genderové rozdíly v odměňování, zatímco decentralizace a individualizovaný systém vyjednávání o mzdě spíše genderové rozdíly v odměňování zvyšují. Odbory tak mohou hrát významnou roli při vyjednávání kolektivních smluv na úrovni organizací a firem, ale i na úrovni celých oborů (viz kapitola 4. *Příklady dobré praxe v odměňování žen a mužů – postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů*).

Důležitá je také struktura mezd, protože mzdy vysoce závislé na zkušenosti, senioritě, lineární nepřerušené kariéře a také důraz na přesčasy, zvyšují genderové rozdíly v odměňování, stejně tak jako vysoce oceňovaná práce v oblastech trhu práce, kde převažují muži. Deregulace trhu práce může způsobovat větší nerovnosti v odměňování a segregaci, protože zaměstnavatelé mají možnost platit

v některých oblastech velmi nízké mzdy, a to spíše v těch oborech, kde mají zaměstnanci a zaměstnankyně slabou vyjednávací moc.

Nastavení pracovní doby, která se mohou vázat i na konkrétní obory, mohou způsobovat nekombinovatelnost určitých typů zaměstnání s péčí o děti a další nesoběstačné členy domácnosti a vytlačení žen z těchto oborů, zaměstnání nebo pracovišť (Burchell et al., 2014). Typickými příklady mohou být konkrétní obory lékařství, např. chirurgie, kde jsou vyžadovány noční směny a práce přesčas a kde v důsledku toho převažují muži, přičemž mzdy jsou tam spíše vyšší, nebo obchod a zaměstnání pokladních v supermarketech, kde jsou velmi nízké mzdy a negativní flexibilita a kde převládají ženy (Tomášek & Dudová, 2009).

Konkrétním regulačním mechanismem v oblasti mezd je **institut minimální mzdy**, který by měl snižovat nerovnosti (Boll, Leppin, Rossen & Wolf, 2016; Rubery & Grimshaw, 2009), především u nejméně kvalifikovaných pracujících.

Hlavní aktéři, kteří hrají důležitou roli při nastavování a kontrole mezd i mzdových nerovností jsou: stát jako regulující a zákonodárná instituce, odbory, inspektoráty práce, úřady práce, neziskové organizace působící v oblasti trhu práce, sociálního začleňování a lidských práv a zaměstnavatelé. Příklady opatření, které mohou tito aktéři prosazovat a uskutečňovat pro snižování genderových rozdílů v odměňování, jsou uvedeny v kapitole 4. *Příklady dobré praxe v odměňování žen a mužů – postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů.*

Organizační úroveň představuje samostatný ekosystém, který funguje v kontextu kultury společnosti, struktury trhu práce i systému nastavování mezd na vyšších úrovních. Tento konkrétní kontext se pak více či méně promítá do firemní kultury. Způsob, jakým je ve firemní kultuře uchopena hodnota transparency pravidel odměňování a hodnocení práce mužů a žen na různých úrovních a v různých oborech, pak má zásadní dopad na genderové rozdíly v odměňování. Například situace, kdy jsou zaměstnanci a zaměstnankyně (často na manažerských pozicích) nuceni i smluvně k mlčenlivosti o vlastních mzdách a neexistují jasně a formálně daná pravidla postupu na vyšší pozice ani odměňování, pravděpodobně podmiňuje významné genderové rozdíly mezd (Smith, 2010).

Role zaměstnavatelů

Zatímco velká část literatury argumentuje, že genderová segregace je výsledkem potřeby žen kombinovat práci a péči a najít rodině přátelskou pracovní dobu, jiní argumentují, že příčiny genderové segregace a mzdových rozdílů musí být chápány odděleně od mateřství, kdy jak genderová segregace, tak mateřství představují pro ženy negativní, avšak oddělené sankce. Budig a England (2001) odhalili na datech z USA, že každé dítě představuje pro ženu průměrně 7 % mzdový pokles oproti jiným ženám a že většinu tohoto rozdílu nelze vysvětlit známými proměnnými jako je délka praxe u zaměstnavatele či přerušení kariéry. Existuje významná evidence, že to jsou zejména praktiky zaměstnavatelů, které vytvářejí a udržují genderovou segregaci. Zaměstnavatelé plní roli tzv. „gatekeepers“ a jejich praktiky mají tendenci ženy vytlačovat z netradičních oblastí. Experimenty bylo např. zjištěno, že pokud zašleme stejné CV pouze s jiným označením pohlaví, muži mají významně větší pravděpodobnost, že budou pozváni k pohovoru (Riach & Rich, 2006).

Tato diskriminace se zintenzivňuje v případě matek, a to zejména v těch oblastech nebo typech trhů práce, kde je vyžadována kontinuální kariéra. Podobně se ukazuje, že diskriminace v přijímání do

zaměstnání se zintenzivňuje tam, kde ženy požívají významné podpory v podobě dlouhé placené rodičovské a flexibilní práce, a to i tehdy, když je tato podpora poskytována státem, protože zaměstnavatelé v soukromé sféře nechtějí akceptovat přerušení kariéry. To může způsobovat koncentraci žen ve veřejném sektoru a jejich vytlačování z vysoce placených pozic v soukromé sféře (Mandel & Semyonov, 2008). Tento argument však byl již alespoň pro severské země empiricky vyvrácen Korpi et al. (Korpi, Ferrarini & Englund, 2013), kteří nezjistili, že by v těchto zemích méně žen vstupovalo do vysoce placených pozic v soukromé sféře. Ačkoliv tento argument byl vytvořen pro vysvětlení paradoxu vysoké zaměstnanosti a vysoké segregace žen do veřejného sektoru v severských zemích, jsou to právě severské země, které v posledních obdobích výrazně snižovaly svou míru segregace (Bettio & Verashchagina, 2009). Velká rozšířenost zkrácené pracovní doby v severských zemích navíc není důkazem odsouvání žen do pozic neformálních pečovatelek a jejich vytlačování z možnosti rozvíjet pracovní a kariérní dráhu, protože jde většinou o „dlouhou zkrácenou pracovní dobu“ okolo 30 hodin týdně. Ta má právě tu výhodu, že umožňuje kombinovat významné zapojení do placené práce s péčí o děti při využívání veřejně dostupných služeb péče o děti.

V závislosti na genderovém režimu a hlavně na normách genderových rolí v konkrétních společnostech bylo zjištěno, že zaměstnavatelé uplatňují výraznou diskriminaci vůči ženám tam, kde jsou genderové role definované velmi tradičně, a to zejména ty, které jsou spojené se ženami jako matkami (Burchell et al., 2014). Zaměstnavatelé využívají genderové stereotypy k ospravedlnění buď nepřijetí žen do oborů a zaměstnání, která nejsou zcela v souladu se stereotypně ženskými rolemi (řidička kamionu), nebo naopak k ospravedlnění přijímání zejména žen do zaměstnání, která jsou v souladu se stereotypně ženskými rolemi (pečovatelka), a tak zesilují horizontální i vertikální segregaci. Na tyto situace je možné využít teorii Gary Beckera (1964), podle které zaměstnavatelé preferují pro konkrétní pozice a práce muže nebo ženy („taste for discrimination“) a podle toho také konkrétní pozice obsazují. S tím souvisí i teorie homosociální reprodukce, podle které si zaměstnavatelé nebo výběrové komise, často složené pouze z mužů, vybírají sobě podobné pracovníky, často tedy právě muže (Kanter, Moss, 1993; Křížková, 2003). Tyto praktiky mají největší oporu v genderových stereotypech a je možné je na základě jejich nepodloženosti zpochybnit konkrétními fakty.

Naproti tomu teorie statistické diskriminace (Bielby & Baron, 1986) popisuje praktiky, kdy zaměstnavatelé preferují muže nebo ženy (nebo jinak definované skupiny) na konkrétní pozice na základě konkrétních zjištění o produktivitě práce, např. údaje o tom, že většina žen, když se stanou matkami, odchází na zhruba tři roky na rodičovskou, nebo že s nemocnými dětmi zůstávají nejčastěji doma matky. Určitá podloženost těchto předpokladů, na základě kterých jsou ženy zaměstnavateli poté diskriminovány, ať už v přijímání na konkrétní pozice nebo prostřednictvím nižších mezd, činí ze statistické diskriminace trvalejší proces, který se jen těžko oslabuje nebo odstraňuje (Boll et al., 2016). Někdy také zaměstnavatelé preferují ženy na základě zkušenosti o jejich loajalitě, spolehlivosti, ale zároveň „ochotě“ pracovat za nižší odměnu. Ženy tak mohou pro zaměstnavatele představovat „levnou pracovní sílu“, která odvede stejný pracovní výkon jako muž (Formánková, Maříková & Křížková, 2015).

2.1.4. Institucionální podmínky kombinace placené práce a péče

Politická opatření, která podporují kontakt žen s trhem práce prostřednictvím středně dlouhých vysoce kompenzovaných období volna na péči, státem podporovaných dostupných zařízení péče o děti, zejména do 3 let, nízkého zdanění druhého živitele v domácnosti a otcovského volna na péči, korelují s menším mzdovým znevýhodněním matek (Budig et al., 2016). Země, které umožňují velmi dlouhé volno na péči (3 a více let), což je případ ČR, se potýkají s vysokým mzdovým znevýhodněním matek kvůli ztracenému lidskému kapitálu a diskriminaci dlouhodobě (i potenciálně) absentujících pracovníků.

Institucionální podmínky pro kombinaci placené práce a péče zahrnují:

- Rodině přátelské či flexibilní pracovní podmínky, např. zkrácené úvazky (viz výše) (Vohlídalová & Formánková, 2012), které však mohou mít ambivalentní důsledky pro mzdové ohodnocení a pracovní podmínky obecně (Formánková & Křížková, 2015).
- Veřejná/státem podporovaná zařízení péče o děti. Finančně dostupná zařízení péče zejména o nejmenší děti snižují genderové rozdíly v odměňování (vyšší % dětí ve věku 0-3 roky ve veřejných zařízeních snižuje rozdíly) (Budig et al., 2016).
- Volno na péči, kde rozhodující je zejména jeho délka, výše příspěvku a garance návratu pečujícího rodiče na trh práce. Dlouhé volno zeslabuje kontakt ženy s trhem práce, snižuje kvalifikaci a odrazuje zaměstnavatele od zaměstnávání nebo povyšování mladých žen a matek (Křížková & Vohlídalová, 2009). Žádné státem garantované volno na péči, jako např. v USA, je také negativní, protože předpokládá úplné opuštění trhu práce ženami s pečovatelskými závazky, odrazuje zaměstnavatele od jejich přijímání, zeslabuje kontakt rodičů s trhem práce a snižuje kvalifikaci a zkušenosti žen. Střední délka (okolo 2 let) je neoptimálnější z hlediska genderových mzdových rozdílů (50–156 týdnů), protože má za následek nejvyšší znevýhodnění (Budig et al., 2016).
- Daňová politika – daňová sazba na druhého živitele – má dopad na disponibilní příjem domácnosti a na rozhodnutí o participaci žen na trhu práci, resp. o jejich setrvání v domácnosti, nebo může prodlužovat jejich období mimo trh práce (ibid.). V ČR tyto negativní dopady na pracovní dráhu žen může způsobovat daňový odpočet na nevydělávající manželku, který má možnost využít vydělávající žitel rodiny (Dlouhá, Jurik & Křížková, 2014).

2.1.5. Vzdělávací systém a socializace

Vzdělávací systém a systém socializace obecně přispívá k genderovým rozdílům v odměňování tím, že na základě genderových stereotypů, hodnot a norem společnosti: 1) orientuje ženy a muže na různé obory studia a práce, a tím reprodukuje horizontální segregaci s jejími genderovými dopady na odměňování a 2) podporuje různé aspirace žen a mužů na jejich pracovní dráhu, a tím reprodukuje vertikální segregaci s jejími genderovými dopady na odměňování.

Šmídová, Janoušková a KATRŇÁK (2008) zjistili, že dívky mají vyšší studijní aspirace než chlapci, a tedy neplatí, že by neměly zájem do svého vzdělání investovat, jak tvrdí Beckerova teorie lidského

kapitálu. Statistiky navíc ukazují, že v ČR začínají ženy převažovat mezi studujícími a absolujícími vysokoškolské studium a že se pomalu vyrovnává zastoupení žen a mužů na nejvyšším, doktorském, stupni studia (Tenglerová, 2016). Genderový symbolický systém však začal fungovat jiným způsobem, protože muži se stejným nebo dokonce nižším vzděláním než ženy dosahují lepšího postavení na trhu práce.

V České republice je ve věkové kategorii 30–34 let více vysokoškolaček (36 %) než vysokoškoláků (25 %). Naproti tomu ve věkové kategorii nad 55 let je výrazně více vysokoškoláků než vysokoškolaček. V celku ekonomicky aktivní populace (16–64 let) však již v současnosti převládají vysokoškolačky (21 %) nad vysokoškoláky (19 %) (*Zaostřeno na ženy a muže - 2016*, 2016).

2.1.6. Individuální a rodinné faktory

Nerovná dělba práce v domácnostech ovlivňuje možnosti žen a mužů věnovat čas placené práci a kariéře (Smith, 2012). Nerovná dělba placené práce pak také způsobuje nerovnou dělbu neplacené práce v rámci domácnosti, protože umožňuje zejména mužům vyvážit se z výkonu neplacené práce a péče důrazem na svou roli hlavního živitele (Maříková, Křížková & Vohlídalová, 2012).

Neplacená práce a péče v domácnosti může jednak představovat faktickou překážku výkonu placené práce, a jednak funguje jako příčina nerovností v podobě stereotypu, protože ženy jsou paušálně považovány za ty, které jsou zatíženy prací a péčí v domácnosti, a funguje zde předpoklad, že jim to ztěžuje výkon placené práce. Skutečně nejde o zanedbatelný problém, protože v průměru stráví ženy v České republice neplacenou prací a péčí 22 hodin týdně, zatímco muži průměrně 7,7 hodin týdně (Eurostat 2015). To už pro ženy v průměru představuje výkon odpovídající polovičnímu úvazku (!). Že může být výkon práce a péče v domácnosti významnou překážkou participace na trhu práce ukazuje i údaj o důvodech ekonomické neaktivity/práce na zkrácený úvazek z důvodu rodinných závazků. Jako důvod ho uvádí 12 % žen a 0,5 % mužů v České republice (Eurostat 2015). Zároveň je však třeba připomenout, že naprostá většina zaměstnaných žen pracuje v ČR na plný úvazek (91,7 % oproti 97,8 % mužů), v němž odpracují v průměru 34,8 hodin týdně. Muži zaměstnaní na plný úvazek odpracují v průměru 37,8 hodin týdně.¹⁰ Tento rozdíl nemůže vysvětlit existující vysoký rozdíl v odměňování žen a mužů.

S tím souvisí i neoficiální práce či práce na černo nebo neoficiální a často neplacená práce v rodinných firmách, kterou nepřímo podporuje daňový systém institucí daňového odpočtu na nepracující manželku. Ten oslabuje vyjednávací pozici a „zvyhodňuje“ nerovné a komplementární rozdělení pracovních rolí v páru. Tyto údaje se nepřímo promítají do genderových rozdílů v odměňování mezi muži a ženami na oficiálním trhu práce tím, že ztěžují přístup k placené práci ženám a snižují hodnotu ženské práce. Důsledkem těchto párových konfigurací pak je např. chudoba v případě rozpadu partnerství, a především velmi nízký důchod (viz podkapitola 2.2. *Důsledky genderových rozdílů v odměňování*).

V současnosti se výzkumnice a výzkumníci shodují na tom, že individuální faktory (věk, vzdělání, počet dětí, odpracovaná doba, volba zaměstnání) mají samy o sobě jen velmi malý vliv na

¹⁰ Data za rok 2015, *Zaostřeno na ženy a muže 2016*. ČSÚ.

rozdíly v odměňování (Křížková, Penner & Petersen, 2008). Vliv těchto individuálních faktorů bude testován v rámci studie 2 na datech Informačního systému o průměrném výdělku.

2.2. Důsledky genderových rozdílů v odměňování

Genderové nerovnosti v odměňování jsou komplexním sociálním problémem, který má mnoho provázaných příčin. Podobně jako byly zmapovány hlavní okruhy příčin genderových rozdílů v odměňování, v této podkapitole vysvětlíme hlavní okruhy důsledků, které pro ženy a celou společnost nerovné odměňování přináší. Různorodost těchto důsledků podobně jako různorodost příčin ukazuje, že jde o problém, který vyžaduje úsilí v mnoha oblastech, které se někdy mohou na první pohled zdát jako vzájemně nesouvisející.

Genderové rozdíly v odměňování mají dlouhodobý negativní vliv na životní úroveň, zejména u žen (např. na nízké důchody). Kromě toho však neovlivňují pouze ženy samotné, ale i životní úroveň jejich domácností, tedy i životní úroveň všech jejich členů, včetně dětí.

Základní a zcela zřejmá úvaha o důsledcích genderových rozdílů v odměňování je úvaha socio-ekonomická. Z té jasně vyplývá, o kolik peněz každý měsíc průměrně přichází nejen ženy, ale i jejich domácnosti včetně dětí. Následující tabulka ukazuje, že průměrná finanční ztráta žen různých vzdělanostních skupin a jejich domácností se významně liší. Nicméně je třeba si uvědomit, že i když je nominálně částka nižší v nižších příjmových/vzdělanostních skupinách, je mnohdy ztráta této částky významně citelnější v omezenějších rozpočtech domácností. Např. u středoškolaček bez maturity, představuje průměrná ztráta více než čtvrtinu jejich mzdy (26 %).

Tabulka 1: Rozdíl v průměrné měsíční mzdě v % a v Kč měsíčně a za rok podle vzdělání

	GPG	Průměrná ztráta měsíčně	Průměrná ztráta ročně
ZŠ	17 %	3 405,-	40 860,-
SŠ bez maturity	26 %	6 109,-	73 308,-
SŠ s maturitou	21 %	6 371,-	76 452,-
BC. a vyšší odb.	27 %	9 921,-	119 052,-
VŠ	29 %	14 991,-	179 892,-
Celkově průměr	22 %	6 748,-	80 976,-

Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců a zaměstnankyň 2015, ČSÚ

Domácnost v ČR přichází průměrně měsíčně o 6 748,- Kč a ročně o 80 976,- Kč kvůli genderovým nerovnostem v odměňování (viz Tabulku 1). Domácnosti, kde má žena pouze základní vzdělání, sice přicházejí o poloviční částky oproti celkovému průměru, ale domácnosti vysokoškolaček

přicházejí průměrně měsíčně o 14 991,- Kč a ročně dokonce o 179 892,- Kč. Jde tedy o významné ztráty, které již pravděpodobně mají významný dopad na životní úroveň jak pro domácnosti se dvěma dospělými, tak zejména pro domácnosti samoživitelů. Tyto významné ztráty mají negativní dopad i na děti a pravděpodobně se promítají jak do míry chudoby domácností a dospělých, tak zejména do chudoby dětí (Dudová, 2013; Formánková & Křížková, 2010; Katrňák & Mareš, 2007).

Levná práce, resp. nízké mzdy a genderové rozdíly v odměňování mají několik okruhů negativních důsledků, které je potřeba vzít v úvahu, pokud zvažujeme, nakolik jsou genderové rozdíly v odměňování důležitým sociálním problémem, který je potřeba řešit.

2.2.1. Ohrožení chudobou jednotlivců a domácností

Mít zaměstnání v současnosti již není zárukou vyhnout se chudobě, natož zárukou kvalitního života. Zhruba 8 % mužů a 10 % žen jsou v ČR pracující chudí,¹¹ protože pobírají odměnu pod nebo okolo hranice minimální mzdy, která zároveň zhruba odpovídá hranici chudoby. 42 % žen dostává za svou práci odměnu v rozmezí 12 000,- Kč - zhruba minimální mzdy - a jejího dvojnásobku - 22 000 Kč. To znamená, že celkově pod hranicí dvojnásobku minimální mzdy pracuje v ČR více než polovina zaměstnaných žen. Pouze asi třetina žen, ale polovina mužů, pracuje za mzdu nebo plat vyšší než je průměrná mzda v České republice (viz kapitola 3. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech*).

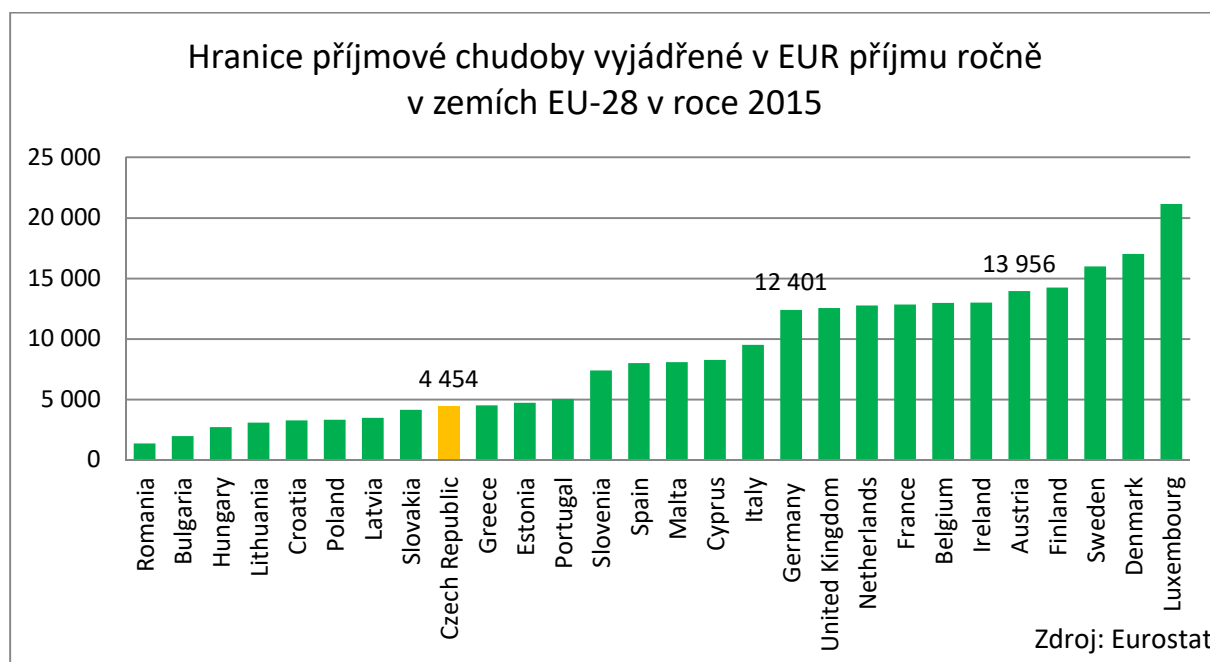
Je důležité přesněji určit, kdo jsou pracující chudí muži a ženy z hlediska dosaženého vzdělání, zaměstnání, regionu, typu zaměstnavatele, národnosti apod. To nám však data publikovaná Českým statistickým úřadem v současnosti neumožňují. Tyto otázky si budeme klást ve studii, která bude na tuto studii navazovat a kde budeme podrobněji analyzovat data z Informačního systému o průměrném výdělku.

Genderové rozdíly v odměňování mají spolu s nízkými mzdami obecně pravděpodobně významný dopad na míru ohrožení chudobou. Míra ohrožení chudobou se sice primárně využívá pro mezinárodní srovnání zemí, ale zároveň jde o vysoce relativní měřítko závislé na celkovém nastavení, resp. výši mezd na národní úrovni. Ohrožení příjmovou chudobou je definováno jako příjem pod hranicí 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu.¹² To znamená, že jestliže jsou v ekonomice mzdy a platy celkově nízké, je nízká i tato hranice. V roce 2015 byla hranice příjmové chudoby v ČR 122 637 Kč za rok (cca 10 200 Kč/měsíc) (ČSÚ). V případě ČR se pod touto hranicí pohybuje relativně nízký podíl populace. Zvýšíme-li však tuto hranici na 70 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu, zjistíme, že těsně nad hranicí 60 % se nachází významný podíl populace. Graf 1 ukazuje srovnání hranic příjmové chudoby v EU-28 v EUR ročně. Jak je vidět níže, hranice příjmové chudoby je v Německu téměř trojnásobně vyšší oproti ČR; odpovídá zhruba průměrné mzdě v ČR.

¹¹ Pracující chudí jsou všichni, kdo pracují v placeném zaměstnání, ale jejich odměňování za práci je pod hranicí chudoby – 60 % mediánu mezd.

¹² Konkrétní částky výše 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu publikuje pravidelně ČSÚ.

Graf 1



Následující Tabulka 2 ukazuje podíl osob pod hranicí ohrožení příjmovou chudobou (60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu) a jak tento podíl naroste v případě nastavení této hranice na 70 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu. Jestliže je ohrožen chudobou na hranici 60 % mediánu pouze asi každý desátý v ČR, resp. každá devátá žena a každý dvanáctý muž, na hranici 70 % mediánu je to už každý šestý, resp. každá pátá žena a každý sedmý muž. U dětí je situace ještě více alarmující, protože na hranici 60 % mediánu je chudobou ohroženo zhruba každé sedmé dítě, ale na hranici 70 % mediánu je to už více než každé páté dítě do 18 let.¹³ Chudoba dětí je jedním ze zásadních negativních důsledků genderových rozdílů v odměňování. Z velké části je způsobena nízkými příjmy sólo rodičů, jejichž většinu tvoří ženy. Při hranici 60 % mediánu příjmů je ohrožena chudobou zhruba třetina sólo rodičů. Při využití hranice 70 % mediánu pak je již chudobou ohrožena téměř polovina sólo rodičů (viz Tabulka 2).

Pracujících chudých jsou při využití hranice příjmu 60 % mediánu ekvivalizovaného příjmu 4 %, ale pokud použijeme hranici 70 %, podíl pracujících chudých se zdvojnásobí na 8 %.

¹³ Příjem dětí se stejně jako u každého člena nebo členky domácnosti počítá z celkového příjmu domácnosti (nejen z placené práce) a dělí se koeficientem podle počtu členů a věku dětí. Výsledkem je disponibilní příjem na jednoho člena nebo členku domácnosti.

Tabulka 2: Podíly typů osob a domácností pod hranicí příjmové chudoby 60 % a 70 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu

Hranice ohrožení chudobou (10 220,- Kč za měsíc) Podíl osob pod hranicí chudoby	Příjem pod 60 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu	Příjem pod 70 % mediánu ekvivalizovaného disponibilního příjmu
Celkem	9,7	17,1
Muži	8,5	14,3
Ženy	11,0	19,7
Děti do 18 let	14,7	21,3
Muži nad 65 let	6,1	-
Ženy nad 65 let	14,4	-
Pracující	4,0	8,0
Nezaměstnaní	48,7	58,3
Důchodci	7,4	20,2
Jednotlivci muži	15,3	27,6
Jednotlivci ženy	21,5	47,7
Sólo rodiče	34,4	45,7

Zdroj: Životní podmínky 2015. ČSÚ a Eurostat

Pozn.: - data nejsou k dispozici

Dopad (ne)rovného odměňování žen a mužů na ohrožení příjmovou chudobou v ČR zatím nebyl přesněji vyčíslen. Americká studie Shaw a kol. (2016) ukázala, že kdyby ženy jednoduše dostaly zapláceno stejně jako muži se srovnatelnou kvalifikací a pozicí na trhu práce, tzn. muži, kteří odpracují stejný počet hodin, mají stejné vzdělání, věk a žijí ve stejném prostředí (město / venkov), chudoba pracujících žen by se snížila na polovinu.

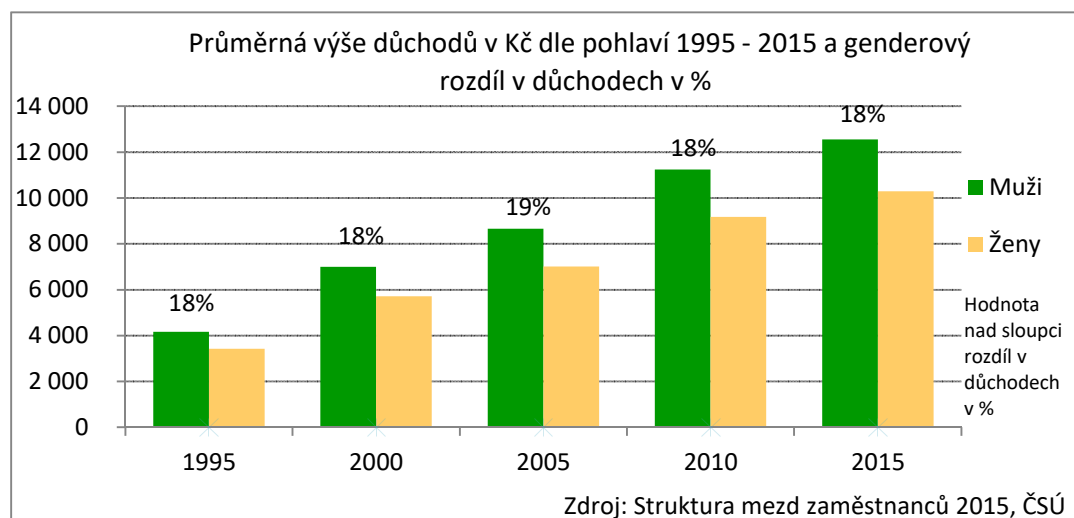
2.2.2. Nízké důchody

Dlouhodobý a zcela zásadní negativní důsledek genderových nerovností v odměňování představuje genderový rozdíl ve výši důchodů. Ten je vzhledem k podmínkám přiznání důchodu, nastavení systému výpočtu výše důchodu a vzhledem ke kontextu genderového řádu společnosti v ČR

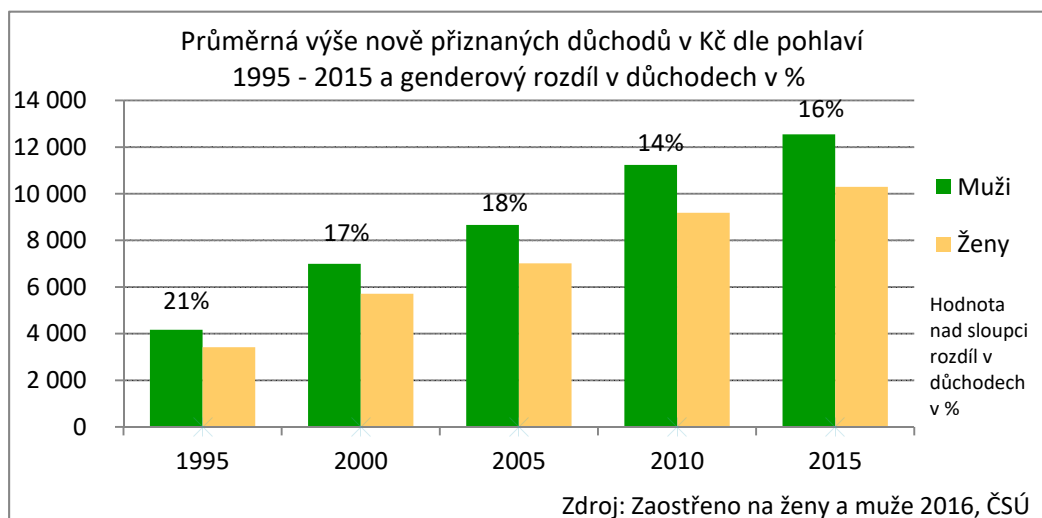
dlouhodobě vysoký. Jak ukázala Dudová (2013), od poloviny 90. let 20. století docházelo k důchodovým reformám, které zvyšovaly závislost výše důchodu na výši předchozích příjmů a oslabovaly redistributivní funkci důchodových dávek. To znamená, že výše důchodu je čím dál více závislá na výši odvodů na sociální pojištění, které se odvíjí od participace na trhu práce a od výše odměny za práci. Důchodový systém tak jednak reprodukuje genderové nerovnosti v odměňování, jednak důchodový systém ženy čím dál více penalizuje za přerušování kariéry v důsledku péče o děti a další nesoběstačné členy a členky domácností nebo za volbu zaměstnání a pozic, které je možné kombinovat s péčí o domácnost a děti. Tato péče v ČR stále leží zcela zásadním dílem právě na ženách, které v důsledku této zátěže péčí jednoduše nemohou do systému vložit stejné částky jako muži, kteří se zásadně na péči nepodílejí. Přitom ekonomika země je závislá na ženách, které tuto neplacenou reproduktivní práci a péči vykonávají. V důchodovém věku (nad 65 let) tak je chudobou ohroženo zhruba dva a půl krát více žen (14,4 %) než mužů (6,1 % - viz Tabulka 2 výše).

Průměrná výše starobního důchodu byla v roce 2015 u žen 10 299 Kč a u mužů 12 550 Kč. Mezi průměrnými starobními důchody se v ČR dlouhodobě udržuje genderový rozdíl okolo 18 % (viz Graf 2 a Graf 3). Podle Českého statistického úřadu byla hranice příjmové chudoby v roce 2015 10 220 Kč. To je téměř shodná částka jako průměrná výše starobního důchodu u žen v ČR.

Graf 2



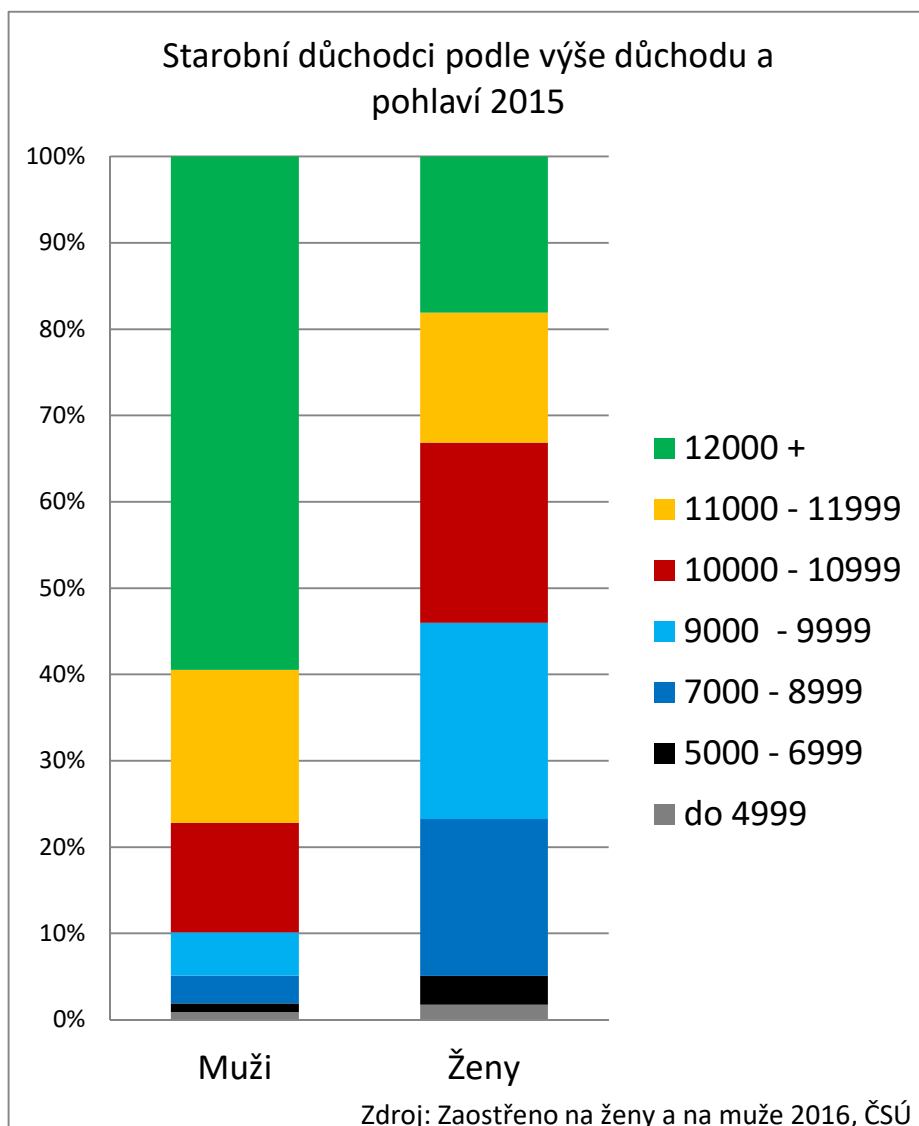
Graf 3



Graf 2 a Graf 3 ukazují, že u nově přiznaných důchodů dochází k mírnému snižování genderových rozdílů, nicméně je to spíše dáno zvyšující se kvalifikací žen, které odcházejí do důchodu než tím, že by systém výpočtu důchodu nerovnosti vyrovnával.

Graf 4 ukazuje, že téměř čtvrtina žen, ale pouze 5 % mužů pobírá důchod nižší než 9 000 Kč. Téměř polovina žen, ale pouze 10 % mužů pak pobírá důchod nižší než 10 000 Kč, což je hodnota pod hranicí příjmové chudoby. Pouze 18 % žen, ale 60 % mužů pobírá důchod, který je vyšší než 12 000 Kč.

Graf 4



Nízké starobní důchody mají na ženy oproti mužům více negativních dopadů minimálně ze tří důvodů. Zaprvé, ženy pobírají tento nižší důchod delší dobu než muži, jelikož v 65 letech je očekávaná délka dožití u žen ještě 20 let, zatímco u mužů pouze 16.¹⁴ Mnoho žen tak dlouhodobě žije s velmi nízkým důchodem, který zcela neodpovídá neustále se zvyšujícím nákladům na živobytí. Zadruhé, ženy jsou ve stáří častěji samoživitelkami a žijí v domácnostech jednotlivkyň, a tak musí všechny náklady domácnosti hradit z tohoto nižšího důchodu. Zatřetí, aby se nepropadly do chudoby, musí být ženy ve stáří velmi často závislé buď na příjmu dalších osob v domácnosti (např. partnera) nebo na dalších sociálních dávkách od státu.

¹⁴ Viz Eurostat.

2.2.3. Genderové stereotypy a jejich konzervace a reprodukce

Spíše tradiční rozdělení placené a neplacené práce v domácnostech, kdy sice většinou oba partneři pracují v placeném zaměstnání, ale ženy pak navíc odpracují průměrně ještě zhruba poloviční úvazek v podobě neplacené práce a péče v domácnosti (viz podkapitola 2.1. *Příčiny genderových rozdílů v odměňování*), je jednou z příčin genderových mzdových nerovností. Zároveň je genderované rozdělení práce a péče v domácnosti i důsledkem genderových mzdových nerovností. Tím, že jsou ženy v domácnosti většinou spoluživitelkami s nižším výdělkem ve srovnání s muži (živiteli), je na jejich finanční přínos do domácnosti kladen menší důraz, mají slabší vyjednávací pozici, když jde o jejich zapojení do placené práce, a jsou těmi, kdo dlouhodobě vypadávají z trhu práce a pečují o děti v domácnosti (Maříková et al., 2012). Tak se genderové nerovnosti v domácnosti reprodukuje. Tato uspořádání domácností se stávají zároveň příčinami mzdových nerovností tím, že např. vstupují do rozhodování zaměstnavatelů o preferenci a zvýhodňování mužů jako „výkonnějších“ - tedy těch, kteří mohou věnovat placené práci více času, např. v podobě přesčasů, a „spolehlivějších“ – tedy těch, kteří neabsolvují přestávky v pracovní dráze, např. v podobě mateřské a rodičovské.

V důsledku toho, že nejsou genderové nerovnosti v odměňování dlouhodobě systematicky řešeny, dochází k zakonzervování jejich vnímání jako něčeho, co je historicky trvalé a „přirozené“, co nelze měnit, případně jako něčeho, co je způsobeno individuální volbou nebo individuálním selháním zaměstnavatele (Havelková, 2017). V kapitole 3. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech* ukážeme, že významné genderové rozdíly v odměňování existovaly i v době státního socialismu mezi lety 1948 – 1989 (Alena Křížková & Vohlídalová, 2009b). Tato doba je ale podle některých autorek (Havelková, 2017) vnímána jako silně rovnostářské období a období, kdy byla genderová rovnost prosazována shora (legislativou) a dosažena i v reálném životě. Nicméně toto období je charakteristické poměrně dobře formálně zakotvenou genderovou rovností v legislativě, která však kontrastovala s genderovými nerovnostmi, které ženy zažívaly ve své každodenní realitě.

2.2.4. Násilí v partnerských vztazích

Poměrně nečekanou a málo prozkoumanou souvislostí genderových nerovností v odměňování představuje násilí v intimních vztazích. V souladu s Istanbulskou konvencí (Council of Europe Treaty Series - No. 210, 2011) rozlišujeme fyzické, psychické, sexuální a ekonomické násilí. Studie Bettio a kol. (2017) ukazuje, že v domácnosti, která těžko vychází s příjmem, je ve srovnání s domácnostmi, které vycházejí s příjmem pohodlně, vyšší výskyt fyzického a psychického násilí na ženách, zejména pokud se v daných rodinách prudce zhoršila životní úroveň. Odstranění genderových rozdílů v odměňování tak může mít prostřednictvím snížení ztrát domácností a zlepšení jejich životní úrovně také pozitivní dopad na snížení výskytu násilí v intimních vztazích.

Významně vyšší výskyt sexuálního typu násilí v intimním vztahu - ze strany současného partnera – byl prokázán také v situacích, kdy ženy vydělávají více než jejich partneři oproti situacím, kdy vydělávají stejně nebo o něco méně než partner. To odpovídá teorii relativních zdrojů (relative resource theory) podle které, jestliže je ohrožena kulturně předepsaná norma mužské dominance (živitelství) a ženské závislosti, může násilí představovat prostředek znovunastolení genderového řádu v domácnosti (Macmillan & Gartner, 1999). S touto teorií je v souladu i zjištění, že pokud je

partner bez práce, je v domácnosti vyšší výskyt psychologického násilí oproti domácnostem, kdy je partner v placeném zaměstnání (Bettio et al., 2017). Tato zjištění poukazují na to, že boj proti intimnímu násilí, ale i proti genderovým rozdílům v odměňování musí probíhat komplexně a paralelně s osvětou týkající se zejména genderových stereotypů a rozvojem podpůrných služeb jak pro oběti, tak i pro pachatele.

Souvislostí mezi genderovým rozdílem v odměňování a výskytem partnerského násilí se zabývá i ekonomická teorie vyjednávání v domácnosti (household bargaining theory). Podle té platí, že se zvyšujícím se relativním finančním přínosem žen v partnerském vztahu klesá zároveň výskyt partnerského násilí, protože se zvyšuje vyjednávací moc těchto žen (např. Aizer, 2010) a klesá její finanční závislost na partnerovi. Podle některých výzkumů tedy může mít odstraňování mzdových rozdílů mezi muži a ženami a vyrovnávání finančních přínosů žen a mužů v rámci partnerského vztahu i dopad v podobě snižování výskytu partnerského násilí. Vyšší mzdy přitom zároveň představují pro ženy i lepší potenciální možnost opuštění domácnosti, kterou sdílí s násilníkem, a osamostatnění se. Aizer (ibid.) navíc tvrdí, že nejde jen o reálnou, ale také o potenciální mzdu, takže i když je žena mimo trh práce, působí její potenciální mzda podobným způsobem jako mzda skutečná, tedy jako prostředek, který určuje její vyjednávací prostor a dává jí také možnost případně vztah opustit.

2.2.5. Důsledky pro ekonomiku

Přestože existují studie, které ukazují, že v krátkodobém horizontu mohou být nižší mzdy žen pro ně určitou konkurenční výhodou, a to zejména v exportně orientovaných zemích (Seguino, 2011), příklad České republiky, kde jsou oproti okolním zemím obecně velmi nízké mzdy, ukazuje, že politika založená na nízkých mzdách má za následek množství pracujících chudých a rozhodně není dobrou strategií ani pro ženy, ani pro muže, ani pro společnost jako celek (Švihlíková, 2015).

Rozvojové cíle tisíciletí OSN explicitně propojují ekonomický rozvoj s vyrovnáváním příležitostí pro ženy a muže. I když dosud existuje poměrně málo studií, které by vztah mezi genderovou rovností a ekonomickým růstem jednoznačně prokazovaly, jejich výsledky ukazují pozitivní dopad, a to zejména v dlouhodobém horizontu (Morais Maceira, 2017).

Obecně se ukazuje, že nárůst vzdělání žen a zvýšení jejich příležitostí uplatnit se v placené práci, stimuluje ekonomický růst (Stotsky, 2006). Zpráva Světové banky zdůrazňuje, že snížení mzdových rozdílů zlepší vyjednávací pozici žen v domácnosti a zvýší investici žen do vzdělání a do zdravotní péče o sebe a o děti. Tyto pozitivní změny by pak měly mít pozitivní dopad na společnost jako celek (Razavi, 2011). Bylo také zjištěno, že vzhledem k tomu, že ženy jsou primárními pečovatelkami o děti, mají také větší tendenci oproti mužům utrácet za zboží a služby, které přispívají ke zvyšování lidského kapitálu dětí. V rámci domácností tedy směřují výdaje více ke vzdělávání, jídlu a zdravotní péči o děti (Stotsky, 2006).

Genderové rozdíly v odměňování mohou odrazovat ženy od participace na trhu práce a to může snižovat hrubý domácí produkt (Cavalcanti & Tavares, 2016). Studie Evropského institutu pro genderovou rovnost (Morais Maceira, 2017) shrnuje prokázané pozitivní ekonomické dopady snižování genderových mzdových rozdílů do třech oblastí: růst hrubého domácího produktu,

zvyšování úspor žen a zvyšování výdajů na zboží a služby pro děti a na takové zboží a služby, které jsou udržitelné a šetrné k životnímu prostředí.

Ekonomické argumenty pro dosahování genderové rovnosti jsou důležité, nicméně je třeba si uvědomit, že to nejsou argumenty jediné. Právo žít život podle vlastní volby, které je podmíněno genderovou rovností, je základním lidským právem. Většina studií modeluje ekonomický růst v závislosti na zvýšení zaměstnanosti žen, zvýšení, resp. vyrovnávání jejich mezd s muži nebo přesunu části žen na jiné pozice pro snížení genderové segregace trhu práce. Je však třeba vzít v úvahu i práci reprodukční, která zahrnuje práci a péči v domácnosti většinou vykonávanou ženami. Reprodukční práce je totiž podmínkou fungování pracujících na trhu placené práce. A právě výkon neplacené práce a péče ženám často brání více participovat v placené práci a snižuje i jejich mzdy. Strategie pro zvýšení participace žen na placené práci by proto měly zahrnovat i strategie, jak přerozdělit nejen placenou práci, ale i neplacenou práci a péči v domácnosti.

Příčiny a důsledky genderových rozdílů v odměňování představují komplex na různých úrovních vzájemně provázaných faktorů, na jejichž (re)produkci nebo zpochybňování se podílejí aktéři od jednotlivců a domácností přes nevládní organizace, zaměstnavatele a odbory až po stát a jeho instituce. Znevýhodnění žen v odměňování, resp. všechny typy příčin genderových nerovností v odměňování vychází z kulturního nastavení celé společnosti a genderových stereotypů, které také způsobují podhodnocení ženské práce. S tím také významně souvisí netransparentnost systémů odměňování a určité „tabu“, kterým téma odměňování v naší společnosti je. Významnou roli v tom hraje postoj a jednání odborů, zaměstnavatelů i dalších aktérů. Do nerovností v odměňování se zásadně promítá struktura trhu práce, zejména genderová segregace a míra zaměstnanosti. Podmínky kombinace placené práce a péče pak společně se vzdělávacím systémem a systémem socializace představují rámec možností pro volby strategií jednotlivců a domácností, týkající se rozdělení placené práce, práce v domácnosti a péče. Strategie jednotlivců i domácností se odehrávají v prostředí kultury i společenských stereotypů a institucionálních podmínek nastavených všemi dalšími aktéry. Výsledkem tohoto komplexního a vzájemně provázaného souboru příčin pak jsou genderové rozdíly v odměňování, které mají zásadní dopad na životní úroveň jednotlivců, domácností, dětí i na prosperitu celé ekonomiky země. Finanční ztráty pro jednotlivce i domácnosti, které genderové rozdíly v odměňování představují, jsou významné a jsou pravděpodobně jednou ze zásadních příčin chudoby některých skupin populace včetně dětí. Genderové rozdíly v odměňování se zásadně podílí na nízkých důchodech žen a mají potenciál ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích. Genderová rovnost, rovnost v odměňování i sociální spravedlnost jsou hodnoty, které mají potenciál jak ekonomických zisků pro celou společnost, tak i dosažení práva žít život podle vlastní volby, jež je základním lidským právem. Kromě dosahování genderové rovnosti ve sféře placené práce a konkrétně v odměňování, je třeba vzít v úvahu i práci reprodukční, která zahrnuje práci a péči v domácnosti většinou vykonávanou ženami. Reprodukční práce je totiž podmínkou fungování pracujících na trhu placené práce a tak by měla být v rámci dosahování genderové rovnosti na trhu práce i tato práce postupně přerozdělována rovnoměrněji mezi muži a ženami.

3. Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech

Následující kapitola shrnuje dostupná data a statistiky týkající se problematiky genderového rozdílu v odměňování v ČR, a to jak z hlediska historického vývoje, tak z hlediska mezinárodního evropského srovnání. Cílem je popsat stav genderových rozdílů v odměňování v ČR co možná nejvíce komplexním způsobem, který umožňují dostupná statistická data.

V kapitole vycházíme převážně z dat publikovaných Českým statistickým úřadem a Eurostatem. Hlavním datovým zdrojem, s nímž pracujeme, je každoročně publikovaná Struktura mezd zaměstnanců. Využíváme také data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS), které je součástí celoevropského šetření Labour Force Survey (LFS). To se zaměřuje na různé aspekty zaměstnanosti, nezaměstnanosti a pracovních podmínek v zemích EU. Jeho výsledky jsou srovnatelné za celou EU a jsou k dispozici na webových stránkách Eurostatu, za ČR pak také na webu ČSÚ. V jednotlivých částech této kapitoly ale využíváme i další relevantní datové zdroje.

Kapitola má následující strukturu: první část se zaměřuje na kompletní zmapování dostupných statistik za ČR, které se týkají genderového rozdílu v odměňování v závislosti na nejrůznějších charakteristikách, jako je pohlaví, zaměstnání, vzdělání, věk a další, pro něž je v současnosti dostupné třídění dat. Ukazuje, jakým způsobem jsou genderové rozdíly v odměňování rozloženy ve společnosti, jaké skupiny lidí či firem jsou tímto problémem ohroženy nejvíce a ve kterých skupinách je tento problém naopak minimální. Tato detailní analýza je klíčová, protože identifikuje oblasti, které generují nejvyšší míru genderových mzdových rozdílů a ovlivňují celkovou velmi vysokou úroveň genderového mzdového rozdílu v ČR. Kromě toho se tato kapitola věnuje také vývoji v genderových rozdílech v odměňování v ČR od poloviny 90. let 20. století do současnosti se zvláštním zřetelem na vývoj v poslední dekádě. Představujeme v ní však také dostupná historická data týkající se genderového mzdového rozdílu od 60. let 20. století do roku 2015.

Druhá část se věnuje mezinárodnímu srovnání ČR a vývoji pozice ČR z hlediska genderového mzdového rozdílu vůči ostatním zemím EU v čase. Kromě dat Eurostatu v ní používáme také další komplexnější indikátory, které kromě mzdového rozdílu pracují i s dalšími charakteristikami porovnávaných zemí a jejich pracovních trhů.

Třetí část kapitoly je věnována klíčovým indikátorům pracovního trhu (zaměstnanost, nezaměstnanost, ekonomická neaktivita a genderová segregace trhu práce) a jejich souvislostem s genderovými rozdíly v odměňování.

3.1. Genderové rozdíly v odměňování v ČR

V následující části popíšeme současný stav rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR na základě dostupných dat publikovaných Českým statistickým úřadem v rámci publikace Struktura mezd zaměstnanců a zaměstnankyň 2015.¹⁵ V úvodu se zaměříme na aktuální stav a na vývoj tohoto indikátoru v čase. Ve druhé části kapitoly sledujeme genderové rozdíly v odměňování vždy v závislosti na jednom konkrétním faktoru nebo na kombinaci několika faktorů současně. Postupně se věnujeme hodnotám genderových rozdílů v odměňování v závislosti na klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO, velikosti zaměstnavatele, věku, vzdělání, odvětví, kolektivní smlouvě, soukromém či státním vlastnictví firmy, době trvání současného zaměstnání a regionu, někdy dále tříděného podle počtu odpracovaných hodin.¹⁶ Jde přitom o veškerá třídění, která jsou v současnosti dostupná. Data tedy neobsahují údaje o dalších relevantních charakteristikách, jako je rodinná situace, počet a věk dětí, roky praxe apod. Data také neumožňují podrobnější analýzy ani zkoumání vzájemné souvislosti více libovolných faktorů, či jejich kauzalit. Přesto jsou poznatky zde prezentované velmi důležité, protože přináší kompletní přehled podstatných dostupných deskriptivních dat vážících se k problematice genderových rozdílů v odměňování.¹⁷

3.1.1. Genderový rozdíl v odměňování dnes a v minulosti

Hodnota genderového rozdílu v odměňování činila v roce 2015 podle údajů ČSÚ 16,5 % v případě mediánových mezd a 21,9 % v případě průměrných mezd.¹⁸ Tyto hodnoty se přitom mírně liší od údajů, s nimiž pracuje Eurostat, který pro ČR uvádí hodnotu genderového rozdílu průměrných mezd na úrovni 22,5 %. Tento rozdíl je způsoben odlišnou metodikou výpočtu – na rozdíl od ČSÚ není v případě Eurostatu do celkového genderového rozdílu v odměňování započítán veřejný sektor, ale pouze sektor soukromý.

Poněkud odlišnou perspektivu pohledu na genderové rozdíly v odměňování pak přináší také rozmištnění žen a mužů v jednotlivých mzdových pásmech (viz Graf 5). Jak je patrné, rozložení mužů a žen na základě mezd se značně liší, a to v neprospěch žen. V nejnižším mzdovém pásmu (mzda do 12 000 Kč) se nachází 8 % mužů a 10 % žen. Značný rozdíl je zejména ve druhém nejnižším pásmu (mzda od 12 000 do 22 000 Kč), do které spadá 28 % mužů, ale celých 42 % žen. Mzdu do 22 000 Kč tedy pobírá 36 % mužů, oproti 52 % žen. Do nejvyššího mzdového pásma (mzda nad 40 000 Kč) pak spadá 17 % mužů, ale pouze 8 % žen, podobně do druhého nejvyššího pásma (mzda od 26 000 do 40 000 Kč) spadá 32 % mužů, ale jen 25 % žen.

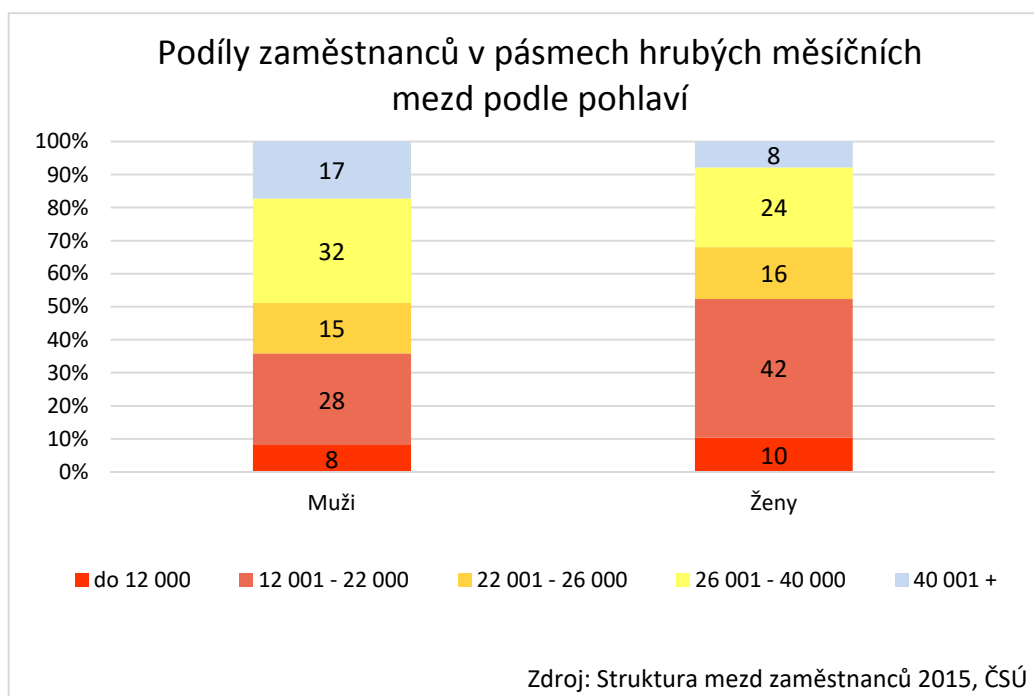
¹⁵ Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2015>>.

¹⁶ Doplnkové třídění u některých proměnných ukazuje na to, že počtem odpracovaných hodin velké genderové rozdíly v odměňování vysvětlit nelze.

¹⁷ Tuto studii bude v budoucnu následovat analýza primárních dat z Informačního systému o průměrném výděлку, která má ambici odhalit podrobnější souvislosti genderových mzdových rozdílů, než umožňují veřejně dostupná data v současnosti.

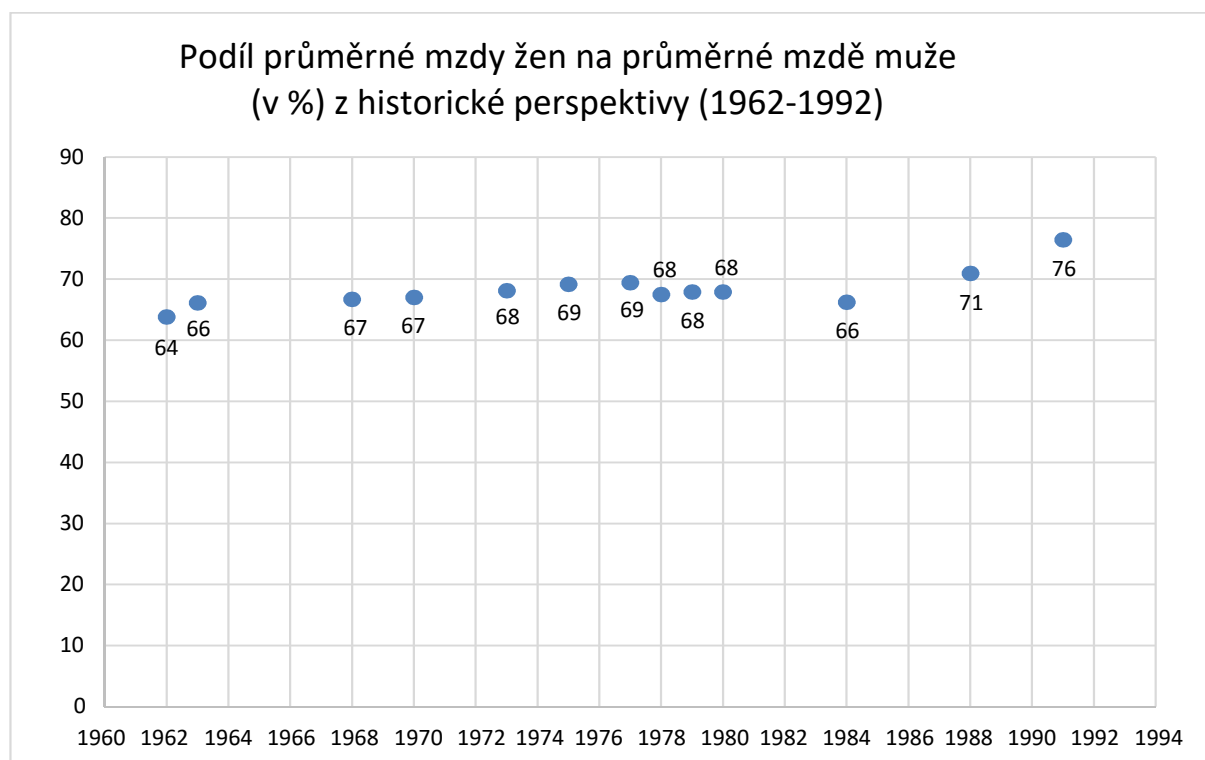
¹⁸ Dostupné z: <<https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164435.pdf/16d703e1-3681-408b-826c-a3157dc184ee?version=1.1>>.

Graf 5



Dostupná historická data týkající se průměrných měsíčních mezd žen a mužů přitom ukazují, že genderový rozdíl v odměňování není pouze současným problémem, ale byl značný i před rokem 1989. V roce 1962 činila průměrná mzda žen pouze 63,8 % mzdy mužů (viz Graf 6). Rozdíl v odměňování tedy dosahoval celých 36,2 %. Jak naznačují údaje z dalších let, postupem času se tento rozdíl mírně snižoval, což souviselo patrně také s velice významným vzdělanostním růstem ženské populace v bývalém Československu v 70. a 80. letech 20. století (Křížková & Vohlídalová, 2009a). V roce 1970 ženy dosahovaly v průměru 67 % průměrného měsíčního příjmu muže, v roce 1980 to bylo necelých 68 % a ke konci 80. let se průměrná mzda žen pohybovala okolo 71 % průměrné měsíční mzdy muže. Rozdíl v odměňování se tehdy snížil na 29 %. Kromě rozdílu v odvětvích, v nichž pracovali ženy a muži (např. relativně dobře finančně ohodnocené profese v tehdy privilegovaném těžkém průmyslu vs. hůře finančně ohodnocený a méně privilegovaný sektor služeb), je vysoké genderové rozdíly v odměňování před rokem 1989 možné přičíst i skutečnosti, že se ženy méně často politicky angažovaly, a tudíž měly i mnohem horší podmínky k získání vedoucí pozice, a tedy i vyšší mzdy. Zejména v době normalizace začaly být totiž vedoucí pozice rezervovány pouze pro politicky spolehlivé a angažované jedince (Oates-Indruchová, 2008).

Graf 6



Pozn.: Pouze dostupná data; Zdroje dat: Počty zaměstnaných podle úrovně mzdy (1962, 1963, 1968, 1973), Mzdové rozdíly v Československu (1978), International Labour Office <http://laborsta.ilo.org/>, Statistické ročenky ČR; vlastní výpočty.

Následující Graf 7 ilustruje vývoj rozdílu v odměňování v období posledních 20 let. Od roku 1998, kdy genderové rozdíly v průměrných i mediánových mzdách dosáhly v daném období svého maxima (25,1 % v případě mediánových mezd a 28 % v případě průměrných mezd), se rozdíly v odměňování snížily. Výraznější pokles mezi lety 2008 a 2010 je však třeba přičíst na jedné straně změně metodiky statistik mezd,¹⁹ na straně druhé pokles rozdílu v odměňování mezi lety 2009 a 2010 patrně souvisí s celkovým nárůstem nezaměstnanosti v období ekonomické krize, který se týkal velké části evropských zemí, a to zejména u mužů (úroveň rozdílu v odměňování a míra nezaměstnanosti spolu totiž úzce souvisí – viz podkapitolu 3.3. Související indikátory a jejich vývoj.

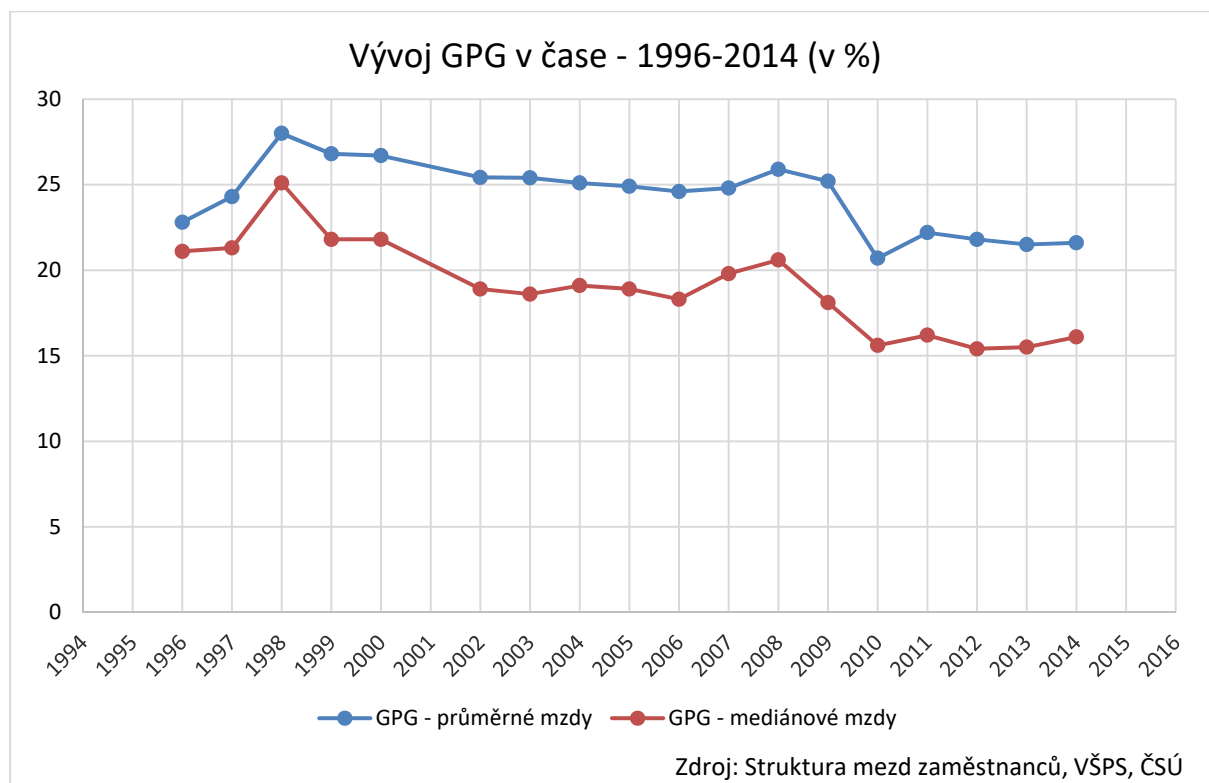
Časové úseky mezi lety 2002-2008 a mezi lety 2010-2014 nicméně naznačují, že genderové rozdíly v odměňování v ČR nemají jednoznačně klesající tendenci, ale spíše setrvávají na podobných hodnotách nebo mírně kolísají. Mezi lety 1997 a 1998 je patrný růst genderových rozdílu v odměňování, od roku 1998 pak sledujeme mírný pokles až do roku 2006, kdy se genderové rozdíly v odměňování opět zvyšují až na necelých 26 %. Následuje prudký pokles mezi lety 2009 a 2010

¹⁹ Do mzdových statistik byli nově zahrnuti dříve nesledovaní zaměstnanci a zaměstnankyně z podniků s méně než 10 zaměstnanci a také zaměstnanci a zaměstnankyně neziskových institucí a OSVČ.

Jak ukázala podkapitola 3.1. *Genderové rozdíly v odměňování v ČR*, právě menší společnosti mají zároveň i nižší mzdy a celkově i nižší rozsah genderových rozdílu v odměňování, jejich zahrnutí do statistik mezd tak vedlo k poklesu formálně vykazovaného rozdílu v odměňování.

(který, jak jsme uvedli výše, můžeme částečně vysvětlit změnou metodiky²⁰ a částečně probíhající ekonomickou krizí). Mezi lety 2010 a 2011 genderový rozdíl v odměňování opět mírně rostl a od roku 2011 do současnosti osciluje mezi 21,5 až 22,2 % (podle metodiky měření ČSÚ na průměrných příjmech).

Graf 7



Pozn. Od roku 2010 je aplikována nová metodika výpočtu průměrných a mediánových mezd.

V grafech je jako ukazatel genderových mzdových nerovností používána zkratka GPG (z anglického „gender pay gap“), který představuje rozdíl v průměrných, případně mediánových mzdách mužů a žen v %.

²⁰ Vysvětleno v poznámce pod čarou č. 5.

3.1.2. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle klasifikace tříd CZ-ISCO

Následující část sleduje především souvislosti mezi genderovými mzdovými rozdíly na straně jedné a počtem odpracovaných hodin a podílem žen a mužů podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO na straně druhé.²¹ V úvodu se zaměříme také na vývoj genderových rozdílů v odměňování v jednotlivých zaměstnaneckých kategoriích v čase.

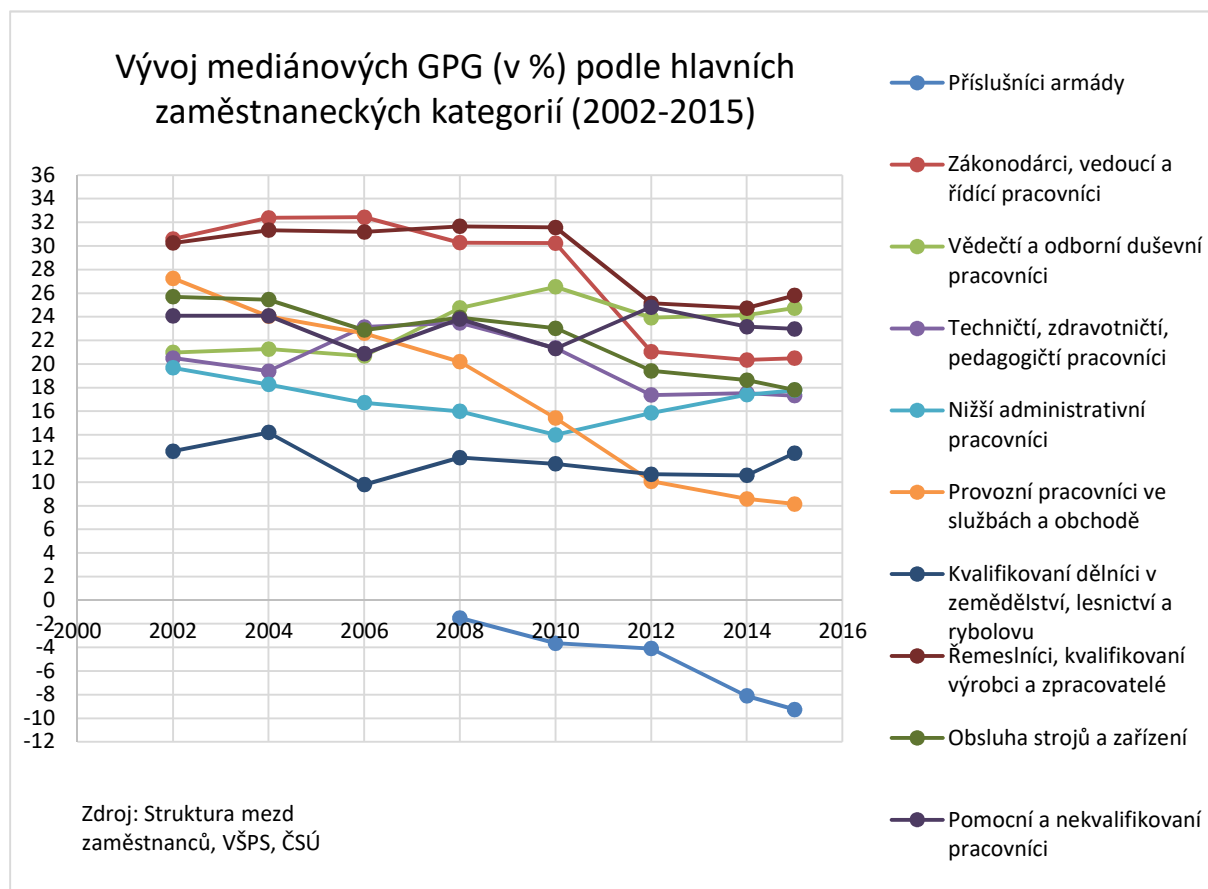
Zaměstnaneckou kategorií, v níž byl a stále je patrný jeden z nevyšších genderových rozdílů v mediánových mzdách,²² jsou řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé. Zatímco v zaměstnanecké kategorii zákonodárců a vedoucích a řídicích pracovníků byl v roce 2002 patrný jeden z nejvyšších rozdílů mediánových mezd (32 %), v roce 2015 se genderový rozdíl mediánových mezd v této oblasti posunul až na 4. pozici (dosahuje 20 %, viz Graf 8). Výrazný nárůst genderového rozdílu mediánových mezd je naopak patrný mezi vědeckými, odbornými a duševními pracovníky, kde v současné době dosahuje druhé nejvyšší hodnoty (25 %), zatímco v roce 2002 byl rozdíl mediánových mezd v této oblasti spíše podprůměrný. V tomto případě může hrát roli skutečnost, že muži a ženy působí v odlišných oblastech výzkumu a vývoje, které disponují odlišnými finančními prostředky. Například oblast technických věd, která profituje z nejvyššího přílivu financí, má vůbec nejnižší zastoupení výzkumníků. Naproti tomu do oblasti humanitních a společenských věd, kde působí relativně vysoký podíl žen, směřuje pouze velice malý podíl celkových financí na vědu a výzkum. Roli hraje nepochybně i skutečnost, že se ženy v ČR výrazně méně často (než muži) nacházejí na vyšších pozicích v rámci akademické hierarchie a v rozhodovacích a řídicích pozicích vědy (podíl žen v těchto pozicích je i v rámci evropského srovnání velmi nízký; Tenglerová, 2016).

Zaměstnaneckou kategorií, v níž došlo mezi lety 2002-2015 k nejvýraznějšímu poklesu genderového rozdílu mediánových mezd, jsou provozní pracovníci ve službách a v obchodě. Zatímco v roce 2002 dosahoval rozdíl mediánových mezd v této oblasti 3. nejvyšší úrovně (27 %), v roce 2015 měla tato oblast vůbec nejnižší rozdíl mediánových mezd (8 %). Důvodem může být zhoršování pracovních podmínek v této oblasti a také vysoký podíl lidí, kterým je vyplácena pouze minimální mzda, přičemž zbytek peněz, který dostávají neoficiálně, nepodléhá žádné statistické evidenci.

²¹ Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000. V této hlavní třídě jsou nevhodná data, obsahují velmi málo pozorování, hlavně u žen, a výsledky jsou tak spíše orientační.

²² Vzhledem k dostupnosti dat v časových řadách na webových stránkách ČSÚ pouze v podobě mediánu pracujeme při podrobnějším dělení pouze s mediánovými mzdami a nikoliv s průměry, ačkoliv se domníváme, že pro popis genderových rozdílů v odměňování jsou vhodnější mzdy průměrné, jelikož právě ty v sobě lépe odrážejí skutečnost, že na nejvyšších příčkách mzdové hierarchie najdeme především muže.

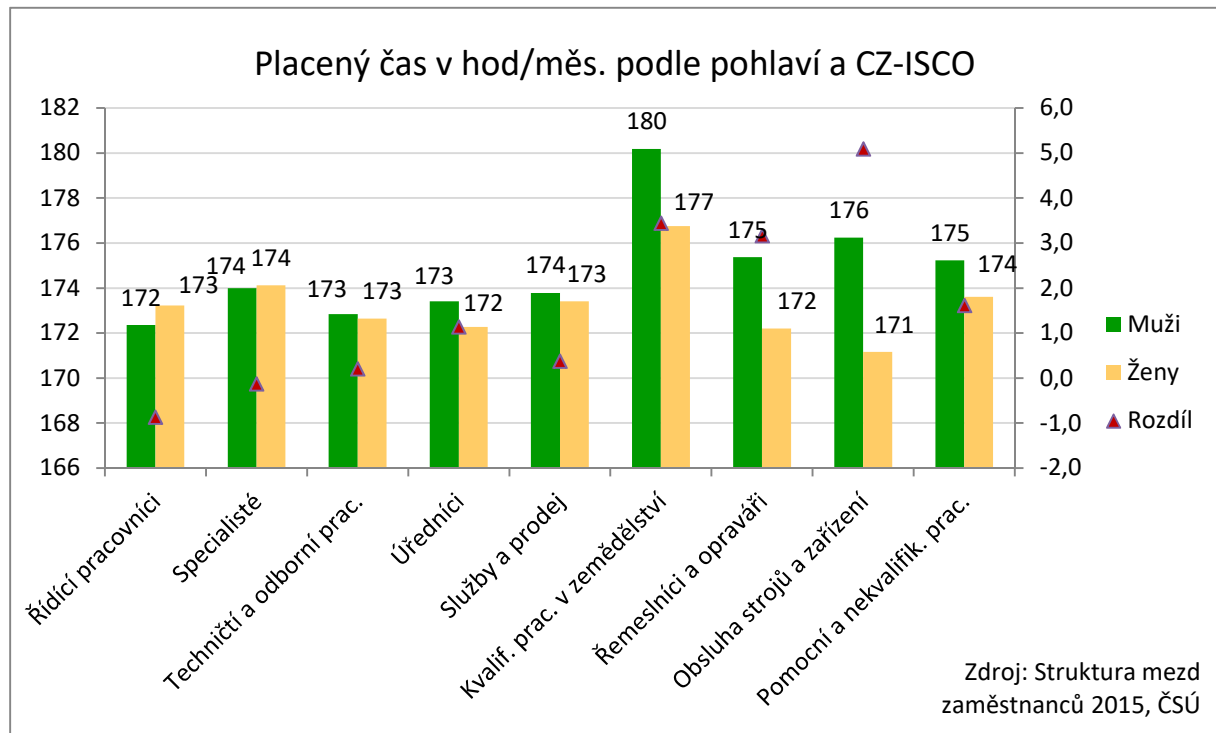
Graf 8



Pozn.: Data týkající se GPG mezi příslušníky a příslušnicemi armády jsou pouze orientační a kvůli velice malému počtu žen zaměstnaných v armádě patrně nepopisují vyčerpávajícím způsobem tuto kategorii.

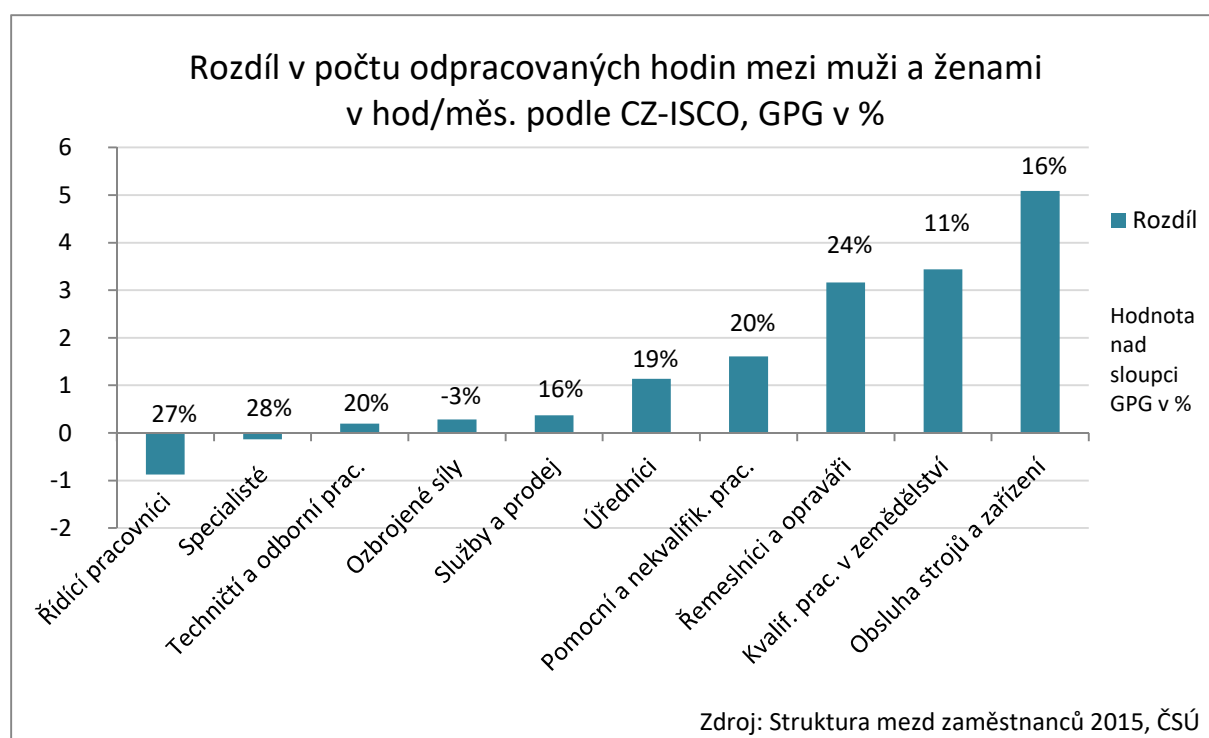
Poměrně rozšířeným názorem je, že vysoké rozdíly ve mzdách a platech žen a mužů způsobuje skutečnost, že muži odpracují mnohem více hodin než ženy. Statistická data ale tento předpoklad nepotvrzují. Graf 9 znázorňuje průměrný počet měsíčně odpracovaných hodin v jednotlivých třídách zaměstnání CZ-ISCO v závislosti na pohlaví. Průměrné počty měsíčně odpracovaných hodin se liší podle jednotlivých zaměstnaneckých tříd CZ-ISCO a jisté rozdíly existují i podle pohlaví, rozdíly však celkově nejsou příliš vysoké. Největší rozdíl je patrný u zaměstnanecké třídy obsluhy strojů a zařízení. V této třídě muži pracují v průměru o 5 hodin měsíčně více než ženy. O tři hodiny více měsíčně odpracují muži zaměstnaní jako kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, řemeslníci a opraváři. V ostatních třídách muži odpracují maximálně o jednu hodinu měsíčně více než ženy. Ženy mají vyšší průměrný počet odpracovaných hodin ve třídě řídicí pracovníci, řídicí pracovnice, a to o jednu hodinu měsíčně, a ve třídě specialisté, specialistky (o pár minut více). Rozdíly v průměrném počtu měsíčně odpracovaných hodin mezi ženami a muži jsou však celkově velmi malé a rozhodně nemůžou vysvětlit tak vysoký genderový rozdíl v odměňování, který ČR v současnosti má.

Graf 9



Následující Graf 10 ukazuje rozdíl v odpracovaných hodinách podle jednotlivých tříd CZ-ISCO a zároveň i hodnoty genderových rozdílů v odměňování v dané kategorii. V případě kategorií řídicích pracovníků a pracovníků a specialistů a specialistek, v nichž jsou genderové rozdíly v odměňování největší, a to 27 %, resp. 28 %, ženy zároveň odpracují delší čas než muži. Naopak u obsluhy strojů a zařízení, kde muži odpracují průměrně měsíčně o 5 hodin více, je rozdíl v odměňování podprůměrný, a to 16 %. Počet odpracovaných hodin tedy v problematice genderového rozdílu v odměňování nehraje tak důležitou roli, jaká je jí obvykle přikládána ve veřejném diskurzu.

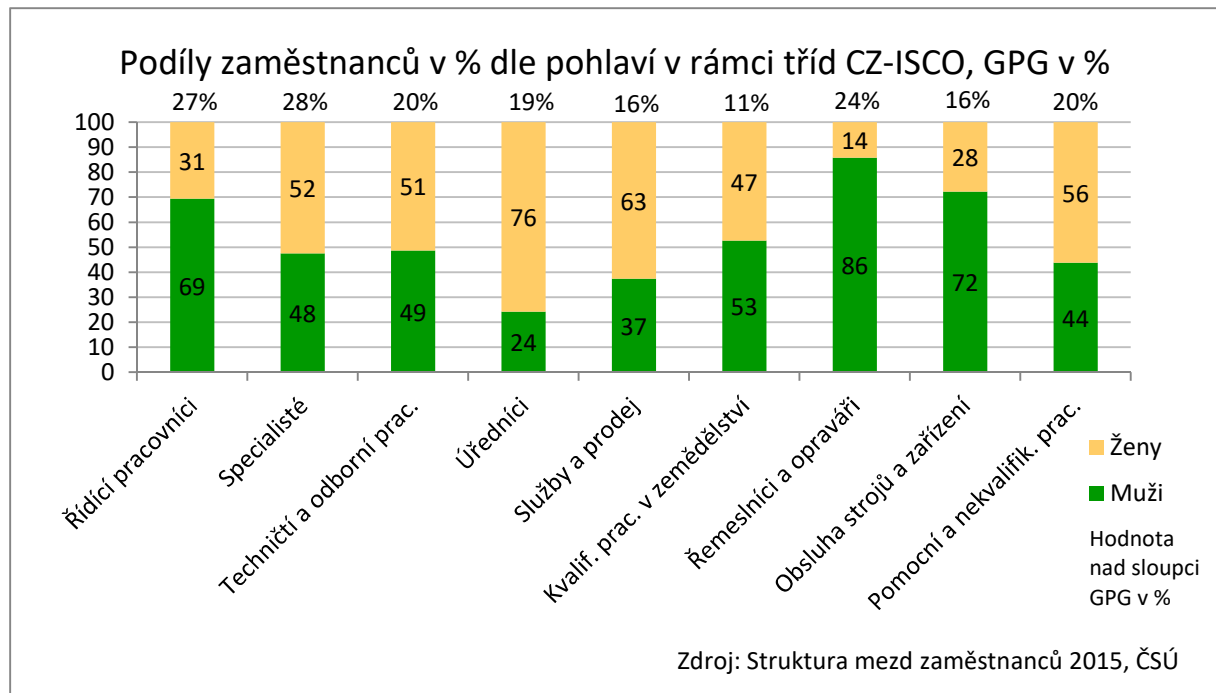
Graf 10



Graf 11 poukazuje na souvislost mezi genderovými rozdíly v odměňování a podílem mužů a žen v zaměstnaneckých třídách CZ-ISCO.²³ Ve třídách, kde je zásadní převaha žen (úředníci/úřednice, služby a prodej), jsou tyto rozdíly spíše podprůměrné. Oproti tomu ve třídách, kde je podíl žen velmi nízký (řemeslníci/řemeslnice a opraváři/opravářky (14 %), obsluha strojů a zařízení (28 %), řídicí pracovníci a pracovnice (31 %), je u dvou ze tří těchto tříd rozdíl v průměrné odměně mužů a žen velmi vysoký. Nejednoznačná situace je v případě tříd s vyrovnaným zastoupením mužů a žen. U těch se jako zásadní faktor ovlivňující velikost genderových rozdílů v odměňování zdá být míra kvalifikace. U vysoce kvalifikovaných specialistů a specialistek je genderový rozdíl v odměňování 28 %, u pomocných a nequalifikovaných pracovníků a pracovnic 20 % a u kvalifikovaných pracovníků a pracovnic v zemědělství pouze 11 %.

²³ Podrobněji o genderové segregaci na trhu práce v podkapitole 3.3. *Související indikátory a jejich vývoj* a v kapitole 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů.*

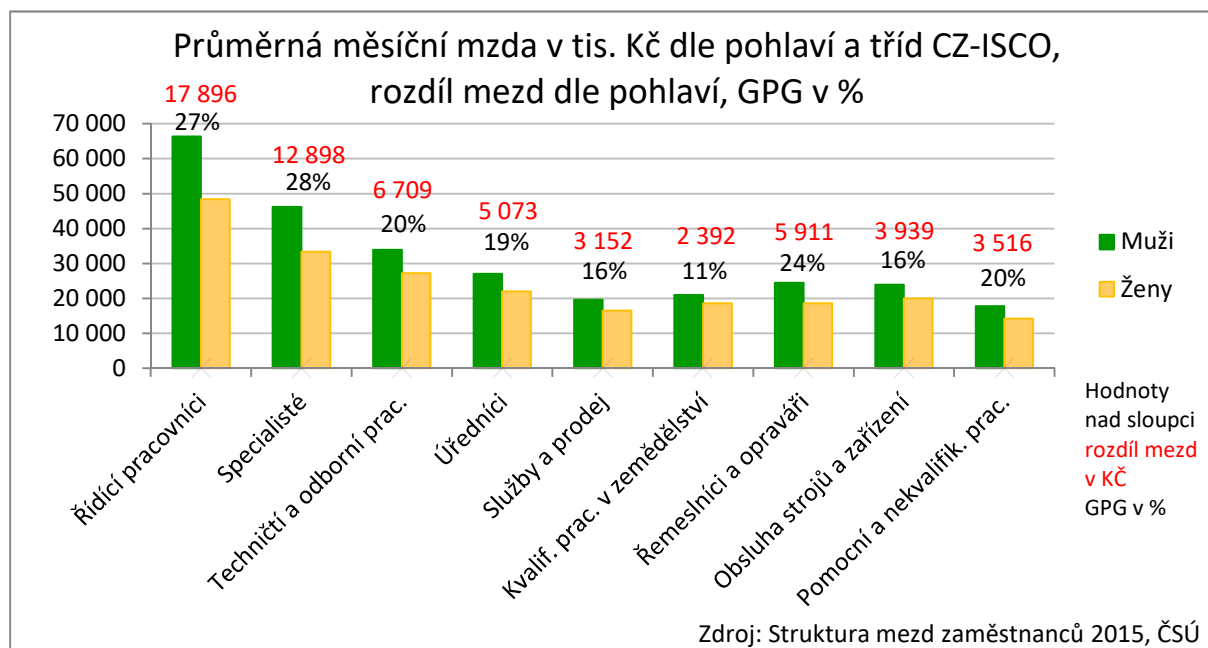
Graf 11



Průměrné mzdy a genderové rozdíly v odměňování v hlavních třídách CZ-ISCO ilustruje následující Gr. Nejvyšší průměrnou měsíční mzdu pobírají muži v řídicích pozicích, následují ženy v řídicích pozicích. Ty však mají průměrnou mzdu o celých 17 896 Kč nižší než muži v těchto pozicích. To odpovídá druhé nejvyšší hodnotě genderového rozdílu v odměňování (27 %) v rámci hlavních zaměstnaneckých tříd CZ-ISCO. Následují muži ve třídě specialisté a ženy specialistky. V této zaměstnanecké třídě činí rozdíl průměrné měsíční mzdy 12 898 Kč, což odpovídá nejvyšší hodnotě genderového rozdílu v odměňování (28 %) ze všech hlavních tříd CZ-ISCO vůbec.

Nejnižší hodnota genderového rozdílu v odměňování je patrná ve třídě kvalifikovaní pracovníci a pracovnice v zemědělství (11 %). V korunách měsíčně se jedná o rozdíl 2 392 Kč. Pod průměrem ČR je také genderový rozdíl v odměňování ve třídě služby a prodej (16 %), obsluha strojů a zařízení (16 %), technické a odborné práce (20 %) a pomocné a nekvalifikované práce (20 %). Nižší genderové rozdíly v odměňování zde pravděpodobně souvisí s nižší kvalifikací v těchto třídách a zároveň se jedná o finančně hůře ohodnocené profese (viz Graf 12).

Graf 12

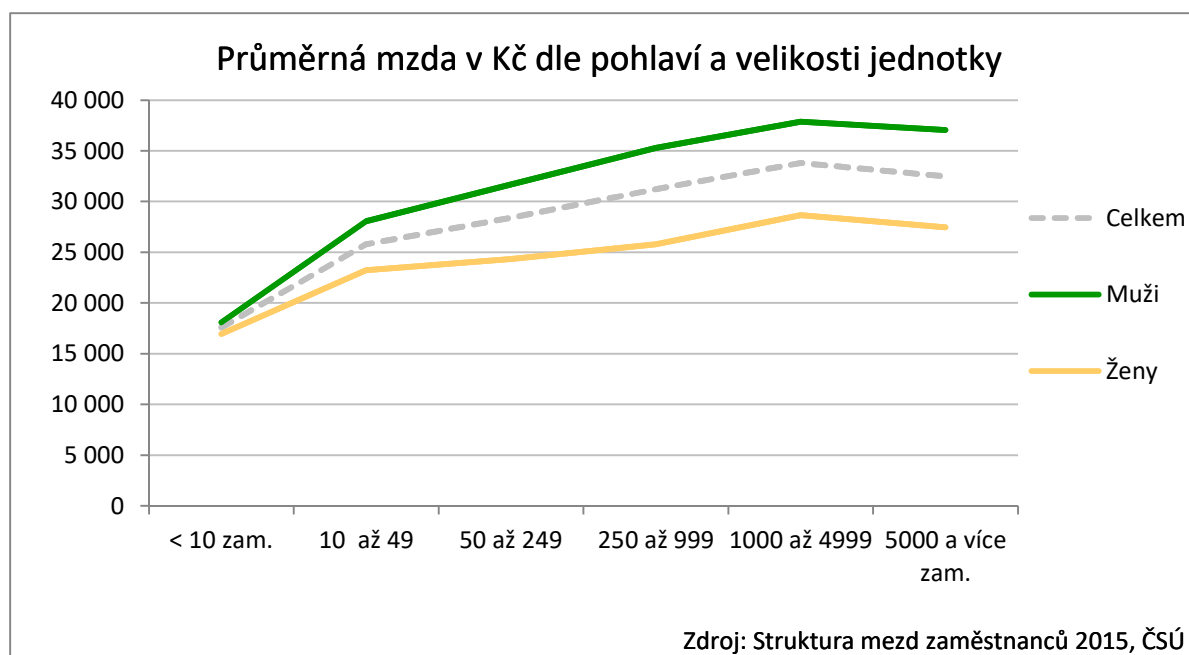


3.1.3. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle velikosti zaměstnavatele

Další oblastí, na kterou jsme se zaměřily, jsou souvislosti mezi genderovými rozdíly v odměňování a velikostí firem, v níž muži a ženy převážně pracují (viz Graf 65 v příloze). Muži převládají mezi zaměstnanci ve všech velikostních kategoriích zaměstnavatelů. Největší rozdíly jsou však patrné u středně velkých pracovišť (250 až 999 lidí), kde muži tvoří 57 % zaměstnanců. 56 % zaměstnanců tvoří muži ve větších firmách (1000 až 4999 zaměstnanců), či naopak v malých firmách s méně než deseti zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Zastoupení žen a mužů je nejvyrovnanější na pracovištích s více než pěti tisíci zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kde muži tvoří 52 % zaměstnaných a ženy zbylých 48 % zaměstnaných.

Jak ukazuje Graf 13, průměrná mzda mužů i žen stoupá s velikostí pracoviště. Nejvyšší průměrná mzda je na pracovištích s počtem zaměstnanců a zaměstnankyň od 1000 do 4999, nejnižší mzdy mají muži a ženy pracující na malých pracovištích s maximálně devíti zaměstnanci a zaměstnankyněmi. S velikostí zaměstnavatele, a tedy i výší průměrných mezd, přitom také stoupá rozdíl v odměňování žen a mužů, jak ilustrují Graf 13 a Graf 14.

Graf 13

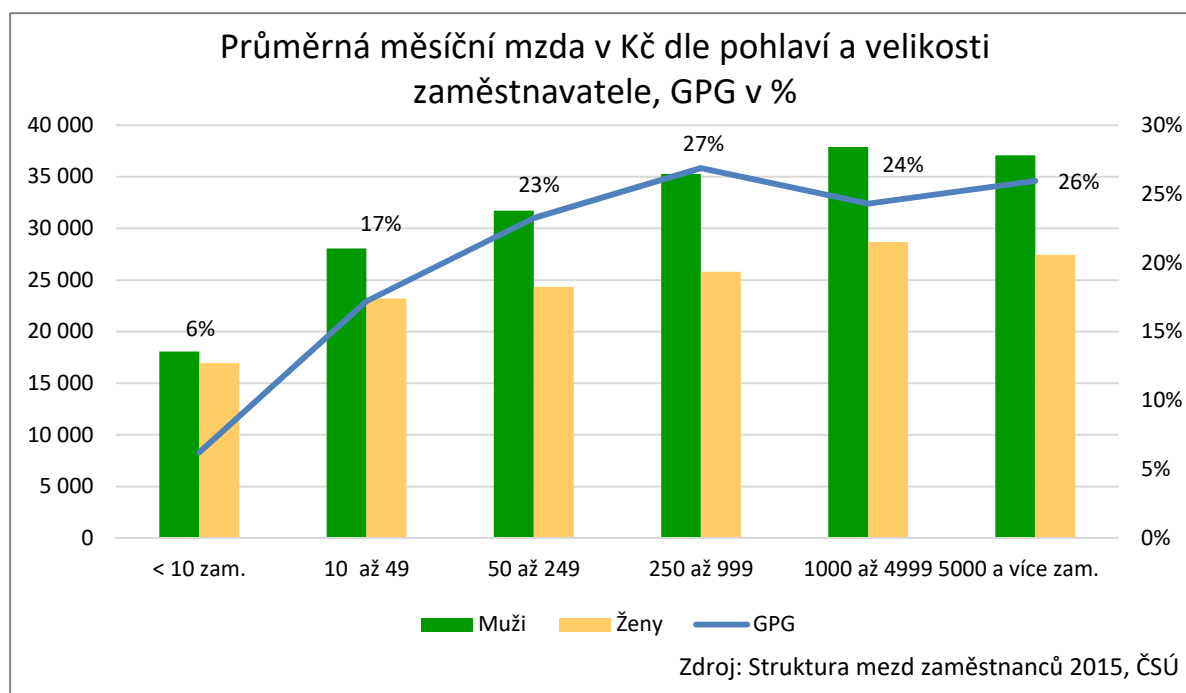


Graf 14 ilustruje, že tento vztah není zcela jednoznačný. Genderový rozdíl v odměňování dosahuje nejvyšší úrovně na středně velkých pracovištích s 250 až 999 zaměstnanci/zaměstnankyněmi (27 %).²⁴ Na druhém místě z pohledu genderových mzdových nerovností v odměňování jsou pracoviště s 5 000 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi (26 %). Nejmenší rozdíl v odměňování žen a mužů je naopak na malých pracovištích s méně než deseti zaměstnanci/zaměstnankyněmi (6 %), či na pracovištích s méně než padesáti zaměstnanci a zaměstnankyněmi (17 %). Vysvětlením pravděpodobně může být to, že jde o firmy a pracoviště, kde se všichni dobře znají, může tam být vyšší míra sociální kontroly, ale také důvěry a solidarity. V případě rodinných firem zde působí patrně i příbuzní a také je možné zde očekávat vyšší míru transparentnosti odměňování než ve velkých firmách. Zaměstnanci a zaměstnankyně tak mohou snáze diskutovat o výši svých mezd a případné nesrovnalosti také jednodušeji řešit. Roli však patrně hraje také skutečnost, že malé firmy mají zpravidla i méně hierarchickou strukturu, menší počet manažerů a manažerek, nižší počet stupňů managementu a jednotliví zaměstnanci a zaměstnankyně musí být mnohem více vzájemně zastupitelní než ve velkých firmách.

V souvislosti s tímto rozdílem stojí za pozornost zejména skutečnost, že rozdíl v počtu odpracovaných hodin mezi muži a ženami je největší u malých až středně velkých pracovištích, kde muži měsíčně odpracují v průměru o 2 až 3 hodiny více než ženy (podrobněji Graf 66 v příloze). Naopak ženy odpracují více hodin než muži na velkých pracovištích (v případě pracovištích o velikosti 1000 až 4999 lidí cca o půl hodiny více, v případě pracovištích nad 5000 zaměstnanců/zaměstnankyň je to v průměru o hodinu měsíčně více než muži), kde je ale genderový rozdíl v odměňování vyšší. Ani v tomto případě tedy není možné vysvětlit genderové rozdíly v odměňování počtem odpracovaných hodin.

²⁴ Na pracovištích této velikosti je zároveň největší podíl mužů oproti ženám (viz Graf 65 v příloze).

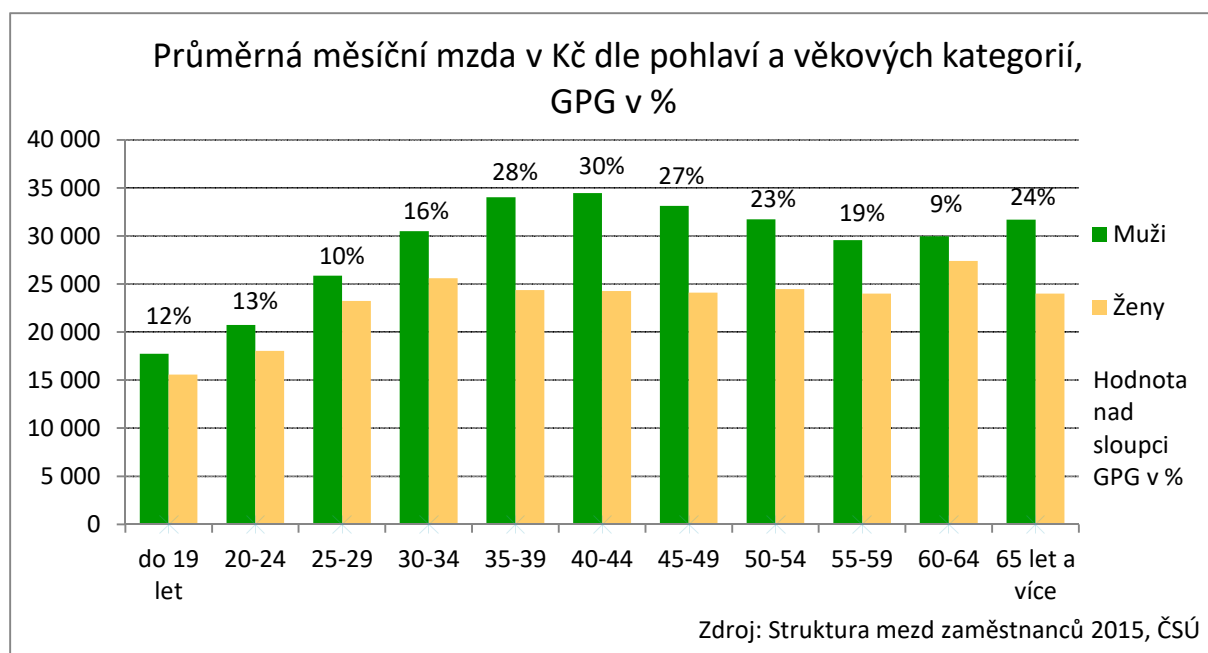
Graf 14



3.1.4. Rozdíly v odměňování žen a mužů podle věku

Průměrné mzdy žen a mužů se v průběhu životního cyklu zásadně proměňují. Graf 15 ukazuje, že genderový rozdíl v odměňování dosahuje nejnižších hodnot v mladších věkových kategoriích, kdy ještě ženy obvykle nejsou zatíženy péčí o děti ani o starší nebo nemohoucí členy rodiny. S věkem tento rozdíl roste a nejvyšší úroveň dosahuje ve věkové kategorii 40 až 44 let (30 %), potom opět pomalu klesá. Ve věkové kategorii 60 až 64 let dosahuje svého minima (9 %), ovšem ve věkové kategorii nad 65 let je opět velmi vysoký (24 %). Tento vývoj genderových rozdílů v odměňování pravděpodobně odráží vztah mezi věkem, rodičovstvím a péčí o malé děti u žen. Nepřímo poukazuje na to, jaké má rodičovství a péče o děti vliv na průměrný plat/mzdu žen a o kolik poklesne jejich příjem, když jsou ve věku obvyklém pro založení rodiny nebo ve věku obvyklého návratu na trh práce po rodičovské. Přestože jde o velmi důležitou charakteristiku, dostupná statistická data neobsahují informaci, zda jsou muž či žena rodiči, a tak není možné analyzovat přímý dopad mateřství a otcovství na mzdy.

Graf 15

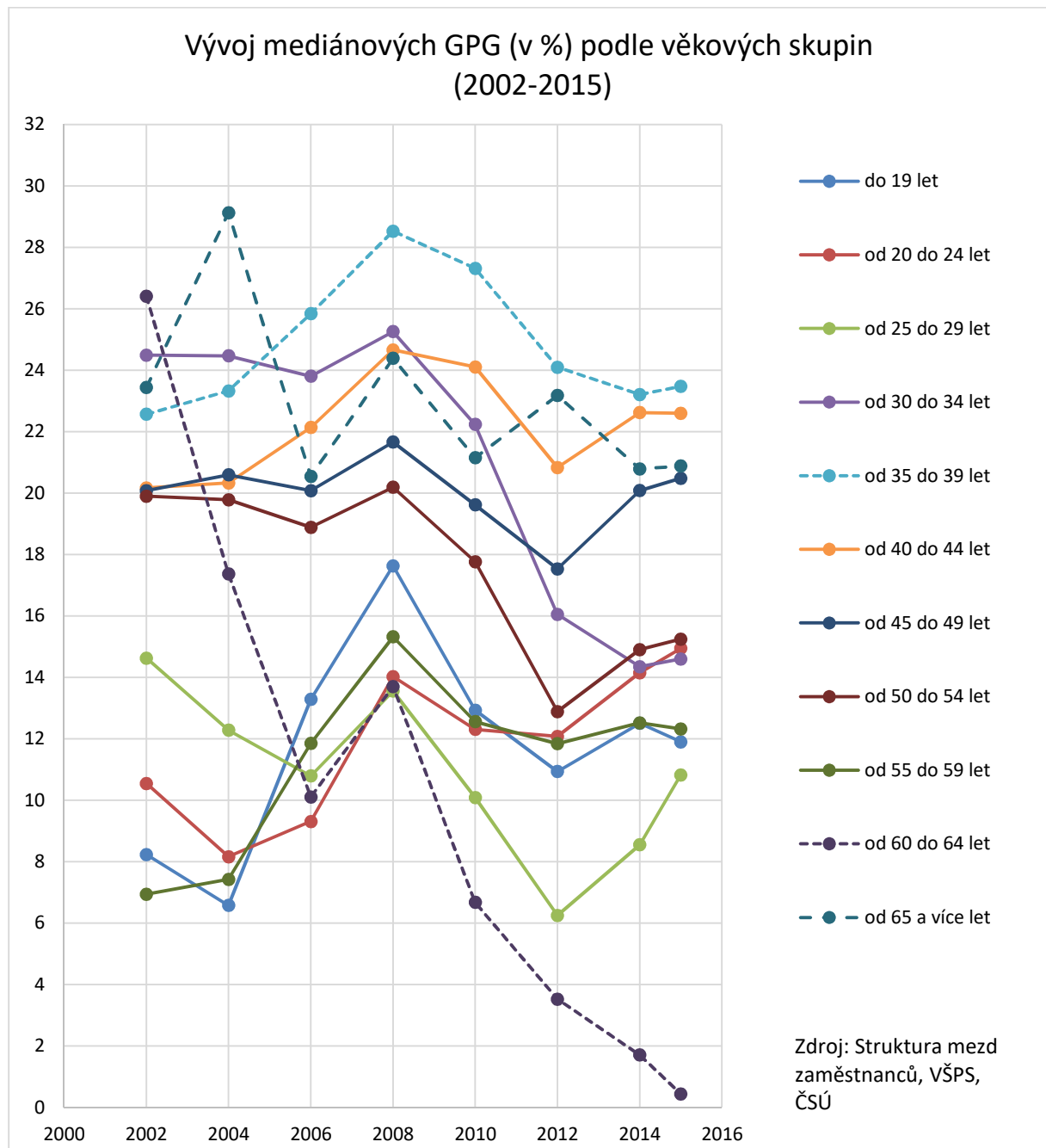


Na relevantní roli věku, jakožto proměnné, z níž je velice dobře možné usuzovat na míru penalizace mateřství z hlediska mezd, přitom poukazuje i statistika vývoje genderových rozdílů v odměňování v čase podle jednotlivých věkových skupin. Postupné posouvání vrcholu genderových rozdílů v odměňování do vyšších věkových skupin totiž zhruba odpovídá posouvání věku žen, v němž přivádějí na svět děti. Zatímco v roce 2002 byli skupinou s nejvýraznějším rozdílem mediánových mezd²⁵ lidé ve věku 30-34 let, v roce 2015 se tato skupina naopak propadla na 7. pozici z hlediska velikosti rozdílu mediánových mezd a na první příčku postupně vystoupala skupina 35-39letých,²⁶ která byla v roce 2002 na 7. - 8. pozici. Následuje skupina 40-44letých, která měla v roce 2015 druhý nejvyšší rozdíl mediánových mezd, v roce 2002 se však dělila o 7. a 8. příčku se skupinou 35-39 letých. Porovnání vývoje genderových mzdových rozdílů z hlediska věkových skupin v čase tedy poukazuje mj. na přetrvávající silnou penalizaci mateřství a péče o malé děti z hlediska výše příjmu v ČR.

²⁵ Vzhledem k dostupnosti dat v časových řadách na webových stránkách ČSÚ pouze v podobě mediánu pracujeme při podrobnějším dělení s mediánovými mzdami, a nikoliv s průměry.

²⁶ Zatímco předchozí graf znázorňuje rozdíly v průměrných mzdách, pořadí skupin podle velikosti genderového rozdílu v odměňování měřeného v mediánech se může odlišovat.

Graf 16



3.1.5. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle vzdělání

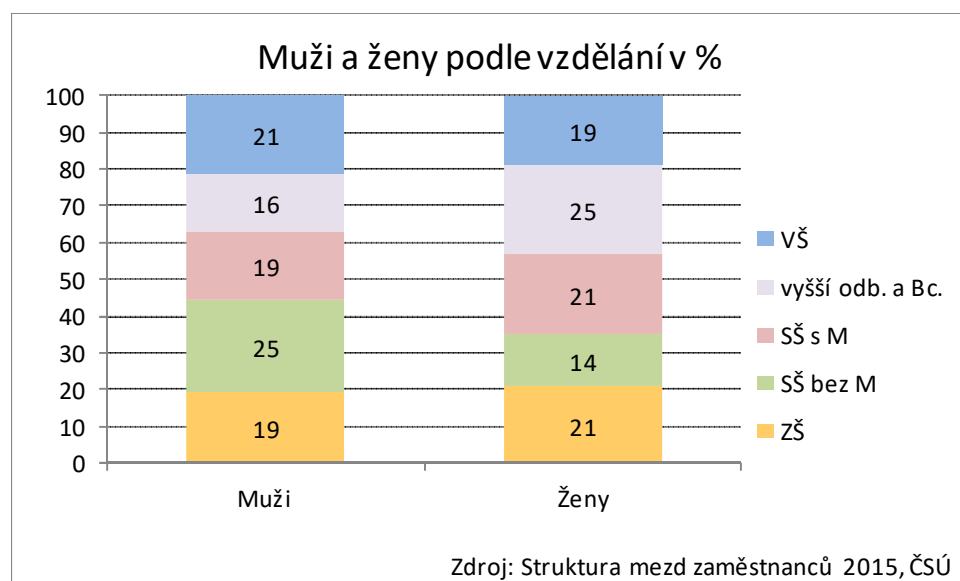
Důležitým faktorem ovlivňujícím výši mzdy je úroveň dokončeného vzdělání. Rozdíly ve vzdělanostní struktuře mužů a žen tak teoreticky mohou ovlivňovat i rozdíly v odměňování (viz Graf 67 v příloze). Mezi středoškoláky a středoškolačkami bez maturity a vysokoškoláky a vysokoškolačkami převládají muži (mezi středoškoláky bez maturity tvoří muži 65 %, mezi vysokoškoláky pak 55 %). Ženy převládají mezi středoškolsky vzdělanými lidmi s maturitou (52 %) a ve skupině s vyšším odborným

vzděláním či Bc. titulem (59 %). Vzdelanostní struktura mužů a žen se s věkem významně liší. V posledních letech s každým uplynulým rokem přibývá žen s vysokoškolským vzděláním. Ve věkových kategoriích do 34 let je mezi ženami vyšší podíl vysokoškolaček, než je podíl vysokoškoláků mezi muži. Opačná situace je patrná ve věkových kategoriích nad 34 let. Nejvýraznější rozdíl je ve věkové skupině nad 65 let, kde je mezi ženami o 9 procentních bodů méně vysokoškolsky vzdělaných osob než mezi muži.²⁷

Graf 17 znázorňuje vzdelanostní strukturu populace zaměstnaných mužů a žen v ČR. Největší podíl mužů má středoškolské vzdělání bez maturity (25 %) a vysokoškolské vzdělání (21 %), následují muži se základní školou (19 %) a s ukončeným maturitním vzděláním (19 %). Vyšší odborné či bakalářské vzdělání má 16 % mužů.

U žen se situace liší. Největší podíl žen má vyšší odborné vzdělání či Bc. titul (25 %) a středoškolské vzdělání s maturitou (21 %), či základní vzdělání (21 %). 19 % žen má vysokoškolské vzdělání a 14 % žen má středoškolské vzdělání bez maturity. Jak již bylo zmíněno, tato struktura se stále mění a je odlišná pro různé věkové kategorie.²⁸

Graf 17



Jak ilustruje následující Graf 18, spolu s rostoucím vzděláním roste i průměrná měsíční mzda mužů a žen, u žen však pomaleji. Hodnota genderového rozdílu v odměňování s každou vyšší vzdelanostní kategorií stoupá. Výjimkou je kategorie lidí se středoškolským vzděláním bez maturity, kde je rozdíl v odměňování žen a mužů vyšší (26 %), než u středoškolsky vzdělaných lidí s maturitou (21 %). Kategorie lidí se středoškolským vzděláním bez maturity má zároveň ze všech vzdelanostních kategorií nejvyšší zastoupení mužů (podrobněji Graf 67 v příloze).

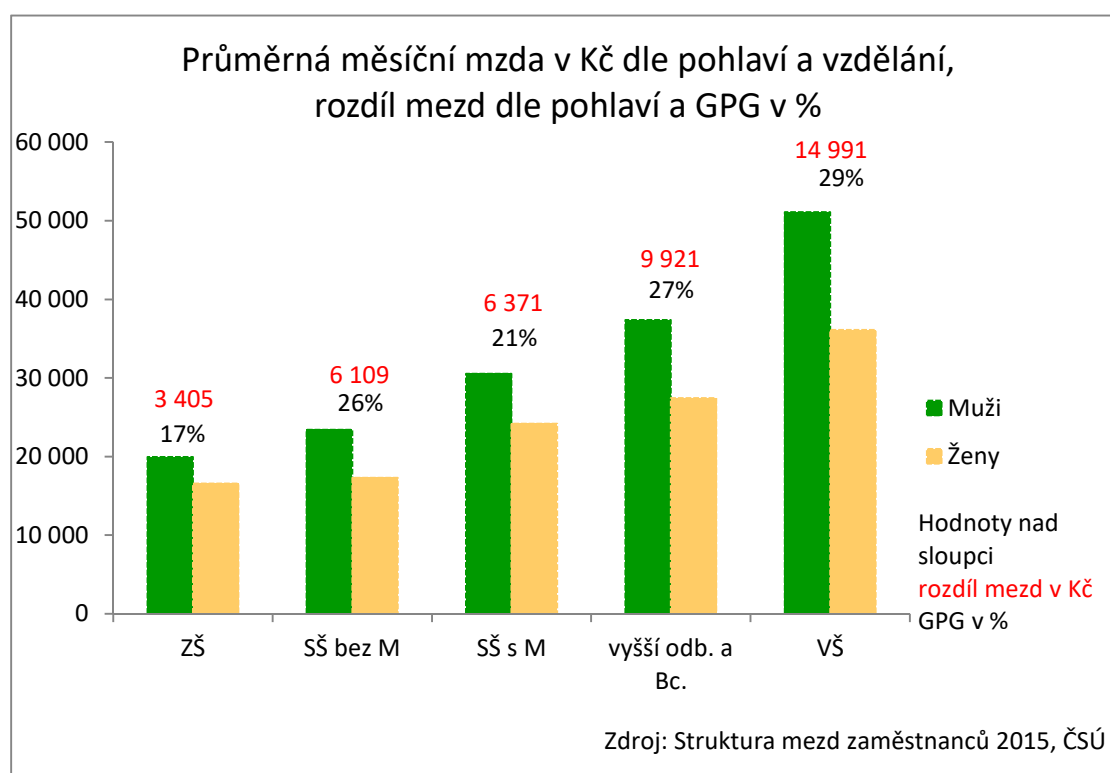
²⁷ Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani>.

²⁸ Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani>.

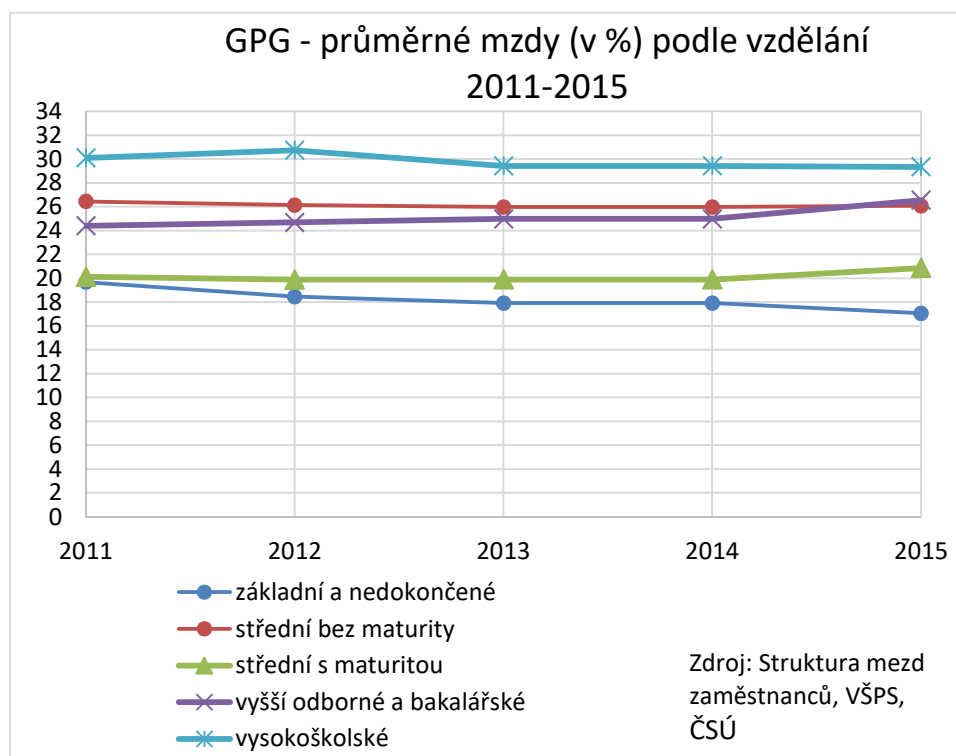
Nejmenší rozdíl v odměňování mezi muži a ženami je ve skupině lidí se základním vzděláním (17 %). Ženy v této kategorii mají průměrnou měsíční mzdu o 3 405 Kč nižší než muži. Nejvyšší genderový rozdíl v odměňování je naopak u mužů a žen, kteří mají vysokoškolské vzdělání (29 %). V korunách jde o 14 991 Kč. Druhý nejvyšší genderový rozdíl v odměňování je patrný mezi lidmi s VOŠ nebo s bakalářským vzděláním (27 %, 9 921 Kč měsíčně) a s malým odstupem následuje skupina lidí se SŠ bez maturity (26 %, 6 109 Kč měsíčně). Mezi středoškolsky vzdělanými lidmi s maturitou pak dosahuje genderový rozdíl v odměňování 21 %, což odpovídá 6 371 Kč měsíčně.

Porovnání genderových mzdových rozdílů z hlediska úrovně nejvyššího dosaženého vzdělání v čase přitom dokládá, že od roku 2011 nedošlo k výrazným změnám (viz Graf 19).

Graf 18



Graf 19



3.1.6. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle odvětví

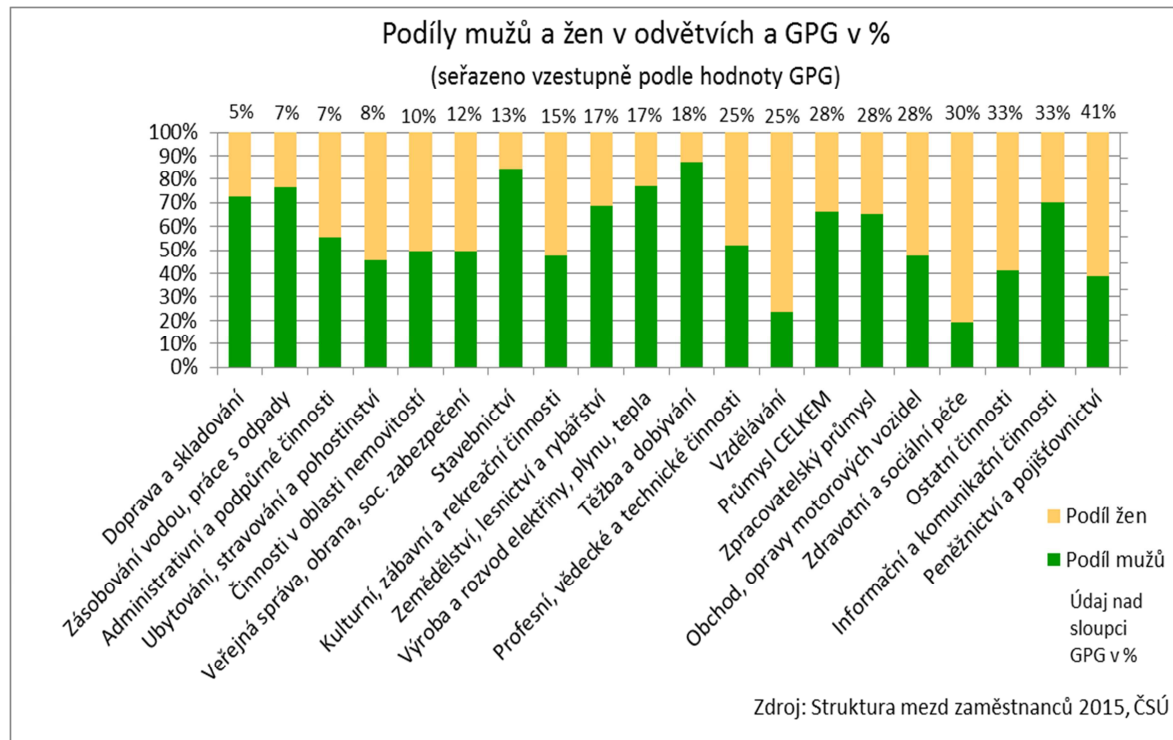
Průměrné mzdy žen a mužů i genderové rozdíly v odměňování se liší napříč odvětvími. Graf 20 prezentuje odvětví seřazená vzestupně podle hodnoty rozdílu v odměňování žen a mužů v %. V levé části grafu (tedy mezi odvětvími s nižšími hodnotami genderových rozdílů v odměňování) jsou častěji zastoupena ta odvětví, v nichž převažují muži, případně odvětví, v nichž je vyrovnané zastoupení obou pohlaví.

Nejnižší genderové rozdíly v odměňování jsou v dopravě a skladování (5 %), v odvětví zásobování vodou, práce s odpadem (7 %) a odvětví administrativní a podpůrné činnosti (7 %), v těchto třech odvětvích převládají muži a jedná se spíše o manuální, a méně kvalifikované a hůře finančně ohodnocené práce. V pravé části grafu jsou odvětví, ve kterých silněji převažují ženy – patří sem vzdělávání (téměř 80 % žen), zdravotní a sociální péče (přes 80 % žen), peněžnictví a pojišťovnictví (přes 60 % žen). V těchto odvětvích jsou genderové rozdíly v odměňování velmi vysoké (25 %, 30 % resp. 41 %).

U odvětví se ukazuje jiný vztah mezi podílem mužů a žen a genderovým rozdílem v odměňování než u hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO. Rozdíl v odměňování žen a mužů je vyšší v odvětvích, kde je vyšší zastoupení žen a opačně. To poukazuje na fenomén tzv. skleněného výtahu, který se týká mužů působících v „ženských“ profesích, jako je např. zdravotnictví, školství, nebo sociální péče apod. (Williams, 1992). Jak ukázala výše citovaná studie, muži působící v těchto oborech se setkávají se strukturálním zvýhodněním, které jim umožňuje rychlý kariérní růst, který je spojen

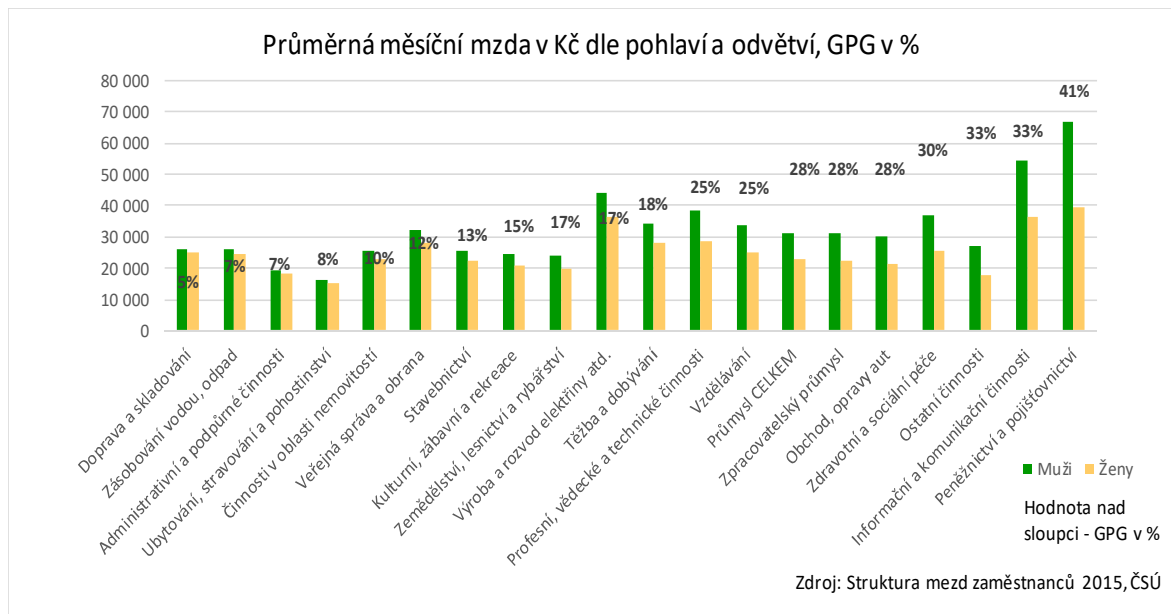
také s růstem mzdy, a tudíž ovlivňuje i úroveň genderových rozdílů v odměňování. Jak dokládá studie, jejich situace se zásadně liší od pozice žen, které vstupují do mužských profesí.

Graf 20



Odlišnou perspektivu vztahu mezi odvětvím a genderovými rozdíly v odměňování nabízí Graf 21, který znázorňuje souvislosti mezi výší průměrných mezd v daném odvětví a genderovými rozdíly v odměňování. Nejvyšší průměrná měsíční mzda je u obou pohlaví patrná v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví a právě v tomto odvětví jsou genderové rozdíly v odměňování zdaleka největší (41 %). Na druhém místě v průměrných mzdách i genderových nerovnostech v odměňování jsou informační a komunikační činnosti (33 %). Nejnížší průměrné mzdy jsou v ubytování, stravování, pohostinství, a to jak u mužů, tak u žen. V tomto odvětví jsou pak genderové rozdíly v odměňování třetí nejnížší (8 %). Nejnížší hodnota genderových rozdílů v odměňování je v odvětvích doprava a skladování (5 %), zásobování vodou, odpad (7 %) a administrativní a podpůrné činnosti (7 %). V těchto třech odvětvích jsou průměrné mzdy mužů i žen velice nízké. Výše uvedené skutečnosti tedy naznačují, že odvětví s vyššími průměrnými mzdami jsou také často odvětvími s vyšší úrovní genderových rozdílů v odměňování a naopak.

Graf 21



Pozn.: Jednotlivá odvětví jsou seřazena vzestupně podle hodnoty GPG v %.

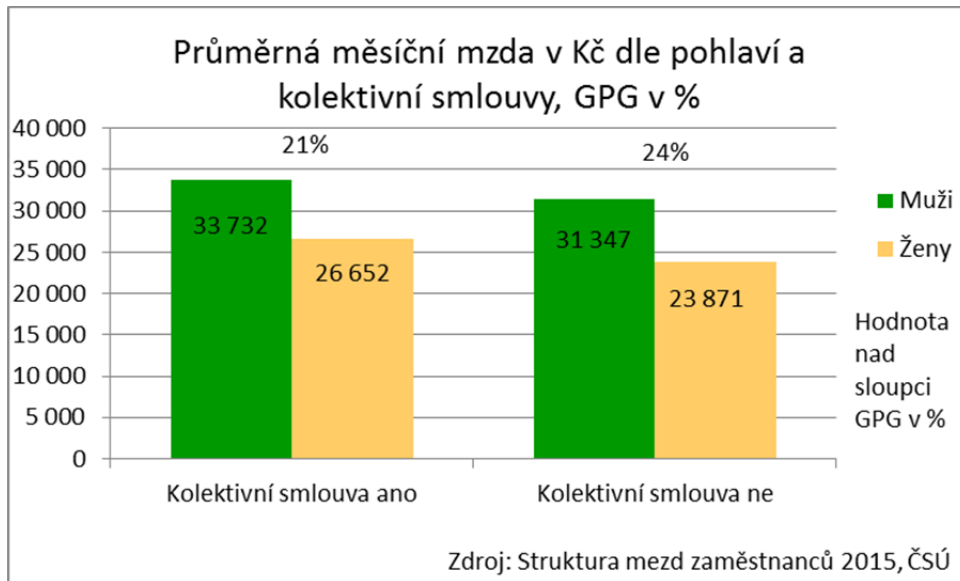
3.1.7. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle kolektivní smlouvy

Svou roli ve výši mezd mužů a žen i v úrovni genderových rozdílů v odměňování hraje existence či absence kolektivní smlouvy, která upravuje vyjednávání o výši mezd na pracovišti (viz Graf 22). Podíly mužů a žen, kteří jsou pokryti kolektivní smlouvou, se přitom liší. Mezi muži je kolektivní smlouvou kryto 56 % zaměstnanců, mezi ženami je to pouze 52 % zaměstnankyň (podrobněji Graf 68 v příloze).

Graf 22 ukazuje, že na pracovištích s kolektivní smlouvou jsou průměrné mzdy vyšší, a to jak u mužů, tak u žen (u mužů o 2 385 Kč u žen o 2 781 Kč). Mezi muži a ženami krytými kolektivní smlouvou jsou zároveň patrné i nižší rozdíly v odměňování než v případě mužů a žen nekrytých kolektivní smlouvou (a to o 3 procentní body).

Všechny tyto argumenty hovoří pro výhodnost kolektivní smlouvy. Kolektivní smlouva patrně poskytuje lidem výhodnější podmínky pro případné vyjednávání o mzdě a lze předpokládat, že je také účinným vodítkem pro zaměstnavatele v případě stanovování mezd a jejich zvyšování.

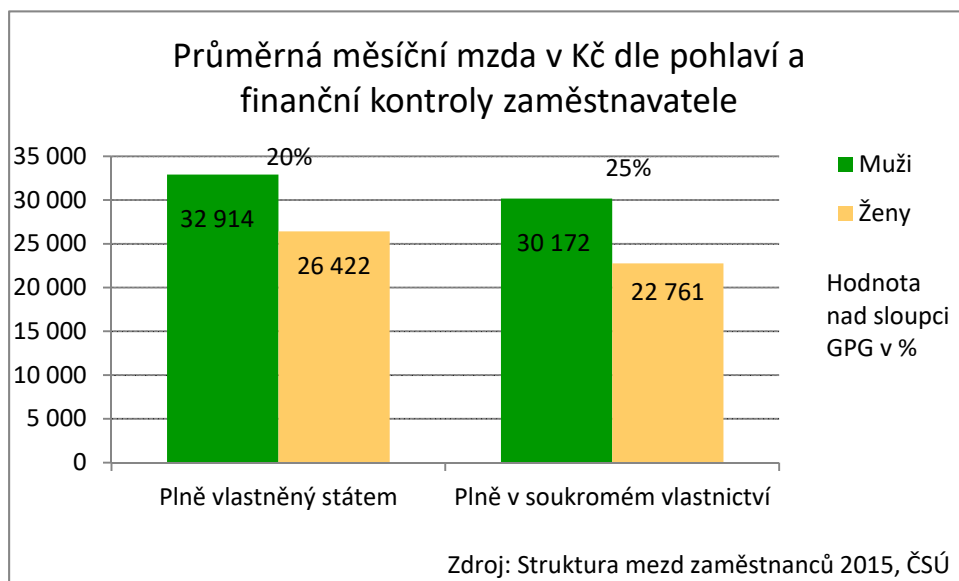
Graf 22



3.1.8. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle vlastníka firmy či podniku

Rozdíly v odměňování žen a mužů dále souvisí také s tím, zda jde o státní nebo soukromý sektor. Ve státním sektoru jsou průměrné měsíční mzdy vyšší než v soukromém sektoru, a to u obou pohlaví (u mužů o 2 742 Kč a u žen o 3 661 Kč). Genderové rozdíly v odměňování žen a mužů jsou ve státním sektoru o 5 procentních bodů nižší než v soukromé sféře (viz Graf 23). Ve státním sektoru přitom ženy tvoří 60 % pracovní síly, muži 40 %. V soukromé sféře (v podnicích plně v soukromém vlastnictví) je situace opačná – ženy tvoří 40 %, muži 60 % (viz Graf 69 v příloze). Zdá se, že se ženám práce ve státní sféře vyplatí. Pobírají zde totiž vyšší průměrnou měsíční mzdu, než pobírají ženy pracující v soukromé sféře, a přesto, že i v tomto sektoru jsou patrné vysoké genderové rozdíly v odměňování, jsou o něco nižší než v případě soukromého sektoru.

Graf 23

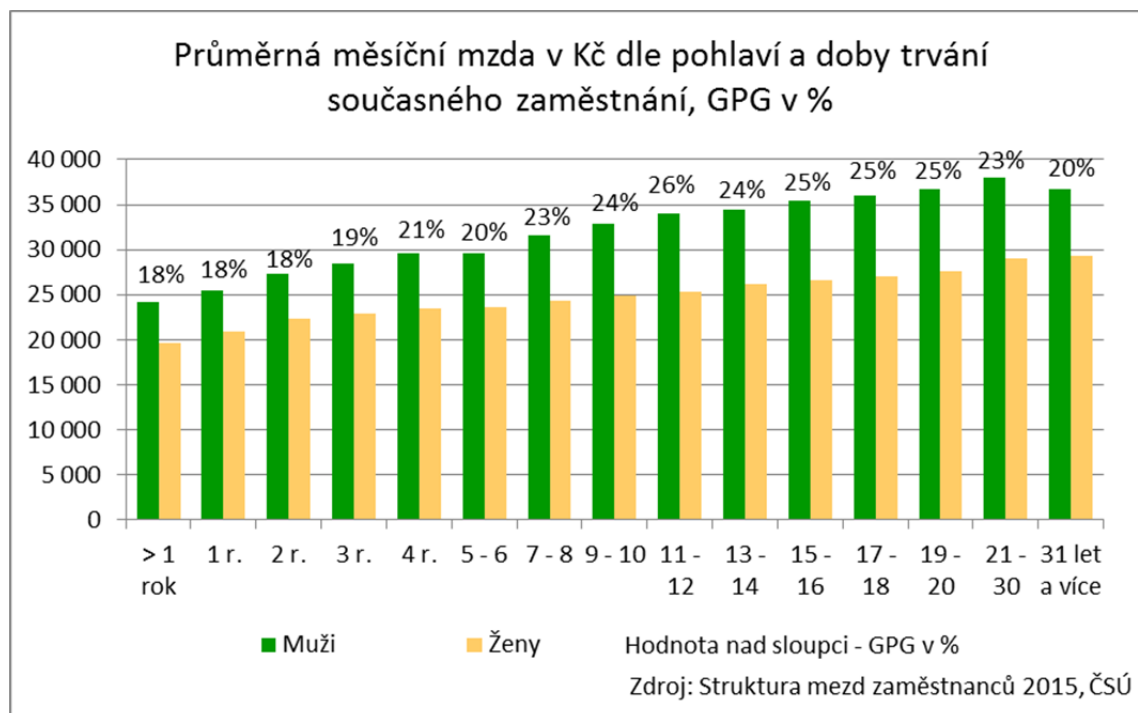


3.1.9. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle doby trvání současného zaměstnání

Genderové rozdíly ve výši mzdy se liší také s ohledem na dobu trvání současného zaměstnání. Není překvapující, že čím déle člověk pracuje na jednom místě, tím stoupá jeho praxe, zkušenost i efektivita práce. V průběhu let se také jedinec může posouvat v hierarchii firmy na vyšší pozice a s povýšením přichází i vyšší mzda/plat. Mzda ale s dobou trvání zaměstnání nestoupá u mužů a žen stejně rychle, jak ilustruje Graf 24. V případě mužů roste mzda s dobou strávenou v zaměstnání rychleji než u žen.

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou v prvních třech kategoriích (méně než rok, jeden rok, dva roky) nižší než v ostatních kategoriích. Hodnota genderových rozdílů v odměňování je v této skupině zaměstnanců a zaměstnankyň 18 %, postupně ale roste. Nejvyšší úroveň genderových rozdílů v odměňování je patrná v kategorii praxe v délce 11-12 let (26 %), dále lehce klesá, ale stále zůstává velmi vysoká. Vysvětlením je pravděpodobně mimo jiné souvislost s věkem a reprodukčním chováním, kdy ženy po jistém čase opouští své pracoviště kvůli zakládání rodiny a péči o malé děti, a pokud se vrací ke svému původnímu zaměstnavateli, mohou nastupovat na jiné pozice, které neumožňují takovou míru kariérního růstu. Případně narážejí na tzv. zeď mateřství (Williams & Segal, 2003), tj. na soubor stereotypů vážících se k mateřství, péči o děti a schopnostem a možnostem pracujících matek.

Graf 24

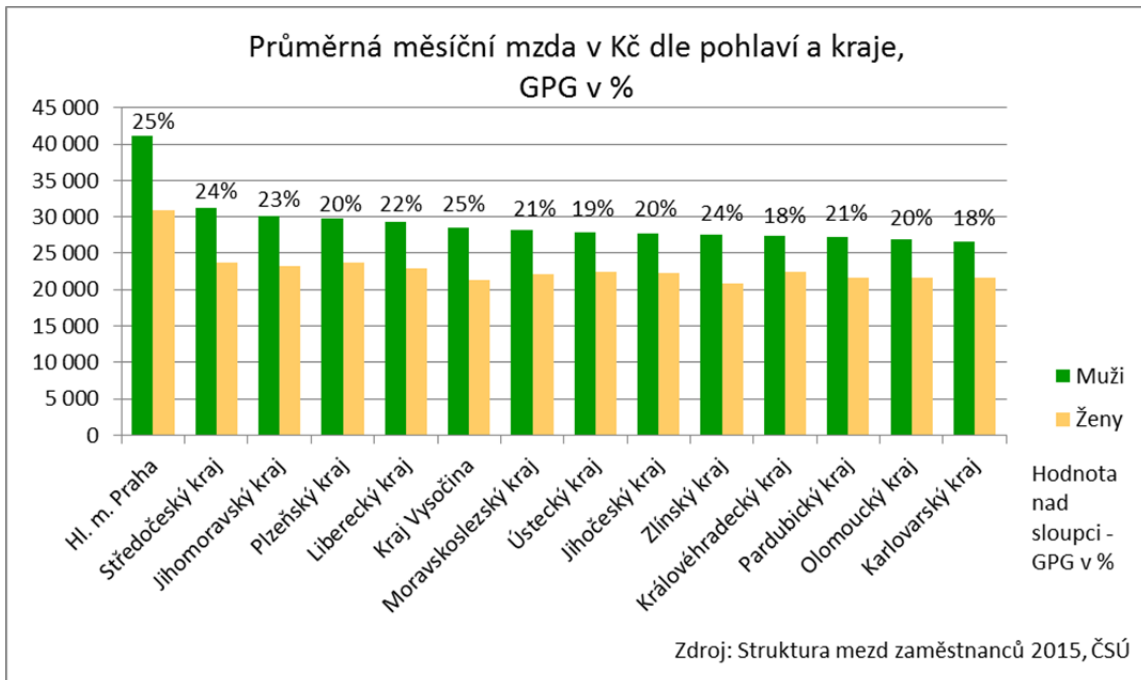


3.1.10. Rozdíly v odměňování žen a mužů dle regionu

Kraje ČR se liší v úrovni průměrné měsíční mzdy mužů a žen, stejně jako v úrovni rozdílů v odměňování žen a mužů (viz Graf 25). Nejvyšší průměrné měsíční mzdy vydělávají muži i ženy v hlavním městě (muži nad 40 000 Kč, ženy nad 30 000 Kč). V Praze jsou ale také největší rozdíly v odměňování žen a mužů, a to celých 25 %. Nižší průměrné mzdy, zato ale stejný rozdíl v odměňování, je patrný také na Vysočině (25 %), o jeden procentní bod nižší jsou genderové rozdíly v odměňování ve Středočeském a Zlínském kraji (24 %). Následuje kraj Jihomoravský (23 %) a Liberecký (22 %). Nejmenší je rozdíl v odměňování žen a mužů v Karlovarském a Královohradeckém kraji (18 %). Pod průměrem České republiky jsou genderové rozdíly také v Ústeckém (19 %), Jihočeském (20 %), Plzeňském (20 %), Olomouckém (20 %), Moravskoslezském a Pardubickém kraji (21 %).

Přestože vztah mezi úrovní průměrných mezd a mírou genderových rozdílů v odměňování v jednotlivých krajích není jednoznačný, z níže uvedeného Grafu 25 vyplývá, že kraje, které mají vyšší průměrné mzdy, mívají častěji také vyšší hodnoty genderových rozdílů v odměňování žen a mužů (výjimkou jsou v tomto pouze kraje Plzeňský a Moravskoslezský, které mají genderové rozdíly v odměňování pod průměrem ČR). Naopak v krajích, kde jsou průměrné mzdy nižší a pod průměrem ČR, jsou i hodnoty genderových rozdílů v odměňování zpravidla nižší (výjimkou je pouze Zlínský kraj s vysokou hodnotou genderových rozdílů v odměňování na úrovni 24 %). To nepochybně souvisí se strukturou průmyslu a typem podniků a firem, které v daném regionu podnikají a zaměstnávají lidi.

Graf 25



Pozn.: Kraje jsou řazeny sestupně podle hodnoty průměrné měsíční mzdy mužů

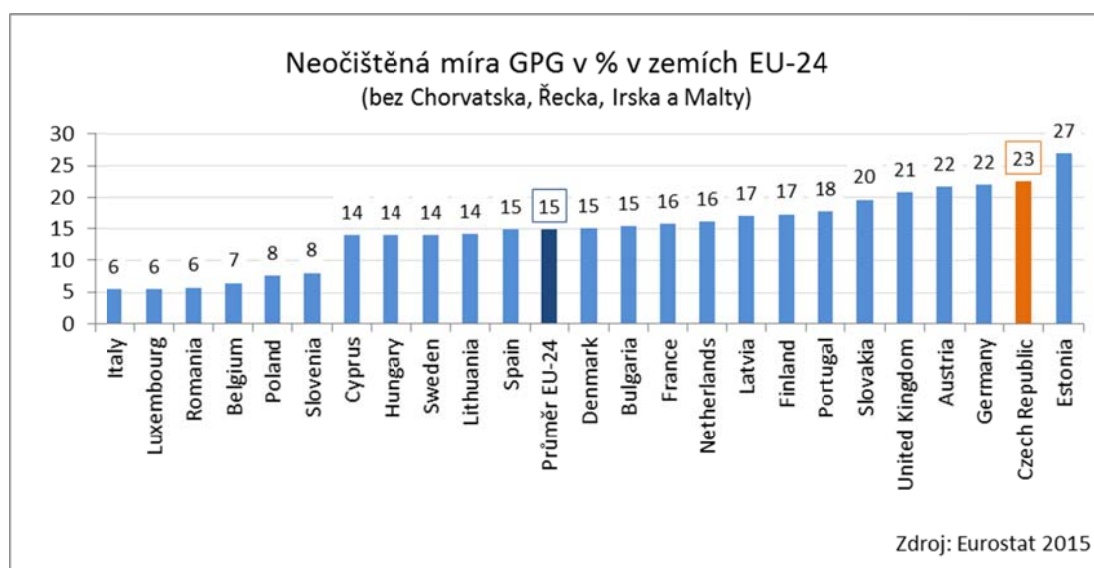
3.2. Mezinárodní srovnání a vývoj genderových rozdílů v odměňování v ČR v kontextu EU

Následující část přibližuje postavení ČR v rámci EU a vývoj situace v ČR v kontextu vývoje genderových rozdílů v odměňování v Evropě. Vychází převážně z dat Eurostatu. Pro přehlednost porovnáváme v následujících grafech ČR s vybranými skupinami zemí z jednotlivých evropských regionů: se zeměmi postsocialistickými, zeměmi západní Evropy, zeměmi jižní Evropy a zeměmi skandinávskými. V druhé části se zaměříme na mezinárodní srovnávací indikátory, které kromě genderových rozdílů v odměňování pracujících i s dalšími charakteristikami zemí a jejich pracovních trhů.

3.2.1. Základní mezinárodní srovnání

ČR dosahuje v evropském kontextu relativně velmi vysokého rozdílu v odměňování žen a mužů. V ČR dosahoval v roce 2015 genderový rozdíl hodnoty téměř 23 %.²⁹ Větší rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR je v současnosti již pouze v Estonsku (28 %). Česká republika se tak nachází vysoko nad průměrem EU, který byl v roce 2015 15 % (viz Graf 26).³⁰

Graf 26



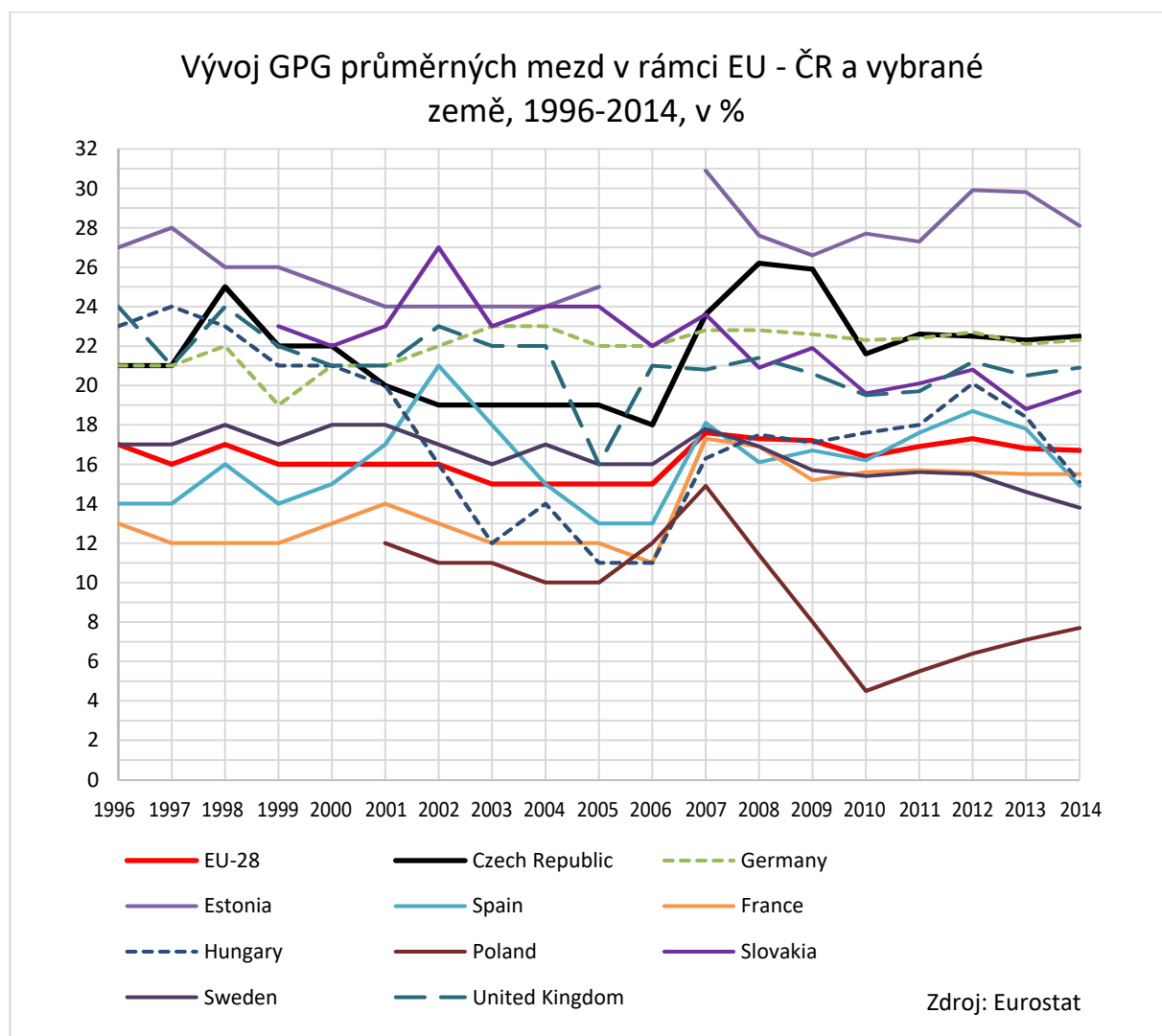
Pozn.: Data o GPG za Řecko, Chorvatsko, Irsko a Maltu nebyla v době přípravy zprávy dostupná. Data jsou zaokrouhlena na celá čísla.

²⁹ Data Eurostatu a jeho výpočet GPG v mezinárodním srovnání se mírně liší od dat ČSÚ. Data jsou zaokrouhlena na celá čísla.

³⁰ Důležitým kontextem pro uvažování o genderových rozdílech v odměňování v mezinárodním srovnání je také to, jak vypadají průměrné mzdy žen a mužů v různých evropských zemích. Průměrná hodinová mzda (v eurech) je v ČR hluboko pod průměrem EU. Je sedmá nejnižší z 26 zemí, za které jsou tyto údaje k dispozici. Vůbec nejnižší průměrné mzdy jsou v Bulharsku, Rumunsku, Lotyšsku a Litvě, nejvyšší mzdy naopak najdeme v Dánsku, v Irsku, Lucembursku a Švédsku (podrobněji Graf 70 v příloze).

Zdá se přitom, že jde o trend, který má jistou setrvačnost. V posledních 10 letech patří ČR spolu s Německem, Rakouskem a Estonskem k zemím, které mají dlouhodobě vůbec nejvyšší úroveň genderových rozdílů v průměrných příjmech v Evropě. Jak ale vyplývá z následujících časových řad, v 90. letech 20. století si ČR z hlediska svého postavení v rámci EU zdaleka tak neuspokojivě nestála. Genderové rozdíly v odměňování byly sice i tehdy nadprůměrné, nicméně řada zemí EU měla v té době vyšší genderové rozdíly v odměňování než ČR (viz Graf 27).

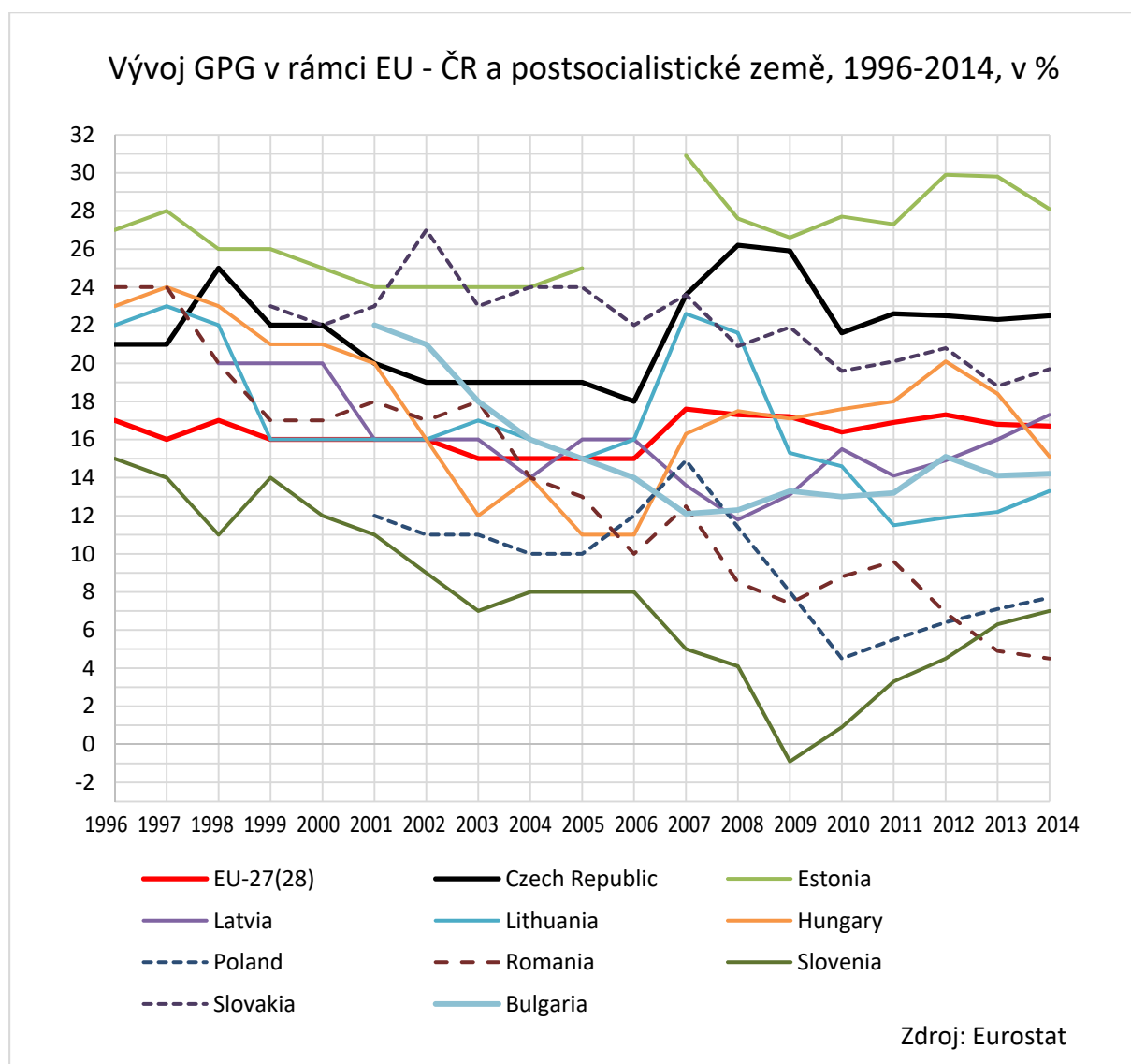
Graf 27



Pozn.: Pouze oblasti ekonomiky průmysl, stavebnictví a služby (nezahrnuje obranu, veřejnou správu a sociální zabezpečení); EU-28 zahrnuje do roku 2010 retrospektivně údaje za všechny současné členy EU s výjimkou Chorvatska, od roku 2010 zahrnuje průměr EU-28 také Chorvatsko.

Porovnání ČR s jednotlivými skupinami zemí přitom ukazuje nejen na to, že má ČR vysoký rozdíl v odměňování ve srovnání se zeměmi Skandinávie, jižní Evropy nebo západní Evropy, ale ani srovnání s postsocialistickými zeměmi nevyznívá pro ČR příliš povzbudivě. Zatímco v roce 1996 zastávala ČR v rámci níže uvedených postsocialistických zemí 5. příčku z hlediska rozdílu v průměrných příjmech, od roku 1999 to byla již příčka 3., a od roku 2007 dokonce příčka druhá (po Estonsku). Zatímco v případě nám velice blízkého Slovenska je patrný trend snižování rozdílů v odměňování, ČR v tomto ohledu spíše stagnuje.

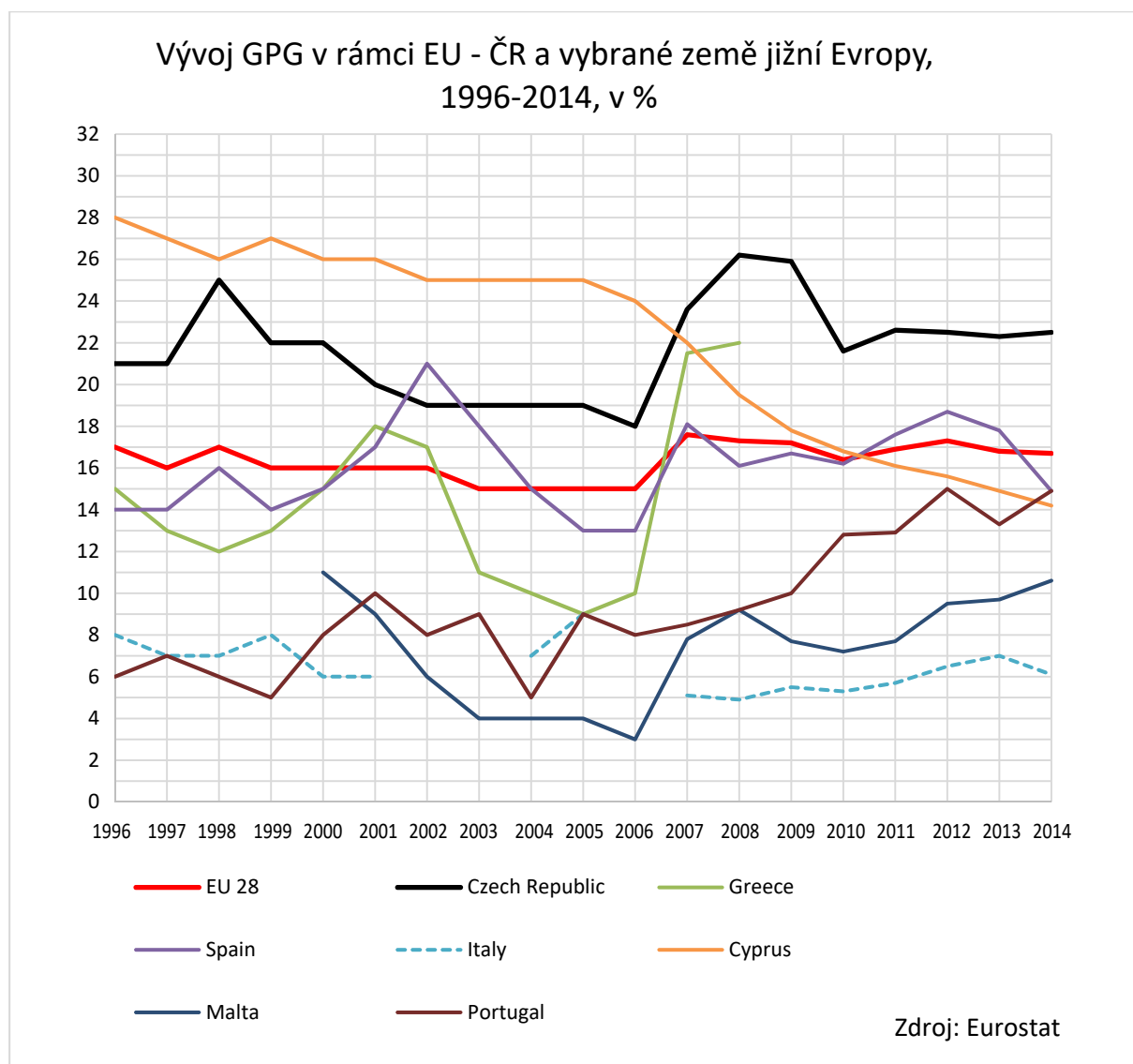
Graf 28



Pozn.: Pouze oblasti ekonomiky průmysl, stavebnictví a služby (nezahrnuje obranu, veřejnou správu a sociální zabezpečení); EU-28 zahrnuje do roku 2010 retrospektivně údaje za všechny současné členy EU s výjimkou Chorvatska, od roku 2010 zahrnuje průměr EU-28 také Chorvatsko.

Pro státy jižní Evropy je typická poměrně nízká úroveň genderových rozdílů v odměňování, která souvisí zejména s nízkou mírou zaměstnanosti žen v těchto zemích. Nejnížší úroveň genderových rozdílů v odměňování mají v současnosti Itálie a Malta, kde jsou zároveň nejnižší úrovně zaměstnanosti žen v EU (59 % v případě Itálie a 58,2 % v případě Malty). Například Španělsko, které dosahuje relativně vysoké zaměstnanosti žen na úrovni 73 %, má v rámci této skupiny jeden z nejvyšších genderových rozdílů.

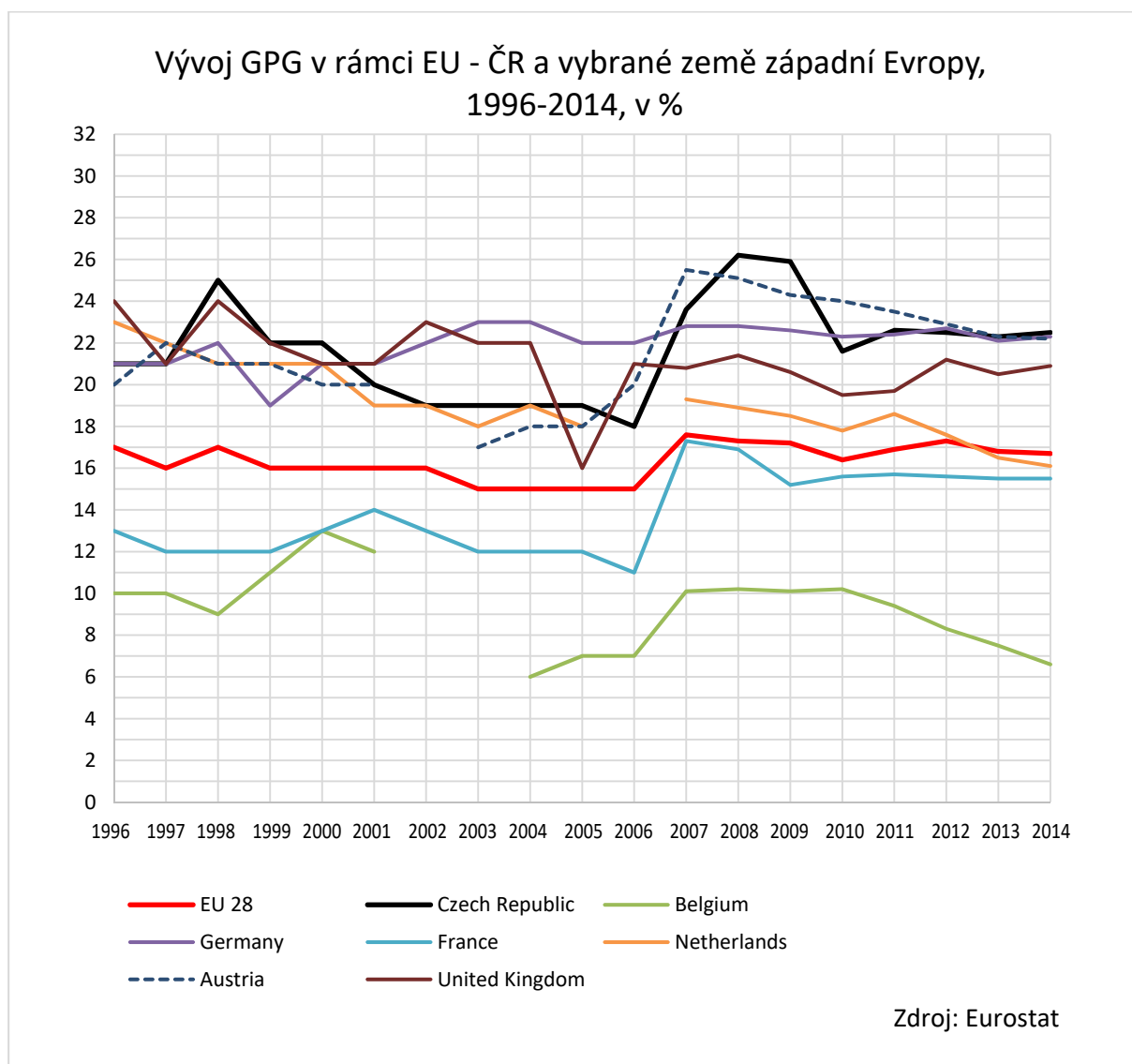
Graf 29



Pozn.: Pouze oblasti ekonomiky průmysl, stavebnictví a služby (nezahrnuje obranu, veřejnou správu a sociální zabezpečení); EU-28 zahrnuje do roku 2010 retrospektivně údaje za všechny současné členy EU s výjimkou Chorvatska, od roku 2010 zahrnuje průměr EU-28 také Chorvatsko.

Většina států západní Evropy se pohybuje se svými genderovými rozdíly v odměňování na úrovni 16 % (Francie) až 22 % (Rakousko), výjimkou je v tomto pouze Belgie, která dosahuje velice nízkého rozdílu v odměňování na úrovni kolem 7 %. Také ve srovnání s touto skupinou zemí dosahuje ČR vysokých hodnot.

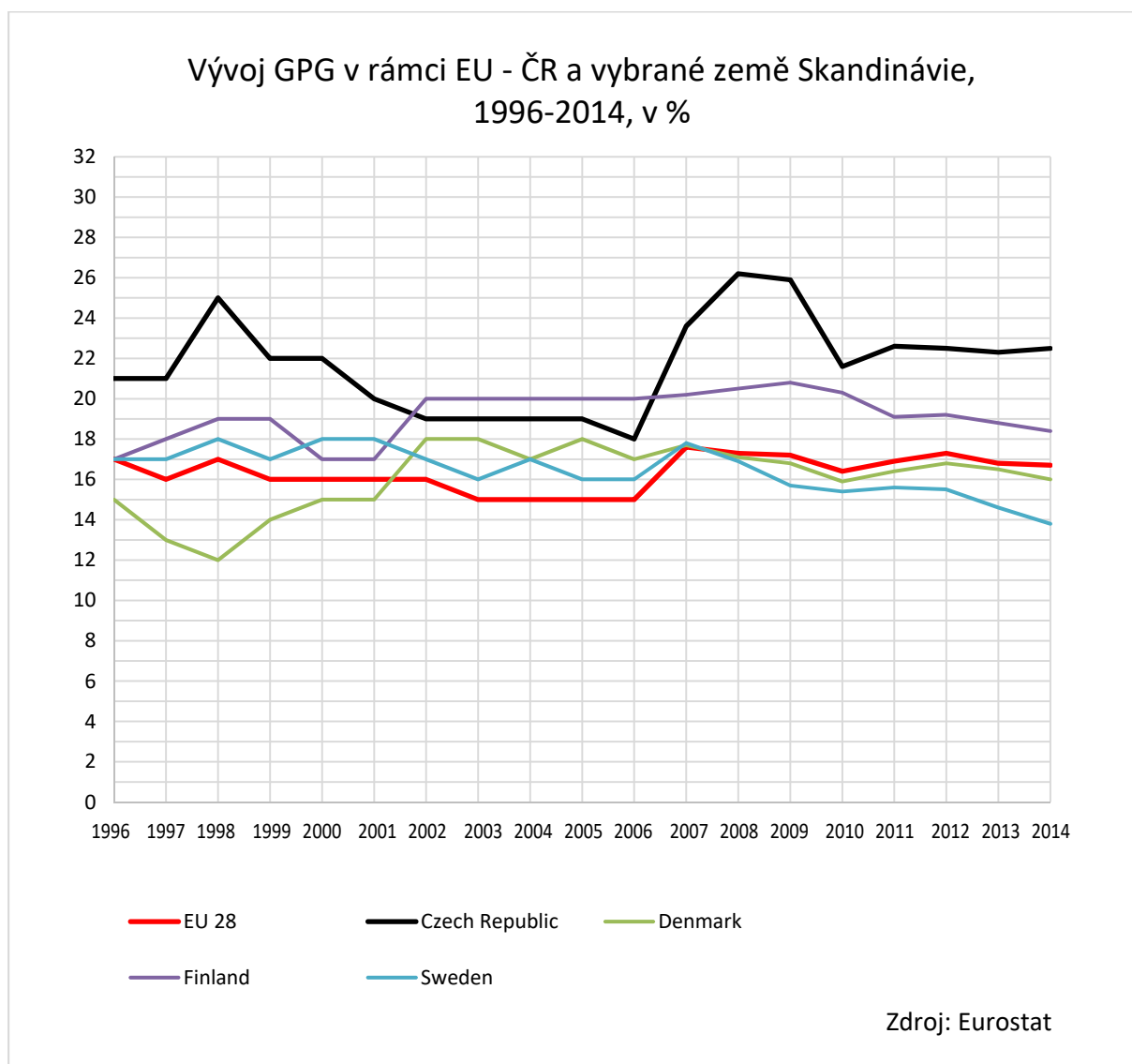
Graf 30



Pozn.: Pouze oblasti ekonomiky průmysl, stavebnictví a služby (nezahrnuje obranu, veřejnou správu a sociální zabezpečení); EU-28 zahrnuje do roku 2010 retrospektivně údaje za všechny současné členy EU s výjimkou Chorvatska, od roku 2010 zahrnuje průměr EU-28 také Chorvatsko.

Pro státy Skandinávie je typická vysoká míra ženské zaměstnanosti pohybující se kolem 80 % a zároveň i v rámci EU spíše podprůměrné genderové rozdíly v odměňování pohybující se mezi 14 % (v případě Švédska) a 18 % (v případě Finska). Jak přitom ukazuje následující graf, úroveň genderových rozdílů v odměňování má v těchto zemích spíše mírně klesající tendenci.

Graf 31

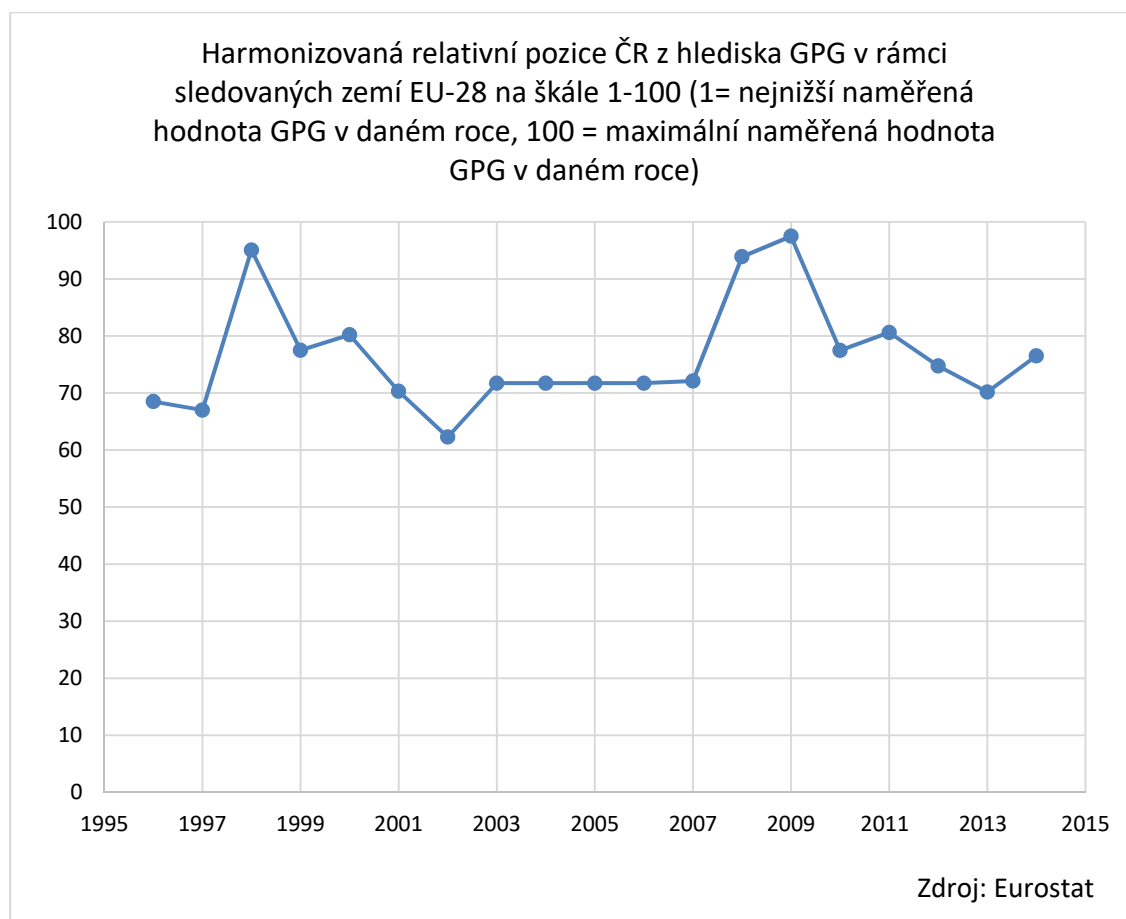


Pozn.: Pouze oblasti ekonomiky průmysl, stavebnictví a služby (nezahrnuje obranu, veřejnou správu a sociální zabezpečení); EU-28 zahrnuje do roku 2010 retrospektivně údaje za všechny současné členy EU s výjimkou Chorvatska, od roku 2010 zahrnuje průměr EU-28 také Chorvatsko.

Aby bylo možné sledovat celkovou pozici ČR mezi ostatními zeměmi EU a proměnu postavení ČR v rámci ostatních zemí v čase, byly hodnoty genderových rozdílů průměrných příjmů, které byly za ČR naměřeny mezi lety 1996-2014, převedeny na škálu 1-100, kde hodnota 1 představovala nejnižší naměřenou hodnotu genderových rozdílů mezi zeměmi EU v daném roce a hodnota 100 naopak nejvyšší naměřenou hodnotu v daném roce. Tento ukazatel pak umožňoval porovnání relativního postavení ČR mezi jednotlivými lety (je totiž nezávislý na počtu zemí, u nichž jsou za daný rok dostupná data, a zároveň zohledňuje relativní hodnotu genderových rozdílů v odměňování vůči ostatním naměřeným hodnotám – tj. např. skutečnost, že ČR mohla v určitém roce skončit jako předposlední země z hlediska výše genderových rozdílů v odměňování, nicméně rozdíl mezi ČR a zemí s nejvyšší úrovní GPG mohl být značný).

Následující Graf 32 ilustruje, jak se hodnota toho indikátoru vyvíjela v čase. Zatímco mezi lety 1996-1997 se ČR pohybovala na úrovni indikátoru 68,5-67, v roce 1998 dosáhl hodnoty 95,1, což znamená, že v daném roce dosahovala ČR téměř nejvyšší naměřené hodnoty genderových rozdílů v odměňování. Podobně tomu bylo také v letech 2008 a 2009, kdy hodnota indikátoru dosáhla vysoké úrovně 93,9 a 97,5. Mezi lety 2010-2014 pak úroveň tohoto indikátoru kolísá mezi 80,5 a 70,2, což znamená, že dosahuje vysoce nadprůměrných hodnot v rámci EU, avšak nikoliv těch nejvyšších.

Graf 32



Pozn.: Pouze oblasti ekonomiky průmysl, stavebnictví a služby (nezahrnuje obranu, veřejnou správu a sociální zabezpečení); vlastní výpočty.

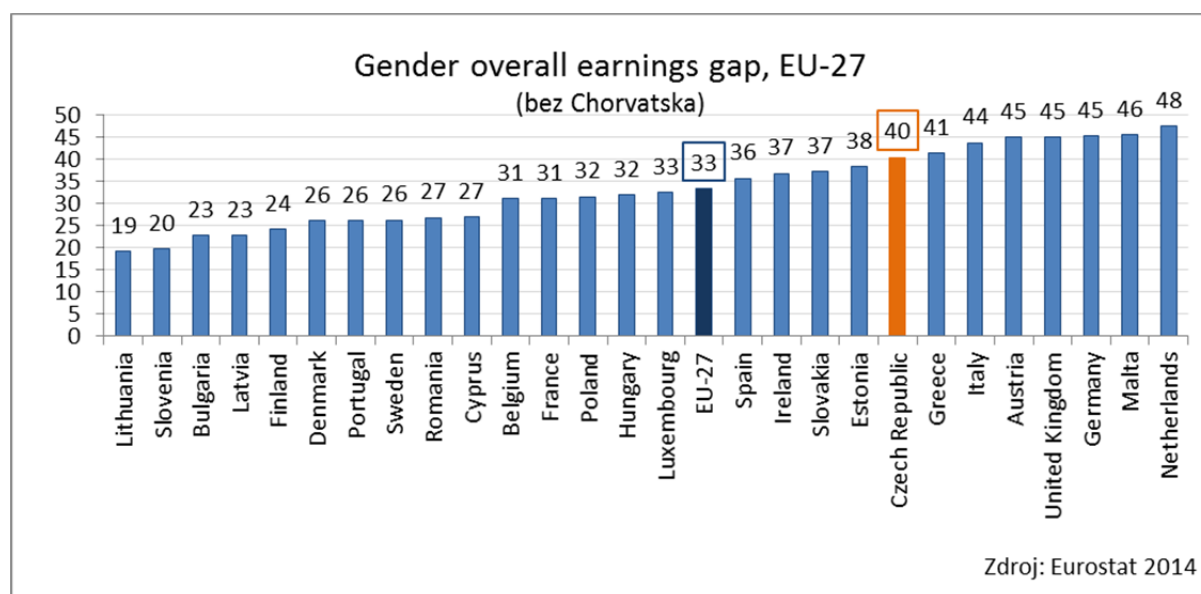
3.2.2. Mezinárodní srovnání respektující odlišnosti mezi zeměmi

Vzhledem k tomu, že míru genderových rozdílů v odměňování determinují mimo jiné specifika pracovního trhu (viz kapitola 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů*), je v případě mezinárodního srovnání přínosné brát ohledy také na odlišnosti mezi jednotlivými národními trhy práce, a to zejména co do podílu ekonomicky neaktivní části populace, podílu nezaměstnaných, podílů částečných úvazků a ostatních rozdílů, které ovlivňují hodnotu genderových rozdílů v odměňování.

Pro tyto účely vyvinul Eurostat indikátor genderových rozdílů v odměňování, který usiluje o zohlednění celkové situace na trhu práce v jednotlivých zemích – tzv. celkový rozdíl v odměňování žen a mužů.³¹ Ten vyjadřuje rozdíly v průměrných příjmech žen a mužů, přičemž bere v úvahu nerovnosti mezi muži a ženami, co se týče mezd, odpracovaných hodin a zaměstnanosti. Rozdíly v odměňování mezi jednotlivými zeměmi tak odráží mnohem komplexněji než pouze hrubé neočištěné míry genderových rozdílů v odměňování.

Postavení České republiky z hlediska tohoto ukazatele v porovnání s ostatními zeměmi EU ilustruje Graf 33. Z 27 zemí, za které je celkový rozdíl v odměňování žen a mužů publikován, je ČR na 8. příčce od konce s hodnotou 40 %. Průměr za sledované země je přitom 33 %. Nejlepšího výsledku dosahuje Litva (19 %), následuje Slovinsko (20 %), Belgie a Lotyšsko (23 %). Na opačném konci se nachází Nizozemsko (48 %; kvůli velice vysokému podílu žen pracujících na částečný úvazek), Malta (46 %; kvůli velice nízké zaměstnanosti žen) a Německo (45 %). V porovnání s výše uvedeným jednoduchým indikátorem genderových rozdílů v odměňování má v kontextu mezinárodního srovnání Česká republika u celkového rozdílu v odměňování žen a mužů lepší výsledek. Je to pravděpodobně dáno tím, že zaměstnanost žen je v ČR celkem vysoká a zkrácené úvazky nejsou tak rozšířené jako v jiných zemích.

Graf 33



Další možností, jak nahlížet na rozdíly v odměňování žen a mužů v kontextu mezinárodního srovnání, je celá řada indikátorů sestavených Evropským institutem genderové rovnosti (EIGE).³² Nejedná se čistě o indexy příjmových genderových nerovností, ale o indikátory genderových nerovností v mnoha dalších oblastech týkajících se (nejen) pracovního trhu. Lze předpokládat, že

³¹ Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=teqges01&plugin=1>>.

³² Dostupné z: <<http://eige.europa.eu>>. EIGE se věnuje celé řadě důležitých oblastí genderové rovnosti, genderovému mainstreamingu, genderově podmíněnému násilí a jeho měření a omezování, spravuje vlastní databázi genderových statistik a také pracuje na tvorbě, vylepšování a publikování indexu genderové rovnosti.

v zemích, kde mají ženy více rovnoprávné postavení s muži, budou se i jejich mzdy více blížit mzdám mužů.

Index genderové rovnosti vyvinutý EIGE pro srovnání zemí EU (Gender Equality Index, GEI) se dělí do šesti základních domén: práce, peníze, vzdělání, čas, moc a zdraví. Jednotlivé domény se dále skládají ze subdomén a ty zase z konkrétních indikátorů. Index nabývá hodnoty od 1 do 100, kde 100 znamená dokonalou genderovou rovnost.³³

Česká republika si však ani v tomto celoevropském srovnání nevede příliš uspokojivě. Například v oblasti práce³⁴ dosáhla ČR v roce 2012 hodnoty 54,2 oproti průměru Evropské unie 61,9 (čím vyšší hodnota, tím lepší stav genderové rovnosti ve společnosti). Horšího výsledku v této doméně už dosahují pouze tři země (Itálie – 53,8, Chorvatsko – 53,6 a Slovensko – 52,8). Nejlépe je na tom Švédsko s hodnotou GEI 81.

Poměrně uspokojivého výsledku pak ČR dosáhla v rámci oblasti práce v doméně participace na trhu práce, kde se nachází dokonce nad průměrem EU s hodnotou 75,3 oproti průměru 72,3. Maximální hodnoty dosahuje opět Švédsko (94,7), minimální hodnoty Malta (56,2). Právě úroveň participace žen na trhu práce je jednou ze skutečností, které mohou ovlivňovat rozdíly v odměňování žen a mužů (viz kapitola 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů* a následující podkapitola 3.3. *Související indikátory a jejich vývoj*). Například na Maltě jsou rozdíly v odměňování žen a mužů malé (11 %), ale zapojení žen na trhu práce je také nízké. Pracují tam tedy pouze ženy, které mají skutečně dobré pozice a jejichž práce se jim vyplatí. Tím dochází ke zkrácení výsledků. Při zohlednění vlivu míry zaměstnanosti a počtu odpracovaných hodin na genderové rozdíly v odměňování (viz Graf 33) má Malta druhý nejhorší výsledek ze všech sledovaných zemí EU.

Další doménou, je i míra genderové segregace a kvality práce.³⁵ V této oblasti se ČR opět nachází hluboko pod průměrem EU. Dosahuje hodnoty pouhých 39 bodů ze sta, průměr EU je 53. Nejlépe je na tom opět Švédsko s 69,3 body, v těsném závěsu s Dánskem (69,2). Horšího výsledku než ČR dosahují pouze Slovensko (38,6) a Litva (38,7).

V oblasti peněz³⁶ dosahuje ČR podle EIGE 60,4 bodů oproti průměru EU 67,8 a nachází se tedy asi v polovině pomyslného žebříčku. Do této domény je totiž kromě genderových rozdílů v odměňování zahrnuta i míra rizika chudoby, která je v ČR relativně nižší oproti jiným státům EU (podrobněji viz kapitolu 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů*).

³³ Na stránkách EIGE je tak možné porovnávat údaje ze všech 28 zemí EU, a to v šesti základních doménách a mnoha dalších subdoménách (data jsou dostupná za roky 2005, 2010 a 2012). Data prezentovaná v této analýze jsou nejnovější dostupná data za rok 2012. Dostupné z: <<http://eige.europa.eu/gender-statistics/gender-equality-index/countries-comparison>>.

³⁴ Oblast práce zahrnuje subdomény jako participace na trhu práce, segregace a kvalita práce. Měří rozsah, ve kterém ženy i muži těží z rovnocenného přístupu k zaměstnání a vhodným pracovním podmínkám. Participace na trhu práce je přepočtená na plné úvazky a délku pracovní kariéry.

³⁵ Kvalitou práce je míněna možnost flexibilního uspořádání péče o rodinu a práce.

³⁶ Skládá se ze subdomén finanční zdroje a ekonomická situace a obsahuje indikátory o genderových rozdílech v odměňování, ale také indikátory o riziku chudoby.

3.3. Související indikátory a jejich vývoj

V poslední části tohoto statistického přehledu se budeme věnovat klíčovým indikátorům pracovního trhu (zaměstnanosti, nezaměstnanosti, ekonomické neaktivity a genderové segregaci trhu práce), jejich vývoji, mezinárodnímu srovnání, a především jejich souvislostem s genderovými rozdíly v odměňování. Kromě výše zmiňovaných datových zdrojů, jako je Eurostat nebo Struktura mezd zaměstnanců (ČSÚ), zde využíváme také data z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) administrovaná a zveřejňovaná ČSÚ.

3.3.1. Míra zaměstnanosti

Zaměstnanost je charakteristika, která úzce souvisí s mírou genderových rozdílů v odměňování (Löfström, 2009; Olivetti & Petrongolo, 2008), protože rozhoduje o tom, jací lidé vstupují do celkového porovnání mezd (viz kapitolu 2. Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů). Jak uvádí Löfström (2009), tato korelace je slabá, ale statisticky významná. Obvykle se předpokládá, že s vyšší mírou zaměstnanosti narůstá i zaměstnanost nízkopříjmových a nízkokvalifikovaných skupin populace, které mají horší přístup na trh práce a někdy mohou zvažovat, zda se jim za špatných pracovních podmínek vyplatí pracovat. V literatuře je tento jev nazýván jako tzv. efekt předvýběru³⁷ (viz např. Mysíková, 2012; Olivetti & Petrongolo, 2008). Ten způsobuje, že skupina lidí, kteří jsou zaměstnáni nebo pracují za mzdu, může mít jiné charakteristiky než skupina lidí, kteří nepracují a nepobírají mzdu. Jinými slovy, že na trh práce vstupují pouze ti, kteří mají takovou pozici, kvalifikaci a charakteristiky, že se jim vstup na trh práce vyplatí.

Analýzy se zabývají mj. tím, jak by se změnilo celkové genderové rozdíly v odměňování, pokud by byli zaměstnáni i muži a ženy, kteří jsou momentálně mimo pracovní trh. Modelují se hypotetické mzdy této ekonomicky neaktivní či nezaměstnané skupiny bez příjmu na základě několika jejich klíčových charakteristik a porovnávají se skutečnými mzdami ekonomicky aktivních lidí pobírajících příjem. Výsledkem pak může být buď tzv. negativní efekt předvýběru, který charakterizuje situaci, kdy se celkový genderový rozdíl v odměňování po zahrnutí lidí, kteří momentálně nemají placené zaměstnání, ještě zvýší, případně pozitivní, který popisuje opačnou situaci.

Mezinárodní komparativní studie ukazují, že tento efekt předvýběru může fungovat v různých zemích různě. Srovnávací mezinárodní studie zemí OECD, kterou provedli Olivetti a Petrongolo (2008), dochází ke zjištění, že zatímco v USA, Velké Británii, v zemích severní a většině zemí střední Evropy, kde jsou rozdíly mezi zaměstnaností žen a mužů velice malé, je patrný mnohem nižší efekt předvýběru než v zemích jižní Evropy, kde jsou rozdíly mezi ženskou a mužskou zaměstnaností v rámci EU největší (tj. pokud by zde byli zaměstnáni i lidé, kteří jsou momentálně mimo pracovní trh, genderové rozdíly v odměňování by se zvýšily mnohem více než v zemích střední a severní Evropy). Jak ale ukazuje Mysíková (2012), ani region střední Evropy není v tomto ohledu jednotný a je možné identifikovat výrazné rozdíly mezi jednotlivými zeměmi. Zatímco v České republice a Maďarsku má předvýběr negativní efekt (v ČR by došlo ke zvýšení GPG o 0,7 %, v Maďarsku pak o celých 20 %), v případě Polska a Slovenska je tento efekt pozitivní (tj. v Polsku by došlo k poklesu genderových

³⁷ Neboli „selection effect“.

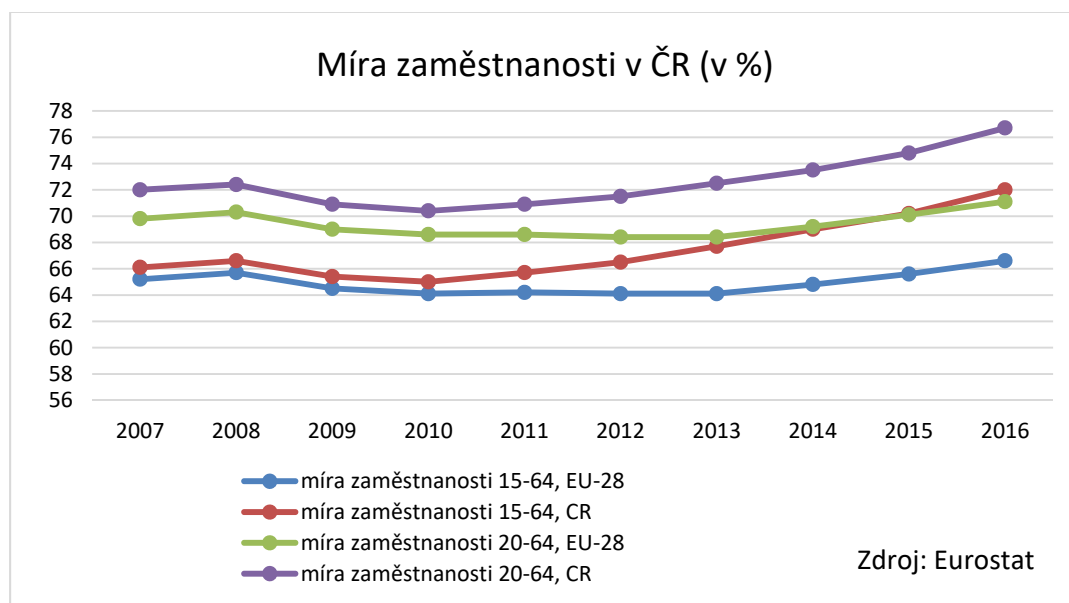
rozdílů v odměňování, na Slovensku by se rozdíl příliš nezměnil). Slovensko má přitom zároveň i nejměňší rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů ze všech těchto sledovaných postkomunistických zemí a úroveň genderových rozdílů v odměňování tam má klesající tendenci.

V případě žen hraje roli více velmi důležitých faktorů, mezi nimi vyjednávání uvnitř rodiny. Rozhodování v rámci domácnosti nebo individuální rozhodování o participaci žen na trhu práce je ovlivněno postoji k genderovým rolím, nastavením daňového systému, dostupností zařízení péče o děti či jiné závislé členy rodiny, nastavením rodičovské a rodičovského příspěvku či dalších opatření sociálního státu (rekvalifikace) atd. Jde tedy o přístup na trh práce, který je jednak ovlivněn rozhodováním v domácnosti a individuálním rozhodováním, (jež je výsledkem výše popsaných vlivů), a jednak dalšími aktéry na trhu práce. Roli hraje také (ne)diskriminace zaměstnavatelů při přijímacím procesu, přístup úřadů práce, odborů a neziskových organizací, které mohou vytvářet příležitosti nebo bariéry pro vstup žen na pracovní trh a jejich udržení se na pracovním trhu nebo jeho opuštění.

3.3.1.1. Hlavní charakteristiky zaměstnanosti v ČR

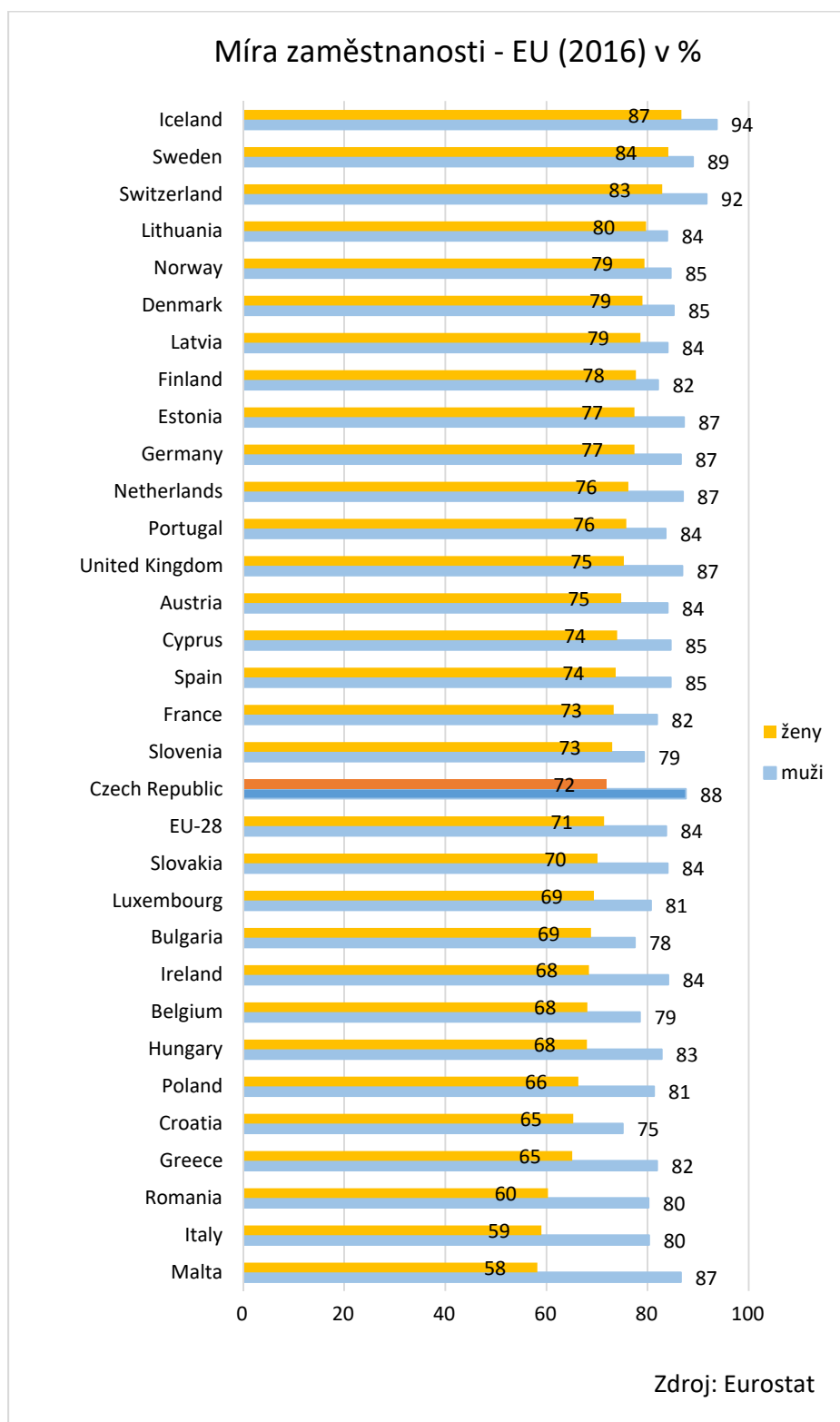
V současné době se míra zaměstnanosti v ČR pohybuje nad průměrem EU. V roce 2016 dosahovala hodnoty 72 % pro populaci ve věku 15-64 let a 76,4 % pro populaci ve věku 20-64 let. Co se týče rozdílů mezi muži a ženami, zaměstnanost dosáhla v roce 2016 ve skupině 20-64letých 87,6 % u mužů a 71,9 % u žen. Jak ukazuje následující Graf 34, celková zaměstnanost ČR se od průměru EU-28 začala vzdalovat především v období ekonomické krize, zejména pak po roce 2010, kdy míra zaměstnanosti v EU několik následujících let stagnovala, zatímco v ČR začalo docházet k mírnému růstu zaměstnanosti.

Graf 34



Podrobné srovnání míry zaměstnanosti žen a mužů v rámci EU pak přináší následující Graf 35. Zatímco z hlediska zaměstnanosti mužů patří ČR k zemím s vůbec nejvyšší mírou zaměstnanosti (po Islandu, Švýcarsku a Švédsku), z hlediska zaměstnanosti žen dosahujeme jen mírně nadprůměrných hodnot v rámci EU. To je způsobeno zejména velice nízkou zaměstnaností žen s malými dětmi.

Graf 35

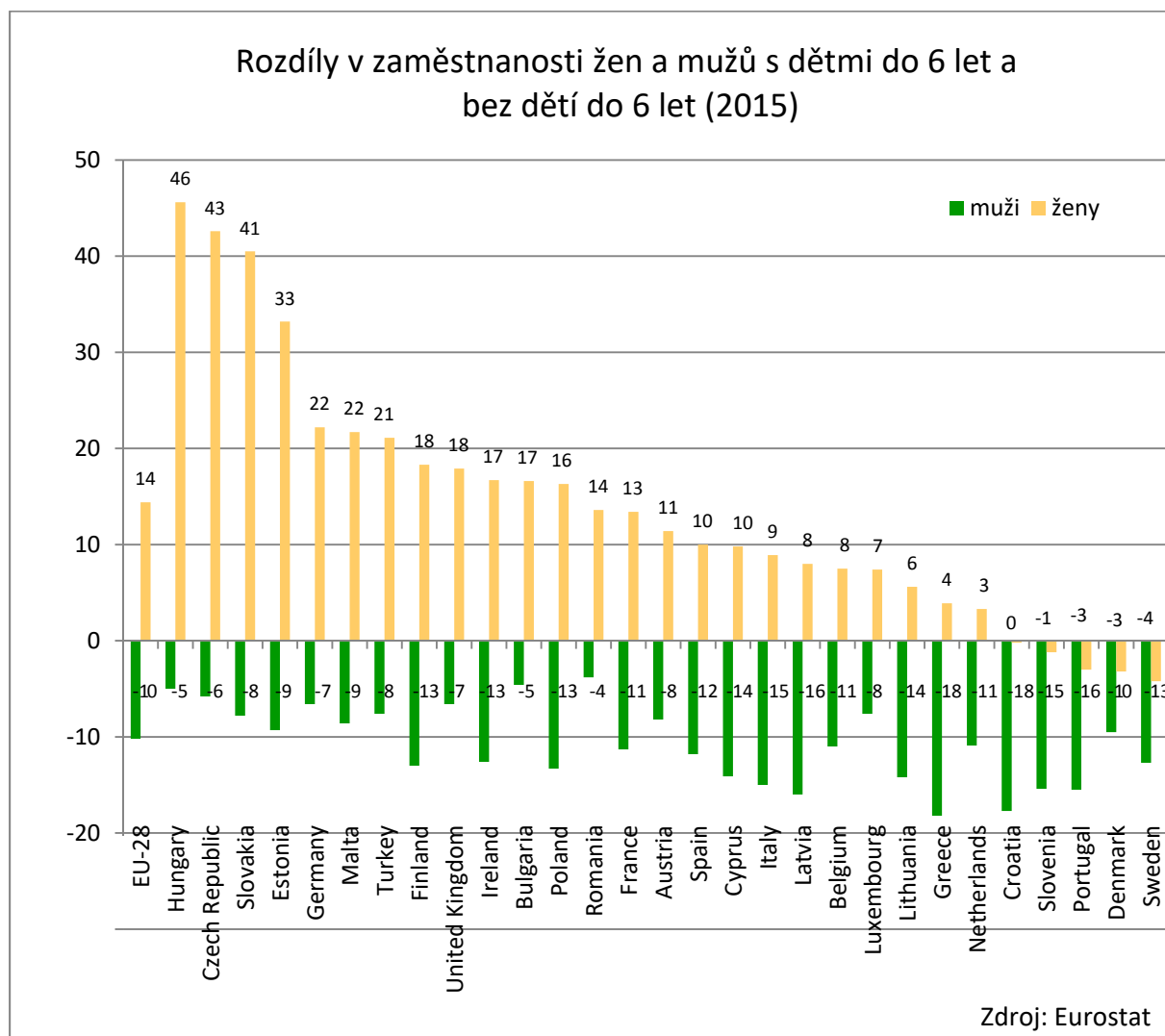


Pozn.: Populace 20-64 let.

ČR má dlouhodobě nejvyšší míru dopadů rodičovství na zaměstnanost žen. Následující indikátor vyjadřuje rozdíly v zaměstnanosti lidí s dětmi a bez dětí pro věkovou skupinu 25-49 let v roce 2015. Zatímco v rámci EU-28 je zaměstnanost žen s dětmi do 6 let pouze o 14,4 procentního

bodou nižší, než u těch, které takové děti nemají, v ČR činí tento rozdíl celých 42,6 procentního bodu, což je druhá nejvyšší hodnota v EU po Maďarsku (45,6 p. b.). V případě mužů pak fakt, že mají děti do 6 let věku, naopak vede k vyšší zaměstnanosti – v ČR o 5,8 p. b., v průměru v EU pak o 10,2 p. b. V tomto značném propadu zaměstnanosti žen s dětmi do 6 let věku se přitom odráží zejména rozšířená praxe několikaletého pobytu žen v domácnosti po narození dítěte, ale také znevýhodnění matek malých dětí na českém pracovním trhu (Křížková & Vohlídalová, 2009b). Jak ukazují výzkumy realizované v minulosti, ženy musí čelit při přijímání do zaměstnání často diskriminačním dotazům týkajícím se jejich rodinné a partnerské situace, a to i přes legislativní zákaz takového jednání (ibid.).

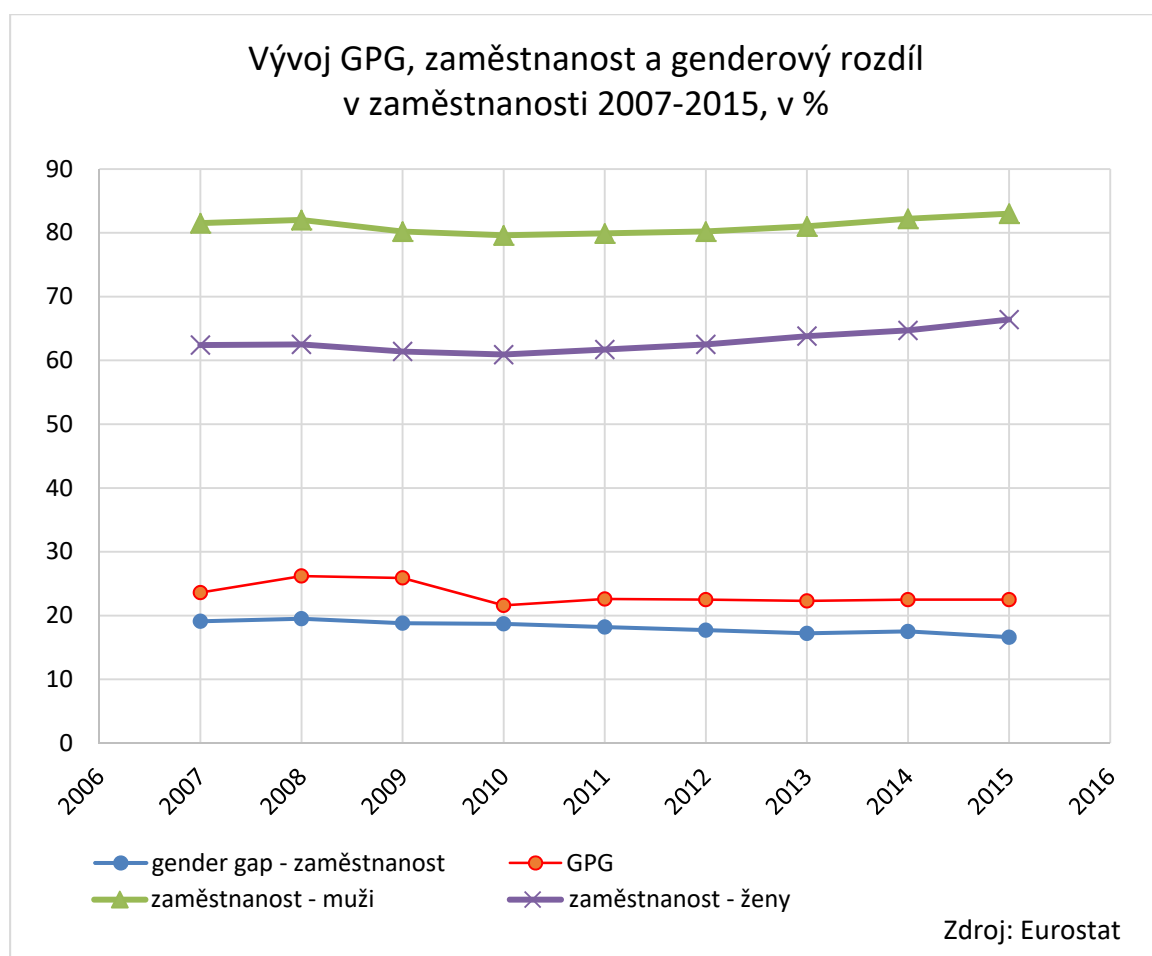
Graf 36



3.3.1.2. Zaměstnanost a její vztah k genderovým rozdílům v odměňování v datech

Vztah mezi zaměstnaností žen a mužů, genderovými rozdíly v zaměstnanosti žen a genderovými rozdíly v odměňování na datech za ČR ilustruje následující Graf 37. Pohyby jednotlivých indikátorů mezi lety 2007-2015 jsou poměrně malé. Ukazují nicméně, že v době ekonomické krize (mezi lety 2008 a 2010) poklesla zaměstnanost mužů strměji než zaměstnanost žen (u mužů to byl pokles o 3 p. b., zatímco u žen jen o 1,6 p. b.). Mezi lety 2008 a 2010 pak došlo také k mírnému poklesu GPG z 26,2 % na 21,6 %, což je však částečně možno připsat již výše zmiňované změně metodiky evidence mezd. Data nicméně naznačují, že snížení genderových rozdílů v odměňování je pravděpodobným následkem snížení zaměstnanosti žen a mužů (viz Graf 37).

Graf 37

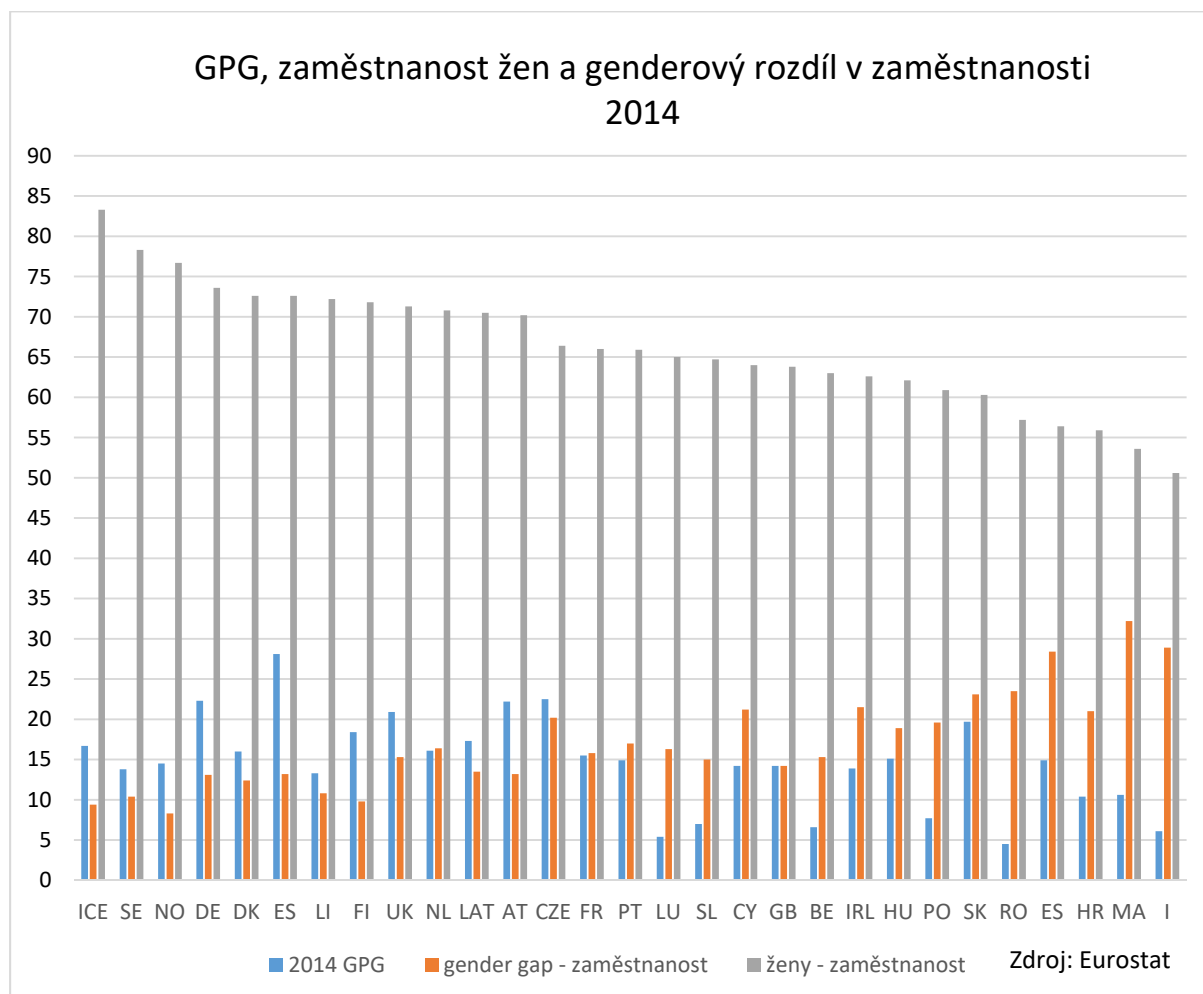


Pozn.: Populace 20-64 let.

Názornější způsob, jak sledovat vztah mezi zaměstnaností a genderovými rozdíly v odměňování umožňují mezinárodní data. Ta ukazují, že hodnota genderových rozdílů v odměňování je pozitivně korelována jak s mírou zaměstnanosti žen, (korelační koeficient je statisticky významný a dosahuje hodnoty 0,524), tak i s mírou zaměstnanosti mužů, (korelační koeficient je statisticky významný a dosahuje hodnoty 0,546). Naopak mezi genderovým mzdovým rozdílem a genderovým rozdílem v zaměstnanosti korelační analýza provedená na sledovaném vzorku evropských zemí neprokázala statisticky významnou souvislost.

Čím více žen je tedy ekonomicky aktivních, tím je patrnější také rozdíl ve mzdách žen a mužů. Mezi jednotlivými zeměmi však v tomto ohledu existují rozdíly. Následující Graf 38 ukazuje, že země s nízkou mírou zaměstnanosti žen pod 60 % nebo zaměstnaností pohybující se těsně okolo této hodnoty mají často i nízký rozdíl v odměňování mužů a žen. To je typický příklad Malty, Itálie, Rumunska nebo Španělska. U zemí s nejvyšší mírou zaměstnanosti žen nad 70 % se pak setkáváme s rozmanitější realitou. Na jednu stranu sem patří severské země, jako Dánsko, Norsko, Švédsko nebo Finsko, které mají vysokou zaměstnanost žen a zároveň i nízké genderové rozdíly v odměňování. Najdeme zde ale i země jako Německo nebo Estonsko, které mají vysokou zaměstnanost žen, ale také relativně vysoký rozdíl v odměňování (v případě Estonska dokonce nejvyšší hodnotu genderových rozdílů v odměňování ze všech sledovaných zemí). Mezi zeměmi se střední mírou zaměstnanosti žen pohybující se mezi 60-70 % pak opět najdeme různé země od těch s vůbec nejnižší mírou genderových rozdílů v odměňování, jako je Slovinsko, Lucembursko nebo Polsko, mezi nimiž hodnoty genderových rozdílů v odměňování nepřesahují 10 %, tak i země jako je ČR, Francie nebo Portugalsko, kde jsou genderové rozdíly v odměňování mnohem vyšší (v případě ČR dokonce jeden z nejvyšších v EU). Zdá se tedy, že klíčovou roli hrají v tomto ohledu faktory, jako jsou genderová kultura a míra genderové rovnosti, institucionální podmínky kombinace práce a rodiny, daňový systém, přístup různých aktérů, procesy nastavování mezd apod.

Graf 38

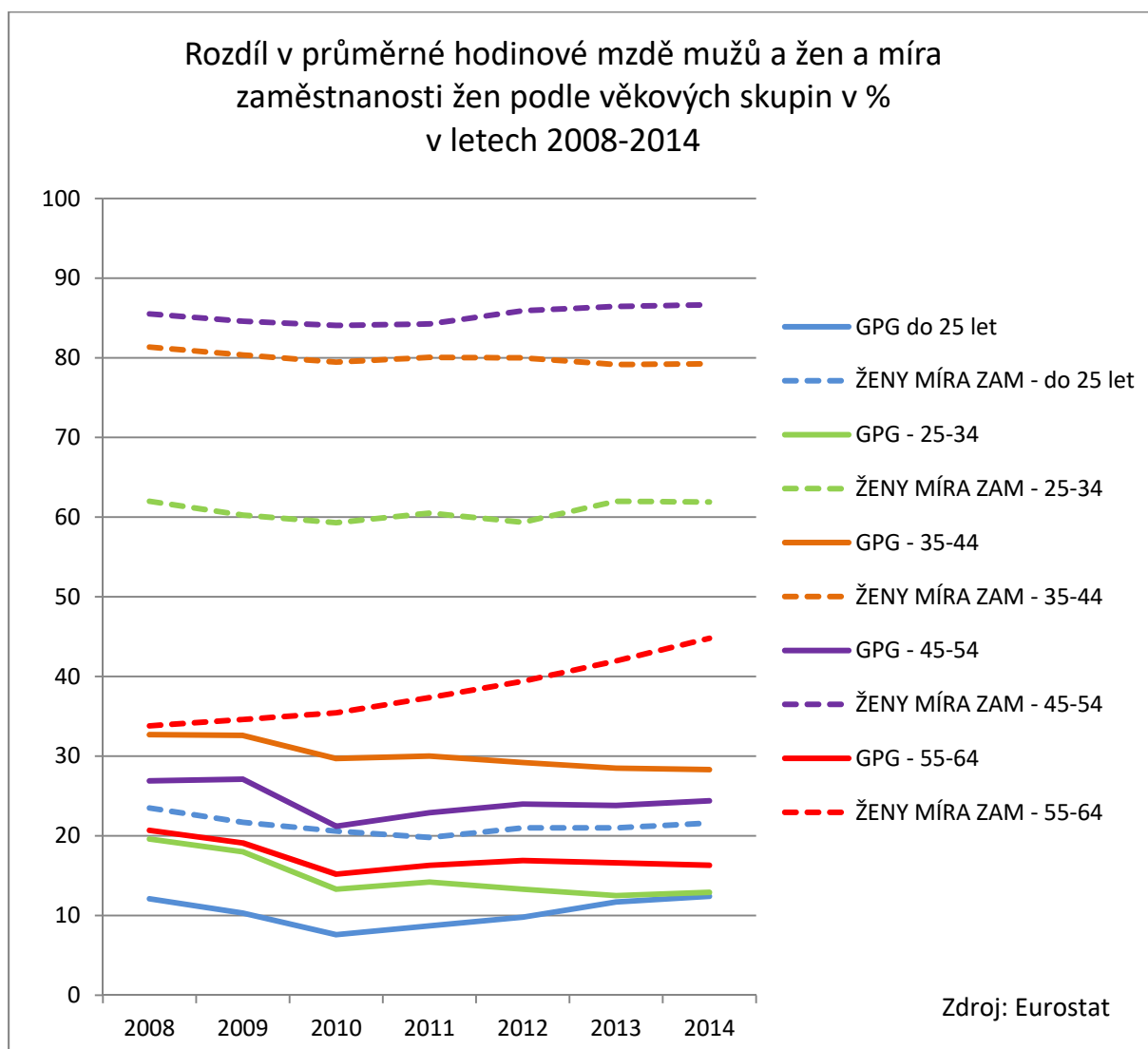


Pozn.: Populace 20-64 let.

Důležitými faktory, které souvisí jak se zaměstnaností, tak i s genderovými rozdíly v odměňování, jsou vzdělání a věk. Následující graf ukazuje, že u tří z pěti věkových skupin platí, že s nárůstem míry zaměstnanosti mezi lety 2008-2014 v ČR zároveň narůstaly i genderové rozdíly v odměňování a naopak. Neplatí to však u věkové skupiny 25 – 34 let a u věkové skupiny 55 – 64 let. To může souviset s odlišným vzdělanostním profilem těchto skupin. Pro věkovou skupinu 25 – 34 let je typické, že v ní ženy předstihují muže v podílu absolventek vysokoškolského vzdělání (35 % žen oproti 25 % mužům v této věkové skupině), přičemž ve sledovaném období došlo v této skupině také k nejvýraznějšímu nárůstu v počtu vysokoškolaček ze všech věkových skupin žen (podrobněji Tabulka 3 v příloze). To patrně může vysvětlit skutečnost, že přestože u nich v průběhu času zaměstnanost roste, rozdíl v odměňování žen a mužů v této věkové skupině spíše mírně klesá. Kromě toho zde může působit skutečnost, že soukromá zařízení péče o děti si mohou dovolit zaplatit spíše ženy s vyššími příjmy, což jim umožňuje vrátit se do zaměstnání poměrně brzy. To může mít pozitivní dopady i na jejich pozdější mzdy a další kariérní vývoj.

Ještě výraznější je efekt vzdělání ve věkové kategorii 55 – 64 let, kde podíl vysokoškolaček narostl také velmi významně. Lze očekávat, že v této věkové kategorii z trhu práce začínají pomalu odcházet právě ženy s nižším vzděláním, a tedy i horším postavením na pracovním trhu, protože odcházejí do předčasného nebo klasického důchodu. I když míra zaměstnanosti této věkové kategorie žen v poslední době poměrně prudce narůstala, klesal zároveň i rozdíl v odměňování v této skupině.

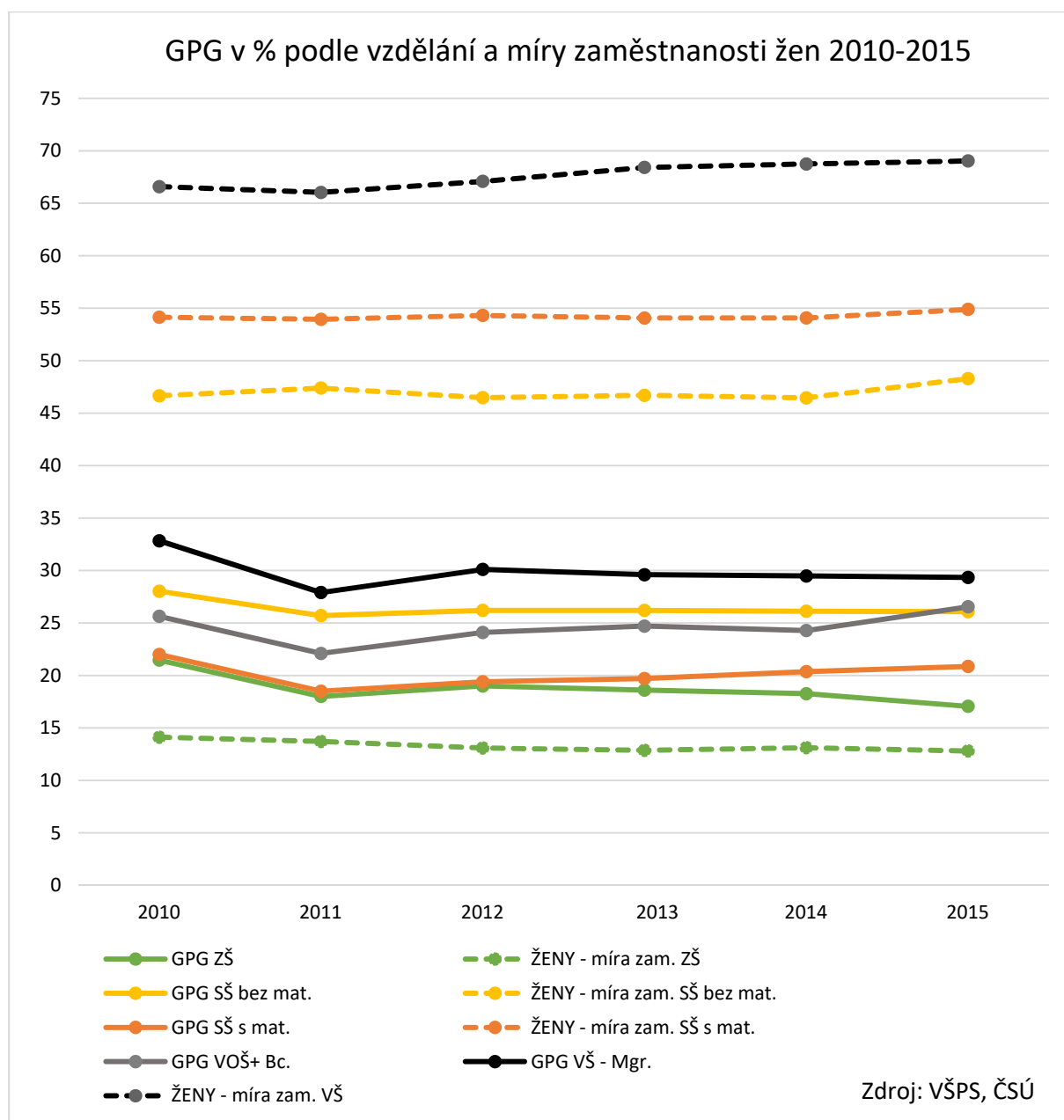
Graf 39



Detailní pohled na vývoj genderových rozdílů v odměňování v jednotlivých vzdělanostních skupinách ve vztahu k míře zaměstnanosti žen podle vzdělání přináší následující grafy. Sledovat vztah mezi genderovými rozdíly v odměňování a zaměstnaností žen v dané vzdělanostní kategorii mezi lety 2010-2015 je obtížné mj. vzhledem k tomu, že pohyby v těchto indikátorech byly ve sledovaných letech poměrně malé. O něco významnější souvislosti se přitom ukazují, pokud dáme genderové rozdíly v odměňování do souvislosti s genderovým rozdílem v zaměstnanosti v dané vzdělanostní skupině. Zdá se přitom, že v každé vzdělanostní skupině jsou tyto ukazatele propojeny trochu odlišně. Ve skupině lidí s (neúplným) základním vzděláním platí jako v jediné vzdělanostní skupině, že zatímco rozdíl v zaměstnanosti mezi muži a ženami roste, mírně se snižují i genderové rozdíly v odměňování v této skupině. To by potvrdzovalo i roli tzv. efektu předvýběru, který patrně hraje důležitou roli zejména mezi lidmi s nižším vzděláním. Odlišný vzorec je však patrný u žen se středoškolským vzděláním s maturitou. U nich se naopak ukazuje, že s tím, jak roste rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů, rostou zároveň i genderové rozdíly v odměňování. U středoškolaček a středoškolaček bez maturity pak platí, že v posledních letech klesá rozdíl v zaměstnanosti žen

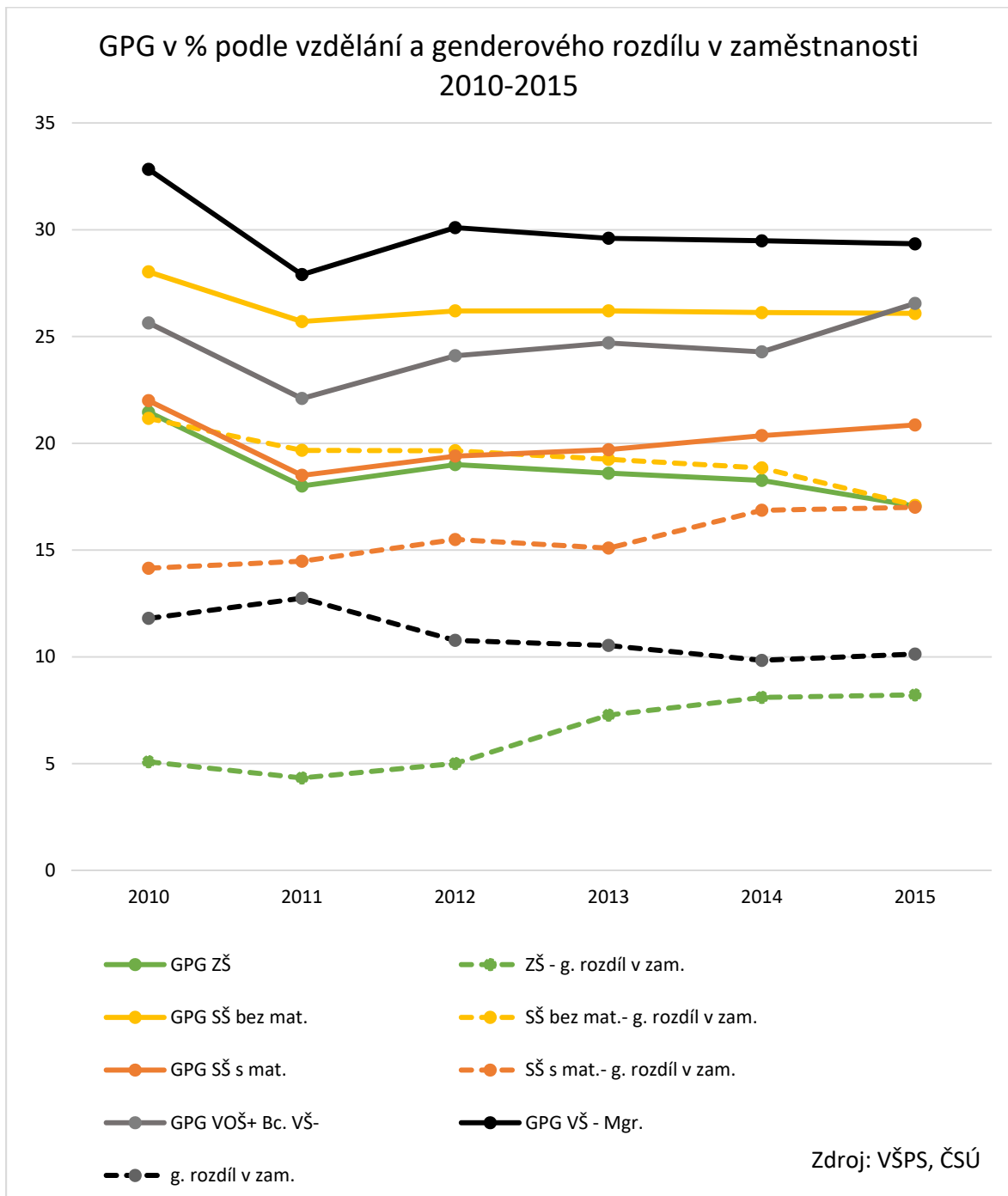
a mužů, na genderové rozdíly v odměňování to však nemá téměř žádný vliv. V případě lidí s VŠ vzděláním se pak genderový rozdíl v zaměstnanosti snižuje, přičemž genderové rozdíly v odměňování se v této vzdělanostní skupině také mírně snižují (pokud jde o lidi s magisterským VŠ vzděláním a jeho ekvivalenty). Přestože jsou tedy genderové rozdíly v odměňování v této skupině nejvyšší ze všech vzdělanostních skupin, nezdá se, že by měly tendenci se zvyšovat s tím, jak se zvyšuje zaměstnanost žen v této vzdělanostní skupině. Každá vzdělanostní skupina je v tom, do jaké míry jsou tyto ukazatele propojeny, specifická, což patrně souvisí s typem pracovních pozic, které tyto lidé zastávají.

Graf 40



Pozn.: GPG je počítáno z průměrných příjmů.

Graf 41



Pozn.: GPG je počítán z průměrných příjmů.

3.3.2. Míra nezaměstnanosti

3.3.2.1. Hlavní charakteristiky nezaměstnanosti v ČR

Dalším indikátorem, na který se zaměříme, je míra nezaměstnanosti. Obecná míra nezaměstnanosti³⁸ dosáhla v roce 2015 hodnoty 5 %. Ženy (6,1 %) jsou přitom nezaměstnaností ohroženy více než muži (4,2 %). Během období krize (mezi lety 2008 a 2010) byl patrný nárůst obecné míry nezaměstnanosti ze 4,4 % na 7,3 % (podrobněji Graf 71 v příloze).

V posledních letech se však nezaměstnanost snižuje a v evropském srovnání má Česká republika spíše podprůměrnou míru nezaměstnanosti (podrobněji Graf 72 v příloze). Ženy jsou také více než muži ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností.³⁹ V roce 2014 dosáhl tento ukazatel hodnoty 3,2 % u žen a 2,2 % u mužů, 2,7 % celkem. Obdobně jako v případě obecné míry nezaměstnanosti se přitom tento ukazatel v posledních letech snižuje (podrobněji Graf 73 v příloze). Větší ohrožení žen nezaměstnaností a dlouhodobou nezaměstnaností je určitým odrazem jejich znevýhodněného postavení na pracovním trhu, který souvisí mj. i s jejich pečovatelskou rolí, dlouhými kariéerními přestávkami nebo diskriminací zaměstnavatelů při náboru zaměstnanců a zaměstnankyň.

Z hlediska věku jsou nezaměstnaností nejvíce ohroženi mladí lidé ve věku 15-19 let, a to jak v případě žen, tak v případě mužů.⁴⁰ Druhou věkovou skupinou nejvíce ohroženou nezaměstnaností jsou pak mladí lidé ve věku 20-24 let.⁴¹ Míra nezaměstnanosti v ostatních věkových skupinách se v průběhu času výrazně neměnila a zůstává relativně nízká (viz např. Křížková & Formánková, 2014). U žen se v roce 2015 pohybovala mezi 1,7 % u skupiny ve věku 60+ a 7,5 % u skupiny 30-34letých, u mužů pak od 2,3 % u skupiny 40-44letých až po 6,2 % u skupiny 25-29letých (podrobněji Graf 74 s Graf 75 v příloze).

Nezaměstnanost je také silně ovlivněna vzděláním. Nejvyšší míru nezaměstnanosti mají muži s (neúplným) základním vzděláním⁴² (23 %), za nimi následují ženy s (neúplným) vzděláním (22,4 %), s odstupem pak ženy se středoškolským vzděláním bez maturity (7,8 %). U ostatních vzdělanostních

³⁸ Vyjadřuje podíl nezaměstnaných vůči ekonomicky aktivním, tj. součtu zaměstnaných a nezaměstnaných ve věku 15-64 let.

³⁹ Vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných jeden rok a déle na celkové pracovní síle (v procentech).

⁴⁰ V období ekonomické krize, tj. po roce 2008, vystoupala míra nezaměstnanosti v této věkové skupině z 28,2 % u žen a 21,8 % u mužů na 47,6 % u žen v roce 2013, kdy hodnota nezaměstnanosti v této věkové skupině dosáhla svého vrcholu, v případě mužů dosáhla nezaměstnanost v této věkové skupině svého maxima (tj. 48,3 %) o rok dříve.

⁴¹ Také u nich se po roce 2008 míra nezaměstnanosti rapidně zvyšovala – mezi lety 2008-2010 rostla míra nezaměstnanosti ze 7,6 % na 16,1 % u žen a z 8,3 % na 15,8 % u mužů.

⁴² Ekonomická krize měla nejhorší dopady právě na tyto muže. Mezi lety 2008 a 2009 vzrostla jejich nezaměstnanost z 19,9 % na 26,4 % a později, v roce 2012, až na 31,6 %. Ve skupině žen se základním vzděláním nezaměstnanost v době ekonomické krize také rostla, avšak nikoliv tak dramaticky jako u mužů. Důvodem může být to, že ženy se základním vzděláním mohou být ochotny vzít práci za horších podmínek než muži.

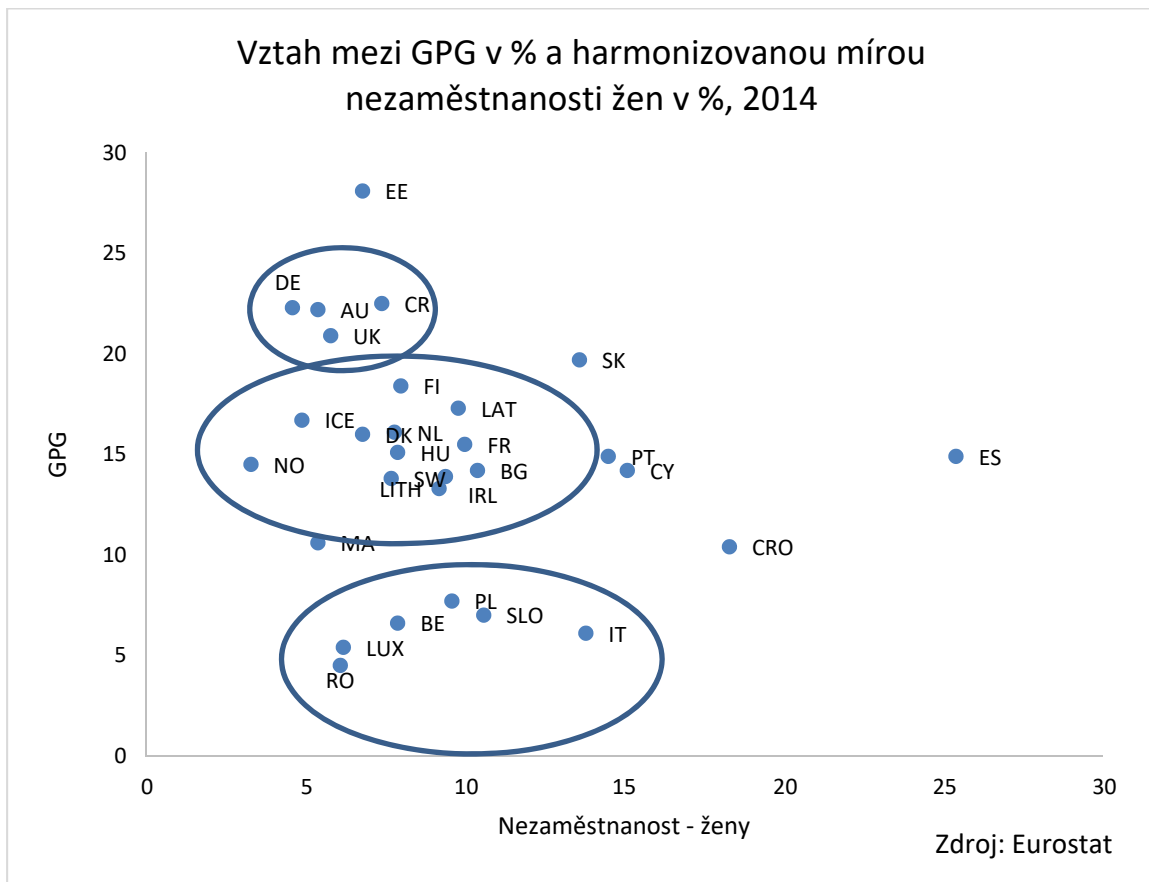
skupin se pohybuje nezaměstnanost v rozsahu 2 % (v případě mužů s VŠ) až 4,7 % (v případě mužů se SŠ bez maturity a žen se SŠ s maturitou), podrobněji Graf 76 v příloze.

3.3.2.2. Vztah míry nezaměstnanosti a genderových rozdílů v odměňování v mezinárodních datech

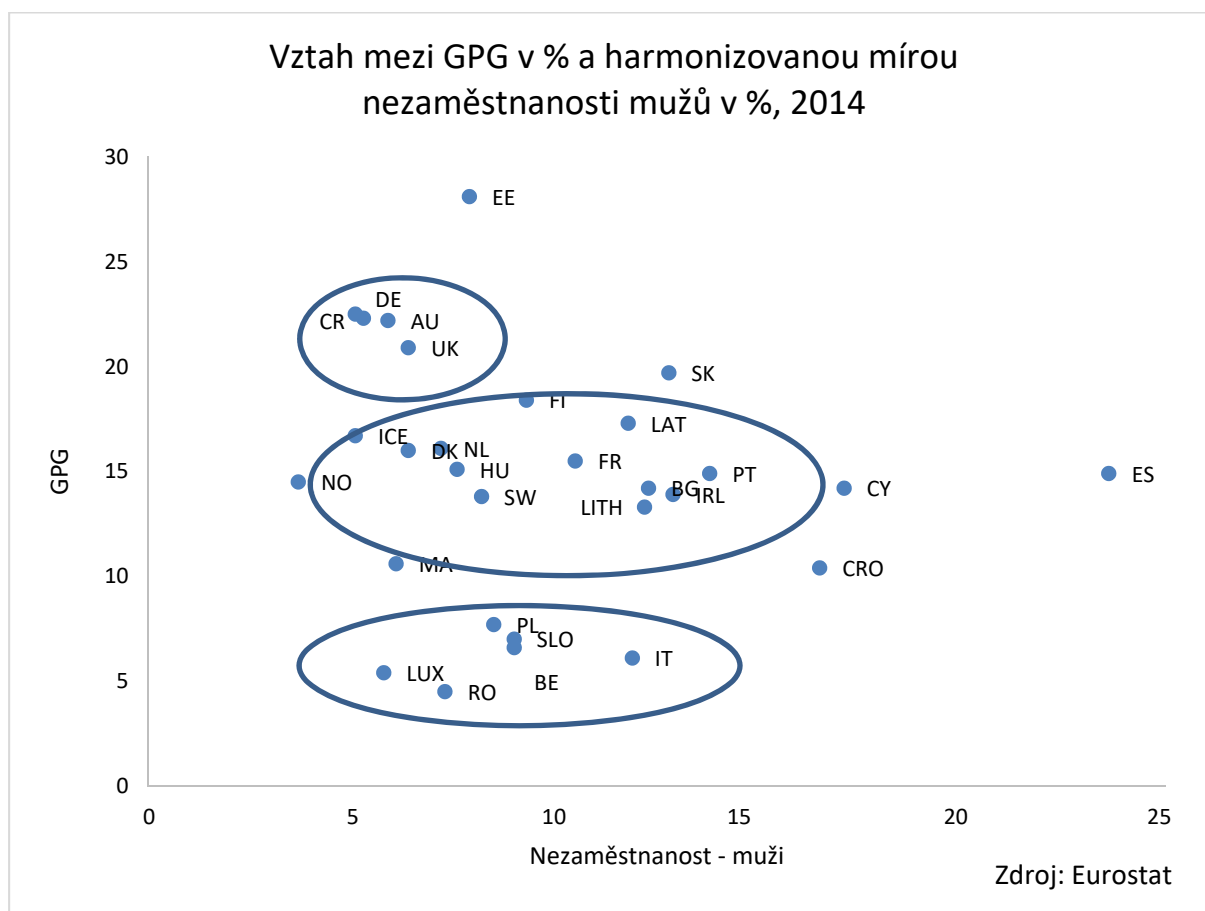
Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a genderovými rozdíly v odměňování není tak zřejmý, jako v případě vztahu hodnoty tohoto indikátoru s mírou zaměstnanosti žen. Názorně to ilustrují následující dva grafy, které ukazují vztah mezi nezaměstnaností žen a mužů a genderovými rozdíly v odměňování na mezinárodních datech.

Korelační koeficient mezi mírou nezaměstnanosti žen a mužů a genderovými rozdíly v odměňování pro níže uvedenou skupinu evropských zemí není statisticky významný a dosahoval hodnoty -0,171 v případě korelace mezi mzdovým rozdílem a nezaměstnaností žen a hodnoty -0,139 v případě korelace mezi nezaměstnaností mužů a hodnotou rozdílu v odměňování. Co se týče konkrétně vztahu mezi nezaměstnaností žen a rozdílem v odměňování, země, které mají nízkou nezaměstnanost žen, se zároveň značně liší podle úrovně genderových rozdílů v odměňování a naopak. Můžeme přitom identifikovat různé skupiny zemí – Německo, Rakousko, Velká Británie a ČR jsou země s relativně vysokými genderovými rozdíly v odměňování a zároveň i relativně nízkou nezaměstnaností žen. Rumunsko, Belgie, Polsko, Slovinsko a Itálie jsou naopak země, kterým je společná velice nízká úroveň genderových rozdílů v odměňování, zároveň se však značně liší podle míry nezaměstnanosti žen, která se pohybuje mezi 5 až 15 %. Jak ilustruje i následující Graf 42, do velké míry se pak svými charakteristikami vymyká Estonsko, které má sice velice nízkou nezaměstnanost žen, ale zároveň má i největší genderové rozdíly v odměňování v EU, a Španělsko, které má velice vysokou nezaměstnanost žen, ale průměrné genderové rozdíly v odměňování, (jak ukazují Graf 42 a Graf 43, obě země leží zřetelně mimo hlavní skupiny zemí). Jednoznačný vzorec ve vztahu mezi těmito dvěma proměnnými tedy na základě evropských dat však nelze identifikovat. Důležitou roli totiž patrně opět hrají kulturní specifika jednotlivých zemí a spíše než nezaměstnanost, ovlivňuje úroveň rozdílů v odměňování úroveň ženské zaměstnanosti.

Graf 42



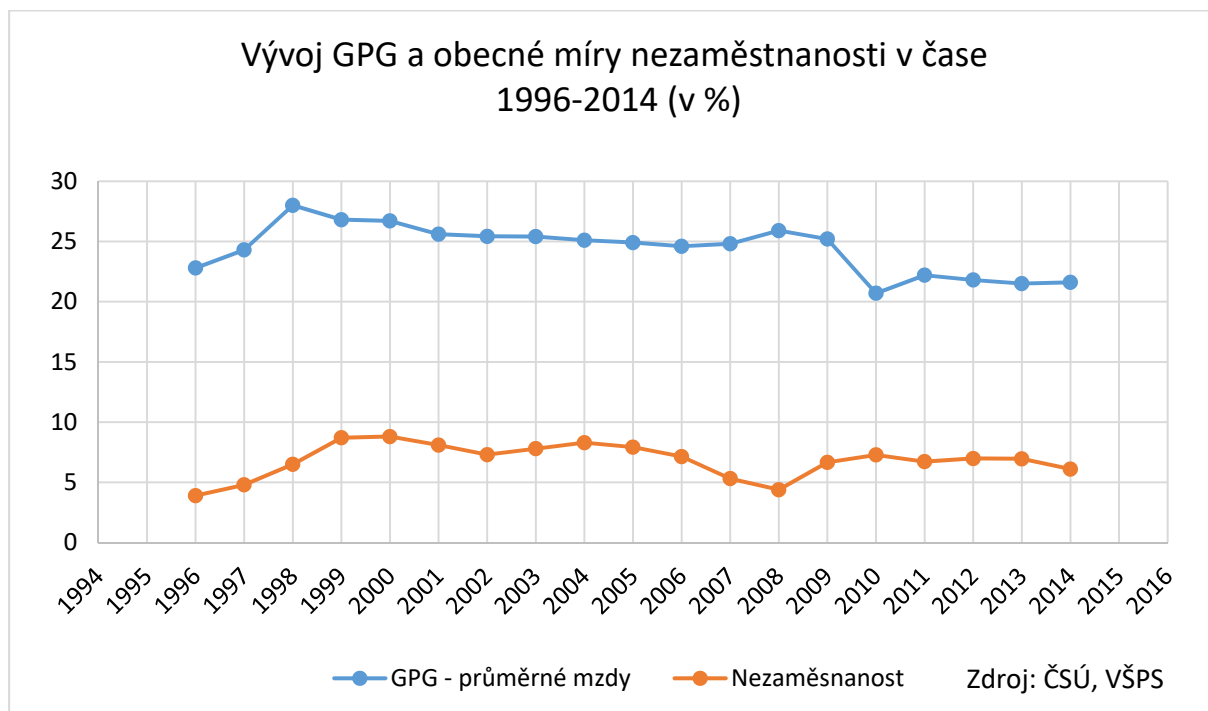
Graf 43



3.3.2.3. Vztah míry nezaměstnanosti a genderových rozdílů v odměňování v datech za ČR

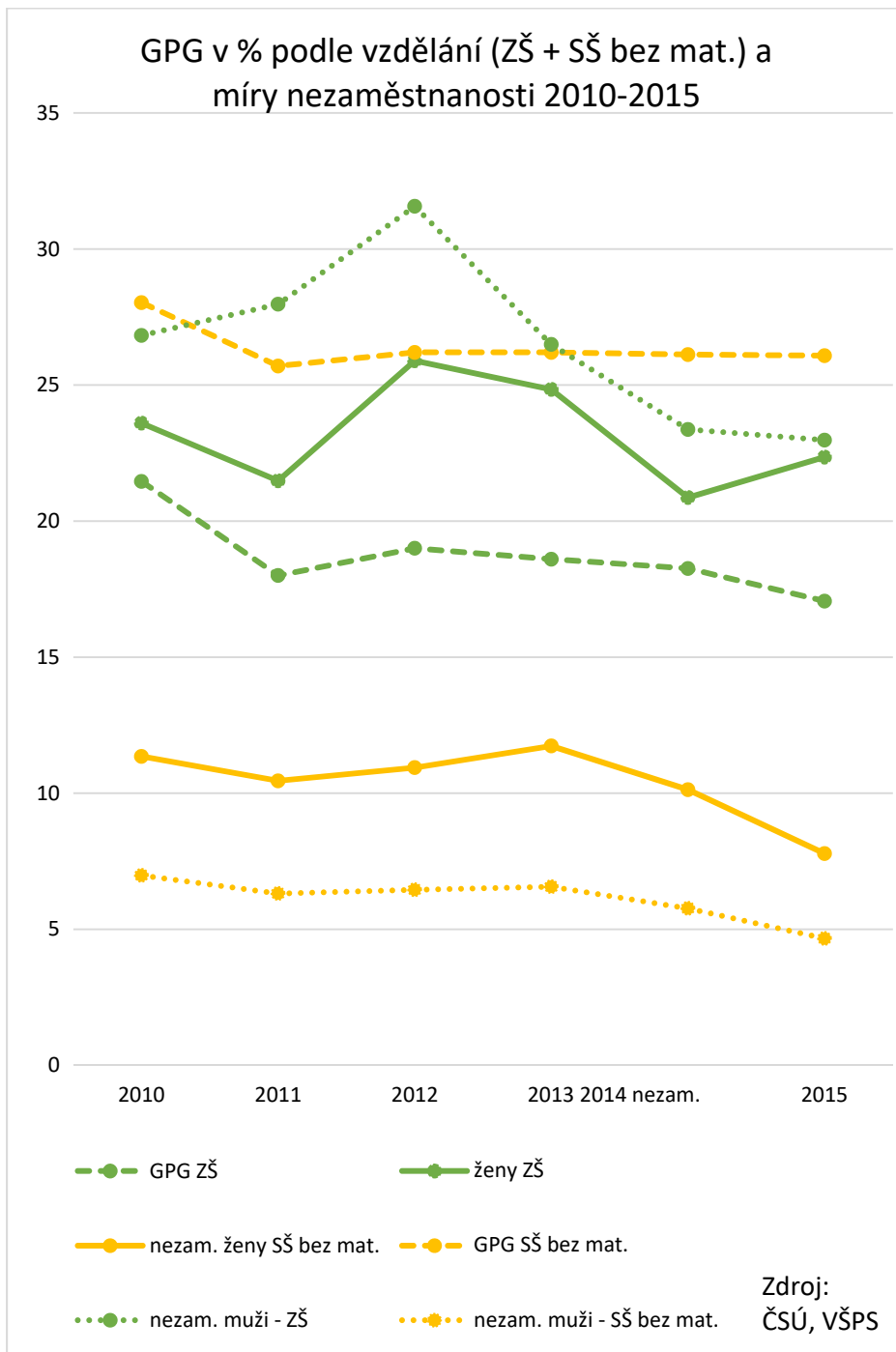
Určitou souvislost mezi úrovní genderových rozdílů v odměňování a nezaměstnaností v rámci ČR nicméně naznačují časové řady vývoje úrovně genderových rozdílů v odměňování a obecné míry nezaměstnanosti. Také v tomto případě byl korelační koeficient mezi těmito dvěma ukazateli statisticky nevýznamný (dosahoval hodnoty 0,220). Následující Graf 44 však naznačuje, že se obě křivky do určité míry ovlivňují. Zatímco do roku 2006 se obě křivky poměrně těsně kopírovaly (tj. nižší nezaměstnanost se odrazila také v nižší úrovni genderových rozdílů v odměňování), po roce 2007 se obě křivky začínají rozcházet a zdá se, že snižování nezaměstnanosti je doprovázeno zvyšováním rozdílů v odměňování a naopak. Dlouhodobější srovnání však v tomto případě částečně komplikuje také změna metodiky výpočtu obou indikátorů, která ovlivnila jejich průběh v čase. Porovnání je tedy třeba brát pouze jako orientační.

Graf 44

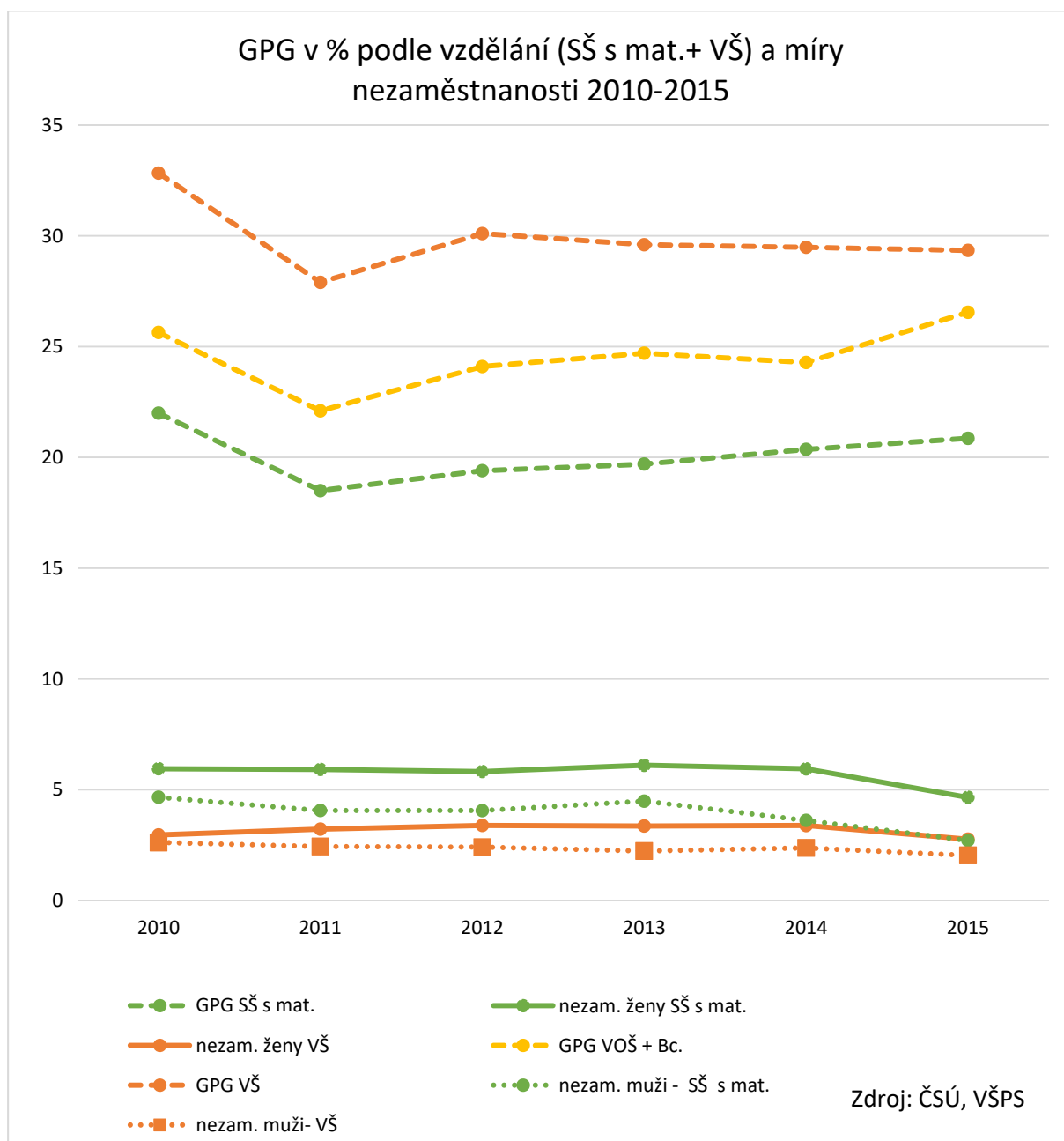


Následující grafy ukazují, jak se vyvíjela nezaměstnanost žen a mužů ve vztahu k genderovým rozdílům v odměňování v jednotlivých vzdělanostních skupinách v ČR mezi lety 2010-2015. Ve skupině lidí s VŠ vzděláním a se SŠ vzděláním s maturitou se ve sledovaném období výrazněji neměnila míra nezaměstnanosti, ani hodnota genderových rozdílů v odměňování. Odlišná situace je však u lidí s nižším vzděláním (se základním nebo neúplným základním nebo u lidí se středoškolským vzděláním bez maturity). U těch došlo mezi lety 2008 a 2010 k mnohem výraznějšímu nárůstu nezaměstnanosti (viz Graf 45 a Graf 46). Ukazuje se přitom, že úroveň genderových rozdílů v odměňování reaguje citlivěji na míru nezaměstnanosti u žen a mužů s nižším vzděláním než u ostatních vzdělanostních skupin. S klesající mírou nezaměstnanosti u nejnižší vzdělanostní kategorie a zároveň i se snižujícími se genderovými rozdíly v nezaměstnanosti žen a mužů se zároveň i mírně snížila hodnota genderových rozdílů v odměňování u lidí s (neúplným) základním vzděláním. V případě lidí se SŠ vzděláním bez maturity se hodnota genderových rozdílů v odměňování s poklesem nezaměstnanosti u mužů a u žen téměř nezměnila.

Graf 45



Graf 46



3.3.3. Ekonomická neaktivita

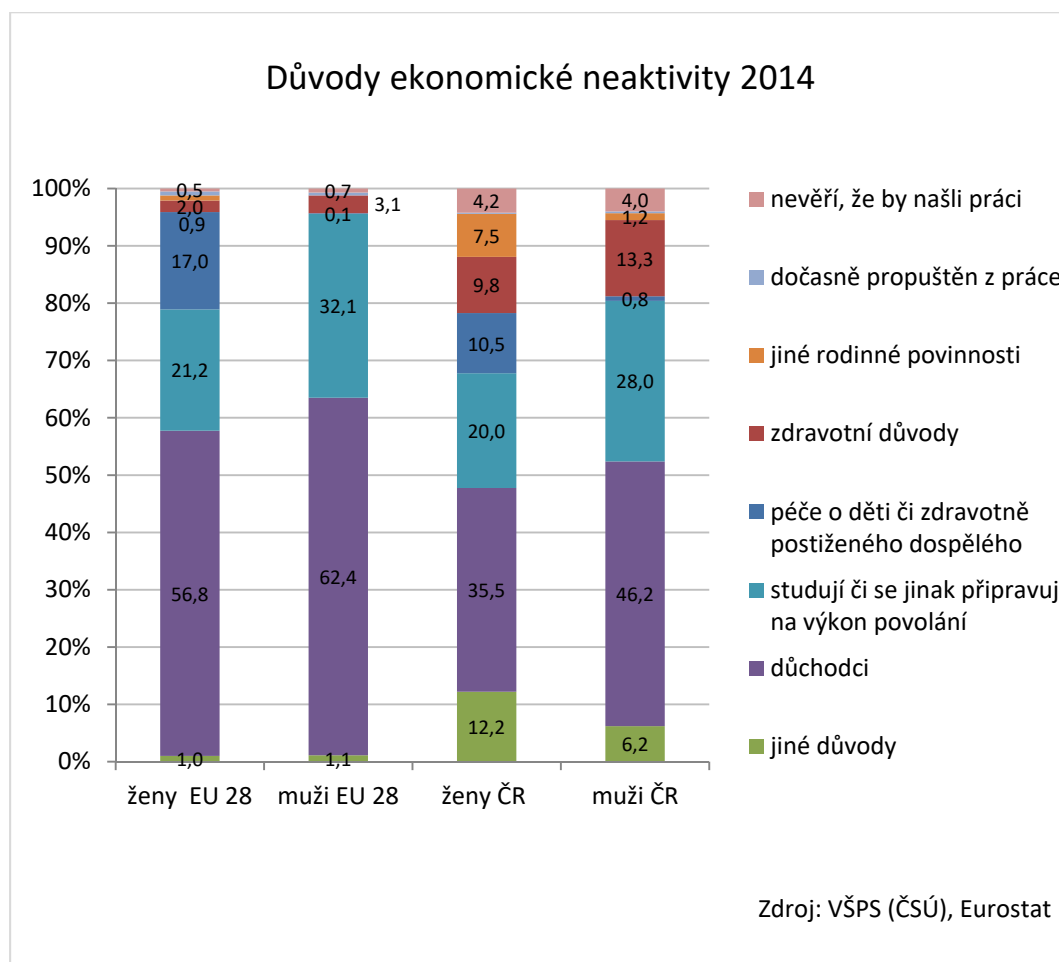
3.3.3.1. Hlavní charakteristiky ekonomické neaktivity v ČR

Dalším indikátorem, na nějž jsme se zaměřili, je míra ekonomické neaktivity. Jako ekonomicky neaktivní jsou na základě Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) počítány všechny osoby patnáctileté a starší, které v referenčním období nepatřily do kategorie "pracovních sil", tj. nemohou být klasifikovány jako osoby zaměstnané nebo nezaměstnané. Podíly ekonomicky neaktivních na

celkové populaci lidí starších 15 let se mezi lety 2005-2015 téměř nemění a zůstává relativně konstantní. Podíl ekonomicky neaktivních v populaci žen (48,7 %) je přitom vyšší než podíl ekonomicky neaktivních v populaci mužů (32 %). Celkově pak činí podíl ekonomicky neaktivních 40,6 % populace lidí ve věku 15+ (podrobněji Graf 77 v příloze).

Nejvýznamnější část ekonomické neaktivity souvisí s odchodem lidí do důchodu (35,5 % ekonomicky neaktivních žen a 46,2 % ekonomicky neaktivních mužů) a studiem nebo přípravou na povolání (20 % žen a 28 % mužů). V případě žen pak hraje významnou roli také péče o děti nebo nemohoucího dospělého (10,5 % ekonomicky neaktivních žen a 0,8 % ekonomicky neaktivních mužů). Jiné rodinné povinnosti jako důvod ekonomické neaktivity byly identifikovány u 7,5 % ekonomicky neaktivních žen a 1,2 % ekonomicky neaktivních mužů. 9,8 % žen a 13,3 % mužů jsou ekonomicky neaktivní ze zdravotních důvodů a 4,2 % žen a 4,0 % mužů nevěří, že by našli práci (viz Graf 47). Veřejně publikovaná data však neumožňují podrobnější třídění podle věku, vzdělání ani rodinné situace.

Graf 47



Jak naznačují i výše zmíněné údaje, důvody ekonomické neaktivity úzce souvisí s věkem, avšak odlišně u mužů a u žen. Zatímco u mužů se výrazněji odlišují pouze muži ve věku 15-24 let, u nichž dosahuje míra ekonomické neaktivity 62,5 %, (patrně kvůli studiu), a velice vysokou míru ekonomické neaktivity mají také muži ve věku 60-64 let, (patrně z důvodu odchodu do důchodu). Ostatní věkové

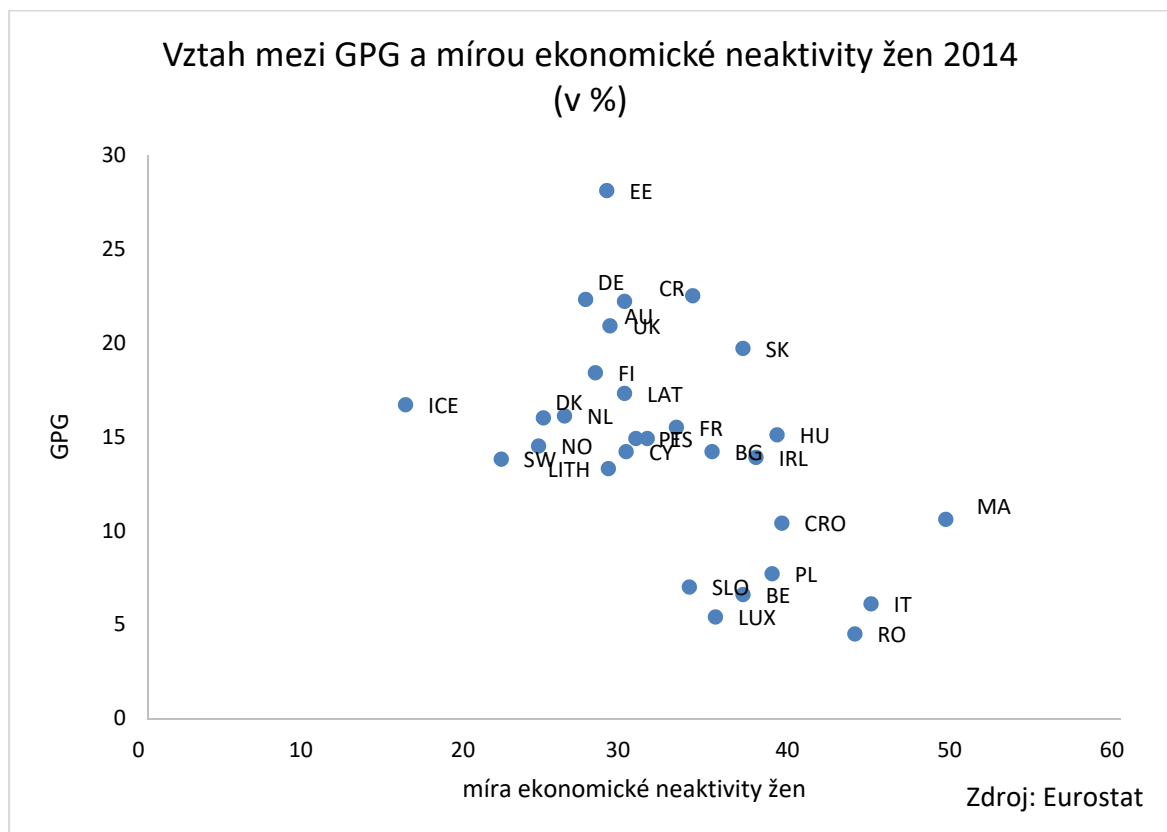
skupiny mužů mají velice nízkou míru ekonomické neaktivity, která se pohybuje mezi 2,7 % u 35-39 letých mužů a 8,7 % u 50-59letých (podrobněji Graf 79 v příloze).

V populaci žen je pak rozložení míry ekonomické neaktivity odlišné a více diferencované. Také v jejich případě jsou dvěma skupinami s nejvyšší mírou ekonomické neaktivity ženy ve věku 15-24 let (76,9 %) a 60-64 let (84,9 %), (podrobněji Graf 78 v příloze). Skupinami s relativně vysokou mírou ekonomické neaktivity jsou také ženy ve věku 30-34 let (31,3 %) a ženy ve věku 25-29 let (30,4 %). Lze předpokládat, že zejména v těchto věkových skupinách je ekonomická neaktivita do velké míry spojena s péčí o děti. Skupinami s nejnižší mírou ekonomické neaktivity u žen jsou pak ženy ve věku 45-49 let, u nichž dosahuje míra ekonomické neaktivity hodnoty 6,8 %, a ve věku 40-44 let, u nichž dosahuje míra ekonomické neaktivity 10,5 %. Lze přitom předpokládat, že v tomto věku mají již ženy obvykle odrostlejší děti a většinou plně participují na pracovním trhu.

3.3.3.2. Míra ekonomické neaktivity a genderové rozdíly v odměňování

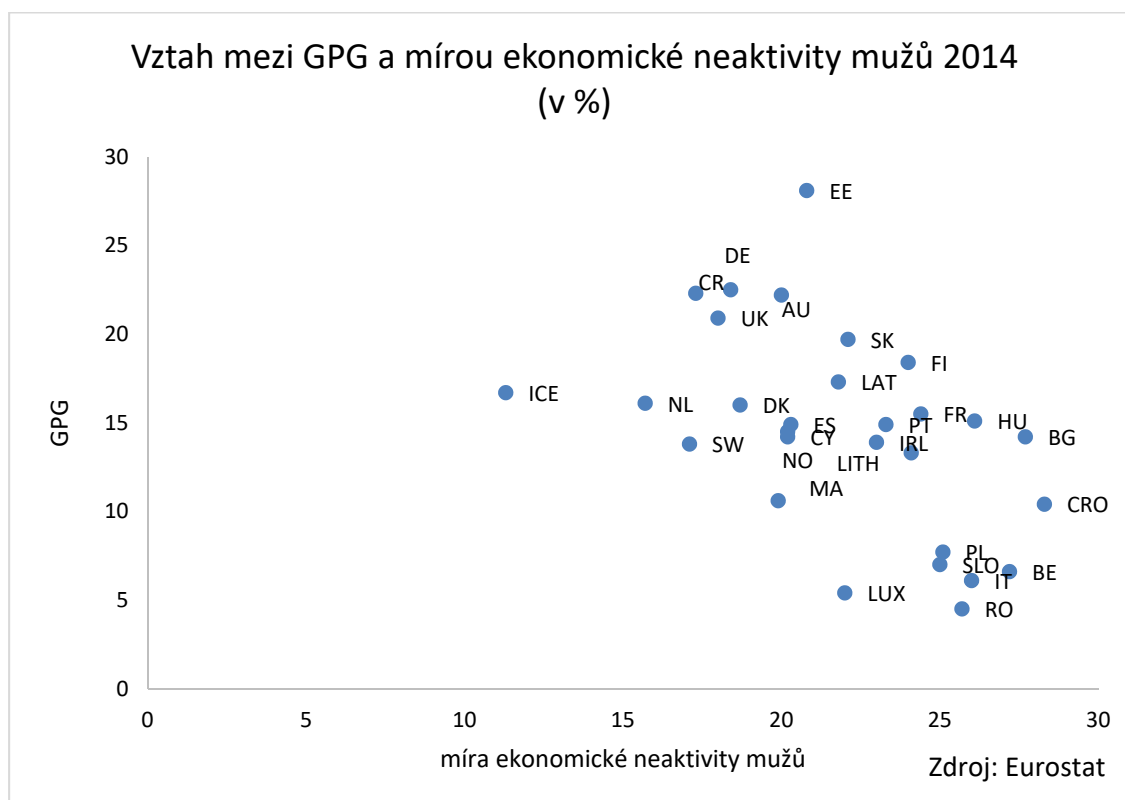
Vzhledem k tomu, že se míra ekonomické neaktivity od roku 2008 téměř nemění, není smysluplné hledat souvislosti mezi proměnou genderového rozdílu v odměňování a mírou ekonomické aktivity na českých datech. Mezinárodní data však umožňují mnohem názornější možnosti sledování vztahu mezi těmito dvěma ukazateli. Souvislost mezi mírou ekonomické neaktivity a genderovými rozdíly v odměňování je totiž z mezinárodních dat a jejich grafického znázornění i z provedené korelační analýzy jasně patrná. Korelační koeficient mezi hodnotami genderového rozdílu v odměňování a mírou ekonomické neaktivity žen a mužů v rámci sledovaných evropských zemí byl v obou případech statisticky významný na hladině významnosti 0,001 %. Dosahoval hodnoty -0,506 u vztahu mezi genderovým rozdílem v odměňování a mírou ekonomické neaktivity mužů a hodnoty -0,519 v případě vztahu mezi genderovým rozdílem v odměňování a mírou ekonomické neaktivity u žen. Jak názorně ilustrují i následující grafy, čím vyšší je míra ekonomické neaktivity, tím nižší je i úroveň genderových rozdílu v odměňování, což platí zejména v případě ekonomické neaktivity žen. Tento vztah je přitom možné přičíst již výše zmíněnému efektu předvýběru, kdy lidé, kteří mají takové charakteristiky, které jim neumožňují získat dobré postavení na pracovním trhu, pracovní trh raději opouštějí.

Graf 48



Pozn.: Údaje za 4. čtvrtletí 2014, míra ekonomické neaktivity vyjádřená jako podíl ekonomicky neaktivních na celkové populaci 15-64 let.

Graf 49



Pozn.: Údaje za 4. čtvrtletí 2014, míra ekonomické neaktivity vyjádřená jako podíl ekonomicky neaktivních na celkové populaci 15-64 let.

3.3.4. Genderová segregace podle tříd zaměstnání CZ-ISCO

Jednou z důležitých skutečností ovlivňujících rozdíly v odměňování žen a mužů je genderová segregace sektorů na trhu práce a zaměstnání, které mají různou hladinou průměrných mezd. Ženy se často koncentrují ve feminizovaných profesích. Dochází k podhodnocování ženské práce, která je považována za nízko kvalifikovanou a bývá také špatně finančně ohodnocená. (Podrobněji o genderové segregaci, jejích příčinách, následcích a o tom, jak ovlivňuje genderové nerovnosti, viz kapitola 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů*). V následující podkapitole se zaměříme na popis genderové segregace českého pracovního trhu v datech a číslech.

V této podkapitole jsou prezentovány výsledky z 20 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání z dvoumístné klasifikace CZ-ISCO. Vycházíme přitom z metodologie studie Evropské komise *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*⁴³, které se podrobněji věnujeme v kapitole 2. *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů*.

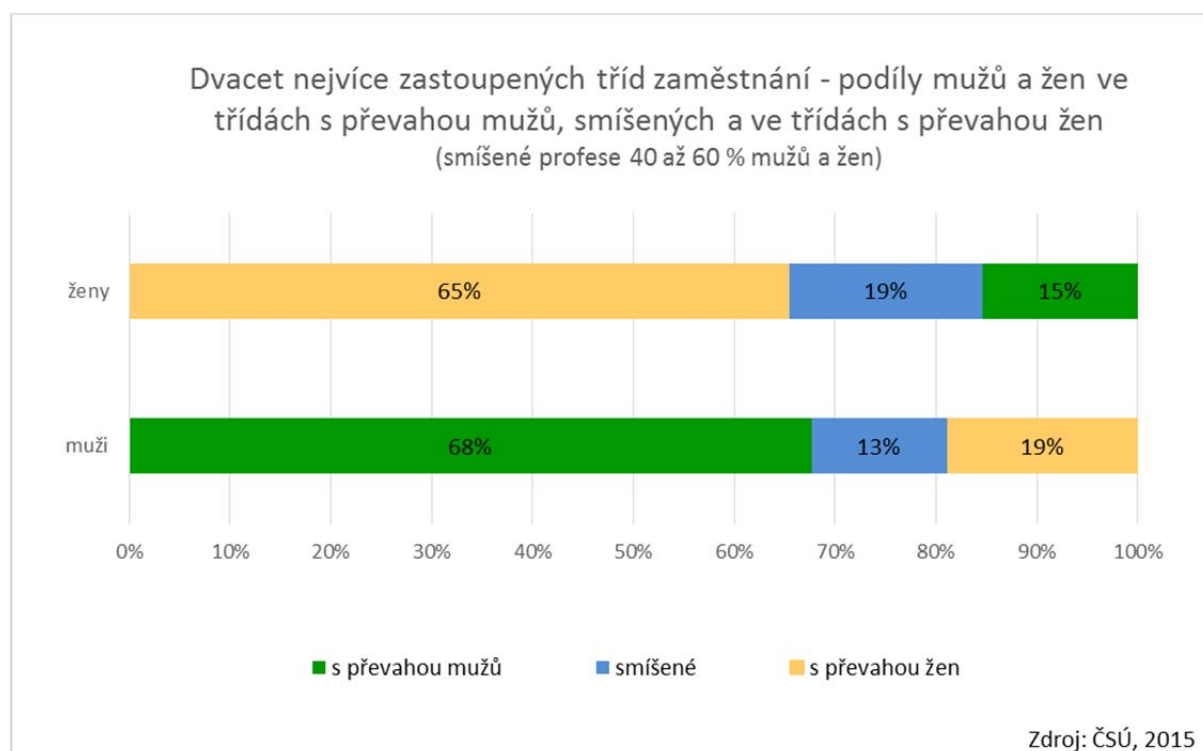
⁴³ Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf>.

Podle této metodologie lze 20 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání rozdělit do tří skupin na základě podílu mužů a žen, kteří v nich pracují na třídy zaměstnání:

- a) **s převahou žen** - tj. zastoupení žen v této podskupině je minimálně 60 %, ale ne víc než 90 %;
- b) **s převahou mužů** - tj. zastoupení mužů v této podskupině je min. 60 %, ne víc než 90 %;
- c) **s vyrovnaným zastoupením žen a mužů** - zastoupení každého pohlaví se blíží 50 %, maximálně však v rozmezí 40 až 60 %.

Graf 50 znázorňuje podíly žen a mužů ve 20 nejvíce zastoupených třídách zaměstnání⁴⁴ podle rozdělení do těchto tří skupin (s převahou žen, smíšené, s převahou mužů). V populaci žen pracuje 65 % ve feminizovaných zaměstnáních (s převahou žen), 19 % pracuje ve smíšených zaměstnáních a pouze 15 % žen pracuje v zaměstnáních s převahou mužů. Oproti tomu 68 % všech mužů pracuje v zaměstnáních s převahou mužů, pouze 13 % pracuje ve smíšených zaměstnáních a 19 % mužů pracuje v zaměstnáních s převahou žen. Muži tedy pracují v zaměstnáních s převahou mužů častěji, než ženy ve feminizovaných zaměstnáních. Ženy naopak častěji než muži pracují ve smíšených profesích, muži zase častěji než ženy pracují v profesích, ve kterých početně dominuje opačné pohlaví.

Graf 50

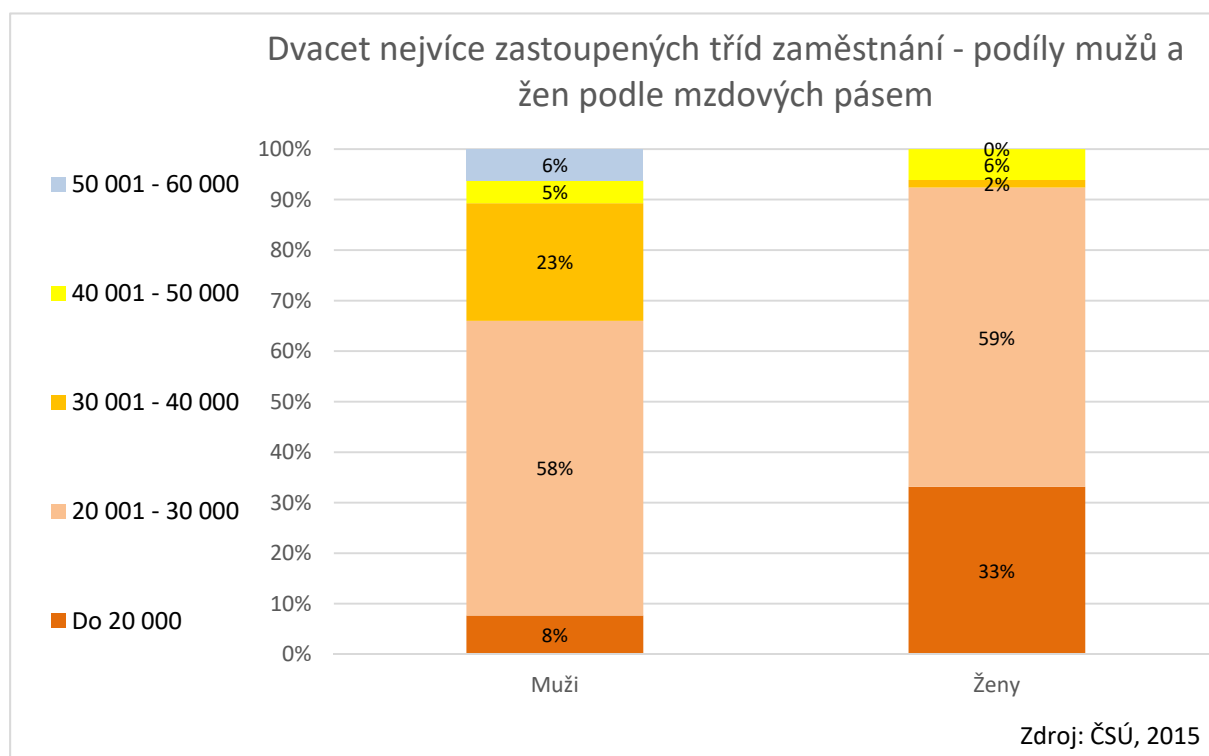


Graf 51 ilustruje, že při zohlednění 20 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání v populaci ČR mají ženy oproti mužům z pohledu rozložení do mzdových pásem znatelně horší pozici. Celých 33 % žen spadá do nejnižšího mzdového pásma (do 20 000 Kč), mužů do toho pásma spadá pouze 8 %. Téměř 60 % žen i mužů spadá do druhého nejnižšího pásma (20 001 až 30 000 Kč). Pouze 7 % žen však spadá

⁴⁴ Dvoustupňové klasifikace CZ-ISCO, celkový počet tříd zaměstnání je 43.

do pásem nad 30 000 Kč, v případě mužů jde o celých 35 %. Co se týče nejvyššího mzdového pásma (50 001 až 60 000 Kč), nejsou v něm ženy zastoupeny vůbec, mužů ale do tohoto pásma patří 6 %.

Graf 51

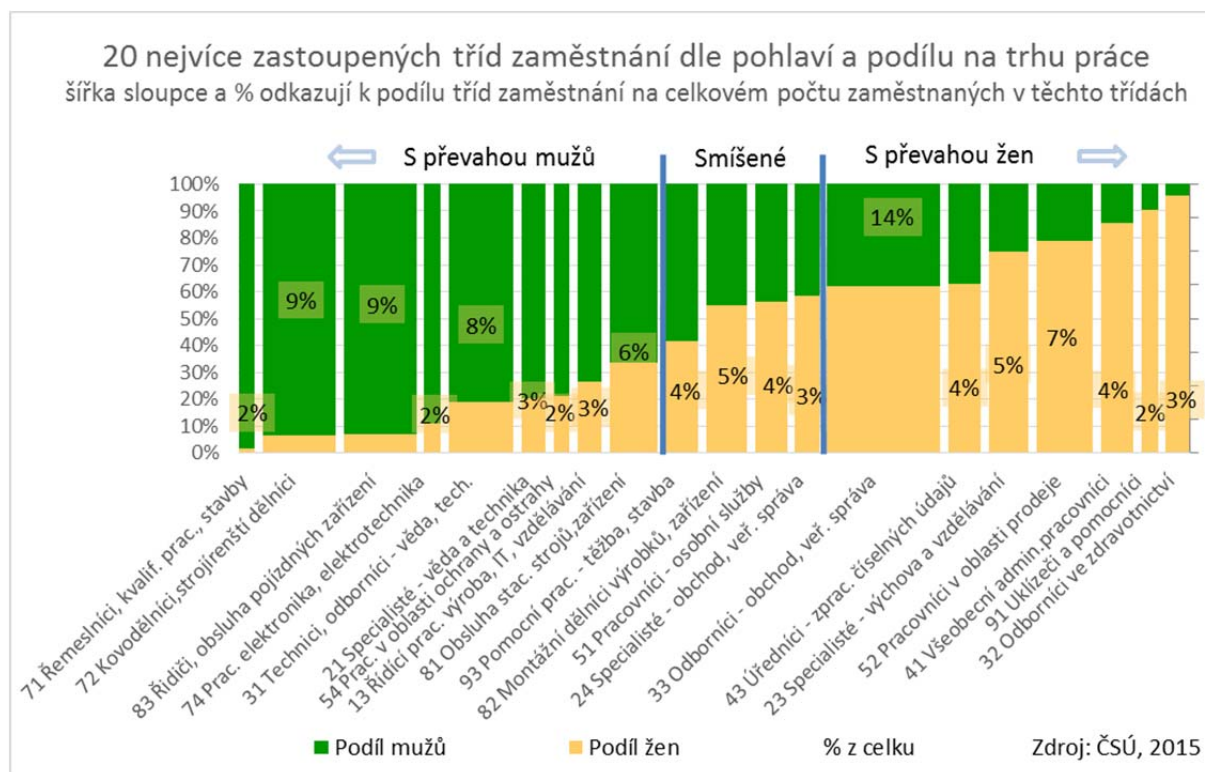


Následující Graf 52 zobrazuje 20 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání dvoumístné klasifikace CZ-ISCO z pohledu genderové segregace a zastoupení jednotlivých tříd zaměstnání na trhu práce. Třídy zaměstnání jsou seřazeny vzestupně podle podílů žen, které v nich působí.

Z dvaceti nejčastějších tříd zaměstnání nejvíce zaměstnanců a zaměstnankyň pracuje jako odborní pracovníci a pracovníce v oblasti obchodu a veřejné správy (14 %). Jedná se o třídu s převahou žen. O druhé místo se dělí zaměstnanecká třída kovodělníci/kovodělnice, strojírenští dělníci a dělnice (9 %) a řidiči/řidičky a obsluha pojízdných zařízení (9 %), v obou těchto třídách zaměstnání silně převažují muži.

Z těchto 20 nejčastějších zaměstnání je největší převaha mužů ve třídě řemeslníci/řemeslnice a kvalifikovaní pracovníci/kvalifikované pracovníce na stavbách, naopak ženy nejvíce převažují ve třídě odborní pracovníci/odborné pracovníce v oblasti zdravotnictví. Tato genderová segregace tak patrně významně souvisí s rozdíly v odměňování mezi muži a ženami, jak ilustrují i následující dva grafy (viz Graf 53 a Graf 54).

Graf 52



Graf 53 obsahuje údaje o průměrných měsíčních mzdách mužů a žen a o genderových rozdílech v odměňování v % pro jednotlivé třídy zaměstnání, které jsou navíc rozdělené do tří skupin podle zastoupení žen a mužů. Mezi třídami zaměstnání s převahou mužů je nejnižší hodnota genderových rozdílů v odměňování ve třídě řidiči/řidičky a obsluha pojízdných zařízení (5 %). Zastoupení žen je zde ale velice nízké. Druhá nejnižší hodnota rozdílu v odměňování žen a mužů je u řemeslníků/řemeslnic a kvalifikovaných pracovníků a pracovníc na stavbách. Zde je hodnota genderového rozdílu v odměňování dokonce záporná (-9 %). Znamená to tedy, že průměrná mzda žen v této zaměstnanecké třídě je vyšší než průměrná mzda mužů. Žen je ale v této třídě naprosté minimum a pravděpodobně zastávají velmi odlišné pozice než jejich mužští kolegové.

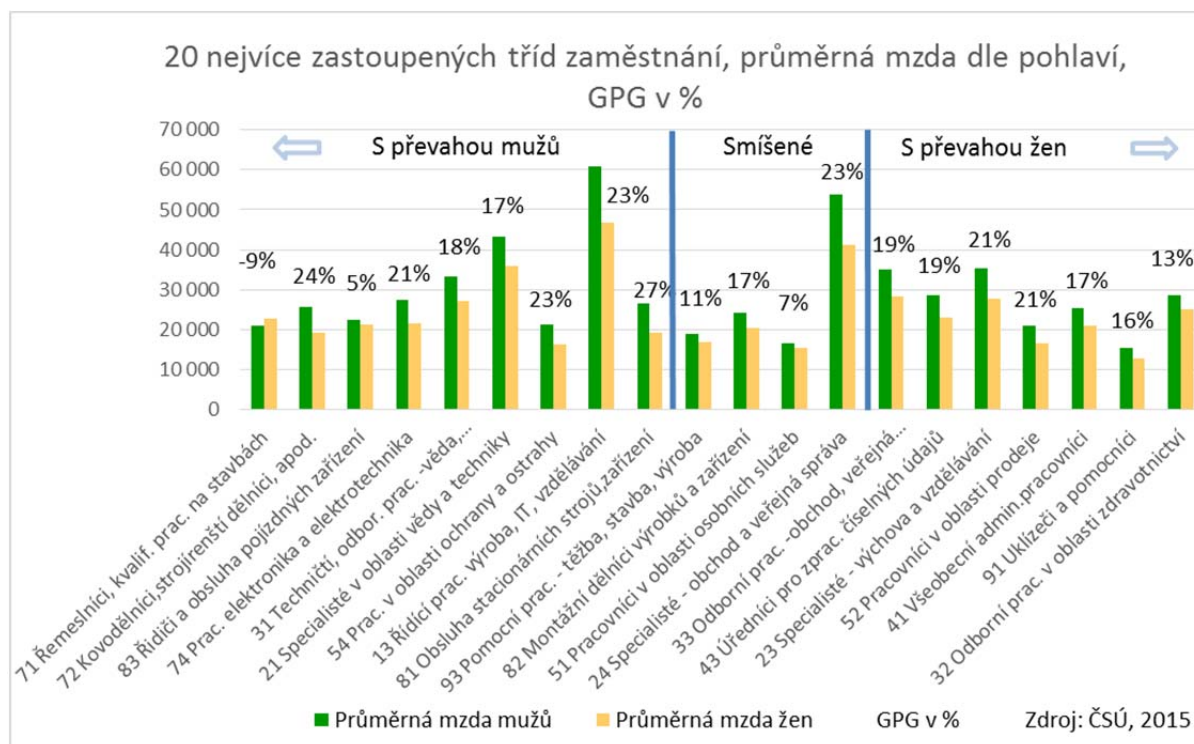
Nejvyšší hodnota genderových rozdílů v odměňování v rámci tříd **zaměstnání s převahou mužů** je patrná u obsluhy stacionárních strojů a zařízení (27 %).

Mezi **smíšené třídy zaměstnání** (se 40 až 60% podílem mužů a žen) se v rámci nejčastějších 20 tříd zaměstnání řadí celkem 4 třídy. Nejmenší rozdíl v odměňování žen a mužů je patrný v zaměstnanecké třídě pracovníci a pracovníce v oblasti osobních služeb (7 %), podprůměrné genderové rozdíly v odměňování jsou také ve třídě pomocní pracovníci a pomocné pracovníce v oblasti těžby, stavby a výroby (11 %) či u montážních dělníků a dělnic výrobků a zařízení (17 %). Největší genderové rozdíly v odměňování jsou u specialistů a specialistek v oblasti obchodu a veřejné správy (23 %).

Z tříd **zaměstnání s převahou žen** je nejnižší rozdíl v odměňování žen a mužů patrný u odborných pracovníků a pracovníc v oblasti zdravotnictví (13 %), v této třídě ale pracuje jen velmi

málo mužů. Druhá nejnižší hodnota genderových rozdílů v odměňování je ve třídě všeobecní a administrativní pracovníci a pracovnice (17 %). Nejvyšší hodnota genderových rozdílů v odměňování je v této skupině zaměstnání patrná u specialistů a specialistek na výchovu a vzdělávání (21 %) a u pracovníků a pracovnic v oblasti prodeje (21 %).

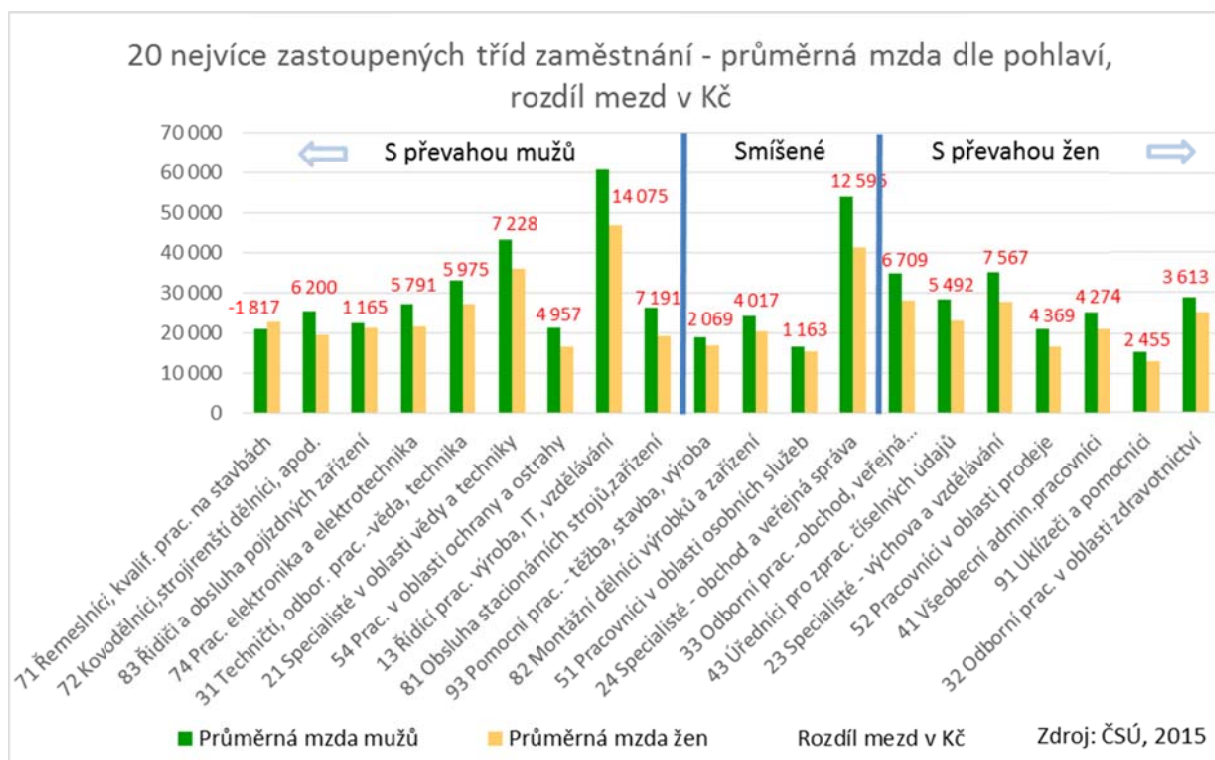
Graf 53



Získat jasnější představu o rozsahu genderových rozdílů v odměňování umožňuje prezentace mzdových rozdílů v Kč (viz. Graf 54). Z 20 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání z dvoumístné klasifikace CZ-ISCO je největší rozdíl mezd v Kč ve třídě řídicí pracovníci a pracovnice ve výrobě, IT a vzdělávání, ve které si muži měsíčně vydělávají v průměru o celých 14 075 Kč více než ženy. Jde o třídu s převahou mužů. Druhý největší rozdíl v Kč je u specialistů a specialistek v obchodě a veřejné správě, kde si muži přijdou měsíčně na mzdu v průměru o 12 595 Kč vyšší než ženy. Jde přitom o třídu s relativně vyrovnaným zastoupením mužů a žen. Naopak nejnižší rozdíly v Kč jsou u pracovníků a pracovnic v oblasti osobních služeb, kde si muži vydělají o 1 163 Kč měsíčně více než ženy.

Z 20 nejvíce zastoupených tříd zaměstnání mají pouze v jednom případě ženy vyšší průměrnou mzdu než muži, (jde o zaměstnaneckou třídu „řemeslníci a řemeslnice a kvalifikovaní pracovníci a pracovnice na stavbách“). V této třídě je však velmi málo žen, takže výsledek je třeba brát spíše jako orientační).

Graf 54



3.3.4.1. Vybrané podskupiny zaměstnání čtyřmístné klasifikace zaměstnání CZ-ISCO a jejich srovnání z hlediska rozdílů v odměňování žen a mužů

Aby bylo možné výsledky ještě více přiblížit realitě a ilustrovat je na lépe představitelných zaměstnáních, byla v následující části použita čtyřmístná klasifikace zaměstnání CZ-ISCO, která odkazuje na konkrétní podskupiny zaměstnání.⁴⁵

V následující části porovnáváme vybrané podskupiny zaměstnání z hlediska rozdílů v odměňování žen a mužů. Zaměřujeme se přitom na různé typy zaměstnání z hlediska zastoupení žen a mužů (opět dělené do tří skupin: s převahou žen, smíšené a s převahou mužů). Z každé z hlavních tříd CZ-ISCO⁴⁶ byly arbitrárně vybrány tři ukázkové podskupiny zaměstnání. Tyto vybrané podskupiny zaměstnání vždy představují jednu ze šesti nejvíce zastoupených podskupin zaměstnání dané hlavní třídy CZ-ISCO a zároveň reprezentují podskupiny zaměstnání podle podílu žen a mužů.

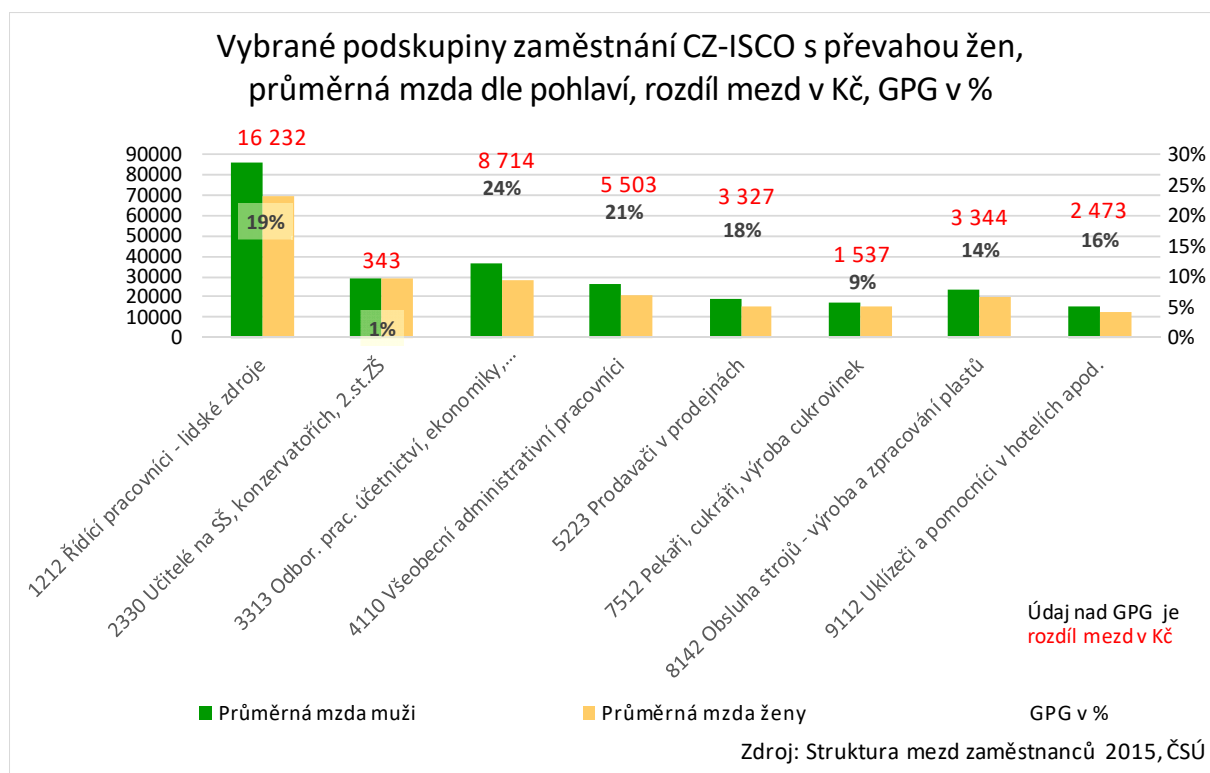
⁴⁵ Celkový počet podskupin zaměstnání čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO je 434, podrobněji viz <https://www.czso.cz/csu/klasifikace_zamestnani_-cz_isco>.

⁴⁶ Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000 (nevhodná data) a třídy Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – 6000 (pouze dvě podskupiny zaměstnání).

3.3.4.1.1. Podskupiny zaměstnání s převahou žen

V následující části je pozornost věnována vybraným podskupinám zaměstnání s převahou žen. Graf 55 ilustruje, jak v těchto podskupinách vypadají genderové rozdíly v odměňování v % a v Kč měsíčně. V těchto arbitrárně vybraných podskupinách se rozdíl v odměňování žen a mužů pohybuje od 1 % mezi učiteli a učitelkami na středních školách, konzervatořích a 2. stupních základních škol (v Kč jde o rozdíl 343 Kč měsíčně), až na úroveň 24 % mezi odbornými pracovníky a pracovníci v oblasti účetnictví, ekonomiky a personalistiky (8 714 Kč měsíčně). Druhý nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů je patrný v podskupině všeobecní administrativní pracovníci a pracovníci - 21 % (5 503 v Kč měsíčně) a třetí nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů je v podskupině řídicích pracovníků a pracovníci v oblasti lidských zdrojů, a to 19 %, což představuje největší rozdíl v absolutních číslech v těchto podskupinách, a to 16 232 Kč měsíčně.

Graf 55



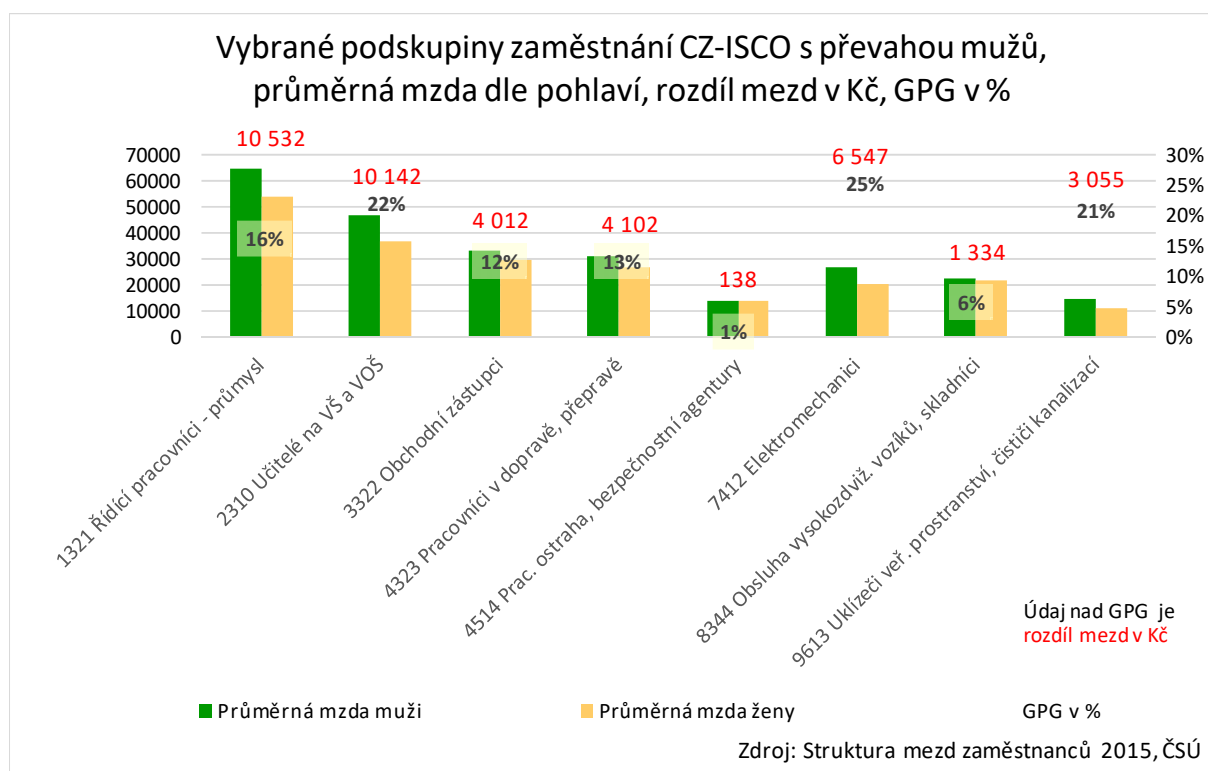
Poznámka: Z každé z 8 hlavních tříd CZ-ISCO⁴⁷ bylo vybráno šest nejvíce zastoupených podskupin. Z těchto podskupin prezentujeme z každé kategorie CZ-ISCO vždy jednu podskupinu zaměstnání s převahou žen (zastoupení žen v této podskupině zaměstnání je minimálně 60%, ale ne více než 90%).

⁴⁷ Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000 (nevhodná data) a třídy Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – 6000 (pouze dvě podskupiny zaměstnání – obě s vyrovnaným zastoupením žen a mužů).

3.3.4.1.2. Podskupiny zaměstnání s převahou mužů

V této části je pozornost věnována vybraným podskupinám zaměstnání s převahou mužů a hodnotě genderových rozdílů v odměňování v % a v Kč měsíčně v těchto podskupinách. Graf 56 ukazuje, že rozdíl v odměňování žen a mužů se zde pohybuje od 1 % u pracovníků a pracovník ostrahy a bezpečnostních agentur (v Kč jde o rozdíl 138 Kč měsíčně) až na hladinu 25 % u elektromechaniků a elektromechaniček (v Kč jde o rozdíl 6 547 Kč). Druhý nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů - 22 % je patrný mezi učiteli a učitelkami na vysokých školách a vyšších odborných školách (celých 10 142 Kč měsíčně), třetí nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů je patrný u pracovníků a pracovník úklidu veřejných prostranství, a to 21 % (3 055 Kč měsíčně).

Graf 56



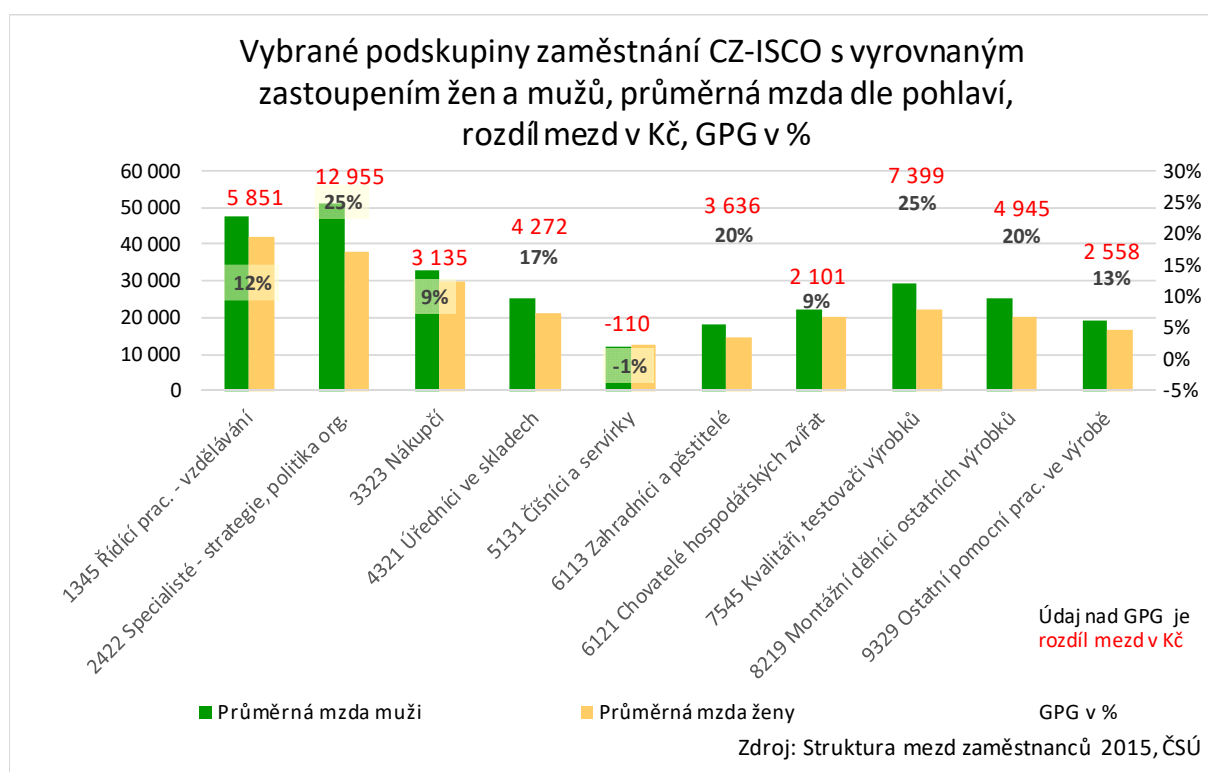
Poznámka: Z každé z 8 hlavních kategorií CZ-ISCO⁴⁸ jsme vybraly šest nejvíce zastoupených podskupin. Z těchto podskupin prezentujeme z každé kategorie CZ-ISCO vždy jednu podskupinu zaměstnání s převahou mužů (zastoupení mužů v této podskupině zaměstnání je minimálně 60 %, ale ne více než 90 %).

⁴⁸ Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000 (nevhodná data) a třídy Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – 6000 (pouze dvě podskupiny zaměstnání, obě s vyrovnaným zastoupením žen a mužů).

3.3.4.1.3. Podskupiny zaměstnání s vyrovnaným zastoupením žen a mužů

Tato část se věnuje podskupině zaměstnáním, ve kterých je vyrovnaný podíl mužů a žen. Graf 57 ilustruje, jakých hodnot zde nabývají genderové rozdíly v odměňování v % a v Kč měsíčně. Ve vybraných podskupinách zaměstnání s vyrovnaným zastoupením žen a mužů se rozdíl v odměňování žen a mužů pohybuje od -1 % pro číšníky a servírky (tedy ženy v této podskupině zaměstnání měsíčně vydělávají o 110 Kč více než muži) až po 25 % pro specialisty a specialistky v oblasti strategie, politiky organizací (v absolutních hodnotách jde o největší rozdíl, a to 12 955 Kč měsíčně) a pro kvalitáře a kvalitářky, testovače a testovačky výrobků a laboranty a laborantky (zde se jedná o rozdíl 7 399 Kč měsíčně). Vysoké hodnoty rozdílu v odměňování žen a mužů rovněž dosahují zahradníci a zahradnice a pěstitele a pěstitelky (20 %) a montážní dělníci/dělnice ostatních výrobků (20 %).

Graf 57



Poznámka: Z každé z 9 hlavních kategorií CZ-ISCO⁴⁹ jsme vybraly šest nejvíce zastoupených podskupin. Z těchto podskupin prezentujeme z každé kategorie CZ-ISCO vždy jednu⁵⁰ podskupinu zaměstnání s vyrovnaným zastoupením žen a mužů (zastoupení každého pohlaví se blíží 50 %, maximálně však v rozmezí 40 až 60 %).

⁴⁹ Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000 (nevhodná data).

⁵⁰ V případě hlavní třídy Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství – 6000 existují pouze dvě podskupiny zaměstnání a obě jsou v grafu prezentovány. V obou je vyrovnané zastoupení mužů a žen, ale liší se genderové rozdíly v odměňování.

3.3.4.2. Vybrané podskupiny zaměstnání z hlavních tříd CZ-ISCO s nejmenšími a největšími rozdíly v odměňování žen a mužů

Pro další ilustraci, jakých krajních hodnot mohou genderové rozdíly v odměňování v jednotlivých hlavních třídách CZ-ISCO nabývat, se nyní zaměříme na vybrané podskupiny zaměstnání s největšími rozdíly. Za každou hlavní třídu je prezentována právě jedna třída, a to ta, ve které jsou genderové rozdíly v odměňování největší.

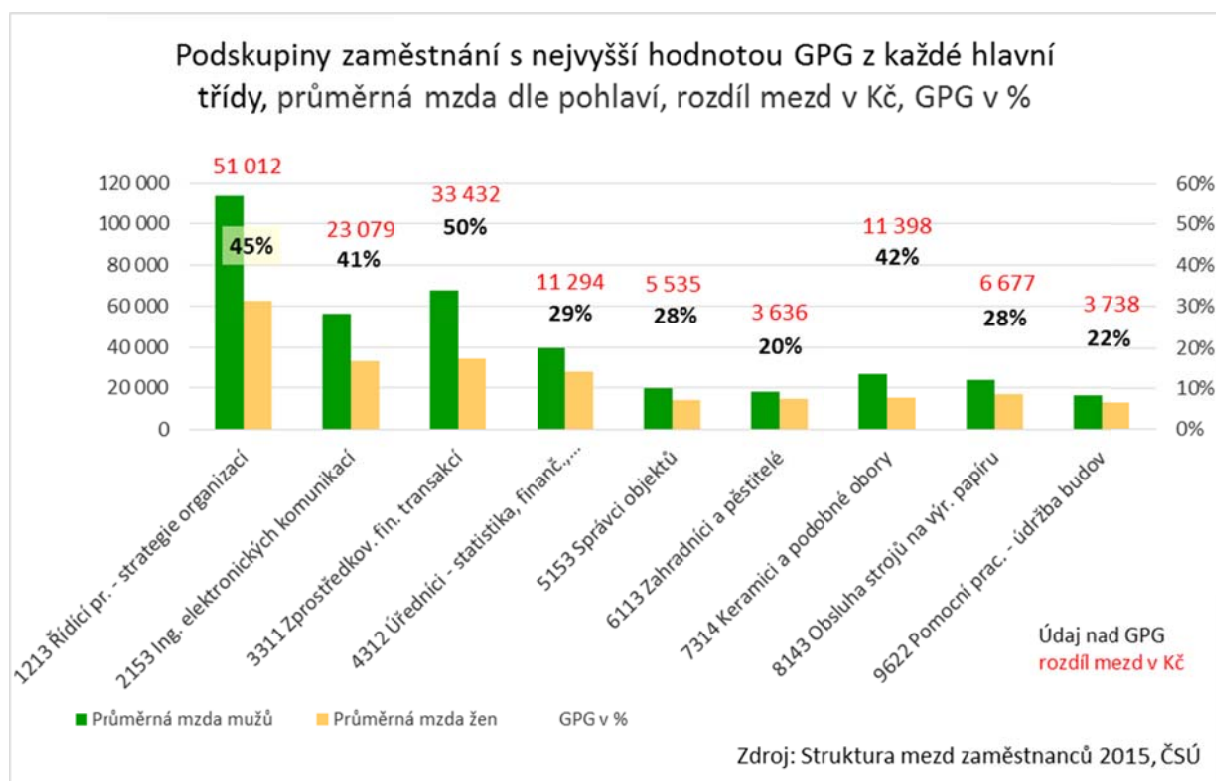
3.3.4.2.1. Vybrané podskupiny zaměstnání z hlavních tříd CZ-ISCO s nejvyššími rozdíly v odměňování žen a mužů

Největší rozdíl v odměňování žen a mužů z vybraných podskupin zaměstnání je u zprostředkovatelů a zprostředkovatelek finančních transakcí (viz Graf 58). Dosahuje celých 50 %. Zatímco ženy si v tomto zaměstnání měsíčně vydělají 34 026 Kč, odměňování mužů je o 33 432 Kč vyšší.

Druhý největší rozdíl v odměňování je u řídicích pracovníků a pracovníků v oblasti strategie organizací – 45 %, což v korunách měsíčně znamená pro ženy dokonce o 51 012 Kč méně.

Třetí největší rozdíl ve mzdách je u keramiků a keramiček a v podobných oborech – 42 %, což představuje rozdíl 11 398 Kč měsíčně. Následují inženýři a inženýrky elektronických komunikací – 41 %, úředníci a úřednice v oblasti statistiky, finančnictví – 29 %, správci a správkyně objektů 28 % a pracovníci a pracovnice u obsluhy strojů na výrobu papíru 28 %.

Graf 58



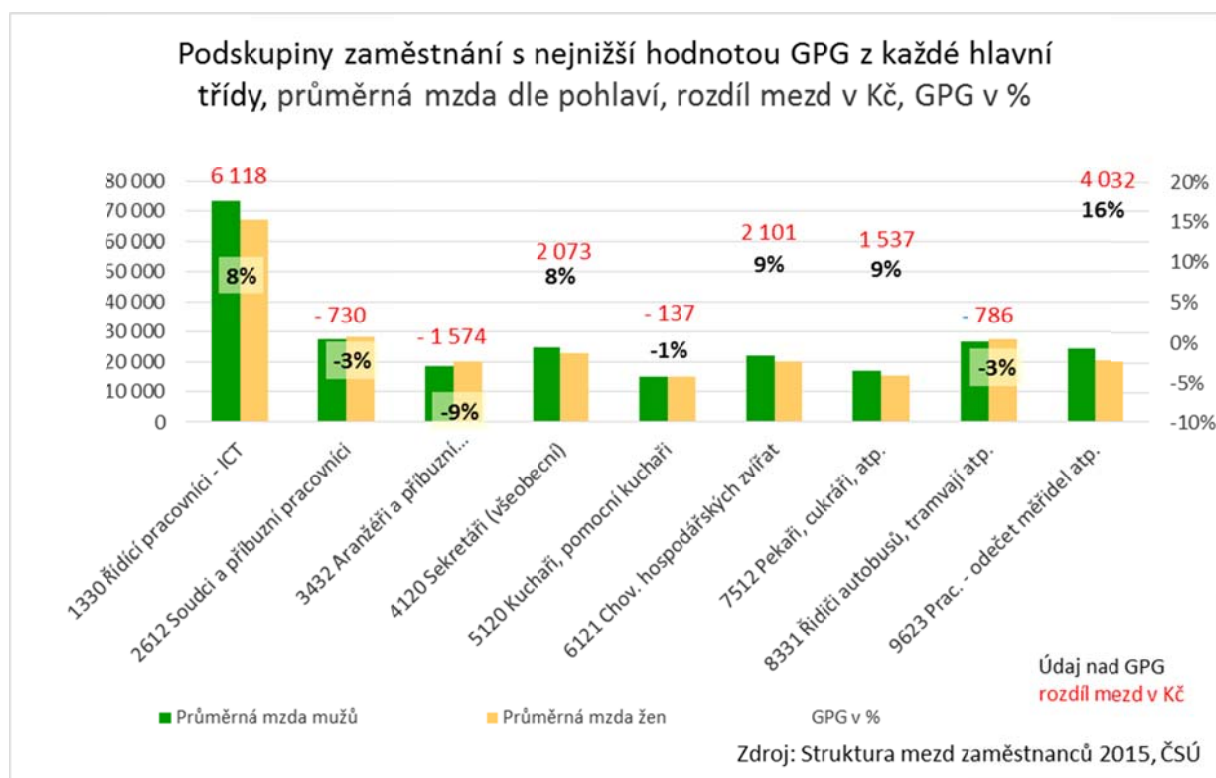
Poznámka: Z každé z 9 hlavních tříd CZ-ISCO⁵¹ byla vybrána arbitrárně jedna podskupina zaměstnání s největším rozdílem v odměňování žen a mužů.

⁵¹ Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000 (nevhodná data).

3.3.4.2.2. Vybrané podskupiny zaměstnání z hlavních tříd CZ-ISCO s nejmenšími rozdíly v odměňování žen a mužů

Nejmenší rozdíl v odměňování žen a mužů je patrný u kuchařů a kuchařek a pomocných kuchařů a kuchařek, a to -1 % (viz Graf 59). Ženy si v této podskupině zaměstnání vydělávají o 1 %, resp. o 137 Kč měsíčně více než muži. Následují soudci a soudkyně a příbuzní pracovníci a řidiči a řidičky autobusů, tramvajů a trolejbusů. V těchto zaměstnáních mají ženy průměrnou mzdu o 3 % vyšší než muži. V ostatních zaměstnáních již průměrná mzda mužů o něco výrazněji převyšuje průměrnou mzdu žen. Jedná se o rozdíl 8 % u všeobecných sekretářů a sekretářek a řídicích pracovníků a pracovních v oblasti ICT (zde je také největší rozdíl v absolutních číslech, a to 6 118 Kč měsíčně), rozdíl 9 % u chovatelů a chovatelek hospodářských zvířat a pekařů a pekařek, cukrářů a cukrářek a 16 % u pracovníků a pracovních odečtu měřidel a podobných zaměstnání.

Graf 59



Poznámka: Z každé z 9 hlavních tříd CZ-ISCO⁵² byla vybrána arbitrárně jedna podskupina zaměstnání s nejmenším rozdílem v odměňování žen a mužů.

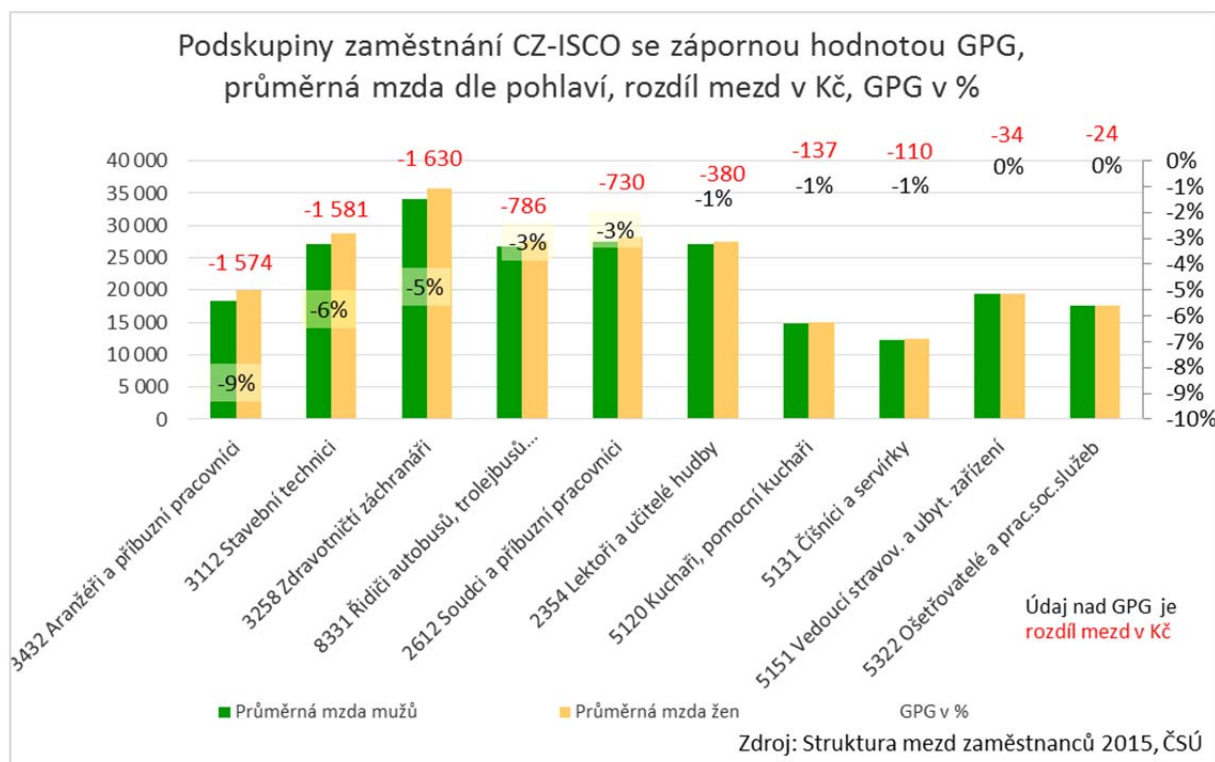
⁵² Kromě hlavní třídy Zaměstnanci v ozbrojených silách – 0000 (nevhodná data).

3.3.4.2.3. Podskupiny zaměstnání, ve kterých průměrná mzda žen převyšuje průměrnou mzdu mužů

Graf 60 obsahuje všechny podskupiny zaměstnání čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO, ve kterých mají ženy průměrné mzdy vyšší než muži, tzn., že hodnota genderových rozdílů v odměňování je v nich záporná. Čtyřmístná klasifikace zaměstnání CZ-ISCO obsahuje 434 podskupin zaměstnání. Při vyloučení podskupin, ve kterých není možné určit rozdíl v odměňování žen a mužů (jedno pohlaví není zastoupené či nejsou vhodná data), zůstane 189 podskupin. Ženy mají vyšší průměrné mzdy pouze u 10 z nich, přičemž rozdíly jsou to jen velmi malé. Jde převážně o hůře placená, manuální zaměstnání, která nevyžadují vysoce specializovanou kvalifikaci. Čtyři z těchto skupin patří do hlavní třídy služby a prodej a další tři z nich do hlavní třídy techničtí a odborní pracovníci.

Největší rozdíl v odměňování žen a mužů ve prospěch žen je patrný u aranžérů a aranžerek a příbuzných pracovníků a pracovnic (-9 %). V této podskupině vydělávají ženy v průměru o 1 574 Kč měsíčně více než muži. Následují stavební technici a techničky s rozdílem -6 %, což představuje 1 581 v Kč měsíčně. Na třetí pozici jsou zdravotničtí záchranáři a záchranářky s rozdílem -5 %, v korunách je to rozdíl 1 630 Kč ve prospěch žen. U ostatních zde prezentovaných podskupin zaměstnání se rozdíly pohybují od 24 Kč do 786 Kč měsíčně ve prospěch žen.

Graf 60



Poznámka: Graf obsahuje všechna zaměstnání čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO z celkového počtu 434, ve kterých průměrná mzda žen převyšuje průměrnou mzdu mužů.

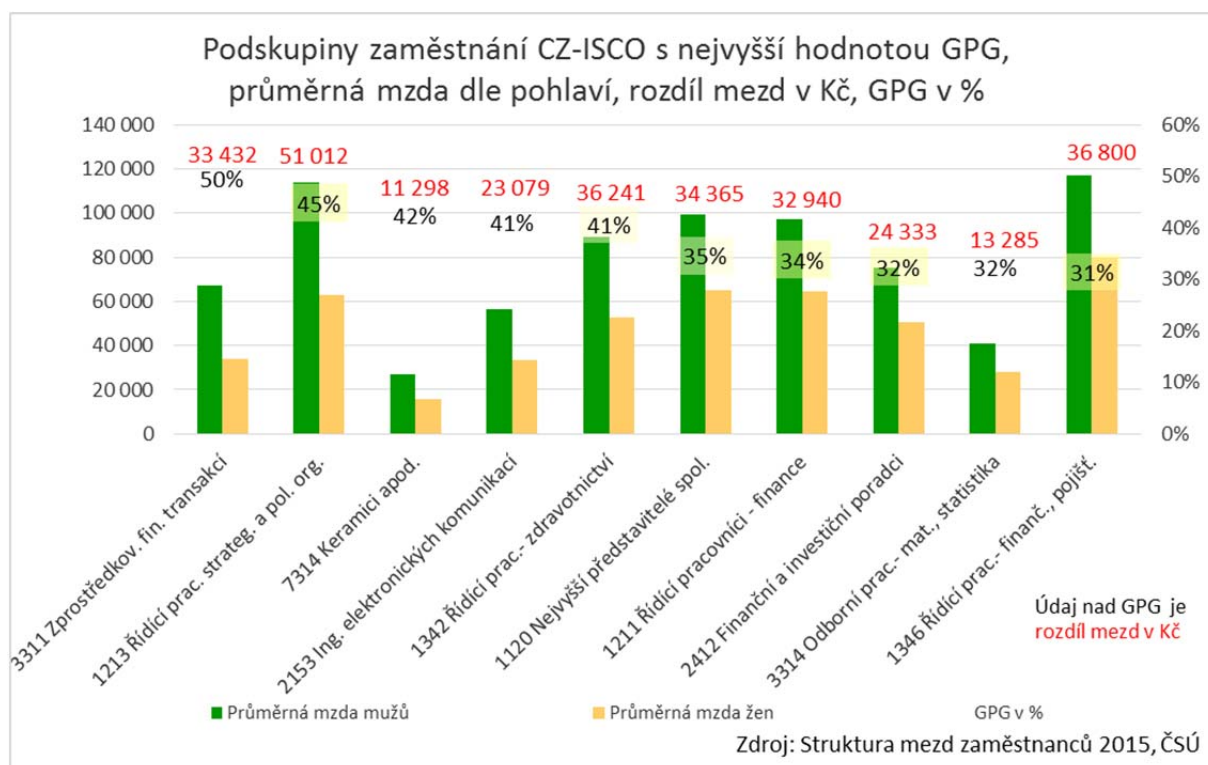
3.3.4.2.4. Deset podskupin zaměstnání s největšími rozdíly v odměňování žen a mužů

Tato část ilustruje, v jakých podskupinách zaměstnání ze všech podskupin čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO (nezávisle na hlavních třídách) jsou největší genderové rozdíly v odměňování. Graf 61 obsahuje 10 takových podskupin zaměstnání. Je nutné upozornit na to, že u pěti z těchto deseti zaměstnání se jedná o hlavní třídu řídicí pracovníci a pracovníci (mají kód CZ-ISCO začínající jedničkou), u dvou z nich jde o specialisty a specialistky (začínají dvojkou) a dvě zaměstnání spadají do skupiny techničtí odborní pracovníci a pracovníci (začínají trojkou).

Největší rozdíl v odměňování žen a mužů je patrný u zprostředkovatelů a zprostředkovatelek finančních transakcí - 50 %. Muži v této podskupině pobírají průměrnou měsíční mzdu o 33 432 Kč vyšší než ženy. Druhý nejvyšší rozdíl v odměňování – 45 % je u řídicích pracovníků a pracovních v oblasti strategie a politika organizací, kde muži pobírají průměrnou měsíční mzdu o 51 012 Kč vyšší oproti ženám. Na třetí pozici v rozdílu v odměňování žen a mužů jsou keramici a keramičky a příbuzné obory – 42 %. V této podskupině muži vydělávají o 11 298 Kč více než ženy. U ostatních podskupin zaměstnání v tomto grafu se rozdíl pohybuje od 31 do 41 %, v absolutních číslech jde o rozdíly od 13 285 Kč do 36 800 Kč.

S výjimkou podskupiny keramici a keramičky jde převážně o řídicí pozice a vysoce specializovaná zaměstnání, která jsou velice vysoce odměňována. Polovina z nich je z oblasti financí.

Graf 61



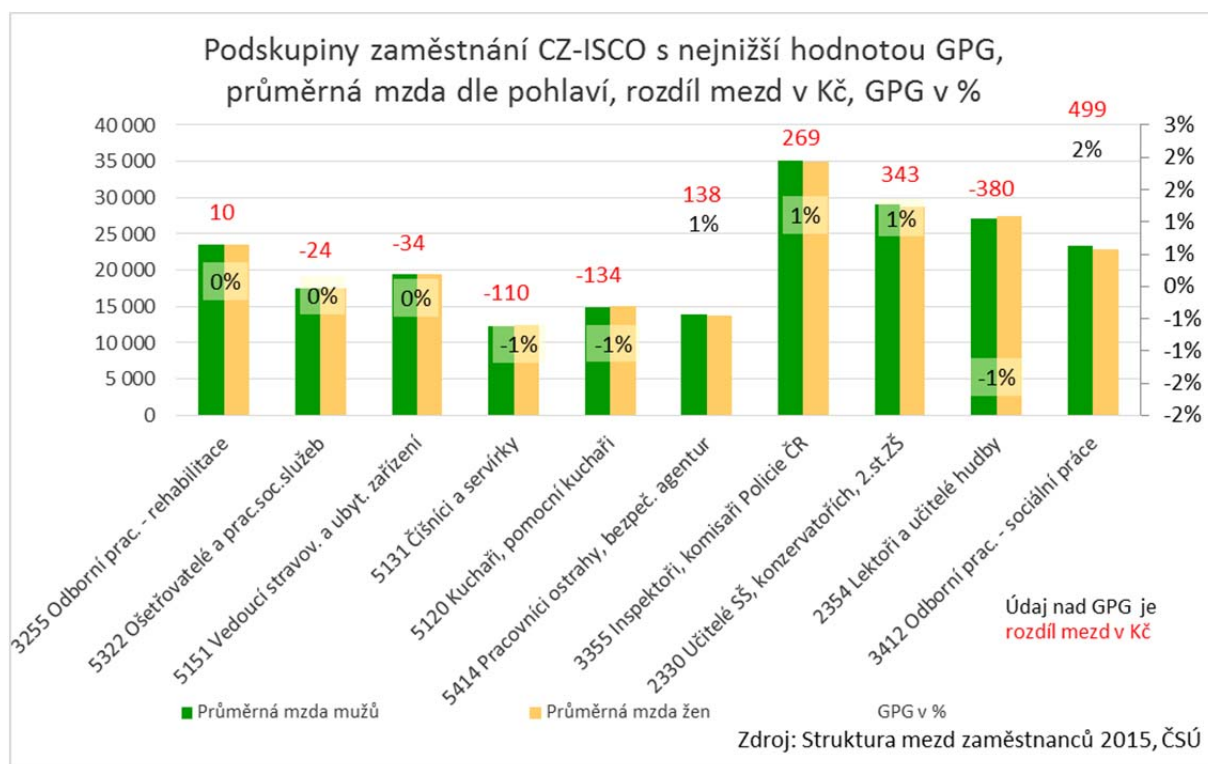
Poznámka: Graf obsahuje deset ze 179 podskupin zaměstnání klasifikace CZ-ISCO s největším rozdílem v odměňování žen a mužů.

3.3.4.2.5. Deset podskupin zaměstnání s nejmenšími rozdíly v odměňování žen a mužů

Úplně nejmenší rozdíl v odměňování žen a mužů je naopak patrný u odborných pracovníků a pracovníků z oblasti rehabilitace (0,04 %) – jde o rozdíl pouhých 10 Kč průměrné měsíční mzdy ve prospěch mužů (viz Graf 62). Na druhém místě jsou ošetřovatelé a ošetřovatelky a pracovníci a pracovnice sociálních služeb (-0,14 %), v této podskupině jde o rozdíl 24 Kč průměrné měsíční mzdy ve prospěch žen. Na třetí pozici jsou vedoucí stravovacích a ubytovacích zařízení (-0,18 %) s rozdílem 34 Kč průměrné měsíční mzdy ve prospěch žen. Pět z deseti podskupin zaměstnání, ve kterých průměrné měsíční mzdy žen převyšují průměrné měsíční mzdy mužů, patří mezi deset podskupin s nejmenším rozdílem v odměňování. Jak už bylo tedy řečeno výše, pokud tedy ženy v nějakém zaměstnání vydělávají více než muži, jsou rozdíly zpravidla zanedbatelné.

Pět z těchto deseti podskupin zaměstnání spadá do hlavní třídy služby a prodej, tři z nich do hlavní třídy techničtí a odborní pracovníci a pracovnice a zbylé dvě do třídy specialisté a specialistky. Jde o profese převážně špatně finančně ohodnocené.

Graf 62



Poznámka: Graf obsahuje deset podskupin zaměstnání klasifikace CZ-ISCO s nejmenším rozdílem v odměňování žen a mužů.

3.3.5. Genderová segregace na trhu práce – mezinárodní srovnání

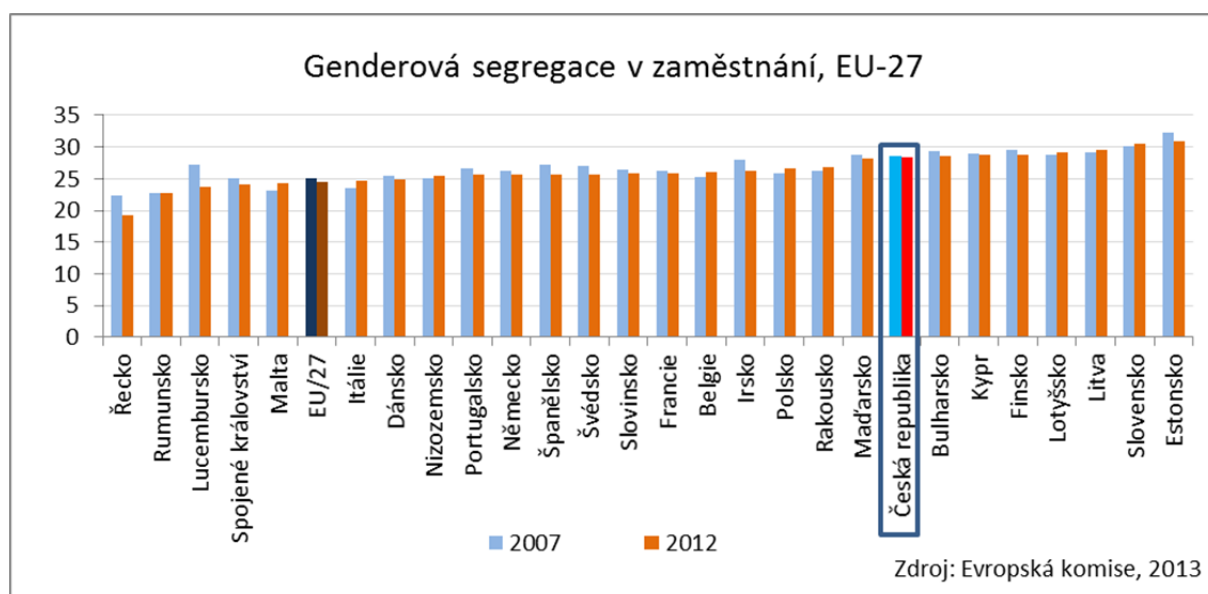
V této části bude Česká republika z pohledu genderové segregace na trhu práce prezentována v mezinárodním kontextu. Již jsme zmínily studii *A New Method to Understand Occupational Gender Segregation in European Labour Markets*, kde jsou uvedeny dva indexy genderové segregace: segregace zaměstnanecké a segregace sektorů. Přestože tato studie porovnává data z let 2007 a 2012 a novější mezinárodní data zatím nebyla dostupná, pro ilustraci zde představíme i toto srovnání.

Genderová segregace v zaměstnání se vypočítává jako průměrný podíl na zaměstnanosti žen a mužů pro každé zaměstnání, přičemž jednotlivé rozdíly společně tvoří celkovou genderovou nerovnováhu vyjádřenou proporcí celkové zaměstnanosti dle klasifikace ISCO.

U segregace sektorů se index vztahuje na jednotlivé sektory a genderové nerovnosti v rámci sektorů. V obou případech dosahuje ČR značně nadprůměrných hodnot. Tyto indexy vyjadřují podíl zaměstnaných (mužů a žen), kteří by museli změnit zaměstnání nebo sektor, aby bylo dosaženo vyrovnaného zastoupení žen a mužů v jednotlivých zaměstnáních a sektorech (Křížková & Sloboda, 2009).

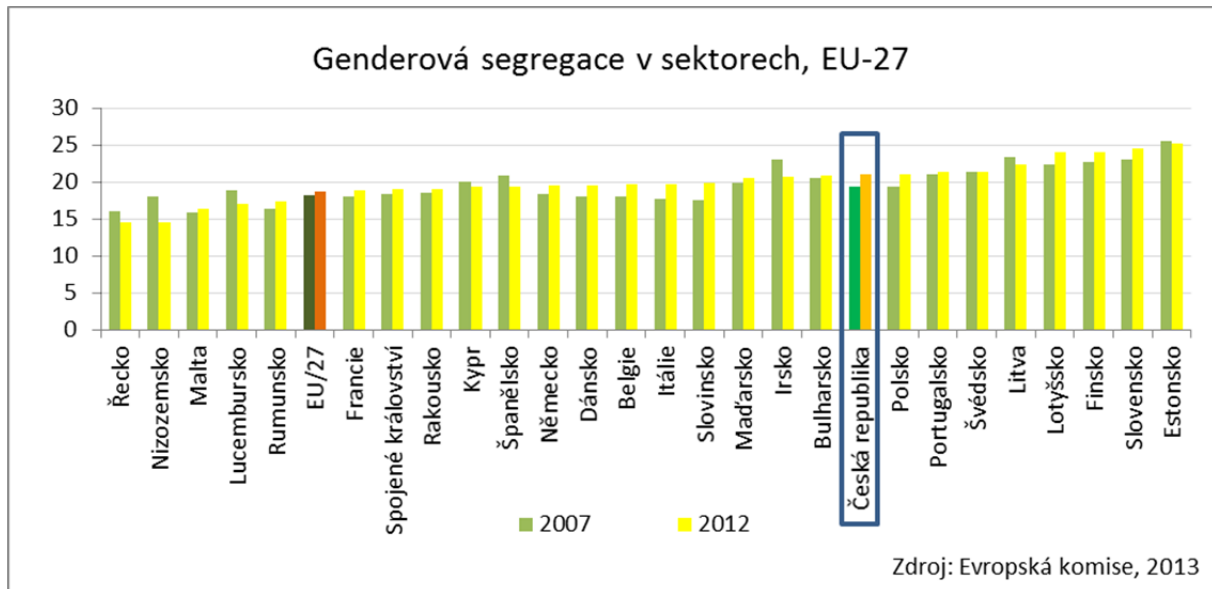
Graf 63 uvedený níže prezentuje výsledky genderové segregace v zaměstnání. 27 zemí, za které jsou data dostupná, jsou seřazeny vzestupně podle hodnoty tohoto indexu. V případě genderové segregace zaměstnání je ČR zemí s osmou největší segregací. Od roku 2007 do roku 2012 míra segregace z pohledu tohoto indexu nepatrně klesla. Stále ale zůstává velmi vysoká a nepochybně ovlivňuje rozdíly v odměňování žen a mužů. Nejnižší segregace v zaměstnání je patrná v Řecku a Rumunsku, největší na Slovensku a v Estonsku. Průměr EU-27 se pak pohybuje okolo hodnoty 25.

Graf 63



Graf 64 prezentuje hodnoty indexu v případě sektorové segregace. Ta je ve všech sledovaných zemích nižší než segregace v zaměstnáních. Česká republika zde skórovala o jednu příčku výše než v předchozím případě, je tedy devátá od konce. Mezi lety 2007 a 2012 nicméně došlo k nárůstu sektorové segregace. Nejnižší sektorová segregace je v Řecku a v Nizozemsku. Nejvyšší je naopak na Slovensku a v Estonsku. Průměr za EU-27 se pohybuje kolem hodnoty 18.

Graf 64



Kapitola shrnuje dostupná data týkající se genderových rozdílů v odměňování. Jde sice o relativně omezená data (sledují jen několik vybraných základních faktorů, až na několik výjimek nelze sledovat jejich interakce, chybí údaje o klíčových charakteristikách, jako je rodičovství, věk dětí nebo jejich počet a neumožňují testovat kauzální vztahy), umožňují však alespoň částečně zmapovat stav genderových rozdílů v odměňování v ČR v různých skupinách lidí a zaměstnání a také z hlediska mezinárodního srovnání.

Hodnota genderových rozdílů v odměňování dosáhla v roce 2015 podle údajů ČSÚ 16,5 % v případě mediánových mezd a 21,9 % v případě průměrných mezd. Hodnoty udávané ČSÚ se kvůli metodologickým odchylkám odlišují od údajů, s nimiž pracuje Eurostat, který pro ČR uvádí hodnotu genderových rozdílů v odměňování 22,5 % (v případě Eurostatu do celkových genderových rozdílů v odměňování není započítán veřejný sektor, ale pouze sektor soukromý). Konkrétnější představu o mzdách žen a mužů přináší také jejich rozložení do jednotlivých mzdových skupin. V nejnižším mzdovém pásmu (mzda do 12 000 Kč) se nachází 8 % mužů a 10 % žen. Značný rozdíl je v druhém nejnižším pásmu (mzda od 12 do 22 000 Kč), do kterého spadá 28 % mužů, ale celých 42 % žen. Mzdu do 22 000 Kč tedy pobírá 36 % mužů, ale 52 % žen. Do nejvyššího mzdového pásma (mzda nad 40 000 Kč) spadá 17 % mužů, ale pouze 8 % žen, podobně pak do druhého nejvyššího pásma (mzda od 26 000 Kč do 40 000 Kč) spadá 32 % mužů, ale jen 25 % žen.

Historická data týkající se průměrných měsíčních mezd sahají až do 60. let 20. stol. a ukazují, že genderové rozdíly v odměňování nejsou pouze současným problémem, ale že byly značné také před rokem 1989. V roce 1962 dosahovala průměrná mzda žen pouze 63,8 % mzdy mužů (GPG 36%). Spolu s významným vzdělanostním růstem ženské populace v 70. a 80. letech se do konce 80. let rozdíl v odměňování snížil na 29 %. Vývoj v poslední dekádě (konkrétně od roku 2002) nicméně ukazuje, že genderové rozdíly v odměňování v ČR neklesají, ale spíše setrvávají na podobných hodnotách.

Co se týče rozdílů mezi jednotlivými skupinami lidí a zaměstnání, data za rok 2015 ukazují, že lze identifikovat rozdíly podle **vzdělání, věku, velikosti firmy, třídy zaměstnání CZ-ISCO, odvětví, existence kolektivní smlouvy, vlastníka firmy či podniku a regionu.**

Z hlediska **zaměstnání** jsou největší genderové rozdíly v odměňování patrné ve třídách, v nichž je velmi malé zastoupení žen. Roli hraje také míra potřebné kvalifikace (jeden z nejvyšších genderových rozdílů v odměňování (27 %) je ve skupině řídicí pracovníci a pracovníci, v nichž působí pouze 31 % žen). Menší rozdíly jsou naopak tam, kde pozice nepředpokládají vysokou kvalifikaci a kde převládají ženy, nebo je zastoupení obou pohlaví vyrovnanější (např. u kvalifikovaných pracovníků a pracovníků v zemědělství je rozdíl ve mzdách 11 %, zastoupení žen pak 47 %). Průměrný **počet měsíčně odpracovaných hodin** rozdíly ve mzdách žen a mužů v rámci jednotlivých zaměstnání není schopen vysvětlit, neboť tyto rozdíly jsou velmi malé (max. 5h měsíčně).

Z hlediska **velikosti firmy** jsou genderové rozdíly v odměňování vyšší ve větších firmách, největší jsou ve firmách o 250 až 999 zaměstnancích a zaměstnankyních – 27 %. Malé firmy mají pravděpodobně transparentnější mzdový systém, patrně mají také méně hierarchickou strukturu a rozdíly v odměňování jsou zde proto menší (v případě firem do 10 zaměstnanců a zaměstnankyň je to 6 %).

Důležitou roli hraje také **věk**. Genderové rozdíly v odměňování jsou nejvyšší ve věkové kategorii 40-44 let (30 %), a dále v kategoriích 35-49 let (28 %) a 45-49 let (27 %). Přestože na základě dostupných dat není možné analyzovat genderové rozdíly v odměňování s ohledem na rodičovství a věk dětí, se věk zdá být vhodným indikátorem dopadů mateřství a péče na odměny

žen. Největší rozdíly ve mzdách žen a mužů jsou totiž patrné ve věku, kdy ženy zpravidla pečují o malé děti anebo se vrací na trh práce.

S rostoucím **vzděláním** rostou také genderové rozdíly v odměňování. Nejnižší rozdíl je mezi muži a ženami se základním vzděláním (17 %), nejvyšší u vysokoškoláků a vysokoškolaček (29 %). Relativně vysoké genderové rozdíly v odměňování jsou patrné také u lidí se středoškolským vzděláním bez maturity, kde je rozdíl v odměňování žen a mužů vyšší (26 %) než u středoškolsky vzdělaných lidí s maturitou (21 %).

Analýza rozdílů v odměňování podle **odvětví** ukazuje, že vyšší genderové rozdíly jsou patrné ve feminizovaných odvětvích, např. ve vzdělávání (25 %) nebo zdravotnictví (30 %), (v obou odvětvích je přitom zastoupení žen kolem 80 %). Nižší genderové rozdíly v odměňování jsou naopak v manuálních, méně kvalifikovaných a hůře finančně ohodnocených odvětvích s vyrovnanějším zastoupením mužů a žen (např. administrativní a podpůrné činnosti, v nichž je zastoupeno cca 45 % žen, mají genderové rozdíly v odměňování na úrovni 7 %). To poukazuje na fenomén tzv. skleněného výtahu pro muže působící ve feminizovaných odvětvích. Větší rozdíly v příjmech žen a mužů jsou pak také patrné v odvětvích, kde jsou vyšší průměrné mzdy.

U firem, které mají **kolektivní smlouvu**, jsou patrné menší rozdíly v odměňování žen a mužů a zároveň i vyšší průměrné mzdy, než u firem, jejichž zaměstnanci nejsou kryti kolektivní smlouvou. Roli pak hraje i to, zda je firma ve **státním či soukromém vlastnictví**. Ve firmách vlastněných státem jsou vyšší průměrné mzdy mužů i žen a jsou zde i menší rozdíly v odměňování. Genderové rozdíly v odměňování se liší i podle **regionů**. V hlavním městě Praha jsou rozdíly největší (25 %), obecně jsou rozdíly větší v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy.

V **evropském kontextu** dosahuje ČR velmi vysokých genderových rozdílů v odměňování žen a mužů. Větší rozdíl v odměňování žen a mužů než v ČR byl v roce 2015 patrný pouze v Estonsku (28 %). Česká republika se tak nachází vysoko nad průměrem EU (15 %). Tento trend má přitom jistou setrvačnost. V posledních 10 letech patří ČR spolu s Německem, Rakouskem a Estonskem k zemím, které mají dlouhodobě vůbec nejvyšší úroveň genderových rozdílů v průměrných příjmech, a to nejen v kontextu západní Evropy, ale i v kontextu postsocialistických zemí. O něco lépe pro ČR, zejména díky relativně vysoké zaměstnanosti a malému rozšíření částečných úvazků, dopadá mezinárodní srovnání podle tzv. **celkového rozdílu v odměňování**. V případě tohoto indikátoru dosahuje ČR hodnoty 40 % oproti průměrným 33 % za EU.

Co se týče **souvisejících indikátorů**, zejména na mezinárodních datech za EU se ukazuje, že hodnota genderových rozdílů v odměňování je pozitivně korelována jak s mírou zaměstnanosti žen, tak i s mírou zaměstnanosti mužů. Čím více žen je tedy ekonomicky aktivních, tím výraznější je také rozdíl ve mzdách žen a mužů. Mezi jednotlivými zeměmi jsou však patrné rozdíly. Na jedné straně jsou země s nízkou mírou zaměstnanosti žen pod nebo těsně okolo 60 %, ve kterých jsou často i nízké rozdíly v odměňování mužů a žen (např. Malta, Itálie, Rumunsko nebo Španělsko). Mezi zeměmi s vyšší mírou zaměstnanosti žen pak ale najdeme různé příklady vzájemně odlišných zemí. Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a genderovými rozdíly v odměňování není natolik zřejmý. Země, které mají nízkou nezaměstnanost žen, se zároveň značně liší podle úrovně genderových rozdílů v odměňování a naopak. Souvislost mezi mírou ekonomické neaktivity a genderovými rozdíly v odměňování se však na mezinárodních datech jednoznačně potvrdila. Tento vztah je přitom možné přičíst již výše zmíněnému efektu předvýběru, kdy lidé v situaci, kdy nemohou získat dobré postavení na pracovním trhu, pracovní trh raději opouštějí.

S celkovou úrovní genderových rozdílů v odměňování pak souvisí také **míra genderové segregace** českého pracovního trhu, na jejíž popis jsme se zaměřily v závěrečné části této kapitoly.

Analyzovaly jsme průměrné příjmy žen a mužů ve 20 nejvíce zastoupených třídách zaměstnání CZ-ISCO. Třídy jsou podle metodologie studie Evropské komise rozděleny na ty s převahou mužů, ty s převahou žen a smíšené. V rámci *tříd zaměstnání s převahou mužů* najdeme nejvyšší hodnotu genderových rozdílů v odměňování u obsluhy stacionárních strojů a zařízení (27 %); ve *třídě smíšených zaměstnání* jsou největší rozdíly v odměňování patrné u specialistů a specialistek v oblasti obchodu a veřejné správy (23 %); a ve *třídě s převahou žen* je nejvyšší hodnota genderových rozdílů v odměňování patrná u specialistů a specialistek na výchovu a vzdělávání (21 %) a u pracovníků a pracovnic v oblasti prodeje (21 %). V rámci zaměstnání dělených podle čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO je nejvyšší hodnota genderových rozdílů v odměňování patrná u zprostředkovatelů a zprostředkovatelek finančních transakcí. Dosahuje u nich celých 50 %, což pro ženy znamená měsíčně o 33 432 Kč méně než vydělávají muži. Nejnížší jsou naopak genderové rozdíly v odměňování u kuchařů a kuchařek a pomocných kuchařů a kuchařek (-1 %).

Za zmínku pak stojí i skutečnost, že z 379 zkoumaných podskupin zaměstnání CZ-ISCO mají ženy pouze v 10 případech vyšší průměrné mzdy než muži. Pokud ale ženy v nějakém zaměstnání vydělávají více než muži, rozdíly jsou to zpravidla zcela zanedbatelné v řádu maximálně několika stokorun, častěji však ještě méně.

4. Příklady dobré praxe v odměňování žen a mužů – postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů

Rozdíly v odměňování žen a mužů představují celosvětový problém. V rámci členských zemí EU (případně i v dalších evropských státech) se této problematice věnuje zvýšená pozornost. Z komplexity tohoto problému pramení nutnost řešit jej v různých rovinách a mezi mnohými spolupracujícími aktéry, stejně jako nutnost řešit jej v návaznosti na nadnárodní, tj. evropský systém – minimálně v legislativní a soudní rovině.

Příklady dobré praxe nicméně kromě roviny legislativní a soudní, zahrnují také dimenzi fungování vládních politik zaměstnanosti i širších podmínek vzdělávání a přípravy na výkon povolání, podmínek pro sladování pracovního a mimopracovního života pracujících lidí, osvěty a vzdělávání v oblasti rovnosti žen a mužů ve sféře práce i v soukromí, roviny mediálních a informačních kampaní v otázkách genderové rovnosti apod. Zainteresovanými aktéry v řešení této problematiky jsou jak nadnárodní orgány EU, tak národní státy a jejich vlády a vládní či veřejnoprávní organizace, neziskový sektor, odbory a jejich svazy, zaměstnavatelské svazy či jiné organizace tohoto typu, jednotlivé zaměstnavatelské subjekty i sami pracující.

Problematice rovného odměňování je v rámci EU věnována značná pozornost. Již ve Smlouvě o založení Evropského společenství (tzv. Římská smlouva) z března 1957 v článku 119 Hlavy III (Sociální politika) v Kapitole I (Sociální ustanovení) se členským státům ukládá za povinnost uplatňovat zásadu stejné mzdy mužů a žen za stejnou práci.⁵³

Problematika rovného odměňování byla dále rozpracována např. ve Směrnici Evropského parlamentu a Rady (2006/54/ES) o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,⁵⁴ kde je zakázána přímá a nepřímá diskriminace na základě pohlaví ve vztahu k odměňování. Uvádí také, že zejména pokud se pro stanovení mzdy používá systém klasifikace pracovních míst, musí tento systém vycházet ze stejných kritérií pro muže i ženy a musí být vypracován tak, aby se vyloučila jakákoli diskriminace na základě pohlaví.

Tato směrnice mimo jiné zmiňuje, že členské státy v souladu s právními předpisy, kolektivními smlouvami nebo vnitrostátními zvyklostmi působí na zaměstnavatele, aby organizovaně a systematicky uplatňovali rovné zacházení s muži a ženami na pracovišti a v přístupu k zaměstnání, k odbornému vzdělávání i v postupu v zaměstnání.⁵⁵ Zaměstnavatelé jsou vybízeni k pravidelnému poskytování relevantních informací zaměstnancům a zaměstnankyním nebo jejich legálním reprezentantům a reprezentantkám o rovném zacházení s muži a ženami ve firmách a organizacích. Tyto informace obvykle obsahují přehled o poměru počtu mužů a žen na různých úrovních organizace, jejich mzdách a rozdílech v nich a možná opatření pro zlepšení situace navržená ve spolupráci se zástupci zaměstnanců.

⁵³ Dostupné z: <http://www.euroskop.cz/gallery/2/754-smlouva_o_es.pdf>.

⁵⁴ Dostupné z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/3005/32006L0054_recast_EN_CS.pdf>, angl.. EU Gender Equality Recast Directive (2006/54/EC) on gender equality in the area of employment and occupation.

⁵⁵ Viz KAPITOLA 2 Směrnice EP (2006/ES) Podpora rovného zacházení – dialog, Článek 21 Sociální dialog, odst. 3 a 4.

4.1. Legislativní opatření pro rovnost v odměňování žen a mužů v některých členských státech Evropské unie a řešení soudních sporů této problematiky

V dubnu 2012 přijala **Belgie** zákon o snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Podle tohoto zákona by měly být rozdíly v odměňování a náklady na mzdy mužů a žen uvedeny v ročním auditu společnosti ("bilan social"). Tyto roční audity jsou předávány národní bance a jsou veřejně dostupné. Zákon dále stanovuje, že každé dva roky mají firmy s více než 50 zaměstnanci a zaměstnankyněmi vypracovávat srovnávací analýzu mzdové struktury zaměstnaných žen a mužů. Pokud analýza prokazuje, že ženy vydělávají méně než muži, firma je povinna vypracovat akční plán. V případě podezření na diskriminaci se ženy mohou obrátit na firemního mediátora, který prověřuje, zda skutečně existuje rozdíl v příjmu. Pokud se podezření prokáže, snaží se mediátor o nalezení kompromisu se zaměstnavatelem.

V **Estonku** byl v roce 2012 schválen *Akční plán na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů*, v rámci něhož bylo stanoveno pět hlavních směrů aktivit: 1) zlepšení provádění stávajícího zákona o rovnosti žen a mužů (např. zlepšení sběru statistických dat, podpora práce komisaře či komisařky pro rovné postavení žen a mužů a komisaře či komisařky pro rovné zacházení atd.); 2) zlepšení sladování pracovního a soukromého života; 3) prosazování gender mainstreamingu zejména v oblasti vzdělávání; 4) snižování genderové segregace na trhu práce; 5) analýza organizačních postupů a nastavení platových systémů ve veřejném sektoru. V akčním plánu se zdůrazňuje, že rozdíly v odměňování žen a mužů představují komplexní problém a je třeba provádět opatření současně ve všech navržených oblastech.

Ve **Finsku** obsahoval *Akční plán vlády pro rovnost žen a mužů na období 2012-2015* klíčová opatření, kterými vláda podporovala rovnost žen a mužů a bojovala proti diskriminaci na základě pohlaví. Jedním z nich bylo opatření týkající se zveřejňování analýz platů ve veřejném sektoru. Výsledné analýzy jsou publikovány ve výročních zprávách organizací anebo v rámci HR výkaznictví. Vláda se také zabývala studií o dopadu daňové politiky a příjmových transferů (viz oddíl c) bodu 4.4) na ekonomickou rovnost žen a mužů.

Francouzská vláda zpřísnila stávající sankce proti firmám s 50 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi, které nerespektovaly povinnost týkající se rovnosti žen a mužů (*dekret č. 2012-1408* ze dne 18. prosince 2012). Velké firmy (s 300 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi) musí jednat o akčním plánu; další (s 50 a více pracujícími) musí alespoň definovat akční plán a poslat ho příslušnému státnímu orgánu. Téma odměňování musí být zahrnuto do odborového vyjednávání nebo do akčních plánů. Byla vytvořena internetová stránka, která napomáhá malým a středním firmám dodržovat zákon. V dubnu 2013 byly poprvé odsouzeny dvě společnosti za nedodržení právních předpisů o rovném odměňování.

V **Portugalsku** jsou zaměstnavatelé (s výjimkou úřadů veřejné správy a zaměstnavatelů domácích pracovníků/pracovnic) povinni každoročně shromažďovat relevantní informace o struktuře zaměstnanců a zaměstnankyň firmy včetně rovného odměňování, a to pro Ministerstvo práce a zaměstnanosti. Vzniklé zprávy o rovnosti v odměňování jsou pak předkládány ke kontrole inspektorátu práce (ACT); na vyžádání také odborům či radám zaměstnanců.

V březnu 2014 přijala Rada ministrů *usnesení č. 18/2014*, které navrhuje sociálním partnerům cíle pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Rada ministrů navíc každé tři roky připravuje

zprávu o platech žen a mužů ve státních organizacích; stanovuje konkrétní opatření, která mají být zahrnuta do plánů rovnosti žen a mužů v organizacích státní správy. Zároveň vybízí soukromé podniky s více než 25 zaměstnanci a zaměstnankyněmi, aby provedly analýzu mezd podle pohlaví a stanovily strategii pro nápravu neodůvodněných rozdílů. Dále poskytuje firmám elektronický nástroj, který umožňuje identifikovat a měřit nevysvětlené mzdové rozdíly podle pohlaví a odměňuje firmy dodržující rovnost v odměňování žen a mužů.

V **Rakousku** *Národní akční plán pro rovnost žen a mužů na trhu práce* stanovuje firmám povinnost zveřejňovat zprávy o rovném odměňování mužů a žen. Firmy musí každé dva roky sestavovat zprávy o příjmech zaměstnanců a zaměstnankyň, které musí obsahovat informace o počtech mužů a žen zařazených do každé mzdové či platové kategorie i průměrný nebo mediánový příjem (ve vztahu k odpracované době) žen a mužů v příslušné mzdové či platové kategorii. Cílem je dosažení transparentnosti v odměňování a přijetí opatření ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Pro společnosti s více než 1000 zaměstnanci a zaměstnankyněmi jsou tyto zprávy povinné od roku 2011 (za rok 2010), pro společnosti s více než 500 zaměstnanci a zaměstnankyněmi od roku 2012, pro společnosti s více než 250 zaměstnanci a zaměstnankyněmi od roku 2013. Na rok 2014 byla tato povinnost stanovena pro firmy s více než 150 zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Mezi další opatření Národního akčního plánu patří povinnost uvádět od r. 2011 v inzerátech údaj o výši nabízené mzdy či platu. Od roku 2012 může být zanedbání této povinnosti penalizováno.

Ve **Španělsku** je stejná mzda za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty zaručena kromě Ústavy i dalšími zákony, a to *Zákonem o genderové rovnosti* (Equality Act) z roku 2007 a dále *Zákonem o statutu pracovníků*. Společnosti s více než 250 zaměstnanci a zaměstnankyněmi jsou povinné formulovat a realizovat plány rovnosti pohlaví, které musí být vyjednány s organizací reprezentující pracující. Plány rovnosti zahrnují různé otázky týkající se přímého či nepřímého dopadu na rozdíly v odměňování žen a mužů (např. přístupu k zaměstnání, profesní klasifikaci, odměňování atd.).

Ve **Švédsku** *Zákon o diskriminaci* (Discrimination Act) z roku 2009 stanovuje povinnost pro zaměstnavatele i zaměstnance a zaměstnankyně usilovat o vyrovnání a předcházení rozdílům v odměňování i v ostatních pracovních podmínkách mezi muži a ženami vykonávajícími stejnou práci anebo práci stejné hodnoty. Zákon dále nařizuje, aby zaměstnavatelé zpracovávali každé tři roky výkazy o odměňování za účelem odhalování, nápravy a prevence neodůvodněných rozdílů ve mzdách či platech žen a mužů i jejich dalších pracovních podmínkách a vypracovávali akční plány pro rovné odměňování (pokud zaměstnávají alespoň 25 zaměstnanců a zaměstnankyň).

Již od roku 1970 funguje ve **Velké Británii** legislativní nástroj *zákon o rovném odměňování* (Equal Pay Act). Umožňuje zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří se domnívají, že dostávají nižší mzdu za práci než jejich kolega či kolegyně opačného pohlaví vykonávající stejnou práci anebo práci stejné hodnoty, domoci se nápravy.

Speciální aktivity pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů započaly nejprve ve veřejném sektoru. *Zákon o rovnosti* (Equality Act) z roku 2010 totiž ukládá zákonnou povinnost všem orgánům veřejné správy, aby řádně zohledňovaly potřebu odstranit nezákonnou diskriminaci a obtěžování a podporovaly rovnost příležitostí mezi muži a ženami ve sféře placené práce. Komise pro rovné příležitosti a lidská práva proto ustanovila rámec pro přezkumy rovného odměňování v tomto sektoru.

Legislativa Velké Británie pak s platností od října 2016 ukládá zaměstnavatelům o velikosti 250 a více zaměstnaných osob povinnost zveřejňovat rozdíly v odměňování podle pohlaví. Británie tak zvolila strategii transparentnosti, která vychází z předpokladu, že zveřejnění informací o odměňování žen a mužů bude mít vliv na zaměstnavatele a ti začnou podnikat kroky k odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů.

V období přípravy na implementaci tohoto legislativního opatření proběhla kampaň vysvětlující výhody vyrovnání rozdílů v odměňování podle pohlaví. Úřad pro rovnost (angl. Government Equalities Office) provedl průzkum připravenosti a inforovanosti zaměstnavatelů na toto legislativní opatření. Průzkum⁵⁶ ukázal, že v roce 2014 velká část zaměstnavatelů (konkrétně 61 % zaměstnavatelů se 150 až 249 zaměstnanci a zaměstnankyněmi a 64 % větších zaměstnavatelů s alespoň 250 zaměstnanými osobami) přijala snižování rozdílu v odměňování podle pohlaví za svou prioritu.

4.1.1. Příklady řešení soudních sporů v některých evropských zemích

Následující příklady jsou založeny na skutečných případech, které byly projednávány vnitrostátními soudy anebo Evropským soudním dvorem (ESD), kde se vychází z tzv. hodnocení pracovních míst, které je většinou založené na posouzení čtyř základních faktorů. Jejich použití může být užitečné při odhalování skryté diskriminace a nedostatečného finančního ocenění práce žen:

- Dovednosti: zkušenost, průprava k povolání, vzdělávání a schopnosti potřebné pro danou práci/povolání, což zahrnuje duševní a fyzické schopnosti potřebné k výkonu práce a proměnné, jako je složitost, obtížnost a rychlost.
- Úsilí/výkon: fyzická nebo duševní námaha potřebná k výkonu práce, což zahrnuje intelektuální úsilí a fyzickou námahu a proměnné, jako je frekvence, trvání, zátěž, námaha apod.
- Odpovědnost: rozsah, v jakém jsou zaměstnanci a zaměstnankyně odpovědní za práci, kterou vykonávají, a dopad nebo význam jejich práce pro organizaci. To poukazuje na význam určitých prvků zaměstnání a jeho dopadu na organizaci. Toto kritérium zahrnuje lidské, technické a finanční zdroje a proměnné, jako je důležitost, velikost, hodnota a odpovědnost.
- Pracovní podmínky: fyzické prostředí a rizika práce vztahující se k pracovnímu prostředí. To zahrnuje fyzické a psychické podmínky a proměnné, jako je nebezpečí/ohrožení - riziko, nepředvídatelnost, trvání a četnost.

⁵⁶Viz *Company Reporting: Gender Pay Data, 2015*.

a) Stejná mzda či plat za práci stejné hodnoty

Školní asistentka ve třídě – Velká Británie:

Stížnost jedné asistentky se týkala toho, že její plat byl v průměru o 20 % nižší než platy hrobníků nebo silničářů, které také platila municipalita. Přitom její práce vyžaduje speciální dovednosti (týkající se např. znalosti pracovního lékařství, terapie chování, logopedie apod.). Šetřením se zjistilo, že vyšší plat u mužů jde na vrub prémie, odměn apod. Závěrem soudního sporu je, že práce stejné hodnoty má být hodnocena stejně včetně bonusů, tj. odměn a prémie.

Žena vedoucí týmu pracující pro municipalitu – Velká Británie

Žena v pozici vedoucí týmu pracující pro obec ve Velké Británii si nárokovala stejný plat, jaký měl její kolega pracující na podobné pozici, neboť jejich práce byla hodnocena jako rovnocenná v rámci systému hodnocení práce zaměstnavatelem. Žena byla nicméně zařazena do jiného stupně v rámci stejné platové třídy v systému hodnocení práce. Tím ale získala o dost nižší plat než její mužský protějšek. Domnívala se však, že by měla být hodnocena na stejné úrovni, a tak požadovala, aby její práce byla ohodnocena shodně s prací muže. Žena vyhrála svůj případ u soudu a dostala stejný plat jako muž, s nímž se porovnávala.

b) Stejná mzda za výkon těžké práce, jakou vykonával předchůdce nynější zaměstnankyně

Vedoucí skladu - Velká Británie

Vedoucí skladu vznesla nárok na stejnou mzdu v porovnání s mužským předchůdcem, který před ní vydělával více než ona na základě výkonu stejné práce. Evropský soudní dvůr shledal, že zásada stejné mzdy za stejnou práci zaručené Smlouvou se neomezuje pouze na situace, ve kterých muž a žena dělá stejnou práci pro svého zaměstnavatele současně. Zahrnuje také situace, kdy žena dostává nižší mzdu než muž zaměstnaný před ní. Srovnání příjmu s předchozím pracovníkem je tedy možné (viz soudní případ *MacCarthys Limited vs. Smith*⁵⁷).

c) Stejná (poměrná) mzda či plat a rovné zacházení při práci na částečný úvazek

Pracující na částečný úvazek ve firmě – Rakousko

Zaměstnankyně podala stížnost ke svému zaměstnavateli, neboť s ní coby pracující na částečný úvazek bylo zacházeno jinak než s pracujícími na plný úvazek v případě zvyšování mezd. Lidé pracující na plný úvazek byli povyšováni do vyšší mzdové třídy jednou za dva roky, zatímco na částečný úvazek pouze jednou za čtyři roky.

Evropský soudní dvůr a Rakouský ústavní soud rozhodl, že pracovníci na částečný úvazek byli diskriminováni. Jejich nižší úroveň zkušeností a nižší objem odvedené práce není důvodem k placení neúměrně nižší mzdy. Ten je odůvodněný pouze tehdy, kdyby existovaly rozdíly v počtu úkolů a kvalitě jejich naplnění, které mají zaměstnanci a zaměstnankyně vykonávat. Proto pracující na

⁵⁷ Dostupné z: <<http://swarb.co.uk/macarthys-ltd-v-smith-ca-1980>>.

částečný úvazek nemohou být diskriminováni a mají nárok na rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi na plný úvazek a musejí být povýšeni do vyšší mzdové třídy také každé dva roky. Tento případ dokládá, že pracující na částečný úvazek, kterými jsou v mnoha případech ženy, mají mít stejná práva jako lidé zaměstnaní na plný úvazek, pokud se jedná o frekvenci zvyšování jejich mzdy.

Učitelka na zkrácený úvazek – Německo

Žena pracovala 23 hodin týdně jako učitelka na částečný úvazek, zatímco plný úvazek učitelů byl smluvně stanoven na 26,5 hodin týdně. Během svého zaměstnání měla čtyři až šest hodin přesčasů měsíčně. Nicméně podle německého zákona měla být placena za práci přesčas hodinovou sazbou, která byla nižší než základní sazba. To znevýhodňovalo ženu, protože jakmile odpracovala 23 nasmlouvaných hodin, šla do snížené sazby. Žena tvrdila, že její přesčasová sazba by se měla vypočítávat podle stejné hodinové sazby jako při práci na plný úvazek.

Evropský soudní dvůr potvrdil požadavek ženy. Dospěl k závěru, že existoval rozdíl v zacházení, které způsobovalo újmu pracovníci na částečný úvazek, což bylo v rozporu se zásadou stejného platu, kdy se tato záležitost týkala podstatně více žen než mužů a kdy rozdíl v odměňování nešlo odůvodnit objektivními faktory (viz soudní případ *Voss vs. Land Berlin*⁵⁸).

d) Rovnost odměňování při změně subkontraktu dodavatelské organizace zaměstnávající tytéž (původní) zaměstnankyně

Skupina zaměstnankyň školního stravování – Velká Británie

Skupina zaměstnankyň pracujících ve školní jídelně (stravování) vznesla námitku ohledně rovného odměňování ke krajskému úřadu. Ženy srovnávaly svou mzdu se mzdami mužů, kteří byli přímo zaměstnání municipalitou, poté, co práce žen byla municipalitou subkontraktována.

Případ byl předán Evropskému soudnímu dvoru na základě toho, že jejich mzda byla při uzavírání nových smluv s novým zaměstnavatelem snížena. Nový zaměstnavatel tvrdil, že snížení mzdy žen bylo nutným efektem "tržních sil", neboť škrty ve mzdách představovaly jediný způsob, jak mohl vyhrát výběrové řízení na zabezpečení stravování dětí a být konkurenceschopný. Nicméně mzdy jejich mužských protějšků, s nimiž se ženy porovnávaly, sníženy nebyly, ale zůstaly stejné.

Evropský soudní dvůr rozhodl, že i když je školní stravování poskytováno nově na smluvním základě jinou organizací, mají ženy nárok na stejnou mzdu jako ti, s nimiž byly předtím ve stejné mzdové třídě. Soud konstatoval, že v podstatě neexistuje žádný důvod, proč by pracující nemohli srovnávat své mzdy se mzdami těch, kteří vykonávají práci stejné hodnoty, byť pro jiné zaměstnavatele. Ženy tedy ve sporu uspěly (viz soudní případ *Lawrence & others vs. Regent Office Care Ltd & others*⁵⁹).

⁵⁸Dostupné z: <<http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?jsessionid=9ea7d2dc30db67842134312d4205bbf8b1d255152311.e34KaxiLc3qMb40Rch0SaxuKbNz0?text=&docid=71856&pageIndex=0&doclang=EN&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=567274>>.

⁵⁹ Dostupné z: <<http://swarb.co.uk/lawrence-and-others-v-regent-office-care-ltd-and-others-ecj-17-sep-2002>>.

4.2. Evropská unie a praxe odstraňování nerovného odměňování

Evropská komise monitoruje rozdíly v odměňování žen a mužů v rámci členských států EU, stanovuje postupy a strategie boje proti němu a podniká konkrétní kroky k jeho eliminaci. Inicjuje například:

- osvětovou činnost (viz dny rovného odměňování⁶⁰) a vzdělávací opatření;
- tvorbu analýz a studií;
- vytváření statistik a nástrojů mzdového/platového porovnávání
- vytváření sady nástrojů zaměřených na boj proti rozdílům v odměňování žen a mužů při kolektivním vyjednávání;
- zapojení sociálních partnerů do poradních komisí zabývajících se rovným odměňováním apod.

4.2.1. Postupy a strategie EU a jejích orgánů v politické rovině

a) Ve zprávě Evropské komise o rozdílech v odměňování žen a mužů z roku 2007⁶¹ je navržena série opatření k řešení rozdílů v odměňování žen a mužů:

- zlepšit uplatňování stávajících právních předpisů;
- potírat rozdíly v odměňování žen a mužů v jednotlivých členských státech EU prostřednictvím jejich politik zaměstnanosti;
- propagovat myšlenku rovného odměňování mezi zaměstnavateli (zejména prostřednictvím sociální odpovědnosti firem) a prostřednictvím sociálního partnerství;
- podporovat výměnu osvědčených postupů (tzv. dobrých praxí) v celé EU.

b) Strategie pro rovnost žen a mužů, 2010-2015⁶²

Snížení rozdílů v odměňování žen a mužů prostřednictvím legislativních i nelegislativních opatření byl jedním z hlavních cílů této strategie, kde se stanovují opatření pro pět oblastí, tj. ekonomika a trh práce, stejná mzda/plat pro muže a ženy; rovnost ve vedoucích pozicích; boj proti genderově podmíněnému násilí a podpora rovnosti za hranicemi EU.

⁶⁰ Více viz i podkapitola 1.1.3. Způsoby měření

⁶¹ Viz Tackling the pay gap between women and men, 18 July 2007 – COM (2007) 424. Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:EN:HTML>>.

⁶² Viz Strategy for equality between women and men, 2010-2015. Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf>, česky z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0037&from=CS>>.

c) V prosinci 2010 Rada v oblasti zaměstnanosti a ministři sociální politiky přijali⁶³ závěry týkající se boje proti nerovnostem v odměňování mužů a žen, které zdůrazňují potřebu, aby země EU přijaly nebo sledovaly opatření k řešení celé řady příčin těchto nerovností a koordinovaly akce všech příslušných klíčových aktérů, zejména sociálních partnerů.

Během belgického předsednictví Rady EU (v roce 2010) byla připravena zpráva o rozdílech v odměňování žen a mužů,⁶⁴ která analyzovala tehdejší stav odměňování žen a mužů a navrhla revizi ukazatelů vypracovaných během předchozího belgického předsednictví v roce 2001.

d) Evropský pakt pro rovnost žen a mužů⁶⁵ přijatý v roce 2011 stanovil za svou prioritu boj proti nerovnostem v odměňování žen a mužů. Byla vymezena opatření pro odstranění rozdílů mezi ženami a muži, stejně jako pro boj proti genderovým stereotypům na trhu práce na úrovni EU i jejich jednotlivých států, a sice:

- podporovat zaměstnávání žen všech věkových skupin a snížit rozdíly v zaměstnanosti žen a mužů, mimo jiné bojem proti všem formám diskriminace;
- vyžadovat stejnou mzdu za stejnou práci i práci stejné hodnoty;
- bojovat proti genderovým stereotypům zejména v souvislosti se segregací ve vzdělávání a následně i na trhu práce;
- snažit se o zvýšení vstřícnosti systémů sociální péče k zaměstnání žen;
- podporovat zrovnoprávnění žen v politickém a ekonomickém životě i v podnikání;
- podporovat sociální partnery a firmy ve vypracování iniciativ ve prospěch rovnosti žen a mužů a podporovat plány rovnosti žen a mužů na pracovišti;
- začlenit hledisko rovnosti žen a mužů do všech veřejných aktivit.

e) V prosinci 2013 Evropská komise zveřejnila zprávu o uplatňování směrnice 2006/54/ES (COM (2013) 861 Final)⁶⁶ a v březnu 2014 pak publikovala *doporučení ohledně transparentnosti odměňování*,⁶⁷ která mají vést k potírání diskriminace v odměňování a přetrvávajícího rozdílu v odměňování. Jednotlivé členské země mají na jejím základě zavádět taková opatření, která zvyšují transparentnost, pokud jde o vyplácení mezd ve firmách, zlepšují podmínky zaměstnanců a zaměstnankyň pro získávání informací o mzdách či platech a o genderově neutrální mzdové či platové politice zaměstnavatelů.

⁶³ Další informace dostupné z: <<http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-17142-2010-INIT/cs/pdfbod>>, viz bod 8 a), b).

⁶⁴ Více viz: <<http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2016516%202010%20ADD%202>>.

⁶⁵ Více viz: <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:EN:PDF>>.

⁶⁶ Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/com-2013-861-final_en.pdf>.

⁶⁷ Dostupné z: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>>.

4.2.2. Konkrétní akce Evropské komise k odstraňování genderových nerovností v odměňování na úrovni EU i v jednotlivých členských zemích

a) V letech 2009-2012 se uskutečnila informační kampaň o genderových nerovnostech v odměňování⁶⁸, která měla zvýšit povědomí o této problematice mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, zaměstnavateli, sociálními partnery a širokou veřejností. Hlavní aktivitou bylo vytvoření webové stránky ve 22 unijních jazycích, reklama v tisku a veřejných dopravních prostředcích, rozvoj spolupráce a partnerství s politiky a političkami, kteří rozhodují na národní, regionální a lokální úrovni. Orgány pro genderovou rovnost, sociální partneři, neziskový sektor a personální agentury spolu s expertkami a experty z akademického prostředí spolupracovali na problematice odstraňování nerovností v odměňování mezi ženami a muži a v otázce prosazování genderové rovnosti. Informace o kampani byly šířeny ve všech členských zemích EU.

b) V roce 2011 byl zaveden *Evropský den rovného odměňování*⁶⁹. Poprvé byl vyhlášen Evropskou komisí 5. března. Další rok se konal 2. března a třetí rok 28. února 2013. Den, kdy se koná, je stanoven podle výše průměrného rozdílu v odměňování žen a mužů za členské země EU (viz i podkapitola 1.1.3. *Způsoby měření*). V jednotlivých zemích pak probíhají republikové dny rovného odměňování podle jejich aktuální hodnoty tohoto ukazatele.

c) V letech 2012 až 2013 byl realizován projekt *Equality Pays neboli Rovnost se vyplácí*.⁷⁰ Jeho cílem bylo podpořit zaměstnavatele v jejich úsilí o odstranění rozdílu v odměňování žen a mužů, zvýšit povědomí podniků o ekonomických přínosech genderové rovnosti a rovného odměňování, zlepšit přístup žen na trh práce v souvislosti s demografickými změnami a nedostatkem pracovních sil. Byly uspořádány různé akce (např. ve 34 evropských zemích proběhly workshopy k problematice nerovného odměňování žen a mužů, uskutečnily se vzdělávací kurzy o rovném odměňování apod.). Akcí se účastnily velké (zpravidla nadnárodní) společnosti spolu se sociálními partnery na evropské či národní úrovni, zástupci a zástupkyně různých firem a společností i vnitrostátních orgánů zabývajících se problematikou genderové rovnosti, odbornice a odborníci z akademického prostředí apod. Byly vytvořeny a distribuovány různé podpůrné materiály (školicí manuály, příručky dobrých praxí, informační materiály apod.).

d) Sdílení *dobrych praxí* členskými zeměmi EU, viz níže.

⁶⁸ Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/events/090303_en.htm> a <https://www.nwci.ie/download/pdf/gender_pay_gap_campaign_brochure.pdf>.

⁶⁹ Dostupné z: <<http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-pay-days>>.

⁷⁰ Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/epo_campaign/epo_leaflet_en.pdf>.

4.3. Dobré praxe některých členských i nečlenských zemí EU na úrovni zaměstnavatelů

a) Nástroje (kalkulačky) pro zjišťování nerovného odměňování žen a mužů

Švýcarsko: služba pro zaměstnavatele

Federální kancelář pro genderovou rovnost (FOGE)⁷¹ nabízí *nástroj Logib*⁷² jako bezplatnou službu zaměstnavatelům pro vnitřní analýzu rozdílů odměňování mezi ženami a muži. Zaměstnavatelé s 50 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi si mohou nástrojem sami otestovat své odměňování. Výsledek analýzy Logib slouží jako povinný doklad při všech podáních u veřejných zakázek. Tolerance rozdílu mezd mužů a žen pro vstup do výběrového řízení je 5%. FOGE nabízí servis aplikace Logib, její pravidelný update a spojení s odborníky a odbornicemi, kteří pomohou uživatelům a uživatelkám s interpretací dat a následnými úpravami schémat odměňování v organizaci pro dosažení rovnosti. Nástroj je k dispozici v angličtině, němčině, francouzštině a italštině. Tento nástroj je v současnosti v rámci *Projektu 22 % k rovnosti* připravován pro využití také v České republice.

Německo: Logib jako služba Ministerstva pro rodinu, seniory a seniorky, ženy a mládež

Nástroj Logib byl upraven pro Německo ze švýcarské verze a funguje stejně (viz výše) kromě povinnosti dokladat jeho výsledky při žádostech o veřejné zakázky. Ministerstvo⁷³ připravilo startovací konzultační balíček pro aplikaci Logib a do roku 2013 jej poskytlo více než 200 zaměstnavatelským organizacím. V prosinci 2011 byl v Německu uspořádán speciální seminář o možnostech a způsobech snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Zástupci a zástupkyně německé vlády předložili ostatním členským státům EU a zemím EHP software Logib-D, který umožňuje společně analyzovat rozdíl v odměňování žen a mužů v rámci jejich organizací.

Nizozemsko: nástroj mzdových / platových indikátorů

Federace odborových svazů v Nizozemsku byla aktivní při řešení mzdových / platových rozdílů mezi ženami a muži. Zaměřila se mimo jiné také na osvětu týkající se kolektivního vyjednávání o rovném odměňování a vytvořila spolu s Univerzitou v Amsterdamu nástroj mzdových indikátorů, aby zaměstnavatelé nebo i zaměstnané osoby samy (si) mohli vypočítat správnou výši mzdy pro dané pracovní místo.⁷⁴ Tento nástroj převzal ústřední *Fond práce* (Labour Foundation). Sociální partneři participují každý rok společně na dni rovného odměňování (*Equal Pay Day*), aby bylo zvýšeno povědomí o odměňování žen a mužů mezi zaměstnavateli i zaměstnanými osobami.

⁷¹ Dostupné z: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home.html?_organization=313>

⁷² Dostupné z: <<https://www.ebg.admin.ch/ebg/de/home/dienstleistungen/selbsttest-tool--logib/download-logib.html>> a <<http://fusion.kinja.com/how-switzerland-is-closing-its-gender-pay-in-one-oddly-1793847295>>.

⁷³ Dostupné z: <<https://www.bmfsfj.de/blob/94228/fe1d65b941c81c5c3c86fc887fcc6255/logib-d-lohngleichheit-im-betrieb-deutschland-englisch-data.pdf>>.

⁷⁴ Také v rámci projektu 22 % k rovnosti bude vytvořena mzdová / platová kalkulačka, kam si pracující bude moci zadat určité charakteristiky jako pohlaví, věk, povolání, pracovní pozice, region, délka praxe apod., a kalkulačka vypočítá rozptyl mzdy či platu pro danou pozici v daném regionu (například aby daná osoba mohla při přijímacím pohovoru požadovat adekvátní mzdu či plat).

b) Zákonná povinnost zaměstnavatelů vyhodnocovat a řešit nerovnosti v odměňování žen a mužů

Německo: povinnost zaměstnavatelů vytvářet a informovat o interních politikách pro zlepšování postavení žen v zaměstnání a vyrovnání nerovného odměňování

Zaměstnavatelé s 500 a více zaměstnaných osob mají povinnost hlásit svou přijatou politiku, jejímž účelem je zajištění zlepšování postavení žen, včetně opatření na vyrovnání genderových nerovností v odměňování.

Rakousko: transparentnost odměňování žen a mužů ve firmách a organizacích

Zaměstnavatelé se 150 a více zaměstnanými osobami mají povinnost hlásit rozdíly v odměňování žen a mužů každý druhý rok, a to svým zaměstnancům a zaměstnankyním nebo jejich reprezentantům prostřednictvím odborů. Rozdíl v odměňování musí být vyčíslen pro každou skupinu povolání a podle mzdových stupňů.

c) Povinné podnikové plány genderové rovnosti

Finsko: povinnost mít firemní plán rovnosti včetně analýzy genderových nerovností v odměňování a informovat o tom zaměstnance a zaměstnankyně

Podle novely *Zákona o rovnosti mezi ženami a muži* z roku 2005⁷⁵ má zaměstnavatel s 30 a více zaměstnanými osobami povinnost zpracovávat každý druhý rok plán genderové rovnosti a sdílet jej se svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi. Plán musí zahrnovat analýzu mezd či platů a vyčíslení genderové nerovnosti v odměňování v kategorii pracovního zařazení a mzdového či platového stupně.

Švédsko: povinnost mít akční plán pro rovné odměňování a jeho kontrola ombudsmanem či ombudsmankou

Zaměstnavatelé s 25 a více zaměstnanci a zaměstnankyněmi mají zákonnou povinnost vypracovávat každé tři roky akční plán pro rovné odměňování žen a mužů, který obsahuje vyčíslení genderových rozdílů v odměňování podle mzdových stupňů. Plán je předkládán na vyžádání ombudsmanovi či ombudsmance pro rovnost. *Zákon o diskriminaci* pak navíc umožňuje odborům, aby spolupracovaly v průzkumech mezd či platů a při vypracovávání akčního plánu pro rovné odměňování.

4.4. Dobré praxe v oblasti kolektivních smluv, kolektivního vyjednávání a sociálního dialogu mezi sociálními partnery

Ve většině zemí představují kolektivní smlouvy nejdůležitější mechanismy pro stanovování mezd či platů. Sociální partneři mohou využít kolektivního vyjednávání k odhalení rozdílů v odměňování nebo k zabránění tomu, aby dále narůstaly. Začleňování požadavku stejné mzdy pro ženy a muže do kolektivního vyjednávání, může mít pozitivní dopady na organizaci práce, rozvoj

⁷⁵ Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/16168/Gender_equality_policies__FIN.pdf>.

dovedností, pracovní motivaci i na kvalitu pracovních vztahů. Zkušenosti z celé Evropy ukazují, že kolektivní smlouvy vyjednané odborovými svazy či konfederacemi pro celé odvětví (tzv. kolektivní smlouvy vyššího stupně) jsou účinnější v prosazování požadavku rovného odměňování, než je tomu v případě decentralizovaného vyjednávání.

Kolektivní smlouvy jsou nezbytné k zajištění zákazu diskriminace v systémech odměňování a zajištění jeho transparentnosti. Hrají klíčovou úlohu při odhalování neviditelných předsudků daných historicky mzdovými tarify a při stanovování mzdového ohodnocení vykonávané práce, která není pojímána v genderově stereotypní optice.

Uváděné příklady si kladou za cíl ukázat různé přístupy, které jsou používány pro rovné odměňování včetně finančních příspěvků a ke snížení nerovného odměňování žen a mužů v odvětvích, kde ženy tvoří většinu.

a) Role kolektivního vyjednávání při snižování nerovností v odměňování žen a mužů

Francie: povinné kolektivní vyjednávání o odměňování žen a mužů

Ve Francii *Zákon o rovném odměňování žen a mužů* z roku 2006 stanovuje povinné kolektivní vyjednávání o rovnosti žen a mužů a vyžaduje, aby společnosti podávaly zprávy o mzdách či platech a plánech na odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů.

Lucembursko: povinné kolektivní vyjednávání o odměňování žen a mužů

Také v Lucembursku musí každá kolektivní smlouva stanovit podrobná pravidla pro uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen. Kolektivní smlouva musí obsahovat ustanovení týkající se uplatňování této zásady ve společnostech/firmách, na které se kolektivní smlouva vztahuje. Musí také zahrnovat vytvoření plánu rovnosti v zaměstnání a odměňování (a to podle zákona ze dne 30. června 2004).

Německo: dopady kolektivního vyjednávání na odměňování žen a mužů

Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež finančně podporuje výzkumný projekt, který se zabývá dopadem kolektivního vyjednávání na rozdíl v odměňování žen a mužů. Projekt byl zahájen v prosinci roku 2012 a ve spolupráci se sociálními partnery řeší, jak může být v procesu kolektivního vyjednávání uplatňován požadavek na snížení nerovného odměňování mezi muži a ženami.

b) Snižování genderových nerovností v odměňování jako priorita odborů spolu s genderově neutrálním systémem klasifikace povolání

Belgie: gender mainstreaming a rovnost odměňování žen a mužů

Federace belgických obchodních svazů (The Belgium trade union federations) podepsala v roce 2004 chartu o gender mainstreamingu.⁷⁶ To mělo za následek nový přístup odborů k problematice genderové rovnosti, a tedy i rovnému odměňování. Začala být uplatňována zásada vyrovnaného

⁷⁶ Dostupné z: <<http://www.abvv.be>>.

zastoupení žen v rozhodovacích procesech a v kolektivním vyjednávání. Snížení nerovného odměňování tak patří mezi nejdůležitější priority jednotlivých odborů sdružených v této federaci, která, mimo jiné, organizuje každoročně Equal Pay Day, jehož cílem je zvýšit povědomí o nerovnostech v odměňování žen a mužů.

Belgický *Institut pro rovnost žen a mužů* se spolu se sociálními partnery, tedy i různými odborovými svazy, podílel na reformování systému klasifikace povolání v rámci federálního projektu Eva⁷⁷ s cílem podpořit genderově neutrální přístup v klasifikaci povolání a stanovování mzdy za práci. Jedná se o nástroj, který by měl vést ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů. Informace o genderových rozdílech v odměňování v rámci Belgie lze nalézt v ročním reportu vydávaného Ministerstvem pro zaměstnanost a rovné příležitosti.

c) Nástroje pro finanční vyrovnání nerovností v odměňování žen a mužů prostřednictvím kolektivních smluv

Finsko: firemní příspěvky na genderovou rovnost

Od roku 1998 jsou součástí systému kolektivního vyjednávání tzv. příspěvky na genderovou rovnost (PGR, angl. equality allowance). Rovné odměňování je realizováno prostřednictvím speciálního rozpočtu firmy či organizace (equality budget), který je vymezen v jejich kolektivní smlouvě. Před rokem 2005 byly PGR součástí komplexní politiky odměňování pokrývající všechny sektory ekonomiky, ale od této doby jsou sjednávány prostřednictvím kolektivních smluv vyššího stupně vážících se k danému sektoru. PGR jsou určeny na zlepšení mezd ve feminizovaných sektorech a v odvětvích s nízkými mzdami (kde zpravidla převládají ženy). Velikost příspěvku závisí na míře feminizace povolání i na míře nízkých mezd či platů v daném sektoru.

Ve Finsku se tripartita v rámci *Programu rovných mezd na období 2006-2015* zaměřila na snížení rozdílů mezi ženami a muži z 20 % na 15 % a na zavedení zásady rovného odměňování za práci stejné hodnoty. Daný program specifikoval aktivity týkající se desegregace trhu práce, nastavení systémů odměňování a opatření na podporu kariéry žen. Byly například zavedeny speciálně dohodnuté úpravy mzdových stupnic týkající se zejména povolání (či pozic) s nejnižší mírou odměňování. Odměňování podle pohlaví bylo dále upraveno v kolektivních dohodách o mzdách či platech. Vyhodnocení implementace nových mzdových systémů v různých odvětvích hospodářství potvrdilo, že PGR mají významný vliv na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů v sektorech, kde ženy tvoří většinu.

Švédsko: příspěvky sociálních partnerů na odstranění genderových nerovností v odměňování

Fond rovnosti žen a mužů byl ustanoven ke snížení rozdílů v odměňování žen a mužů pro období 2007-2009 kolektivní smlouvou vyššího stupně, která byla uzavřena mezi Švédskou konfederací odborových svazů (LO) a organizacemi zaměstnavatelů. Fond poskytoval a poskytuje příspěvky pro vyšší růst mezd u osob s nízkými příjmy, resp. žen. Zpočátku byly tyto příspěvky určeny pouze pro feminizovaná odvětví a netýkaly se nízkých mezd žen v maskulinizovaných odvětvích. V roce 2010 došlo ke změně a opatření se začalo vztahovat na všechny pracovnice a pracovníky s nízkou mzdou

⁷⁷ Dostupné z: <<http://www.berenschot.be/nl/berenschot-campus/studies-enquetes/eva-project>>.

(zpravidla však ženy) ve všech odvětvích či oblastech hospodářství, které byly pod LO. V praxi se jednalo o příplatky ke mzdě pro osoby, které vydělávaly méně než 2 445 EUR měsíčně (zpravidla se jedná o ženy), aby ji měly vyšší. Již v letech 2007 a 2009 se tak rozdíl v odměňování mezi muži a ženami snížily. U žen pracujících v odvětvích, které jsou sloučeny pod LO, vzrostla mzda o 12,6 % a u mužů o 11,4 %. Nejvyšší nárůst mezd byl zaznamenán u žen pracujících pro municipalitu, v krajských úřadech a dále také v maloobchodě, kde ženy coby pracující převládají.

d) Komplexní přístup odborů k genderovým nerovnostem v odměňování

Velká Británie: Agenda pro změnu a jiné iniciativy

Odbory ve Spojeném království mají za sebou dlouhou historii boje za rovné odměňování. Mnohé z kampaní a odborových iniciativ v oblasti rovného odměňování byly zdokumentovány v "archivech rovného odměňování" formou videoklipů, filmů a archivních materiálů za rovné odměňování, jakož i orálně historických rozhovorů se ženami a zástupci a zástupkyněmi odborů v případech řešících nerovné odměňování.

Odbory vytvořily obecné zásady vyjednávání pro zástupce a zástupkyně odborů a strategii rovného odměňování. Podporují ženy v řešení případů rovného odměňování soudní cestou a při sjednávání smluv, které vedou ke změně v odměňování práce žen.

Dohoda mezi sociálními partnery v rámci tzv. *Agendy pro změnu* (Agenda for Change) vedla k zavedení nového systému odměňování v Národní zdravotní službě (NHS). Nový systém byl postaven na rozsáhlém hodnocení pracovních míst a s nimi spojených mezd, což mělo za následek stanovení spravedlivějšího zařazení do mzdových tříd, férovější přístup k profesnímu rozvoji, k nastavení a ohodnocení pracovní doby apod. Dohoda o tzv. jednotném postavení (Single Status Agreement) pak měla vliv na přehodnocení nedostatečně placené a podhodnocené práce žen v odvětví péče.

Aktivity namířené na snižování nerovného odměňování se ve Velké Británii týkají také např. oblasti akademického prostředí, resp. vysokoškolského vzdělávání. Zde byla zřízena společná pracovní skupina pro rovné odměňování za účelem řešení rozsáhlé diskriminace v odměňování zjištěné ve *Zprávě o diskriminaci v odměňování*. Řešení této problematiky se ale vztahuje na všechny kategorie pracovníků a pracovníc ve vysokoškolském vzdělávání, včetně těch manuálních, administrativních, a nejen pedagogických. Byla schválena dohoda o odstraňování nerovného odměňování v této oblasti na celostátní úrovni i speciální směrnice pro její lokální implementaci.

Také cílem iniciativy *Snižme rozdíl* (Close the Gap) realizované sociálními partnery ve spolupráci se skotskou vládou je snížení rozdílů v odměňování žen a mužů v dalších oblastech práce (nejen pečovatelsví). V jejím rámci jsou poskytovány zdroje, poradenství a informace o tom, jak zvýšit povědomí a podporovat pozitivní přístup ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Partnery projektu jsou kromě skotské vlády také Komise pro lidská práva nebo Kongres skotských odborových svazů apod.

4.5. Dobré praxe dalších aktérů: metodiky, kodexy a certifikáty rovného odměňování

a) Metodiky a kodexy

Portugalsko: Metodika hodnocení práce bez předsudků založených na pohlaví

Všeobecná konfederace portugalských pracujících⁷⁸ koordinovala v této zemi přípravu metodiky⁷⁹ pro hotelovou a restaurační oblast⁸⁰ jako součást projektu „Přehodnocení práce v zájmu podpory genderové rovnosti“. Podle této metodiky je možné hodnotit a srovnávat práce, v nichž převažují muži, a práce, v nichž převažují ženy, aby se určilo, zda je genderová mzdová nebo platová nerovnost výsledkem nespravedlivého hodnocení ženské práce a diskriminace.

Velká Británie: Kodex zásad o rovném odměňování

Spojené království zveřejnilo v roce 2011 kodex zásad o rovném odměňování,⁸¹ který vznikl pod záštitou Komise pro rovnost a lidská práva. Kodex zahrnuje návody, jak postupovat v případě zjištěných nerovností v odměňování žen a mužů, i vzorové příklady, na nichž ukazuje, jak mohou být v konkrétních situacích využity právní předpisy týkající se rovného odměňování mezi muži a ženami. Druhá část kodexu nastiňuje příklad dobré praxe, resp. objasňuje význam genderového auditu rovného odměňování a přináší návod, jak při něm postupovat. Nástroj je určen zejména právníkům a právničkám, pracovnícím a pracovníkům lidských zdrojů, soudkyním a soudcům či jiným soudním orgánům, ale jeho druhá část je směřována spíše na zaměstnavatele.

b) Certifikáty rovnosti, charty a ocenění

Španělsko: Certifikát genderové rovnosti

Státní sekretariát pro sociální služby a rovnost udílí každoročně certifikát *genderové rovnosti pro zaměstnavatele*⁸² těm zaměstnavatelským subjektům, které dosáhly vynikajících výsledků v implementaci politik rovného zacházení a rovných příležitostí pro ženy a muže. Hodnotící výbor této ceny se zaměřuje zejména na to, zda jsou ve firmě zavedena neutrální kritéria odměňování a zda jsou systémy klasifikace pracovních míst nastaveny bez genderové předpojatosti. Navíc byla

⁷⁸ Angl. General Confederation of Portuguese Workers. Dostupné z: <<https://www.eurofound.europa.eu/efemir-edictionary/general-confederation-of-portuguese-workers-intersindical>>.

⁷⁹ Na její přípravě dále spolupracovaly např. Komise pro rovnost na trhu práce (Commission for equality at work and in employment), ILO, Úřad pro pracovní podmínky (Working Conditions Authority) aj.

⁸⁰ Anglický název metodiky: The Value of Work and Gender Equality: Guide to applying a methodology for assessing the value of work free from gender bias. Dostupné z: <http://cite.gov.pt/asstscite/downloads/guia_re_valorizar_en.pdf>.

⁸¹ Anglicky viz Equal Pay: Statutory Code of Practice. Dostupné z: <<https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/equalpaycode.pdf>>.

⁸² Dostupné z: <http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/equal-charters/index_en.htm>.

vytvořena síť firem, které již získaly toto ocenění, aby si vyměňovaly informace a sdílely dobré praxe týkající se osvědčených postupů v oblasti rovnosti žen a mužů na pracovišti.

Švýcarsko: certifikát rovného odměňování žen a mužů

*Nadace pro rovnost v odměňování*⁸³ udílí každoročně firmám a organizacím, které splní podmínky certifikace, logo „rovnost v odměňování“⁸⁴. Nadace sleduje, jak má daný zaměstnavatelský subjekt, který se o certifikaci uchází, nastavenou mzdovou či platovou politiku z hlediska rovnosti odměňování žen a mužů a nakolik je uplatňování této politiky v čase konzistentní a spravedlivé. O certifikaci může žádat každá společnost nebo organizace, ať veřejná nebo soukromá, zaměstnávající více než 50 osob (z nichž je nejméně 1/5 žen). Oceněné zaměstnavatelské subjekty jsou pak oprávněny používat získané logo pro komunikační účely ve svých hlavičkách dokumentů a materiálech, na webových stránkách, náborových reklamách apod. Použití loga sice není povinné, ale doporučuje se jeho uvádění. Nadace zdůrazňuje, že se jedná o výkonný nástroj politiky lidských zdrojů, který může nabídnout jasnou konkurenční výhodu na trhu. Nadace na svých webových stránkách uvádí seznam oceněných zaměstnavatelských subjektů.

4.6. Neziskový sektor (i výzkumné instituce) za odstraňování rozdílů v odměňování podle pohlaví

Organizace neziskového sektoru se angažují významně na úrovni států i nadnárodních entit. V rámci jednotlivých států různé neziskové/nevládní organizace organizují či spoluorganizují (buď se státními institucemi pro genderovou rovnost, nebo ve spolupráci s odborovými svazy apod.) kampaně, různé osvětové a vzdělávací akce včetně dnů rovného odměňování apod.⁸⁵

a) Celosvětová kampaň za odstranění genderových rozdílů v odměňování

Na celosvětové úrovni byla letos 14. března zahájena kampaň za odstranění rozdílů v odměňování žen a mužů,⁸⁶ na niž spolupracuje Mezinárodní organizace práce (ILO) a Ženy OSN (UN Women). Kampaň se zaměřuje rovněž na obecnější témata, např. na odstranění diskriminace žen a dívek; na posilování postavení žen; na dosahování rovnosti žen a mužů jako vzájemných partnerů pro rozvoj či na naplňování lidských práv, míru a bezpečnosti.⁸⁷

⁸³ Dostupné z: <<http://www.equalsalary.org/about-equal-salary/foundation-equal-salary>>.

⁸⁴ Jedná se o registrovanou ochrannou známku.

⁸⁵ V České republice se neziskové organizace jako zejména Gender Studies, o. p. s., Nesehnutí nebo NORA svými aktivitami podílejí na šíření informací o tomto tématu a osvětě, kampaních, organizacích soutěží jako firma roku: rovné příležitosti apod.

⁸⁶ Dostupné z: <<http://sdg.iisd.org/news/ilo-un-women-campaign-against-gender-pay-gap>>.

⁸⁷ UN Women se zaměřuje na témata, jakými je odstranění diskriminace žen a dívek; posilování postavení žen; dosahování rovnosti žen a mužů jako vzájemných partnerů pro rozvoj; naplňování lidských práv, míru a bezpečnosti.

b) Girls' day a Boys' day (kariérní den dívek a kariérní den chlapců)

Za jedno z nejdůležitějších nepřímých opatření ke snížení genderových rozdílů v odměňování je možné považovat pořádání tzv. **Girls' Day**. Jeho cílem je propagovat povolání, která v genderově stereotypní optice nejsou považována za „vhodná pro dívky“, a motivovat tak dívky k jejich studiu. Například v **Německu**, kde jsou tyto dny velmi populární,⁸⁸ jsou organizovány už od roku 2001 ve spolupráci se Spolkovým ministerstvem pro rodinu, seniory, ženy a mládež, Ministerstvem pro vzdělávání a výzkum, Spolkovou agenturou zaměstnanosti, Konfederací asociací německých zaměstnavatelů apod. Koordinačním místem Girls' Day v Německu je Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V., které vyhledává nové partnery a organizace, připravuje materiály a spolupracuje s 350 regionálními pracovními skupinami.

Den budoucnosti dívek, jak je tento den v Německu také označován, je oblíbený například v automobilovém průmyslu, kde jej pořádají firmy jako BMW či Volkswagen. Konkrétně v Mnichově si BMW ve spolupráci s úřadem práce a školami dalo za cíl zvýšit od roku 2003 do roku 2018 počet dívek, které studují technické obory, a to z 15 % na 28 %. Vznikl tak speciální projekt, jehož smyslem je již na základních a následně i na středních školách rozpoznávat a rozvíjet technické schopnosti dívek, informovat je o technických profesích a možnostech jejich studia, odstraňovat jejich strach ze studia těchto oborů (kdy školitelkou dívek bývá technicky vzdělaná žena) apod. Firma pak každoročně organizuje speciální Girls' Day, na nichž jsou dívky seznamovány s technickými profesemi v praxi.

Lucembursko pak již nepořádá jen Girls' day, ale také Boys' day, kdy cílem těchto akcí je narušovat genderové stereotypy ohledně volby povolání nejen u dívek, ale také u chlapců.

c) Neziskové organizace i vědecké instituce za odstranění genderových nerovností v odměňování v České republice

Girls' day neboli kariérní den pro dívky je pořádán každoročně již od roku 2013 také v České republice. Organizace Gender Studies, o. p. s. je poprvé uspořádala u příležitosti Mezinárodního dne dívek, tj. 11. října 2013, ale v posledních letech se koná na jaře.⁸⁹ K této aktivitě se v současné době připojují firmy z oblastí, jako jsou informační a komunikační technologie, stavebnictví, konstruktérství či automobilový průmysl. Gender Studies, o. p. s. organizuje také každoročně soutěž Firma roku: rovné příležitosti, jejíž nultý ročník⁹⁰ se uskutečnil již v roce 2004. Kromě toho tato organizace začala vydávat mimo jiné **elektronický zpravodaj Rovné příležitosti** do firem,⁹¹ který byl později přejmenován na **Rovné příležitosti v souvislostech**, kde problematika nerovností odměňování žen a mužů byla a je často řešeným tématem.

Řešení genderových nerovností v odměňování je možné v rámci České republiky považovat za „společné“ téma několika neziskových organizací. Například u příležitosti dne rovnosti žen a mužů (19. 6.) letos organizace jako NESEHNUTÍ, Otevřená společnosti a Gender Studies, o. p. s. uspořádaly

⁸⁸ Stránka <http://www.girls-day.de> je hojně navštěvovaná dívkami, rodiči i učiteli, stejně jako zájemci ze stran podniků a škol.

⁸⁹ V roce 2017 proběhl v dubnu, kdy hlavním partnerem akce bylo Škoda Auto, a. s., zúčastnily se jí dále firmy jako Vodafone, Ricardo Prague, Průmstav, Tesco SW, MSD IT Global Innovation Center a univerzity ČVUT v Praze a VUT v Brně.

⁹⁰ Dostupné z: <[http://rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als\[ROK\]=2004&als\[PHL\]=2749](http://rovneprilezitosti.ecn.cz/cz/rocnik?als[ROK]=2004&als[PHL]=2749)>.

⁹¹ Dostupné z: <<http://zpravodaj.genderstudies.cz/cz/o-casopisu>>.

Den za rovné příjmy. Nasmlouvaly obchody a služby, které v tento den poskytly ženám slevu 22 %, což je aktuální rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami.

Gender Studies, o. p. s. ve spolupráci s Institutem pro analýzu politik v Budapešti, polskou Koalicí Karat a slovenskou organizací EsFem navrhlo několik systémových řešení v oblasti odstraňování genderových stereotypů při výběru budoucího povolání dívek a chlapců, což může mít do budoucna vliv na snížení GPG.⁹²

Problematice nabourávání genderových stereotypů v přípravě na povolání se věnuje také například Národní kontaktní centrum – ženy a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Tato organizace realizovala v letech 2009 až 2012 mentoringový projekt pro studentky středních škol zaměřený na destereotypizaci vědních oborů, na nějž v letech 2012-2015 navazoval mentoringový projekt pro začínající vědkyně (Ph.D., postdoc). Cílem obou těchto projektů bylo přispět k rozvoji genderové rovnosti v českém i evropském výzkumu, což by mělo přispět ke snižování rozdílů v odměňování vědkyň a vědců.

4.7. Příklady řešení problematiky genderových nerovností v odměňování mimo evropské země

a) Austrálie: komplexní přístup vlády a jejích organizací k řešení nerovného odměňování podle pohlaví

Problematika nerovností v odměňování je v Austrálii sledována a řešena dlouhodobě. Princip stejné mzdy za stejnou práci je v australském zákonodárství zakotven od roku 1969.⁹³ Současný *Zákon o rovnosti v zaměstnání* z roku 2012 ukládá všem zaměstnavatelům z neveřejného sektoru s více než 100 pracujícími za povinnost podávat každoročně zprávu o genderových rozdílech v odměňování *Agentuře pro rovnost pohlaví v zaměstnání*⁹⁴ podle stanovené struktury. Zaměstnanci a zaměstnankyně, stejně jako odbory, musí být spraveni o tom, že tato zpráva, která musí být podepsána výkonným ředitelem či výkonnou ředitelkou dané organizace, byla agentuře odevzdaná.

V případě podezření na nerovnost v odměňování na základě pohlaví se daná osoba může obrátit na *Komisi pro rovné odměňování v zaměstnání*,⁹⁵ kde ji mohou zastupovat odbory nebo komisař či komisařka pro genderovou diskriminaci.

Australská vláda prostřednictvím *Agentury pro genderovou rovnost v zaměstnání*⁹⁶ poskytuje na webových stránkách⁹⁷ podrobnější informace k této problematice včetně nástroje pro zjišťování

⁹² Více viz následující kapitola Závěr: shrnutí a doporučení, oddíl Co může dělat neziskový sektor v odstraňování genderových nerovností v odměňování?

⁹³ Od r. 2012 je tato problematika ošetřena v zákoně Workplace Gender Equality Act (Dostupné z: <<https://www.wgea.gov.au/about-legislation/workplace-gender-equality-act-2012>>), který nahradil předcházející zákonnou normu *Equal Opportunity for Women in the Workplace Act 1999*. Tuto problematiku obsahuje také *Fair Work Act* (Dostupné z: <http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/fwa2009114>).

⁹⁴ Tj. WGEA neboli Workplace Gender Equality Agency.

⁹⁵ Fair Work Commission.

a analýzu těchto rozdílů a návodu (metodiky) pro tvorbu strategie genderové rovnosti v zaměstnavatelské organizaci.

b) Některé státy Severní Ameriky: neziskové a vládní organizace za rovnost odměňování podle pohlaví

Nadace žen (Women's Foundation)⁹⁸ vypracovala spolu s *Institutem veřejné politiky Univerzity v Missouri* metodiku a průvodce rovným odměňováním.⁹⁹ Cílem těchto materiálů je zlepšení standardu pro rovné odměňování a dosažení měřitelných výsledků pro zaměstnance a zaměstnankyně v soukromém i veřejném sektoru.

Zaměstnavatelé jsou vybídnuti k tomu, aby:

- určili, zda v jejich organizaci existují rozdíly v odměňování mezi ženami a muži (použili k tomu genderový audit);
- přehodnotili stávající systém odměňování z perspektivy genderové rovnosti;
- prosazovali a zaručili rovnost v odměňování žen a mužů.

Zaměstnavatelé by měli klást důraz na transparentnost odměňování od procesu přijímání do zaměstnání a nastavení výchozí mzdy, přes rovnost odměňování při povyšování, až po proces ukončení zaměstnání.

Také kanadská provincie Ontario věnuje problematice rovného odměňování na základě pohlaví značnou pozornost. Zákon k této problematice zde funguje od roku 1987.¹⁰⁰ *Úřad pro rovnost v odměňování* (Pay Equity Office) pak neustále aktualizuje vzdělávání pro firmy a organizace o nerovnostech v odměňování, vytváří např. e-learningové vzdělávací moduly využitelné i malými podniky. Tento úřad spolupracuje s jinými ministerstvy a zainteresovanými skupinami, aby veřejnosti poskytovaly relevantní informace a vzdělávání o této problematice.

⁹⁶ Workplace Gender Equality Agency.

⁹⁷ Dostupné z: <<https://www.wgea.gov.au/lead/addressing-pay-equity>>.

⁹⁸ Dostupné z: <<http://www.womens-foundation.org/equal-pay>>.

⁹⁹ Dostupné z: <<https://static1.squarespace.com/static/545815dce4b0d75692c341a8/t/570bcaee45bf21c9e1fa4d3d/1460390640103/Pay+Equity+Best+Practices+Guidelines++%28002%29.pdf>>.

¹⁰⁰ Dostupné z: <<https://www.ontario.ca/laws/statute/90p07>>.

Příklady dobré praxe dokládají, že problematiku nerovného odměňování je nutné řešit v různých rovinách četnými, často spolupracujícími organizacemi, institucemi, aktéry a aktérkami. Ilustrují jejich potenciál reagovat v různých oblastech na rozdíly odměňování žen a mužů. Odhalují mechanismy a možnosti řešení problematiky genderových nerovností v odměňování, které mají víceúrovňové a mnohačetné příčiny i dopady. Poskytují příklady a návody toho, co je možné dělat:

- a) na úrovni nadnárodní, národní i regionální, odvětvové i podnikové/organizační
- b) v oblasti legislativy; evidence a vyhodnocování rozdílů genderového odměňování; vzdělávání, informační a osvětové apod.

Zvolená řešení by pak měla vycházet z hlubší znalosti rozsahu a významu problému v kontextu vývoje problému v konkrétní společnosti (či oblasti zaměstnanosti). Vždy však platí, že řešení by se měla (ideálně) souběžně týkat:

- a) zvyšování poznání problému (aby nebyly reprodukovány stávající genderové stereotypy v dané oblasti),
- b) pobídek pro různé aktéry či aktérky působící na trhu práce (aby byli motivováni odstraňovat existující rozdíly v odměňování žen a mužů),
- c) regulace směrem k zaměstnavatelským subjektům (aby nereprodukovali genderové nerovnosti v odměňování).

5. Závěr: shrnutí a doporučení

Složitost problematiky nerovností v odměňování žen a mužů a její provázanost s jinými tématy či problémy vyžaduje komplexní přístup k jejímu řešení. To by ale mělo vždy vycházet z premisy, že poskytování stejné odměny za stejnou práci anebo za práci stejné hodnoty je zásadní pro spravedlivé odměňování lidí za výkon v jejich placené práci.

Podle posledních dostupných dat z Eurostatu za rok 2015 činí průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v EU-28 16,3 % a rozdíl v ČR 22,5 %. Rozdílné odměňování žen a mužů je jevem komplexním, protože se v něm projevuje množství faktorů, které souvisí s genderovou strukturou pracovního trhu, s praxemi a systémy odměňování na pracovištích, s nedostatečným řešením sladování pracovních a rodinných povinností, ale také s genderovými stereotypy, které si spojujeme s rolemi žen a mužů a následně s jejich volbou vzdělávacích drah a povolání. Zpětně jev nerovného odměňování žen a mužů negativně zasahuje do života konkrétních mužů a žen, ale také velmi významně zasahuje do existence a životní úrovně rodin a fungování celé společnosti. V úvodní kapitole definujeme hlavní pojmy a shrnujeme zdroje dat a hlavní způsoby výpočtů genderových rozdílů v odměňování, které v této studii používáme. Vysvětlujeme zde také logiku a strukturu studie.

Druhá kapitola *Příčiny a důsledky rozdílů v odměňování žen a mužů* představuje hlavní příčiny a důsledky genderových rozdílů v odměňování. Genderové rozdíly v odměňování jsou výsledkem kulturního nastavení celé společnosti a genderových stereotypů, které způsobují podhodnocení ženské práce. S tím také významně souvisí netransparentnost systémů odměňování a určité „tabu“, kterým téma odměňování v naší společnosti je. Významnou roli v tom hraje postoj a jednání odborů, zaměstnavatelů i dalších aktérů a akterek. Do nerovností v odměňování se zásadně promítá struktura trhu práce, zejména genderová segregace a míra zaměstnanosti. Podmínky kombinace placené práce a péče pak společně se vzdělávacím systémem a systémem socializace představují dostupnou nabídku strategií jednotlivců a domácností týkajících se rozdělení placené práce, práce v domácnosti a péče. Strategie jednotlivců i domácností se odehrávají v prostředí kultury i společenských stereotypů a institucionálních podmínek nastavených všemi dalšími aktéry a akterkami. Významným a bezprostředním důsledkem rozdílů v odměňování žen a mužů jsou finanční ztráty pro jednotlivce i domácnosti, které jsou významné a které jsou pravděpodobně jednou ze zásadních příčin chudoby některých skupin populace včetně dětí. Genderové rozdíly v odměňování se také zásadně podílí na nízkých důchodech žen, ale mohou také ovlivňovat výskyt násilí v partnerských vztazích. Genderová rovnost, rovnost v odměňování i sociální spravedlnost jsou hodnoty, které mají potenciál jak ekonomických zisků pro celou společnost, tak i dosažení práva žít život podle vlastní volby, jež je základním lidským právem.

Třetí kapitola nazvaná *Rozdíly v odměňování žen a mužů v datech a číslech* shrnuje dostupná data týkajících se genderových rozdílů v odměňování a sleduje jejich velikost podle jednotlivých faktorů. Využívá k tomu data ČSÚ (Struktura mezd zaměstnanců), Eurostatu i další datové zdroje. Poukazuje na vysokou úroveň genderových rozdílů v odměňování v ČR, a to jak z mezinárodního, tak z historického hlediska. Od roku 2002 je zřejmé, že tento rozdíl neklesá, ale spíše setrvává na podobných hodnotách. V evropském srovnání (za rok 2015) pak ČR dosahuje po Estonsku (28 %) druhého nejvyššího rozdílu v odměňování žen a mužů a nachází se tak vysoko nad průměrem EU (16 %).

Analýza genderových rozdílů v odměňování podle různých faktorů poukázala na to, jaké skupiny lidí jsou ohroženy nejvyšší mírou genderových rozdílů v odměňování. Z hlediska **zaměstnání** jsou největší genderové rozdíly v odměňování patrné ve třídách specialistů a specialistek a vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníc a dále také ve třídách, v nichž je velmi malé zastoupení žen. Menší rozdíly jsou naopak tam, kde pozice nepředpokládají vysokou kvalifikaci a převládají tam ženy nebo je zastoupení obou pohlaví vyrovnanější. Z hlediska velikosti firmy jsou genderové rozdíly v odměňování vyšší ve větších firmách, přičemž nejvyšší jsou ve firmách o 250 až 999 zaměstnancích a zaměstnankyních (27 %).

Analýza genderových rozdílů v odměňování podle odvětví ukazuje, že vyšší rozdíly jsou patrné ve feminizovaných odvětvích, např. ve vzdělávání (25 %) nebo zdravotnictví (30 %) – v obou odvětvích je přitom zastoupení žen kolem 80 %. Nižší genderové rozdíly v odměňování jsou naopak v manuálních, méně kvalifikovaných a hůře mzdově ohodnocených odvětvích s vyrovnanějším zastoupením mužů a žen. Mezi muži a ženami, kteří pracují ve firmách, kde byla uzavřena kolektivní smlouva, jsou patrné menší rozdíly v odměňování a zároveň i vyšší průměrné mzdy, než mezi ženami a muži, kteří nejsou kryti kolektivní smlouvou. Ve firmách ve vlastnictví státu jsou pak vyšší průměrné mzdy mužů i žen a jsou zde i menší rozdíly v odměňování než v soukromých firmách. Patrné jsou také genderové rozdíly v odměňování podle regionů, kdy v hlavním městě Praha jsou tyto rozdíly největší (25 %). Obecně jsou rozdíly větší v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy.

Ze socio-demografických ukazatelů má vliv na genderové rozdíly v odměňování věk a vzdělání. Nejvyšší rozdíl je ve věkové kategorii 40-44 let (30 %) a dále v kategoriích 35-49 let (28 %) a 45-49 let (27 %), tedy v době, kdy ženy zpravidla pečují o malé děti anebo se vrací na trh práce po rodičovské. Genderové rozdíly v odměňování pak rostou s úrovní vzdělání. Nejnižší je mezi muži a ženami se základním vzděláním (17 %), nejvyšší je naopak u osob s vysokoškolským vzděláním (29 %).

Co se týče indikátorů trhu práce souvisejících s genderovými rozdíly v odměňování, pak mezinárodní srovnání ukazuje, že hodnota genderových rozdílů v odměňování je pozitivně korelována jak s mírou zaměstnanosti žen, tak i s mírou zaměstnanosti mužů. To znamená, že čím více žen je ve společnosti ekonomicky aktivních, tím je také patrnější rozdíl ve mzdách žen a mužů. Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a genderovými rozdíly v odměňování není tak zřejmý jako v předchozím případě, protože země, které mají nízkou nezaměstnanost žen, se zároveň značně liší podle úrovně genderových rozdílů v odměňování. Na mezinárodních datech se ale jednoznačně potvrdila souvislost mezi mírou ekonomické neaktivity populace a genderovými rozdíly v odměňování.

Analýza genderové segregace pracovního trhu pak poukázala na zaměstnání (v rámci 20 nejvíce častých) s převahou žen či mužů anebo smíšená, která mají největší a nejmenší genderové rozdíly v příjmech. V rámci zaměstnání dělených podle čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO je nejvyšší hodnota genderových rozdílů v odměňování patrná u zprostředkovatelů a zprostředkovatelek finančních transakcí. Dosahuje u nich celých 50 %, což znamená, že ženy dostávají o 33 432 Kč měsíčně méně než muži. Naopak nejnižší jsou genderové rozdíly v odměňování u kuchařů a kuchařek a pomocných kuchařů a kuchařek (-1 %). Ze 189 zkoumaných podskupin zaměstnání CZ-ISCO mají ženy pouze v 10 případech vyšší průměrné mzdy než muži. Pokud ale ženy v nějakém zaměstnání vydělávají více než muži, rozdíly jsou zpravidla zcela zanedbatelné – v řádu maximálně několika stokorun, často však ještě méně.

Čtvrtá kapitola *Příklady dobré praxe v odměňování žen a mužů – postupy a nástroje ke snižování rozdílů v odměňování žen a mužů* je zaměřena na mapování fungujících příkladů z evropských i mimoevropských zemí a dokládá, že při snižování genderových nerovností v odměňování je nutné rozlišovat různé roviny i různorodé aktéry či aktérky, kteří hledají řešení těchto nerovností a nakonec je i realizují. Výše uvedené příklady dobrých praxí z evropské úrovně, ale i národních, odvětvových, firemních či organizačních rovin dokládají, že:

- a) Důležitá je vůle a ochota společnosti (různých typů aktérů a akterek) se danou problematikou (vůbec) zabývat.
- b) Výchozím bodem řešení problematiky jsou vědění a znalosti, které vycházejí z určitých teoretických premis a jsou dále postavená na průzkumu a monitoringu stávající situace.
- c) Legislativní vymezení problematiky genderových nerovností v odměňování představuje sice podmínku nutnou, nikoli však postačující pro její (vy)řešení.
- d) Legislativa proto musí být doplněna funkčním systémem vymahatelnosti práva, tj. musí být nastaven mechanismus (soudy), který lidem umožní domoci se svého zákonného nároku na stejné odměňování za výkon stejné práce anebo práce stejné hodnoty.
- e) Aktéři a aktérky operující v různých rovinách řešení dané problematiky musí mít stanoveny strategie, tj. kromě obecného cíle (snižování genderových nerovností v odměňování) také konkrétní cíle a kroky spolu s indikátory jejich naplňování.
- f) Mezi hlavní principy odstraňování genderových nerovností v odměňování patří transparentnost i závaznost řešení této problematiky pro nadnárodní subjekty (např. orgány EU), státní i veřejnou správu, sociální partnery, konkrétní zaměstnavatelské subjekty i neziskové organizace apod.

Při řešení problematiky nerovného odměňování žen a mužů je důležité formulovat na základě dosavadních poznatků a zkušeností doporučení pro různorodé sociální aktéry, zejména pak pro orgány státní a veřejné správy, sociální partnery i pro samotné zaměstnavatelské subjekty, které mohou sloužit jako inspirace anebo mohou být přímo využity v jejich praxi.

Co může udělat vláda, parlament a státní správa pro odstranění genderových rozdílů v odměňování?

Stát (zejména vláda, parlament a senát) má nezastupitelnou roli ve stanovování strategie rovného odměňování žen a mužů, protože může formulovat hlavní strategii boje proti genderovým nerovnostem v odměňování (zahrnující rovinu legislativní a soudní, politickou, osvětovou, mediální apod.) jako zejména:

- Formulovat základní legislativní opatření spolu s politikami trhu práce, rodinné a sociální politiky (konkrétně zavést zákonnou povinnost zjišťovat genderové rozdíly v odměňování žen a mužů na úrovni zaměstnavatelských subjektů, posilovat řešení genderové diskriminace v odměňování soudní cestou apod.).
- Zveřejňovat pravidelně statistické údaje o rozdílech ve mzdách žen a mužů podle různých ukazatelů.
- Zavést nástroj pro měření genderových nerovností v odměňování v zaměstnavatelských subjektech (např. pro podmínky ČR upraveného nástroje Logib) a zvyšovat transparentnost odměňování prostřednictvím mzdové kalkulačky.

- Zavést povinnost monitorovat genderové rozdíly v odměňování žen a mužů na úrovni zaměstnavatelských subjektů a povinnost zjednávat nápravu v této otázce.
- Zvyšovat obecné povědomí o této problematice (prostřednictvím mediálních kampaní apod.), zavádět celoživotní vzdělávání soudců / soudkyň a jiných relevantních aktérů či akterek v otázce (nejen) mzdové diskriminace.
- Poskytovat metodiku pro kontrolní orgány – konkrétně Státní úřad inspekce práce. Podporovat zavedení mediátora pro vyjednávání mezi odbory a zaměstnavatelskými subjekty.
- Věnovat speciální pozornost nejhůře placeným zaměstnáním (povoláním) a zvyšovat úroveň minimální mzdy ve vztahu k průměrné mzdě.
- Podporovat zvýšení kvality pracovních míst ve feminizovaných odvětvích a profesích.
- Podporovat zaměstnavatele k zavádění a nabízení flexibilních forem práce pro matky i otce při sladování pracovního a rodinného života.
- Nastolovat rovnost odměňování žen a mužů ve veřejné sféře.
- Zvyšovat počet dívek v „chlapeckých“ oborech pomocí různých motivačních nástrojů: nabídkou stipendií pro dívky, které se pro tyto obory rozhodnou, nebo zavedením kvót pro počet dívek v těchto oborech.

Co mohou udělat sociální partneři pro odstranění genderových rozdílů v odměňování?

Sociální partneři mají klíčovou úlohu při řešení rozdílů v odměňování žen a mužů na pracovišti. Mohou používat některé účinné postupy či nástroje při jeho odstraňování jako například:

- Provádět průzkumy / audity rovnosti odměňování a odhalovat tak genderové rozdíly v systémech klasifikace pracovních míst; řešit nedostatečné zastoupení žen v seniorských a vysoce placených pozicích.
- Vytvářet politiky rovného odměňování na pracovišti.
- Zvyšovat finanční ohodnocení zaměstnání vykonávaných ženami prostřednictvím systémů hodnocení povolání, které nejsou postaveny na genderových stereotypoch (což v praxi znamená odhalovat zejména skryté předpoklady o hodnotě dovedností žen a mužů a předpokladech pro výkon určitého povolání).
- Řešit profesní segregaci, kdy jsou ženy zařazovány do kategorií nebo tříd zaměstnání s nízkými mzdami či platy.
- Zlepšit přístup žen na lépe placená pracovní místa, která jsou obvykle zastávána muži, prostřednictvím rozvoje jejich dovedností a umožněním jejich profesního rozvoje.
- Podporovat genderovou vyváženost v rámci kolektivního vyjednávání na pracovišti a zvyšovat informovanost o rozdílech v odměňování žen a mužů zejména v rámci týmů, v nichž probíhá kolektivní vyjednávání o mzdách či platech.
- Vypracovat politiku pracovní doby, která umožní pozitivní flexibilitu a nastavení pracovní doby přátelské rodině.
- Zlepšit status a ochranu práce na částečný úvazek a zajistit, aby byla rovnost mezi prací na plný a částečný úvazek v sazbě hodinové mzdy i v pracovních podmínkách.

Jak postupovat při kolektivním vyjednávání ve firmách?

- Kontrolovat, zda firemní materiály neobsahují vyjádření, která jsou genderově stereotypní nebo diskriminační či výroky, které ženy znevýhodňují (založené například na předpokladu o nižší hodnotě dovedností žen).
- Kontrolovat, zda nejsou muži v povoláních (pozicích), kde početně převažují, zvýhodněni finančně i nefinančně a ženy nejsou diskriminovány (tj. sledovat nastavení bonusů, nepeněžních kompenzací, možnosti zvyšování mzdy či platu, kritéria související s placením výkonu /výkonnostními prémiei apod.)
- Monitorovat a kontrolovat, zda všechny dávky / benefity jsou vypláceny zaměstnaným ženám a mužům stejně.
- Prověřovat, zda nedochází k nedostatečnému oceňování práce žen, které má přímý dopad na výši jejich mzdy či platu, a to zejména ve feminizovaných odvětvích.
- Zavést zásadu, že při stanovování odměny za práci a klasifikaci zaměstnání je nutné řídit se principy, které nejsou postaveny na genderových stereotypch o tzv. ženské a mužské práci a které nespočívají v zobecnělých předpokladech o schopnostech a dovednostech žen a mužů k jejich výkonu (což jinými slovy znamená, že mzdové nastavení se má řídit kritérii, jako jsou dovednosti, náročnost práce, odpovědnost a pracovní podmínky vykonávané práce bez ohledu na to, zda ji vykonává žena či muž).
- V průběhu vyjednávání o nastavení mzdových systémů nastolovat otázku genderové rovnosti.
- Podporovat účast žen na kolektivním vyjednávání v rámci týmů, které se ho účastní.
- Kontrolovat, zda jednotlivé skupiny pracujících nejsou mzdově diskriminovány, například v případě částečných úvazků, termínovaných smluv nebo v případě agenturních pracujících apod.
- Ujistit se, že zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů a odborů ve vyjednávacích týmech absolvují školení k problematice genderové rovnosti a mají odborné vedení.
- Ujistit se, že pokračuje sběr statistických údajů a jsou monitorovány změny v nastolování rovného odměňování a odstranění diskriminačních praktik souvisejících s nerovnostmi v odměňování žen a mužů.
- Zavést firemní politiku v oblasti rovného odměňování, která bere v úvahu všechny výše zmíněné vlivy a faktory.

Co může dělat neziskový sektor v odstraňování genderových nerovností v odměňování?

- Poskytovat podrobné informace o každodenní realitě a praxi v různých oborech tak, aby dívky a chlapci mohli udělat volbu povolání informovaně a vědomě. Nástrojem jsou například mentoringové programy či Girl's Days neboli kariérní dny pro dívky ve firmách.
- Zprostředkovat dívkám a chlapcům setkání s rolovými modely v daných oborech už na základních školách.
- Eliminovat genderově stereotypní představy a image jednotlivých profesí například pomocí osvětových kampaní ve spolupráci se zaměstnavateli.¹⁰¹
- Organizovat soutěže oceňující zaměstnavatelské subjekty, které dodržují rovnost v odměňování žen a mužů (např. certifikáty rovného odměňování apod.).
- Připojovat se k nadnárodním akcím organizovaným nadnárodním neziskovým sektorem či nadnárodními odborovými organizacemi.

Co může dělat zaměstnavatelský subjekt pro snižování rozdílů v odměňování žen a mužů?

- Nastolovat genderově senzitivní kulturu v dané firmě či organizaci, podporovat sociální odpovědnost firmy / organizace.
- Uplatňovat princip transparentnosti odměňování mezi muži a ženami: a) objasnit pracujícím, jak je jejich celkový příjem z výkonu placené práce strukturován a proč zrovna tímto způsobem, b) zjišťovat, monitorovat a vyhodnocovat dostatečně genderově senzitivně rozdíly ve mzdách žen a mužů podle stanovených kritérií. Provádět například genderové audity odměňování – zjišťovat mzdové zařazení, nastavení mezd / platů, odměn i bonusů apod. u žen a mužů, u osob pracujících na plný i částečný úvazek apod.
- Vypracovat strategii, akční plán, pro odbourání zjištěných rozdílů (tj. co a do kdy odstranit):
Stanovit konkrétní cíle a termíny jejich dosahování.
 - Stanovit postupy / kroky k dosažení cílů (např. revize procesu stanovování mezd či platů za výkon dané práce, revize využívání flexibilních forem práce apod.).
 - Vyčíslit zdroje nutné k provedení strategie: lidské, časové, finanční.
- Uplatňovat účinnou komunikační strategii o rozdílech v odměňování žen a mužů:
 - Informovat pravidelně a srozumitelně o dané problematice směrem od vedení k odborům i zaměstnancům a zaměstnankyním. (V rámci organizace zřídit např. vnitřní webovou stránku, kde budou publikovány rychlé, krátké informace a zprávy k dané problematice, zavést otevřený dialog – chat).
 - Zavést (nejen) ve větších organizacích kanál pro komunikaci jako například kontaktní bod či schránku anebo horkou linku pro dotazy a připomínky pracujících s kontakty na poradce či poradkyně anebo řídicí pracovníky či pracovnice specializované na problematiku rovného odměňování žen a mužů.
- Inspirovat se příklady dobré praxe ze zahraničí i z domova.

Na všech úrovních (státní, odborové, zaměstnavatelské apod.) by mělo docházet ke zvyšování poznání o nerovnostech v odměňování žen a mužů, k rozšiřování povědomí o tomto významném sociálním problému. Ze strany státních orgánů by měly být zaváděny účinné motivační

¹⁰¹ Více viz <<http://genderstudies.cz/tiskove-zpravy/tz.shtml?x=2494712>>.

kroky pro aktéry a aktérky v rámci trhu práce, a naopak sankce pro ty zaměstnavatelské subjekty, které závažným způsobem diskriminují ženy ve své politice odměňování a nejsou ochotny či schopny zjednat v určitém časovém horizontu účinnou nápravu. Různé subjekty (tj. zaměstnavatelé a jejich svazy, pracující a odbory, neziskový sektor, vládní orgány apod.) zainteresované v řešení dané problematiky by z důvodu komplexity tohoto problému měly jednat v součinnosti (nikoli izolovaně), tzn. měly by vzájemně spolupracovat a předávat si praktické zkušenosti i své expertní vědění v procesu hledání i při realizaci navržených řešení.

6. Použité zdroje

- Aizer, A. (2010). The Gender Wage Gap and Domestic Violence. *The American Economic Review*, 100(4), 1847–1859. <http://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847>
- Akchurin, M., & Lee, C.-S. (2013). Pathways to Empowerment: Repertoires of Women's Activism and Gender Earnings Equality. *American Sociological Review*, 78(4), 679–701. <http://doi.org/10.1177/0003122413494759>
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: Chicago University Press.
- Bettio, F. (2002). The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy / Analyse de Politiques*, 28, S65–S84. <http://doi.org/10.2307/3552344>
- Bettio, F., Corsi, M., Lyberaki, A., Lodovici, M. S., & Verashchagina, A. (2012). *The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men*. Retrieved from http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data reports and studies/Reports from Committee and Groups of Experts/20130118-110227_Crisis_report_Dec12pdf.pdf
- Bettio, F., Ticci, E., Schröttle, M., Habermann, J., Rosemeier, J., & Sansonetti, S. (2017). *Violence Against Women and Economic Independence*. Brussels.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission. Retrieved from ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en
- Bielby, W. T., & Baron, J. N. (1986). Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology*, 91(4), 759. <http://doi.org/doi:10.1086/228350>
- Blackburn, R. M. (2006). Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality. *International Sociology*, 21(2), 289–315. <http://doi.org/10.1177/0268580906061380>
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., & Wolf, A. (2016). *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. European Commission - Directorate-General for Justice. <http://doi.org/10.2838/273601>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2016). Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations*, 42(2), 119–177. <http://doi.org/10.1177/0730888415615385>
- Burchell, B., Hardy, V., Rubery, J., & Smith, M. (2014). *A new method to understand occupational Gender segregation in European Labour Markets*. <http://doi.org/10.2838/748887>
- Cavalcanti, T., & Tavares, J. (2016). The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate. *The Economic Journal*, 126(590), 109–134. <http://doi.org/10.1111/eoj.12303>

- Council of Europe Treaty Series - No. 210. CETS 210 - Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (2011). Istanbul: Council of Europe. Retrieved from <https://rm.coe.int/168008482e>
- Crompton, R., & Lyonette, C. (2005). The new gender essentialism--domestic and family "choices" and their relation to attitudes. *The British Journal of Sociology*, 56(4), 601–20. <http://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00085.x>
- Dlouhá, M., Jurik, N., & Křížková, A. (2014). Genderové inovace v malém podnikání. Institucionální podmínky a dosahování genderové (ne)rovnosti u podnikatelských párů. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 87–100.
- Dudová, R. (2013). Genderové souvislosti reforem důchodového systému v ČR. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 14(2), 56–67. Retrieved from http://www.genderonline.cz/uploads/a228f5d2ecc0e297e5eab4053f9a16f51ebaa927_dudova-genderove-souvislosti-reforem.pdf
- Dudová, R., & Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 19–32. <http://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>
- Ellingsaeter, A. L. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 501–518. <http://doi.org/10.1177/0143831X13491616>
- England, P., Farkas, G., Kilbourne, B. S., & Dou, T. (1988). Explaining Occupational Sex Segregation and Wages : Findings from a Model with Fixed Effects. *American Sociological Review*, 53(4), 544–558.
- Formánková, L., & Křížková, A. (2010). Odras nejistot , znevýhodnění a marginalizace na trhu práce v biografických výpovědích žen. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 12(2), 23–35.
- Formánková, L., & Křížková, A. (2015). Flexible trap - effects of flexible working on the position of female professionals and managers within corporate environment. *Gender in Management: An International Journal*, 30(3), 225–238.
- Formánková, L., Maříková, H., & Křížková, A. (2015). *Gender a rovnováha moci. Podpora rovného přístupu žen do řídicích pozic v sociálním a konvenčním podniku v ČR*. Praha.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work. EOC Working Paper Series No. 53*. Retrieved from http://www.njl.nu/uploads/Paper_2007_Jill_Rubery.pdf
- Hakim, C. (1992). Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes, and Consequences of the Sexual Division of Labour. *European Sociological Review*, 8(2), 127–152. Retrieved from <http://esr.oxfordjournals.org/content/8/2/127.abstract>
- Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. (The Changing Timing and Ways of Mothers' Returning to the Workplace). *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 12(2), 40–52.
- Havelková, B. (2017). *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Oxford, Portland: Hart Publishing.

- Kanter, Moss, R. (1993). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Katrňák, T., & Mareš, P. (2007). Segmenty zaměstnaných a nezaměstnaných v České republice v letech 1998 až 2004. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 43, 281–303.
- Korpi, W., Ferrarini, T., & Englund, S. (2013). Women ' s Opportunities under Different Family Policy Constellations : Gender , Class, and Inequality Tradeoffs in Western Countries Re-examined. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 20(1), 1–40.
- Křížková, A. (2003). Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 39(4), 447–467.
- Křížková, A., Penner, A. M., & Petersen, T. (2008). Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 8(2), 55–67.
Retrieved from
http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderov e-nerovnosti-v-odmenovani.pdf
- Křížková, A., Penner, A. M., & Petersen, T. (2010). The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in the Czech Republic. *European Sociological Review*, 26(1), 83–95. <http://doi.org/10.1093/esr/jcp007>
- Křížková, A., & Sloboda, Z. (2009). *Genderová segregace českého trhu práce. Kvantitativní a kvalitativní obraz* (No. 09:4). Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2009a). Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45(1), 31–60.
- Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2009b). The Labour Market and Work-Life Balance in the Czech Republic in Historical Perspective. In H. Hašková & Z. Uhde (Eds.), *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change* (pp. 35–76). Prague: Institute of Sociology, Czech Academy of Sciences.
- Křížková, A., & Formánková, L. (2014). Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR : gender , třída , věk (a rodičovství). *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, 15(2), 61–76.
- Löfström, Å. (2009). *Gender equality, economic growth and employment*. Stockholm: Ministry of Integration and Gender Equality. Retrieved from
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2009_12_Gender_Equality_study.pdf
- Macmillan, R., & Gartner, R. (1999). When She Brings Home the Bacon: Labor-Force Participation and the Risk of Spousal Violence against Women. *Journal of Marriage and the Family*, 61(4), 947. <http://doi.org/10.2307/354015>
- Mandel, H., & Semyonov, M. (2008). Family Policies , Wage Structures , and Gender Gaps : Sources of Earnings Inequality in 20 Countries, 70(6), 949–967.
- Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. (2012). *Živitelé a žitelky: reflexe a praxe*. (H. Maříková, Ed.). Praha: SLON.
- Morais Maceira, H. (2017). Economic Benefits of Gender Equality in the EU. *Intereconomics*, 52(3), 178–183. <http://doi.org/10.1007/s10272-017-0669-4>

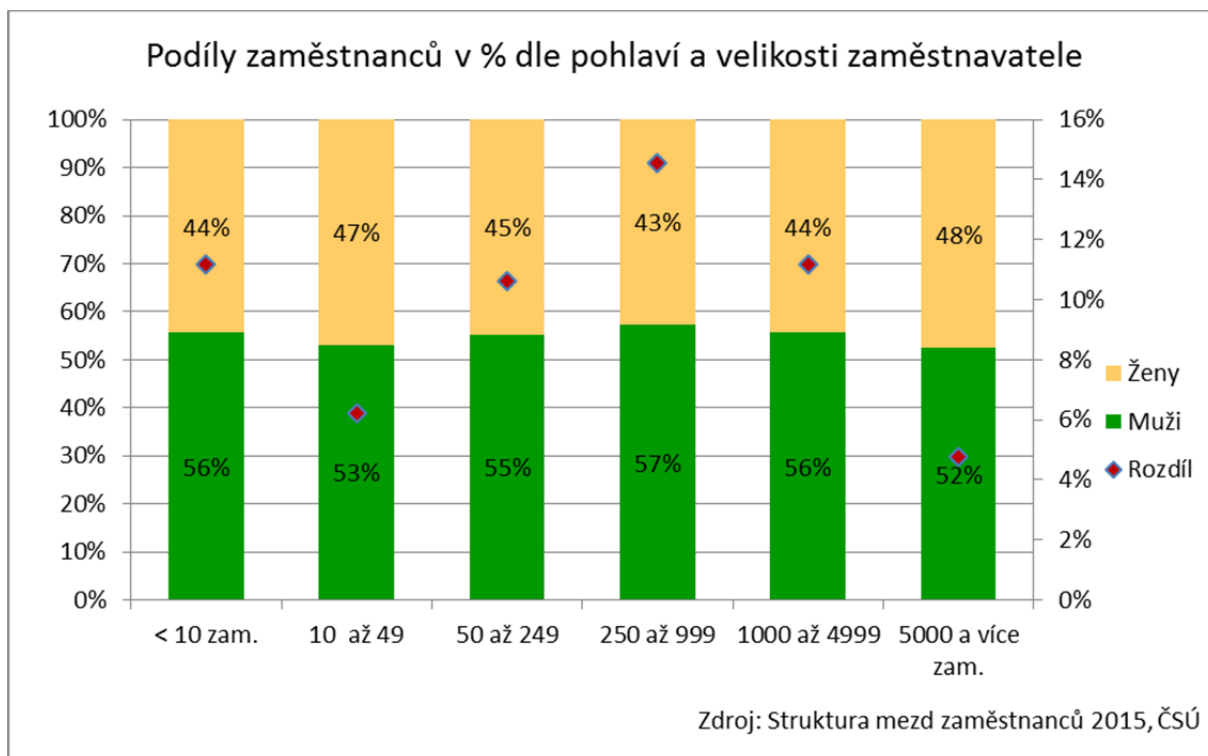
- Mysíková, M. (2012). Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 21(3), 328–346. <http://doi.org/10.18267/j.pep.427>
- Oates-Indruchová, L. (2008). The Limits of Thought?: The Regulatory Framework of Social Sciences and Humanities in Czechoslovakia (1968–1989). *Europe-Asia Studies*, 60(10), 1767–1782. <http://doi.org/10.1080/09668130802434620>
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621–654. <http://doi.org/10.1086/589458>
- Razavi, S. (2011). *World Development Report 2012: Gender Equality and Development An Opportunity Both Welcome and Missed (An Extended Commentary)*. Retrieved from <https://gdnonline.org/resources/razavi-extended-commentary-wb2012.pdf>
- Reskin, B. F. (2001). Labor markets as queues: a structural approach to changing occupational sex composition. *American Sociological Review*, 52(2), 195–210.
- Riach, P., & Rich, J. (2006). An Experimental Investigation of Sexual Discrimination in Hiring in the English Labor Market. *Advances in Economic Analysis & Policy*, 5(2), 1–20. <http://doi.org/10.2202/1538-0637.1416>
- Risman, B. J. (2004). Gender as a Social Structure: Theory Wrestling with Activism. *Gender and Society*, 18(4), 429–450. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/4149444>
- Rubery, J., & Fagan, C. (1995). Gender Segregation in Societal Context. *Work, Employment & Society*, 9(2), 213–240. <http://doi.org/10.1177/095001709592001>
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2009). Gender and the Minimum Wage. *ILO Conference "Regulating for Decent Work,"* (July), 1–24.
- Seguino, S. (2011). Gender Inequality and Economic Growth: A Reply to Schober and Winter-Ebmer. *World Development*, 39, 1485–1487. <http://doi.org/10.1016/j.worlddev.2011.05.002>
- Shaw, E., Hagevisch, A., Williams-Baron, E., & Gault, B. (2016). *Undervalued and Underpaid in America. Women in Low-Wage, Female-Dominated Jobs*. Washington DC.
- Smith, M. (2010). Analysis note: The gender pay gap in the EU -- What policy responses?, (February), 1–21. Retrieved from [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/\\$file/the_gender_pay_gap_in_the_eu_egge_2010.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/$file/the_gender_pay_gap_in_the_eu_egge_2010.pdf)
- Smith, M. (2012). Social regulation of the gender pay gap in the EU. *European Journal of Industrial Relations*, 18(4), 365–380. <http://doi.org/10.1177/0959680112465931>
- Stotsky, J. G. (2006). *Gender and Its Relevance to Macroeconomic Policy: A Survey. IMF Working Paper. WP/06/233*. Retrieved from <http://hussonet.free.fr/imf6233.pdf>
- Šmídová, I., Janoušková, K., & Katrňák, T. (2008). Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému. *Sociologický Časopis / Czech Sociological Review*, 44(1), 23–54.
- Švihlíková, I. (2015). *Jak jsme se stali kolonií*. Praha: Rybka Publishers. Retrieved from http://www.rybkapub.cz/fotky12944/fotov/_ps_172Jak-jsme-se-stali-kolonii_uvod.pdf

- Tenglerová, H. (2016). *Monitorovací zpráva o postavení žen ve vědě 2015*. Praha.
- Tomášek, M., & Dudová, R. (2009). Sekundarizace pracovního trhu v ČR: příklad práce pokladních v prodejnách zahraničních obchodních řetězců. *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*.
- Vohlídalová, M., & Formánková, L. (2012). Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum Sociální Politiky*, (5), 17–21.
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <http://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, J. C., & Segal, N. (2003). Beyond the Maternal Wall: Relief for Family Caregivers Who Are Discriminated against on the Job. *Harvard Women's Law Journal*, 29, 77–162.
- Zaostřeno na ženy a muže - 2016*. (2016). Prague. Retrieved from <https://www.czso.cz/csu/czso/6-soudnictvi-kriminalita-36x5x9gngy>

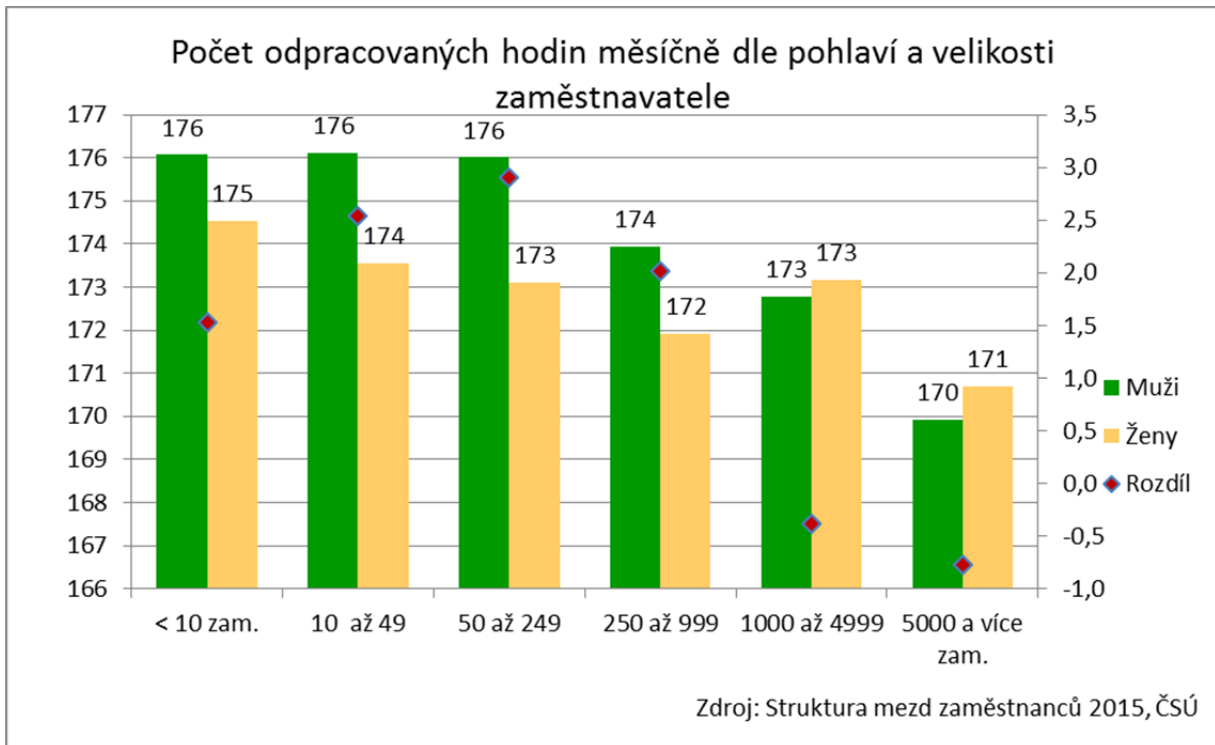
7. Příloha

1. Doplnkové grafy pro podkapitolu 3.1. Genderové rozdíly v odměňování v ČR

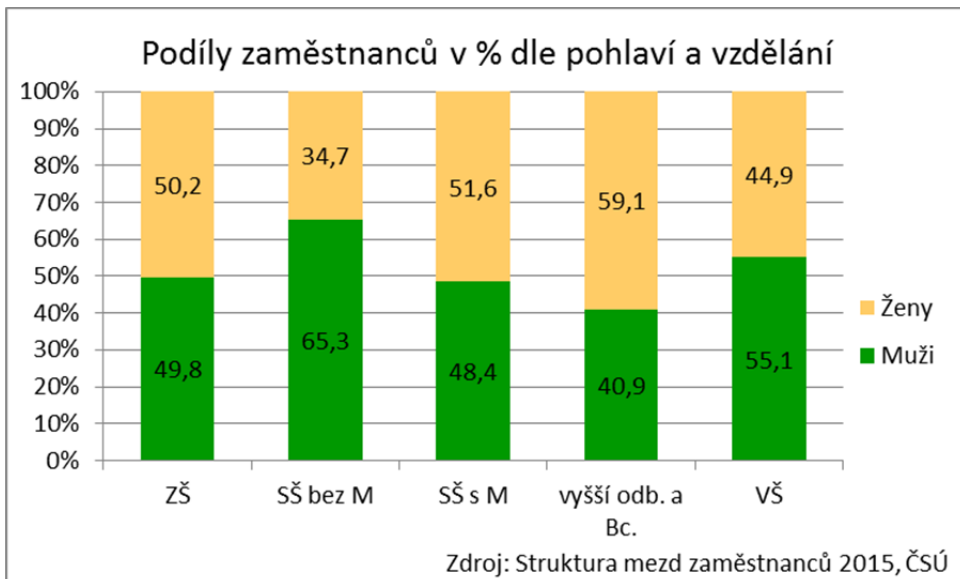
Graf 65



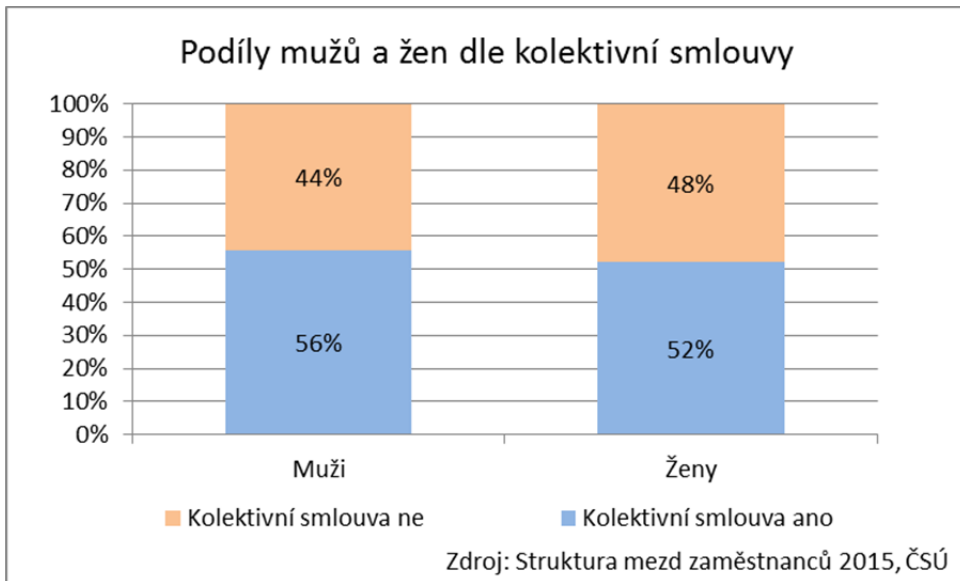
Graf 66



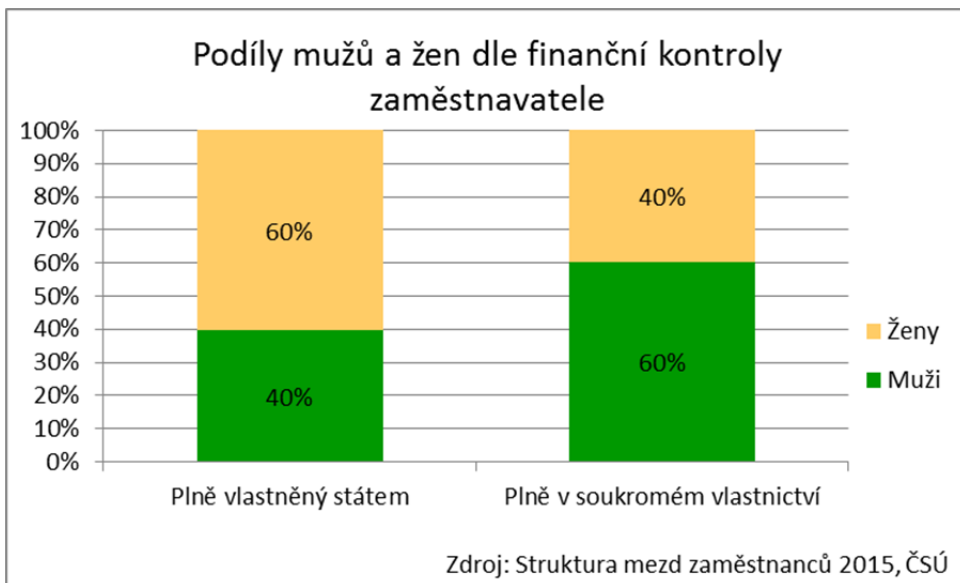
Graf 67



Graf 68

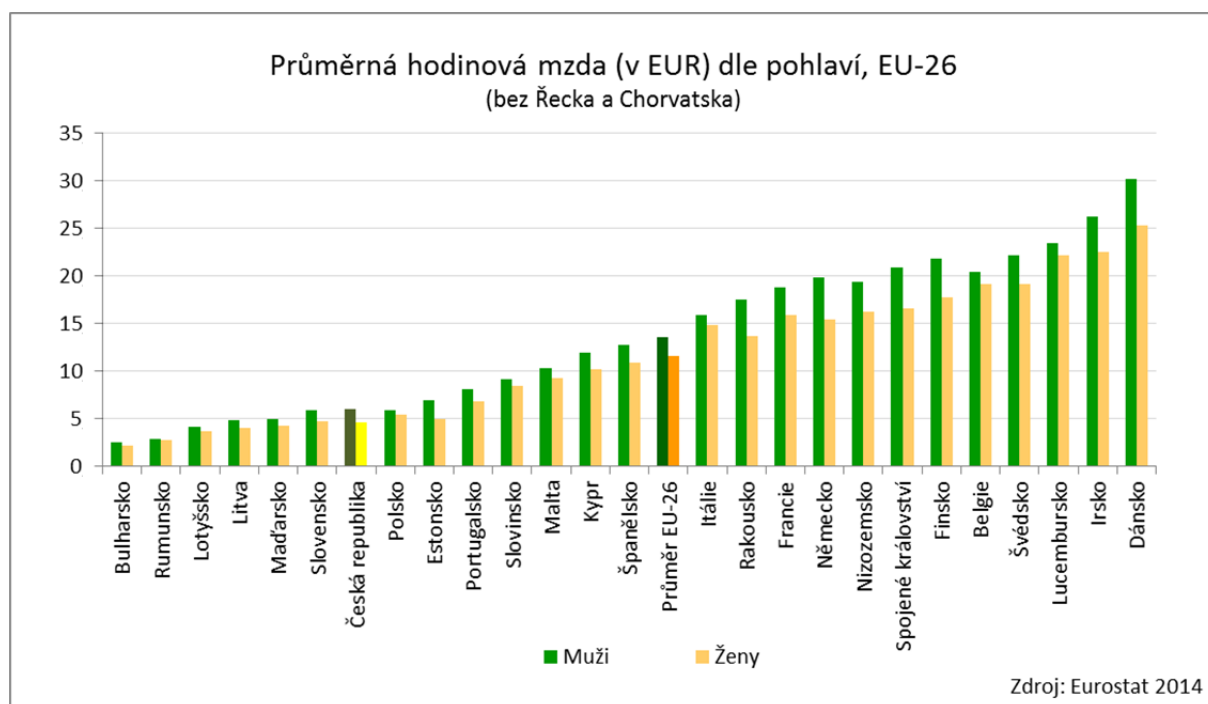


Graf 69



2. Doplnkové grafy pro podkapitulu 3.2. Mezinárodní srovnání a vývoj genderových rozdílů v odměňování v ČR v kontextu EU

Graf 70



3. Doplnkové grafy pro podkapitulu 3.3. Související indikátory a jejich vývoj

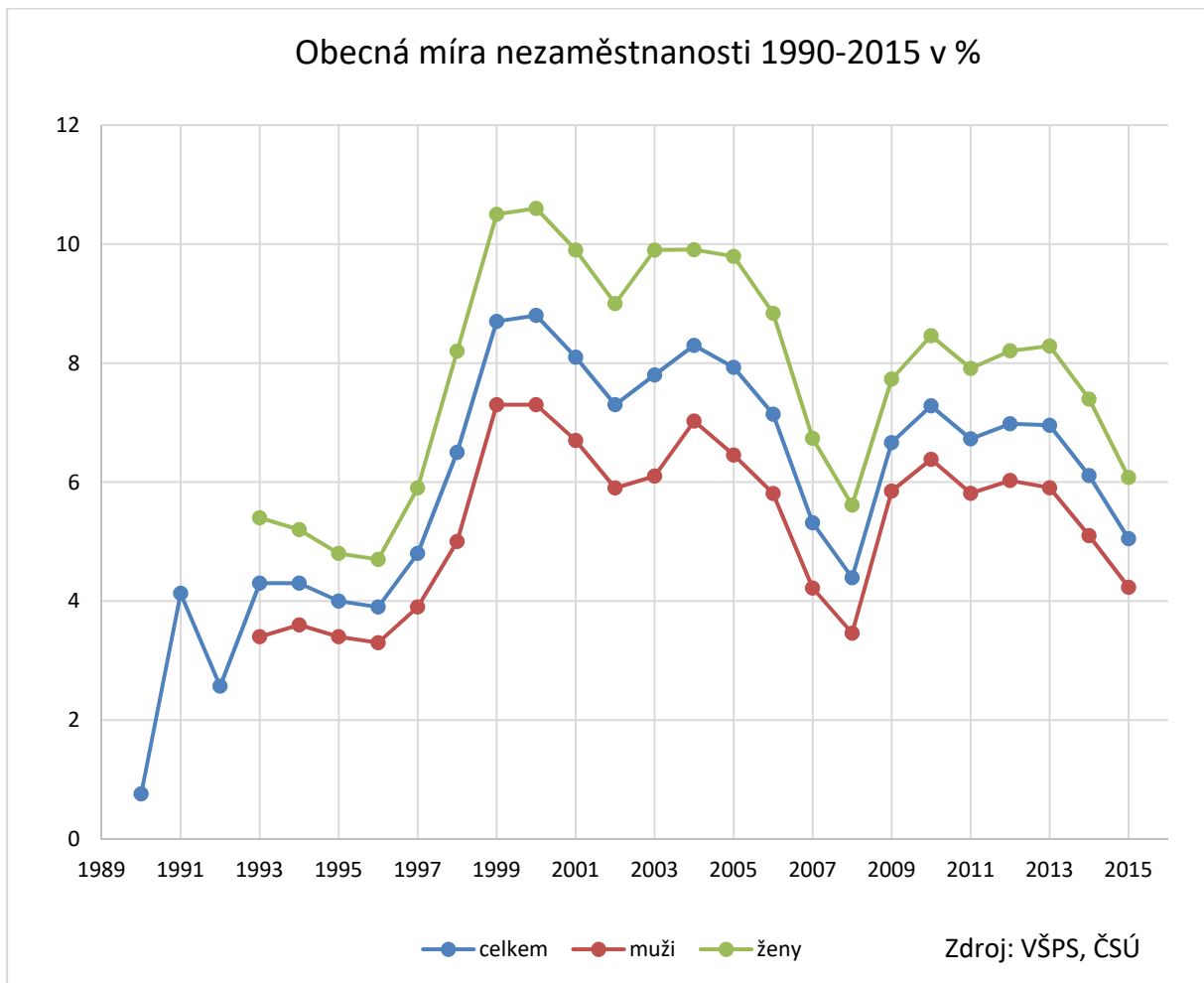
Tabulka 3

Podíl vysokoškolsky vzdělaných v jednotlivých věkových skupinách podle pohlaví v období 2008 – 2014

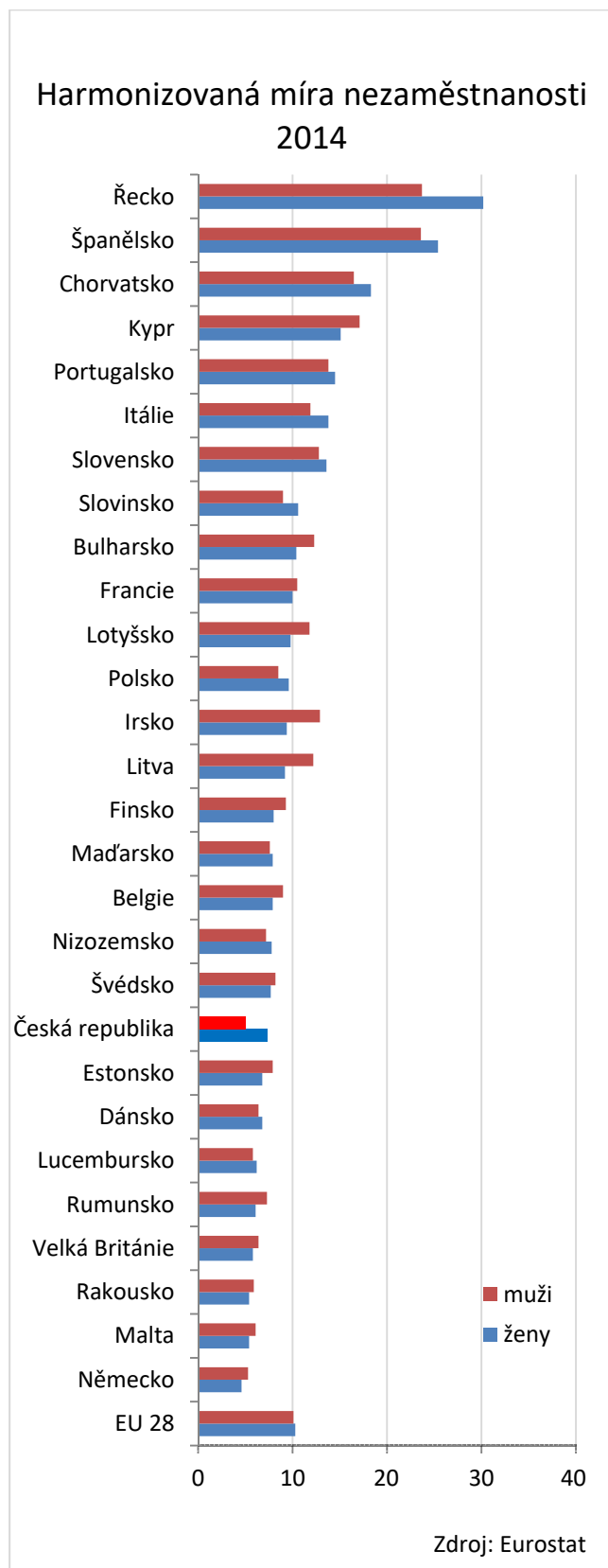
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Rozdíl 2008 - 2014	Rozdíl 2008 - 2014 (v %)
M:20-24	4,4	4,8	5,0	5,7	7,0	7,3	7,6	3,2	42,1
M:25-34	15,7	18,1	20,1	21,9	23,2	24,5	24,9	9,2	36,9
M:35-44	15,0	15,5	16,7	17,8	18,5	19,7	20,1	5,1	25,3
M:45-54	16,4	17,1	17,7	18,7	18,5	18,7	19,6	3,2	16,3
M:55-64	13,8	13,6	14,0	14,8	15,5	16,5	17,8	4,0	22,4
Ž:20-24	7,2	9,0	10,3	10,2	12,4	14,1	13,9	6,7	48,2
Ž:25-34	19,7	22,5	25,4	28,5	32,8	34,2	35,1	15,4	43,8
Ž:35-44	13,7	14,0	15,8	18,1	18,7	20,2	22,3	8,6	38,5
Ž:45-54	13,1	14,2	14,0	15,6	16,7	17,9	19,5	6,4	32,8
Ž:55-64	7,7	8,3	9,2	9,7	9,9	11,7	12,7	5,0	39,3

Zdroj: Eurostat databáze

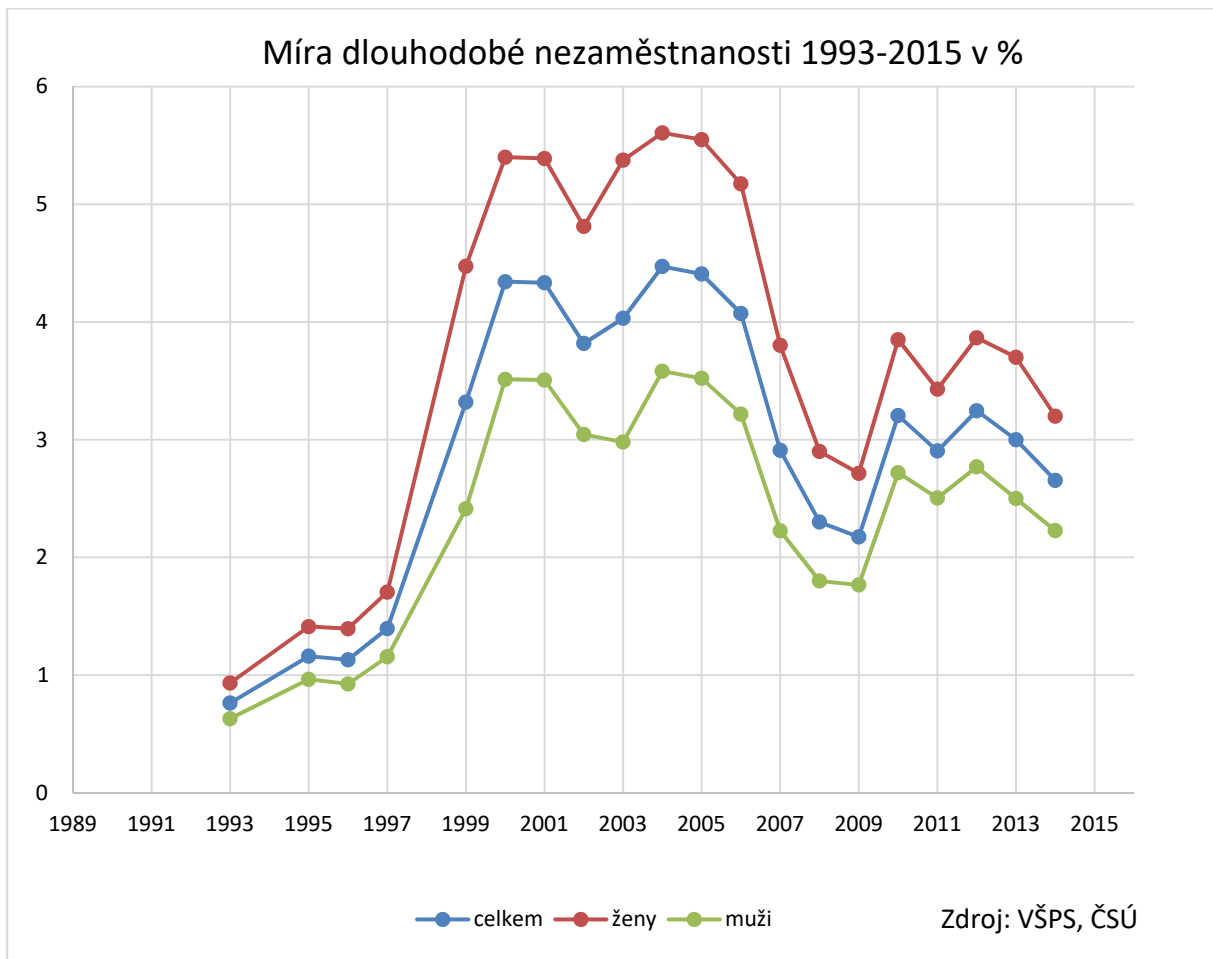
Graf 71



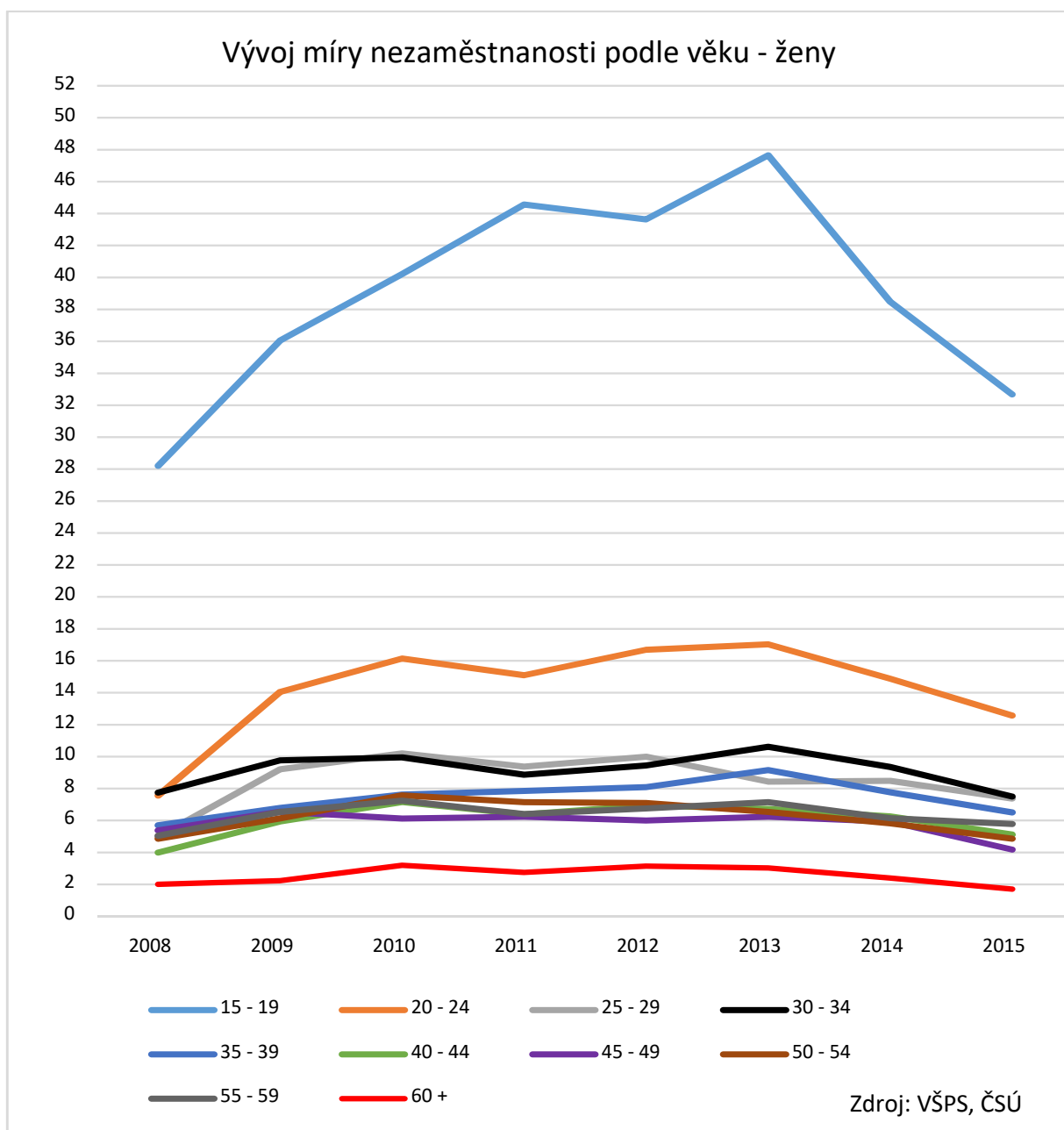
Graf 72



Graf 73

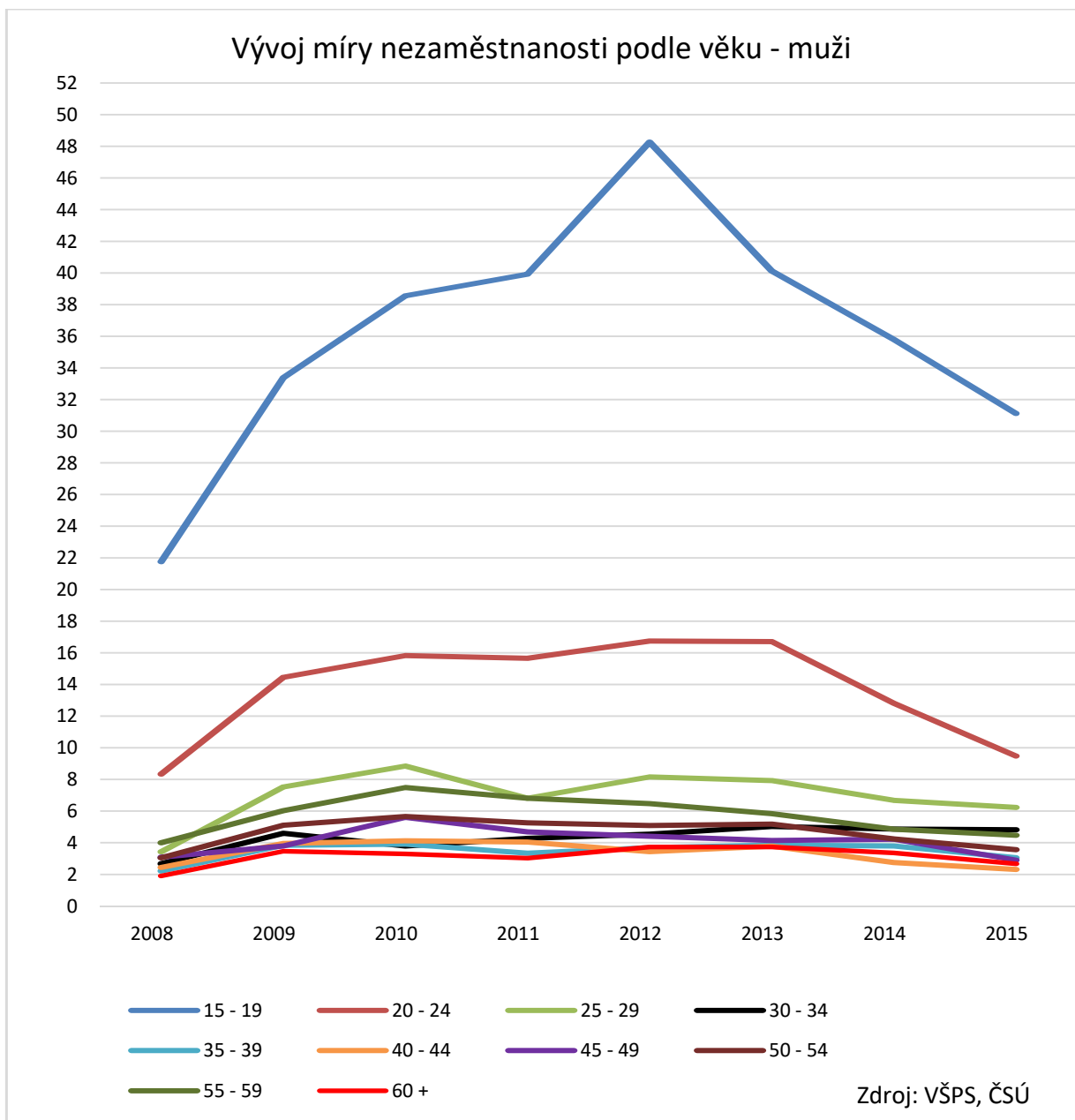


Graf 74



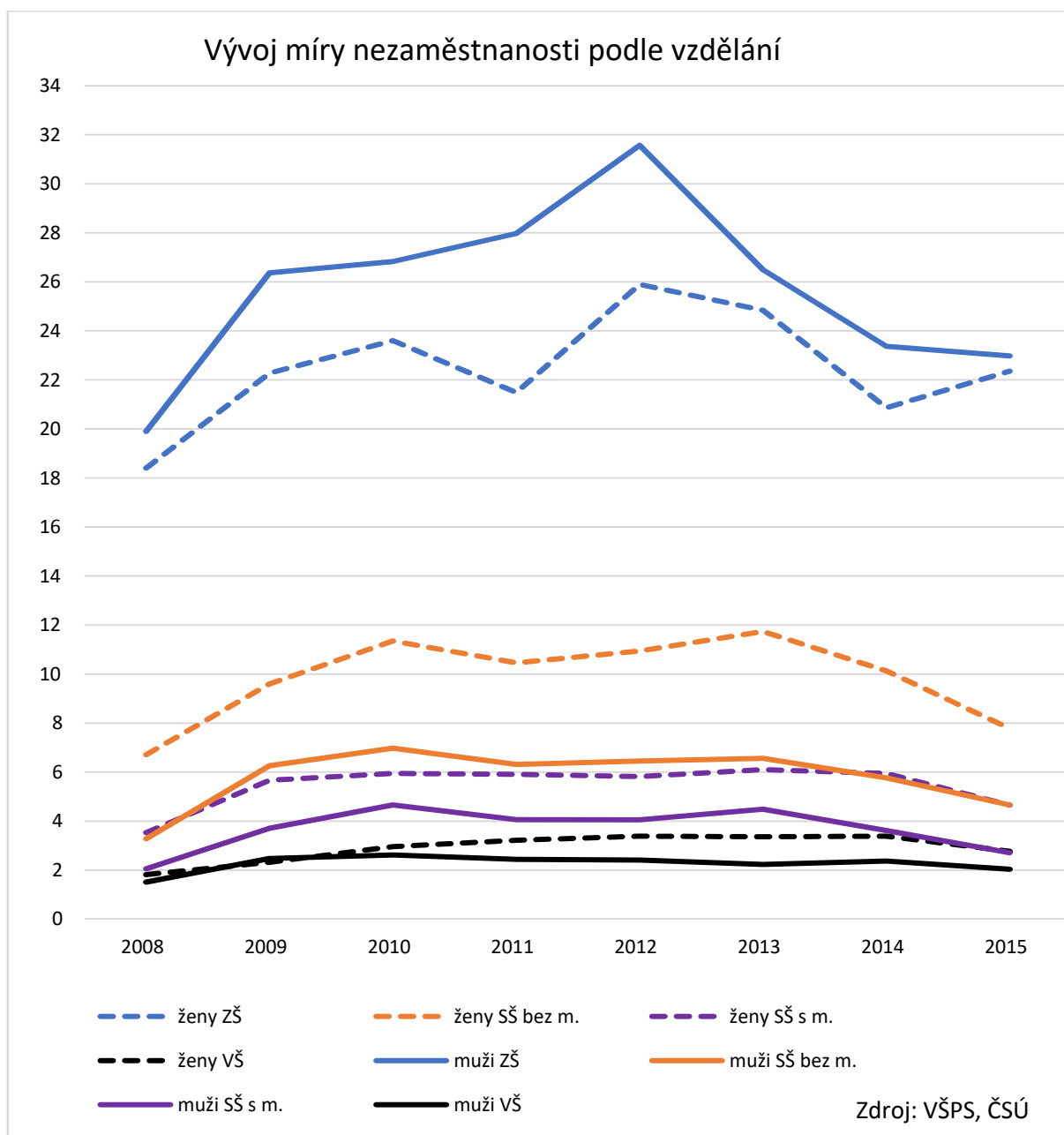
Pozn.: Populace 15-64let.

Graf 75



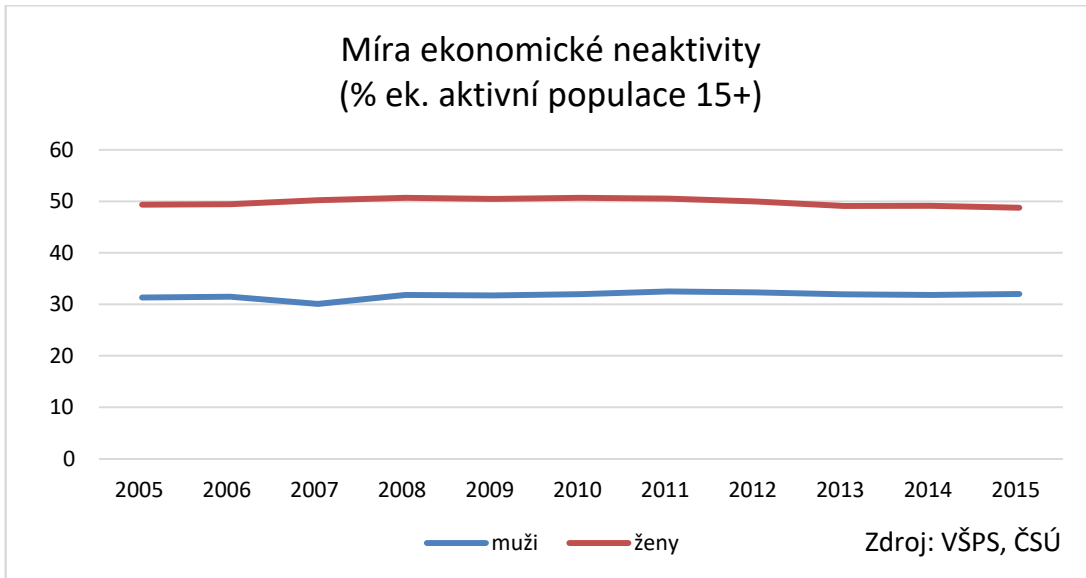
Pozn.: Populace 15-64let.

Graf 76

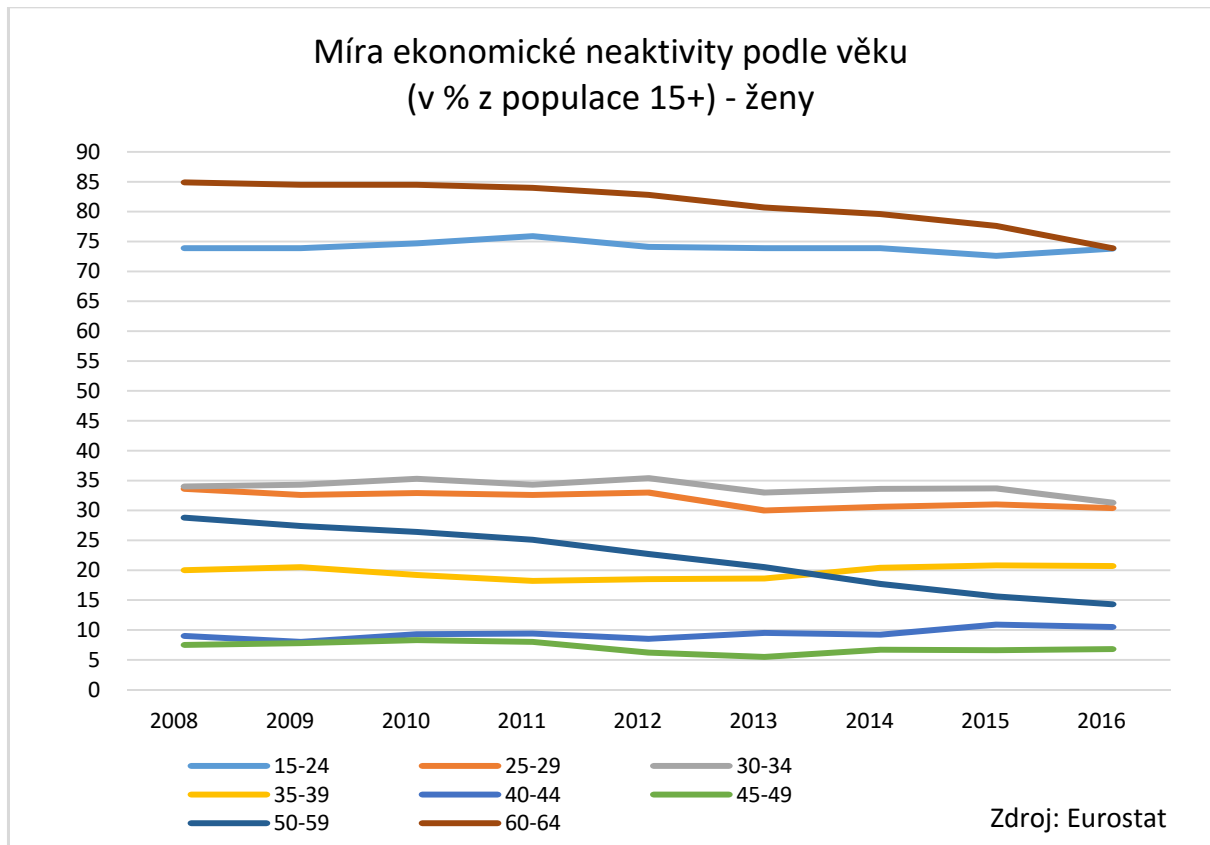


Pozn.: Populace 15-64let.

Graf 77

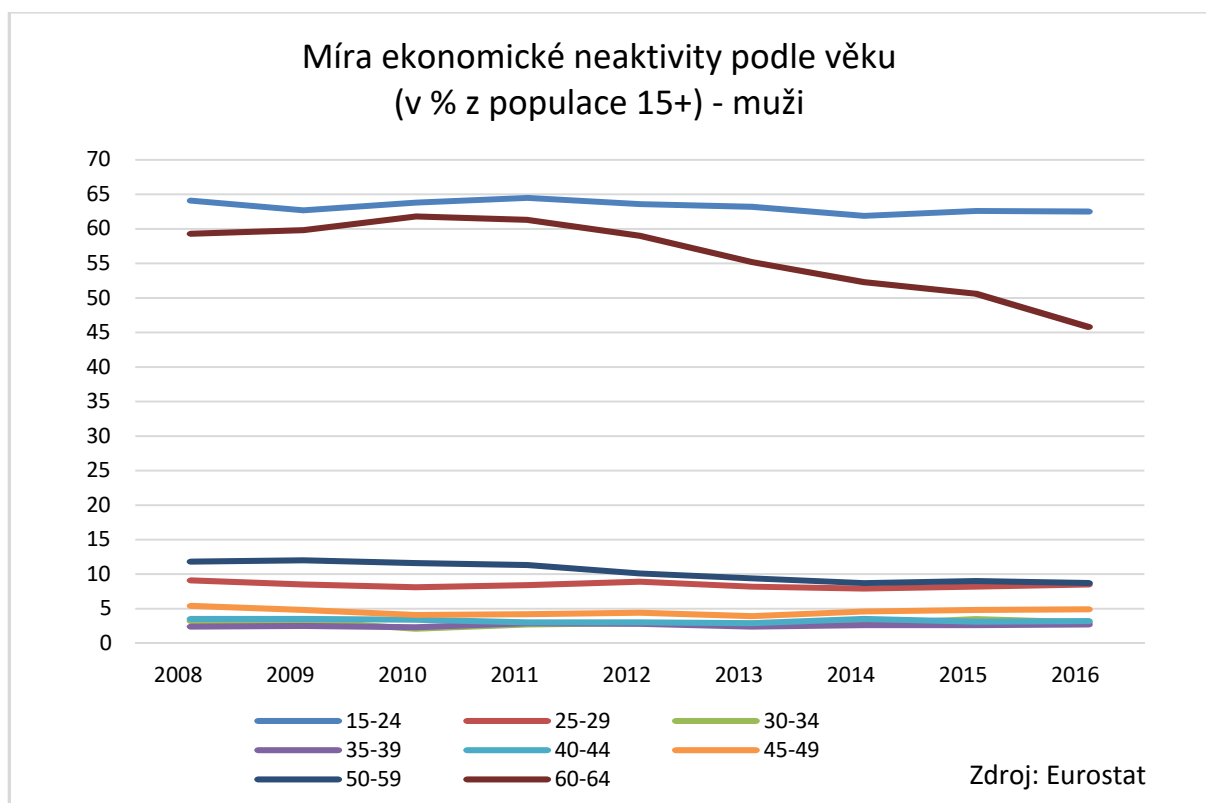


Graf 78



Pozn.: Pouze populace 60-64 let.

Graf 79



Pozn.: Pouze populace 60-64 let.

Účelová neperiodická publikace

Alena Křížková, Marta Vohlídalová,
Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková

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



Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí,
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2,
v roce 2017
jako neprodejnou účelovou publikaci.

ISBN 978-80-7421-147-8

www.rovnaodmena.cz
www.mpsv.cz

Neprodejné