

Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce*

ALENA KRÍŽKOVÁ, KRISTÝNA POSPÍŠILOVÁ**

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha

Equal Wage for Equal Work? Gender Wage Equality in Diverse Labour Market Contexts

Abstract: Although international comparisons point to the gender pay gap (GPG) as a significant problem in the Czech labour market, until recently the GPG has not been the subject of deeper research or political attention. Using linked employer–employee data, the article answers the question of whether men and women were paid an equal wage for equal work in 2005–2020 and what part of the total GPG is caused by the segregation of women and men into different occupations, workplaces, and jobs. We also pose these questions separately for the public and private spheres, for selected industries, and for workplaces according to size. Throughout the monitored period, the GPG for equal work is around 10% and another roughly one-half of total GPG is caused by gender segregation. There has been a slight decrease since 2018, especially in workplaces with more than 5000 employees, where, however, the significance of women’s segregation into lower-paid positions is growing. The research confirmed that in more regulated, and therefore more transparent, contexts, such as the public sphere and in large workplaces (but also in small companies with up to 50 employees), the GPG for equal work is smaller than elsewhere. The results point to the need to systematically monitor the GPG and increase the transparency of remuneration systems in the workplace. In connection with the GPG, it will also be necessary to analyse the organisational processes that lead to women’s segregation into occupations, workplaces, and jobs that have lower wages, as well as the growing precarity of the Czech labour market.

Keywords: gender wage gap, equal wage for equal work, gender segregation, wage transparency, linked employer–employee data

Sociologický časopis / Czech Sociological Review, 2023, Vol. 59, No. 1: 31–63

<https://doi.org/10.13060/csr.2022.036>

* Článek vznikl s podporou 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 a s institucionální podporou RVO 68378025.

** Veškerou korespondenci posílejte na adresu: PhDr. Alena Krížková, Ph.D., Mgr. Kristýna Pospíšilová, Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Jilská 1, 110 00 Praha 1, e-mail: alena.krizkova@soc.cas.cz, kristyna.pospisilova@soc.cas.cz.

Úvod

Česká republika se dlouhodobě drží na předních příčkách evropského srovnání zemí s nevyššími rozdíly mezd žen a mužů (16% v roce 2020, průměr EU-27 je 13 %) [Eurostat 2021]. Ženy jsou na trhu práce v ČR pevně začleněny již mnoho desetiletí, dosahují v průměru vyššího vzdělání než muži a legislativa, která by měla rovné odměňování žen a mužů zajišťovat, je dobře nastavena [Havelková 2017; Křížková, Marková Volejníčková, Vohlídalová 2018]. Přesto vysoký rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů přetrvává. I když výzkum ukázal, že část GPG¹ je způsobena diskriminací, resp. rozdíly nacházíme i tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti [Jurajda 2003; Křížková, Penner, Petersen 2010; Křížková et al. 2018], neexistují v ČR soudní rozsudky, které by mzdovou diskriminaci prokazovaly. Tento problém zůstával na politické úrovni dlouho neřešen, i když na něj bylo upozorňováno jak ze strany výzkumu [např. Jurajda 2005; Mysíková 2012; Pytlíková 2015], tak na úrovni mezinárodní politiky² i dalších aktérů.³ OECD na základě srovnávacího výzkumu navrhuje, že vzhledem k převládající příčině GPG, kterou je ve střední a východní Evropě diskriminace, tam bude potřeba, kromě zaměření na penalizaci z důvodu rodičovství, ještě dalších opatření pro řešení diskriminace žen, včetně podpory transparentnosti v odměňování, zvýšení nízké úrovně mezd a oslabení genderových stereotypů [Ciminelli, Schwellnus, Stadler 2021: 28]. Výzkum v rozvinutých tržních ekonomikách ukazuje, že ke snižování GPG dochází v pracovních prostředích, která jsou více regulována ať již ze strany státu, nebo z pozice dalších aktérů vyjednávání mezd, jako jsou odbory a jejich silnější role v konkrétních odvětvích, ale i na pracovištích, kde jsou organizační procesy více formalizovány, jako jsou velké firmy [Anderson, Tomaskovic-Devey 1995; England 1992; Fuller, Cooke 2018; Hodson, England 1986; Triventi 2013]. V ČR je zatím výzkum specifických segmentů nebo prostředí trhu práce nedostatečně rozvinutý, takže nevíme, ve kterých sektorech, oborech nebo typech pracovišť jsou nerovnosti vyšší nebo naopak nižší.

V ČR je problémem také nedostatečné vymáhání legislativy, která by měla stejnou odměnu za stejnou práci garantovat [Kancelář veřejného ochránce práv 2015]. Např. inspektoráty práce nemají zatím dostatečnou kapacitu ani nástroje diskriminaci v odměňování odhalovat a penalizovat. V poslední době se situace začíná měnit a Ministerstvo práce a sociálních věcí vytváří nástroje a metodiky pro snižování genderových rozdílů v odměňování⁴ a na realizaci práva na stejnou mzdu za práci stejné hodnoty se zaměřuje i Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030 [Úřad vlády ČR 2021]. Také Evropská komise zareagovala na

¹ Zkratka GPG je z anglického výrazu „gender pay gap“ (genderový mzdový rozdíl).

² Např. Evropská komise [2020].

³ Např. stížnost University Women of Europe proti ČR, že ČR porušuje Evropskou sociální chartu v oblasti odměňování žen a mužů [viz Evropský výbor pro sociální práva 2020].

⁴ Více viz: <http://www.rovnaodmena.cz>.

nedostatečný pokrok směrem k rovnosti v odměňování v členských zemích nejdříve návrhem konkrétních opatření pro zvýšení transparentnosti v odměňování [Veldman, Timmer 2017] a následně připravila o transparentním odměňování směrnici, která je pro členské státy závazná [Evropská komise 2021]. Snaha snížit nerovnosti v odměňování předpokládá co nej přesnější identifikaci jejich zdrojů, aby mohla být vytvořena cílená opatření pro snižování nerovností. Jestliže zjistíme významný genderový rozdíl v odměňování žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, bude třeba zacílit opatření na dodržování legislativy rovného odměňování a na transparentnost v odměňování dle pohlaví a jednotlivých kategorií zaměstnání. Jestliže je však významná část GPG způsobena tím, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, pracovištích nebo na různých pozicích, bude třeba opatření zacílit na procesy přijímání, propouštění, povyšování a firemního vzdělávání, na vzdělávací systém, který ženy a muže směřuje genderově specificky [Šmídová, Janoušková, Katrňák 2008], a na zmírňování genderových stereotypů a obecně na definice hodnoty konkrétních prací.

V tomto článku se zaměříme na dvě důležité příčiny nerovností v odměňování. Za prvé na (ne)rovnost v odměňování žen a mužů, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti. Za druhé na segregaci žen a mužů do různých zaměstnání, pracovišť a pozic a na vliv segregace v celkovém rozdílu mezd žen a mužů. Tomu odpovídají výzkumné otázky:

1. Je v ČR dodržována legislativa zajišťující rovné odměňování za stejnou práci, resp. byli ženy a muži za stejnou práci na stejném pracovišti odměňováni v letech 2005–2020 stejně?
2. Jaká část celkového GPG je způsobena segregací žen a mužů do různých zaměstnání, do různých pracovišť a do různých pracovních pozic a jaká část celkového GPG zbývá po odečtení vlivu segregace, resp. tam, kde muži a ženy pracují na stejné pracovní pozici?
3. Jak se genderové nerovnosti v odměňování liší v různých pracovních prostředích a organizačních kontextech, resp. na pracovištích různých velikostí a v různých sektorech a odvětvích ekonomiky?

Zodpovězení těchto otázek umožní využití dat propojujících zaměstnané a jejich pracoviště (linked employer-employee data – LEED). Tímto zdrojem dat je Informační systém o průměrném výdělků (ISPV), který spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí. Nejprve představíme teoretické přístupy ke zkoumání genderových mzdových rozdílů s důrazem na organizační kontext a další úroveň segregace i politiky, které mohou GPG snižovat, a shrneme předchozí výzkum i s využitím LEED. Dále uvedeme metodologii analýzy GPG na jednotlivých úrovních segregace a data. Výsledky představíme nejprve pro celý trh práce za období 2005–2020 a dále za platovou a mzdovou sféru zvlášť i pro vybrané obory a velikostní kategorie pracovišť. Na závěr diskutujeme zjištění z hlediska dalšího možného zaměření výzkumu a sběru dat ve světle limitů této obecné analýzy i politik pro snižování GPG.

Teorie a předchozí výzkum

Teoreticky vycházíme z prací, které rozdělují genderové mzdové nerovnosti na ty, které lze identifikovat na stejné pracovní pozici, resp. tam, kde by měla být vyplácena stejná mzda za stejnou práci, a mzdové nerovnosti, které jsou způsobeny genderovou segregací, resp. tím, že muži a ženy pracují v různých zaměstnáních, na různých pracovištích a na různých pozicích [Penner 2010; Petersen, Morgan 1995; Tomaskovic-Devey, Skaggs 2002]. Dlouhodobý výzkum ukazuje, že zaměstnání, kde převládají ženy, jsou podhodnocena, ale zároveň v nich je nižší GPG než v těch zaměstnáních, kde převládají muži a která jsou lépe mzdově ohodnocena [Reskin 2001; Rubery 2017; Shaw, Hagewisch, Williams-Baron, Gault 2016]. Regulace mezd např. v podobě platových tabulek ve veřejné sféře nebo dalších regulací vyjednaných kolektivně pro celé obory nebo zaměstnání, ale i institut minimální mzdy jsou opatření, která mají silný potenciál GPG snižovat [Adams et al. 2016; King et al. 2017; Rubery, Grimshaw 2009], protože ženy jsou více zastoupeny v nižších mzdových úrovních, a tedy mezi těmi, kdo jsou minimální mzdou v průměru více ovlivněni než muži. Pracoviště se také liší průměrnou mzdou a trend narůstajících mzdových nerovností mezi pracovišti s vysokými mzdami a pracovišti s nízkými mzdami narůstá spolu s trendem oslabování ochrany zaměstnání, např. role odborů či kolektivního vyjednávání [Tomaskovic-Devey et al. 2020], a to má dopad i na GPG právě prostřednictvím segregace žen a mužů do různých pracovišť.

Výzkum ve vyspělých západních zemích ukazuje, že i když bylo dosaženo určitého pokroku směrem k vyrovnávání ekonomických genderových nerovností, včetně vyrovnávání mezd žen a mužů, k dalšímu posunu směrem k odstranění genderových mzdových nerovností budou žádoucí další institucionální a kulturní změny [England, Levine, Mishel 2020]. Potřeby těchto změn jsou však specifické danému kontextu konkrétní společnosti a závisejí na nastavení formálních institucí regulace mezd a rovného odměňování, rodinné politiky a daňové politiky, ale i na neformálním rozdělení neplacené práce a péče v domácnostech a na genderových stereotypech, které jsou s formálními institucemi provázány [Brady, Blome, Kmec 2020; Budig, Misra, Boeckmann 2012]. Příčiny nerovného odměňování a genderové segregace je možné obecně rozdělit do jednotlivých úrovní od celospolečenské úrovně genderových stereotypů a postojů k placené práci, ke vzdělání a mateřství/rodičovství, legislativy a politik zaměstnanosti a rodiny přes organizační úroveň procesů přijímání, povyšování, propouštění, firemního vzdělávání i vyjednávání mezd a mzdových systémů až po individuální úroveň [Boll et al. 2016; Smith 2010]. Předchozí výzkum ukázal, že individuální rozdíly, jako je např. výše vzdělání, mají jen malý vliv na GPG, resp. spíše ho snižují, protože ženy již dávno dosahují v průměru vyššího vzdělání než muži [Boll et al. 2016; Křížková et al. 2018; Mysíková 2012]. Výzkum nerovností poukazuje na to, že mzdové nerovnosti primárně vznikají v rámci organizací, firem a pracovišť, které jsou zasazeny v konkrétním kulturním a institucionálním kontextu [Rosenfeld 2021; Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019]. Je tedy třeba se soustředit

zejména na příčiny na celospolečenské úrovni, které v podobě kultury a regulací pronikají do organizačního prostředí konkrétních pracovišť a do individuálního rozhodování, a při hledání řešení pak na celospolečenské instituce a na instituce a mzdové politiky v organizacích, jež mohou genderové mzdové rozdíly efektivně snížit. V následujícím textu se teoreticky zaměřujeme především na organizační úroveň a na to, jak do ní vstupuje legislativa a politiky mzdového vyjednávání a kombinace práce a péče a na významné organizační procesy, které byly teoreticky a výzkumně identifikovány jako zásadní zejména v zahraniční literatuře.

Legislativa a nastavení politik

Legislativa a nastavení politik týkajících se daní, zaměstnanosti a rodiny mají dopad na rovnost v odměňování na nejobecnější úrovni. Antidiskriminační legislativa a legislativa rovného odměňování jsou sice nutnou, ale zdaleka ne dostačující podmínkou rovného odměňování žen a mužů, zejména rovného odměňování za stejnou práci, v praxi [King et al. 2017; Křížková, Penner, Petersen 2010; Smith 2012; Veldman, Timmer 2017]. Proto Evropská komise připravila novou směrnici pro transparentnost v odměňování, která obsahuje konkrétní postupy, jak dosahovat transparentního nastavení mezd, a tudíž i rovného odměňování přímo na pracovištích [Evropská komise 2021]. Tyto postupy zahrnují právo zaměstnaných získat srovnávací informaci o mzdách na stejné pozici na daném pracovišti, mzdové reporty a mzdové audity, obsahující průměrné mzdy na jednotlivých pozicích členěné dle pohlaví, a požadavek, aby byly mzdové audity a vůbec vyjednávání o rovnosti v odměňování pevnou součástí kolektivního vyjednávání. Tyto a další návrhy opatření byly původně Evropskou komisí pouze doporučeny, ale protože nebyly efektivně v členských zemích zaváděny [Eurofound 2018], byla přijata závazná evropská direktiva, která obsahuje více opatření. Ta bude muset být implementována legislativami členských zemí [Evropská komise 2021]. Systém tvorby mezd, na který navrhovaná opatření zejména cílí, je jednou ze zásadních institucionálních oblastí, které mají na GPG vliv [Javorník 2014; Rubery, Grimshaw 2009; Tomaskovic-Devey et al. 2020]. V ČR nízká odborová organizovanost, slabá role odborů a decentralizace vyjednávání o mzdách, které probíhá v soukromé sféře často přímo až na úrovni pracovišť, nebo dokonce individuálně [Myant 2019], přispívá významnou měrou k genderovým mzdovým nerovnostem [Akchurin, Lee 2013; Rubery, Johnson 2019]. Pro rovnost odměňování je žádoucí, aby byl systém odměňování v konkrétním oboru a na konkrétních pracovištích co nejvíce transparentní, tedy aby byla pravidla odměňování a podmínky zvyšování a snižování mezd známá a jasná všem aktérům pracovních vztahů v dané oblasti. Nejde o zveřejnění mezd konkrétních zaměstnaných, ale o zveřejnění pravidel odměňování a podmínek, za kterých dochází k navýšení mezd, a o dostupnost informace o průměrných mzdách na jednotlivých pozicích dle pohlaví, pokud na dané pozici pracuje více zaměstnaných.

Výzkum ukázal, že v ČR, a to ani ve veřejné sféře, není odměňování zatím zcela systematicky a transparentně nastaveno tak, že by nerovnosti vylučovalo. Problémem jsou zejména pohyblivé složky mezd, jejichž přidělování není zcela transparentně definováno, ale i zařazování zaměstnaných do platových stupňů dle praxe může generovat nerovnosti [Křížková, Marková Volejníčková, Vohlídalová 2018]. Transparentnost odměňování je v ČR dosud velmi nízká. Podle výzkumu provedeného na reprezentativním vzorku populace věku 20–55 let na začátku prosince 2020 [Vohlídalová 2020] se 69 % zaměstnaných se svými kolegy a kolegyněmi v práci vůbec nebaví o mzdách. Jen 45 % zaměstnaných ví, kolik berou kolegové a kolegyně na stejné pracovní pozici. A více než polovina všech zaměstnaných má sjednány doložky o mlčenlivosti o mzdě ve své pracovní smlouvě, i když sjednávání takových doložek nemá v ČR žádnou právní oporu a mlčenlivost tak není právně vymahatelná [Kancelář veřejného ochránce práv 2020].

Genderové nerovnosti v odměňování byly na českém trhu práce velmi významné i před rokem 1989, protože ženy převládaly v odvětvích a zaměstnáních, která nebyla režimem upřednostňována [Brainerd 2000; Vecerník 2001]. Brainerd [2000: 144], která analyzovala GPG ve východní Evropě včetně ČR před začátkem a na začátku transformace, předpokládala, že zrušení státní kontroly nad podniky by mohlo umožnit zaměstnavatelům ženy více otevřeně diskriminovat. Newell a Reilly [2001] zjistili, že do poloviny devadesátých let 20. století se GPG snížil v ČR, na Slovensku, v Maďarsku a v Polsku. Ve studii absolventů a absolventek z 11 evropských zemí se zaměřením na rodinné politiky Triventi [2013: 570] zjistil, že „míra diskriminace žen zaměstnavateli je v ČR extrémně vysoká“, i když nevyužíval LEED, takže nemohl zkoumat GPG uvnitř pracovišť, ale pouze uvnitř jednotlivých kategorií zaměstnání. Mysíková [2012] porovnávala GPG v ČR, na Slovensku, v Maďarsku a Polsku v roce 2008 s využitím *Statistics on Income and Living Conditions database 2008* (EU-SILC). Pomocí Oaxaca-Blinder rozkladu mzdového rozdílu odhalila nejvyšší GPG právě v ČR a zjistila, že je GPG vysvětlen hlavně tím, že muži jsou zaměstnáni v zaměstnáních a na pracovištích s lepšími charakteristikami než ženy. Pytliková [2015] také na EU-SILC datech, ale z roku 2012, analyzovala vliv mateřství a délky rodičovské na GPG a zjistila, že každý rok na rodičovské snižuje mzdy žen o 1,1 %.

Z institucionálních faktorů, které mají vliv na GPG, jsou vedle procesů a politik nastavování a vyjednávání mezd zásadní i politiky pro kombinaci práce a péče. Budig, Misra a Boeckmann [2016] zjistily, že politiky, které udržují matky co nejvíce v kontaktu s trhem práce prostřednictvím středně dlouhých rodičovských, veřejně podporovaných služeb péče o děti, nižšího daňového zatížení druhých živitelů a živitelů v domácnosti a části rodičovské rezervované pro otce (otcovská), jsou korelovány s nižšími genderovými nerovnostmi v odměňování. I další výzkum prokázal, že politiky kombinace placené práce a neplacené práce a péče také podporují genderovou rovnost [Barbieri, Cutuli 2016; Brady, Blome, Kmec 2020; Mun, Jung 2018]. V ČR je z tohoto hlediska problémem příliš dlouhá rodičovská, k jejímuž využití nejsou nijak motivováni otcové, takže negativně dopadá zejména na mzdy a pracovní kariéry žen. Dlouhé přerušení pracovních

drah žen v souvislosti s mateřstvím (rodičovská) v kombinaci s daňovou politikou, která druhé živitele, resp. matky vracející se po rodičovské na malý úvazek na trh práce, de facto prostřednictvím „slevy na nevydělavající manželku“ zdaňuje větší sazbou než primárního živitele [Bartůšková 2017; Pertold, Šoltés 2022], je faktorem, který k vysokému GPG přispívá [Brady, Blome, Kmec 2020; Budig et al. 2016; Korpi, Ferrarini, Englund 2013].

Genderové rozdíly v odměňování jsou utvářeny nejen sociálními politikami, ale i kulturním kontextem, který je genderovaný a mění se jen velmi pomalu [Budig, Misra, Boeckmann 2012, 2016; Triventi 2013; Petersen, Penner, Høgsnes 2014; Minkus, Busch-Heizmann 2020]. Navíc politiky mají velmi různorodý a komplexní vliv, který je s kulturním kontextem silně provázán [Budig, Misra, Boeckmann 2016: 162] a který se projevuje např. v postojích k rozdělení odpovědností partnerů v domácnosti, ale i ve skutečném rozdělení placené a neplacené práce a péče mezi partnery. Tedy nejen rodinná a daňová politika ČR vytváří prostředí pro znevýhodnění žen v placené práci, ale v ČR také dlouhodobě převládá velmi tradiční přesvědčení o tom, že muž má být především živitel a žena především pečovatelka, jež sdílí zhruba polovina populace, a ženy stráví neplacenou práci a péči v průměru dvojnásobné množství času než jejich partneři [Chaloupková 2018]. Toto genderové rozdělení rolí je posilováno rodinnou a daňovou politikou a institucemi, např. nedostatečnou podporou otců k využívání rodičovské. Výzkum zejména v západních rozvinutých společnostech prokázal interakci kultury s nastavením politik sociálního státu [Bobbitt-Zeher 2011; Budig, Misra, Boeckmann 2012] a také silnou propojenost kulturních postojů k mateřství s individuálními volbami mezi placenou a neplacenou prací, diskriminačními praktikami zaměstnavatelů [Glass, Fodor 2011], ale i dalšími organizačními procesy, jako je např. sociální uzavírání [Tomaskovic-Devey, Skaggs 2002]. Sociologický výzkum identifikoval jako důsledek nastavení sociálních politik a kulturního kontextu diskriminační praktiky v organizacích při přijímání, povyšování a nastavování mezd, jež jsou propojeny s genderovanými očekáváními o péči a domácí práci a jež ve svém důsledku podhodnocují práci žen včetně té placené [Acker 1990; Akchurin, Lee 2013; Estévez-Abe 2005; Fodor, Glass, Nagy 2019]. Kulturní kontext, genderové stereotypy a s nimi provázaná rodinná a daňová politika, jež směřuje ženy více do rolí pečujících v domácnosti a muže více do rolí živitelů [Maříková, Křížková, Vohlídalová, 2012], také ovlivňují individuální volby a ambice žen a mužů ve vztahu k trhu práce i jejich vyjednávání o mzdách. Ze sociologického hlediska však je otázkou, zda jde o volby skutečně svobodné, protože jsou ovlivňovány právě politikou i kulturou dané společnosti, podobně jako volby zaměstnávajících při přijímání, povyšování i odměňování mužů a žen.

Organizační procesy na pracovištích

Na pracovištích probíhají genderované procesy rozdělování zdrojů v podobě financí, moci a informací [Acker 1990; Rosenfeld 2021; Stainback, Kleiner, Skaggs 2016; Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019; Tomaskovic-Devey, Skaggs 2002], které

mohou mít za následek rozdíly v průměrných mzdách žen a mužů pracujících na stejném pracovišti. Velikost firmy a její pozice na trhu, která může být dána i konkrétním odvětvím trhu práce, jsou proměnné využívané jako měřítka organizačních zdrojů [Anderson, Tomaskovic-Devey 1995]. Tyto zdroje pak způsobují, že zaměstnání v organizacích s vyššími zdroji jsou více žádaná, resp. organizace s vyššími zdroji obsahují více žádaných pozic. Sociologický výzkum ukázal, že muži se často organizují tak, aby mohli obsazovat a vytvářet žádané pozice a pozice s mnoha výhodami, jako je např. vyšší mzda [Cockburn 1991; Hartmann 1976], a že tyto procesy jsou v čase dynamické [Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019], protože s tím, jak se v některých zaměstnáních zhoršují pracovní podmínky, odcházejí z nich muži a ženy naopak přicházejí, takže dochází k feminizaci [Reskin et al. 1990]. Teorie sociálního uzavírání v organizacích (social closure) popisuje množství procesů, kterými muži monopolizují pracovní pozice s lepšími pracovními podmínkami a vytvářejí takové organizační procesy, které z těchto žádoucích pozic vylučují ženy [Tomaskovic-Devey, Skaggs 2002], a tím způsobují genderovou segregaci a systematické mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Příkladem takových procesů je např. homosociální reprodukce, kdy s tím, jak muži převládají v řídicích pozicích, převažují také mezi těmi, kdo rozhodují o (ne)přijetí uchazečů a uchazeček o zaměstnání, typicky o svých budoucích podřízených. Častěji si pak vybírají kandidáty sobě podobné, tedy opět muže [Kanter 1977].

Další významnou organizační teorií pak je teorie genderovanosti pracovního procesu [Acker 1990], jež vychází z předpokladu, že všechny procesy v organizacích fungují také na principu rozdělení práce, zodpovědnosti, zdrojů a moci podle genderu. Tomaskovic-Devey a Skaggs [2002] s využitím této teorie ukázali, jak k segregaci dochází nepřímo prostřednictvím právě genderovaného pracovního procesu, kterým je firemní vzdělávání, jež není ženám a mužům nabízeno stejně často a za stejných podmínek. Přitom získání takového vzdělání bývá podmínkou přístupu na řídicí, a tedy lépe placené pozice. Potvrdili, že představa o zcela dobrovolné individuální strategii získání lidského kapitálu je zavádějící, protože přístup ke zvýšení lidského kapitálu často závisí na ochotě spolupracovníků firemního tréninku poskytovat a ochotě zaměstnavatelů přijímat ženy na pozice, jež vyžadují firemní trénink [ibid.: 123]. K těmto procesům může docházet i nevědomě, v důsledku neuvědomovaných předsudků [Correll 2017], které jsou formovány kulturou a sociální politikou, vytvářející obraz žen jako převážně pečovatelek s přerušovanou kariérou kvůli rodinným závazkům a obraz mužů jako spolehlivých živitelů.

Jednotlivá odvětví trhu práce nebo pracoviště s různou velikostí se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd [Fields, Wolff 2017], resp. v míře odborové organizovanosti, a tedy i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami [Anderson, Tomaskovic-Devey 1995; Hodson, England 1986; Křížková et al. 2018]. Jednotlivá odvětví a typy pracovišť dle velikosti jsou specifickými kontexty se specifickými charakteristikami, jako např. míra formalizace struktury pozic, míra a úroveň

(de)regulace vyjednávání mezd, které mají významný vliv na rozsah a podobu GPG. Vyšší GPG byl zjištěn na pracovištích, kde je vyšší genderová segregace, a to bývají buď malé, nebo velké firmy; ve středně velkých firmách je kapacita strukturu měnit, a to i ve prospěch genderové integrace [Bielby, Baron 1986]. Ve velkých firmách se zase mohou uplatňovat procesy sociálního uzavírání a vytváření speciálních pozic s vyššími mzdami, které jsou obsazovány muži [Anderson, Tomaskovic-Devey 1995]. Také politiky transparentnosti odměňování se zaměřují různým způsobem na pracoviště dle jejich velikosti. Jde o to, že existují rozdíly a rozdílné regulace v oblasti vyjednávání mezd právě podle velikosti pracovišť. Na pracovištích s více než 50 zaměstnanými musí zaměstnavatel v ČR povolit vznik odborů, ale mnoho malých firem odbory nemá. Také kolektivní smlouvu mají uzavřenou spíše větší organizace a ze statistik víme, že na pracovištích s kolektivní smlouvou je GPG v průměru nižší než na pracovištích bez kolektivní smlouvy [Český statistický úřad 2021a]. Ve větších organizacích také spíše funguje formalizovaný systém odměňování, který by měl být pro všechny zaměstnané srozumitelný a genderově neutrální. Ovšem ve velkých firmách také může mít větší vliv tzv. statistická diskriminace žen [England 1992; Reskin 2000; Tomaskovic-Devey, Skaggs 1999], založená na nevědomém předsudku vůči ženám jako celku nebo určité skupině, např. žen s malými dětmi nebo starších žen. Pracoviště také mají různé množství zdrojů, které mohou mobilizovat pro dosahování rovnosti v odměňování. Větší firmy a firmy ve vysoce výdělečných odvětvích si mohou nechat externě vypracovat mzdové audity a plány genderové rovnosti, firmy menší a z odvětví s méně zdroji jsou spíše závislé na podpůrných nástrojích, které nabídne stát, a na svépomoc v situaci, kdy bude povinnost opatření pro zvýšení transparentnosti nutné zavést. Podobně, větší firmy mají pravděpodobně více lidských kapacit a kontaktů se zahraničními partnery, kteří mají se zaváděnými postupy zkušenosti, jež mohou snadněji mobilizovat v porovnání s malými firmami. Směrnice Evropské komise pro transparentní odměňování také navrhuje některá opatření pro firmy dle jejich velikosti, např. pravidelné podávání zpráv o rozdílech v průměrných mzdách žen a mužů pro organizace s více než 100 zaměstnanými [Evropská komise 2021]. Např. na Islandu však je zavedena povinnost reportování o procesu nastavování mezd již pro organizace s více než 25 zaměstnanými.

Abychom zjistily, zda se různé organizační kontexty dle velikosti a odvětví liší v míře GPG a jeho zdrojích, analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace provádíme pro vybraná odvětví (NACE) trhu práce a pro jednotlivé velikostní kategorie pracovišť zvlášť. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG v rámci každého vybraného odvětví a typu pracoviště dle velikosti a také identifikovat rozdíly mezi organizačními prostředními v míře vlivu segregace. Dále zjistíme, zda existují odvětví a pracoviště dle velikosti, kde je za stejnou práci vyplácena stejná mzda ženám a mužům, a tedy i to, kde mají opatření pro zvýšení transparentnosti v odměňování největší potenciál pro snížení GPG.

Předchozí výzkum s využitím LEED a jeho výhody a výsledky

Statistická data a data z dotazníkových šetření, která jsou nejčastěji zdroji dat o genderových mzdových rozdílech, mají pro podrobnou analýzu GPG zásadní nedostatky. Statistická data nejsou propojena s důležitými charakteristikami, např. o vzdělání či pracovišti. Nejsou tedy příliš vhodná k zodpovězení otázky o stejné odměně za stejnou práci. Data z dotazníkových šetření jsou zase závislá na výši mezd udávané respondenty a na malém vzorku, který nemůže dostatečně pokrýt klasifikaci zaměstnání, a respondenti opět nejsou propojeni se svými pracovišti, o nichž bychom měly data. Balcar a Hedija [2019] propojili reprezentativní soubor dat z roku 2011 s firmami, ale ve své analýze se převážně soustředili na individuální charakteristiky a vliv pohlaví nadřazených na GPG. Jejich výsledky jsou zaměřeny na sebehodnocení schopností respondentů a na mzdy v jednom roce sběru dat. Zjistili, že kognitivní schopnosti ovlivňují GPG, ale pohlaví nadřazených na GPG nemá významný vliv.

Propojená data o zaměstnaných a jejich pracovištích (linked employer-employee data – LEED) z populačních a dalších registrů dat mají mnoho výhod pro výzkum GPG. Jmenujme alespoň tři hlavní. Zaprvé, vzorek zahrnuje velkou část populace a téměř všechny zaměstnané na vybraných pracovištích. To pak umožňuje nejen odhad vlivu segregace, ale také srovnání mezd žen a mužů vykonávajících stejnou práci na stejném pracovišti. Zadruhé, informace o výši mezd není závislá na paměti a osobním odhadu respondentů, ale mzdy jsou reportovány přímo zaměstnavatelskými subjekty nebo státními institucemi. Zatřetí, informace o zaměstnání je bohatá, založená na tří-, čtyř- nebo pětimístné klasifikaci ISCO, která tak zahrnuje až 500 kategorií a umožňuje podrobnou analýzu. Stále není dost výzkumů GPG, které by zkoumaly GPG na stejném pracovišti nebo na stejné pozici a odhadovaly příspěvek jednotlivých úrovní segregace na GPG s využitím LEED. Takové studie jsou buď již dosti staré, anebo zaměřené na západní rozvinuté kapitalistické ekonomiky, jako je USA a Japonsko [Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2012], Německo [Abendroth et al. 2017], Norsko [Penner 2010; Petersen, Penner, Høgsnes 2014], Švédsko [Meyersson Milgrom, Petersen, Snartland 2001], Portugalsko [Card, Cardoso, Kline 2016]. Předchozí výzkum v těchto zemích ukázal, že GPG za stejnou práci je velmi nízký a většina GPG je způsobena segregací. Luedsteck [2014: 385] tento výsledek potvrdil i pro Německo a odvodil, že tváří v tvář legislativnímu zákazu přímé mzdové diskriminace zaměstnavatelé spíše znevýhodňují ženy prostřednictvím jejich segregace na hůře placené pozice než přímou diskriminací za stejnou práci. Nejnovější srovnávací výzkum ukazuje, že zatímco ve 12 rozvinutých zemích dochází k poklesu jak celkového GPG, tak GPG na stejné pozici, v ČR dochází sice k poklesu GPG na stejné pozici, ale zároveň i k nárůstu celkového GPG, takže rozdíly v odměňování se nesnižují, ale jsou zde stále více důsledkem segregace žen a mužů do různě odměňovaných pozic [Penner et al. 2022].

Data ISPV, která využíváme v této analýze, byla analyzována za roky 1998 až 2002 Jurajdou [2003, 2005] a za roky 1998 až 2004 a 2002 až 2016 Křížkovou

a kol. [Křížková, Penner, Petersen 2010; Křížková et al. 2018]. Tyto studie potvrzují, že genderová segregace stále představuje hlavní zdroj GPG, ale také to, že GPG za stejnou práci je velmi vysoký. Výzkum s využitím LEED se zatím v ČR dostatečně podrobně nezaměřuje na GPG na jednotlivých úrovních segregace v jednotlivých oborech a na pracovištích dle jejich velikosti [Křížková, Pospíšilová 2022]. V této analýze tedy navazujeme na předchozí výzkum a dále rozšiřujeme časovou řadu až do roku 2020 se zaměřením na sektory, obory a různě velká pracoviště ekonomiky ČR.

Metodologie výzkumu

Metodologicky navazujeme na práce, které analyzují LEED s využitím regresí s pevnými efekty zaměstnanecké kategorie, pracoviště⁵ a pracovní pozice (stejná kategorie zaměstnání a stejné pracoviště) [Křížková, Penner, Petersen 2010; Petersen, Morgan 1995]. Zde prezentovaná analýza je postavena na sadě regresních modelů, ve kterých jsou zahrnuty tyto proměnné: závisle proměnnou je přirozený logaritmus hodinových mezd včetně bonusů a příplatků za přesčasy či práci v netypickou dobu, nezávisle proměnnou je pohlaví a jako kontrolní proměnné dále do modelu vstupují dummy proměnné pro vzdělání o čtyřech kategoriích (základní vzdělání, středoškolské vzdělání bez maturity a středoškolské vzdělání s maturitou, vysokoškolské vzdělání), věk a druhá mocnina věku. Mzdový rozdíl (efekt proměnné pohlaví) je vypočten na různých úrovních: celkový mzdový rozdíl, rozdíl uvnitř zaměstnání (čtyřmístná klasifikace zaměstnání CZ-ISCO čítající cca 400 kategorií zaměstnání), rozdíl uvnitř pracoviště a rozdíl uvnitř pracovních pozic (pracovní pozice je kombinací kategorie zaměstnání a pracoviště). Pro účely této analýzy chápeme muže a ženy pracující na stejné pracovní pozici jako ty, kteří pracují na stejném pracovišti ve stejné kategorii zaměstnání v rámci čtyřmístné klasifikace CZ-ISCO.

Modely jsou odhadovány zvlášť pro každý analyzovaný rok ve sledovaném období 2005–2020 a podobu regresního modelu je možné vyjádřit pomocí následujících rovnic:

$$\ln w_{ioe} = \alpha_{xioe} + \eta_{oe} + \varepsilon_{ioe}$$

kde $\ln$ – přirozený logaritmus, w_{ioe} – mzda individua i v zaměstnání o na pracovišti e , α_{xioe} – kovariáty, včetně pohlaví individua, rovnající se 1 pro ženy a 0 pro muže, η_{oe} – pevné efekty (tj. dummy proměnné) zachycující jednotku pracovní pozice (nebo zaměstnání a pracoviště zvlášť podle toho, na co se zaměříme), ε_{ioe} – chyba.

⁵ Pracovištěm zde rozumíme firmu nebo organizaci, pokud má v ČR pouze jednu pobočku, a pokud má více poboček, pak kombinaci okresu a organizace. Pokud má organizace více poboček v jednom okresu ČR, považujeme je zde za jedno pracoviště.

Vliv dosaženého vzdělání a věku kontrolujeme ve všech modelech, takže ten již ve výsledcích nehraje roli. Tyto modely umožní sledovat rozdíl hodinové mzdy: (1) žen a mužů na trhu práce celkově (celkový GPG), (2) žen a mužů, kteří pracují ve stejných zaměstnáních, (3) žen a mužů, kteří pracují na stejných pracovištích, a nakonec i (4) žen a mužů, kteří pracují na stejné pracovní pozici (kombinace kategorie zaměstnání a pracoviště) [Křížková, Penner, Petersen 2010]. Podrobnou pozornost zde věnujeme koeficientu pohlaví, který byl ve všech testovaných regresních modelech statisticky významný na hladině 1 % ($p < 0,001$).⁶ Pokud tento koeficient upravíme dle následujícího vzorce, dostaneme procenta vyjadřující mzdový rozdíl v průměrné odměně mužů a žen v neprospěch žen:

$$[\exp(\text{koef.}) - 1] \times 100$$

Tuto analýzu provádíme za každý rok 2005–2020 pro celý trh práce se zahrnutím všech zaměstnaných starších 15 let ve vzorku ISPV. Dále provádíme tuto analýzu zvlášť pro platovou a mzdovou sféru.⁷ Pro každé odvětví jednomístné klasifikace ekonomických činností (NACE) a pro pět velikostních kategorií pracovišť.

Popis dat

Provedení analýzy na všech výše popsanych úrovních segregace, včetně stejné práce, resp. tam, kde muži a ženy pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti, umožňují data Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV),⁸ která pro Ministerstvo práce a sociálních věcí sbírá firma Trexima. Data ISPV jsou dodávána přímo firmami a organizacemi a informace o firmách a pracovištích jsou tak v nich poměrně bohaté. Oproti běžně dostupným agregovaným datům tato data umožňují zkoumat rozsah dopadů jednotlivých typů segregace

⁶ Výjimkou je obor pohostinství, kde v roce 2009 není výsledek pro GPG celkem statisticky významný, přitom výpočet pro GPG na stejné pozici již statisticky významný na hladině 1 % je, a v roce 2011, kdy je výsledek pro GPG celkem významný na hladině 5 %.

⁷ V ISPV se zařazují do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Do roku 2010 byla mzdová sféra označována podnikatelskou sférou a platová sféra byla označována nepodnikatelskou sférou. V této studii někdy pro zjednodušení využíváme označení soukromá a veřejná sféra analogicky k označení mzdová a platová sféra.

⁸ Ve veřejné sféře se jedná o Informační systém o platu (ISP), ale pro zjednodušení zde uvádíme ISPV, tedy datový soubor, se kterým pracuje Trexima a MPSV, a ten zahrnuje jak mzdovou tak platovou sféru.

na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami. Oproti dotazníkovým výběrovým šetřením jsou data také přesnější, protože jsou dodávána přímo zaměstnavateli, a to pravidelně několikrát za rok. Konečná výpočetní databáze obsahuje celkem 29 miliónů záznamů, což představuje 51 % zaměstnanecké populace ČR a reprezentativně s poskytnutými váhami pokrývá 82 % zaměstnanecké populace ČR, resp. všechna pracoviště veřejné sféry a výběr pracovišť s více než deseti zaměstnanými ze sféry soukromé, včetně všech firem s více než 250 zaměstnanými. Na pracovištích zahrnutých v šetření pak databáze obsahuje data o všech zaměstnaných v zaměstnaneckém poměru na dobu určitou nebo neurčitou. To ve svém důsledku znamená, že pracujeme se vzorkem, který se pohyboval od 1 846 tis. v roce 2005 až po 2 401 tis. v roce 2020 (viz online přílohu⁹). Takový vzorek umožňuje velice podrobné a přesné analýzy v jednotlivých letech.

Vzhledem k tomu, že analýzu zaměřujeme na otázku stejné mzdy za stejnou práci, a data ISPV jako ojedinělý datový zdroj v ČR to umožňují, musíme počítat i s omezeními. V roce 2020 bylo 29 % zaměstnaných vyloučeno z analýzy GPG na stejné pozici, protože pracovali na úplně genderově segregovaných pozicích, tedy jejich mzdu nebylo s kým srovnávat (viz online přílohu, Tabulka 1: $2\,400\,518 - 1\,704\,175 = 696\,343$). V roce 2005 pracovalo na úplně genderově segregovaných pozicích 30 % zaměstnaných. Podobně jako v předchozím výzkumu např. v Norsku a ve Švédsku, kde z analýzy na stejné pozici z tohoto důvodu vypadá zhruba 40 % zaměstnaných [Meyersson Milgrom, Petersen, Snartland 2001; Petersen 1997], je naše analýza stejné mzdy za stejnou práci, tedy GPG na stejné pozici, omezena na genderově integrované pozice. Přesto upřednostňujeme využití čtyřmístné klasifikace zaměstnání (ISCO), která s více než 400 kategoriemi zaměstnání umožňuje analýzu přiblížit otázce stejné mzdy za stejnou práci, před využitím méně podrobných klasifikací (třímístné ISCO obsahuje pouze zhruba sto kategorií zaměstnání).

Výsledky

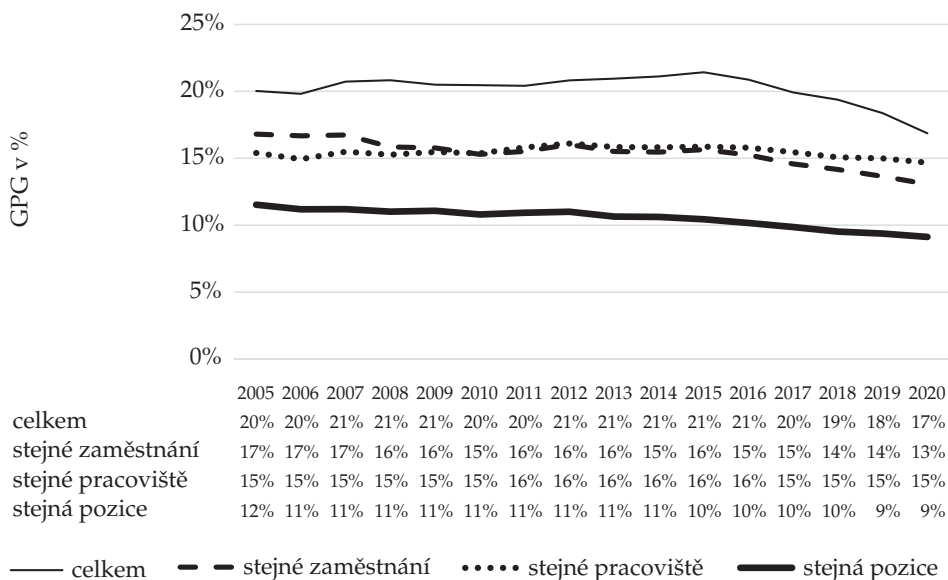
Výsledky analyzujeme od nejobecnější úrovně celého trhu práce přes porovnání platové a mzdové sféry a vybrané obory NACE až po velikostní kategorie organizací. V textu ukazujeme a komentujeme GPG v %, ale v online příloze jsou uvedeny všechny výsledné koeficienty včetně statistické významnosti a také počty zaměstnaných ve vzorku na jednotlivých úrovních segregace v analýze. Analýza je prováděna pouze v genderově integrovaných jednotkách (pracovištích, kategoriích zaměstnání a na pozicích), kde je možné mzdy žen a mužů porovnávat, resp. tam, kde jsou zastoupena obě pohlaví.

⁹ Příloha článku je dostupná online na <https://doi.org/10.13060/csr.2022.036>.

GPG na trhu práce celkově 2005–2020

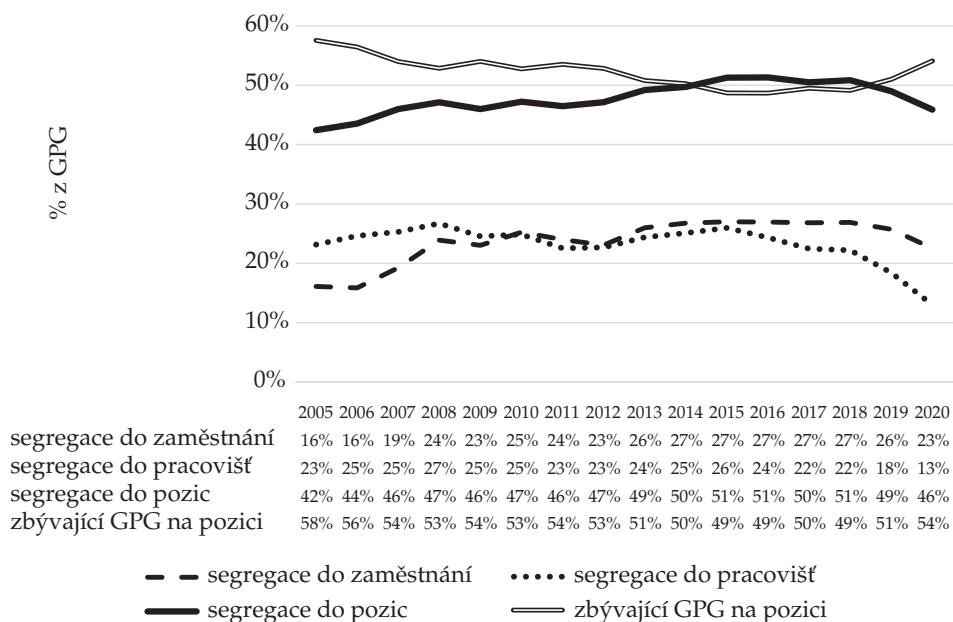
Analýza ukazuje, že v ČR dlouhodobě ženy dostávají za stejnou práci významně nižší mzdu než muži. S využitím logaritmů hodinových mezd včetně bonusů a příplatků docházíme u mužů a žen, kteří pracují na stejné pracovní pozici, k rozdílu ve mzdách zhruba 10 %. Graf 1 znázorňuje výsledné koeficienty (viz online přílohu) přepočítané na GPG v % za celé období 2005–2020 na čtyřech úrovních segregace. Na třech ze čtyř úrovní segregace došlo celkově za toto období k mírnému snížení GPG. Celkový GPG v průměrných hodinových mzdách žen a mužů se snížil z 20 % v roce 2005 na 17 % v roce 2020. K poklesu však dochází až od roku 2018. Mírně se snížil i GPG mezi mzdami mužů a žen, kteří vykonávají stejné zaměstnání, ze 17 % na 13 %. A došlo i k mírnému snížení GPG za stejnou práci, resp. na stejné pozici, ze 12 % na 9 %. GPG za stejnou práci se pohyboval nejčastěji na úrovni 11 %, od roku 2015 pak 10 %. Na 9 % poklesl GPG mezi hodinovými mzdami mužů a žen, kteří vykonávají stejnou práci na stejném pracovišti, v roce 2019. Stále jde o velmi vysoký GPG na stejné pracovní pozici. Pokles GPG na všech úrovních segregace v roce 2020 bude potřeba ještě přezkou-

Graf 1. GPG 2005–2020



Poznámka: GPG pro celou populaci 15+ v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice (stejné zaměstnání i pracoviště).

Graf 2. Podíl segregace a GPG za stejnou práci na celkovém GPG 2005–2020



mat podrobněji z hlediska dalších ukazatelů. Od roku 2020 totiž došlo vzhledem k pandemii covidu-19 na jedné straně k propouštění a růstu nezaměstnanosti v odvětvích, kde převládají ženy (pohostinství, ubytování služby), ale byly i vypláceny mimořádné odměny v dalších odvětvích (zdravotnictví) a mnoho žen čerpalo příspěvek na ošetřování člena rodiny (OČR). Důsledky těchto změn na GPG v podobě zhoršení postavení žen jako (potenciálních) zaměstnankyň, protože ženy čerpaly většinu OČR, se budou pravděpodobně projevovat dlouhodobě.

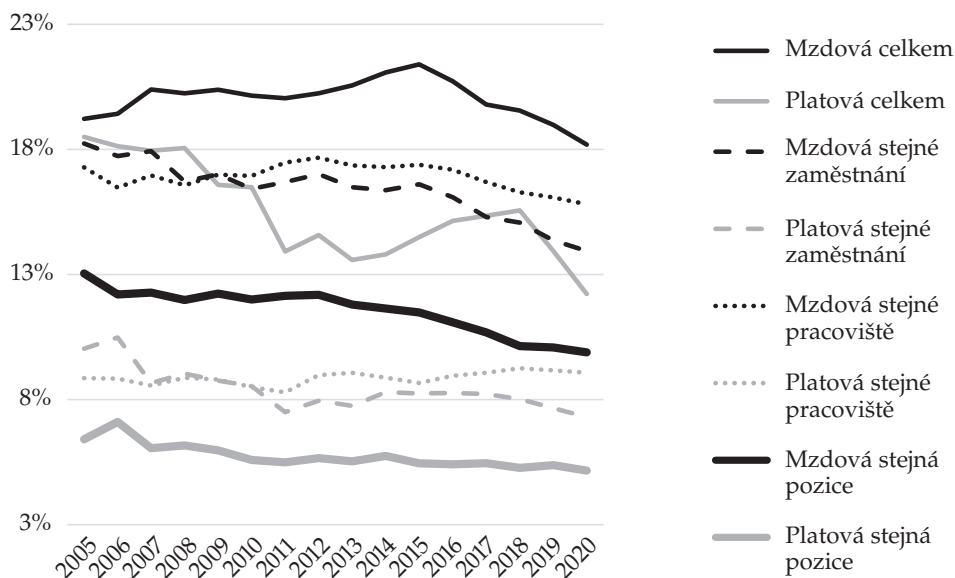
Z GPG na jednotlivých úrovních segregace je možné spočítat část, kterou každá z těchto úrovní způsobuje, a část celkového rozdílu, který zbývá po odečtení vlivu segregace, tedy rozdíl na stejné pracovní pozici jako podíl celkového GPG. Graf 2 ukazuje, že podíl segregace do zaměstnání na celkovém GPG se ve sledovaném období výrazně zvyšoval z 16 % v roce 2005 na 27 % v letech 2014–2018 a pak mírně poklesl. Segregace do pracovišť po celé období 2005–2017 kolísala okolo 23–25 % celkového GPG a pak se snížila na 18 % v roce 2019. Vliv segregace do jednotlivých pracovních pozic od roku 2005 narůstal ze 42 % až na 51 % v letech 2015–2018 a mírně poklesl na 49 % v roce 2019 a 46 % v roce 2020. GPG na stejné pozici pak po odečtení vlivu segregace tvoří téměř po celé sledované období více než polovinu celkového GPG. Došlo k postupnému poklesu

z 58 % v roce 2005 na 49 % v letech 2015, 2016 a 2018 a k opětovnému nárůstu na 51 % v roce 2019 a 54 % v roce 2020. Nepříznivý vývoj na trhu práce, kdy propouštěním jsou postiženy zejména obory dominované ženami a zvyšující se nedůvěrou v ženskou pracovní sílu kvůli zvýšeným absencím v období pandemie, se zřejmě projeví i na těchto výsledcích, jak už to naznačuje nárůst podílu GPG na stejné pracovní pozici na celkovém GPG.

GPG v platové a mzdové sféře

Předpoklad, že v platové sféře má regulace mezd v podobě platových tabulek a systematizace pracovních pozic dopad v podobě nižšího GPG, se potvrdil. Nicméně ani v platové sféře nejsou ženy za stejnou práci ohodnoceny stejně jako muži. Graf 3 ukazuje, že ve sledovaném období se celkové GPG ve mzdové a platové sféře od sebe výrazně vzdálily. Zatímco GPG ve mzdové sféře narůstal až na 21 % v letech 2013–2016, GPG v platové sféře spíše klesal, a to zejména v období poznamenaném ekonomickou krizí po roce 2008 (2011 a 2013–2015). V platové sféře to bylo pravděpodobně způsobeno zmrazením mezd a ve mzdové sféře

Graf 3. GPG ve mzdové a platové sféře 2005–2020



Poznámka: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, GPG celkem, pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozice.

nárůstem nezaměstnanosti a prekarity v nízkopříjmových oblastech trhu práce. Došlo k navýšení podílu smluv na dobu určitou, zejména u žen, ale i prekérních úvazků v podobě práce na dohodu, sebezaměstnávání (švarcsystém) i agenturního zaměstnání [Hašková, Dudová 2017]. Přitom pozice na dohodu mimo pracovní poměr ani OSVČ nejsou zahrnuty do ISPV, a tak mohlo ke zvýšení GPG ve mzdové sféře dojít, protože v nízkopříjmových pozicích je i nižší GPG a ty z analýzy častěji v období krize vypadly. Od roku 2015 dochází k mírnému snižování celkového GPG ve sféře mzdové, od roku 2019 pak ve sféře platové.

GPG na stejné pracovní pozici se měnil mnohem méně a poklesl ve mzdové sféře ze 13 % v roce 2005 na 12 % v letech 2006–2014 a dále na 10 % od roku 2018. V platové sféře se GPG na stejné pracovní pozici drží na úrovni 5–6 %. Zatímco tedy GPG na stejné pozici v platové sféře tvoří po většinu období méně než 40 % celkového GPG (v roce 2005 35 % a v roce 2019 39 %), ve mzdové sféře představuje více než polovinu celkového mzdového rozdílu. Dochází však k poklesu podílu GPG na stejné pracovní pozici na celkovém GPG ve mzdové sféře (ze 68 % v roce 2005 na 53 % v roce 2019), a tedy k nárůstu vlivu segregace. Vliv segregace do pozic vzrostl ve mzdové sféře ze 32 % v roce 2005 na 47 % v roce 2019. V platové sféře je vliv segregace stabilně velmi vysoký po celé sledované období. Jestliže GPG na stejné pracovní pozici představuje pouze asi jednu třetinu celkového GPG, segregace do pracovních pozic způsobuje zhruba dvě třetiny GPG v platové sféře.

Stejná odměna za stejnou práci ve vybraných oborech NACE

Jednotlivé obory trhu práce se od sebe liší ve struktuře pracovní síly podle pohlaví, v pracovních podmínkách i v procesech vyjednávání mezd, a tedy i v celkové výši mzdových rozdílů mezi muži a ženami [Křížková et al. 2018]. Proto jsme se rozhodly analýzu mzdových rozdílů v odměňování na různých úrovních segregace vypracovat pro jednotlivé sektory (NACE) trhu práce zvlášť. To nám umožní sledovat zejména vliv segregace do jednotlivých zaměstnání a do jednotlivých pracovišť na GPG, GPG na různých úrovních segregace v různých oborech a rozdíly mezi obory v míře vlivu segregace na GPG. Zjistíme, zda existují obory, kde je za stejnou práci vyplácena stejná mzda ženám a mužům, a budeme moci diskutovat i to, kde by mohla mít opatření pro zvýšení transparentnosti v odměňování největší potenciál pro snížení GPG.

Z jednomístné klasifikace NACE, která obsahuje 22 hlavních kategorií, jsme vybraly obory, kde dlouhodobě početně převažují ženy (vzdělávání; zdravotnictví; peněžnictví a pojišťovnictví), obory, kde početně převažují muži (průmysl; stavebnictví) a obory, kde je zastoupení žen a mužů zhruba vyrovnané (administrativní a podpůrné činnosti; ubytování, stravování a pohostinství). Posledně jmenované obory jsou ty, kde je dle statistik Českého statistického úřadu [CZSO 2020] zastoupení žen a mužů zhruba vyrovnané (ženy tvoří 58 % zaměstnaných v ubytování, stravování a pohostinství, 46 % v administrativě a podpůrných čin-

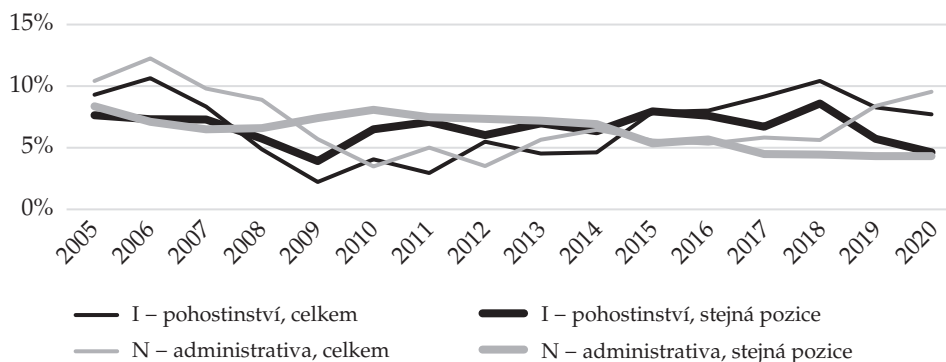
nostech) a celkový GPG je výrazně pod průměrem celého trhu práce – pohybuje se mezi 5 % a 10 %. Nicméně dle statistik ČSÚ v ubytování, stravování a pohostinství došlo v posledních zhruba pěti letech k výraznému nárůstu GPG až na dvojnásobek. V administrativě došlo k výraznému nárůstu v posledních dvou letech – z 8 % na 10 %. Vzdělávání a zdravotnictví jsou obory, kde početně převažují ženy, protože zde tvoří 77 %, resp. 80 % všech zaměstnaných. Zároveň většina pracovišť v těchto oborech spadá pod platovou sféru, kde jsou mzdy více regulovány platovými tabulkami, a to zřejmě přispívá k tomu, že celkový GPG se zde pohybuje pod průměrem ČR – ve vzdělávání ve sledovaném období okolo 5–8 % a ve zdravotnictví okolo 9–11 %. Peněžnictví a pojišťovnictví je obor, který je aktuálně na hraně mezi feminizovanými obory (60 a více % žen) a obory z hlediska zastoupení dle pohlaví vyrovnanými, ženy zde tvoří 59 %. Níže v analýze ho proto řadíme k feminizovaným oborům. Tento obor spadá v naprosté většině pod mzdovou, soukromou sféru a projevuje se zde velmi výrazná vertikální segregace žen do spíše řadových nižších zaměstnaneckých pozic a mužů převažujících v manažerských pozicích. Peněžnictví a pojišťovnictví je obor, kde je celkový GPG vysoko nad průměrem trhu práce a po celé sledované období se pohybuje okolo 30 %. Průmysl a stavebnictví jsou obory, kde početně převládají muži, tvoří zde 67 %, resp. 85 %. Většina pracovišť v těchto oborech také spadá pod mzdovou sféru. GPG se ve stavebnictví pohybuje okolo průměrné hodnoty trhu práce, tj. 20 %. V průmyslu, kde pracuje 31 % všech zaměstnaných, se GPG pohybuje nad průměrem trhu práce celkově – okolo 22–25 %. Tyto statistiky [CZSO 2020] nám dávají pouze velmi hrubý obraz o genderových nerovnostech v odměňování v jednotlivých oborech. V následující části, kterou budeme strukturovat dle těchto tří skupin vybraných oborů, se zaměříme podrobněji na GPG na stejné pozici, tedy otázku po stejné odměně za stejnou práci pro muže a ženy, a na to, jakou roli hraje ve výši celkového GPG segregace žen a mužů do jednotlivých pozic v rámci vybraných oborů.

Administrativa a pohostinství

Administrativní a podprůměrné činnosti, ubytování, stravování a pohostinství jsou obory s vyrovnaným zastoupením žen a mužů a s podprůměrným celkovým GPG. I když GPG na stejné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele je také podprůměrný oproti celku trhu práce, zdaleka není nevýznamný (viz Graf 4). U těchto dvou oborů je zřejmý posun v čase, kdy v období ekonomické krize, která začala v roce 2008, došlo k výraznému poklesu celkového GPG.¹⁰ U administrativy byl pokles až na 3 % v roce 2010. Poté začal opět celkový GPG v těchto oborech růst. Pokles v době ekonomické krize mohl být způsoben častějším odchodem mužů ze zaměstnání v těchto oborech oproti ženám. Data ČSÚ o počtech

¹⁰ Hodnota 2 % v roce 2009 není jako jediná hodnota v grafu statisticky významná, nicméně k poklesu celkového GPG v pohostinství docházelo již od roku 2006.

Graf 4. GPG 2005–2020 v pohostinství a administrativě

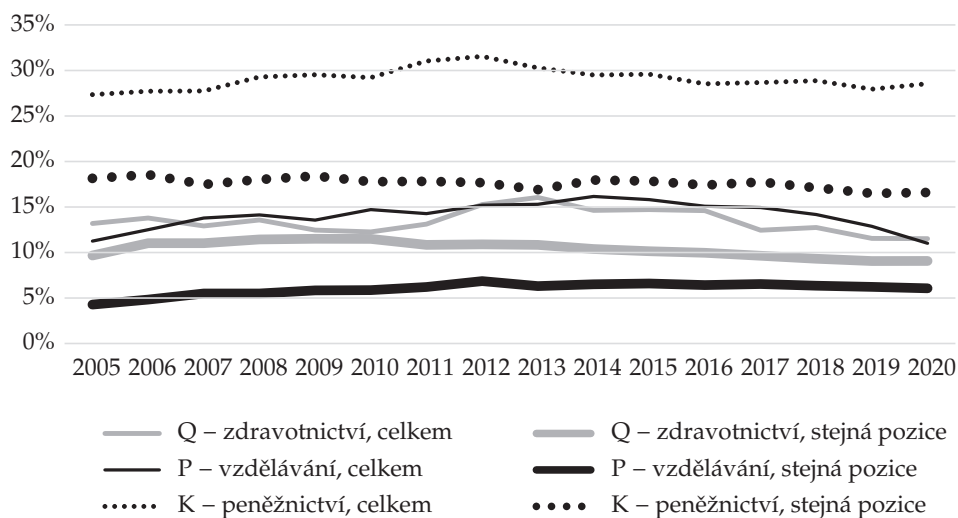


Poznámka: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plně úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici.

zaměstnaných potvrzují, že došlo k výraznému poklesu zaměstnaných mužů v pohostinství po roce 2009 (zhruba o 10 tis.), zatímco k výraznějšímu poklesu zaměstnaných žen v té době nedošlo. Nicméně zcela jiná situace nastala v důsledku pandemie covidu-19, kdy se mezi lety 2019–2020 snížil počet zaměstnaných mužů v pohostinství o zhruba 3 tis., ale žen ze zaměstnání v pohostinství vypadlo zhruba 18 tis. [Český statistický úřad 2021b]. Pravděpodobně zde hraje roli i další prekarizace těchto oborů, kdy po ekonomické krizi část zaměstnaných, tehdy převážně mužů, přechází na dohody mimo pracovní poměr a status OSVČ (švarcsystém), a tento problém se, zdá se, zhoršuje v současné koronavirové krizi, která dopadá více na zaměstnanost žen.¹¹ Naše analýza ukazuje, že k poklesu GPG za stejnou práci v období ekonomické krize téměř vůbec nedošlo. Pouze v roce 2009 poklesl GPG v pohostinství z 6 % na 4 %, ale v roce 2010 opět vzrostl na 7 %. U administrativy dochází k poklesu GPG za stejnou práci až v poslední době – na 5 % v roce 2015 a na 4 % v letech 2017–2020. GPG za stejnou práci dokonce v období ekonomické krize po roce 2008 v těchto oborech převýšil celkový GPG. Může to tedy znamenat, že na jednu stranu muži v tomto období častěji ze zaměstnání v těchto oborech odcházeli, ale tam, kde zůstali a pracovali na stejné pozici u stejného zaměstnavatele společně se ženami, dostávali za stejnou práci v průměru vyšší mzdu.

¹¹ Analýza z hlediska objemu dohod o pracovní činnosti v oboru pohostinství s využitím ISPV ukázala, že v období mezi lety 2009 a 2019 došlo k nárůstu objemu odměn z dohod o 165 %.

Graf 5. GPG 2005–2020 ve vzdělávání, zdravotnictví a peněžnictví



Poznámka: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice.

Vzdělávání, zdravotnictví a peněžnictví

Feminizované obory vzdělávání a zdravotnictví se vyznačují kromě výrazné početní převahy žen i výraznou vertikální genderovou segregací. Zároveň oba tyto obory z velké části spadají do platové sféry, takže by v nich měla fungovat regulace odměňování a na stejné pozici by měl být ženám a mužům vyplácen stejný plat. Nicméně, i když celkový GPG je v těchto oborech spíše podprůměrný, stejné odměny za stejnou práci žen a mužů zdaleka není dosahováno. Ve zdravotnictví dostávají ženy dokonce v průměru o 10 % nižší mzdu, i když pracují na stejné pozici. A situace se výrazně nemění za celé sledované období 2005–2020. Vzhledem k tomu, že 80 % pracujících ve zdravotnictví tvoří ženy a že tam funguje výrazná vertikální segregace, velká část vzorku z analýzy vypadává, když sledujeme ty, kdo pracují na stejné pozici. Takže dopad segregace na mzdy nemůžeme spolehlivě odhadovat.

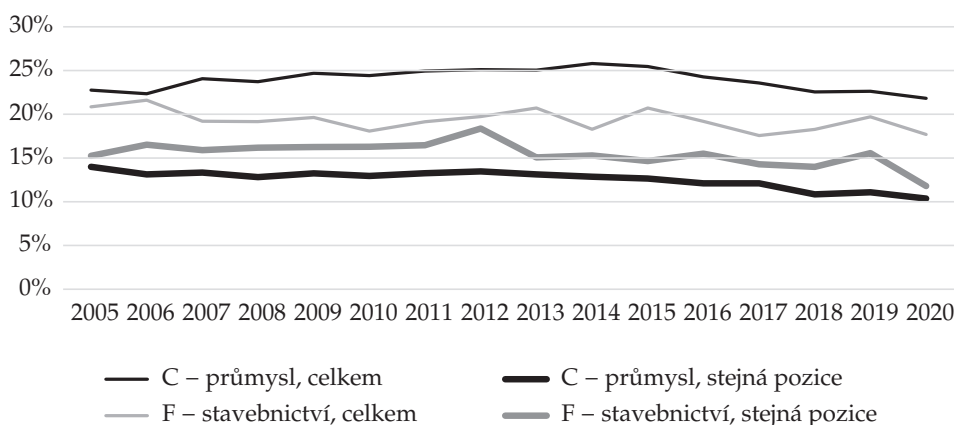
GPG ve vzdělávání mírně rostl v období 2007–2015 a v posledních letech mírně klesá až na 11 % v roce 2020. GPG na stejné pozici se dlouhodobě udržuje v podobné výši, kterou zjišťujeme pro celou platovou sféru – 5–6 %. Segregace do pozic a pracovišť tu tedy způsobuje zhruba polovinu celkového GPG. S poklesem celkového GPG však význam segregace klesá a GPG za stejnou práci již představuje více než polovinu celkového GPG.

Peněžnictví je obor, kde ženy zastávají spíše nižší pozice, jde o obor spadající do mzdové sféry a málo mzdově regulovaný. V peněžnictví nacházíme ze všech oborů NACE největší GPG celkově i na stejné pracovní pozici. GPG na stejné pracovní pozici v peněžnictví dokonce vysoce převyšuje celkový GPG ve vzdělávání a ve zdravotnictví a pohybuje se po celé sledované období mezi 17–18 %. Znamená to, že práce žen, i když pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti, je v peněžnictví v průměru ohodnocena výrazně níže než práce mužů. Může to znamenat, že existují další „pravidla odměňování“ mimo zařazení do stejné kategorie zaměstnání (v rámci čtyřmístné klasifikace ISCO), jež tento výrazný rozdíl mezd na stejné pozici způsobují. Takovými pravidly mohou být placené přesčasy a bonusy, které by mohly být výrazně častěji přiznávány mužům oproti ženám, nebo existují zvláštní oddělení či typy prací v rámci jednoho pracoviště, kde převládají muži a jež jsou výrazně výše mzdově ohodnoceny, i když jsou stejně zařazeny dle klasifikace ISCO. Určitou roli může hrát i to, že samotní zaměstnaní nemusí vědět, jak jsou odměňováni jejich kolegové či kolegyně na stejné pracovní pozici, protože systém odměňování není transparentní. Pro ověření této hypotézy bude potřeba kvalitativní výzkum.

Průmysl a stavebnictví

Průmysl a stavebnictví jsou obory, kde výrazně početně převažují muži a je tam také patrná výrazná genderová segregace. Průmysl zahrnuje téměř třetinu celkové pracovní síly v ČR a GPG je tam nad průměrem ČR. Celkový GPG rostl po

Graf 6. GPG 2005–2020 v průmyslu a stavebnictví



Poznámka: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejnou pozici.

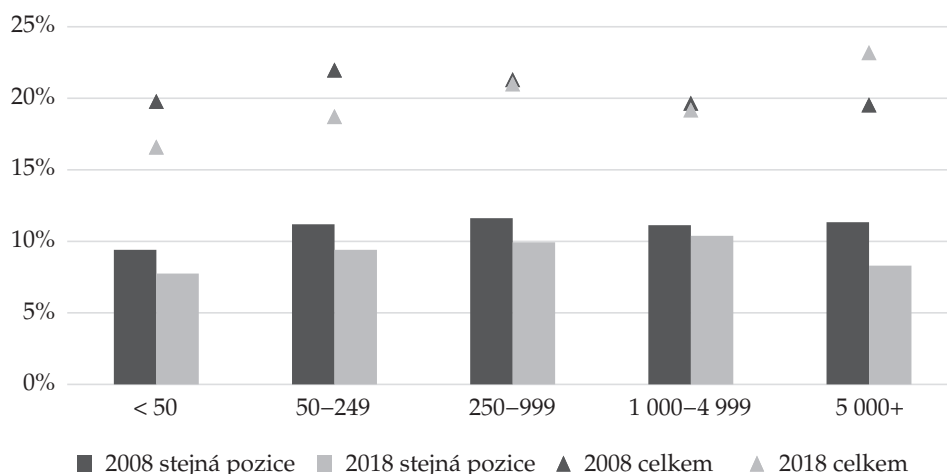
ekonomické krizi v roce 2008 až do roku 2014 a od té doby mírně klesá. Segregace do jednotlivých pracovišť a kategorií zaměstnání způsobuje méně než polovinu celkového GPG. Za stejnou práci na stejném pracovišti jsou v průměru ženy odměňovány o 10 % nižší mzdou oproti mužům. Je to ale pokles oproti 14 % v roce 2005. Ve stavebnictví se projevuje malé zastoupení žen a výrazná segregace do různých pracovišť a pozic, takže z analýzy vypadává většina vzorku, a když chceme porovnávat mzdy na stejné pozici, zbývá už jen zhruba jedna třetina původního vzorku (viz online přílohu). Nicméně tam, kde spolu ženy a muži na stejné pozici pracují, ženy dostávaly v roce 2019 za stejnou práci v průměru o 16 % nižší mzdu než muži. V roce 2020 došlo k výraznému poklesu na 12 % GPG za stejnou práci, který je pravděpodobně důsledkem pandemické situace. Průmysl sice nebyl v roce 2020 výrazně zasažen, protože nedošlo k zavírání a výraznějšímu omezení výroby, ale mnoho žen z placené práce vypadlo kvůli zavřeným školám, což pravděpodobně zkreslilo vzorek a někde znemožnilo srovnání, protože ubylo genderově integrovaných pozic, které tak vypadly z analýzy.

GPG dle velikosti pracoviště

Pracoviště se liší podle různých charakteristik, a jak jsme ukázaly na rozdílné výši GPG ve veřejné a soukromé sféře trhu práce, míra formalizace pravidel odměňování souvisí s nižším GPG. Lze také předpokládat, že větší organizace mají větší potenciál i zdroje vytvořit propracovanější formální systém odměňování, mít odbory, které v zájmu lepších pracovních podmínek pracují, a také lidské a finanční zdroje vytvářet opatření pro dosahování genderové rovnosti. Rozdíl v odměňování (GPG) na jednotlivých úrovních (celkový, ve stejných kategoriích zaměstnání, na stejných pracovištích, na stejných pozicích) jsme pro přehlednost vypočítaly pro roky 2008 a 2018¹² v různých velikostních kategoriích organizací zvlášť, a tak můžeme sledovat posun v čase za celé desetiletí. Vzorek obsahuje 16 % všech ekonomických subjektů s počtem zaměstnaných 10–49, 31 % všech ekonomických subjektů velikosti 250–999 zaměstnaných a vyčerpávající vzorek větších ekonomických subjektů v ČR, a tak je ISPV nejvhodnějším zdrojem dat, umožňujícím nejpřesnější analýzu GPG i z hlediska velikosti ekonomického subjektu. Jak ukazuje Graf 7, GPG na stejné pracovní pozici je nejnižší v malých organizacích do 50 zaměstnaných a ve velkých organizacích nad 5 000 zaměstnaných. Celkový GPG se za desetiletí snížil u menších firem do 250 zaměstnaných. U větších firem zůstává stejný a u velkých firem s 5 000+ zaměstnaných se dokonce

¹² Pro přehlednost jsme oproti celé časové řadě zvolily pouze dva body v čase, roky 2008 a 2018. Nepředstavujeme zde však výsledky z roku 2020, protože jak je vidět i v dalších analýzách, došlo v tomto roce k určitému vychýlení, které je v celé časové řadě dobře viditelné. Změny v datovém souboru mohly zkreslit výsledky a k těmto změnám zatím nemáme dostatečné vysvětlení.

Graf 7. GPG 2008 a 2018 dle velikosti pracoviště



Poznámka: GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků pro plné úvazky, celkový GPG a GPG pro stejné pozice.

zvýšil (z 20 % na 23 %). GPG na stejné pozici se mírně snížil ve všech velikostních kategoriích pracovišť, zhruba o 1–2 procentní body, u firem 5 000+ o tři procentní body (z 11 % na 8 %).

Pokles jak celkového GPG, tak GPG na stejné pracovní pozici znamená, že v menších, středních a velkých firmách do 4 999 zaměstnaných hraje segregace do jednotlivých pozic stále podobnou nebo stejnou roli – představuje zhruba polovinu GPG. Výše GPG na stejné pozici se sice snižuje, ale i tak zůstává vysoký. Ve firmách s 1 000–4 999 zaměstnanými nedošlo k téměř žádnému posunu v podílu segregace do kategorií zaměstnání a do pracovišť na celkovém GPG, hraje stále podobnou roli. Ve firmách s 5 000+ zaměstnanými hraje segregace v roce 2018 výrazně významnější roli než v roce 2008. To, že ženy jsou umisťovány do jiných zaměstnání nebo jiných pracovišť než muži, je v největších firmách čím dál větším důvodem jejich nižších mezd. Potvrzuje to trend nárůstu nerovností mzdových hladin mezi kategoriemi zaměstnání a mezi jednotlivými pracovišti, který je patrný ve většině rozvinutých západních zemí [Minkus, Busch-Heizmann 2020] včetně České republiky [Tomaskovic-Devey et al. 2020]. Přitom naše analýza ukazuje, že zejména na pracovištích s více než 5 000 zaměstnanými v těch zaměstnáních a na těch pracovištích s vyššími mzdami čím dál více převažují muži a v zaměstnáních a na pracovištích s nižšími mzdami čím dál více převažují ženy.

Závěry

S využitím propojených dat ISPV za roky 2005–2020 jsme zjistily, že v ČR není v praxi zajištěno rovné odměňování žen a mužů za stejnou práci. Tam, kde muži a ženy pracují na stejné pracovní pozici, jsou ženy odměňovány v průměru o 9 % nižší hodinovou mzdou. Za celé sledované období došlo k mírnému poklesu GPG na všech sledovaných úrovních segregace, ale pokles je velmi pomalý. GPG za stejnou práci představuje zhruba polovinu celkového GPG, druhou polovinu pak představuje segregace žen a mužů do různých zaměstnání a do různých pracovišť. Protože segregace zvyšuje GPG, znamená to, že muži jsou častěji zaměstnání na pracovištích a v zaměstnáních s vyššími mzdami než ženy. Tyto výsledky jsou očistěny od vlivu věku, výše vzdělání, úvazku i počtu odpracovaných hodin, protože závisle proměnnou je hodinová mzda a výsledky představujeme pouze pro muže a ženy pracující na plný úvazek.

Potvrdil se předpoklad, že více regulované prostředí platové sféry s sebou také přináší nižší GPG za stejnou práci. Ten je v platové sféře významně nižší ve srovnání se mzdovou sférou. Nicméně v platové sféře se projevuje velmi významný dopad segregace žen do méně placených zaměstnání a pracovišť oproti mužům. Ve mzdové sféře o něco více než polovinu celkového GPG představuje GPG za stejnou práci. V platové sféře představuje po celé sledované období segregace žen a mužů do různě placených zaměstnání a pracovišť zhruba dvě třetiny celkového GPG. Role segregace v celkovém GPG ve mzdové sféře ve sledovaném období narůstala. Obory s vyrovnaným zastoupením žen a mužů se vyznačují nižším GPG oproti oborům, kde dominují muži. Sledovaly jsme konkrétně administrativu a pohostinství, kde se celkový GPG pohyboval po celé sledované období pod 10 %, tedy zhruba na polovině celku trhu práce. Zároveň zde ale segregace do pracovních pozic také hraje méně významnou roli než GPG na stejné pracovní pozici. V období dopadu ekonomické krize po roce 2008 segregace dokonce snižovala celkový GPG, což mohlo znamenat, že ženy a muži nepracovali často na stejných pozicích nebo že ženy pracovaly v průměru v rámci administrativy v lépe placených zaměstnáních a na pracovištích s vyšší průměrnou odměnou. V pohostinství hraje zřejmě v tomto období roli prekarizace pracovních smluv. Ve feminizovaném zdravotnictví, pokud ženy pracují na stejných pozicích jako muži, dostávají v průměru za stejnou práci o 10 % nižší odměnu než muži. V podobně feminizovaném vzdělávání je GPG za stejnou práci výrazně nižší, zhruba poloviční oproti zdravotnictví. V peněžnictví, oboru, který můžeme sice stále považovat za feminizovaný, ale méně než předchozí dva obory, je GPG ze všech oborů trhu práce nejvyšší. Na stejné pracovní pozici tam ženy dostávají v průměru o 17–18 % nižší odměnu, a to po celé sledované období. Muži dominovaný průmysl vykazuje podobné hodnoty GPG jako celý trh práce. V tomto sektoru došlo k mírnému poklesu, a to i GPG na stejné pracovní pozici, jehož výše je také velmi blízká průměru ČR. Ve stavebnictví se také celkový GPG pohybuje na průměrné úrovni, ale tam, kde muži a ženy vykonávají stejnou práci, dostávají ženy v průměru o 15 % nižší odměnu než muži.

Z hlediska velikosti pracovišť je GPG nejnižší v malých organizacích do 50 zaměstnaných. Za posledních deset let došlo k nejvýraznějšímu poklesu GPG v největších organizacích, které by měly mít více zdrojů než menší organizace na vytvoření systému rovného odměňování. Poklesl tam sice GPG na stejné pozici, a to až na úroveň 8 %, shodnou s malými organizacemi do 50 zaměstnaných, ale segregace do pozic tam hraje čím dál významnější roli. To potvrzuje jednak trend vzdalování mzdových hladin mezi organizacemi a jednak také trend sice snižujícího se GPG na stejné pracovní pozici, ale zvyšování vlivu segregace. Znevýhodnění v podobě různých mezd na stejné pozici se tedy částečně stále více přesouvá do znevýhodnění v podobě umisťování žen na méně placené pozice ve srovnání s muži.

Představený výzkum si neklade za cíl najít všechny příčiny a vysvětlit všechny souvislosti GPG, protože jde o velmi komplexní problém. Cílem bylo s využitím metody srovnatelné se zahraničními výzkumy vyčíslit trend celkového GPG a GPG na stejné pozici a zjistit, jak významnou roli hraje genderová segregace do zaměstnání, pracovišť a pozic v různých sektorech, oborech a pracovištích dle velikosti. Výsledky mají své limity. Mzdu za stejnou práci můžeme porovnávat pouze na pozicích, kde spolu pracují ženy i muži, a proto zhruba 30 % vzorku vypadáva z analýzy GPG na stejné pozici, v některých oborech NACE, jako je zdravotnictví, pohostinství a stavebnictví, je to ještě více. Nicméně hlavním cílem bylo analyzovat otázku stejné mzdy na stejné pozici, a proto byla využita co nejpodrobnější klasifikace zaměstnání i za cenu vypadávání zcela genderově segregovaných pozic z analýzy GPG na stejné pozici. Kromě kontroly dosaženého vzdělání, věku a jeho druhé mocniny by do modelu jistě bylo možné přidávat i další proměnné, které by mohly vysvětlit část GPG, např. délku praxe na současném pracovišti, typ pracovní smlouvy, vedoucí pozice, existence kolektivní smlouvy na pracovišti atd. Cílem tohoto textu ale není snažit se do detailu vyčíslit GPG v jeho očištěné podobě. Detailnímu rozkladu GPG a vyčíslení vlivu jednotlivých proměnných (nebo jejich skupin) se věnují jiné publikace [Křížková et al. 2018]. Zvolena byla kontrola vzdělání a věku zejména pro srovnatelnost s dalším výzkumem [např. Křížková, Penner, Petersen 2010]. Věk zde částečně, i když samozřejmě ne dokonale, nahrazuje proměnnou délku praxe, kterou není vhodné z důvodu vysoké korelace s věkem do modelu společně zahrnout. Zahrnuta nebyla ani délka praxe u současného zaměstnavatele, jelikož předchozí analýzy rozkladu GPG ukázaly, že tato proměnná vysvětluje pouze necelé 1 % GPG [Křížková 2018]. Vhodné by bylo sledovat délku přerušení pracovní dráhy z důvodu péče, u které některé výzkumy znatelnější dopad na mzdy potvrzují [Pospíšilová, Vohlídalová 2022], například v souvislosti se ztrátou lidského kapitálu [Wilner 2016]. Zároveň tato přerušování pracovních drah jsou v ČR obvyklá zejména u žen, naproti tomu nejsou obvyklá u mužů. Proto by bylo vhodné sledovat délku, a tedy i vliv těchto přerušení na GPG v datech ISPV, kde však tyto údaje, stejně jako údaj o rodičovství, zatím chybí.

Z těchto zjištění, která přinášejí základní trend pro další orientaci při hledání

příčin a řešení v konkrétních sledovaných kontextech trhu práce, vyplývají možná opatření, na která je třeba se zaměřit při snaze snižovat genderové nerovnosti v odměňování. Vzhledem k vysokému rozdílu v odměňování žen a mužů za stejnou práci, zejména v soukromém sektoru, v peněžnictví a průmyslu i v dalších oborech, kde dominují muži, ale i ve zdravotnictví, bude třeba zvýšit transparentnost systémů odměňování v rámci pracovišť a organizací. Transparentnost systémů odměňování, jež je jedním z opatření, navrhovaných Evropskou komisí, pro dosahování stejné odměny za stejnou práci, bude třeba zvyšovat i v ČR, protože jak ukazují nedávné výzkumy, velká část zaměstnaných ani netuší, zda jsou, nebo nejsou znevýhodněni [Vohlídalová 2020]. Potvrdil se předpoklad, že ve veřejném sektoru a ve velkých organizacích i soukromého sektoru jsou rozdíly v odměňování za stejnou práci nižší, a to zřejmě souvisí s vyšší transparentností systémů odměňování prostřednictvím platových tabulek a stupňů a dalších standardizovaných mzdových systémů. Úkolem dalšího výzkumu bude zjistit, jak genderové rozdíly v odměňování v těchto více regulovaných prostředích zcela eliminovat a jak dosahovat snižování genderové segregace žen na hůře placené pozice, ke které ve veřejném sektoru a na velkých pracovištích dochází ve stále větší míře. Analýza situace na celém trhu práce, v jeho jednotlivých oblastech a v jednotlivých organizacích spolu s nastavením transparentních systémů odměňování představuje první krok k řešení. Dalšími kroky by měla být analýza situace na jednotlivých pracovištích a podpora firem při dosahování rovnosti v odměňování ze strany státu následovně. Dlouhodobý trend přetrvávajícího vysokého GPG ukazuje, že nižších nerovností je dosahováno tam, kde existují jasnější pravidla odměňování a obsazování pozic, např. ve veřejné sféře. Výzkum ukazuje, že na pracovištích s větší transparentností systémů odměňování jsou i nižší mzdové rozdíly a celkově vyšší mzdy [Rosenfeld, Denice 2015]. Při snaze snižovat genderové nerovnosti v odměňování by stát tedy v první řadě měl jít soukromému sektoru příkladem, a to jednak tím, že přehodnotí politiky, které mají vliv na zaměstnanost a odměňování (např. rodinnou politiku) z hlediska jejich vlivu na genderovou rovnost, a jednak tím, že bude sám jako zaměstnavatel usilovat o rovné odměňování. Dále by stát měl firmám poskytnout nástroje, které by mohly pro analýzu svých mzdových struktur využít,¹³ a motivovat firmy k tomu, aby vytvářely systémy odměňování, které budou jasné a srozumitelné zaměstnaným, a celkově zvýšit zájem firem rovnosti v odměňování dosahovat. Bude také třeba posilovat roli dalších aktérů, jako jsou odbory a inspektoráty práce, při nastavování mezd a při kontrole rovnosti v odměňování. Např. tím, že rovné odměňování by bylo součástí každé kolektivní smlouvy a inspektoráty práce by měly k dispozici metodiky, jak rovnost v odměňování na pracovištích kontrolovat. Jak ukazuje představená analýza, vedle sledování GPG na stejné pozici bude třeba se zaměřit na segregaci žen a mužů do různě ohodnocených zaměstnání, pracovišť

¹³ Takovým nástrojem je LOGIB, který byl vyvinut a je využíván ve Švýcarsku, ale i v Německu a který je v současné době testován pro využití i v ČR [více viz MPSV n.d.].

a pozic, a bude to stále důležitější. Bude tedy potřeba nejen zvýšit přímo transparentnost odměňování a analyzovat procesy přijímání, povyšování, propouštění a firemního vzdělávání z hlediska jejich transparentnosti a dopadu na rovnost v odměňování, ale i firemní kulturu, která by např. podporovala ženy v přístupu na lépe placené pozice.

Ukázaly jsme, že rozsah celkového GPG, rozsah GPG na stejné pozici a vliv segregace se liší v různých kontextech trhu práce. Stejně tak i příčiny GPG na jednotlivých úrovních se v jednotlivých sektorech, oborech a na jednotlivých pracovištích liší a budoucí výzkum zaměřený na konkrétní vybrané kontexty je může odhalit podrobněji. Legislativa vyžadující stejnou odměnu za stejnou práci by měla být také doprovázena přesnou metodikou využitelnou nejen ke kontrole nerovností v konkrétních prostředích, ale i k tomu, jak systémy odměňování nastavit co nejvíce transparentním a nediskriminujícím způsobem.

Výzkum s využitím dat ISPV pomáhá odhalit nerovnosti a konkrétně GPG na jednotlivých úrovních a ve specifických kontextech trhu práce např. z hlediska oboru či pracoviště, a tedy informovat o existenci a souvislostech tohoto problému. ISPV je jedinečným zdrojem dat pro tento výzkum, ale jako zdroj dat by také měl reflektovat změny na trhu práce a potřebu tyto změny monitorovat z hlediska mezd. Lepší pokrytí populace firem o velikosti do deseti zaměstnaných, ale i pracujících na smlouvy mimo zaměstnanecký poměr (DPP, DPČ, OSVČ) by mělo reagovat na význam mikropodnikání pro ekonomiku a na nárůst nestandardních a prekérních smluv na trhu práce a na potřebu analyzovat trendy prekarizace, fragmentarizace a digitalizace práce. V neposlední řadě bude důležité sběr dat a analýzu dále zdokonalovat v souvislosti s dopady koronakrizy na trh práce, s nárůstem potřeby péče v domácnostech a sílícího vlivu rodičovství i s otázkou dalšího snižování GPG a udržení tohoto trendu i po roce 2020.

ALENA KRÍŽKOVÁ je vědeckou pracovnící a vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Zabývá se ekonomickou nezávislostí žen, genderovými rozdíly v odměňování, kombinací práce a rodiny, genderovými vztahy v organizacích a v podnikání, prodlužováním pracovního života, digitalizací a prekarizací trhu práce.

KRISTÝNA POSPÍŠILOVÁ je odbornou pracovnící v Sociologickém ústavu AV ČR, v. v. i., a také odbornou konzultantkou na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. V současné době studuje doktorské studium sociologie na Univerzitě Karlově. Věnuje se problematice sociálních nerovností, fenoménu bezdětnosti a jednodětnosti v ČR, kvantitativní analýze dat a metodologii.

Literatura

- Abendroth, A. K., S. Melzer, A. Kalev, D. Tomaskovic-Devey. 2017. „Women at Work: Women's Access to Power and the Gender Earnings Gap.“ *Industrial and Labor Relations Review* 70 (1): 190–222, <https://doi.org/10.1177/0019793916668530>.
- Acker, J. 1990. „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.“ *Gender & Society* 4 (2): 139–158, <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>.
- Adams, B. L., J. King, A. M. Penner, N. Bandelj, A. Kanjuo-Mrčela. 2016. „The Returns to Education and Labor Market Sorting in Slovenia, 1993–2007.“ *Research in Social Stratification and Mobility* (47), <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2016.06.002>.
- Akchurin, M., C.-S. Lee. 2013. „Pathways to Empowerment: Repertoires of Women's Activism and Gender Earnings Equality.“ *American Sociological Review* 78 (4): 679–701, <https://doi.org/10.1177/0003122413494759>.
- Anderson, C. D., D. Tomaskovic-Devey. 1995. „Patriarchal Pressures: An Exploration of Organizational Processes That Exacerbate and Erode Gender Earnings Inequality.“ *Work and Occupations* 22 (3): 328–356, <https://doi.org/10.1177/0730888495022003005>.
- Avent-Holt, D., D. Tomaskovic-Devey. 2012. „Relational Inequality: Gender Earnings Inequality in U.S. And Japanese Manufacturing Plants in the Early 1980s.“ *Social Forces* 91 (1): 157–180, <https://doi.org/10.1093/sf/sos068>.
- Balcar, J., V. Hedija. 2019. „Influence of Female Managers on Gender Wage Gap and Returns to Cognitive and Non-cognitive Skills.“ *Gender, Work & Organization* 26: 722–737, <https://doi.org/10.1111/gwao.12261>.
- Barbieri, P., G. Cutuli. 2016. „Employment Protection Legislation, Labour Market Dualism, and Inequality in Europe.“ *European Sociological Review* 32 (4): 501–516, <https://doi.org/10.1093/esr/jcv058>.
- Bartůšková, L. 2017. „Daňově dávková podpora pracovní aktivity matek s dětmi do tří let.“ *Politická ekonomie* 65 (3): 335–350, <https://doi.org/10.18267/j.polek.1147>.
- Bielby, W. T., J. N. Baron. 1986. „Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination.“ *American Journal of Sociology* 91 (4): 759, <https://doi.org/10.1086/228350>.
- Bobbitt-Zeher, D. 2011. „Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace.“ *Gender & Society* 25 (6): 764–786, <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>.
- Boll, C., J. Leppin, A. Rossen, A. Wolf. 2016. *Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries*. European Commission – Directorate-General for Justice, <https://doi.org/10.2838/273601>.
- Brady, D., A. Blome, J. A. Kmec. 2020. „Work – Family Reconciliation Policies and Women's and Mothers' Labor Market Outcomes in Rich Democracies.“ *Socio-Economic Review* 18 (1): 125–161, <https://doi.org/10.1093/ser/mwy045>.
- Brainerd, E. 2000. „Women in Transition: Changes in Gender Wage Differentials in Eastern Europe and the Former Soviet Union.“ *Industrial and Labor Relations Review* 54 (1): 138–162, <https://doi.org/10.1177/001979390005400108>.
- Budig, M. J., J. Misra, I. Boeckmann. 2012. „The Motherhood Penalty in Cross-national Perspective: The Importance of Work-family Policies and Cultural Attitudes.“ *Social Politics* 19 (2): 163–193, <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>.
- Budig, M. J., J. Misra, I. Boeckmann. 2016. „Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties.“ *Work and Occupations* 42 (2): 119–177, <https://doi.org/10.1177/0730888415615385>.
- Card, D., R. Cardoso, P. Kline. 2016. „Bargaining, Sorting, and the Gender Wage Gap: Quantifying the Impact of Firms on the Relative Pay of Women.“ *The Quarterly Journal of Economics* (July): 633–686, <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>.

- Ciminelli, G., C. Schwellnus, B. Stadler. 2021. „Sticky Floors or Glass Ceilings? The Role of Human Capital, Working Time Flexibility and Discrimination in the Gender Wage Gap.“ *OECD Economics Department Working Papers* No. 1668, <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>.
- Cockburn, C. 1991. *In the Way of Women. Men's Resistance to Sex Equality in Organisations*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Correll, S. J. 2017. „SWS 2016 Feminist Lecture: Reducing Gender Biases In Modern Workplaces: A Small Wins Approach to Organizational Change.“ *Gender and Society*, 31 (6): 725–750, <https://doi.org/10.1177/0891243217738518>.
- Český statistický úřad. 2020. *Zaostřeno na ženy a muže – 2020 (Focused on Women and Men – 2020)* [online]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>.
- Český statistický úřad. 2021a. *Struktura mezd zaměstnanců – 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>.
- Český statistický úřad. 2021b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – roční průměry – 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-rocni-prumery-2020>.
- England, P. 1992. *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- England, P., A. Levine, E. Mishel. 2020. „Progress Toward Gender Equality in the United States Has Slowed or Stalled.“ *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* 117 (13): 6990–6997, <https://doi.org/10.1073/pnas.1918891117>.
- Estévez-Abe, M. 2005. „Gender Bias in Skills and Social Policies : The Varieties of Capitalism Perspective on Sex Segregation.“ *Social Politics* 12 (2): 180–215, <https://doi.org/10.1093/sp/jxi011>.
- Eurofound. 2018. *Pay Transparency in Europe: First Experiences with Gender Pay Reports and Audits in Four Member States* [online]. Luxembourg: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dostupné z: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18004en.pdf.
- Eurostat. 2021. *Gender Pay Gap in Unadjusted Form* (online data code: SDG_05_20) [online]. [last update 25. 2. 2022]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en.
- Evropská komise. 2020. *Zpráva o České republice 2020. Průvodní dokument k Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Evropské radě, Radě, Evropské centrální bance a Eurokupině. Evropský semestr 2020: Posouzení pokroku ve strukturálních reformách a v předcházení a nápravě makroekonomické nerovnováhy a výsledky hloubkových přezkumů strukturálních reforem podle nařízení (EU) č. 1176/2011* [online]. Brusel: Evropská komise. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/aktualne/Zprava-o-CR-2020.pdf>.
- Evropská komise. 2021. *Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování {SEC(2021)101 final} - {SWD(2021) 41 final}*, 2021 (0050). Brusel: Evropská komise.
- Evropský výbor pro sociální práva. 2020. *Rozhodnutí o odůvodněnosti. University Women of Europe (UWE) proti České republice kolektivní stížnost č. 128/2016* [online]. Dostupné z: https://www.justice.cz/documents/12681/771376/UWE_CZ-rozh+ECSCR_p%C5%99eklad.pdf/56d0dcfa-de78-4b0a-b23d-5a04a3de4868.

- Fields, J., E. N. Wolff. 2017. „Interindustry Wage Differentials and the Gender Wage Gap.“ *Industrial and Labor Relations Review* 49 (1): 105–120, <https://doi.org/10.2307/2524915>.
- Fodor, É., C. Glass, B. Nagy. 2019. „Transnational Business Feminism: Exporting Feminism in the Global Economy.“ *Gender, Work & Organization* 26 (August 2019): 1117–1137, <https://doi.org/10.1111/gwao.12302>.
- Fuller, S., L. P. Cooke. 2018. „Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter?“ *Work, Employment and Society* 32 (4): 768–788, <https://doi.org/10.1177/0950017018764534>.
- Glass, C., E. Fodor. 2011. „Public Maternalism Goes to Market: Recruitment, Hiring, and Promotion in Postsocialist Hungary.“ *Gender & Society* 25 (1): 5–26, <https://doi.org/10.1177/0891243210390518>.
- Hartmann, H. 1976. „Capitalism, Patriarchy, and Job Segregation by Sex.“ *Signs* 1 (3): 137–169, <https://doi.org/10.1086/493283>.
- Hašková, H., R. Dudová. 2017. „Precarious Work and Care Responsibilities in the Economic Crisis.“ *European Journal of Industrial Relations* 23 (1): 47–63, <https://doi.org/10.1177/0959680116672279>.
- Havelková, B. 2017. *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Oxford, Portland: Hart Publishing.
- Hodson, R., P. England. 1986. „Industrial Structure and Sex Differences in Earnings.“ *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 25 (1): 16–32, <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1986.tb00665.x>.
- Chaloupková, J. K. 2018. „Rozdělení domácí práce a hodnocení jeho spravedlnosti v České republice: existují rozdíly mezi manželskými a nesezdanými páry?“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 54 (4): 593–623, <https://doi.org/10.13060/00380288.2018.54.4.415>.
- Javorník, J. 2014. „Measuring State De-familialism: Contesting Post-socialist Exceptionalism.“ *Journal of European Social Policy* 24 (3): 240–257, <https://doi.org/10.1177/0958928714525815>.
- Jurajda, S. 2003. „Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries.“ *Journal of Comparative Economics* 31: 199–222, [https://doi.org/10.1016/S0147-5967\(03\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0147-5967(03)00040-4).
- Jurajda, S. 2005. „Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison.“ *Journal of the European Economic Association, Papers and Proceedings* 3 (2–3): 598–607, <https://doi.org/10.1162/jeea.2005.3.2-3.598>.
- Kancelář veřejného ochránce práv. 2015. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránčyně práv* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Vyzkum/diskriminace_CZ_fin.pdf.
- Kancelář veřejného ochránce práv. 2020. *Doložky mlčenlivosti k výši odměny. Doporučení veřejného ochránce práv pro orgány inspekce práce (2020)* [online]. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. Dostupné z: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf.
- Kanter, R. 1977. *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- King, J., A. M. Penner, N. Bandelj, A. Kanjua-Mrčela. 2017. „Market Transformation and the Opportunity Structure for Gender Inequality: A Cohort Analysis Using Linked Employer-employee Data from Slovenia.“ *Social Science Research* 67: 14–33, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2017.07.002>.
- Korpi, W., T. Ferrarini, S. Englund. 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, <https://doi.org/10.1093/sp/jxs028>.
- Křížková, A., R. Marková Volejníčková, M. Vohlídalová. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (Gender Wage Gap: The Problem of All of Us). Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Křížková, A., A. M. Penner, T. Petersen. 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, <https://doi.org/10.1093/esr/jcp007>.
- Křížková, A., K. Pospíšilová. 2022. „Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku." *Fórum Sociální Politiky* 16 (4): 2–11.
- Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí / Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Ludsteck, J. 2014. „The Impact of Segregation and Sorting on the Gender Wage Gap: Evidence from German Linked Longitudinal Employer-employee Data." *ILR Review* 67 (2): 362–394, <https://doi.org/10.1177/001979391406700204>.
- Maříková, H. (ed.), A. Křížková, M. Vohlídalová. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe a praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- Meyersson Milgrom, E. M., T. Petersen, V. Snartland. 2001. „Equal Pay for Equal Work? Evidence from Sweden and a Comparison with Norway and the U.S." *The Scandinavian Journal of Economics* 103 (4): 559–583, <https://doi.org/10.1111/1467-9442.00260>.
- Minkus, L., A. Busch-Heizmann. 2020. „Gender Wage Inequalities Between Historical Heritage and Structural Adjustments: A German–German Comparison Over Time." *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 27 (1): 156–186, <https://doi.org/10.1093/sp/jxy032>.
- MPSV. [n.d.]. *Měření odměňování nástrojem Logib. Konzultační balíček pro zaměstnavatele* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/01/logib.pdf>.
- Mun, E., J. Jung. 2018. „Policy Generosity, Employer Heterogeneity, and Women's Employment Opportunities: The Welfare State Paradox Reexamined." *American Sociological Review* 83 (3): 508–535, <https://doi.org/10.1177/0003122418772857>.
- Myant, M. 2019. „Czechia: bargaining supplements legal protection." Pp. 131–149 in J. Waddington, T. Müller, K. Vandaele (eds.). *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* [online]. Brussels: ETUI. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Books/Collective-bargaining-in-Europe-towards-an-endgame.-Volume-I-II-III-and-IV>.
- Mysíková, M. 2012. „Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries." *Prague Economic Papers* 21 (3): 328–346, <https://doi.org/10.18267/j.pep.427>.
- Newell, A., B. Reilly. 2001. „The Gender Pay Gap in the Transition from Communism: Some Empirical Evidence." *Economic Systems* 25 (4): 287–304, [https://doi.org/10.1016/S0939-3625\(01\)00028-0](https://doi.org/10.1016/S0939-3625(01)00028-0).
- Penner, A. M. 2010. „The Within-Job Motherhood Wage Penalty." *Journal of Marriage and Family* 72 (5): 1274–1288, <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00764.x>.
- Penner, A., T. Petersen, A. S. Hermansen, A. Rainey, I. Boza, M. Elvira, O. Godechot, M. Hällsten, L. Henriksen, F. Hou, A. Kanjuo Mrčela, J. King, N. Kodama, T. Kristal, A. Křížková, ... Z. Tufail. 2022. „Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries." *Nature Human Behaviour*, <https://doi.org/doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>.

- Pertold, F., M. Šoltés. 2022. *Analýza dopadu rodičovství na danění práce pomocí TAXBEN modelu* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://rovnadomena.cz/wp-content/uploads/2022/01/Analýza_dopadu_rodicovstvi_na_daneni_03_jednostrany_26012022.pdf.
- Petersen, T., L. A. Morgan. 1995. „Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap.“ *Source: American Journal of Sociology* 101 (2): 329–365, <https://doi.org/10.1086/230727>.
- Petersen, T., A. M. Penner, G. Høgsnes. 2014. „From Motherhood Penalties to Husband Premia: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway.“ *American Journal of Sociology* 119 (5): 1434–1472, <https://doi.org/10.1086/674571>.
- Petersen, T., V. Snartland, L. E. Becken, K. M. Olsen. 1997. „Within-job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway.“ *European Sociological Review* 13 (2): 199–213, <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a018212>.
- Pospíšilová, K., M. Vohlídalová. 2022. „Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity.“ *Sociologia/Slovak Sociological Review* 54 (3): 244–277.
- Pytlíková, M. 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině* [online]. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i. Dostupné z: [https://genderstudies.cz/download/IDĚA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi\(2\).pdf](https://genderstudies.cz/download/IDĚA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi(2).pdf).
- Reskin, B. F. 2000. „The Proximate Causes of Employment Discrimination.“ *Contemporary Sociology* 29 (2): 319–328, <https://doi.org/10.2307/2654387>.
- Reskin, B. F. 2001. „Labor Markets as Queues: A Structural Approach to Changing Occupational Sex Composition.“ *American Sociological Review* 52 (2): 195–210.
- Reskin, B. F., P. A. Roos, K. M. Donato et al. 1990. *Job Queues, Gender Queues* [online]. Temple University Press. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/j.ctt14btcj8>.
- Rosenfeld, J. 2021. *You're Paid What You're Worth and Other Myths of the Modern Economy*. Cambridge: The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rosenfeld, J., P. Denice. 2015. „The Power of Transparency: Evidence from a British Workplace Survey.“ *American Sociological Review* 80 (5): 1045–1068, <https://doi.org/10.1177/0003122415597019>.
- Rubery, J. 2017. „Why Is Women's Work Low Paid? Establishing a Framework for Understanding the Causes of Low Pay Among Professions Traditionally Dominated by Women.“ *Oxfam Discussion Papers* [online] November 2017. Dostupné z: <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620379/dp-womens-work-low-paid-uk-101117-en.pdf>.
- Rubery, J., D. Grimshaw. 2009. „Gender and the Minimum Wage.“ Paper prepared for the ILO conference *Regulating for Decent Work*, Geneva, 8–10 July [online]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/legacy/english/protection/travail/pdf/rdwpaper33a.pdf>.
- Rubery, J., M. Johnson. 2019. *Closing the Gender Pay Gap: What Role for Trade Unions?* Geneva: ILO.
- Shaw, E., A. Hagevisch, E. Williams-Baron, B. Gault. 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?* [online]. Dostupné z: [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, <https://doi.org/10.1177/0959680112465931>.
- Stainback, K., S. Kleiner, S. Skaggs. 2016. „Women in Power: Undoing or Redoing the Gendered Organization?“ *Gender and Society* 30 (1): 109–135, <https://doi.org/10.1177/0891243215602906>.

- Šmídová, I., K. Janoušková, T. Katrňák. 2008. „Faktory podmiňující vzdělanostní aspirace a vzdělanostní segregaci dívek a chlapců v českém vzdělávacím systému.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 44 (1): 23–54, <https://doi.org/10.13060/00380288.2008.44.1.03>.
- Tomaskovic-Devey, D., D. Avent-Holt. 2019. *Relational Inequalities. An Organizational Approach*. New York: Oxford University Press, <https://doi.org/10.1093/oso/9780190624422.001.0001>.
- Tomaskovic-Devey, D., A. Rainey, D. Avent-Holt et al. 2020. „Rising Between-workplace Inequalities in High-income Countries.“ *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117 (17): 9277–9283, <https://doi.org/10.1073/pnas.1918249117>.
- Tomaskovic-Devey, D., S. Skaggs. 1999. „An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis.“ *Work and Occupations* 26 (4): 422–445, <https://doi.org/10.1177/0730888499026004003>.
- Tomaskovic-Devey, D., S. Skaggs. 2002. „Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality.“ *American Journal of Sociology* 108 (1): 102–128, <https://doi.org/10.1086/344214>.
- Triventi, M. 2013. „The Gender Wage Gap and Its Institutional Context: A Comparative Analysis of European Graduates.“ *Work, Employment and Society* 27 (4): 563–580, <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>.
- Úřad vlády ČR. 2021. *Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021–2030* [online]. Praha: Úřad vlády ČR. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Strategie_rovnosti_zen_a_muzu.pdf.
- Vecerník, J. 2001. „Earnings Disparities in the Czech Republic: Evidence of the Past Decade and Cross-national Comparison.“ *Prague Economic Papers* 10 (3): 201–221, <https://doi.org/10.18267/j.ppep.175>.
- Veldman, A., A. Timmer. 2017. *Pay Transparency in the EU. A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Lichtenstein and Norway*. Luxembourg: European Commission.
- Vohlídalová, M. 2020. *Mzdové rozdíly mezi ekonomicky aktivními muži a ženami v souvislosti s epidemickou situací* [výzkumný soubor]. Praha: AMBIS VŠ / Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Wilner, L. 2016. „Worker-firm Matching and the Parenthood Pay Gap: Evidence from Linked Employer-employee Data.“ *Journal of Population Economics* 29 (4): 991–1023, <https://doi.org/10.1007/s00148-016-0597-9>.