



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA NÁRODOHOSPODÁŘSKÁ

Mzdové rozdíly podle pohlaví v České republice  
Gender Wage Gap in the Czech Republic

Student: Veronika Suchá  
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Petra Vašková

Ostrava 2013

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra národohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Veronika Suchá**  
Studijní program: B6202 Hospodářská politika a správa  
Studijní obor: 6202R027 Národní hospodářství  
Téma: **Mzdové rozdíly podle pohlaví v České republice**  
**Gender Wage Gap in the Czech Republic**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Teoretická východiska genderových rozdílů na trhu práce
3. Empirické analýzy mzdových rozdílů
4. Genderové rozdíly v České republice
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÚHN, eds. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. ISBN 978-80-7179-584-1.

EHRENBERG, Ronald G. and Robert S. SMITH. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 11th ed. Prentice Hall, 2011. ISBN 978-0-13-254064-3.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1149-5.

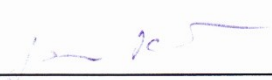
Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

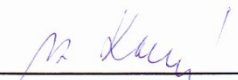
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Petra Vašková**

Datum zadání: 23.11.2012

Datum odevzdání: 10.05.2013



  
doc. Ing. Zuzana Kučerová, Ph.D.  
vedoucí katedry

  
prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci, včetně všech příloh, vypracovala samostatně.

V Ostravě dne 10. května 2013

Handwritten signature of Veronika Suchá in blue ink, written over a dotted line.

Veronika Suchá

## Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat paní Ing. Lence Filipové, Ph.D. a Ing. Petře Vaškové za odborné vedení mé práce a poskytnutí cenných rad a doporučení, kterými přispěly k vypracování této práce.

## **Obsah**

<b>1. Úvod</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Teoretická východiska genderových rozdílů na trhu práce</b> .....	<b>6</b>
2.1 Diskriminace podle pohlaví na trhu práce .....	6
2.1.1 Nediskriminační faktory .....	11
2.2 Pohlaví versus gender .....	12
2.3 Genderová segregace .....	15
<b>3. Empirické analýzy mzdových rozdílů</b> .....	<b>18</b>
<b>4. Genderové rozdíly v České republice</b> .....	<b>28</b>
4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti .....	28
4.2 Gender Pay Gap a Klasifikace zaměstnání .....	31
4.3 Odpracované hodiny a práce přesčas .....	36
4.4 Flexibilní formy zaměstnávání a dojíždka za prací .....	38
4.5 Mzdové rozdíly v krajích ČR .....	41
<b>5. Závěr</b> .....	<b>46</b>
<b>Seznam použité literatury</b> .....	<b>49</b>
<b>Seznam zkratk</b> .....	<b>54</b>

## 1. Úvod

Téma mzdových rozdílů mezi muži a ženami je stále diskutovaným problémem. V současném světě vzniká mnoho druhů a příležitostí k diskriminačnímu chování vedoucí k rozdílům na trhu práce. Záleží jen na lidech, zda se nechají ovlivnit stereotypními názory a předsudky či nikoliv. V dnešní vyspělé společnosti by diskriminace z jakéhokoli důvodu neměla mít místo. Tímto tématem se zabývá řada českých i zahraničních ekonomů a sociologů.

Postavení mužů a žen ve společnosti a na trhu práce nebylo vždy tak „vyrovnané“, jako v dnešní době. Ženy byly chápány spíše jako matky, pečovatelky a ženy v domácnosti. Postupem času ženy prosadily práva na vlastnictví majetku a umožnění vzdělání. Další projevy směřovaly k získání volebního práva, rovným sociálním a ekonomickým příležitostem. V první polovině 20. století bylo dosaženo volebního práva pro ženy ve většině evropských zemí, v Československu v roce 1920. I když v některých vyspělých evropských zemích, např. ve Švýcarsku, toho bylo dosaženo v roce 1971, nebo v Lichtenštejnsku až v roce 1984. S přicházející druhou vlnou feminismu na přelomu 60. a 70. let dorazil i nový úhel pohledu znám jako gender.

První zmínka o této problematice se v legislativě objevila v roce 1957 v Římské smlouvě, článek 119 (dnes čl. 141), podle kterého musí být muži a ženy odměňováni stejně za stejnou práci. Od té doby došlo k rozšíření smlouvy o řadu směrnic, aby byly dodrženy rovné pracovní podmínky a byl zaručen rovný přístup k pracovním místům a profesnímu růstu.

Téma rovných příležitostí a stejného platového ohodnocení si postupem času získalo v České republice (dále jen ČR) více pozornosti veřejnosti, hlavně se vstupem do Evropské unie (dále jen EU). Vstupem do EU se ČR zavázala harmonizovat svou legislativu s evropským právem. EU zohledňuje problematiku nerovného zacházení a diskriminaci žen v mnoha právních předpisech. Politika rovnosti mužů a žen dnes tvoří jednu ze základních hodnot EU, která podporuje rozvoj genderové rovnosti.

Cílem práce je zjištění a zhodnocení faktorů, které ovlivňují mzdové rozdíly žen a mužů na českém trhu práce.

V práci bude využito deskriptivní analýzy dat, na základě údajů získaných z Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ). Jedná se zejména o genderové statistiky a struktury mezd zaměstnanců daných let. Zejména vstupem do EU vznikl požadavek na vedení statistik o postavení mužů a žen ve společnosti. V roce 2003 byla genderová problematika včleněna do koncepce statistik ČSÚ. V této práci bude využito dat genderových statistik po roce 2004. Při práci s daty ČSÚ týkajícími se mezd a nezaměstnanosti bude vycházeno ze statistik od roku 2000. Tento časový úsek bude mít pro potřeby této práce dostatečnou vypovídací schopnost.

Práce je strukturována do tří hlavních kapitol. V první teoretické kapitole bude pozornost věnována základním pojmům, se kterými se bude nadále pracovat. Bude popsáno diskriminační chování a členění diskriminace na trhu práce. Jedna z podkapitol se bude zabývat samotným pojmem gender a dále také genderovou segregací. Další kapitola bude založena na srovnání empirických analýz zahraničních a českých ekonomů, jejich použitých metod a dosažených výsledků. V poslední kapitole budou popsány mzdové rozdíly v ČR. Budou identifikovány faktory, které mohou mít vliv na odměňování mužů a žen na českém trhu práce. Pozornost bude věnována vzdělání, věkové struktuře, klasifikaci zaměstnání, počtu odpracovaných hodin, pracovním formám a dojížděce za prací. Závěr poslední kapitoly bude patřit vybraným krajům ČR.



## 2. Teoretická východiska genderových rozdílů na trhu práce

Genderová teorie vychází z principu rovných příležitostí pro ženy a muže, vztahuje se na rovnost v právech, povinnostech a příležitostech. Muži a ženy samozřejmě nejsou stejní, ale jejich příležitosti by neměly být ovlivňovány pohlavím. Tato kapitola je zaměřena na diskriminaci, zejména z pohledu pohlaví. Stále větší podíl žen dosahuje vyšší úrovně vzdělání, buduje kariéru a zároveň vytváří rodinné zázemí, ale na této cestě se také setkávají s překážkami vzhledem k jejich pohlaví.

### 2.1 Diskriminace podle pohlaví na trhu práce

Diskriminací se rozumí taková situace, kdy je s jednou osobou nebo skupinou osob ve stejné nebo srovnatelné situaci zacházeno zvýhodněným způsobem než s osobami jinými, pokud však toto zvýhodnění není oprávněné.

Diskriminace může být chápána z několika hledisek:

- vyčlenění jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelným jedincem nebo skupinou,
- ztěžování situace či znevýhodňování jednotlivce nebo skupiny v porovnání se srovnatelným jedincem nebo skupinou,
- chování, které není možno objektivně ospravedlnit (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Ehrenberg a Smith (2011, s. 398) vymezují diskriminaci na trhu práce takto: „*Labor market discrimination is said to exist if individual workers who have identical productive characteristics are treated differently because of the demographic groups which they belong.*” Ve volném překladu tedy diskriminace na trhu práce existuje, pokud se stejně produktivními pracovníky je zacházeno odlišně, protože patří do odlišné demografické skupiny.

Diskriminovat lze kromě pohlaví i na základě rasy, věku, náboženského či politického přesvědčení, etnické příslušnosti, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo světového názoru. Diskriminace je v chování a vědomí jedinců silně zakotveným jevem. Dle Ehrenberga a Smithe (2011) poměr nerovnosti mezd mužů a žen s přibývajícím

věkem klesá, tedy i diskriminace v průběhu zvyšujícího se věku klesá. Věk a vzdělání jsou dva nejdůležitější faktory při rozhodování zaměstnavatele o uzavření pracovního poměru.

Podle přístupu k zaměstnancům rozlišují Ehrenberg a Smith (2011) tři druhy diskriminace. Brožová (2006) přidává čtvrtý typ diskriminace, a to v přístupu k lidskému kapitálu.

Diskriminace na trhu práce se dle Brožové (2006) dělí na čtyři typy:

- mzdová,
- zaměstnanecká,
- profesní,
- diskriminace v přístupu k lidskému kapitálu.

První tři typy diskriminace jsou označovány za běžnou nebo **přímou diskriminaci** (postmarket discrimination). Poněvadž se s ní zaměstnanec setkává až po svém vstupu na trh práce. Čtvrtý typ diskriminace je označován za **nepřímou diskriminaci** (premarket discrimination), neboť se jedná o diskriminaci na základě vzdělání a zkušeností, které jsou získávány dříve, než člověk vstoupí na trh práce.

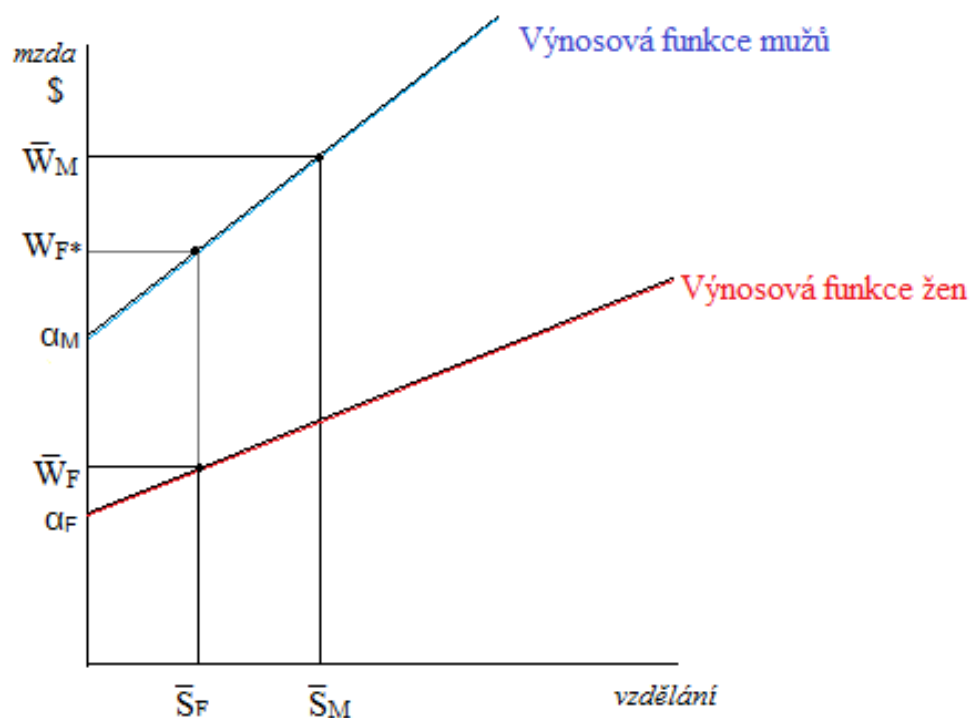
Mzdová diskriminace ukazuje, že při stejné produktivitě práce obou pohlaví jsou muži platově ohodnoceni lépe než ženy. Dle obr. 2.1 průměrná žena dosahuje ( $\bar{S}_F$ ) vzdělání a vydělává ( $\bar{W}_F$ ) Dolarů. Zároveň průměrný muž má ( $\bar{S}_M$ ) let vzdělání a vydělává ( $\bar{W}_M$ ) Dolarů. Část mzdového rozdílu tedy vzniká, dosaženým vzděláním. Nebylo by správné tuto část mzdové mezery označit za diskriminaci mezi pracovníky, jelikož míra jejich kvalifikace je odlišná. Pokud by průměrná žena byla placená za vykonanou práci jako muž, vydělávala by  $W_{F^*}$  Dolarů. Míra diskriminace je tedy dána  $W_{F^*} - \bar{W}_F$  (Borjas 2009).

Pokud ženy trpí vyšší nezaměstnaností, protože firmy přednostně zaměstnávají muže i přes stejnou produktivitu žen, jedná se o diskriminaci zaměstnaneckou.

Profesní diskriminace se vyznačuje zařazováním žen do profesí, které jsou označovány za typicky „ženské“. A přístup do ostatních profesí je ženám omezen či ztížen.

Mají-li ženy ztížený přístup ke vzdělání a pracovní přípravě, která by mohla zvýšit jejich produktivitu práce, jedná se o diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu (Brožová, 2006).

Obr. 2.1 Měření mzdové diskriminace



Zdroj: Borjas, 2009, vlastní zpracování

Mzdový rozdíl nemusí být dán jen pohlavím, za dva nejčastější faktory ovlivňující výši výdělků jsou označovány vzdělávání a pracovní příprava. Podle Brožové (2006) se A. B. Atkinson domníval, že tyto dva faktory neposkytují dostatečné vysvětlení a vyvinul multifaktorový model, který zahrnuje vliv dalších faktorů – schopností, rodinného prostředí, příležitostí a rizika, náhody.

Schopnosti mohou mít různé formy např. vrozená inteligence, vlohy, cílevědomost, vytrvalost apod. Podmínky rodinného prostředí zahrnují více hledisek např. bohatství rodiny, zázemí, dosažené vzdělání a zaměstnání rodičů, počet dětí v rodině nebo vztahy v rodině. Ochota a schopnost využívat příležitosti a nést riziko záleží na individuálním

postoji člověka. Na jeho přístupu k aktivnímu jednání a odvaze. Náhodné faktory jsou neočekávané a překvapivé možnosti. Důležitou roli hraje také štěstí, které může ovlivnit získání dobře placeného pracovního místa.

Nejčastější příčinou diskriminace žen v zaměstnání je zátěž mateřstvím, a to i mateřství předpokládané. Stále více se ale objevují muži, kteří se chtějí podílet na rodinných povinnostech. V rodině, kde žena pracuje na nižší pozici a pobírá nižší mzdu než muž, je téměř automatické, že právě žena odejde na mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou. Právě proto v české společnosti jsou muži v domácnosti vídáni velmi zřídka (Křížková, Pavlica, 2004).

Co se týče žen po návratu z mateřské či rodičovské dovolené, jejich pracovní schopnosti jsou výrazně snižené a omezené. Jednak jsou spojeny s péčí o dítě a rodinu, jednak ženy během absence na trhu práce ztrácejí profesní zkušenosti, sebedůvěru a motivaci k profesnímu růstu. V novém pracovním prostředí je pro ženu problémem také rozvoj nových schopností, seberealizace a uplatnění se v novém zaměstnání (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

Více než polovina populace je přesvědčena o znevýhodňování žen v zaměstnání. Zaměstnavatelé ženám neposkytují stejné platy jako mužům na identické pracovní pozici a nerozdělují zaměstnanecké benefity rovným dílem (např. služební auto, notebook, mobilní telefon, stravenky). Ženy mohou vycítit na pracovišti menší autoritu oproti mužům a jsou i méně podporovány v pracovním postupu (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003).

Dle Smetáčkové a Vlkové (2005) se stále častěji vyskytují typy diskriminačních inzerátů na pracovní místa. Totéž platí pro přijímací pohovory či výběrová řízení. Ženám jsou běžně kladeny otázky týkající se jejich rodinného života a tím souvisejícím mateřstvím. Obzvláště je kladen tlak na ženy v produktivním věku. Zaměstnavatele zajímá vliv péče o dítě na pracovní výkon ženy. V této souvislosti jsou upřednostňováni muži před ženami. Rozhodnutí zaměstnavatele je často spojeno se **statistickou diskriminací**, která souvisí se stereotypními názory, předsudky<sup>1</sup> a preferencemi. Žena je pak chápána jako součást charakteristické skupiny žen, a nepohlíží se na ni jako na jednotlivce. Častý je

---

<sup>1</sup> Stereotypy spolu s předsudky tvoří postoj k určité skutečnosti, který je založen na neměnném, ustáleném, obecně platném názoru či myšlení. Mohou být jak negativní, tak i pozitivní.

například názor, že ženy sníží svou produktivitu práce v důsledku těhotenství a následné péče o dítě. I přes to, že zaměstnavatel nemůže vědět, zda uchazečka o zaměstnání vůbec děti mít chce nebo může, či jak si rodičovské povinnosti rozdělí s partnerem. Žena s individuálními preferencemi, které se odlišují od typických charakteristik skupiny, může být diskriminována.

### **Skleněný strop**

Skleněný strop označuje neviditelné bariéry zabraňující ženám či minoritám mobilitě v zaměstnání směrem nahoru v rámci organizace. Většinou se jedná o organizace, které ovládají muži. Jsou to umělé překážky vycházející ze stereotypních a předpojatých názorů nadřizených. Neviditelnou bariérou v tomto případě může být přijímání nových zaměstnanců podobného typu, aby se neodlišovali od většiny pracovníků nebo ztěžování podmínek v přístupu ke vzdělání. Skleněný strop brání ženám k dosažení vyšších profesních pozic. V důsledku toho se ženy jen zřídka objevují na nejvyšších politických či ekonomických postech (Smetáčková, Vlková, 2005).

### **Skleněný výtah**

Muži vstupující do oboru či zaměstnání s vyšší koncentrací žen mají opačnou zkušenost oproti ženám. Muži se vezou ve skleněném výtahu daleko rychleji na vyšší pozice, než mnohdy odpovídá jejich vzdělání, věku či praxi (Smetáčková, Vlková, 2005).

### **Platová nerovnost**

Dle Huňkové, Rytířové a Navrátilové (2003) je platová nerovnost dalším projevem diskriminace ve společnosti. Na zákoník práce přímo navazuje zákon o mzdě a platu, podle kterého mužům i ženám u stejného zaměstnavatele náleží stejná mzda. Rozumí se tím, práce stejné nebo srovnatelné úrovně, při srovnatelných podmínkách a při srovnatelných schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance. Pokud zaměstnavatel nemá objektivní odůvodnění rozdílného hodnocení mužů a žen, jedná se o diskriminaci.

### 2.1.1 Nediskriminační faktory

Dle Brožové (2006) se na odlišné výši mezd a mužů podílejí faktory, které jsou označovány za nediskriminační. Některé mohou být výsledkem individuálních preferencí a rozhodnutí žen.

Úroveň dosaženého vzdělání, dovednosti, praxe, cílevědomost, pracovitost, zodpovědnost apod. jsou rozdíly, které mohou mít výrazný vliv na rozdíly ve výdělcích mezi muži a ženami. Tyto charakteristiky a vlastnosti pak určují hodnotu mezního produktu pracovníka na trhu práce.

Mzdové rozdíly také vyplývají z rozmanitosti trhu práce, výše mezd je v jednotlivých odvětvích určována vztahem nabídky a poptávky. Pracovníci vzdělání v oborech, po kterých je vysoká poptávka jako např. v oboru matematiky a informatiky, pobírají vyšší mzdy, než osoby vzdělané např. v humanitních oborech. Na těchto méně placených pozicích pracují většinou ženy. Ženy se častěji vyskytují v neziskovém sektoru, kde je úroveň mezd také nižší. Tento rozdíl ve výši mezd je důsledkem svobodné individuální volby studijního oboru a pak i profesního trhu práce.

Jak pracovníci, tak profese na trhu práce jsou velmi různorodé. Lidé mají odlišné priority, zejména co se týče pracovního prostředí, časové náročnosti, míry rizika, vzdálenosti pracoviště apod. Ženy častěji upřednostňují profese, které s sebou nepřinášejí rizika a jsou bezpečné, jsou vykonávány v příjemném prostředí, nejsou příliš časově náročné a jsou poblíž domova. Zejména vzhledem k péči o domácnost, výchově dětí a rodinnému životu. Ale na trzích s těmito profesemi bývá vysoká nabídka, která snižuje výši mezd. Jedná se např. o úřednice, zdravotní sestry a učitelky.

Muži, kteří pracují v rizikovém a nepříjemném prostředí, tráví v zaměstnání vyšší počet hodin i nad rámec stanovené pracovní doby a dojíždějí do zaměstnání větší vzdálenost, pobírají oproti ženám vyšší mzdy v důsledku tzv. kompenzační složky. Na takové pracovní pozice jsou nájímáni většinou muži, neboť také veřejnost považuje zaměstnávat ženy na takových pozicích za společensky nevhodné.

Kladný vliv na výši mzdy má také síla vyjednávací pozice, tedy odbory. Silné odbory většinou působí ve velkých firmách, kde jsou zaměstnávání převážně muži, např. v dolech, ocelárnách a automobilkách.

Všechny výše uvedené faktory mohou vysvětlit odlišnou výši mezd mužů a žen. Diskriminaci nelze přímo změřit, hovoří se o ni až při vysvětlování zbytkového, tj. jinými faktory nevysvětleného rozdílu mezi mzdami mužů a žen. Otázkou zůstává, kdy se na mzdovém rozdílu mužů a žen podílejí individuální preference a nediskriminační faktory a kdy diskriminační faktory.

Dle Brožové (2006, s. 101) „*Prodej služby práce na trhu práce je oboustranně dobrovolnou tržní transakcí založenou na svobodném rozhodnutí obou zainteresovaných stran. Žádná z nich proto nemusí přijmout podmínky, které považuje pro sebe za nevýhodné.*” Domáhat zákonné ochrany práv se může osoba jakéhokoliv pohlaví, cítí-li se na trhu práce diskriminována.

## **2.2 Pohlaví versus gender**

Jak tvrdí Křížková a Pavlica (2004, s. 146) pohlaví je „*biologická kategorie vymezující fyziologické a tělesné rozdíly mezi muži a ženami, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních pozic.*”

Lidské pohlaví z biologického hlediska udává bytí mužem či ženou. To tvoří základ, pro lidmi tvořenou kategorii zvanou gender (Renzetti, Curran, 2003).

Renzetti a Curran (2003) definují pojem gender jako společensky vytvářené modely a typy chování, které se dělí na mužské a ženské.

Dle Smetáčkové a Vlkové (2005, s. 10) „*Gender můžeme chápat jako sociálně utvářený soubor vlastností, chování, zájmů, vzhledu atd., který je v určité společnosti spojován s obrazem ženy nebo muže. Konkrétní náplň tohoto souboru ženských a mužských charakteristik je kulturně a historicky proměnlivá. V různých historických obdobích a v různých kulturách se očekávání vůči ženám a mužům liší.*”

Dle Křížkové a Pavlici (2004, s. 143) je gender „*pojem, který odkazuje na sociální rozdíly (v protikladu k biologickým odlišnostem) mezi muži a ženami. Tyto rozdíly jsou*

*sociálním a kulturním konstruktem.*” Tzn., že se mohou měnit v čase, a být odlišné v rámci různých kultur. *„Závaznost těchto rozdílů tedy není přirozeným, daným stavem, ale dočasným stupněm vývoje sociálních vztahů mezi muži a ženami.”*

*”Sám pojem „gender” se jako nový úhel pohledu na vztahy žen a mužů začal systematicky používat až na přelomu 60. a 70. let dvacátého století v souvislosti s nástupem tzv. druhé vlny feminismu,”* jak tvrdí Křížková a Pavlica (2004, s. 16). Hlavním rozdílem od první vlny feminismu, která se orientovala na umožňování základních společenských práv ženám, se druhá vlna stala procesem hlubších společenských přeměn (Křížková, Pavlica, 2004).

S pojmem „gender” se v české sociologii začalo pracovat od počátku 90. let 20. století. Jedním z nejrozšířenějších přesvědčení je, že muži zaujímají ve společnosti rozhodující ekonomickou a politickou sílu, zatímco ženy se věnují spíše aktivitám souvisejícím s vytvářením sociálního zázemí a výchovou dětí. Na základě tohoto přesvědčení bývají mužům přiřazovány vlastnosti bojovníka a lovce – dominantní, silný, racionální, soutěživý, rozhodný. Ženám zase rysy spojované s mateřstvím a péčí – podřízená, emotivní, empatická. Kvůli kulturně podmíněným zkušenostem a zažitému způsobu vnímání světa se mnoha lidem tyto názory mohou zdát správné a bez problémů (Křížková, Pavlica, 2004).

**Genderová studia** zkoumají různé úrovně vztahů mezi muži a ženami. Tento koncept se vyvinul v sociálních vědách, protože biologické uvažování o mužích a ženách se jevílo jako zavádějící (Smetáčková, Vlková, 2005).

**Genderové role** jsou role, kterými jsou v různých společnostech určité způsoby chování pro jedno či druhé pohlaví dané. Tyto role nejsou dané pro všechny kultury světa stejně a podléhají času. V našich podmínkách jsou chlapci a dívky vychovávaní odlišným způsobem. U dívek je podporována emocionalita, rodičovství, umění naslouchat, péče o druhé a u chlapců soutěživost, racionalita a průbojnost (Huňková, Rytířová, Navrátilová, 2003).

Jsou to role připisované společnostmi jedincům, podle jejich pohlaví. Většina lidí pak u dívek předpokládá smysl pro romantiku, mezilidské vztahy, péči o zevnějšek, a nízký stupeň technických dovedností. U mužů je očekáváno ambiciózní chování, soupeřivost,



průbojnost, předpoklad ke sportovním aktivitám, technická zdatnost či zaměření na materiální úspěch (Renzetti, Curran, 2003).

Jak tvrdí Křížková a Pavlica (2004, s. 103) „*Genderový mainstreaming znamená systematickou integraci priorit a potřeb žen a mužů do všech organizačních postupů a opatření.*” Přihlíží k biologickým, společenským a životním odlišnostem mužů a žen. Snaží se vyhnout stereotypizaci mužských a ženských rolí.

**Genderová socializace** dle Renzettiho a Currana (2003) probíhá již v raném dětství, kdy jsou novorozeňata v porodnickém oddělení nemocnice oblékána do odlišných barev. Dívky jsou baleny do růžových oblečků a chlapci do světle modrých. Barvy samotné nejsou důležité, záleží na tom, co mají tyto barvy představovat. Dívčím má růžová připisovat křehkost, jemnost a roztomilost. Modrá barva u chlapců značí jejich sílu. Vzhledem k tomu se pak v budoucnosti odvíjí i různý přístup či očekávání vůči chlapcům a dívkám.

Ze člověka se stává muž nebo žena se vším co k němu v dané společnosti patří, teprve socializací<sup>2</sup>. Ne tedy biologickou přirozeností mužů a žen, se kterou se narodí. V průběhu procesu socializace se seznamují s představou mužnosti a ženskosti ve společnosti a budují si svou genderovou identitu (Smetáčková, Vlková, 2005).

**Genderové stereotypy** jsou předem zaujaté názory na role, vlastnosti a názory žen a mužů ve společnosti (Renzetti, Curran, 2003). Právě toto myšlení, které nehledí na jednotlivce, ale na průměrné chování skupiny může často vést ke statistické diskriminaci.

Proto je velmi důležité zacházet s dětmi od narození jako s jednotlivci, vychovávat je na základě jejich individuálních vlastností, schopností a předpokladů, utužovat v nich myšlenku, že pohlaví je pouze biologického významu a nemá vliv na to, čím a kým se do budoucna chtějí stát. K odstranění genderových stereotypů, způsobujících nerovnosti mezi muži a ženami hraje v rodině roli zejména výchova a na trhu práce vstřícné kroky ze strany zaměstnavatelů (Křížková, Pavlica, 2004).

---

<sup>2</sup> Socializace označuje celoživotní proces, během něhož se jedinec začleňuje do společnosti. Jeho prostřednictvím lidé vstřebávají společenské role, normy a hodnoty, včetně těch, které se vztahují ke genderu (Renzetti, Curran, 2003).

**Gender Pay Gap** (dále jen GPG) známý také jako **Gender Wage Gap** v překladu do českého jazyka znamená mzdová mezera mezi pohlavím. Dle Hediji a Musila (2012) je způsobem vyjádření ukazatele GPG podíl průměrných mezd žen k průměrným mzdám mužů.

### 2.3 Genderová segregace

Na trhu práce dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů povolání. Větší výskyt žen je ve školství, službách, zdravotnictví, administrativě a nižších pozicích. U mužů v technických oborech, oborech ochrany a bezpečnosti, průmyslu nebo zemědělství a na místech s vyššími pravomocemi a odpovědností. Toto dělení je označováno jako „genderová segregace”.

Charakteristiky povolání, které jsou stereotypně považované za vhodnější pro muže nebo naopak pro ženy, můžeme nalézt už v dětských knihách nebo dokonce i školních učebnicích (Křížková, Pavlica, 2004).

Důležité je rozlišovat **horizontální a vertikální segregaci**. Horizontální segregace souvisí se zastoupením mužů a žen v různých povoláních, sektorech či oborech. S touto segregací souvisí odlišné finanční ohodnocení podle povolání. Převážná většina žen je zastoupena v oborech, kde je toto finanční ohodnocení nižší. Vertikální segregace se vztahuje ke koncentraci mužů a žen na různých úrovních organizačního žebříčku v rámci odpovědnosti, pracovní pozice a také finančního ohodnocení (Křížková, Pavlica, 2004).

Jak tvrdí Renzetti a Curran (2003, s. 281) „*Jedním z vážných důsledků pracovní segregace podle pohlaví je to, že omezuje pracovní možnosti.*” Omezování pracovních možností se týká jak žen, tak i mužů. I když více nevýhod plyne pro ženy. Společnost předpokládá, že ženské práce jsou méně samostatné, vyžadují menší kvalifikaci nebo dokonce inteligenci. Označují taková zaměstnání za jednotvárná a nudná, např. zaměstnání knihovnice, učitelky v mateřské či základní škole. V důsledku těchto stereotypních názorů jsou ženy méně finančně ohodnocovány, získávají menší výhody a je snižována i jejich prestiž.

## Podniková segregace na základě pohlaví

Dle Renzettiho a Currana (2003, s. 280) podniková segregace na základě pohlaví „označuje situaci, kdy ženy a muži vykonávají v jednotlivých podnicích či společnostech stejnou pracovní pozici, ale ve skutečnosti je náplň úplně jiná.” Stejně jako v oborové segregaci jsou i zde ženy méně finančně ohodnoceny a získávají menší prestiž.

Např. ženy se v právnických firmách věnují většinou rodinnému právu, zatímco muži, se pohybují v oborech, jako obchodní, trestní nebo občanské právo a atraktivní kauzy. Obdobné příklady je možné najít i v medicíně.

## Oborová segregace na základě pohlaví

Dle Renzettiho a Currana (2003, s. 280) dochází k oborové segregaci na základě pohlaví, „když ženy a muži vykonávají v určitém oboru či odvětví stejnou pozici, ale ve skutečnosti je náplň jejich práce jiná. Ženy se v rámci oboru typicky soustřeďují v hůře placených specializacích s menší prestiží.”

Pracovní segregace podle pohlaví ukazuje míru, v jaké jsou muži a ženy zastoupeni v jednotlivých druzích zaměstnání. Udává, ve kterých zaměstnáních převládají muži a kde ženy. Používanou mírou k měření segregace na trhu práce podle pohlaví je **index difference**, označován také jako index segregace. Počítá se jako procentuální míra, která udává poměr pracovníků jednoho pohlaví, kteří by museli nastoupit do zaměstnání, v němž je dané pohlaví nedostatečně zastoupeno, aby pracovní distribuce byla vzhledem k pohlaví rovnocenná. Tento index má však svou slabinu, je velmi citlivý na klasifikaci zaměstnání. Čím bude kategorizace zaměstnání širší, tím je pravděpodobnější, že index difference bude nižší (Reskin, Hartmann, 1986).

Obráceným indexem k předchozímu je **procentuální zastoupení** zaměstnanců mužského a ženského pohlaví v určitém zaměstnání (Renzetti, Curran, 2003).

Proces, který se snaží omezit či odstranit horizontální a vertikální segregaci z trhu práce se nazývá **desegregace**. V situaci, kdy ženy proniknou do pro ně tradičně uzavřených struktur trhu a jsou úspěšné v obvykle mužských profesích, dochází k tzv. **resegregaci**, tedy ke tvoření ghett uvnitř povolání (Křížková, Pavlica, 2004).

## **Pracovní resegregace**

Pracovní resegregace je stav kdy zaměstnanci jednoho pohlaví nahradí zaměstnance druhého pohlaví. K tomuto stavu dochází, když nedostatek mužské pracovní síly vede zaměstnavatele k najímání ženské pracovní síly. Nedostatkem mužské pracovní síly mohou trpět obory s rychlou dynamikou růstu. Ale může to být způsobeno důsledkem dobrovolného odchodu mužů, kvůli prestižnějším a lépe placeným oborům (Renzetti, Curran, 2003).

## **Duální pracovní trh**

Dle Smetáčkové a Vlkové (2005) je diskriminace žen na trhu práce často v praxi maskována horizontální a vertikální segregací podle pohlaví, což vede k duálnímu pracovnímu trhu, kde ženy obvykle vykonávají jiná zaměstnání než muži.

Primární pracovní trh nabízí lepší pracovní příležitosti, které s sebou přináší pracovní jistotu, lepší pracovní i mzdové podmínky a kariérní růst. Zaměstnanci v tomto sektoru nalézají také prestiž. Na sekundárním trhu práce je velká fluktuace pracovních sil, nacházejí se zde většinou mladí lidé bez kvalifikace, příslušníci etnických menšin, lidé zdravotně znevýhodnění nebo staří lidé v předdůchodovém věku. Sekundární trh skýtá nižší sociální úroveň a mzdové ohodnocení. Zaměstnanci sekundárního trhu se mohou častěji setkat s rizikem nezaměstnanosti. Je zde nízká až nulová šance zvýšení kvalifikace nebo přechodu na primární trh (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009).

### 3. Empirické analýzy mzdových rozdílů

Problematikou mzdových rozdílů mužů a žen se zabývají čeští i zahraniční ekonomové, řada z nich přispěla svými průkopnickými poznatky, se kterými se pracuje dodnes. V této kapitole je popsána vědecká činnost zahraničních i českých autorů.

Za velmi přínosné v oblasti odhadu mzdové diskriminace patří práce **Oaxacy** (1973) a **Blindera** (1973), kteří nezávisle na sobě zkoumali výši diskriminační složky žen na mzdové mezeře ve Spojených státech amerických. Autoři pracovali s rozdílnou škálou dat a charakteristik. Oba vysvětlují dvanáct odlišných proměnných, které zahrnují do mzdové funkce. Oaxaca rozdílnými charakteristikami mužů a žen nevysvětlil 52,9 % mzdové mezery a Blinder 65,7 %. Oba autoři se shodli na závěru, že zbylou část mzdové mezery je možno považovat za diskriminaci. Efekt diskriminace je v případě Blinderova odhadu o 12,8 p. b. vyšší. Mzdová mezera tím byla rozdělena na dvě části. Na část, kterou je možno vysvětlit odlišnými charakteristikami mužů a žen, a na část, kterou těmito odlišnými charakteristikami vysvětlit nelze. Oaxaca rozlišuje tyto části jako efekt rozdílných charakteristik a efekt diskriminace. Blinder popisuje část přičítanou rozdílnému vybavení a část vyvolanou diskriminací. V tab. 3.1 je vypsáno dvanáct vysvětlujících proměnných, se kterými autoři pracují a naznačeno, které proměnné považují za klíčové.

Tab. 3.1 Zahrnované proměnné jednotlivých autorů

Oaxaca	Blinder
Zkušenosti	Věk
Vzdělání	Region
<b>Typ zaměstnance</b>	Vzdělání
<b>Odvětví</b>	<b>Zaměstnání</b>
Pracovní zařazení	Odborný výcvik
Zdravotní stav	<b>Členství v odborech</b>
Výše úvazku	Veteránství
Migrace	Zdraví
<b>Rodinný stav</b>	Podmínky na místním trhu práce
Děti	Migrace
Velikost sídla	Sezónnost zaměstnání
Region	<b>Léta ve firmě</b>

Zdroj: Oaxaca, 1973, Blinder, 1973, vlastní zpracování

Oaxaca – Blinderův rozklad patří k nejčastěji používaným metodám k odhadu diskriminační složky mzdové mezery. Pomocí této metody je možno rozdělit mzdovou mezeru na dvě výše zmíněné části.

Mzdovým rozdílem se počátkem 70. let začal zabývat také **Mincer** (1974). Jedná se o analýzu příjmů pracovníků v produktivním věku vzhledem k různým velikostem investic do lidského kapitálu. Proměnné vzdělání a zkušenosti ke mzdě vyjádřil rovnicí (tzv. Mincerian returns to schooling). Struktura rovnice se stala standardní součástí výzkumů v ekonomii. Mincer ve své studii *Schooling, Experience and Earnings* rozšířil tehdejší vědeckou základnu o výnosovou funkci lidského kapitálu.

Obecně lze říci, že výše mzdy roste nebo klesá úměrně s produktivitou zaměstnance. S produktivitou práce tedy bezpochyby souvisí i výše mzdy. Toto chování, ale nelze označit za diskriminační. Jedním z faktorů, které mají vliv na genderový mzdový rozdíl, může tedy být i rozdílná produktivita mužů a žen. Tento rozdíl je pak ovlivněn osobními charakteristikami jedinců odlišného pohlaví. **Becker** (1957) se začal ve své studii věnovat mzdovým rozdílům a diskriminaci v ekonomické oblasti. Jeho studie byla velmi důležitou pro vysvětlení mzdových rozdílů mezi pohlavím. Uvádí dopady diskriminace na trh práce. Domnívá se, že hospodářská soutěž snižuje diskriminační faktory. Jeho studie ukazuje, jak jsou reálné příjmy menšiny na trhu práce snižovány vlivem diskriminace. Diskriminace menšin je ovlivněna diskriminací ze strany zaměstnanců, spotřebitelů, společnosti, vlády. Analýza ukazuje, jaký vliv má prostředí na velikost předsudků. Značnou část mzdových rozdílů vysvětluje jejich rozdílnými charakteristikami. Dle Beckera (1957) jsou obvykle mzdové rozdíly, které přímo ovlivňují produktivitu připisovány věku, dosažené úrovni vzdělání a zkušenostem.

Ve většině firem v soukromém sektoru, jsou mzdy vypláceny na základě individuálního rozhodnutí. Může se stávat, že ohrožené skupiny na trhu práce, jako např. mladí lidé po ukončení studia, ženy po mateřské dovolené, starší lidé v předdůchodovém věku, přijmou nevýhodnou pracovní nabídku a souhlasí s nízkými mzdovými podmínkami, především ze strachu být bez práce. Na vliv legislativy na genderovou mzdovou mezeru poukazují **Blau a Kahn** (2000). Ve své studii zkoumali vliv specifických genderových faktorů na mzdové rozdíly včetně rozdílů v úrovni kvalifikace. Zaměřili se také na působení diskriminace a celkové mzdové struktury v reakci na americký GPG. Podle

studie ženy stále čelí diskriminaci na trhu práce, i když tendence by měla být spíše klesající. Autoři zmiňují v posledních letech zvyšující podíl státu na propojení pracovních příležitostí a rodinného života. Ve výhledu do budoucna autoři pro ženy předpokládají stále snadnější sloučení práce a rodiny, a tím pro muže větší podíl na vedení domácnosti.

Ucelený pohled na proměnu české společnosti od období státního socialismu po společnost demokratickou a tržně ekonomickou přináší **Tučet et al.** (2003). Publikace je rozdělena na tři hlavní fáze, kterými společnost prošla od roku 1989 po současnost. Je zde využíváno dat řady sociologických šetření a oficiálních statistik. Klíčovými zdroji empirického materiálu jsou výsledky výzkumů samotných autorů, kterým se věnovali v průběhu devadesátých let mapováním transformačního procesu. Z genderového hlediska je mzdový rozdíl brán podle toho, které faktory a jakou měrou se na něm podílejí. V období československého státního socialismu s centrálně řízenou ekonomikou bylo zohledňování vzdělanosti a pracovní kvalifikace minimální. Hlavní preferencí v tomto období byla politická orientace.

V ČR nejsou rozdíly v osobních charakteristikách mezi muži a ženami, typu vzdělání, průměrný věk, praxe tak výrazné, aby jim byl přisuzován celý genderový mzdový rozdíl. **Jurajda** (2003) popisuje, jak transformační ekonomiky připravující se na vstup do EU zaváděly právní opatření podporující rovné postavení mužů a žen na trhu práce. V článku je podrobně proveden rozbor platových rozdílů podle pohlaví. Autor využívá datového souboru ISPV České a Slovenské republiky za rok 1998. Ve výsledku byla označena jedna třetina z 30% mzdového rozdílu za nevysvětlenou. V soukromém sektoru existují téměř dvě třetiny 24% mzdového rozdílu, které není možné vysvětlit rozdílnými charakteristikami mužů a žen nebo rozdílnými charakteristikami zaměstnavatelů, z čehož vyplývá, že dochází k porušování rovného odměňování mužů a žen za stejnou či srovnatelnou práci, tedy k diskriminaci. Křížková, Penner a Petersen (2008) potvrzují vliv horizontální a vertikální segregace na genderovou mzdovou mezeru. Dle **Jurajdy** (2005) mzdové rozdíly mezi muži a ženami na trhu práce jsou způsobeny segregací žen do nízkopříjmových zaměstnání. Konstatuje, že ani přijetí antidiskriminační politiky v ČR nesnížilo diskriminaci žen na trhu práce. S přítomností mzdové diskriminace žen na českém trhu práce souhlasí ve své práci např. Mysíková (2007) a Hedija a Musil (2012).

**Mysíková (2007)** se zabývá se rozkladem genderového mzdového rozdílu na trhu práce v ČR. Mzdový rozdíl je v její studii rozložen pomocí Oaxaca – Blinderovy metody s rozšířením o efekt výběru. Ve své studii pracuje pouze s pěti proměnnými – vzdělání, zkušenosti, region, typ úvazku a zaměstnání. K odhadu mzdových rovnic autorka použila Heckmanův model.

Ve studii poukazuje na minimální vliv osobních charakteristik mužů a žen na část mzdové mezery. Autorka také poukazuje na záporný efekt vybavení a na to, že v ČR pracují muži s nízkou i vysokou produktivitou práce, ale mezi ženami jsou zastoupeny nejvíce ženy pouze s vysokou produktivitou. Kdyby muži i ženy za své charakteristiky byli stejně odměňováni, mzda žen by byla dokonce vyšší než mzda mužů. Pokud by na trh práce vstoupily ženy, které bývají často ovlivňovány nízkou mzdou, mzdový rozdíl by se zvýšil.

V práci autorka používá data z šetření ČSÚ pod názvem Životní podmínky 2005 (EU – SILC). Tato metoda se pro ČR stala závaznou vstupem do EU. Prostřednictvím tohoto statistického zjišťování jsou získávána data o sociální situaci domácností srovnatelná nejen v rámci ČR, ale i celé EU. Tímto je dosavadní empirická literatura obohacena o nový zdroj dat.

V závěru studie uvádí jako nejvýraznější ukazatel genderových vztahů na trhu práce právě mzdové rozdíly mezi muži a ženami. Větší zapojení žen do pracovního procesu a využití jejich pracovního potenciálu by vedlo ke zvýšení efektivity trhu práce.

Autorka se také zabývá rozdílným definováním pojmu GPG Eurostatem a ČSÚ, což může vést k odlišnému výsledku genderového mzdového rozdílu. Ve studii zmiňuje tři základní rozdíly.

Zásadní rozdíl české definice je zřejmý v použití mediánu při výpočtu. ČSÚ používá při mzdové strategii medián, protože má lepší vypovídací schopnost mzdové úrovně než aritmetický průměr. Výsledný mzdový rozdíl je nižší, neboť mediány mezd obou pohlaví jsou ve srovnatelném poměru nižší než tyto průměrné hodnoty.

Druhý rozdíl v definici, který zvyšuje konečný mzdový rozdíl je v použití hrubé měsíční mzdy při výpočtu a nezohledňování hrubé hodinové mzdy. Měsíční mzda u mužů



a ženy je chápána stejně, i když se v počtu odpracovaných hodin týdně může lišit o více než 10 hodin.

V české metodologii se do výpočtu mzdového rozdílu nezahrnují zaměstnanci, kteří za týden odpracují 15-30 hodin, tedy zaměstnanci na částečný úvazek. Dle Beckera (1964) je mezi zaměstnanci větší podíl žen, které pracují na částečný úvazek. Ženy pracující na částečný úvazek mají v průměru i nižší mzdy. Mysíková (2007) ve své studii tvrdí, že toto nezahrnutí do výpočtu způsobí nadhodnocení mezd žen a výsledný mzdový rozdíl bude snížen.

Dle Mysíkové (2007, s. 9) „*Gender pay gap je Eurostatem definován jako poměr průměrů hrubých hodinových výdělků placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15-64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnující všechny sektory a velikosti podniků.*” ČSÚ vychází z odlišné definice: „*Podíl mediánů měsíčních mezd mužů a žen pro zaměstnance, kteří odpracovali v průměru alespoň 30 hodin týdně v podnicích s více než 10 zaměstnanci a všech organizacích nepodnikatelské sféry*” jak tvrdí Mysíková (2007, s. 10).

Nejnovější článek **Mysíkové** (2012) v impaktovaném<sup>3</sup> časopise z loňského roku byl zaměřen na strukturu mzdových rozdílů podle pohlaví v zemích střední Evropy, konkrétně v ČR, Slovensku, Polsku a Maďarsku. Ve studii je využito dat mezinárodního šetření EU - SILC 2008. Struktura mzdového rozdílu podle pohlaví je analyzována na základě Heckmanova modelu výběru a Oaxacovy – Blinderovy metody rozkladu. Výsledky jsou do značné míry pro Českou a Slovenskou republiku shodné. Sledovaný mzdový rozdíl v těchto dvou zemích je v porovnání s Polskem a Maďarskem vyšší. Relativně malá část sledovaného mzdového rozdílu mezi pohlavím v České a Slovenské republice může být vysvětlena rozdílnými individuálními charakteristikami. Oproti tomu výsledky v Polsku a Maďarsku ukazují, že pracující ženy v těchto zemích mají lepší individuální charakteristiky oproti mužům, ale jejich mzdy jsou nižší.

---

<sup>3</sup> Impaktovanému časopisu je v rámci databáze Web of Science a Institute for Scientific Information přidělen impakt faktor, což vyjadřuje průměrnou míru citovanosti jeho článků a příspěvků. Impaktované časopisy jsou obecně považovány za nejprestižnější.

**Křížková, Penner a Petersen (2008)** ve své studii zkoumají, zda opatření EU týkající se genderové rovnosti a rovného odměňování zavedená do českého systému po roce 1999, přinesla snížení nebo odstranění diskriminace při odměňování mužů a žen za stejnou práci.

Mzdové rozdíly v rámci pracovních pozic, typu zaměstnání a pracovišť byly zjištěny nejnižší ve státních a družstevních podnicích. To autoři připisují stálé mzdové regulaci v organizacích typu tohoto vlastnictví. Naopak největší mzdový rozdíl podle pohlaví byl sledován u zahraničních podniků, pak u mezinárodních a soukromých firem. Ženy v těchto podnicích vydělávají v průměru o 10 % méně než jejich mužští kolegové na stejné pracovní pozici. Pro genderový mzdový rozdíl je tedy velmi důležité v jakém podniku a hlavně typu vlastnictví osoba pracuje.

Ve sledovaném období nebyla zjištěna žádná výrazná změna ve mzdových rozdílech mužů a žen. Přijetí legislativy EU tedy nemělo vliv na genderový mzdový rozdíl na žádné ze sledovaných úrovní, ani na stejné pracovní pozici u stejného zaměstnavatele. Významnou část mzdového rozdílu autoři vysvětlují horizontální a vertikální segregací podle pohlaví. Velmi malá část mzdového rozdílu je pak vysvětlována věkem, vzděláním a praxí. Kotýnková (2006) zhodnotila výsledky Evropské strategie zaměstnanosti ve společnosti v letech 1998-2002. Pokud se jedná o zaměstnanost, nezaměstnanost, odměňování či odvětvovou a profesní segregaci v oblasti rovnosti mužů a žen stále zůstávají výrazné rozdíly.

Mateřská dovolená je podle autorů další příčinou genderové nerovnosti. Mzdový rozdíl se zvyšuje během doby, kdy je žena doma na mateřské dovolené a muži se věnují své práci a kariéře.

Faktory vysvětlující genderový mzdový rozdíl popsali **Balcar, Filipová a Machová (2012)** pomocí jedinečného dotazníkového výzkumu, provedeného na reprezentativním vzorku zaměstnanců ve věku 25 – 54 let v ČR. Reprezentativní vzorek je podobný populaci ve všech jejích podstatných rysech a výrazných vlastnostech. Díky reprezentativnímu vzorku je možno učinit zobecnění výzkumu. Sběr dat probíhal od 23. října do 14. listopadu 2011. Průzkum byl proveden standardizovanou formou face-to-face rozhovorů tazateli s respondenty, prostřednictvím notebooku – metoda CAPI. V rámci

výzkumu bylo celkem shromážděno 1984 dotazníků. Celý proces šetření je velmi kvalitní a unikátní.

Byl zde sledován velký rozdíl ve mzdách vzhledem k pohlaví. Ženy v ČR vydělávají v průměru 77, 80 % mezd mužů. Ehrenberg a Smith (2011) došli k závěru, že pracující ženy starší 15 let zaměstnané na plný úvazek vydělají průměrně 70 % toho, co muži se srovnatelnými vlastnostmi.

Výzkum byl založen na 64 otázkách týkajících se nejrůznějších aspektů života respondentů. Otázky se týkaly informací o respondentech a příjmech jejich partnerů, rodinného života a domácností, vzdělání, pracovních zkušeností, preferencí v rámci kariéry a rodinného života či životních rolí, charakteristik v oblasti zdraví, psychologických znaků apod. Celý proces tohoto unikátního výzkumu pomohl vrhnout světlo na faktory ovlivňující mzdový rozdíl jako celek.

Faktory v nichž se ženy a muži mohou lišit, jsou rozděleny na 6 skupin. Jelikož údaje byly shromažďovány za účelem analýzy mzdových rozdílů, první část se zabývá příjmovou a finanční aktivitou. Průměrná hrubá měsíční mzda byla vypočítána na základě celého vzorku, kde 93,55 % respondentů bylo zaměstnáno na plný úvazek a 6,45 % na poloviční úvazek. Průměrná hrubá měsíční mzda byla 20,198.91 Kč. U mužů se jednalo o 22,558.98 Kč a u žen tato mzda činila 17,550.09 Kč.

Druhá část studie je zaměřena na vzdělání a pracovní zkušenosti. V rámci výzkumu bylo dosažené vzdělání respondentů rozděleno od základního po vysokoškolské doktorské studium. Dle tab. 3.2 nejvíce žen dosáhlo vyššího sekundárního vzdělání a naopak nejméně dotázaných žen má základní vzdělání, žádné ženy nebyly zastoupeny v úrovni vysokoškolského doktorského studia. Nejvíce dotázaných mužů dosáhlo nižšího sekundárního vzdělání. Největší rozdíl mezi pohlavím (11,28 p. b.) je právě na úrovni nižšího sekundárního vzdělání.

Tab. 3.2 Dosažené vzdělání mužů a žen (v %)

	Muži	Ženy
Základní vzdělání	4,10	4,49
Nižší sekundární vzdělání	44,8	32,80
Vyšší sekundární vzdělání	32,16	38,46
Vyšší odborná škola	4,96	7,91
VŠ bakalářské studium	3,82	6,94
VŠ magisterské studium	10,69	9,40
VŠ doktorské studium	0,19	0,00

Zdroj: Balcar, Filipová, Machová, 2012, vlastní zpracování

Ve studii je také zmíněn podíl mužů a žen v různých oborech. Nejčastější oblastí jsou humanitní (47,38 %) a technické vědy (39,52 %). Následuje zemědělství a lesnictví, zdravotní a lékařské obory, přírodní vědy, umění a vojenské služby. Na trhu práce se vyskytují výrazné rozdíly v zastoupení pohlavím v různých oborech.

Z níže uvedené tab. 3.3 je zřejmé, že v určitých oborech vynikají muži a v oborech jakou jsou například humanitní vědy nebo lékařství, jsou větším podílem zastoupeny ženy. Různé obory jsou samozřejmě na trhu práce odlišně finančně ohodnoceny.

Autoři také poukazují na genderové rozdíly při vzdělávání či školení zaměstnanců. Mužům je zaměstnavateli poskytováno (o 2,35 p. b) více možností vzdělávání či odborné přípravy k zaměstnání, zatímco ženy více na svém rozvoji pracují samy bez finanční podpory zaměstnavatele.

Třetí podkapitola řeší způsoby získání zaměstnání. Průzkum ukazuje, že nejčastějším způsobem, jak získat zaměstnání v ČR jsou osobní doporučení (v 30,09 % případech). Tento způsob získání zaměstnání je více typický pro ženy (rozdíl mezi pohlavími 2,29 p. b.). Pro muže je více typickým způsobem, získání nabídky přímo od zaměstnavatele (2,83 p. b.). Častým způsobem je také získání osobních informací (24,50 %), kdy jiná osoba upozorní uchazeče na volnou pracovní pozici. Pouze 6,15 %

respondentů zmínilo úřad práce, což poukazuje na jejich nízkou efektivitu při zprostředkovávání práce.

Tab. 3.3 Zastoupení v jednotlivých oborech podle pohlaví (v %)

	Muži	Ženy
Technické vědy	61,35	15,06
Humanitní vědy	28,53	68,48
Zemědělství a lesnictví	6,01	3,84
Přírodní vědy	2,48	3,10
Lékařská a zdravotní péče	1,05	8,23
Vojenské služby	0,38	0,00

Zdroj: : Balcar, Filipová, Machová, 2012, vlastní zpracování

Průzkum byl nicméně zaměřen na vlastnosti, které ovlivňují sladění rodinného a pracovního života. Respondenti zvolili několik způsobů - pružnou pracovní dobu v 28,63 % případů (o 3,03 p. b. převažovali muži nad ženami), přechod pracovní zátěže z plného na částečný úvazek a naopak (18,15 %) a práci doma (10,89 %). Z výzkumu je zřejmé, že ženy preferují zaměstnání, kde je možnost částečného pracovního úvazku nebo práci doma.

Z podkapitoly Rodina a práce vyplývá, že 47 % mužů a 67,9 % dotázaných žen uvádí rodinu jako nejdůležitější a pro 35,7 % mužů a 22 % je důležitější kariéra. Z výzkumu také vyplývá, že 27,1 % mužů a 44,4 % žen věnuje nejvíce energie rodině a 61,2 % mužů a 50,6 % žen své kariéře. Co se týče hodin strávených v zaměstnání, tak dotázaní muži odpracují týdně o 2,26 hodin více než ženy.

Výzkum se také věnoval psychologické stránce, která má do určité míry také svou vypovídací schopnost. Nicméně co se týče diskriminace vzhledem k pohlaví 3,91 % mužů a 12,50 % žen se na pracovišti cítí diskriminováno. Větší podíl žen vnímajících diskriminaci, může být způsoben tím, že ženy jsou méně často odměňovány podle objektivních kritérií než muži.

V závěru práce je potvrzena hypotéza, že část genderových mzdových rozdílů lze vysvětlit různými osobními charakteristikami.

Nedávná studie **Filipové a Machové** (2011) poukazuje na odlišné subjektivní mzdové požadavky mužů a žen. Část mzdového rozdílu autorky připisují odlišným rolím a preferencím v rodinném životě, což může snížit podíl diskriminace podle pohlaví.

**Hedija a Musil** (2012) se ve svém článku soustředili na firmu s 82 zaměstnanci. Podíl mužů a žen byl na srovnatelné úrovni, což je vhodné pro analýzu genderové mzdové mezery. Ke zjištění velikosti genderové mzdové mezery a existence diskriminační složky v tomto podniku zvolili metodu Oaxaca – Blinderova rozkladu a párového srovnávání. Mzdová mezera vypočítaná jako rozdíl logaritmů průměrné hrubé mzdy mužů a žen v podniku činila 19 %.

Pro metodu párového srovnávání byl v podniku vybrán muž a žena s nejvíce podobnými charakteristikami. Tento pár byl ve stejné věkové a vzdělanostní kategorii, shodná byla i velikost zkušeností a počet let odpracovaných ve firmě. Muž byl ženatý a měl dvě děti, žena byla naopak svobodná a bezdětná. Průměrná hodinová mzda muže byla o 6,12 Kč větší než mzda ženy. Vytipovaný muž pracoval na pozici skladníka a vybraná žena jako skladnice. Genderová mzdová mezera u tohoto páru byla 7 %, žena tedy pobírala 93 % mzdy muže. Jelikož charakteristiky obou jedinců byly téměř shodné a žádné vedlejší faktory typu mateřství nebo práce přesčas nebyly známy, autoři 7% mzdovou mezeru připsali efektu diskriminace. Genderová mzdová mezera byla tedy metodou párového srovnání snížena z 19 % na 7 %. Metoda párového srovnání byla použita i na skupiny zaměstnanců na vybraných pozicích v podniku, u nichž byla také potvrzena diskriminace.

Diskriminace žen v podniku byla potvrzena také dekompozicí mzdové mezery pomocí Oaxaca – Blinderova rozkladu. Mzdovou mezeru totiž nebylo možno vysvětlit odlišnými charakteristikami mužů a žen v podniku. Právě naopak, charakteristiky žen vykazovaly lepší úroveň a jejich mzdy by tak měly být vyšší než mzdy mužů.

## 4. Genderové rozdíly v České republice

Všeobecně je známo, že na českém trhu práce je mezi nezaměstnanými osobami více žen než mužů. Větší míra nezaměstnanosti žen je přisuzována diskriminaci, ale vliv na větší míru nezaměstnanosti žen mohou mít i jiné faktory.

Mnoho lidí se domnívá, že ženy jsou mzdově diskriminovány a proto pobírají menší mzdu než muži. Jejich úsudek je tvořen jednoduchým srovnáním průměrných hrubých měsíčních mezd. Diskriminace, jak již bylo popsáno výše, je situace, kde ženy pobírají nižší mzdu než jejich mužští kolegové za stejně nebo srovnatelně vykonanou práci. A to průměrné měsíční mzdy zdaleka neukazují.

V této kapitole jsou prostřednictvím dat ČSÚ ukázány rozdíly v nezaměstnanosti a ve mzdách. Jsou zde také popsány faktory ovlivňující jejich vznik.

Ústava ČR spolu s Listinou základních práv a svobod z roku 1993 je jedním z prvních právních dokumentů v ČR, který se zabývá diskriminací. Tuto problematiku upravuje také Zákon o zaměstnanosti z roku 1991, který byl naposledy novelizován v roce 2004. Hlavní části věnující se ochraně proti přímé i nepřímé diskriminaci a rovnému zacházení v zaměstnání je §4 (Kotýnková, 2006). Práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou zakotveny v Zákoníku práce z roku 2007. Součástí legislativy je i Antidiskriminační zákon účinný od 1. září 2009. Tyto legislativní úpravy, by měly hrát velmi důležitou roli při nastavování pravidel ve společnosti a při každodenním chování jedinců.

### 4.1 Vývoj míry nezaměstnanosti

Obecná míra nezaměstnanosti uvedená v tab. 4.1 vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle, je vyjadřována v procentech a vychází z údajů Výběrového šetření pracovních sil. Tento ukazatel je sestaven podle metodiky Eurostatu a doporučení Mezinárodní organizace práce a je mezinárodně srovnatelný. Dle definice jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby starší patnáct let, které během sledovaného období bydlely na území ČR, byly bez zaměstnání, nejpозději do čtrnácti dnů byly schopny nástupu do zaměstnání a během posledních čtyř týdnů aktivně hledaly práci (Český statistický úřad, 2013a).

Do konce minulého roku Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejňovalo také ukazatel registrované míry nezaměstnanosti. Tento ukazatel byl sestavován na základně počtu uchazečů o zaměstnání, kteří byli registrováni na úřadech práce. Získané údaje se používaly k hodnocení politiky zaměstnanosti pro účely ČR. Na rozdíl od obecné míry nezaměstnanosti, která je spíše mezinárodního charakteru, sloužil ukazatel registrované míry nezaměstnanosti jako doplňující složka. Od ledna 2013 je registrovaná míra nezaměstnanosti nahrazena novým ukazatelem nezaměstnanosti v ČR, a to podílem nezaměstnaných osob. Jedná se o podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ve věku 15-64 let. Obecná míra nezaměstnanosti staví nezaměstnané pouze k ekonomicky aktivním osobám, ale nový ukazatel vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15-64 let. Výsledky nového ukazatele by měly být snadněji interpretovatelné, a měly by podávat podrobnější obraz na úrovni obcí (Český statistický úřad, 2012a).

Tab. 4.1: Obecná míra nezaměstnanosti (v %)

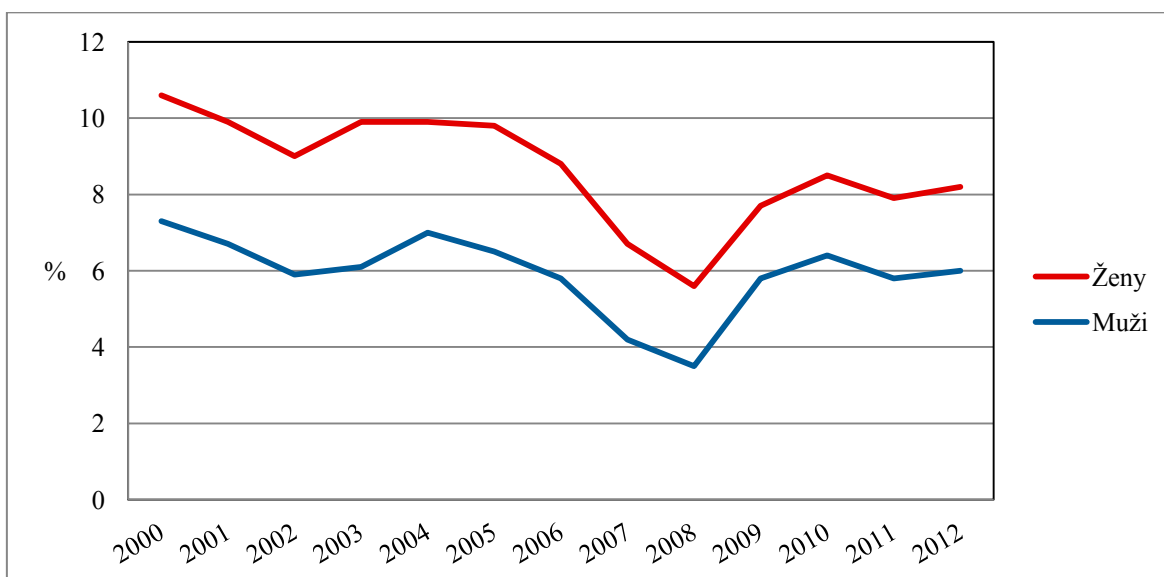
	Ženy	Muži	Celkem
2000	10,6	7,3	8,8
2001	9,9	6,7	8,1
2002	9,0	5,9	7,3
2003	9,9	6,1	7,8
2004	9,9	7,0	8,3
2005	9,8	6,5	7,9
2006	8,8	5,8	7,1
2007	6,7	4,2	5,3
2008	5,6	3,5	4,4
2009	7,7	5,8	6,7
2010	8,5	6,4	7,3
2011	7,9	5,8	6,7
2012	8,2	6,0	7,0

Zdroj: Český statistický úřad, 2013b, vlastní zpracování



Rok 2004 byl pro ČR charakteristický vstupem do EU, čímž se českému obyvatelstvu otevřely možnosti vstupu na zahraniční trhy práce v rámci EU. Dle tab. 4.1 od roku 2004 míra nezaměstnanosti začala klesat a v roce 2008 byla nezaměstnanost nejnižší za celé sledované období. To bylo ovlivněno demografickými jevy, kdy na trh práce vstupují slabší populační ročníky a silnější z něj odcházejí do důchodu. V následujících letech je už pozorovatelná tendence růstu tohoto ukazatele. Hlavní příčinou růstu nezaměstnanosti je hospodářský pokles, v důsledku hospodářské krize, kterou započala americká hypoteční krize v roce 2007. Zasažení krizí byli významní zaměstnavatelé a průmysl směřoval do útlumu.

Graf 4.1 Obecná míra nezaměstnanosti mužů a žen v ČR (v %)



Zdroj: Český statistický úřad, 2013b, vlastní zpracování

V grafu 4.1 je viditelné, že ženy trpí vyšší mírou nezaměstnanosti po celé sledované období. Největší rozdíl mezi mírou nezaměstnanosti mužů a žen byl v letech 2000 (3,3 p. b.), 2003 (3,8 p. b.) a v roce 2005 (3,3 p. b.). S výjimkou let 2003 a 2005 byl trend klesající. Nejmenší rozdíl mezi pohlavími byl zaznamenán v roce 2009 (1,9 p. b.). Celková nezaměstnanost v tomto roce výrazně vzrostla oproti roku 2008, výrazněji však u mužů. Muži jsou převážně zaměstnáváni např. ve stavebnictví, automobilovém průmyslu, dolech a v rizikových oborech, kde byl během krize snižován počet zaměstnanců, tudíž jejich zaměstnanost v tomto období klesla a míra nezaměstnanosti mužů se přiblížila míře nezaměstnanosti žen.

V roce 2011 byla nejvyšší nezaměstnanost u žen ve věku 35-39 let. V předchozích letech do roku 2005 byla nejvyšší nezaměstnanost žen na úrovni 30-34 let. Před rokem 2005 byla tato věková hranice nižší, s největší nezaměstnaností se setkávaly ženy ve věku 25-29 let (Český statistický úřad, 2013c). Zvyšování této kategorie může být ovlivněno pozdějším mateřstvím, než tomu bylo dříve. Do roku 2007 měly ženy dítě nejčastěji ve věku 25-29 let. Od roku 2008 je největší počet matek evidován ve věku 30-34 let (Český statistický úřad, 2012b). Ženy se více věnují své kariéře, cestují, chtějí být finančně zabezpečené a vytvořit rodinné zázemí. Mateřství tedy odkládají do pozdějšího věku, což s sebou může přinášet také zdravotní rizika.

Muži se s nejvyšší nezaměstnaností dlouhodobě setkávají ve věku 20-24 let, tedy bezprostředně po ukončení studia (Český statistický úřad, 2013c).

U obou pohlaví je nejvyšší míra nezaměstnanosti u osob bez vzdělání a se základním vzděláním a naopak nejnižší u vysokoškolsky vzdělaných osob. Platí zde, že čím vyšší vzdělání, tím lepší uplatnění na trhu práce. Vzhledem k pohlaví, vysokoškolsky vzdělané ženy, ženy s maturitou i bez maturity trpí vyšší mírou nezaměstnanosti oproti mužům. Nižší míra nezaměstnanosti žen je zaznamenána pouze u nedokončeného nebo základního vzdělání, jelikož ženy jsou ochotny pracovat na nižších pracovních pozicích, o které muži nemají zájem. Vzhledem k této nízké nebo žádné úrovni kvalifikace se jedná o pomocné práce a nenáročné pozice, na které jsou schopni si uchazeče zaměstnavatelé sami vyškolit (Český statistický úřad, 2013b).

#### **4.2 Gender Pay Gap a Klasifikace zaměstnání**

Průměrná hodnota mzdy na jednoho zaměstnance je vypočítávána aritmetickým průměrem, ale vyšší vypovídací schopnost o skutečné platové úrovni má medián. Vybírá prostřední hodnotu ze mzdového rozdělení a není ovlivněn extrémními hodnotami (mzdami), které neodpovídají běžné mzdové úrovni zaměstnance. Proto pro účely této práce byl vybrán medián místo průměru hrubých mezd.

Průměrná hodnota hrubých měsíčních mezd se do roku 2008 vyvíjela stejným tempem jako medián hrubých měsíčních mezd, ale od roku 2009 je průměr vyšší než medián. Obecně to znamená, že mzda většiny obyvatel nedosahuje na celorepublikový průměr. Na základě výpočtu mediánu, mzda prostřední ženy dosahuje 81 % mzdy

prostředního muže, a ne tedy  $\frac{3}{4}$  výdělků muže, jak je tomu při použití průměru. V obou případech je mzda žen nižší, ale v případě mediánu je rozdíl menší (Český statistický úřad, 2012e).

Tab. 4.2 Medián hrubých měsíčních mezd (v Kč)

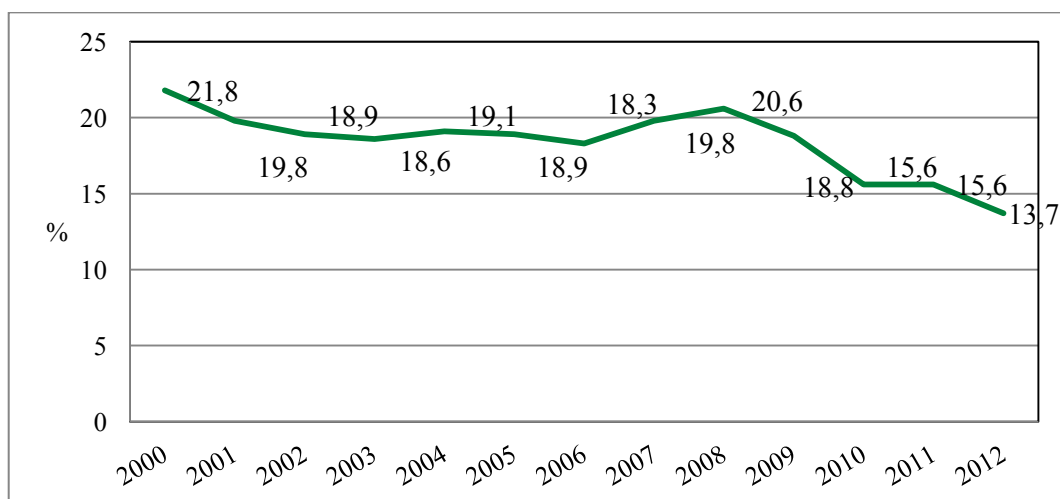
	Ženy	Muži	Poměr (v %)
2000	11 436	14 623	78,2
2001	12 505	15 585	80,2
2002	13 742	16 938	81,1
2003	14 838	18 221	81,4
2004	15 645	19 329	80,9
2005	16 443	20 265	81,1
2006	17 310	21 185	81,7
2007	18 322	22 850	80,2
2008	19 343	24 367	79,4
2009	19 797	24 158	81,9
2010	19 453	23 059	84,4
2011	19 808	23 460	84,4
4. čtvrtletí 2012	20 035	24 577	86,3

Zdroj: Český statistický úřad, 2009a, 2013c, vlastní zpracování

Na základě tab. 4.2 lze říci, že hrubá měsíční mzda žen roste úměrně s časem. Od roku 2008 rostla v poněkud menším tempu oproti rokům minulým. U mužů se tato mzda také zvyšovala, v roce 2008 dokonce dosáhla 24 367 Kč, ale v následujících třech letech se mírně snížila. V posledním čtvrtletí loňského roku hrubá mzda u mužů vzrostla na 24 577 Kč.

Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů uvedený v posledním odstavci tab. 4.2 udává, kolik % mzdy mužů pobíraly ženy. Rozdíl mediánu mužů a žen je uveden v grafu 4.2. Lze vidět, jak se rozdíl mezi mediány hrubých měsíčních mezd mužů a žen snižuje. Největší rozdíl je zjevný na začátku sledovaného období a v roce 2008. Od tohoto skoku v roce 2008 se rozdíl v posledních čtyřech letech zmenšuje.

Graf 4.2 Gender Pay Gap (v %)



Zdroj: Český statistický úřad, 2009a, 2013c, 2013d, vlastní zpracování

Nejvyšší medián hrubé měsíční mzdy v roce 2011 mají osoby ve věku 30-34 let (23 319 Kč). Co se týče pohlaví, ženy dosahují nejvyšších hrubých měsíčních mezd ve věku 60-64 let (22 087 Kč), muži pak ve věku 35-39 let (25 164 Kč). V nejnižší věkové kategorii do devatenácti let jsou očekávaně mzdy nejnižší, protože většina těchto osob se věnuje studiu (Český statistický úřad, 2012d).

Při sledování mediánu mzdy mužů a žen vzhledem k jejich vzdělání ČSÚ rozlišuje pět kategorií – základní a nedokončené, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a bakalářské a vysokoškolské vzdělání. Nejvyšší mzdy jsou u obou pohlaví u vysokoškolsky vzdělaných a naopak nejnižší mzdy pobírají osoby se základním nebo nedokončeným vzděláním. Výše mezd tedy roste úměrně s úrovní vzdělání.

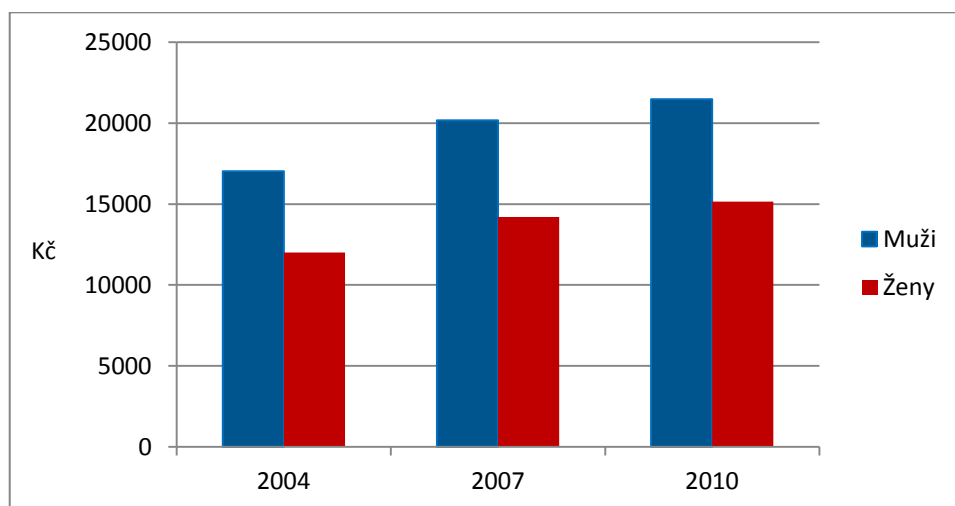
Tab. 4.3 Gender Pay Gap podle úrovně vzdělání (v %)

	2004	2007	2010
Základní a nedokončené	24,9	23,4	22,4
Střední bez maturity	29,5	29,6	29,4
Střední s maturitou	19,5	19,3	18,4
Vyšší odborné a bakalářské	23,6	23,4	23,4
Magisterské a vyšší	25,9	25,3	27,5

Zdroj: Český statistický úřad, 2005, 2008a, 2011b, vlastní zpracování

Největší GPG podle tab. 4.3 byl zaznamenán u středoškoláků bez maturity. S postupem času rostou mzdy, ale mzdový rozdíl mezi muži a ženami zůstává na srovnatelné úrovni. Růst mezd je viditelný v grafu 4.3, v roce 2004 byl medián mezd středoškolsky vzdělaných žen bez maturity 12 008 Kč a mužů 17 025 Kč. V roce 2007 byla mzda žen na úrovni 14 196 Kč a mzda mužů dosahovala 20 172 Kč. A v roce 2010 ženy vydělávaly 15 156 Kč, zatímco mzda mužů činila dokonce 21 468 Kč. V roce 2011 byl oproti roku 2010 zaznamenán pokles, ženám připadlo 15 025 Kč a mužům 20 518 Kč. Nejnižší rozdíly byly dle tab. 4.3 u středoškoláků s maturitou a osob s vyšším odborným a bakalářským vzděláním (Český statistický úřad, 2006, 2008b, 2011c, 2012c).

Graf 4.3 Medián mezd mužů a žen se středoškolským vzděláním bez maturity (v Kč)



Zdroj: Český statistický úřad, 2006, 2008b, 2011c, vlastní zpracování

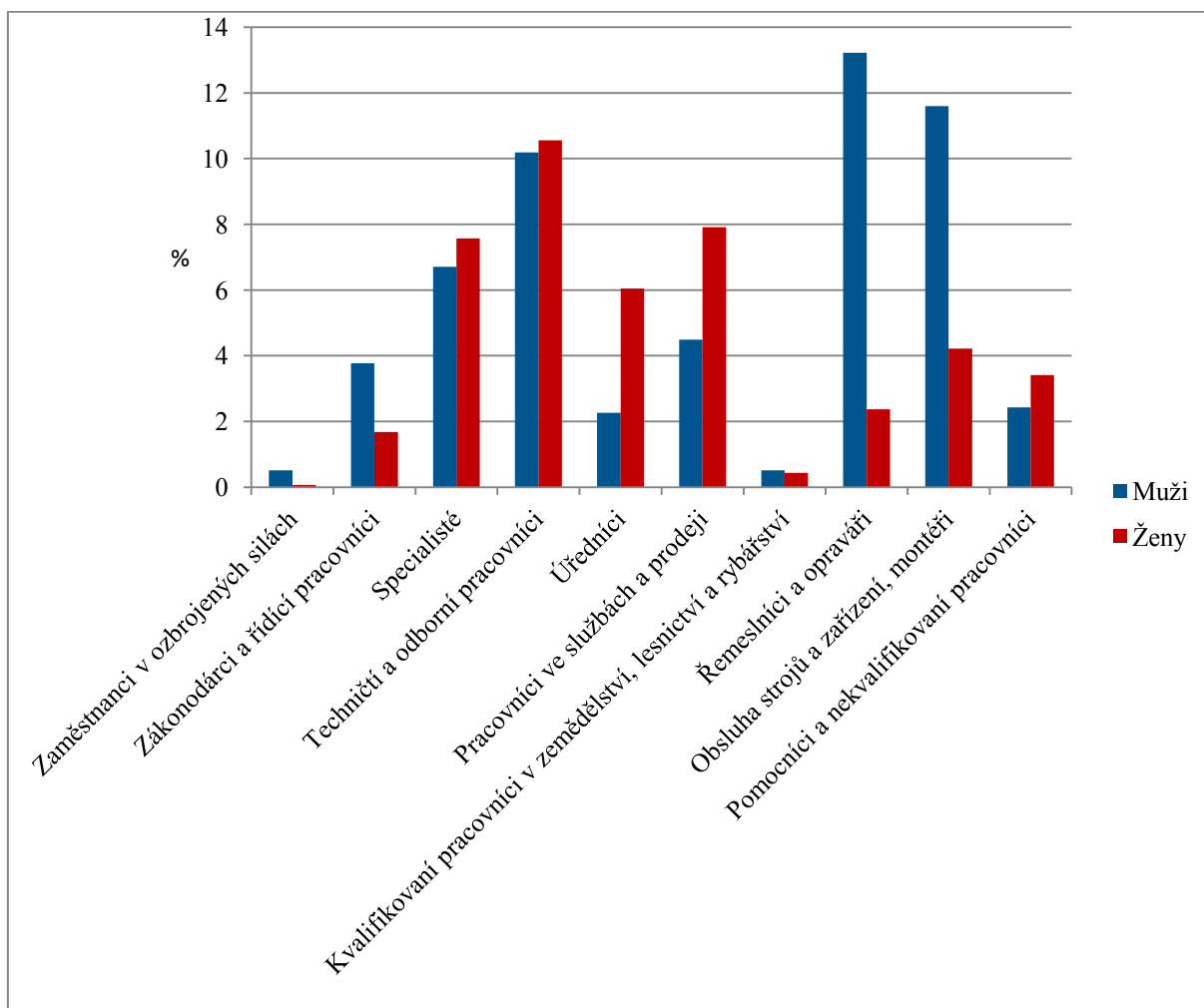
**Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO** od 1. ledna 2011 nahradila rozšířenou Klasifikaci zaměstnání KZAM-R. Graf 4.4 reflektuje rozdílnou zaměstnanost mužů a žen v jednotlivých oborech. Podle této klasifikace, je největší podíl zaměstnanců mužů - řemeslníků a opravářů, zároveň v této třídě je největší rozdíl mezi pohlavím. Značný rozdíl je také ve třídě Obsluha strojů a zařízení, montéři či Zákonodárci a řídicí pracovníci. V případě žen je největší podíl u technických a odborných pracovníků (10,56 %), ale u mužů je toto procento jen o málo nižší (10,19 %). Daleko více žen než mužů pracuje jako úřednice a ve službách a prodeji.

Medián hrubých měsíčních mezd podle hlavních tříd CZ-ISCO byl v roce 2011 u mužů řemeslníků a opravářů, o 5 600 Kč vyšší, než u žen ve stejném oboru. Medián mužů

pracujících v oboru Obsluha strojů a zařízení, montéři je měsíčně o 4 654 Kč větší než medián mezd žen. Největší rozdíl mezd je ve třídě Zákonodárci a řídicí pracovníci, medián hrubé měsíční mzdy mužů je o 8 136 Kč vyšší medián mezd žen. Rozdíl technických a odborných pracovníků mužů vzhledem k ženám je o 4 720 Kč. Muži jako řemeslníci a opraváři nebo muži pracující jako obsluha strojů a zařízení, montéři mají vyšší mzdy než ženy na pozicích úřednic nebo ve službách a prodeji (Český statistický úřad, 2012c).

Výraznější zastoupení mužů ve specifických oborech zaměstnání je nazýváno horizontální segregace na trhu práce. S touto segregací souvisí i odlišné platové ohodnocení jednotlivých oborů. V zaměstnáních s převahou žen je finanční ohodnocení na nižší úrovni. Právě tato segregace na trhu práce může vést ke mzdovým rozdílům mezi muži a ženami na trhu práce.

Graf 4.4 Podíl zaměstnanců podle hlavních tříd CZ-ISCO v roce 2011 (v %)



Zdroj: Český statistický úřad, 2012c, vlastní zpracování

### 4.3 Odpracované hodiny a práce přesčas

Průměrný počet odpracovaných hodin týdně od roku 2000 klesl u obou pohlaví. Dle tab. 4.4, v roce 2011 byla týdenní odpracovaná doba žen skoro o 4 hod kratší. Ve sledovaném období byla týdenní pracovní doba žen kratší v průměru o 3,95 hod.

Menší počet odpracovaných hodin žen může být ovlivněn častějším využíváním zkrácených pracovních úvazků. Kratší týdenní odpracovaná doba je často spojena s péčí a starostí o dítě a domácnost. Matky většinou ráno odvádějí děti do školek či škol a odpoledne je vyzvedávají. Pokud je dítě nemocné, jsou to také častěji matky, které zůstávají doma a starají se o něj.

Počet odpracovaných hodin může mít vliv na výši mezd a také na mzdový rozdíl mezi muži a ženami. Týdenní pracovní doba zahrnuje pravidelné přesčasy, které jsou finančně výhodné.

Tab. 4.4 Průměrný počet odpracovaných hodin týdně

	Ženy	Muži
2000	41,30	45,40
2001	39,60	43,20
2002	39,60	43,50
2003	39,70	44,00
2004	39,50	43,80
2005	39,60	43,60
2006	39,50	43,50
2007	39,50	43,40
2008	39,50	43,40
2009	39,20	43,10
2010	39,10	42,90
2011	39,00	42,70

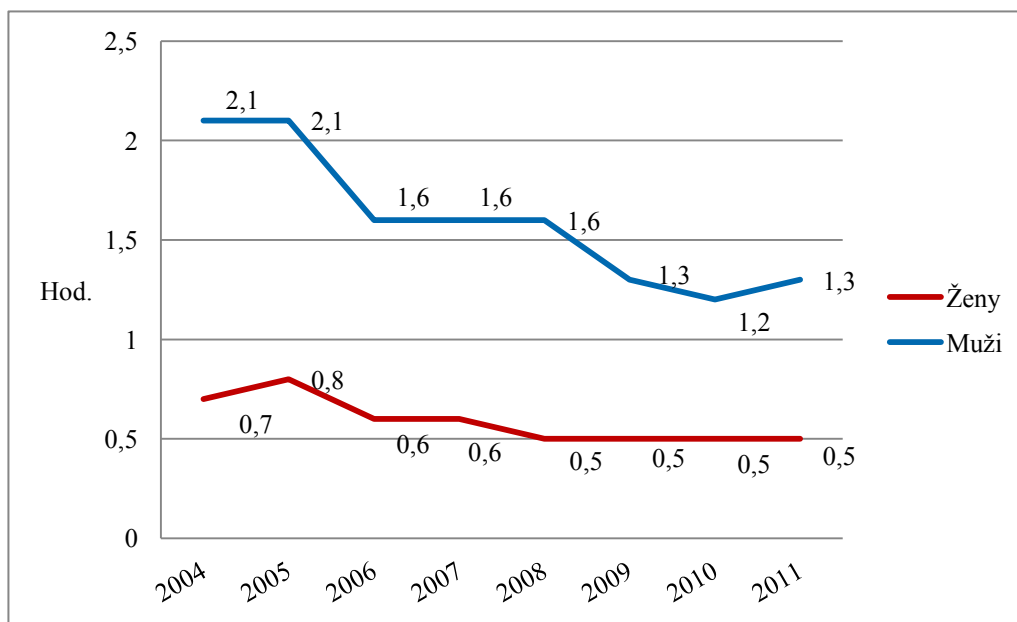
Zdroj: Český statistický úřad, 2013c, vlastní zpracování

## Práce přesčas

Práce, kterou zaměstnanec vykonává nad rámec své pracovní doby, je označována jako práce přesčas. Dle zákoníku práce náleží zaměstnanci za tuto práci mzda a příplatek nejméně ve výši 25 % průměrného výdělku nebo náhradní volno. Práce přesčas je tedy dobře finančně ohodnocená a může tak výrazně ovlivnit měsíční výdělek. Zatím co zaměstnanci upřednostňují finanční příplatek, firmy volí formu náhradního volna, které si zaměstnanec musí vybrat. Některé firmy ale raději vyplatí zaměstnanci příplatek za práci přesčas, aby zachovali nízký počet zaměstnanců a nemuseli najímat novou pracovní sílu. Zákoník práce také stanovuje maximální výši přesčasových hodin, kterou zaměstnanec nesmí překročit. V jednotlivých týdnech se jedná o 8 hodin a v kalendářním roce je maximum stanoveno na 150 hodin.

Dle grafu 4.5 ženy tráví v zaměstnání méně času nad rámec stanovené pracovní doby než muži. To může být ovlivněno péčí o chod domácnosti a děti, nebo také tím, že muži jsou častěji zaměstnáváni v oborech, ve kterých je práce přesčas častější.

Graf 4.5 Průměrný počet přesčasových hodin týdně na 1 pracujícího



Zdroj: Český statistický úřad, 2009a, 2009b, 2010a, 2010b, 2010c, 2011a, 2012d, 2013c, vlastní zpracování

Pozn.: Údaje jsou zpracovány za 2. čtvrtletí daného roku.



Nejvíce přesčasů v roce 2011 podle CZ-ISCO odpracovali muži zařazení v 1. třídě této klasifikace – Zákonodárci a řídicí pracovníci a to, 1,8 hodin týdně. V ostatních oborech byla zaznamenaná následující doba přesčas - Obsluha strojů a zařízení, montéři – 1,7 hod/týden, Specialisté 1,5 hod/týden, Techničtí a odborní pracovníci a Pracovníci ve službách a prodeji 1,2 hod/týden, Řemeslníci a opraváři 1,1 hod/týden (Český statistický úřad, 2013c).

Ženy na základě grafu 4.5 odpracovaly méně přesčasů, podle konkrétních tříd klasifikace ženy na pozici Zákonodárci a řídicí pracovníci odpracovaly o 0,8 hodiny týdně méně než muži. Ženy ve třídě Obsluha strojů a zařízení odpracovaly 0,7 hod/týden, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci 0,6 hod/týden. Ženy jsou podle grafu 4.4 více zastoupeny na pozici úřednic, kde je práce přesčas 0,3 hod/týden a ve službách a prodeji kde je tato práce činí 0,5 hod/týden (Český statistický úřad, 2013c).

Profese, ve kterých se vykytuje značný podíl přesčasů, vykonávají většinou muži, viz. graf 4.4, mzdy jsou v těchto oborech vyšší a značný je tak i 25% příplatek za práci přesčas. Ženské zastoupení je vyšší v oborech, kde je práce přesčas a mzdy na nižší úrovni.

#### **4.4 Flexibilní formy zaměstnávání a dojížd'ka za prací**

##### **Pracovní doba na částečný úvazek**

V tomto pracovním poměru je pracovní doba zkrácena na 4 hod. denně. Ale může být určena i na 6 hod/den nebo sjednána na týdenní cykly a to v rozsahu 20 hod. Tento typ pracovního úvazku s sebou přináší řadu výhod, ale i nevýhod.

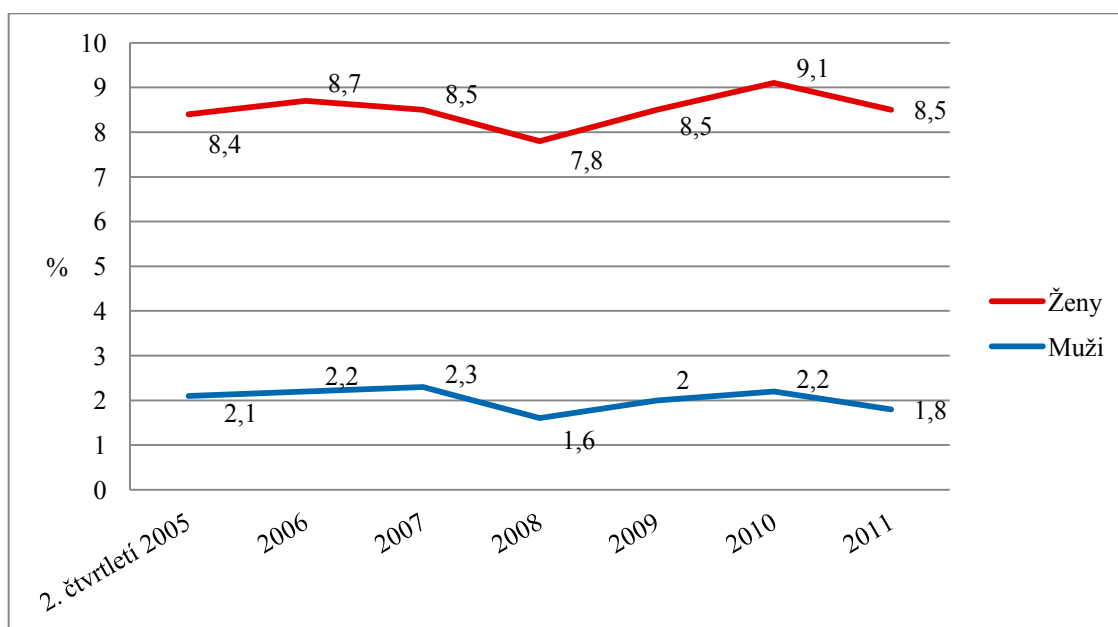
Pracovník touto formou úvazku neztrácí své zkušenosti a dovednosti a je stále součástí pracovního procesu. Se zaměstnáním na částečný úvazek, ale také souvisí nižší mzdy. Zvýšené náklady mohou vznikat v důsledku horšího dopravního spojení mimo standardní pracovní dobu.

V ČR je nízký podíl osob s tímto pracovním úvazkem, jak je naznačeno v grafu 4.6., přesto ženy několikanásobně převyšují muže při využívání práce na částečný úvazek. Ženy - matky věnující se mateřství, rodině, chodu domácnosti, popř. péči o další závislou osobu, nebo ženy, které nemohou najít vhodnou práci na plný úvazek, raději volí možnost práce na částečný nebo tzv. poloviční úvazek. Muži volí tuto možnost zejména ze

zdravotních důvodů a školního či profesního vzdělávání. Studenti vysokých škol volí tento typ pracovního úvazku během studia, mohou tak spojit praxi se zajištěním finančních prostředků.

Pokud by bylo firmami přijímáno více žen na zkrácený pracovní úvazek, mohly by tak ženy lépe harmonizovat svůj rodinný a pracovní život. Snížila by se tak nezaměstnanost žen během a po návratu z mateřské dovolené, během které není v silách matek pracovat na plný úvazek. Ženy by se tak postupně mohly dostávat na vyšší pozice, kde je výrazně lepší finanční ohodnocení. Tím by se snížil i mzdový rozdíl, který je mezi muži a ženami.

Graf 4.6 Podíl zaměstnaných na částečný úvazek na celkové zaměstnanosti (v %)



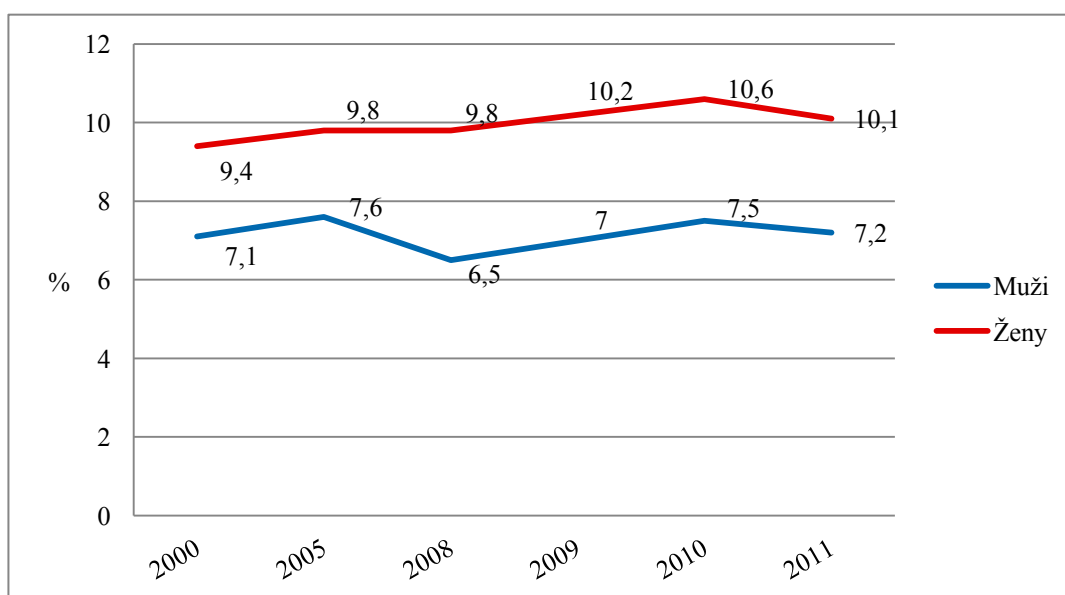
Zdroj: Český statistický úřad, 2009b, 2010a, 2010b, 2010c, 2011a, 2012d, 2013c, vlastní zpracování

### **Pracovní smlouva na dobu určitou**

Jedná se o formu smlouvy, kde je pevně stanovena doba trvání pracovního poměru. Tyto smlouvy jsou mnohdy využívány jako nástroj ke zpružnění trhu práce, zvýšení flexibility a konkurenceschopnosti podnikatelských subjektů. Pro zaměstnavatele se tímto pracovním poměrem eliminují náklady na kompenzaci při ukončení pracovního poměru. Pro zaměstnance tento typ pracovního úvazku znamená nejistotu pracovního místa. Tento

termínovaný pracovní úvazek je obvykle spojen s nižšími finančními podmínkami. V pracovních úvazcích na dobu určitou jsou většinou zastoupeny skupiny, které mají ztížené podmínky na trhu práce. Přijmou tedy pracovní poměr na dobu určitou s cílem postupem času získat lépe placené pracovní místo na dobu neurčitou. Dle grafu 4.7 ženy uzavírají častěji pracovní poměr na dobu určitou než muži, ženy jsou totiž ochotny přijímat méně výhodné nabídky k práci než muži.

Graf 4.7 Pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou (v %)



Zdroj: Český statistický úřad, 2011a, 2013c, vlastní zpracování

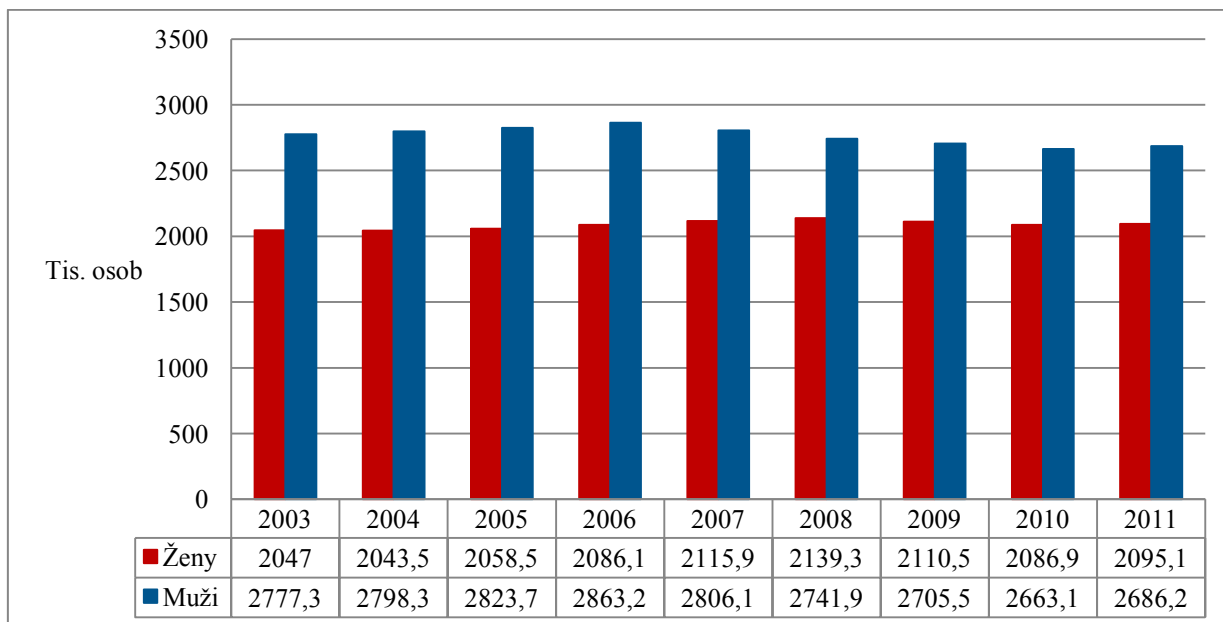
### Dojížděka za prací

Ne vždy najde člověk uplatnění na lokálním trhu práce v místě jeho bydliště. Pokud se naskytne lukrativní příležitost zaměstnání v jiném kraji ČR nebo dokonce v zahraničí, musí jedinec zvážit možnost dojíždění či přestěhování se za novou prací.

Ženy častěji volí práci poblíž domova, rodiny a blízko školských zařízení svých dětí. Muži jsou v tomto ohledu schopni lépe využít svůj lidský kapitál a přijímat zaměstnání vzdálenější domovu. Dle grafu 4.8 jsou muži ochotni více cestovat za prací než ženy. Dojíždění do zaměstnání se může objevit na vyšší mzdy v rámci kompenzační složky. Mohou také dojíždět za prací do krajů s vyšším finančním ohodnocením, největší počet

zaměstnanců dojíždí do hl. města Prahy, kde jsou mzdy výrazně vyšší oproti ostatním krajům ČR.

Graf 4.8 Zaměstnané osoby dojíždějící za prací do jiných krajů ČR (v tis. osob)



Zdroj: Český statistický úřad, 2009a, 2009b, 2009c, 2010a, 2010b, 2010c, 2011a, 2012d, 2013c, vlastní zpracování

#### 4.5 Mzdové rozdíly v krajích ČR

Médii jsme neustále obklopováni informacemi o regionálních rozdílech v ČR. Nejčastěji bývá srovnáváno hlavní město Praha a ostatní kraje, kdy se Praha vyznačuje nejnížší mírou nezaměstnanosti a vysokými mzdami.

V této podkapitole je věnována pozornost vybraným krajům ČR, zejména mzdovým rozdílům a příčinám, které mohou tyto rozdíly v ČR způsobovat.

Nejvyšší mzdy dle tab. 4.5 pobírali v roce 2011 zaměstnanci očekávaně v hl. městě, dále ve Středočeském, Moravskoslezském, Plzeňském, Jihomoravském a Libereckém kraji. Naopak nejnižší mzdy byly v Karlovarském kraji.

Výrazný vliv na mzdové rozdíly mezi kraji má úroveň zaměstnanosti v oborech, které vyžadují určitý stupeň kvalifikace. Důležitý pro kraj je také historický vývoj,

geografická poloha, vzdělanostní struktura a stáří obyvatel, nerostné bohatství, míra nezaměstnanosti apod.

Tab. 4.5 Medián hrubých měsíčních mezd v krajích ČR v roce 2011 (v Kč)

Kraj	Ženy	Muži	Celkem
Hl. město Praha	22 225	28 759	26 896
Středočeský	19 993	24 480	22 570
Jihočeský	18 223	22 433	20 594
Plzeňský	19 504	23 198	21 453
Karlovarský	17 370	21 182	19 229
Ústecký	18 154	23 014	20 581
Liberecký	19 260	22 783	21 084
Královéhradecký	18 666	22 102	20 338
Pardubický	18 355	22 147	20 636
Vysočina	17 367	22 329	20 461
Jihomoravský	18 978	23 074	21 238
Olomoucký	18 625	22 132	20 805
Zlínský	17 362	22 272	20 336
Moravskoslezský	18 783	23 826	21 603

Zdroj: Český statistický úřad, 2012f, vlastní zpracování

K bližšímu porovnání byly vybrány tři kraje ČR. Jedná se o hl. město Prahu, protože z hlediska zaměstnanosti a mezd má dlouhodobě výsadní postavení. Dále bude popsán Středočeský kraj, neboť je hlavním městem dosti ovlivňován, zejména co se týče zaměstnanosti. Pozornost bude věnována také Moravskoslezskému kraji, jelikož medián mezd a míra nezaměstnanosti v tomto kraji patří mezi nejvyšší.

### **Hlavní město Praha**

Praha je dle Českého statistického úřadu (2012f) největším regionálním trhem práce v ČR, mezi kraji má specifické postavení, jelikož je zároveň hlavním městem. Tento trh práce je velmi atraktivní pro tuzemskou i zahraniční poptávku práce, kterou je schopen

přijmout. Na trhu práce tady nalézají místo mimo krajští obyvatelé ČR, ale i cizinci. V roce 2011 do Prahy dojíždělo nejvíce osob ze všech krajů ČR. Vzhledem k pohlaví do Prahy dojíždělo 429,7 tis. mužů a 272,6 tis. žen. Největší podíl dojíždějících byl ze Středočeského kraje 116,1 tis. Ze Středočeského kraje do hl. města dojíždělo za prací více mužů, celkem o 20,1 tis. více než žen. Do Prahy také dojíždí nejvíce osob ze zahraničí (Český statistický úřad, 2013c).

Nejvíce žen s obvyklým pobytem v hl. městě Praze dosáhlo úplného středního vzdělání s maturitou (111 099) a vysokoškolského vzdělání (92 956). Úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání u mužů je vysokoškolské (105 945) a úplné středoškolské s maturitou (98 590). Praha se vyznačuje vysokou vzdělanostní strukturou oproti ostatním krajům ČR (Český statistický úřad, 2013e). Největší počet zaměstnanců podle klasifikace zaměstnání CZ-ISCO pracuje jako Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci. Průměrná hrubá měsíční mzda specialistů je 43 222 Kč a technických a odborných pracovníků 33 339 Kč. V Praze je evidováno 40,8 tis. zákonodárců a řídicích pracovníků, jejichž průměrná hrubá měsíční mzda činí 77 251 Kč, což je nejvíce v celé ČR (Český statistický úřad, 2012f).

Medián mezd v hl. městě je o 5 070 Kč vyšší než celorepublikový. Dle grafu 4.9 je GPG nejnižší v celé ČR. Mzdy žen se v tomto kraji nejvíce přibližují mzdám mužů, což může být ovlivněno vysokou vzdělanostní úrovní žen a pracovními příležitostmi vhodnými pro ženy. Významným aspektem hl. města je cestovní ruch, v roce 2011 se v Praze ubytovalo 5,2 mil. hostů. Za výhodu může být považována geografická poloha města a dopravní dostupnost. Sídlí zde hlavní orgány státní správy, mnoho finančních institucí a sídel zahraničních firem. Tento kraj se také vyznačuje velmi nízkou dlouhodobou mírou nezaměstnanosti (Český statistický úřad, 2012f).

### **Středočeský kraj**

Středočeský kraj je počtem obyvatel i rozlohou největší kraj ČR. Jeho geografická poloha je významným ekonomickým kladem. Zcela obklopuje Prahu, což s sebou přináší hustou dopravní integraci a dobré dojíždění za prací.

Ve srovnání s hl. městem je vzdělanostní struktura obyvatel slabší. Nejvíce žen dosáhlo úplného středního vzdělání ukončeného maturitní zkouškou (171 496) a středního vzdělání bez maturity (151 145). Největší podíl mužů dosáhl středního vzdělání bez

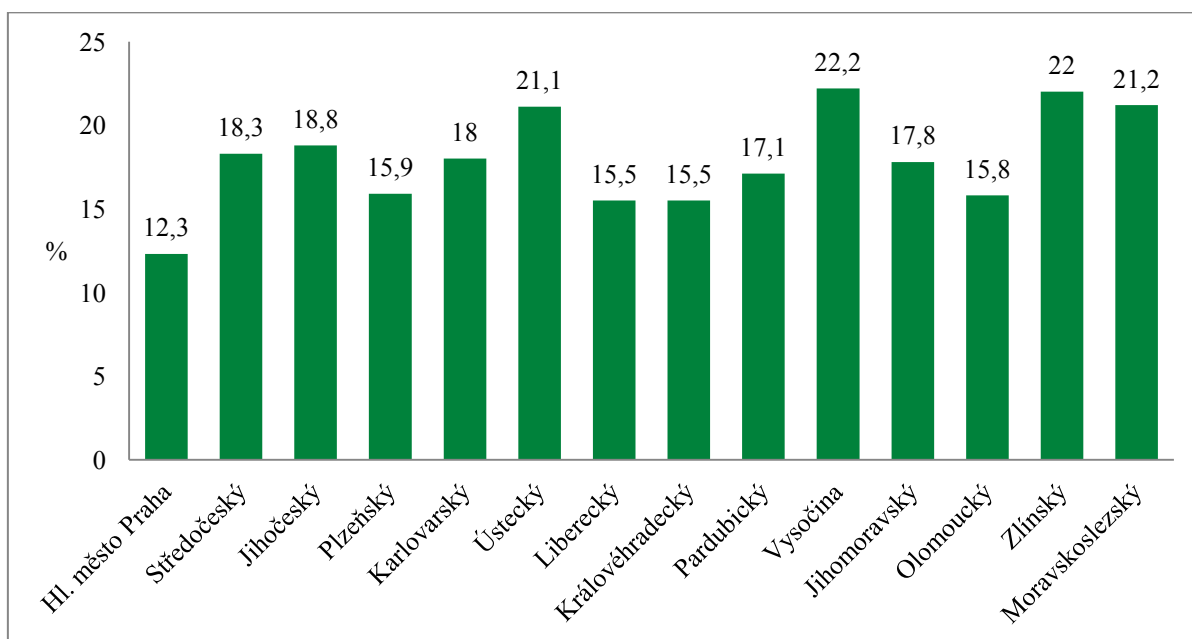
maturity (215 177) a středního vzdělání s maturitou (135 788). Vysokoškolsky vzdělaných mužů je v tomto kraji o 4 793 více než žen. (Český statistický úřad, 2013e). Nejvíce obyvatel Středočeského kraje je dle klasifikace CZ-ISCO zaměstnáno jako Techničtí a odborní pracovníci a Řemeslníci a opraváři. Zatímco v hl. městě průměrná hrubá měsíční mzda technických a odborných pracovníků činila 33 339 Kč, ve Středočeském kraji zaměstnanci tohoto oboru pobírají 28 910 Kč. Vysoký podíl řemeslníků a opravářů je spojen s významným průmyslovým odvětvím tohoto kraje (Český statistický úřad, 2012f). Mzdový rozdíl podle pohlaví je v tomto kraji dle grafu 4.9 vyšší, než v hlavním městě. Tento mzdový rozdíl může být způsobem právě vysokým zastoupením mužů v průmyslových odvětvích, kde jsou mzdy vyšší. Nezaměstnanost je ovlivněna blízkostí hl. města, dalo by se říci, že snižuje nezaměstnanost Středočeského kraje.

### **Moravskoslezský kraj**

Moravskoslezský kraj počtem obyvatel patří k nejlidnatějším krajům ČR. Tento kraj je označován jádrem ostravsko-karvinské průmyslové a těžební pánve.

Nejvyšší úroveň dosaženého vzdělání je střední bez maturity u obou pohlaví, mužů je o 55 834 více. Následuje ukončené střední vzdělání s maturitou, kde je o 27 245 větší počet žen. V Moravskoslezském kraji je 56 961 vysokoškolsky vzdělaných žen a 59 111 vysokoškolsky vzdělaných mužů (Český statistický úřad, 2013e). Podle klasifikace CZ-ISCO je největší podíl zaměstnaných ve třídě Techničtí a odborní pracovníci a o 1400 méně osob pracuje jako Řemeslníci a opraváři. Mzdový rozdíl je dle grafu 4.9 jedním z nejvyšších v ČR. Tento rozdíl je spojen právě s těžkým průmyslem. I přes útlum v tomto průmyslu a dobývání nerostných surovin zde pracuje více než 1/3 všech osob zaměstnaných v národním hospodářství (Český statistický úřad, 2012f). V těžkém průmyslu jsou zaměstnávání muži a výše jejich mezd souvisí s riziky, které s sebou tato povolání přinášejí. Naopak nejnižší mzdy pobírají zaměstnanci v pohostinství, ubytování a stravování, kde jsou zaměstnávány převážně ženy.

Graf 4.9 Gender Pay Gap v krajích ČR v roce 2011 (v %)



Zdroj: Český statistický úřad, 2012f, vlastní zpracování

V této kapitole byly zkoumány faktory, které mají vliv na genderový mzdový rozdíl v ČR. Fakt, že ženy pobírají menší mzdy, než muži nemusí ukazovat na diskriminaci, ale je ovlivněn také nižším počtem odpracovaných hodin týdně a zejména menší účastí v práci nad rámec stanové pracovní doby. Ženy také častěji uzavírají pracovní poměr na částečný úvazek na dobu určitou. Protože se ženy více věnují rodině a domácnosti, nemohou v zaměstnání trávit tolik času jako muži. Muži jsou častěji zaměstnáváni na pozicích, které vyžadují větší časové vytížení a to je dobře finančně ohodnocené.

Mzdový rozdíl mezi jednotlivými kraji ČR může být způsoben odlišnou vzdělanostní strukturou obyvatel. Důležité jsou příležitosti a uplatnění se v podnicích či institucích s vysokými mzdami. Velkou roli hraje také geografická poloha a přístupnost k přírodním zdrojům a bohatství.



## 5. Závěr

Cílem práce bylo zjištění a zhodnocení faktorů, které ovlivňují mzdový rozdíl mezi muži a ženami na českém trhu práce.

V práci byla popsána diskriminace na trhu práce vzhledem k pohlaví, její formy a důvody upřednostňování mužů před ženami. Na odlišné výši mezd žen a mužů se podílejí velkou měrou kromě diskriminace také nediskriminační faktory. Pozornost byla věnována samotnému genderu a genderové segregaci.

Ke zjištění odlišného postavení mužů a žen na trhu práce bylo potřeba porovnat míru nezaměstnanosti. Využitím ukazatele obecné míry nezaměstnanosti byla zjištěná dlouhodobě vyšší míra nezaměstnanosti u osob ženského pohlaví. Nejvyšší míra nezaměstnanosti žen se objevuje ve věku, kdy odcházejí na mateřskou dovolenou a věnují se rodinným povinnostem. Tato věková hranice se s postupem času zvyšuje, protože ženy v dnešní době mateřství odkládají do pozdějších let. Než se rozhodnou mít děti a rodinu, chtějí si vybudovat kariéru a vytvořit zázemí pro další životní etapu.

Na základě údajů ČSÚ se mzdový rozdíl mezi muži a ženami až na výjimky v průběhu let snižuje. Což může být odrazem stále vyspělejší společnosti a zvyšováním ambicí žen.

Výše mezd obou pohlaví v průběhu let roste úměrně s úrovní dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky vzdělané osoby obou pohlaví pobírají nejvyšší mzdy. Největší GPG byl zaznamenán u středoškolsky vzdělaných osob bez maturity. Při porovnání zastoupení mužů a žen v hlavních třídách klasifikace CZ-ISCO a mediánu mezd v nich je zřejmé, že muži jsou výrazně zastoupeni v profesích, které se vyznačují vyššími mzdami. Největší podíl mužů byl zaznamenán ve třídě Řemeslníci a opraváři či Obsluha strojů a zařízení, montéři, kde je středoškolské vzdělání bez maturity dostačující, což může být důvodem největšího mzdového rozdílu mezi muži a ženami vzhledem ke vzdělání. Tato koncentrace mužů a žen ve specifických profesích se nazývá horizontální segregací na trhu práce a souvisí s ní i odlišné mzdové ohodnocení. Segregace tedy může mít negativní dopad na postavení a mzdy žen na trhu práce.

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami může být také determinován dobou strávenou v zaměstnání. Počet odpracovaných hodin týdně je u žen skoro o 4 hodiny menší než doba, kterou týdně odpracují muži.

Vliv na výši mezd a posléze na mzdový rozdíl má také forma pracovního úvazku. Podíl osob na částečný úvazek je na českém trhu práce nízký, přesto ženy využívají tento pracovní poměr v průměru 4 krát více než muži. S částečným úvazkem je spojeno také nižší mzdové ohodnocení, stejně jako s pracovním poměrem na dobu určitou, kde jsou také větším podílem zastoupeny ženy.

Práce přesčas je dobře finančně ohodnocená a může tak také ovlivnit rozdíl ve mzdách mužů a žen. Muži častěji tráví v práci čas nad rámec stanovené pracovní doby než ženy, což může být způsobeno negativním přístupem žen k práci přesčas, vzhledem k jejich povinnostem role matky, ale také tím, že muži jsou více zastoupeni v profesích, kde je práce přesčas častější.

Dalším faktorem, který ovlivňuje rozdíl mezi muži a ženami je dojíždění za prací. Rozdíl v dojíždění za prací se postupem času snižuje, přesto jsou muži ochotni cestovat za prací do jiného kraje v ČR častěji. Vzdálenost od domova může být zaměstnavatelem finančně kompenzována, významný vliv na mzdu může mít také mzdová diferenciacce mezi kraji v ČR.

V závěru práce byla věnována pozornost mzdovým rozdílům v krajích ČR. Nejnižší mzdový rozdíl byl zjištěn v hl. městě, což může být v důsledku velmi vysoké vzdělanostní úrovně. Vzdělání odpovídají i výše mezd, které jsou nejvyšší v celé republice. Celkový mzdový medián v Praze byl vyšší o 5 070 Kč vzhledem k celorepublikovému. Výhodou Středočeského kraje je jeho geografická poloha blízko Prahy. Do hl. města dojíždí nejvíce osob právě ze Středočeského kraje, což může mít vliv na jeho nízkou míru nezaměstnanosti a vysoké mzdy. Jeden z nejvyšších mzdových rozdílů je v Moravskoslezském kraji, což může být v důsledku jeho průmyslového charakteru. Výrazně lepší mzdové ohodnocení v tomto kraji mají muži, což by mělo odpovídat rizikům spojeným s výkonem jejich práce.

Rozdílné mzdy a GPG v krajích ČR mohou být způsobeny mnoha faktory, zejména vzdělaností obyvatel, geografickou polohou a potencionálním bohatstvím kraje.

Diskriminace není jediným důvodem, proč ženy pobírají nižší mzdy než muži. Méně odpracovaných hodin včetně přesčasů, zkrácená či pevně stanovená forma pracovního poměru a menší podíl dojížděky za prací jsou faktory, které mohou být u žen v důsledku péče o dítě, domácnost, popř. další závislou osobu, příčinou mzdového rozdílu. Muži a ženy mají v životě odlišné role a preference, které ovlivňují jejich postavení na trhu práce. Genderový mzdový rozdíl se tedy může skládat z rozdílných charakteristik mužů a žen, ze segregace trhu práce a zbývající část může být označena za diskriminaci.

## Seznam použité literatury

BALCAR, Jiří, Lenka Filipová a Zuzana MACHOVÁ, 2012. Gender Wage Gap in the Czech Republic: First Descriptive Analysis Based on Survey 2011. *Review of Economic Perspectives – Národohospodářský obzor*, č. 3, s. 151-167.

BECKER, Gary S., 1957. *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.

BECKER, GARY S., 1964. *Human Capital – A Theoretical and Empirical Analysis with Special References to Education*. New York: Columbia University Press.

BLAU, Francine D. a Lawrence M. KAHN, 2000. Gender Differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, č. 4, s. 75-99.

BLINDER, Alan S., 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, č. 4, s. 436-455.

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÚHN, eds., 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck.

BORJAS, George J., 2009. *Labor Economics*. 5th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.

BROŽOVÁ, Dagmar, 2006. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. Praha: Oeconomica.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2005. *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2006. *Struktura mezd zaměstnanců za rok 2004* [online]. ČSÚ, 26. 10. 2006 [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/3109-05-za\\_rok\\_2004](https://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/publ/3109-05-za_rok_2004)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2008a. *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2008b. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007* [online]. ČSÚ, 12. 6. 2008 [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3109-08-v\\_roce\\_2007](https://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3109-08-v_roce_2007)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2009a. *Zaostřeno na ženy a muže 2005* [online]. ČSÚ, 5. 2. 2009 [cit. 17. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2005edicniplan.nsf/kapitola/1413-05-2005-10>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2009b. *Zaostřeno na ženy a muže 2006* [online]. ČSÚ, 5. 2. 2009 [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/kapitola/1413-06-2006-10>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2009c. *Zaostřeno na ženy a muže 2004* [online]. ČSÚ, 5. 2. 2009 [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2004edicniplan.nsf/publ/1413-04-2004>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010a. *Zaostřeno na ženy a muže 2009* [online]. ČSÚ, 31. 3. 2010 [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010b. *Zaostřeno na ženy a muže 2008* [online]. ČSÚ, 31. 3. 2010 [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/1413-08-2008-14>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2010c. *Zaostřeno na ženy a muže 2007* [online]. ČSÚ, 31. 3. 2010 [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/kapitola/1413-07-2007-14>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011a. *Zaostřeno na ženy a muže 2010* [online]. ČSÚ, 10. 8. 2011 [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/kapitola/1413-10--14>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011b. *Ženy a muži v datech*. Praha: Český statistický úřad.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2011c. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2010* [online]. ČSÚ, 5. 12. 2011 [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/3109-11-r\\_2011](https://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/3109-11-r_2011)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012a. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. ČSÚ 11. 11. 2012 [cit. 15. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012b. *Živě narozené děti podle věku matky při porodu v letech 1950-2011*[online]. ČSÚ 6. 12. 2012 [cit. 16. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/B5001FC4DA/\\$File/4032120603.pdf](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/t/B5001FC4DA/$File/4032120603.pdf)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012c. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2011* [online]. ČSÚ, 16. 3. 2012 [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/3109-12-r\\_2012](https://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/publ/3109-12-r_2012)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012d. *Zaostřeno na ženy a muže 2011* [online]. ČSÚ, 6. 3. 2012 [cit. 18. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r\\_2011-14](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012e. *Průměrná mzda a evidenční počet zaměstnanců - Metodika*. [online]. ČSÚ 18. 1. 2012 [cit. 21. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz\\_m](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/pmz_m)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2012f. *Statistická ročenka hl. m. Prahy 2012* [online]. ČSÚ 31. 12. 2012 [21. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/101011-12-r\\_2012-09](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/krajkapitola/101011-12-r_2012-09)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013a. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. ČSÚ 1. 2. 2013 [cit. 15. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013b. *Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993*[online databáze]. ČSÚ [cit. 15. 4. 2013]. Dostupné z:

[http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola\\_id=3](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola_id=3)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013c. *Zaostřeno na ženy a muže 2012* [online]. ČSÚ, 16. 1. 2013 [cit. 16. 4. 2013]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r\\_2012-14](http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14)

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013d. *Průměrné mzdy – 4. čtvrtletí 2012* [online]. ČSÚ 5. 5. 2013 [cit. 17. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz031113.doc>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2013e. *Základní informace o vybraných územních celcích podle SLDB 2011 – ČR, kraje, okresy, správní obvody ORP a obce* [online]. ČSÚ 28. 3. 2013 [21. 4. 2013]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/12000-13>

EHRENBERG, Ronald G. a Robert S. SMITH, 2011. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*. 11th ed. Prentice Hall.

FILIPOVÁ, Lenka a Zuzana MACHOVÁ, 2011. Wage Determination with Special Reference to Role in a Family. *Review of economic perspectives – Národohospodářský obzor*, č. 1, s. 37-56.

HEDIJA, Veronika a Petr MUSIL, 2012. Jsou ženy v České republice mzdově diskriminovány? Závěry z vybraného podniku. *Central European Review of Economic Issues Ekonomická revue*, č. 1, s. 27-39.

HUŇKOVÁ, Markéta, Kristýna RYTÍŘOVÁ a Jolana NAVRÁTILOVÁ, 2003. *Rovné příležitosti žen a mužů v zaměstnání*. Brno: Nesehnutí.

JURAJDA, Štěpán, 2003. Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries. *Journal of Comparative Economics*, č. 2, s. 199-222.

JURAJDA, Štěpán, 2005. Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison. *Journal of the European Economic Association*, č. 2-3, s. 598-607.

KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2006. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů: postavení mužů a žen v organizaci*. Praha: Management Press.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Andrew M. PENNER a Trond PETERSEN, 2008. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, č. 2 s. 55-67.

MINCER, Jacob A., 1974. *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.

MYSÍKOVÁ, Martina, 2007. Trh práce žen: Gender Pay Gap a jeho determinanty. *IES Working Papers*, č. 13.

MYSÍKOVÁ, Martina, 2012. The Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, č. 3., s. 328-346.

OAXACA, Ronald, 1973. Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, č. 3, s. 693-709.

RENZETTI, Claire. M. a Daniel J. CURRAN, 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

RESKIN, Barbara. A. a Heidi I. HARTMANN, 1986. *Women's Work, Men's Work: Sex Segregation on the Job*. Washington DC: National Academy Press.

SMETÁČKOVÁ, Irena a Klára VLKOVÁ, 2005. *Gender ve škole*. Praha: Otevřená společnost, o. p. s.

TUČEK, Milan et al., 2003. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ, 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: Optys.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdější předpisů.



## Seznam zkratek

CAPI	Computer assisted personal interviewing
CZ-ISCO	International Standard Classification of Occupations
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
EU-SILC	The European Union - Statistics on Income and Living Conditions
GPG	Gender Pay Gap
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
KZAM-R	Rozšířená Klasifikace zaměstnání

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 10. května 2013



Veronika Suchá