

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta informatiky a statistiky



Analýza vývoje genderové platové nerovnosti v České republice mezi roky 2008–2020

SEMESTRÁLNÍ PRÁCE

Studijní program: Data Analytics

Předmět: 4ES101

Autor: Maria Šimůnková

Abstrakt

Práce se zabývá analýzou vývoje genderové platové nerovnosti v České republice v letech 2008–2020. Dále práce porovnává situaci vývoje genderové platové nerovnosti v České republice s vývojem ve třech státech Evropské unie – Švédsku, Německu a Bulharsku. Práce se snaží najít příčiny rozdílné situace v jednotlivých odvětvích v České republice a také mezi jednotlivými státy. Pracuje tedy také s daty o zastoupení žen na manažerských pozicích nebo s údaji o podmínkách rodičovských dovolených v jednotlivých státech. V práci byla využita indexní analýza a porovnání měř polohy.

Klíčová slova

genderová platová nerovnost, situace žen, indexní analýza

JEL klasifikace

J31 - Wage Level and Structure; Wage Differentials

Abstract

The thesis deals with the analysis of the development of gender pay inequality in the Czech Republic in the years 2008-2020. Furthermore, the work compares the situation of the development of gender pay inequality in the Czech Republic with the development in three countries of the European Union - Sweden, Germany, and Bulgaria. The work tries to find the causes of different situations in individual sectors in the Czech Republic and between individual countries. Thus, it also works with data on the representation of women in managerial positions or with data on the conditions of parental leave in individual states. The work uses index analysis and comparison of position measures.

Keywords

gender pay gap, situation of women, index analysis

JEL Classification

J31 – Wage Level and Structure; Wage Differentials

Obsah

Úvod	5
1 Zpracovávaná data	6
1.1 Genderová příjmová nerovnost	6
1.1.1 NACE Rev. 2	6
1.1.2 GPG	7
1.2 Zaměstnanost podle pohlaví a profesionálního statusu	7
2 GPG v České republice.....	8
2.1 Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí	8
2.2 Vývoj průměrného GPG v letech 2008–2020	9
2.2.1 Možná závislost vývoje GPG na poměru žen v manažerských pozicích	10
2.3 Indexní analýza	11
2.3.1 Průměrné meziroční změny v odvětvích	12
2.3.2 Meziroční změny ve vybraných odvětvích	13
3 Porovnání vybraných států EU	17
3.1 Odvětví Business economy	18
3.1.1 Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů	19
3.2 Odvětví Education	20
3.2.1 Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů	21
3.3 Odvětví Financial and Insurance activities.....	22
3.3.1 Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů	23
3.4 Možné příčiny rozdílného vývoje GPG	24
Závěr	25
Použitá literatura	26

Úvod

Téma rovnosti žen a mužů, a hlavně jejich rovnosti v odměňování je diskutovaným tématem na úrovni Evropských a státních organizací. Dle publikace World Economic Forum dopad pandemie COVID-19 zvýšil genderovou propast o generaci z 99,5 let na 135,6 let. Poukazuje na to, že břemeno péče o děti neúměrně dopadá na ženy, což je právě významným faktorem pro prohlubování dalších aspektů genderové propasti (*Global Gender Gap Report*, 2021). Práce se proto zaměřuje i na porovnání podmínek rodičovských dovolených ve vybraných zemích Evropské unie a jejich možné souvislosti s vývojem genderové platové nerovnosti v dané zemi.

Práce se zaměřuje na analýzu vývoje genderové platové nerovnosti v České republice. V rámci EU má Česká republika rozdíl ve výdělcích žen a mužů (GPG) 16,4 %. Unijní průměr je 13 % (*CO JE GENDER PAY GAP A JAK SE POČÍTÁ*, 2020). V práci byla porovnána situace genderové platové nerovnosti v České republice se stavy v dalších 3 evropských státech. Interpretace čísel ale není tak jednoduchá, protože menší genderový platový rozdíl v konkrétní zemi nemusí nutně znamenat větší genderovou rovnost. V některých zemích EU bývají nižší rozdíly v odměňování způsobeny tím, že ženy mají méně placených zaměstnání. Vysoké rozdíly mají tendenci souviset s vysokým podílem žen, které pracují na částečný úvazek nebo jsou soustředěny v omezeném počtu profesí. Přesto lze identifikovat některé strukturální příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů (*Understanding the gender pay gap*, 2022).

Jedním z faktorů, se kterými práce pracuje je zastoupení žen v manažerských pozicích. Zastoupení žen v politice a v řídicích pozicích, kde jsou příjmy zpravidla vyšší, je v ČR stále nízké. V těchto oblastech pracuje třikrát více mužů než žen (*Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*, 2017).

Cílem této práce je analyzovat vývoj genderové příjmové nerovnosti v České republice a zaměřit se na možné příčiny rozdílů vývoje mezi jednotlivými sektory. Cílem práce je také srovnat situaci v České republice se situací ve vybraných státech Evropské unie a zjistit možnou závislost na podmínkách rodičovské dovolené v daném státu.

1 Zpracovávaná data

Práce vychází z dat Eurostatu – evropského úřadu pro zpracování dat. Byly využity datasey „Gender pay gap in unadjusted form – NACE Rev. 2 activity“ a „LFS series – detailed annual survey results“. Data byla zpracovávaná v prostředí R Studia s využitím jazyka R. Na datech byla prováděná indexní analýza a byly zjišťovány míry polohy.

1.1 Genderová příjmová nerovnost

Práce se primárně soustředí na zpracování dat z datasetu Eurostatu „Gender pay gap in unadjusted form – NACE Rev. 2 activity“. Tento dataset obsahuje data o neupravené genderové platové nerovnosti (GPG) v letech 2007–2008. Údaje jsou členěny podle ekonomické činnosti (Statistická klasifikace ekonomických činností v Evropském společenství – NACE). Údaje jsou zveřejňovány v únoru/březnu na základě informací poskytnutých národními statistickými úřady. Měrnou jednotkou dat jsou procenta. Rozsah souboru jsou členské státy EU, Island, Norsko a Švýcarsko. Statistickým souborem jsou zaměstnanci v podniku s deseti a více zaměstnanci, statistickou jednotkou je zaměstnanec (*Gender pay gap in unadjusted form*, 2020).

Hlavním uživatelem ukazatelů GPG je Evropská komise, Generální ředitelství pro spravedlnost odpovědné za politiku rovnosti žen a mužů. Údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů využívají také další instituce a agentury EU (např. Evropský parlament a Evropský institut pro rovnost žen a mužů), národní vlády, nevládní organizace zabývající se rovností žen a mužů a média (*Gender pay gap in unadjusted form*, 2020).

1.1.1 NACE Rev. 2

NACE (Nomenclature des Activités Économiques dans la Communauté Européenne) je evropský průmyslový standardní klasifikační systém podobný funkci standardní průmyslové klasifikace (SIC) a severoamerickému průmyslovému klasifikačnímu systému (NAICS) pro klasifikaci obchodních činností. Toto klasifikační schéma umožňuje ekonomům a dalším srovnávat ekonomické aktivity.

Členské státy a Komise stanovily, že používání NACE by mělo být v EU povinné. Předpisy zřizující NACE proto toto ustanovují. Statistiky shromážděné členskými státy EU včetně klasifikace podle ekonomických činností musí být sestaveny podle NACE nebo národní klasifikace, která je z NACE odvozená (*NACE Rev. 2*, 2008).

NACE Rev. 2 rozděluje ekonomiku na 21 sekcí (viz příloha A)

1.1.2 GPG

Neupravená genderová platová nerovnost (GPG – „Gender Pay Gap“) představuje rozdíl mezi průměrnou hrubou hodinovou mzdou mužů a žen jako procento průměrné hrubé hodinové mzdy mužů. GPG se vypočítává podle následující definice:

$$\text{GPG} = \frac{\text{průměrná hodinová mzda mužů} - \text{průměrná hodinová mzda žen}}{\text{průměrná hodinová mzda mužů}} \%$$

Průměrná mzda používaná pro GPG se počítá jako aritmetický průměr.

Při výpočtu GPG jsou používána data ze čtyřletého zjišťování o struktuře výdělků (SES), která splňují následující kritéria:

- mzdy z podniků s 10 a více zaměstnanci,
- bez omezení věku a odpracovaných hodin,
- zahrnutí i zaměstnanci na částečný úvazek,
- hrubý hodinový výdělek zahrnuje placené přesčasy a nezahrnuje nepravidelné platby

Jako neupravený ukazatel poskytuje GPG celkový obraz rozdílů mezi muži a ženami z hlediska odměňování. Část výdělkového rozdílu lze vysvětlit individuálními charakteristikami zaměstnaných mužů a žen a odvětvovými a profesními genderovými segregacemi (*Gender pay gap in unadjusted form*, 2020).

1.2 Zaměstnanost podle pohlaví a profesionálního statusu

Práce se zabývá také daty z datasetu Eurostatu „LFS series – detailed annual survey results“. Tento dataset obsahuje data o stavu trhu práce a celoživotního vzdělávání od roku 1983 (LFS – „Labour market and lifelong learning“). Údaje jsou členěny podle pohlaví, věku, profesního postavení a povolání. Měrnou je počet lidí rozlišený na tisíce. Rozsah souboru jsou členské státy EU, Island, Norsko a Švýcarsko. Statistickým souborem jsou lidé a domácnosti, statistickou jednotkou je osoba bydlící v soukromé domácnosti (*LFS series – detailed annual survey results*, 2021).

Z dat byl pro potřeby analýz práce spočítán podíl žen zaměstnaných na plný úvazek na manažerských pozicích vůči mužům zaměstnaným na plný úvazek na těchto pozicích

2 GPG v České republice

Rozdíl v průměrných mzdách žen a mužů se v České republice pohyboval dlouhodobě kolem 20 % a byl tak jedním z nejvyšších v rámci Evropské unie. Rozdíly v průměrných mzdách se mohou ale zásadně lišit v rámci jednotlivých odvětví. Cílem této části práce je ukázat vývoj průměrného GPG ze všech sektorů NACE Rev 2008–2020 a porovnat jej s cíli strategie Úřadu práce ČR. Je důležité se zaměřit ale i na porovnání jednotlivých sektorů, mezi kterými mohou být výrazné rozdíly.

2.1 Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí

Cílem projektu je snižovat rozdíl v odměňování žen a mužů v ČR a odstraňovat jeho příčiny prostřednictvím různých opatření a za pomoci různých aktérů. Metodika navazuje na předchozí strategické dokumenty Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 a Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021). Projekt 22 % k rovnosti byl vydán až na začátku roku 2021, tudíž plánovaná opatření data sledovaná v této práci nijak neovlivnila. Projekt nicméně pracuje s hlavními cíli předchozích strategií, jejichž plnění můžeme ve zpracovávaných datech sledovat.

Strategie do roku 2020 a navazující Projekt 22 % k rovnosti řeší následující problémy (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021):

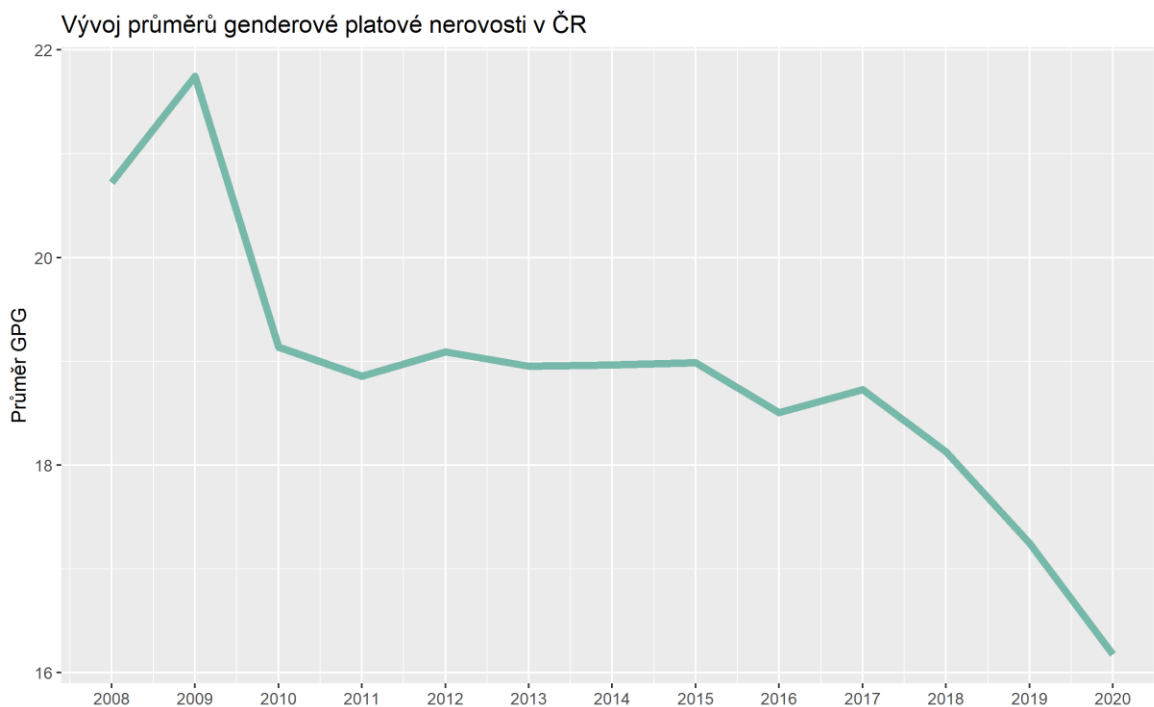
- Nízká zaměstnanost žen, zejména v některých specifických věkových kategoriích a skupinách (např. ženy pečující o děti do 15 let věku, ženy v předdůchodovém věku nebo samoživitelky)
- Jeden z největších rozdílů v odměňování žen a mužů v Evropské unii (20,1 %)
- Značná horizontální i vertikální segregace trhu práce
- Nízký počet žen – podnikatelek, zároveň riziko zvyšování počtu žen pracujících jako podnikatelky nedobrovolně

Na výše uvedené problémy strategie reagovaly prosazováním následujících opatření (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021):

- Zvyšování zaměstnanosti žen, zejména ve věkových kategoriích, kde je jejich zaměstnanost výrazně nižší než zaměstnanost mužů
- Podpora genderově nestereotypních zaměstnání a odborností pro muže i ženy zejména prostřednictvím rekvalifikací a formou osvětových kampaní
- Rekvalifikační a vzdělávací kurzy pro rodiče na rodičovské dovolené
- Podpora podnikatelských aktivit žen
- Podpora poradenských činností, poradenství v souvislosti s rovnými příležitostmi a diskriminací žen a mužů na trhu práce a odstraňování genderových stereotypů

- Podpora poradenských činností zaměřených na volbu povolání pro studující na ZŠ a SŠ – začlenění hlediska rovných příležitostí žen a mužů a odstraňování genderových stereotypů při volbě povolání.

2.2 Vývoj průměrného GPG v letech 2008–2020



Obrázek 1 - Vývoj průměrného GPG v České republice (data Eurostat, vlastní zpracování)

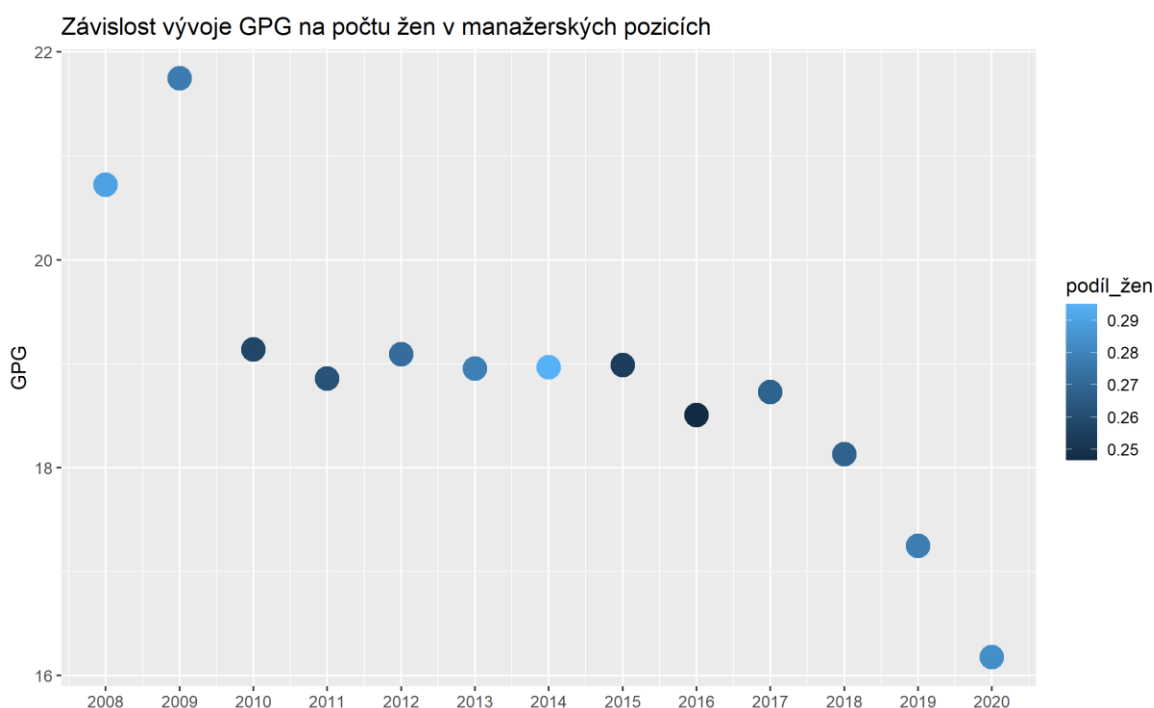
Graf (Obrázek 1) představuje vývoj průměrného GPG ze všech sektorů NACE Rev v České republice mezi lety 2007–2020. V roce 2008 byl rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen téměř 21 %. V grafu je vidět záporný trend po ekonomické krizi v roce 2008, kdy se zvyšovala nezaměstnanost. Ze statistik vyplývá, že míra nezaměstnanosti žen je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti mužů. Nejvýraznějším faktorem, který míru nezaměstnanosti žen ovlivňuje, je péče o děti či další členy domácnosti, kterou vykonávají v ČR především ženy. V grafu můžeme sledovat, že po stagnaci vývoje mezi lety 2011 a 2015, má GPG od roku snižující se trend. To může být ovlivněno právě implementací Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR na léta 2014–2020 a Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020.

V níže uvedené tabulce (Tabulka 1) vidíme rozpětí GPG z jednotlivých sektorů, kde se podmínky práce žen mohou výrazně lišit. Proto je důležité se zaměřit na jednotlivé sektory a nevyvozovat konečné závěry z výše uvedeného grafu.

Rok	Průměr	Směrod. odchylka	Rozpětí
2008	20.72	11.27	48.2
2009	21.75	10.40	45.0
2013	18.95	10.51	40.9
2017	18.73	8.73	35.8
2020	16.18	8.34	35.9

Tabulka 1 - Charakteristiky polohy GPG v České republice (data Eurostat, vlastní zpracování)

2.2.1 Možná závislost vývoje GPG na poměru žen v manažerských pozicích



Obrázek 2 - Vývoj průměrného GPG v České republice, závislost na podílu žen v manažerských rolích (data Eurostat, vlastní zpracování)

Genderová platová nerovnost vzniká mimo jiné i v důsledku vertikální segregace trhu práce. Do vedoucích pozic (lépe placených) se častěji dostávají muži než ženy (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021). Mezi lety 2008–2020 se podíl žen na manažerských pozicích v české republice pohyboval mezi 25 % a 29 %. Z výše uvedeného grafu (Obrázek 2) ale vyplývá, že žádná jasně určující závislost v tomto obecném měřítku mezi vývojem GPG a podílem žen v manažerských pozicích není. Pouze v posledních 4 letech (2017–2020) můžeme sledovat určitou závislost snižující se platové nerovnosti a

zvyšujícího se podílu žen v manažerských pozicích. Lze předpokládat, že výraznější závislost těchto dvou faktorů bychom mohli sledovat v porovnávání rozdílů vývoje GPG mezi jednotlivými faktory, data o počtu žen v manažerských rolích rozdělená do sektorů NACE Rev ale nejsou volně dostupná.

2.3 Indexní analýza

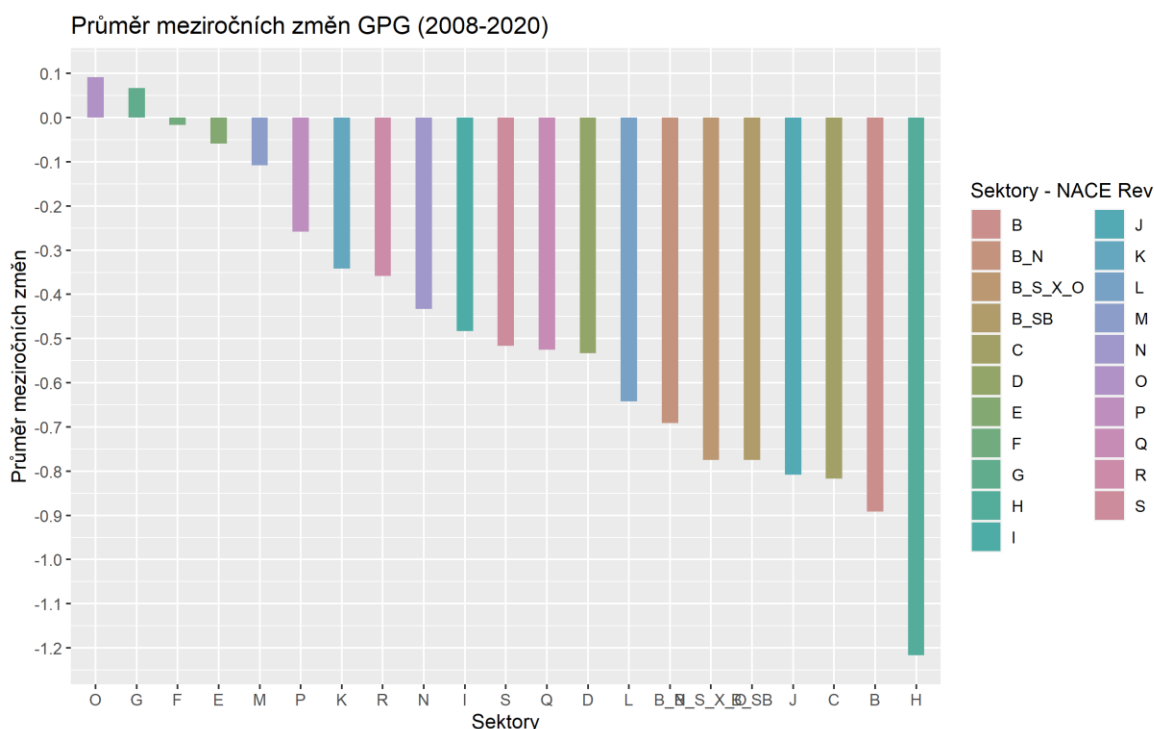
V tabulce (Tabulka 1) vidíme, že jednotlivá odvětví se ve vývoji genderové platové nerovnosti mohou výrazně lišit. V této části práce je cílem porovnat vývoj jednotlivých sektorů pomocí jednoduchých indexů (meziročních absolutních rozdílů) a zjistit, která odvětví jsou v České republice nejbližší nebo naopak nejdále k vyrovnání genderových platových rozdílů. Dále se práce v této části zaměřuje na porovnání vývoje ve třech částech členění NACE Rev:

- Business Economy, obsahující odvětví průmyslu (NACE Rev. 2 sekce B až E), konstrukce (NACE Rev. 2 sekce F) a služby (NACE Rev. 2 sekce G až N)
- Education (NACE Rev. 2 sekce P)
- Financial and Insurance activities (NACE Rev. 2 sekce K)

Vývoj GPG v části Business Economy nám poskytuje informace o vývoji v privátním sektoru (*Business Demography*, 2022). V části Education sledujeme vývoj nerovnosti v důležité sekci veřejného sektoru. Část Financial and Insurance activities je z hlediska genderové platové nerovnosti v rámci Evropy hodnocena nejhůře, což může souviset s vyšším počtem vedoucích pozic zastoupených především muži.

Pomocí indexní analýzy a porovnání jednotlivých sektorů práce sleduje jeden z důvodů genderové platové nerovnosti – horizontální segregaci trhu práce. Ženy jsou častěji zastoupeny v odvětvích, ve kterých je nižší úroveň mezd. Dalším faktorem, který má jednoznačný vliv na výši nerovnosti v jednotlivých sektorech je vertikální segregace trhu práce, tj. do vedoucích, tedy lépe placených, pozic se častěji dostávají muži než ženy (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021).

2.3.1 Průměrné meziroční změny v odvětvích



Obrázek 3 - Průměr meziročních změn GPG jednotlivých sektorů NACE Rev (data Eurostat, vlastní zpracování)

Graf (Obrázek 3) ukazuje průměrné meziroční absolutní rozdíly GPG v jednotlivých sektorech NACE Rev. Záporná změna vyjadřuje snižování nerovnosti platů mužů a žen v daném odvětví, kladná naopak její prohlubování.

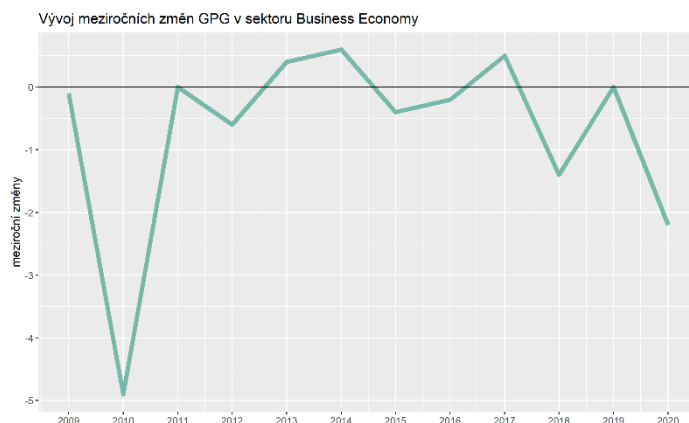
Nejlepší trend (nejvýraznější snižování nerovností) sledujeme v sektorech H (Transportation and Storage) a B (Mining and Quarrying). Sektor Transportation and Storage zahrnuje veřejnou dopravu, leteckou dopravu, nákladní dopravu, poštovní služby nebo práci v překladních skladech. V tomto sektoru sice převažují muži (okolo 70 %), ale platové příležitosti se v závislosti na pohlaví nijak neliší. Sektor Mining and Quarrying zahrnuje těžbu a podpůrné aktivity jako je například zkoumání terénu. V tomto sektoru je zastoupení mužů téměř 90 % (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021). Jedná se totiž o fyzicky náročnou práci, kterou ve většině případů ženy ze zákona nemohou vykonávat. Ženy v tomto sektoru zastupují pozice spíše v podpůrných aktivitách.

Nejhorší trend (prohlubování nerovností) sledujeme v sektorech O (Public administration and Defense) a G (Wholesale and Retail trade). Sektor Public administration and Defence zahrnuje mezinárodní vztahy, právo, obranu nebo obecnou činnost veřejné správy. V tomto sektoru je podíl mužů a žen vyrovnán, sledujeme tu ale podstatné rozdíly v rozdělení rolí podle genderu. Muži většinou zastávají pozice exekutivní a ženy spíše administrativní – na mezi těmito pozicemi se platové a mzdové možnosti liší. Jednou z příčin mohou být genderové stereotypy o rolích mužů a žen ve společnosti. Sektor Wholesale and Retail trade zahrnuje obchod různého druhu zboží. V tomto sektoru je podíl mužů a žen vyrovnán (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021), sledujeme tu ale stejně jako

v sektoru Public administration and Defence rozdíly v rozdělení rolí, a tudíž i platového a mzdového ohodnocení mužů a žen.

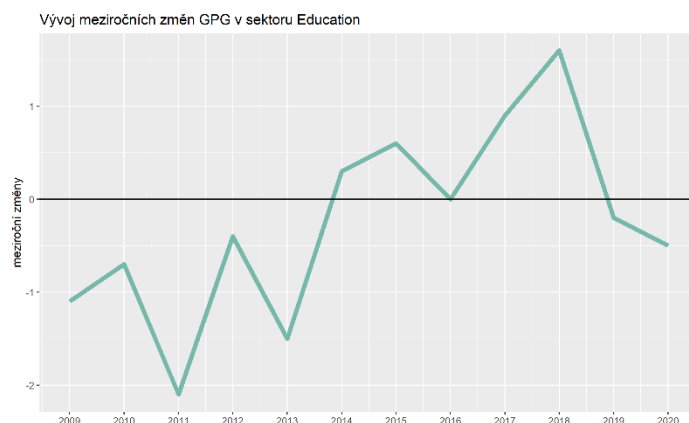
2.3.2 Meziroční změny ve vybraných odvětvích

Kapitola se zaměřuje porovnáním vývoje absolutních meziročních změn GPG ve třech vybraných oblastech: Business Economy, Education a Financial and Insurance Activities.



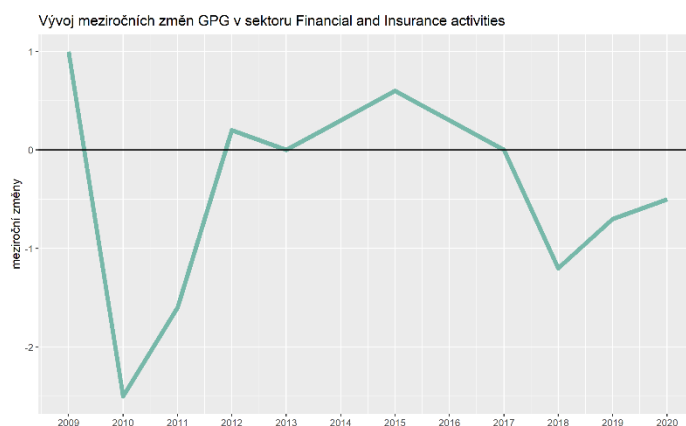
Obrázek 4 - Vývoj meziročních změn GPG v sektoru Business Economy (data Eurostat, vlastní zpracování)

Vývoj GPG v části Business Economy (Obrázek 8) nám poskytuje informace o vývoji v téměř celého privátního sektoru. Obsahuje totiž odvětví průmyslu (NACE Rev. 2 sekce B až E), konstrukce (NACE Rev. 2 sekce F) a služby (NACE Rev. 2 sekce G až N). Z grafu vyplývá, že v posledních letech má vývoj meziročních změn pozitivní trend a celkově v privátním sektoru dochází ke snižování genderových platových nerovností.



Obrázek 5 - Vývoj meziročních změn GPG v sektoru Education (data Eurostat, vlastní zpracování)

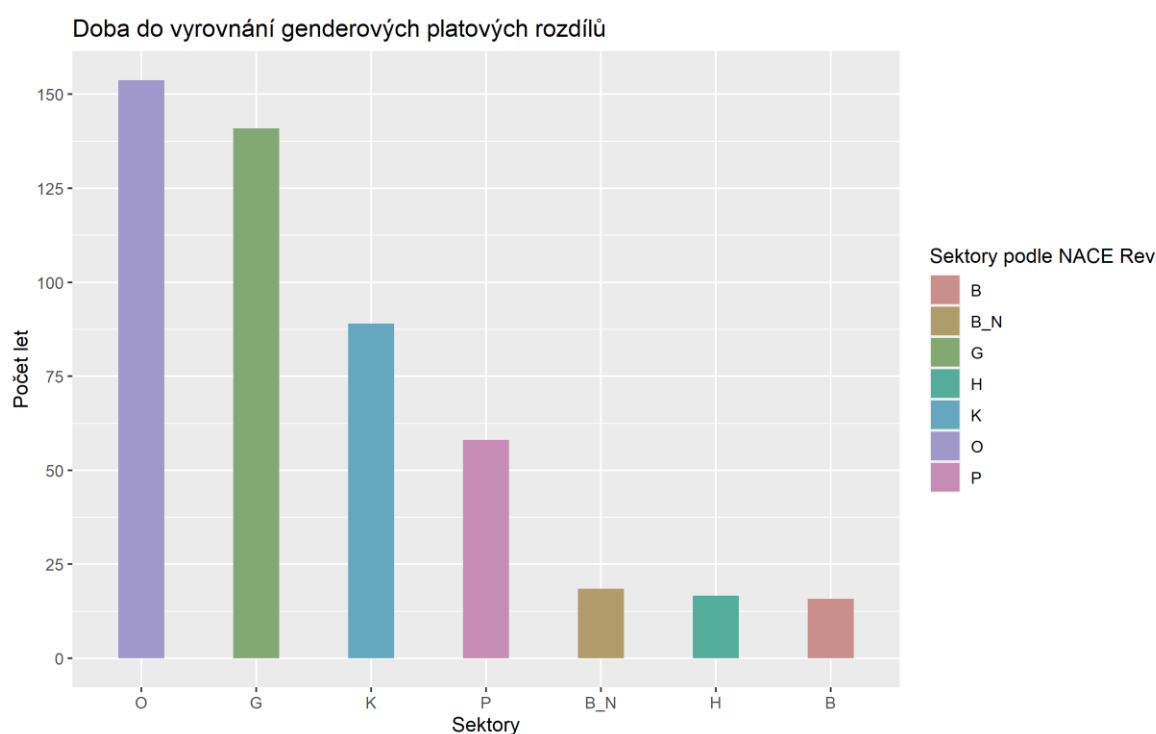
V sektoru školství z grafu (Obrázek 5) vyplývá výrazný negativní trend v letech 2017 a 2018. V tomto sektoru je větší podíl žen (přes 70 %), ale muži zde častěji zastávají řídicí pozice (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021). V sektoru vzdělávání jsou platy určovány tabulkami, nemělo by zde tedy docházet k platovým rozdílům na stejných pozicích. Z platových tabulek ale můžeme právě vyčíslit rozdíly mezi řídicími pozicemi a běžnými pedagogy, a to i v navyšování mezd. Z platových tabulek vychází, že právě v letech 2017–2018 docházelo k nerovnoměrnému navyšování platů těchto dvou rolí, což může mít za následek právě negativní trend ve vývoji meziročních změn genderové platové nerovnosti (KOUCKÝ, 2021).



Obrázek 6 - Vývoj meziročních změn GPG v sektoru Financial and Insurance activities (data Eurostat, vlastní zpracování)

Část Financial and Insurance activities je z hlediska genderové platové nerovnosti v rámci Evropy hodnocena nejhůře (Obrázek 6), což může souviset s vyšším počtem vedoucích pozic zastoupených především muži. V tomto odvětví je větší poměr žen (okolo 60 %), platové ohodnocení se ale výrazně liší (*Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce*, 2021). Ačkoliv je trend vývoje meziročních změn genderových platových nerovností v posledních letech pozitivní, změna téměř nedosahuje ani jeden procentní bod.

Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů



Obrázek 7 - Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů ve vybraných sektorech v České republice (data Eurostat, vlastní zpracování)

Důležitým faktorem, který můžeme sledovat na základě údajů zjištěných z vývoje meziročních absolutních změn genderové platové nerovnosti (Obrázek 7) je doba do jejich vyrovnání, pokud se bude GPG vyvíjet v průměru stejně jako za posledních 12 let (počítán průměr absolutních meziročních změn mezi lety 2008–2020). Tento faktor ovlivňuje především dynamika změn platových nerovností v jednotlivých sektorech.

Odvětví	Doba do vyrovnání GPG (roky)
Public administration and Defense (O)	153.7
Wholesale and Retail trade (G)	140.9
Financial and Insurance activities (K)	88.9
Education (P)	58.1
Business Economy (B_N)	18.5
Transportation and Storage (H)	16.7
Mining and Quarrying (B)	15.8

Tabulka 2 - Doba do vyrovnání GPG ve vybraných sektorech v České republice (data Eurostat, vlastní zpracování)

Na základě dat z minulých let vychází z tabulky (Tabulka 2) a z grafu odvětví (Obrázek 7), ve kterých se nedaří snižovat genderové platové nerovnosti odvětví Veřejná správa a obrana a odvětví Obchodu. Při zachování momentální průměrné změny v platových nerovnostech dojde v těchto odvětví k platovému vyrovnání až za více jak 140 let. Důvodem mohou být

různé faktory jako například: přímá a nepřímá diskriminace žen, vertikální segregace trhu nebo vliv genderových stereotypů. Genderové stereotypy jsou promítány především do obsazování mužů a žen do různých rolí. Dle stereotypů jsou měkké dovednosti žen především jazyky, komunikace a péče (předpoklady pro administrativní a podpůrné role), zatímco měkkými dovednostmi mužů jsou vedení týmu, organizační schopnosti a řídicí schopnosti (předpoklady pro manažerské a exekutivní role).

3 Porovnání vybraných států EU

Druhá část práce se zabývá porovnáním vývoje genderové platové nerovnosti ve čtyřech státech Evropské unie (Česká republika, Německo, Bulharsko a Švédsko) ve třech vybraných oblastech: Business Economy, Education a Financial and Insurance Activities.

Evropská komise v posledním strategickém období (2016–2020) prosazovala následující opatření, která vedla ke zlepšování genderových platových nerovností:

- právní předpisy o rovném zacházení
- začleňování genderového hlediska do všech ostatních politik (tzv. genderový mainstreaming)
- zvláštní opatření ke zlepšení postavení žen

Dle reportu o genderové nerovnosti v Evropské Unii však navzdory všem opatřením a zlepšující se expertíze žen a jejich participaci v profesionálním životě, genderové platové rozdíly stagnují. Progres v odstraňování platových nerovností je v posledních třech letech stejný nebo má dokonce zpomalující tendence, což může být zapříčiněno vlivem pandemie COVID – 19 na roli žen ve společnosti.

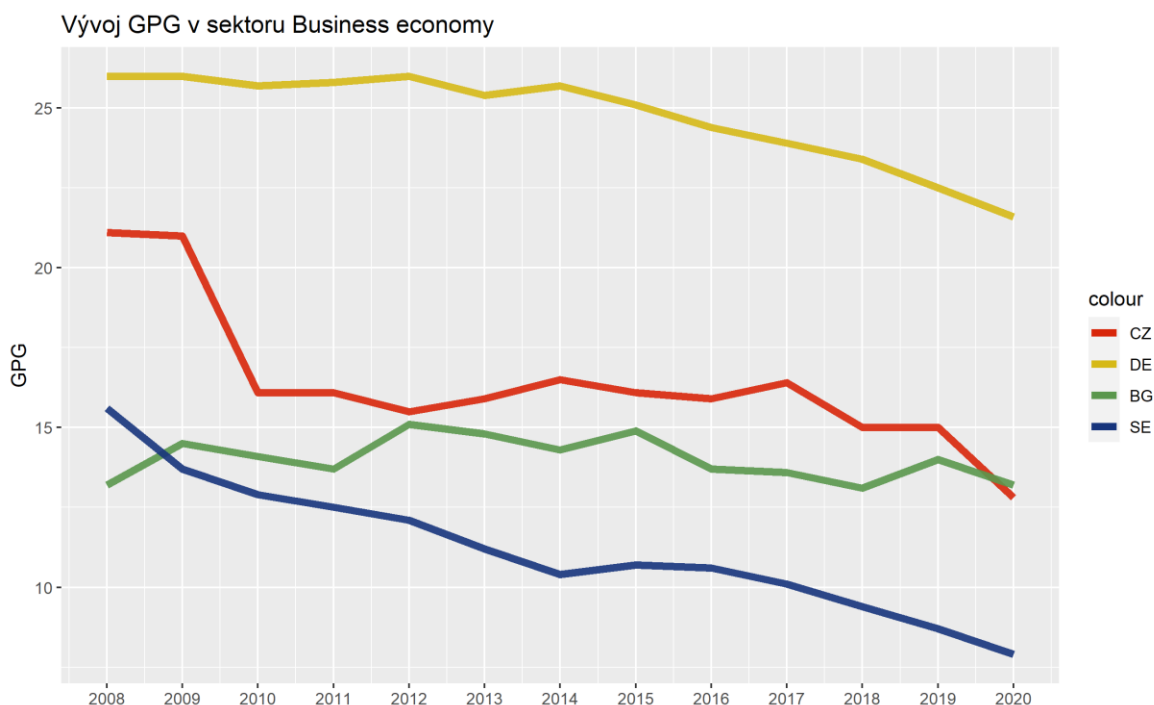
Evropská komise identifikuje následující faktory jako hlavní příčiny GPG v Evropě:

- Sektorální segregace – okolo 24 % GPG souvisí s větším zastoupením žen v relativně málo financovaných sektorech jako jsou péče, zdraví a vzdělávání
- Nerovný podíl placené a neplacené práce – ženy tráví více hodin než muži neplacenou prací
- Pozice ve firemní hierarchii ovlivňuje úroveň mzdy – v Evropě je méně než 8 % generálních ředitelek a na manažerských pozicích mají ženy o 23 % nižší platy než muži
- Platová diskriminace – v některých případech ženy dostávají menší mzdu za stejnou práci než muži

Řešení genderových platových nerovností je jedním z hlavních cílů strategie Evropské Komise – Strategie genderové rovnosti 2020–2025 (Gender Equality Strategy 2020–2025). Strategie se zaměřuje na čtyři hlavní oblasti, které by měly pomoci snížit GPG (*Equal Pay?*, 2021):

- Péče o děti a ostatní členy domácnosti – cílem je zajistit dostupnou ranou péči a vzdělávání pro děti a možnosti péče pro členy rodiny s postižením
- Rovnováha pracovního života – prosazení otcovské dovolené a flexibilních pracovních možností s dítětem do 8 let
- Ženy ve vedení a správních radách – minimálně 40 % členů správních rad firem by mělo být reprezentováno opačným pohlavím
- Platová transparentnost – snaha o eliminování přímé platové diskriminace

3.1 Odvětví Business economy

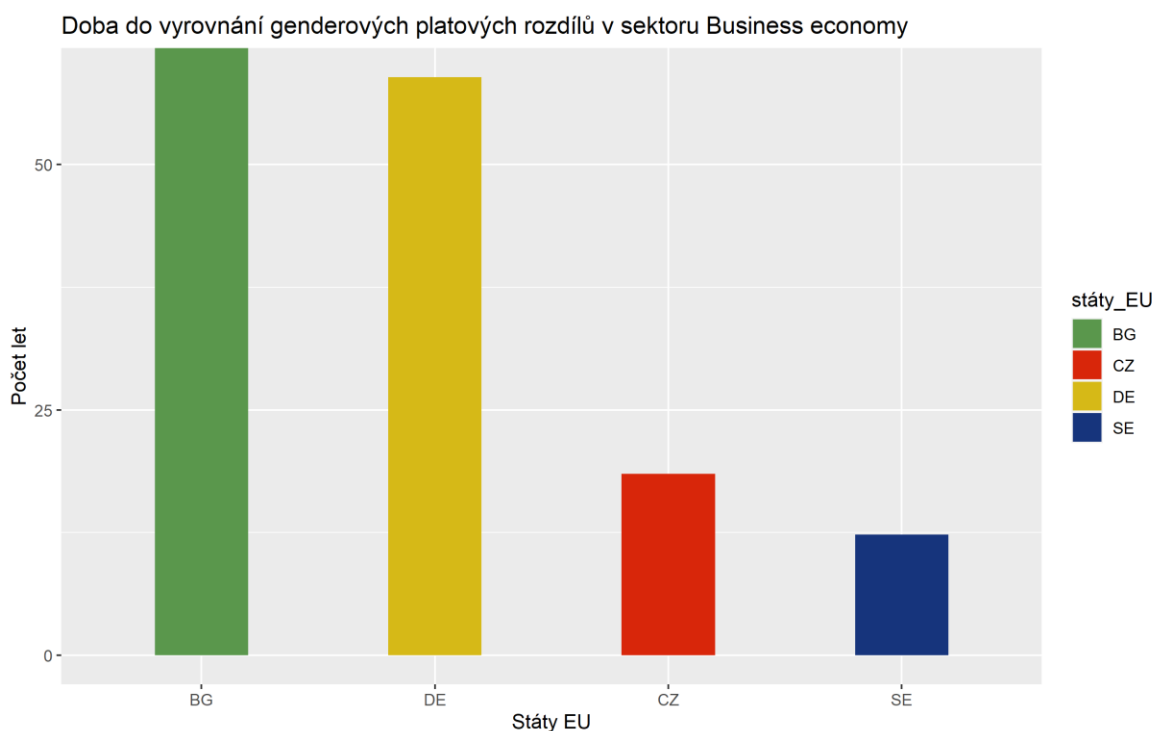


Obrázek 8 - Vývoj GPG v sektoru Business economy ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

Vývoj GPG v části Business Economy (Obrázek 8) nám poskytuje informace o vývoji v téměř celého privátního sektoru. Obsahuje totiž odvětví průmyslu (NACE Rev. 2 sekce B až E), konstrukce (NACE Rev. 2 sekce F) a služby (NACE Rev. 2 sekce G až N). Největší platový rozdíl v tomto sektoru je v Německu a nejlepší ve Švédsku. Vývoj v České republice a v Bulharsku se blíží ke stejným hodnotám.

Výše genderové platové nerovnosti (Obrázek 8) je výrazně vyšší v Německu než v ostatních státech. Německý statistický úřad navíc uvádí, že se situace liší v západním a východním Německu. V západních zemích je průměrná hodinová mzda žen téměř o 20 % nižší než mužů, zatímco ve východních zemích se liší pouze o 6 %. Německá vláda má za cíl snížit genderovou platovou nerovnost na 10 % do roku 2030.

3.1.1 Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů



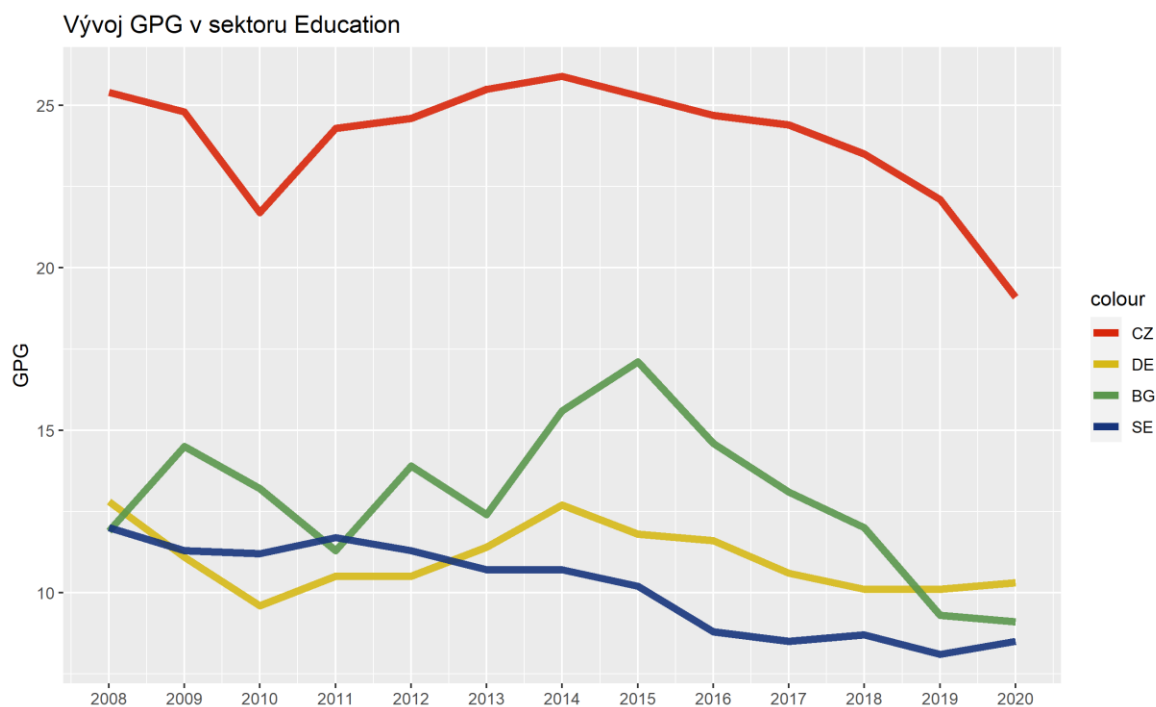
Obrázek 9 - Doba do vyrovnání GPG v sektoru Business economy ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

Z předchozího grafu (Obrázek 8) se vývoj GPG v Bulharsku podobal vývoji v České republice. Absolutní meziroční rozdíly jsou ale v Bulharsku v průměru rovny nule. V závislosti na vývoji GPG mezi lety 2008–2020 je Bulharsko z pozorovaných států nejdále k vyrovnání platových podmínek mezi ženami a muži (Tabulka 3).

Stát	Doba do vyrovnání GPG (roky)
Česká republika (CZ)	18.5
Německo (DE)	58.9
Švédsko (SE)	12.3
Bulharsko (BG)	Inf.

Tabulka 3 - Doba do vyrovnání GPG v sektoru Business economy ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

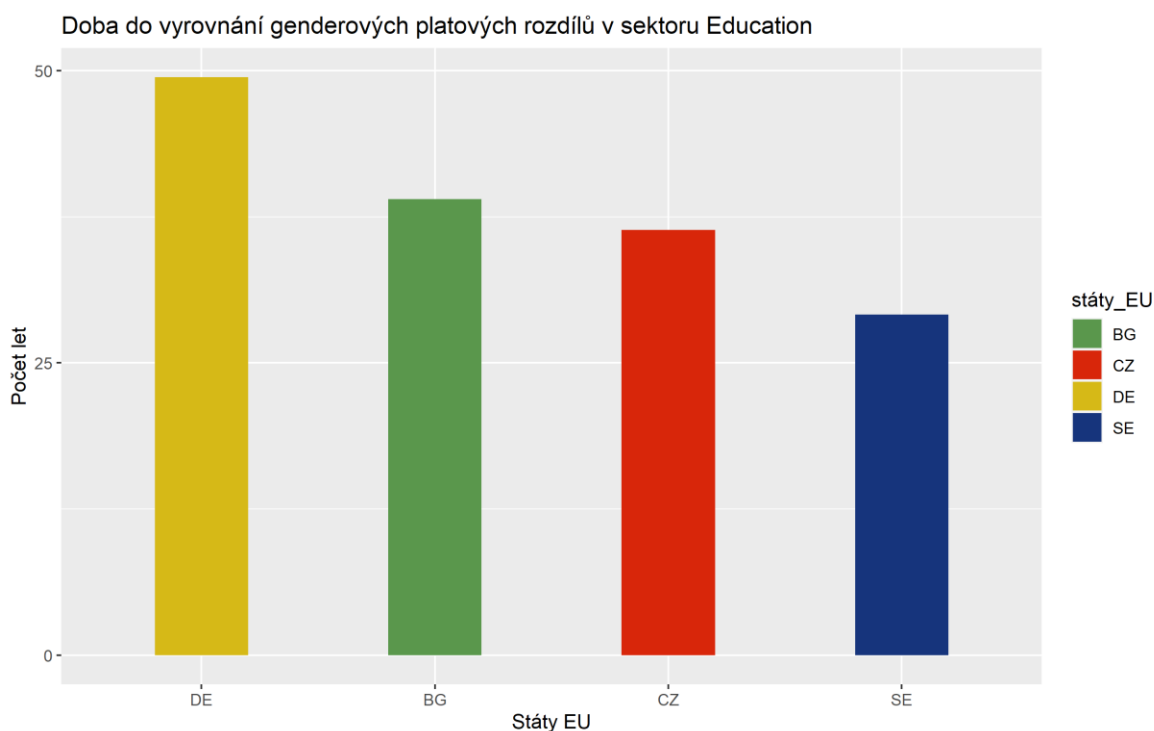
3.2 Odvětví Education



Obrázek 10 - Vývoj GPG v sektoru Education ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

V sektoru vzdělávání pozorujeme (Obrázek 10) největší genderové platové nerovnosti v České republice. Vzdělávání patří do státní sféry a platy jsou tudíž určovány systémově. Lze tedy předpokládat že menší platové rozdíly v ostatních státech EU jsou zapříčiněny především vyšším zastoupením žen ve vedoucích pozicích ve vzdělávání.

3.2.1 Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů



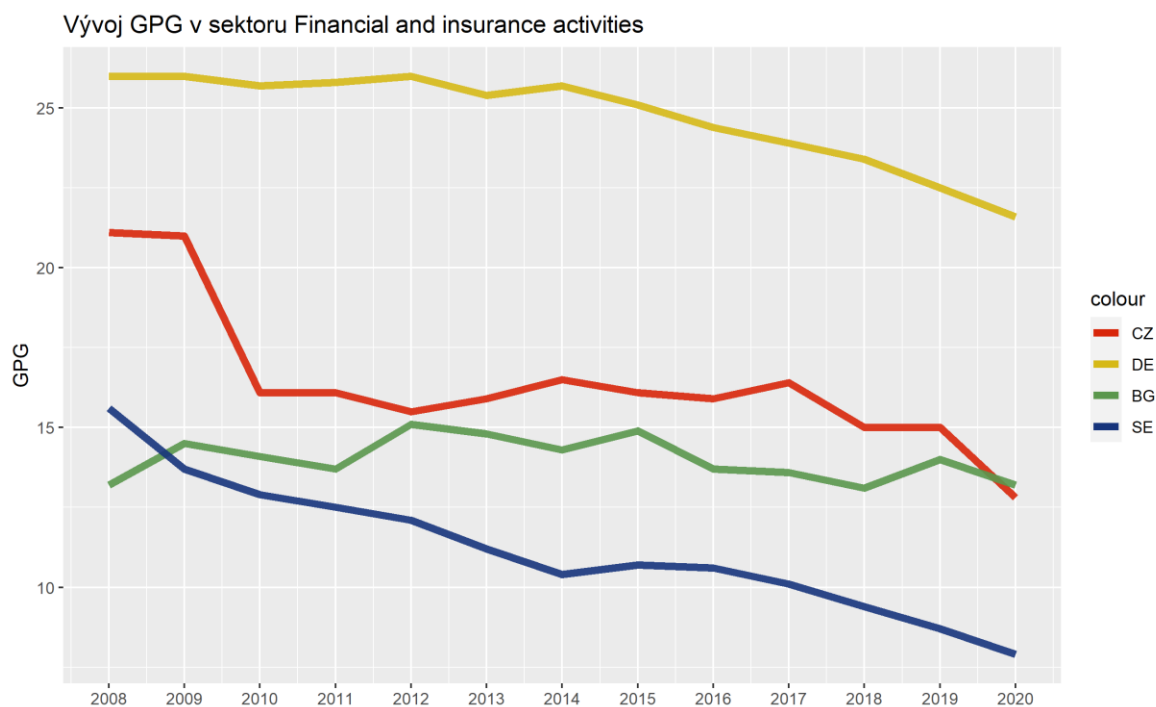
Obrázek 11 - Doba do vyrovnání GPG v sektoru Education ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

V porovnání s oblastí Business Economy (Tabulka 3) je doba do vyrovnání platových podmínek mužů a žen v oblasti Vzdělávání mnohem vyšší i v progresivnějších státech jako je Švédsko (Tabulka 4). Možnou příčinou této skutečnosti může být pomalejší flexibilita změn platů určených státem.

Stát	Doba do vyrovnání GPG (roky)
Česká republika (CZ)	36.4
Německo (DE)	49.4
Švédsko (SE)	29.1
Bulharsko (BG)	39.0

Tabulka 4 - Doba do vyrovnání GPG v sektoru Education ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

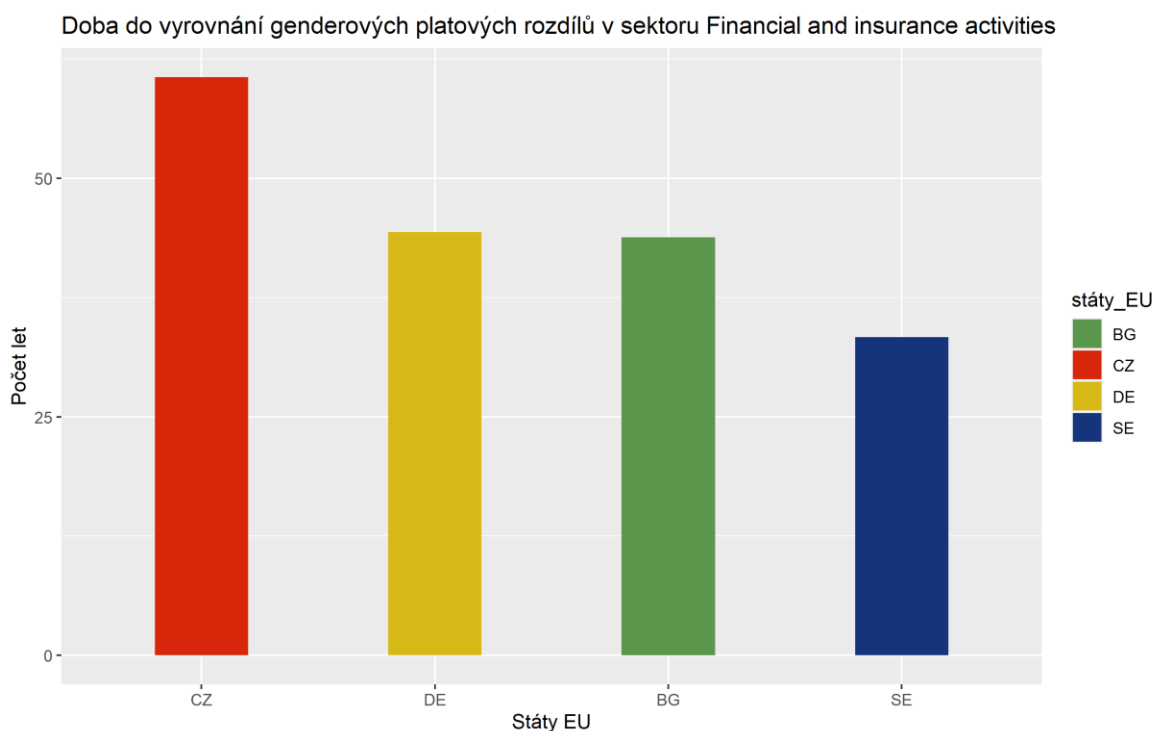
3.3 Odvětví Financial and Insurance activities



Obrázek 12 - Vývoj GPG v sektoru Financial and Insurance activities ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

Vývoj genderové platové nerovnosti v odvětví Financial and Insurance activities je v Evropě hodnocen jako nejhorší (Obrázek 12). Největší platový rozdíl v tomto sektoru je v Německu a nejlepší ve Švédsku. U Bulharska lze pozorovat nejnižší pozitivní trend ze všech čtyř států. Vývoj GPG ve Švédsku a Německu má naopak jasně pozorovatelný pozitivní trend.

3.3.1 Doba do vyrovnání genderových platových rozdílů



Obrázek 13 - Doba do vyrovnání GPG v sektoru Financial and Insurance activities ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

Na základě absolutních meziročních změn GPG lze určit předpokládanou dobu do vyrovnání platových podmínek mužů a žen v sektoru Financial and insurance activities (Tabulka 5). Zatímco v předchozím grafu (Obrázek 12) byl jasně viditelný pozitivní trend u Německa a Švédska, rozdíl platů muž a žen v České republice se již 10 let pohybuje okolo 15 %.

Stát	Doba do vyrovnání GPG (roky)
Česká republika (CZ)	60.6
Německo (DE)	44.4
Švédsko (SE)	33.3
Bulharsko (BG)	43.8

Tabulka 5 - Doba do vyrovnání GPG v sektoru Financial and Insurance activities ve vybraných státech EU (data Eurostat, vlastní zpracování)

3.4 Možné příčiny rozdílného vývoje GPG

Z grafů a tabulek v předchozích kapitolách vyplývá poměrně pomalý progres ve vyrovnávání platových podmínek mužů a žen. Ženy stále primárně obstarávají péči o děti a chod domácností. Kvůli tomu jsou často zatíženy takzvanou „druhou směnou“, kdy po práci musí obstarat většinu práce v domácnosti, což může mít za následek dokonce i omezení v placené práci. Organizace práce a pracovních hodin se v posledních letech ve větším měřítku nezměnila a ženám tedy není při plném úvazku poskytnut dostatečný prostor pro péči o rodinu a domácnost. Stále převládají genderové stereotypy a role mužů a žen ve společnosti se zásadně nemění. Muži zastávají pozice s vyšším statusem a vydělávají více peněz, jsou méně zapojeni do výchovy dětí a chodu domácnosti. Ženy častěji odcházejí z plného úvazku nebo dokonce úplně z práce, aby se mohli starat o děti či ostatní členy rodiny. Jednou z hlavních příčin rozdílů GPG mezi Evropskými státy jsou podmínky rodičovské dovolené.

Švédská legislativa je v oblasti rodičovské dovolené více genderově neutrální než jakýkoliv jiný evropský stát. Každý z rodičů má nárok až na 240 dní placené rodičovské, z čehož může být 150 dnů převedeno na druhého rodiče. Dále mají rodiče nárok na neplacenou dovolenou do 18 měsíců věku dítěte. Ženy si mohou vybrat mateřskou dovolenou před nebo po porodu v rozmezí 60 dnů od porodu (*Maternity and paternity leave in the EU*, 2019).

V České republice má nárok na rodičovský příspěvek rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 300 000 Kč. Po šestém týdnu poporodní mateřské dovolené mohou otec a matka střídat dovolenou bez omezení frekvence střídání. Pokud otec dovolenou čerpá, musí ji čerpat minimálně 7 dní (*Rodičovský příspěvek*, 2022).

Mateřská dovolená se v Německu vyplácí šest týdnů před porodem a osm týdnů po porodu. V Německu lze požádat i o neplacenou rodičovskou dovolenou (*Germany - Maternity and paternity benefits*, 2021). Během rodičovské dovolené vás zaměstnavatel musí uvolnit z práce až na 3 roky na každé dítě. Během této doby nemusíte pracovat a nebudete pobírat žádnou mzdu. Pro kompenzaci je možné si zažádat například o rodičovský příspěvek, na ten ale mají nárok jen rodiny s nízkými příjmy (*Was ist Elterngeld*, 2021).

Bulharsko nabízí peněžité dávky v mateřství nebo otcovství, které jsou vypláceny pojištěným rodičům. Tyto dávky nahrazují příjem ze zaměstnání na rodičovské dovolené a pokrývají 410 dní počínaje 45 dny před termínem porodu dítěte. Otec má nárok na 15 dnů placené dovolené ode dne porodu. Když dítě dosáhne věku 6 měsíců, může otec převzít péči o dítě, a tedy peněžité dávky od matky po zbytek 410 dnů (*Bulgaria - Maternity and paternity*, 2021).

Závěr

V práci bylo zjištěno, že vývoj genderové platové nerovnosti v České republice má pozitivní trend (nerovnosti v mzdovém ohodnocení práce se v celkovém měřítku zlepšují). Určitý vliv na vývoj genderové platové nerovnosti v České republice má vývoj poměru mužů a žen na manažerských pozicích, které jsou většinou výrazně lépe ohodnoceny. Byla určena odvětví s nejlepším a nejhorším vývojovým trendem a porovnána tři vybraná odvětví. Nejhorší trend byl pozorován v odvětví Public administration and Defence a nejlepší v odvětví Transportation and Storage.

Z druhé části práce, kde proběhlo porovnání vývoje GPG v České republice s vývojem v dalších třech státech Evropské unie, lze vyvodit určitá závislost na vývoji GPG s podmínkami rodičovské dovolené v daném státu. Švédsko, které ve všech vybraných odvětvích vykazovalo nejmenší platové nerovnosti a nejlepší vývoj v jejich uzavírání, má genderově a finančně nejvíce přívětivé podmínky rodičovské dovolené.

Práce lze dále rozvinout a rozšířit o analýzu vlivu pandemie COVID-19 na vývoj genderové platové nerovnosti. Mohla by být navázána spolupráce s projektem 22 % k rovnosti na analýze změn genderové platové nerovnosti v následujících 5 letech, ve kterých má projekt Ministerstva práce sociálních věcí pomoci cílených opatření genderovou platovou nerovnost v České republice snižovat.

Použitá literatura

Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání [online]. 1. Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017 [cit. 2022-05-29]. ISBN 978-80-7421-147-8. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/577460/Aktualni_rozdily_v_odmenovani_zen_a_mužu_v_CR.pdf/8a41b70a-03ec-e023-181a-1145df0cfd94

Bulgaria - Maternity and paternity. Employment, Social Affairs & Inclusion [online]. European Commission, 2021 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1103&langId=en&intPageId=5037>

Business Demography. Central Statistics Office [online]. Ireland: Central Statistics Office, 2022 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://www.cso.ie/en/methods/surveybackgroundnotes/businessdemography/>

CO JE GENDER PAY GAP A JAK SE POČÍTÁ. Rovná odměna [online]. Ministerstva práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/gender-pay-gap/>

Equal Pay?: Time to close the gap!. Factsheet [online]. European Union, 10. 2021, 4 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf

Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity. Eurostat [online]. eurostat, 2020 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm

Germany - Maternity and paternity benefits. Employment, Social Affairs & Inclusion [online]. European Commission, 2021 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1111&langId=en&intPageId=4546>

Global Gender Gap Report [online]. 1. Switzerland: World Economic Forum, 2021 [cit. 2022-05-29]. ISBN 978-2-940631-07-0. Dostupné z: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf

KOUCKÝ, Jan. Platy učitelů zdolávají rekordy: Srovnání mzdového vývoje ve školství a v české ekonomice 2015–2020. Důvody nedostatku učitelů [online]. Praha: Pedagogická fakulta Univerzity Karlovy, 2021 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://pages.pedf.cuni.cz/nedostatekucitelu/platy-ucitelu-zdolavaji-rekordy/>

LFS series - detailed annual survey results. Eurostat [online]. European Union, 2021 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm

Maternity and paternity leave in the EU [online]. European Union, 2019, 2 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA\(2019\)635586_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2019/635586/EPRS_ATA(2019)635586_EN.pdf)

NACE Rev. 2: Statistical classification of economic activities in the European Community [online]. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2008 [cit. 2022-05-29]. ISSN 1977-0375. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF/dd5443f5-b886-40e4-920d-9df03590ff91?t=1414781457000>

Podpora rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce v rámci činností Úřadu práce ČR: Metodická příručka [online]. 1. Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2,; Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2021 [cit. 2022-05-29]. ISBN 978-80-7421-237-6. Dostupné z: https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/Metodika_KA6_04.pdf

Rodičovský příspěvek. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek>

Understanding the gender pay gap: definition and causes. EU Monitor [online]. 2022 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j9vvik7m1c3gyxp/vl59mpupm0vq?ctx=vk4jic6tldxz>

Was ist Elterngeld?. Familien portal [online]. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2021 [cit. 2022-05-29]. Dostupné z: <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/elterngeld/faq/was-ist-elterngeld-124628>

Příloha A:

Sekce (kód)	Originální název
A	Agriculture, forestry and fishing
B	Mining and quarrying
C	Manufacturing
D	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
E	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
F	Construction
G	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
H	Transportation and storage
I	Accommodation and food service activities
J	Information and communication
K	Financial and insurance activities
L	Real estate activities
M	Professional, scientific and technical activities
N	Administrative and support service activities
O	Public administration and defence; compulsory social security
P	Education
Q	Human health and social work activities
R	Arts, entertainment and recreation
S	Other service activities
T	Activities of households as employers; undifferentiated goods- and services-producing activities of households for own use
U	Activities of extraterritorial organisations and bodies