

# VÝVOJ GENDEROVÉ MZDOVÉ NEROVNOSTI V ČESKÉ REPUBLICE ZA POSLEDNÍCH 20 LET

Diana Bílková\*

## Abstract

### The Gender Wage Gap Development in the Czech Republic over the Last Twenty Years

The paper presents an analysis of the development of the gender wage gap in the Czech Republic over the last twenty years, particular attention being paid to the period since 2009. Data on the average and median nominal wage as well as inflationary trends were gathered from the official website of the Czech Statistical Office. Having used the data, the conversion to the average and median real wage was carried out, allowing for a comparison of the current purchasing power of the Czech Republic's population with that in the year 1996. The differences between male and female average and median wages (both nominal and real) were examined. The development trend analysis of the obtained time series was performed adopting parametric (quadratic trend function) and non-parametric (moving averages) approaches. The quality of the chosen trend functions was verified using individual t-tests, total F-test, autocorrelation and partial autocorrelation functions and Durbin-Watson statistics. The results achieved indicate a steady downward trend in the differences between male and female wage levels since 2009.

**Keywords:** gender wage gap, average wage male and female difference, median wage male and female difference, nominal wage, real wage, time series trend analysis

**JEL Classification:** J31, D31, C10

## Úvod

Problematika platové nerovnosti mezi muži a ženami (genderová mzdová nerovnost) představuje rozdíl mezi výší mezd mužů a žen. Ženy v Evropské unii vydělávají v průměru zhruba o 16 % méně než muži, přičemž tento údaj se v jednotlivých zemích liší.

Seberealizace dospělého člověka v rámci jeho zaměstnání představuje v dnešním světě základ sociálního začlenění týkajícího se obou pohlaví. V rámci tohoto procesu však existuje výrazná genderová dimenze vyplývající z nerovného postavení mužů a žen na trhu práce. Předním indikátorem genderové nerovnosti je mzdová nerovnost mužů a žen. Sociálním vyloučením, vyplývajícím z nízkých mezd či mzdových znevýhodnění, diskriminace v přístupu na pracovní trh či do určitých pracovních pozic a segmentů trhu práce, diskriminace v odměňování za provedenou práci, jsou ohrožené zejména určité skupiny žen. Patří sem především matky samoživitelky, ženy s malými dětmi a speciálně

\* Diana Bílková (bilkova@vse.cz), Vysoká škola ekonomická v Praze, Fakulta informatiky a statistiky.

Tento článek vznikl za finanční podpory prostředků institucionální subvence na dlouhodobý koncepční rozvoj vědy a výzkumu číslo IP400040 Fakulty informatiky a statistiky Vysoké školy ekonomické v Praze.

ženy po mateřské dovolené, ženy v předdůchodovém věku či ženy patřící k národnostním a etnickým menšinám.

Je zřejmé, že tematika genderové mzdové nerovnosti je stále opodstatněná a trvale aktuální v České republice i ve světě, jak mimo jiné vyplývá z dalekosáhlé řady odborných publikací věnovaných této problematice. Uvedeme pouze některé z nich. Albanesi a Olivetti (2009) se zabývají výzkumem domácí produkce, tržní produkce a mzdového rozdílu mezi pohlavími. Alfarhan (2015) na základě dat z let 2002, 2006 a 2008 týkajících se výdajů a příjmů domácností analyzuje rozdíl v odměňování mužů a žen v Jordánsku. Arulampalam, Booth a Bryan (2007) s využitím harmonizovaných dat z let 1995–2001 z panelu domácností Evropského společenství analyzují platový rozdíl mezi pohlavími podle odvětví přes mzdová rozdělení v jedenácti zemích. Berik, Rodgers a Zweglich (2004) se zaměřují na mezinárodní obchod a mzdovou diskriminaci podle pohlaví, přičemž vycházejí z evidence z východní Asie. Blau (2016) konstatuje, že ve všech západních společnostech ženy dostávají v průměru nižší platy než muži. Blundell, Graber a Mogstad (2015) se orientují na pracovní dynamiku příjmů a pojištění z daní, transfery a rodinu, přičemž použili panelová data norské populace a zjišťují, že příjmy se systematicky liší podle věku, úrovně dovedností a jejich interakce. Cuberes a Teignier (2014) poskytují kritický pohled na problematiku nerovnosti mezi pohlavími a ekonomického růstu. Vyzdvihují souvislost mezi nerovností mužů a žen a ekonomickým růstem jako téma, o které je stále větší zájem jak v odborné literatuře, tak na politické scéně. Domínguez-Villalobos a Brown-Grossman (2010) si kladou za cíl analyzovat účinky exportní orientace a dalších charakteristik, které představují průmyslové základy restrukturalizace, na mzdové nerovnosti mužů a žen v období let 2001–2005 v Mexiku. Eastin a Prakash (2013) zkoumají vztah mezi ekonomickým rozvojem a rovností mezi pohlavími. Fortin (2008) se zabývá mzdovým rozdílem mezi pohlavími mezi mladými dospělými lidmi v USA. Fuwa (2004) tvrdí, že faktory na makroúrovni jsou rovněž důležité v dynamice rozdělení domácí práce mezi manželi. Gardeazabal a Ugidos (2005) se zabývají mzdovou diskriminací mezi muži a ženami s využitím kvantilů. Harkness (2013) řeší problematiku ženské zaměstnanosti a nerovnosti příjmů v domácnosti. Huffman (2004) se věnuje otázce nerovnosti mezi pohlavími napříč lokálními mzdovými hierarchiemi. Nabízí první šetření, jak se mzdová nerovnost mezi muži a ženami mění jako funkce žebříčku pracovních míst v určitém pracovně tržním kontextu. Hultin a Szulkin (2003) se zabývají mechanismy nerovnosti ve smyslu nerovného přístupu k organizační schopnosti a odměňování mužů a žen. Jacobsen (2016) konstatuje, že v řadě zemí je mezi pracovníky s plným úvazkem mzdový rozdíl mezi pohlavími přibližně 15 %. Kolev a Robles (2015) s využitím dat celonárodního průzkumu analyzují mzdovou rozdílnost podle pohlaví v Peru v letech 2005–2011. Křížková, Penner a Petersen (2008) rozebírají problematiku rozdílného odměňování žen na stejných pracovních pozicích jako muži. Lin a Tomaskovic-Devey (2013) se zabývají příjmovou nerovností v USA v období let 1970–2008. Zaměřují se na nefinanční odvětví a zkoumají vztah mezi financemi a rostoucí příjmovou nerovností. Mandel (2012) se věnuje důsledkům sociální politiky státu na mzdovou nerovnost mezi muži a ženami. Newell a Reilly (1996) zkoumají mzdový rozdíl mezi pohlavími v Rusku. O'Neill a Polachek

(1993) se zabývají otázkou, proč se mzdový rozdíl mezi muži a ženami v 80. letech minulého století zúžil. Oostendorp (2009) se věnuje globalizaci a rovněž rozdílu ve mzdách mužů a žen. Petersen a Morgan (1995) se zabývají segregací podle pohlaví a mzdovou nerovností mezi muži a ženami prostřednictvím empirického šetření v rámci pracovních míst. Schwartz a Han (2014) se orientují na zvrát v oblasti genderové nerovnosti ve vzdělání, což má potenciálně dalekosáhlé důsledky na uzavírání a rozpad manželství, zakládání rodiny a rodinné vztahy. Stanley a Jarrell (1998) se zabývají možnou předpojatostí v otázce genderové mzdové diskriminace s využitím regresní analýzy. Weichselbaumer a Winter-Ebmer (2005) poskytují nový kvantitativní přehled rozsáhlé empirické literatury s tematikou genderových mzdových odlišností týkající se různých zemí.

Česká republika patří mezi země Evropské unie s nejvyššími rozdíly v odměňování mužů a žen. Tento článek se zabývá analýzou vývoje genderové mzdové nerovnosti v neprospěch žen v České republice za posledních dvacet let celkově a od roku 2009 rovněž podle různých demografických a socioekonomických hledisek. Základní vědecká hypotéza studie spočívá v tvrzení, že v České republice stále existuje výrazná genderová mzdová nerovnost v neprospěch žen. Dílčí cíle potom představují analýzy, do jaké míry jsou mzdy mužů vyšší než mzdy žen, v jakých oblastech jednotlivých demografických a socioekonomických aspektů jsou odlišnosti mezi mzdami mužů a žen největší a celkové tendence vývoje diferencí v úrovni mezd mezi oběma pohlavími. Důležitým cílem této studie je predikce diferencí mezi úrovní mezd mužů a žen a predikce celých mzdových rozdělení mužů a žen na následující období.

**Tabulka 1 | Přehled o vývoji částek minimální mzdy (v Kč) v České republice od roku 2009, vývoji průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen<sup>1</sup> (v Kč) a vývoji podílu (odhad v %) mužů a žen pobírajících mzdu na úrovni minimální mzdy**

| Rok                                            |      | 2009   | 2010   | 2011   | 2012   | 2013              | 2014   | 2015   | 2016  | 2017   |
|------------------------------------------------|------|--------|--------|--------|--------|-------------------|--------|--------|-------|--------|
| Minimální mzda                                 |      | 8 000  | 8 000  | 8 000  | 8 000  | 8 000*<br>8 500** | 8 500  | 9 200  | 9 900 | 11 000 |
| Průměrná mzda mužů                             |      | 29 953 | 30 842 | 28 234 | 28 873 | 29 026            | 29 721 | 30 842 | –     | –      |
| Průměrná mzda žen                              |      | 22 414 | 24 094 | 22 389 | 22 496 | 22 729            | 23 203 | 24 094 | –     | –      |
| Podíl (%) zaměstnanců na úrovni minimální mzdy | Muži | 2,03   | 2,22   | 5,38   | 4,69   | 4,19              | 3,69   | 2,70   | –     | –      |
|                                                | Ženy | 4,32   | 4,06   | 6,38   | 5,70   | 5,01              | 4,48   | 3,16   | –     | –      |

Poznámka: \* Od 1. srpna 2013 do 31. července 2013. \*\* Od 1. srpna 2013 do 31. prosince 2013.

Zdroj: www.mpsv.cz; vlastní zpracování

1 Přesné údaje za rok 2016 nejsou zatím známy.

Tabulka 1 poskytuje přehled o vývoji částek minimální mzdy, průměrné hrubé měsíční mzdy mužů a žen a o vývoji podílu zaměstnanců (v členění na muže a ženy), kteří pobírají hrubou měsíční mzdu na úrovni minimální mzdy v České republice od roku 2009. Počet (podíl) zaměstnanců pobírajících minimální mzdu nelze určit úplně přesně, lze jej pouze s určitou přesností odhadnout. Jedním z důvodů je i skutečnost, že v rámci zkoumaného období existovaly i nižší sazby minimální mzdy. Odhadujeme-li tedy počet nebo podíl zaměstnanců s minimální mzdou, je třeba spíše zjišťovat počet (podíl) zaměstnanců v pásmech kolem minimální mzdy (v daném případě byl použit interval o šířce 1 000 Kč).

## 1. Datová základna

Datovou základnu pro tento výzkum představují roční data pocházející z rozdělení hrubé měsíční mzdy zaměstnance (za každý kalendářní rok), konkrétně podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních (nominálních) mezd za daný kalendářní rok. V tomto případě se jednalo o data ve formě intervalových rozdělení četností s nestejně širokými intervaly a s krajními otevřenými intervaly (individuální data nejsou běžně dostupná). Průměrná (mediánová) měsíční mzda potom představuje průměrnou (mediánovou) hrubou měsíční mzdu zaměstnance v příslušném kalendářním roce. Data pocházejí z oficiálních webových stránek Českého statistického úřadu (dále jen ČSÚ)<sup>2</sup>. Data za jednotlivé kalendářní měsíce nejsou na webových stránkách ČSÚ k dispozici. Datovou základnu pro tento výzkum představují mzdová rozdělení celkem (podíly zaměstnanců v pásmech hrubých měsíčních mezd za všechny zaměstnance České republiky dohromady) týkající se všech zaměstnanců České republiky v členění podle pohlaví za období let 1996–2015. Zkoumané proměnné představují rozdíly (absolutní v Kč a relativní v %) v hrubé průměrné a mediánové, nominální a reálné měsíční mzdě mezi muži a ženami. Z hlediska podrobnější analýzy vývoje trendů relativního rozdílu v reálných průměrných a mediánových mzdách mužů a žen bylo použito podrobnější členění podle odvětví, zaměstnání, věku a vzdělání. V případě členění zaměstnanců podle odvětví nastal jistý problém s kontinuitou získaných časových řad, kdy „odvětvová klasifikace ekonomických činností (OKEČ)“ byla v roce 2008 (týká se dat od roku 2009) nahrazena „klasifikací ekonomických činností (CZ-NACE)“. Z důvodu uvedené změny metodiky nebyly k dispozici souvislé časové řady za celé zkoumané období a podrobnější analýza (podle odvětví, zaměstnání, věku a vzdělání) vývoje relativního rozdílu v průměrných a mediánových reálných mzdách mužů a žen byla z důvodu lepší porovnatelnosti provedena až od roku 2009.

Protože z webových stránek ČSÚ byly čerpány pouze údaje týkající se nominálních mezd k přepočtu na reálnou mzdu, která vyjadřuje kupní sílu mezd umožňující srovnání vývoje mezd za celé zkoumané období, bylo třeba využít míru inflace (údaje o míře inflace pocházejí rovněž z internetových stránek ČSÚ) a její vývoj v uvedeném období.

2 Oficiální statistiky ČSÚ jsou založeny na statistickém výběru, jehož velikost neustále roste, na začátku zkoumaného období tento výběr představoval celkem 1 651 507 zaměstnanců (z toho 48,77 % žen), na konci zkoumaného období 3 547 100 zaměstnanců (z toho 45,12 % žen).

Vysokou míru inflace zaznamenáváme především v letech 1996–1998, kdy neklesá pod 8,5 % a v roce 1998 dosahuje dokonce 10,7 %. V roce 2003 dosahovala míra inflace naopak pouhých 0,1 %. K následnému výraznému zbrzdění reálných mezd došlo v roce 2008 v souvislosti s další ekonomickou recesí, kdy míra inflace dosáhla 6,3 %. V současné době se míra inflace pohybuje na velice nízké úrovni (0,3 %).

Míra inflace je založena na indexu spotřebitelských cen, což je Laspeyresův cenový index. Přepočtení nominální (průměrné i mediánové) měsíční mzdy na mzdu reálnou (průměrnou i mediánovou) byl proveden následujícím způsobem. Z nominálních průměrných i mediánových mezd byl vypočten index nominálních mezd. Index reálných mezd jsme potom získali jako podíl indexu nominálních mezd a indexu spotřebitelských cen (životních nákladů). Z nominálních i reálných, průměrných i mediánových měsíčních mezd byl následně vypočítán absolutní a relativní rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami. Relativní rozdíl přitom představuje, o kolik procent je nominální nebo reálná (průměrná či mediánová) mzda žen nižší než mzda mužů (mzda mužů = 100 %). Data byla zpracována s využitím statistických programových paketů SAS a Statgraphics a tabulkového kalkulátoru Microsoft Excel.

Celá 90. léta byla obdobím transformace české ekonomiky na ekonomiku tržní. Podniky byly privatizovány, nastala liberalizace cen a byla restrukturalizována výrobní odvětví národního hospodářství. Tyto změny ovlivnily příslušnou metodiku pro výpočet průměrné a mediánové mzdy, kdy bylo třeba přejít ke kombinaci vyčerpávajícího a výběrového šetření kvůli nárůstu počtu malých podnikatelských subjektů.

Data pro tento výzkum zahrnují zaměstnance v podnikatelské i nepodnikatelské sféře v České republice. Mzda přísluší zaměstnanci za vykonanou práci v soukromé (podnikatelské) sféře, plat v rozpočtovém (státním, veřejném, nepodnikatelském) sektoru. Z hlediska údajů prezentovaných na webu ČSÚ jsou pod termín mzdy zahrnuty jak mzdy v podnikatelské sféře, tak platy v nepodnikatelském sektoru.

## 2. Metodologie

V rámci konstrukce popisných charakteristik mzdových rozdělení, potřebných pro konstrukci predikovaných mzdových rozdělení pro roky 2016 a 2017, byly použity jednoduché statistické popisné charakteristiky, viz Barber (1988) nebo Triola (1989). Problematiku časových řad parametrické i neparametrické modelace trendů použitou při zkoumání vývoje rozdílů v úrovni mezd mužů a žen vysvětluje Brockwell a Davis (2002) nebo Cowpertwait a Metcalfe (2009). Předpovědi absolutních a relativních rozdílů nominální a reálné (srovnání s rokem 1996) průměrné a mediánové (prostřední) hrubé měsíční mzdy mužů a žen pro roky 2016–2020 byly konstruovány s využitím metod trendové analýzy, volba vhodné trendové funkce byla provedena s využitím interpolačních kritérií, viz opět Brockwell a Davis (2002) nebo Cowpertwait a Metcalfe (2009).

V rámci předpovědi celých mzdových rozdělení mužů a žen pro roky 2016 a 2017 byly opět použity metody trendové analýzy, tentokrát nominální průměrné měsíční mzdy a směrodatné odchylky této mzdy, přičemž tyto trendové funkce byly prodlouženy o dvě

další období pro roky 2016 a 2017. Jako základ predikovaných mzdových rozdělení pro roky 2016 a 2017 byly použity tříparametrické lognormální křivky, počátek lognormálního rozdělení představuje minimální mzda v roce 2016 a minimální mzda v roce 2017. Protože nejsou známy ani předpokládané hodnoty minimální mzdy pro období po roce 2017, nebylo možno konstruovat předpovědi celých mzdových rozdělení pro další roky. Pro odhady zbylých dvou parametrů lognormálních křivek byla použita metoda L-momentů, jejíž přesnost je srovnatelná s přesností metody maximální věrohodnosti (která nebyla z technických důvodů použitelná). Principy a výhody metody L-momentů bodového odhadu parametrů popisuje např. Hosking (1990) nebo Kyselý a Pícek (2007). S využitím takto odhadnutých modelových rozdělení hrubé měsíční mzdy mužů a žen pro roky 2016 a 2017 byly stanoveny předpokládané relativní četnosti mužů a žen v jednotlivých mzdových intervalech pro rok 2016 a 2017. Pro přehledné grafické zobrazení získaných předpokládaných mzdových rozdělení v letech 2016 a 2017 bylo použito 25 mzdových intervalů o stejné šířce po 4 000 Kč.

### 3. Výsledky

Z převzatých údajů o průměrné a mediánové (nominální) hrubé měsíční mzdě mužů a žen v České republice za období posledních 20 let (1996–2015) byl s využitím míry inflace proveden přepočet na reálnou mzdu umožňující srovnání kupní síly s rokem 1996.

Pro nominální i reálné mzdy byly následně vypočteny rozdíly (absolutní i relativní) mezi průměrnou i mediánovou hrubou měsíční mzdou mezi muži a ženami. K modelování trendové složky vzniklých časových řad bylo přistoupeno parametrickým způsobem, kdy s využitím interpolačních kritérií byla vybrána vhodná trendová funkce, a neparametrickým způsobem s využitím klouzavých průměrů, které představují jednu z adaptivních metod přístupu k modelování trendové složky. Výsledné trendy zachycují obrázky 1–4.

Vzhledem k použití ročních dat nebyly k dispozici sezonní časové řady. Ve všech osmi případech získaných časových řad byla jako nejvhodnější vyhodnocena kvadratická trendová funkce. Odhadnuté parametry těchto kvadratických trendových funkcí uvádí tabulka 2. Vhodnost zvolené trendové funkce byla následně ověřena pomocí individuálních t-testů a celkového F-testu. Z tabulky 2 vyplývá, že všechny individuální t-testy a celkové F-testy vycházejí významné aspoň na 5% hladině významnosti. V reziduích modelů není signifikantní autokorelace, rovněž všechny hodnoty Durbinovy-Watsonovy statistiky se nacházely v intervalu (1,4; 2,6), jsou tedy blízké hodnotě dvě a vypovídají tedy ve prospěch nezávislosti náhodných poruch. Ve prospěch získaných kvadratických trendových funkcí hovořily rovněž vypočtené hodnoty koeficientu determinace. Vybrané kvadratické trendové funkce se tedy jeví jako vhodně zvolené.

O kvalitě získaných modelů, na jejichž základě byly následně provedeny předpovědi příslušných charakteristik na dalších pět let dopředu, vypovídají rovněž hodnoty v tabulce 3. Roční časové řady let 1996–2015 byly zkráceny o pět pozorování (o hodnoty z let 2011–2015) a byly provedeny předpovědi na těchto pět let s využitím získaných

trendových funkcí. Následně byla zjišťována odchylka (v absolutní hodnotě) mezi skutečnými a teoretickými hodnotami určenými s využitím zvolené trendové funkce. Tuto odchylku nazýváme chybou předpovědi, na základě které byly vypočteny hodnoty v tabulce 3. Velmi frekventovanou mírou variability relativních chyb předpovědi je Theilův koeficient nesouladu, který může nabývat pouze nezáporných hodnot, přičemž nulové hodnoty nabude pouze v případě bezchybných prognóz. Čím více se Theilův koeficient nesouladu odchyluje od nuly, tím více se předpovědi liší od ideálních bezchybných předpovědí. Odmocnina z koeficientu nesouladu představuje relativní chybu předpovědi. Z tabulky 3 je zřejmé, že hodnoty charakteristik chyby předpovědi vypovídají o vysoké kvalitě zvolených trendových funkcí.

**Tabulka 2 | Odhady parametrů a významnost t-testů a F-testu pro odhadnuté kvadratické trendové funkce  $T_t = a + b \cdot t + c \cdot t^2$  absolutního a relativního rozdílu v nominální a reálné průměrné a mediánové hrubé měsíční mzdě mezi muži a ženami**

| Soubor                                      |                  | Individuální t-testy |          |          | F-test     |
|---------------------------------------------|------------------|----------------------|----------|----------|------------|
|                                             |                  | <i>a</i>             | <i>b</i> | <i>c</i> | Významnost |
| Absolutní rozdíl v nominální průměrné mzdě  | Odhady parametrů | 1 999,39             | 680,00   | −24,44   | **         |
|                                             | Významnost       | **                   | **       | **       |            |
| Absolutní rozdíl v nominální mediánové mzdě | Odhady parametrů | 1 954,81             | 314,55   | −11,33   | **         |
|                                             | Významnost       | **                   | **       | **       |            |
| Absolutní rozdíl v reálné průměrné mzdě     | Odhady parametrů | 2 391,65             | 348,98   | −15,42   | **         |
|                                             | Významnost       | **                   | **       | **       |            |
| Absolutní rozdíl v reálné mediánové mzdě    | Odhady parametrů | 2 121,66             | 119,58   | −6,11    | *          |
|                                             | Významnost       | **                   | **       | **       |            |
| Relativní rozdíl v nominální průměrné mzdě  | Odhady parametrů | 31,42                | 1,08     | −0,08    | **         |
|                                             | Významnost       | **                   | *        | **       |            |
| Relativní rozdíl v nominální mediánové mzdě | Odhady parametrů | 28,73                | −0,23    | −0,02    | **         |
|                                             | Významnost       | **                   | *        | *        |            |
| Relativní rozdíl v reálné průměrné mzdě     | Odhady parametrů | 23,72                | 0,67     | −0,05    | **         |
|                                             | P-hodnoty        | **                   | **       | **       |            |
| Relativní rozdíl v reálné mediánové mzdě    | Odhady parametrů | 22,18                | −0,14    | −0,01    | **         |
|                                             | P-hodnoty        | **                   | *        | *        |            |

Poznámka: \* významnost aspoň na 5% hladině významnosti; \*\* významnost na 1% hladině významnosti.

Zdroj: vlastní zpracování



**Tabulka 3 | Přesnost extrapolace: minimální chyba, maximální chyba, průměrná absolutní chyba (vše v případě absolutního rozdílu mezd v Kč, v případě relativního rozdílu mezd v %), Theilův koeficient nesouladu (bez měrné jednotky) relativní chyba (v %)**

| Soubor                                             | Charakteristiky přesnosti |                 |                          |                              |                 |
|----------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|--------------------------|------------------------------|-----------------|
|                                                    | Minimální chyba           | Maximální chyba | Průměrná absolutní chyba | Theilův koeficient nesouladu | Relativní chyba |
| <b>Absolutní rozdíl v nominální průměrné mzdě</b>  | 27                        | 779             | 392                      | 0,0060                       | 7,76            |
| <b>Absolutní rozdíl v nominální mediánové mzdě</b> | 104                       | 434             | 262                      | 0,0063                       | 7,95            |
| <b>Relativní rozdíl v nominální průměrné mzdě</b>  | 0,50                      | 3,28            | 2,05                     | 0,0080                       | 8,96            |
| <b>Relativní rozdíl v nominální mediánové mzdě</b> | 0,15                      | 2,18            | 1,40                     | 0,0078                       | 8,83            |
| <b>Absolutní rozdíl v reálné průměrné mzdě</b>     | 69                        | 519             | 251                      | 0,0069                       | 8,33            |
| <b>Absolutní rozdíl v reálné mediánové mzdě</b>    | 17                        | 297             | 166                      | 0,0083                       | 9,13            |
| <b>Relativní rozdíl v reálné průměrné mzdě</b>     | 0,21                      | 1,91            | 1,29                     | 0,0052                       | 7,18            |
| <b>Relativní rozdíl v reálné mediánové mzdě</b>    | 0,15                      | 1,61            | 1,01                     | 0,0056                       | 7,49            |

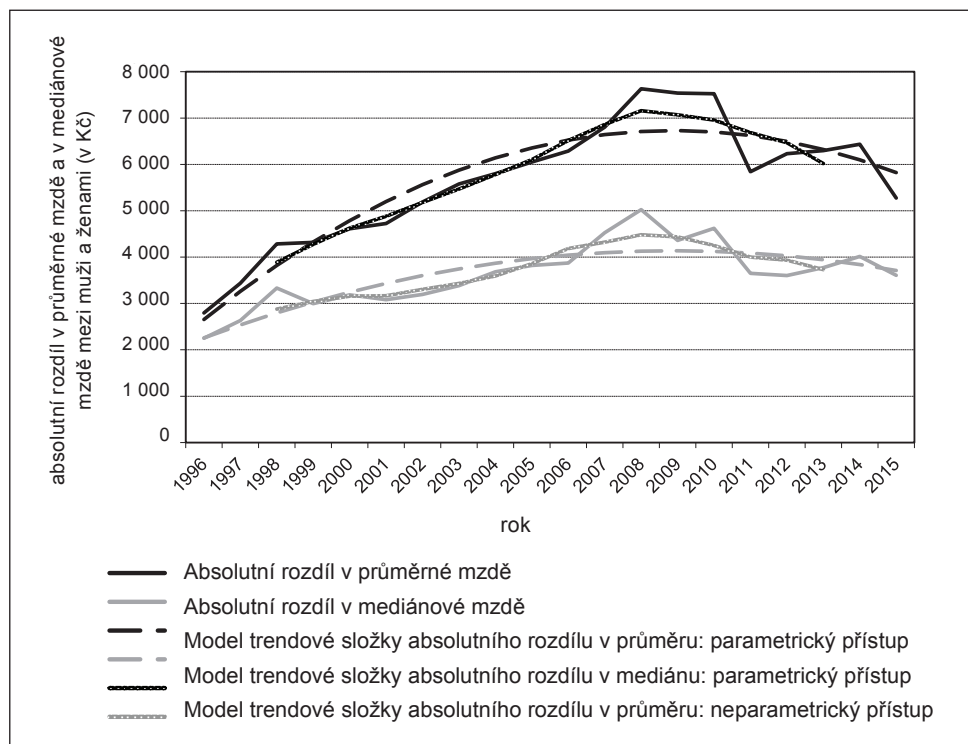
Zdroj: vlastní zpracování

K modelování trendu v časových řadách lze použít rovněž neparametrické metody. Neparametrický přístup k systematické složce představují např. klouzavé průměry, které se využívají zejména u delších časových řad, které nelze vyrovnat jedinou trendovou funkcí. S ohledem na délku časových řad byly zvoleny klouzavé průměry o délce pěti pozorování.

Obrázek 1 zachycuje vývoj absolutního rozdílu v průměrné a mediánové nominální mzdě mužů a žen (v Kč) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi a klouzavými průměry. Tento obrázek vypovídá o systematickém narůstání absolutního rozdílu v průměrné a mediánové nominální mzdě mužů a žen až do počátku ekonomické krize v roce 2008. Od roku 2009 má vývoj těchto rozdílů klesající tendenci.



**Obrázek 1 | Vývoj absolutního rozdílu v průměrné a mediánové nominální mzdě mužů a žen (v Kč) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi (parametrický přístup) a klouzavými průměry o délce klouzavé části 5 (neparametrický přístup)**

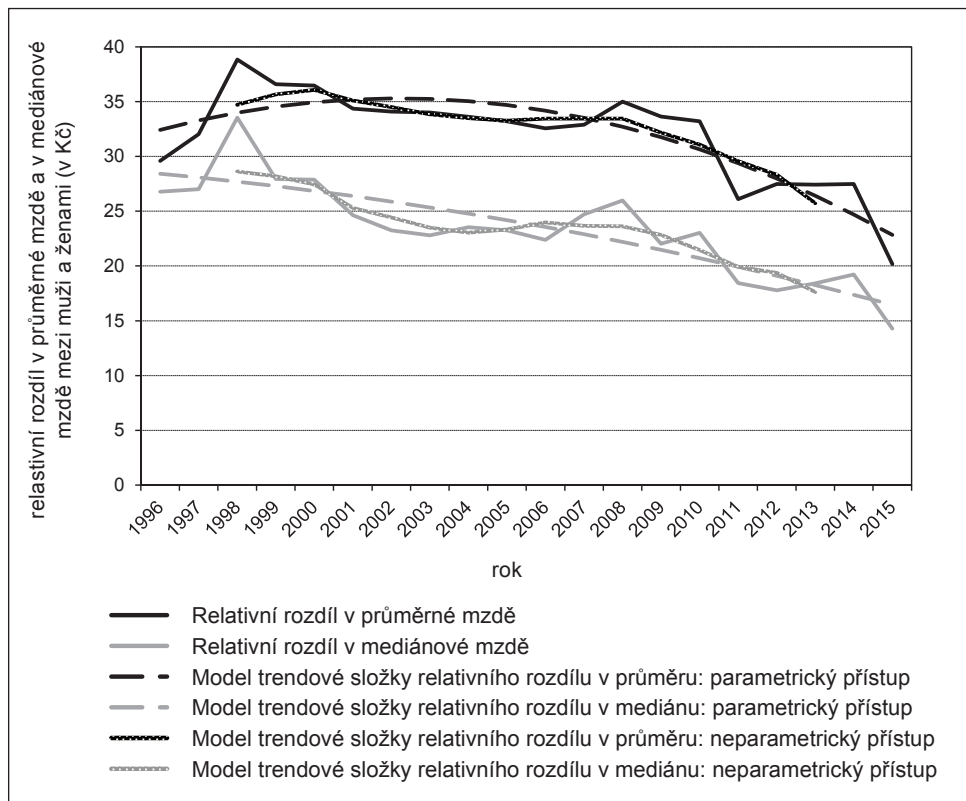


Zdroj: vlastní zpracování

Obrázek 2 prezentuje vývoj relativního rozdílu v průměrné a mediánové nominální mzdě mužů a žen (v %) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi a klouzavými průměry. Tento relativní rozdíl kulminuje ke konci minulého tisíciletí, poté začíná mírně klesat. V období těsně před ekonomickou krizí opět nabývá na intenzitě, posléze s postupně rychleji klesající tendencí.

Obrázek 3 zobrazuje vývoj absolutního rozdílu v průměrné a mediánové reálné mzdě mužů a žen (v Kč) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi a klouzavými průměry. Obrázek 4 představuje vývoj relativního rozdílu v průměrné a mediánové reálné mzdě mužů a žen (v %) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi a klouzavými. Obrázky 3 a 4 představují vývoj genderového mzdového rozdílu po očištění od vlivu inflace, jejíž vysoké hodnoty v letech 1996–1998 a v roce 2008 značně oslabily kupní sílu obyvatelstva. Počínaje ekonomickou krizí mají rovněž rozdíly v úrovni reálných mezd mezi muži a ženami v České republice spíše rychleji klesající tendenci.

**Obrázek 2 | Vývoj relativního rozdílu v průměrné a mediánové nominální mzdě mužů a žen (v %) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi (parametrický přístup) a klouzavými průměry o délce klouzavé části pět (neparametrický přístup)**

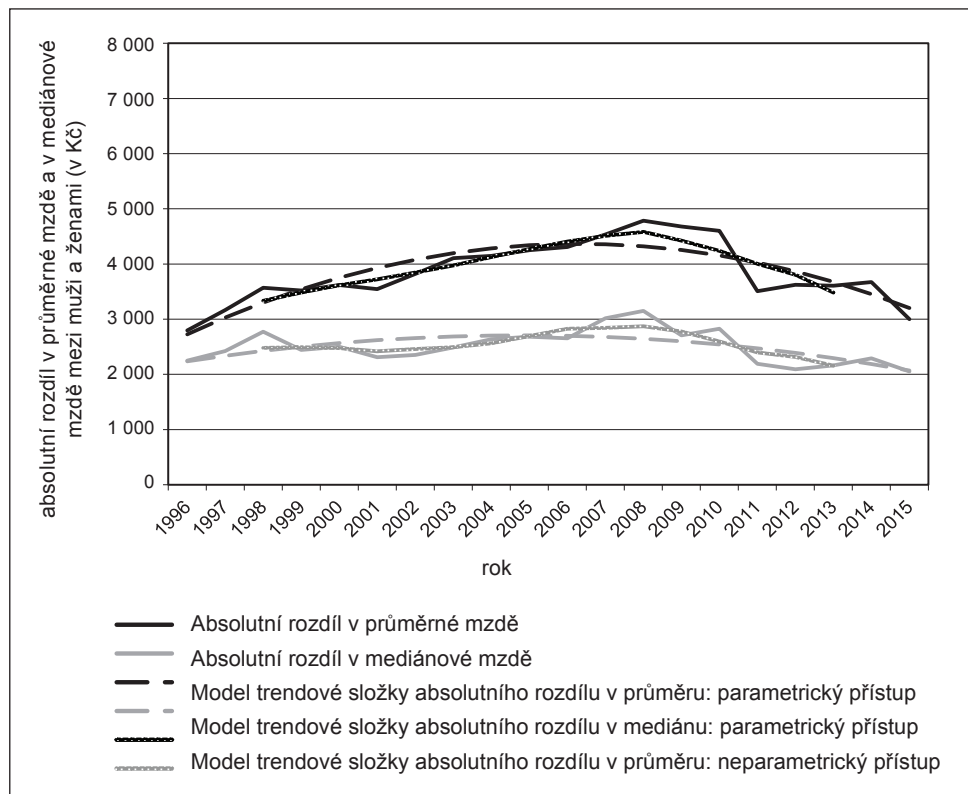


Zdroj: vlastní zpracování

Obrázky 5–8 zobrazují vývoj relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska mediánové reálné měsíční mzdy v České republice od roku 2009 do roku 2015 podle odvětví, zaměstnání, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání a umožňují tak srovnání genderového mzdového rozdílu s rokem 2009 s vyloučením inflace. Vývoj relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska průměrné reálné měsíční mzdy má podobný trend.

Obrázek 5 skýtá přehled o vývoji relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska mediánové reálné měsíční mzdy v České republice od roku 2009 podle odvětví. V některých odvětvích pobírají ženy mzdu téměř na stejné úrovni jako muži, v jiných odvětvích jsou rozdíly velmi výrazné. Tyto skutečnosti souvisejí se strukturou pracovních míst, které jsou obsazeny ženami. Příkladem může být zdravotnictví, kde ženy naprosto převažují uvnitř středního zdravotnického personálu, avšak mezi lékaři nalezneme žen méně než polovinu. Potom musí být logické, že celková mzda žen ve zdravotnictví musí být v průměru nižší.

**Obrázek 3 | Vývoj absolutního rozdílu v průměrné a mediánové reálné mzdě mužů a žen (v Kč) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi (parametrický přístup) a klouzavými průměry o délce klouzavé části pět (neparametrický přístup)**

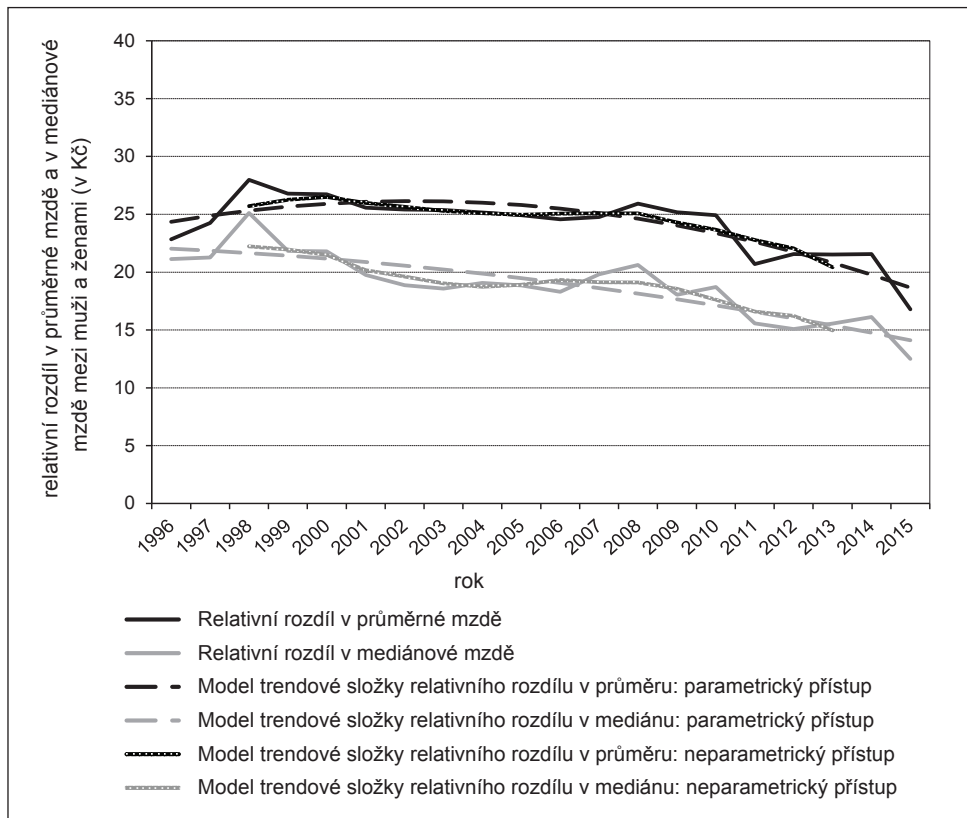


Zdroj: vlastní zpracování

Potom musí být logické, že celková mzda žen ve zdravotnictví musí být v průměru nižší. Celkově pracuje ve zdravotnictví čtyřikrát více žen než mužů. Mezi typicky ženská odvětví řadíme nejen zdravotnictví, ale rovněž vzdělávání, kde je zaměstnáno třikrát více žen než mužů. Relativně vysoký podíl žen nacházíme rovněž v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, kde ale ženy pracují celkově na nižších pracovních postech než muži, ale rovněž v pohostinství a ve veřejné správě. Ve stavebnictví a v průmyslu jsou naopak podíly žen velice nízké, přičemž ženy zde pracují většinou v administrativě. Celkově lze pozorovat, že mzdová úroveň žen je nižší z důvodu, že ženy jsou soustředěny na činnosti, kde jsou mzdy nízké.

Výrazně nejvyšší procentuální rozdíl v reálné mzdě mezi muži a ženami nacházíme po celé sledované období v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví, přestože tento vývoj má celkově klesající tendenci. Zatímco v roce 2009 představoval tento rozdíl v průměrné

**Obrázek 4 | Vývoj relativního rozdílu v průměrné a mediánové reálné mzdě mužů a žen (v %) za posledních 20 let včetně modelace kvadratickými trendovými funkcemi (parametrický přístup) a klouzavými průměry o délce klouzavé části pět (neparametrický přístup)**

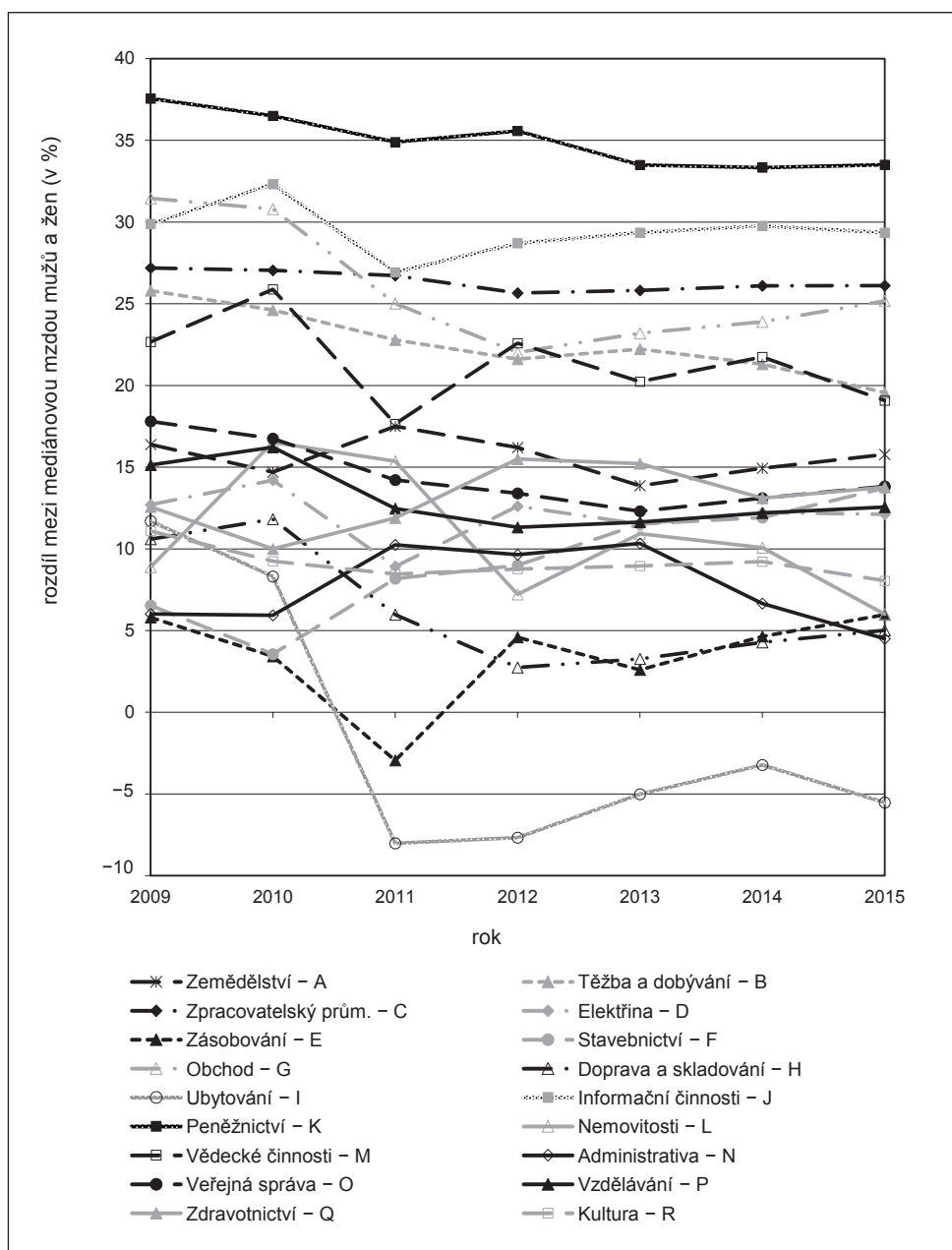


Pramen: vlastní zpracování

mzdě téměř 50 %, v roce 2015 poklesl na téměř 40 %. Z hlediska mediánové mzdy je procentuální rozdíl v reálné mzdě mezi muži a ženami výrazně nižší, přičemž z původních přibližně 38 % v roce 2009 klesl na přibližně 34 % v roce 2015. Druhým odvětvím, kde je procentuální rozdíl v reálné mzdě mezi muži a ženami nejvyšší je odvětví informačních a komunikačních činností. Z hlediska průměrné mzdy tento rozdíl představoval v roce 2009 téměř 37 %, během sledovaného období dále poklesl na 33 % v roce 2015, přičemž v období let 2012 a 2013 je tento rozdíl téměř na stejné úrovni jako v odvětví zdravotnictví. Odvětví peněžnictví a pojišťovnictví a informačních a komunikačních činností současně představují odvětví celkově s nejvyšší úrovní mezd.

Naopak odvětví, ve kterých ženy vydělávají více než muži, je velmi poskrovnu. Takovouto situaci pozorujeme např. u obslužných pracovních pozic v odvětví ubytování, stravování a pohostinství, kde procentuální rozdíl v reálné mzdě mezi muži a ženami

**Obrázek 5 | Vývoj relativního mzdového rozdílu (v %, mzda muže = 100 %) mezi mediánovou reálnou mzdou mužů a žen v České republice od roku 2009 podle odvětví**



Poznámka: V grafu jsou uvedeny pouze zkrácené názvy jednotlivých odvětví, písmeno za pomlčkou udává kódy jednotlivých odvětví podle klasifikace CZ-NACE (odvětví B–E tvoří dohromady průmysl).

Zdroj: vlastní zpracování

z hlediska mediánové mzdy od roku 2011 hovoří ve prospěch žen (v roce 2011 ještě u odvětví zásobování vodou a činností souvisejících s odpady), z hlediska průměrné mzdy tato situace nastala pouze u odvětví zásobování vodou a činností souvisejících s odpady pouze v roce 2011. Velmi nízké hodnoty procentuálního rozdílu v reálné mzdě mezi muži a ženami nacházíme po celé zkoumané období např. u odvětví doprava a skladování, což patrně souvisí s poměrně nízkými mzdami řidičů hromadné dopravy, kde je velmi výrazná převaha mužů. Podrobnější představu o vývoji relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska mediánové reálné měsíční mzdy v období let 2009–2015 v členění podle odvětví poskytuje obrázek 5.

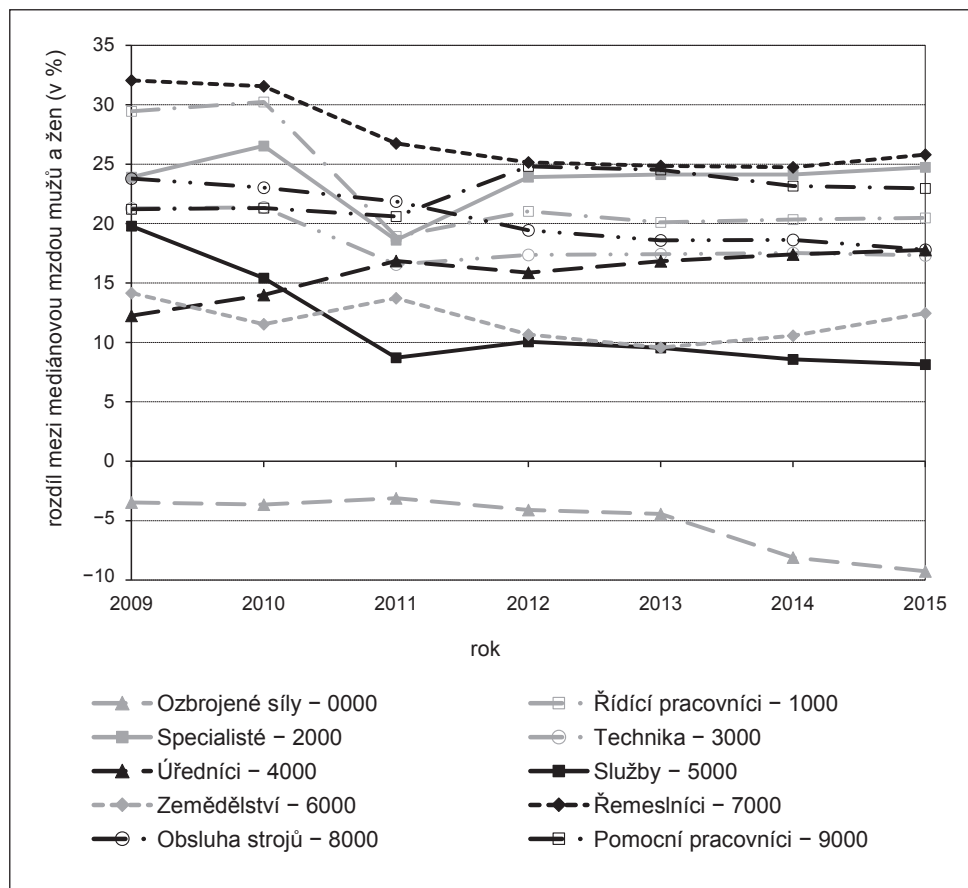
Dělení na mužské a ženské činnosti se ještě více projevuje z hlediska jednotlivých zaměstnání. Ženy jsou za tři čtvrtiny zastoupeny mezi úředníky, dvojnásobný podíl mají ženy mezi pracovníky ve službách a prodeji a nadpoloviční je rovněž zastoupení žen mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky, nepatrně ženy převažují rovněž mezi technickými a odbornými pracovníky a mezi specialisty, kam kromě vědců patří i všichni pedagogičtí pracovníci, tedy včetně učitelů základních škol. Naopak muži výrazně převažují nad ženami mezi řemeslníky, kvalifikovanými výrobci a zpracovateli, ve skupině obsluha strojů a zařízení, a zejména ve třídě řídicích pracovníků, což je důležité z hlediska úrovně mezd mužů a žen. Navíc i ty ženy, které pracují na srovnatelných vysokých pozicích jako muži, dostávají v průměru nižší mzdy.

Největší relativní genderový mzdový rozdíl z hlediska průměrné mzdy nalezneme u kategorie řídicích pracovníků, přičemž tento rozdíl poklesl z hodnoty téměř 39 % v roce 2009 až na hodnotu přibližně 27 % v roce 2015. Vysoké hodnoty relativního genderového mzdového rozdílu v reálné mzdě zaznamenáváme u zaměstnání specialistů, rovněž u této skupiny zaznamenáváme mírně klesající tendenci, v rámci průměrné mzdy z hodnoty téměř 29 % v roce 2009 na 28 % v roce 2015. Paradoxně v ozbrojených silách ženy od roku 2014 vydělávaly v průměru dokonce více než muži. Z hlediska mediánové reálné mzdy pozorujeme největší relativní rozdíly mezi mzdami mužů a žen mezi řemeslníky a opraváři, kde genderový mzdový rozdíl poklesl z 32 % v roce 2009 na přibližně 26 % v roce 2015. Z hlediska mediánové mzdy je zajímavý vývoj relativního genderového mzdového rozdílu zaměstnanců v ozbrojených silách, který svědčí ve prospěch žen.

Zatímco v roce 2009 činil přibližně 3,5 % ve prospěch žen, v roce 2015 dosáhl více jak 9 % ve prospěch žen. Podrobnější pohled na vývoj relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska mediánové reálné měsíční mzdy v období let 2009–2015 v členění podle zaměstnání umožňuje obrázek 6.

Obrázek 7 zobrazuje vývoj relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska mediánové reálné měsíční mzdy v České republice v období let 2009–2015 podle pětiletých věkových intervalů. Z hlediska průměrné i mediánové reálné hrubé měsíční mzdy měli muži ve všech věkových kategoriích vyšší mzdy než ženy, přičemž relativní genderový mzdový rozdíl nabývá nejvyšších hodnot ve středním věku, konkrétně ve věkových intervalech 35–39 let a 40–44 let, což patrně souvisí s návratem žen do pracovního procesu po rodičovské dovolené, kdy se ženy pokoušejí sladit profesi s péčí o dítě a výše

**Obrázek 6 | Vývoj relativního mzdového rozdílu (v %, mzda muže = 100 %) mezi mediánovou reálnou mzdou mužů a žen v České republice od roku 2009 podle zaměstnání**

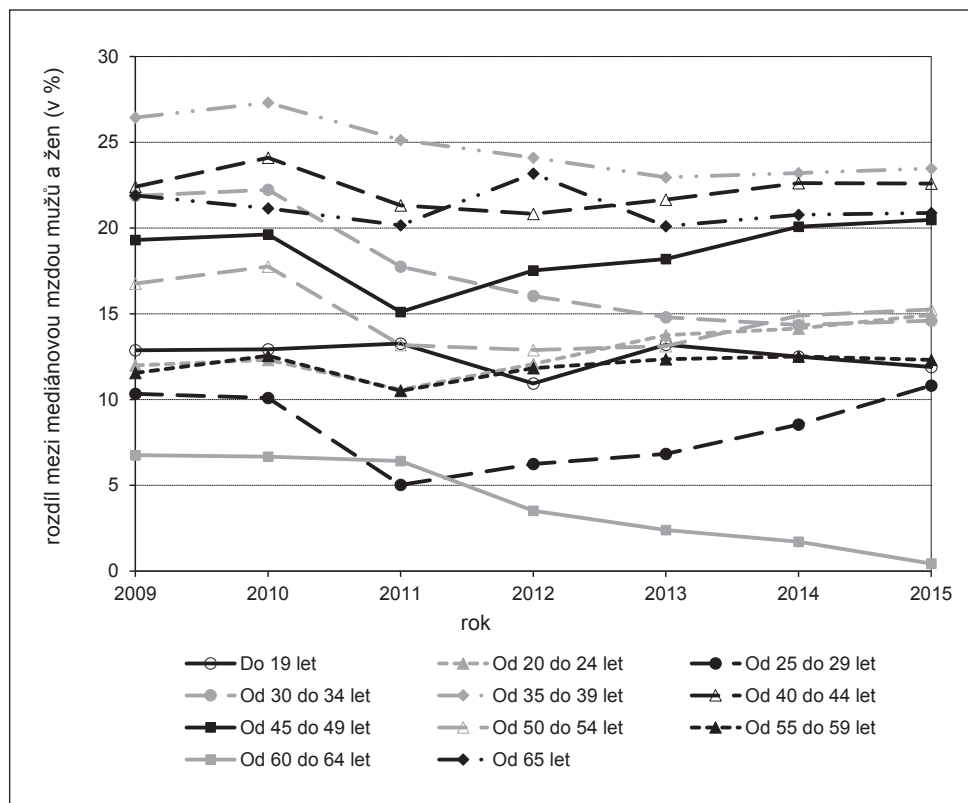


Zdroj: vlastní zpracování

jejich příjmů je tak zásadně ovlivněna. U většiny mužů k žádnému přerušení kariéry vůbec nedochází, muži plynule postupují po služebním žebříčku a dostává se jim tak výhody, kterou ženy po návratu do pracovního procesu již nikdy nedoženou. K předchozím hodnotám svých mezd se pak ženy pracně dostávají až po 45. roce života. Po pětadesátce už ale zase pomalu utlumují pracovní aktivitu, neboť trh práce opouštějí stále ještě dříve než muži. Ve věkovém intervalu 35–39 let ženy pobíraly v roce 2009 reálně v průměru o 34 % nižší mzdu, zatímco v roce 2015 tento rozdíl představoval přibližně 28 %. Podobně ve věkovém intervalu 40–44 let pozorujeme klesající tendenci v uvedeném rozdílu, přičemž v roce 2009 činil přibližně 33 % a do roku 2015 poklesl na přibližně 30 %. Z hlediska mediánové mzdy nastává zajímavý jev v roce 2012, kdy relativní



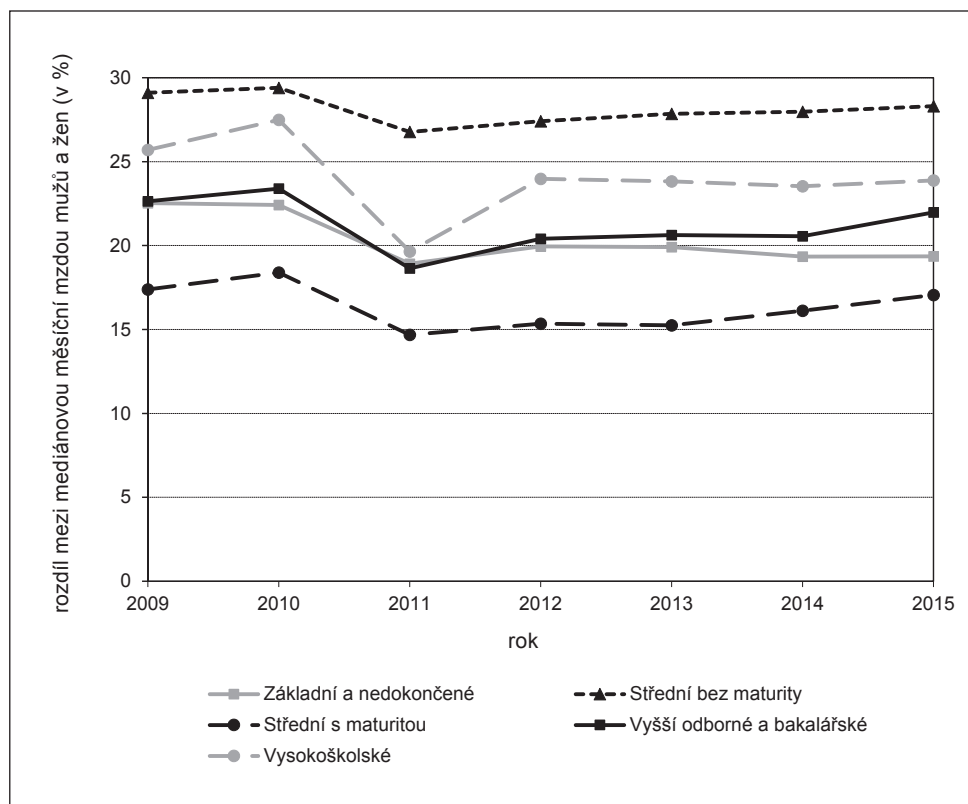
**Obrázek 7 | Vývoj relativního mzdového rozdílu (v %, mzda muže = 100 %) mezi mediánovou reálnou mzdou mužů a žen v České republice od roku 2009 podle pětiletých věkových intervalů**



Zdroj: vlastní zpracování

genderový mzdový rozdíl ve věkové kategorii od 65 let (přibližně 23 %) předběhl relativní genderový mzdový rozdíl ve věkovém intervalu 40–44 let (přibližně 21 %). Celkově se jako zdánlivý paradox mohou jevit relativně vysoké hodnoty relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska průměrné i mediánové reálné měsíční mzdy ve věkové kategorii od 65 let. Je třeba si však uvědomit že tyto ročníky se již nacházejí v postupném odchodu do starobního důchodu a z tohoto důvodu jsou početné už jen pouze třetinové než kategorie středního věku, přičemž v pracovním procesu zůstávají jednak kvalifikovanější a jednak lépe placení zaměstnanci (muži) a soubor zaměstnanců je tak již do značné míry filtrován. Ženy si v této věkové kategorii spíše přivydělávají k důchodu. Celkově v této věkové kategorii v roce 2009 ženy pobíraly reálně v průměru přibližně o 31 % nižší mzdu než muži, zatímco v roce 2015 tento rozdíl činil přibližně 24 % (u mediánové mzdy v této věkové kategorii představoval pokles daného rozdílu z původních 22 % v roce 2009

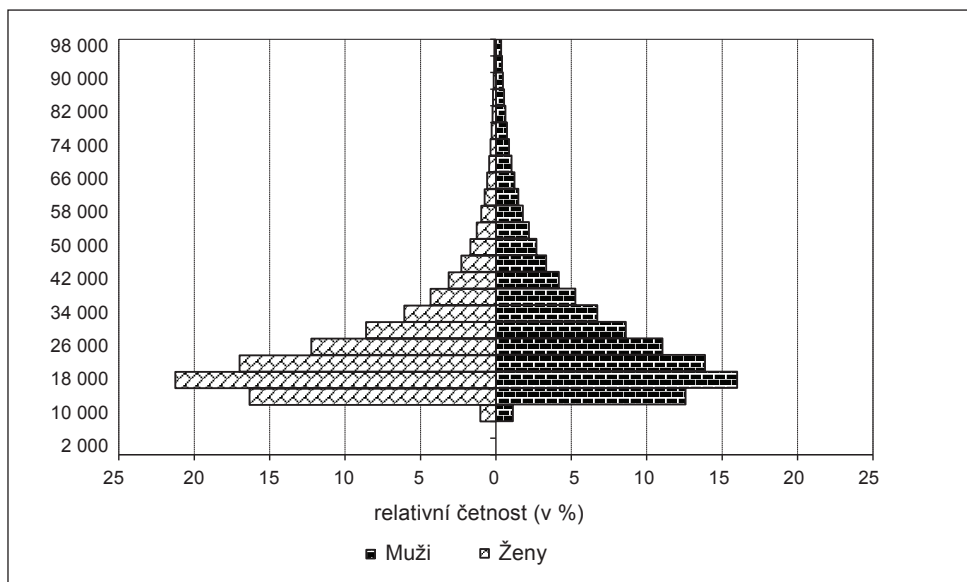
**Obrázek 8 | Vývoj relativního mzdového rozdílu (v %, mzda muže = 100 %) mezi mediánovou reálnou mzdou mužů a žen v České republice od roku 2009 podle nejvyššího dosaženého vzdělání**



Zdroj: vlastní zpracování

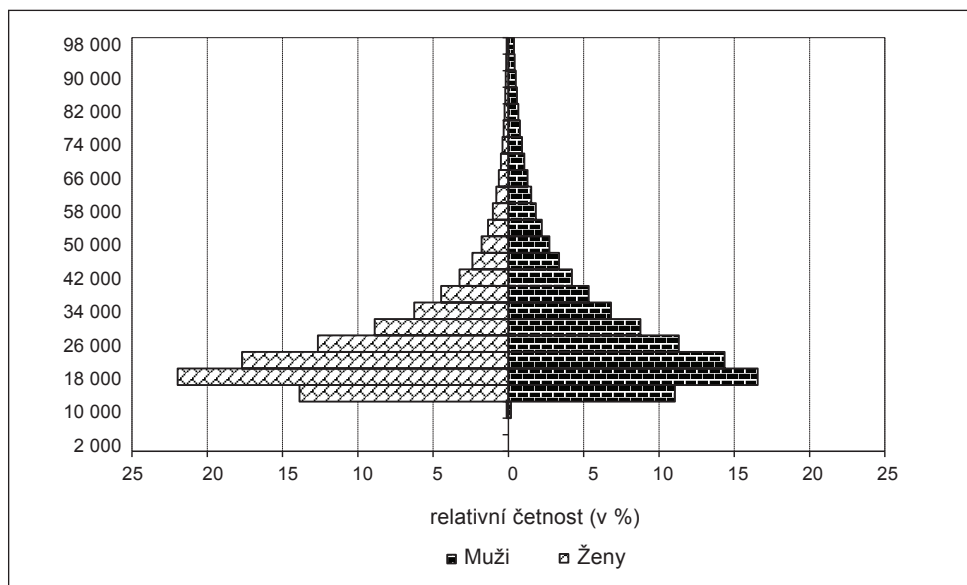
na 21 % v roce 2015 a nebyl tedy tak markantní jako u průměrné mzdy). Naopak velmi nízké hodnoty relativního genderového mzdového rozdílu zaznamenáváme jak z hlediska průměrné, tak z hlediska mediánové mzdy v průběhu celého období výzkumu ve věkovém intervalu 60–64 let, kdy většina žen, především s nízkými mzdami, již odešla do starobního důchodu a v pracovním procesu zůstávají především ženy s vyššími mzdami, zatímco muži odcházejí do starobního důchodu později. Relativně nízké hodnoty relativního genderového mzdového rozdílu v reálné mzdě zaznamenáváme po celé období výzkumu ve věkových kategoriích do 29 let, což souvisí s odchodem žen na mateřskou dovolenou, kdy počínaje 30. rokem života se mzdy žen začínají oproti mzdám mužů výrazně propadat. Podrobnější pohled na vývoj relativního genderového mzdového rozdílu v průměrné a mediánové reálné hrubé měsíční mzdě v období let 2009–2015 v členění podle pětiletých věkových intervalů skýtá obrázek 7.

**Obrázek 9 | Předpovědi rozdělení nominální hrubé měsíční mzdy (v %) českých mužů a žen pro rok 2016**



Zdroj: vlastní zpracování

**Obrázek 10 | Předpovědi rozdělení nominální hrubé měsíční mzdy (v %) českých mužů a žen pro rok 2017**



Zdroj: vlastní zpracování

**Tabulka 4 | Predikce absolutních rozdílů (v Kč) a relativních rozdílů (v %) v úrovni nominálních a reálných mezd mezi muži a ženami pro období let 2016 – 2020**

| Rok         | Rozdíl v úrovni nominální mzdy |        |                  |        | Rozdíl v úrovni reálné mzdy |        |                  |        |
|-------------|--------------------------------|--------|------------------|--------|-----------------------------|--------|------------------|--------|
|             | Absolutní rozdíl               |        | Relativní rozdíl |        | Absolutní rozdíl            |        | Relativní rozdíl |        |
|             | Průměr                         | Medián | Průměr           | Medián | Průměr                      | Medián | Průměr           | Medián |
| <b>2016</b> | 5 504                          | 3 562  | 20,82            | 15,51  | 2 919                       | 1 939  | 17,43            | 13,42  |
| <b>2017</b> | 5 133                          | 3 389  | 18,66            | 14,54  | 2 604                       | 1 796  | 16,12            | 12,71  |
| <b>2018</b> | 4 713                          | 3 194  | 16,34            | 13,53  | 2 259                       | 1 640  | 14,72            | 11,98  |
| <b>2019</b> | 4 245                          | 2 976  | 13,87            | 12,48  | 1 883                       | 1 473  | 13,22            | 11,21  |
| <b>2020</b> | 3 727                          | 2 735  | 11,25            | 11,41  | 1 477                       | 1 293  | 11,63            | 10,42  |

Zdroj: vlastní zpracování

Propast mezi mzdami mužů a žen se s vyšším vzděláním ještě zvětšuje, jak dokladuje obrázek 8, který zobrazuje vývoj relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska mediánové reálné měsíční mzdy v České republice od roku 2009. Zatímco ženy s maturitou měly v celém sledovaném období v průměru přibližně o 20 % nižší reálnou mzdu než stejně vzdělaní muži, vysokoškoláčky dostávaly v průměru přibližně o 30 % nižší reálnou mzdu než muži-vysokoškoláci, což souvisí s faktem, že na vedoucích pozicích pracují častěji muži než ženy a rovněž na vedoucích pozicích vydělávají ženy v průměru přibližně o 27 % méně než muži. Důvodem je rovněž skutečnost, že ženy často kvůli dětem i na několik let vypadnou z trhu práce a v některých profesích má tento jev fatální následky, například pro lékařky či vědkyně. Z hlediska mediánové mzdy je po celé období výzkumu nejvyšší relativní genderový mzdový rozdíl u středního vzdělání bez maturity, kdy se tento rozdíl pohybuje mezi přibližně 27–29 % v rámci celého období, což souvisí nejspíše se skutečností, že muži zde převažují jako řemeslníci vykonávající fyzicky náročné, a tedy lépe placené profese. Z hlediska mediánové mzdy ženy se základní školou vydělávaly v roce 2015 o 19 % méně než muži, zatímco v roce 2009 byl tento rozdíl téměř 23 %.

Mzdy absolventek vyšších odborných škol a bakalářského studia na vysokých školách byly v roce 2015 v průměru o 27 % nižší než mzdy stejně vzdělaných mužů, zatímco v roce 2009 tento rozdíl činil v průměru přibližně 25 %. Celkově má ale v období let 2009–2015 vývoj relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska průměrné i mediánové reálné měsíční mzdy v České republice podle nejvyššího dokončeného vzdělání spíše klesající tendenci, přičemž výrazného poklesu dosahuje v roce 2011, kdy se nejvíce projevil dopad ekonomické krize na mzdy v ČR. Podrobnější představu o vývoji relativního genderového mzdového rozdílu z hlediska průměrné i mediánové reálné měsíční mzdy v období let 2009–2015 v členění podle nejvyššího dosaženého vzdělání umožňuje obrázek 8.

Tabulka 4 zahrnuje predikce absolutního a i relativního rozdílu v průměrné i mediánové nominální i reálné hrubé měsíční mzdě mezi muži a ženami na následujících pět

let konstruované na základě kvadratických trendových funkcí z obrázků 1–4. Tyto trendy hovoří ve prospěch pozitivního vývoje genderového mzdového rozdílu pro následujících pět let, což je patrné rovněž z vývoje parabolických trendových funkcí v uvedených obrázcích.

Podrobnější přehled předpokládaného budoucího vývoje celých mzdových rozdělení mužů a žen v České republice nabízí obrázky 9 a 10, představující predikce celých mzdových rozdělení (nominální hrubá měsíční mzda) mužů a žen v České republice pro roky 2016 a 2017. Na obrázku 10 je patrný posun úrovně celých mzdových rozdělení oproti obrázku 9 vyplývající z předpokládané rostoucí úrovně mezd mužů a žen mezi roky 2016 a 2017. U obou těchto obrázků je patrná nulová četnost v prvních dvou mzdových intervalech plynoucí z existence minimální mzdy.

## Závěr

Podle zjištěných výsledků mají v ČR ženy stabilně průměrnou i mediánovou hrubou (nominální i reálnou) měsíční mzdu výrazně nižší než muži. Jak plyne ze zjištěných skutečností, došlo v posledních dvou desetiletích ve smyslu rozdílu průměrných i mediánových hrubých mezd mužů a žen k jistému vývoji. Např. v období let 1996–1998 poměrně výrazně vzrostl rozdíl mezi průměrnými (nominálními) mzdami mužů a žen, v roce 1998 ženy vydělávaly v průměru pouze cca 61 % průměrné hrubé mzdy mužů. Jedná se však současně o období s velmi vysokou mírou inflace, takže v přepočtu na reálnou mzdu tento podíl představoval cca 72 %. V následujícím období let 1998–2006 se mzdy mužů a žen mírně sblížovaly, v roce 2006 dosahovaly ženy nominálně v průměru 67,43 % průměrné mzdy mužů (reálně 75,43 %). Po nepatrném poklesu tohoto procenta do roku 2008 směřoval další vývoj k pozvolnému narovnávání a zmenšování rozdílů mezi průměrnými mzdami mužů a žen. Pouze v posledním roce sledovaného období došlo k výraznému zlepšení této situace, kdy v roce 2015 ženy vydělávaly v průměru až cca 80 % (nominálně) průměrné mzdy mužů (reálně až cca 83 %).

Rozdíly mezi úrovní mezd mužů a žen stále tedy existují, přestože v podstatě od období počátku ekonomické krize v roce 2008 mají klesající tendenci. Uvedená skutečnost se týká nejen absolutního rozdílu v průměrné a mediánové nominální mzdě, ale rovněž rozdílu relativního. Podobné tendence ve vývoji absolutního a relativního rozdílu v průměrné a mediánové mzdě se týkají rovněž mzdy reálné umožňující srovnání současné kupní síly obyvatel České republiky v daném případě s rokem 1996. Na základě analýzy trendů byly kalkulovány předpovědi vývoje uvedených diferencí mezi úrovní mezd mužů a žen pro následující pětileté období, v rámci kterého lze i nadále předpokládat klesající tendenci. Rozdíly mezi úrovní mezd mužů a žen se velmi liší podle jednotlivých odvětví, zaměstnání, věku zaměstnance a samozřejmě podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Až na nepatrné výjimky lze v podstatě konstatovat, že genderová mzdová nerovnost roste s úrovní mezd v daném odvětví, zaměstnání, věkovém intervalu nebo úrovni dosaženého vzdělání.

Genderová mzdová nerovnost je ukazatelem, který říká, jaká je mzdová diferenciacie na trhu práce podle pohlaví, obsahuje v sobě jak informaci o segregaci na trhu práce, tak o diskriminaci na trhu práce. Mzdovou diskriminaci tedy neměří. Závěrem lze konstatovat,

že genderová mzdová nerovnost v ČR stále existuje a je velmi výrazná. Lze předpokládat, že i přes pozitivní vývoj během posledních let, zejména v roce 2015, a přes očekávání příznivého vývoje genderového mzdového rozdílu pro následujících pět let, bude genderová mzdová nerovnost velmi podstatná i pro následující období. Protože nehovoříme v tomto smyslu konkrétně o mzdové diskriminaci v neprospěch žen, vědeckou hypotézu předpokládající existenci genderové mzdové nerovnosti v ČR můžeme tedy považovat za prokázanou, neboť úroveň mezd žen je až na určité výjimky podstatně nižší, než je úroveň mezd mužů.

Je třeba se však podívat na skutečnosti, jak vznikají rozdíly mezi mzdou mužů a žen, neboť ke mzdové diskriminaci dochází, jestliže zaměstnanci, kteří mají stejné vzdělání, pracovní zkušenosti a vykonávají práci podobného charakteru, jsou přesto placeni rozdílně, viz např. Holý (2014).

Některé rozdíly mezi mzdou mužů a žen nebo rozdíly v odměňování vznikají tehdy, jsou-li muž a žena ohodnocováni diskriminačním způsobem. Ženy často vydělávají podstatně méně než muži, i když vykonávají stejnou práci, viz např. Křížková, Penner a Petersen (2008) nebo Evropská unie (2014). Rozdílné mzdy jsou v ČR stále běžnou praxí. Mzdové rozdíly však mohou vzniknout rovněž jako důsledek až příliš neurčitěho popisu pracovních pozic, jejich aplikace v praxi a neurčitěho mzdového zařazení pracovních pozic.

Kromě mzdové diskriminace má mezera mezi úrovní mezd mužů a žen řadu dalších příčin. První z nich může být vzdělání, kdy muži a ženy dělají obvykle rozdílná rozhodnutí při výběru určitého vzdělání, či volbou práce. Ženy si často v této souvislosti vybírají vzdělání, které lze snadněji zkombinovat s rodinným životem, nebo práci, kterou mohou vykonávat při zvládnutí rodinného života. Příkladem může být volba zaměstnání, kde existuje pružná pracovní doba, nebo práce na částečný úvazek, práce blízko domova nebo práce v malém podniku, zatímco velké firmy platí zpravidla lépe. Tato nižší úroveň mezd v malých společnostech je do jisté míry kompenzovaná relativní blízkostí pracovního místa, což je výhodné pro rodinný život, neboť se zabrání mnohahodinovému dojíždění za prací. Budování kariéry bývá jednodušší ve velkých společnostech, vyplácí se obvykle finančně, ale často může být na úkor rodinného života. Rozdíly v odměňování mužů a žen je z velké části ovlivněno kombinací výběru vzdělání, volby povolání a odvětví. Ženy jsou často zaměstnány v odvětvích a zaměstnáních, kde je úroveň mezd nižší (např. učitelka v mateřské škole, zdravotní sestra apod.), a méně často na řídicích a vedoucích pozicích. Přitom ale stoupaní po profesním žebříku umožňuje vyjednávat o své mzdě a s každým kariérním postupem zvyšovat svoji hodinovou mzdu. Muži jednoznačně převažují na pozicích nejvyšších představitelů a řídicích pracovníků v oblastech obchodu, marketingu, výzkumu, vývoje, reklamy a styku s veřejností. Nejvyšší převahu mají muži v případech řídicích pracovníků v oblasti výzkumu a vývoje. Paradoxem je, že výraznější podíl žen ve vedoucích a řídicích pozicích najdeme spíše v ozbrojených složkách (v armádě a policii) než např. v oblasti výzkumu a vývoje, jak uvádí Holý (2014). Velmi vysoký podíl mužů je na pozicích řídicích pracovníků v oblasti informačních a komunikačních technologií. Rozdíly mezi úrovní mezd mužů a žen se mění rovněž s přibývajícím věkem, přičemž celkově nejvyšší jsou ve středním věku mezi 35. a 45. rokem

života, přestože ženy jsou dnes v průměru vzdělanější než muži. Doskočilová (2017) konstatuje, že ženy v tomto období často přeruší svoji kariéru nebo pracují pouze na částečný úvazek z důvodu péče o děti, zatímco muži naopak získávají vyšší pracovní posty. Přerušování kariéry jedince na pár let přináší nižší mzdu a méně šancí do budoucnosti. Kromě uvedeného je za pár let návrat na stejnou pracovní pozici méně pravděpodobný. Pracovat na částečný úvazek je však chytřejší než nepracovat vůbec. Ženy častěji a po delší dobu pracují méně hodin než muži a rovněž mají sklon svoji kariéru přerušit, viz Evropská komise (2014). Muži naopak mají tendenci pracovat delší pracovní dobu a snaží se přerušování kariéry vyhnout, což přispívá k vyšším příjmům. Velké mzdové rozdíly vznikají v situacích, kdy muž bude pracovat po delší pracovní dobu a bude v zaměstnání povýšen, zatímco žena bude v práci méně a ustoupí od budování kariéry. Již ve svém prvním zaměstnání mohou být muži a ženy placeni rozdílně. Systémové příčiny představuje vzdělání, výběr zaměstnání, profese, obor, odvětví, ale rovněž mzdové zařazení pracovní pozice a vyjednávací schopnosti jedince. Zatímco muži častěji vyjednávají, někdy i hodně neústupně, o svém postavení a mzdě, ženy k tomuto vyjednávání nemají tendenci tak často, přestože prvotní nastavení mzdy může mít dlouholeté důsledky, a to často až do konce pracovního poměru jednotlivce. Takováto příčina tiché rezignace velmi napomáhá rozdílu v odměňování mužů a žen, neboť každé nové ohodnocení a mzdové zařazení vždy představuje okamžik pro určité vyjednávání. Muži rovněž často získávají další výhody, jakými jsou pronájem auta, bezplatný telefon, bonusy, apod., přičemž může být automaticky předpokládáno, že žena tyto odměny nepotřebuje, jelikož muž je hlavním zdrojem rodinného příjmu. Absolvování dalšího profesního kurzu může být užitečné a může mít za následek zvýšení hodinové mzdy zaměstnance. Ženy přesto v nejlepších letech svého života mají často snahu pracovní dobu snižovat, zatímco muži na vrcholu svých schopností volí více práce a budování svoji kariéry. Hlavní příčiny genderové mzdové nerovnosti podrobně popisují např. Evropská unie (2014) nebo Křížková a Hašková (2003).

Závěrem je třeba zdůraznit, že rozdíl v průměrné a mediánové mzdě mezi muži a ženami podle jednotlivých kategorií (odvětví, zaměstnání, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání) není ještě důkazem mzdové diskriminace, přestože na ni může poukazovat. Protože nebyla k dispozici individuální data, nebylo možné podchytit endogenitu např. určitých profesí a preferencí zaměstnanců. V tomto směru se předpokládá další zkoumání na individuálních datech s celou řadou kontrol v tomto směru, které danou problematiku pomohou lépe objasnit.

## Literatura

- Albanesi, S., Olivetti, C. (2009). Home Production, Market Production and the Gender Wage Gap: Incentives and Expectations. *Review of Economic Dynamics*, 12(1), 80–107, <https://doi.org/10.1016/j.red.2008.08.001>
- Alfarhan, U. F. (2015). Gender Earnings Discrimination in Jordan: Good Intentions are not enough. *International Labour Review*, 154(4), 563–580, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2015.00252.x>

- Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. L. (2007). Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review*, 60(2), 163–186, <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Barber, G. M. (1988). *Elementary Statistics for Geographers*. New York: Guilford. ISBN 0-89862-777-X.
- Berik, G., Rodgers, Y. van der M., Zveglic, J. E. (2004). International Trade and Gender Wage Discrimination: Evidence from East Asia. *Review of Development Economics*, 8(2), 237–254, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9361.2004.00230.x>
- Blau, F. D. (2016). *Gender Inequality and Wages*. Oxford: Oxford University press. ISBN 9780198779971.
- Blundell, R., Graber, M., Mogstad, M. (2015). Labor Income Dynamics and the Insurance from Taxes, Transfers and the Family. *Journal of Public Economics*, 127, 58–73, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2014.04.011>
- Brockwell, P. J., Davis, R. A. (2002). *Introduction to Time Series and Forecasting*. New York: Springer. ISBN 978-0-387-95351-9.
- Cowpertwait, P. S. P., Metcalfe, A. V. (2009). *Introductory Time Series with R*. New York: Springer. ISBN 978-0-387-88697-8.
- Cuberes, D., Teignier, M. (2014). Gender Inequality and Economic Growth: A Critical Review. *Journal of International Development*, 26(2), 260–276, <https://doi.org/10.1002/jid.2983>
- Domínguez-Villalobos, L., Brown-Grossman, F. (2010). Trade Liberalization and Gender Wage Inequality in Mexico. *Feminist Economics*, 16(4), 53–79, <https://doi.org/10.1080/13545701.2010.530582>
- Doskočilová, V. (2017). Co může za rozdíly v platech mužů a žen? *Měsíc*, 20. 1. 2017. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/aktuality/co-muze-za-rozdily-v-platech-muzu-a-zen/>
- Eastin, J., Prakash, A. (2013). Economic Development and Gender Equality: Is there a Gender Kuznets Curve? *World Politics*, 65(1), 156–186, <https://doi.org/10.1017/s0043887112000275>
- Evropská komise (2014). *Rozdíly v platech mužů a žen v České republice*. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender\\_pay\\_gap/2016/gpg\\_country\\_factsheet\\_cz\\_2016\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/genderequality/files/gender_pay_gap/2016/gpg_country_factsheet_cz_2016_cs.pdf)
- Evropská unie (2014). *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské unii*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie. ISBN 978-92-79-36088-6.
- Fortin, N. M. (2008). The Gender Wage Gap among Young Adult in the United States: The Importance of Money versus People. *Journal of Human Resources*, 43(4), 884–918, <https://doi.org/10.1353/jhr.2008.0006>
- Fuwa, M. (2004). Macro-level Gender Inequality and the Division of Household Labor in 22 Countries. *American Sociological Review*, 69(6), 751–767, <https://doi.org/10.1177/000312240406900601>
- Gardeazabal, J., Ugidos, A. (2005). Gender Wage Discrimination at Quantiles. *Journal of Population Economics*, 18(1), 165–179, <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0172-z>
- Harkness, S. (2013). Women's Employment and Household Income Inequality. *Income Inequality: Economic Disparities and the Middle Class in Affluent Countries*, 207–233, <https://doi.org/10.11126/stanford/9780804778244.003.0008>



- Holý, D. (2014). Proč ženy berou méně? *Statistika & My – Měsíčník Českého statistického úřadu*, 4(6), 20–22.
- Hosking, J. R. M. (1990). L-moments: Analysis and Estimation of Distributions Using Linear Combinations of Order Statistics. *Journal of the Royal Statistical Society (Series B)*, 52(1), 105–124.
- Huffman, M. L. (2004). Gender Inequality across Local Wage Hierarchies. *Work and Occupations*, 31(3), 323–344, <https://doi.org/10.1177/0730888404266384>
- Hultin, M., Szulkin, R. (2003). Mechanisms of Inequality. Unequal Access to Organizational Power and the Gender Wage Gap. *European Sociological Review*, 19(2), 143–159, <https://doi.org/10.1093/esr/19.2.143>
- Jacobsen, J. (2016). Gender Wage Gap. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, 1–3, <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss018>
- Kolev, A., Robles, P. S. (2015). Ethnic Wage in Peru: What Drives the Particular Disadvantage of Indigenous Women? *International Labour Review*, 154(4), 417–448, <https://doi.org/10.1111/j.1564-913x.2014.00016.x>
- Křížková, A., Hašková, H. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický Ústav AV ČR. Dostupné z: <http://archiv.noviny.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>
- Křížková, A., Penner, A. M., Petersen, T. (2008). Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), 55–67.
- Kyselý, J., Pícek, J. (2007). Regional Growth Curves and Improved Design value Estimates of Extreme Precipitation Events in the Czech Republic. *Climate research*, 33(3), 243–255, <https://doi.org/10.3354/cr033243>
- Lin, K. H., Tomaskovic-Devey, D. (2013). Financialization and U.S. Income Inequality, 1970–2008. *American Journal of Sociology*, 118(5), 1284–1329.
- Mandel, H. (2012). Winners and Losers: The Consequences of Welfare State Policies for Gender Wage Inequality. *European Sociological Review*, 28(2), 241–262, <https://doi.org/10.1093/esr/jcq061>
- Newell, A., Reilly, B. (1996). The Gender Wage Gap in Russia: Some Empirical Evidence. *Labour Economics*, 3(3), 337–356, [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(96\)00016-4](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(96)00016-4)
- O'Neill, J., Polachek, S. (1993). Why the Gender Gap in Wages Narrowed in the 1980s? *Journal of Labor Economics*, 11(1), 205–228, <https://doi.org/10.1086/298323>
- Oostendorp, R. H. (2009). Globalization and the Gender Wage Gap. *The World Bank Economic Review*, 23(1), 141–161, <https://doi.org/10.1093/wber/lhn022>
- Petersen, T., Morgan, L. A. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, 101(2), 329–365, <https://doi.org/10.1086/230727>
- Schwartz, C. R., Han, H. (2014). The Reversal of the Gender Gap in Education and Trends in Marital Dissolution. *American Sociological Review*, 79(4), 605–629, <https://doi.org/10.1177/0003122414539682>
- Stanley, T. D., Jarrell, S. B. (1998). Gender Wage Discrimination Bias? A Meta-Regression Analysis. *Journal of Human Resources*, 33(4), 947–973, <https://doi.org/10.2307/146404>
- Triola, M. F. (1989). *Elementary Statistics*. Redwood City: The Benjamin/Cummings Publishing Company. ISBN 0-8053-0271-9.