

Organizační charakteristiky, transparentnost v odměňování a GPG¹

Kristýna Pospíšilová  , Alena Křížková 

Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Organizational Characteristics, Pay Transparency and GPG

Abstract: Previous research has pointed to the significant role of the characteristics of companies and workplaces in explaining differences in individuals' income. The gender pay gap (GPG) is most often analysed from the perspective of the personal characteristics of men and women and the characteristics of their work, but little attention has yet been paid to organisational characteristics. In this study, we focus on this less explored context influencing the GPG and ask the following questions: (1) What organisational characteristics are significant and how are they related to the average GPG in the company/workplace? (2) Do these characteristics act differently in the public and private sectors of the labour market? (3) Are the differences found according to organisational characteristics of a long-term nature?; and (4) Have there been significant changes in connection with the Covid-19 pandemic? We use data from the Information System on Average Earnings (ISPV) for the years 2010, 2020, and 2021 and apply multiple linear regression, where the dependent variable is the GPG in the company/at the workplace. We conclude that the GPG is significantly lower in the public sector than in the private sector. The classification of economic activities by NACE, the size of the company/workplace, the degree of gender segregation into positions within workplaces, but also the region and other characteristics prove to be important. These effects appear to be long-term but more subtle changes can be observed between the private and public sectors. The analysis confirms that organisational characteristics are significant when analysing the GPG and points to other areas of research that need to be explored.

Keywords: organizational characteristics, analysis of GPG in companies/workplaces, pay transparency, multiple linear regression, ISPV data

¹ Článek vznikl v rámci projektu Možnosti a podmínky inovace ISPV (reg. č. TL03000657), který finančně podpořila Technologická agentura ČR.

Pospíšilová, Kristýna, Křížková, Alena. 2023. Organizační charakteristiky, transparentnost v odměňování a GPG. *Gender a výzkum / Gender and Research* 24 (2): 195–229, <https://doi.org/10.13060/gav.2023.015>.

Dosud byly genderové nerovnosti v odměňování zkoumány a diskutovány převážně, a v ČR téměř výhradně, ze dvou úhlů pohledu. Na individuální úrovni se v odborné debatě stavělo především na teorii lidského kapitálu (Becker 1957), kdy bylo poukazováno na rozdíly v odpracovaných hodinách a kvalifikaci žen a mužů. Na celospolečenské úrovni se vycházelo především z teorie genderové segregace (Charles, Grusky 2004; Reskin 1993). Pracoviště jsou často přehlížena jen jako určitý mezistupeň, přes který na mzdy působí tržní nebo společenské síly (Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2012). Sledování GPG pouze za celou populaci, resp. rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, však zakrývá fakt, že nerovnosti vznikají lokálně, na konkrétních pracovištích, v konkrétní organizační kultuře a mzdy jsou vyjednávány a definovány lidmi v konkrétních pozicích, kteří mají různý přístup k informacím i k moci. Samozřejmě se to děje v kontextu celospolečenské struktury, norem a politik. Ale konkrétní nastavování mezd a rozdělování zdrojů, např. v podobě různě odměňovaných pozic, probíhá primárně na pracovišti nebo v zaměstnavatelské organizaci (Smith-Doerr et al. 2019), i když se to někdy děje pouze v rámci určitých předem nastavených limitů, ať již daných legislativně, nebo kolektivním vyjednáváním vyššího stupně. Pracoviště se od sebe liší v míře genderových nerovností a ukazuje se, že v rozvinutých zemích rozdíly mezi pracovišti v průměrné mzdě rostou a jsou dokonce větší než nerovnosti ve mzdách uvnitř pracovišť (Tomaskovic-Devey et al. 2020). To znamená, že organizační pravidla a kultury se od sebe čím dál více vzdalují a produkují stále více odlišné režimy nerovností (Acker 2006). Konkrétní typ pracoviště, resp. jeho charakteristiky jsou tedy pro výši mzdy zcela zásadní a je důležité zjistit, jaké charakteristiky organizací přispívají ke genderovým nerovnostem v odměňování, případně jaké charakteristiky organizačního prostředí přispívají ke snižování GPG.

Předchozí výzkum ukázal, že v platové sféře je GPG výrazně nižší oproti sféře mzdové, což je pravděpodobně způsobeno větší transparentností systému odměňování v platové sféře. Také se ukázalo, že charakteristiky pracoviště vysvětlují významně větší část GPG než individuální charakteristiky nebo charakteristiky zaměstnání (Křížková et al. 2018). Výzkum GPG v závislosti na organizačním prostředí není dostatečně rozvinut mimo jiné kvůli špatné dostupnosti dat propojujících zaměstnané s jejich pracovišti (linked employer – employee data, resp. LEED). LEED jsou v ČR dostupná z Informačního systému o platu a Informačního systému o průměrném výdělku (ISP/ISPV). Přestože v kontextu zemí EU jsou data tohoto charakteru v ČR na velmi vysoké úrovni, a to jak pravidelností sběru, pokrytím populace, tak po obsahové stránce, neobsahují některé důležité proměnné, které by pro analýzu rozdílů v odměňování žen a mužů mohly být klíčové (Vohlídalová 2023).

V tomto článku využíváme data ISP/ISPV pro vysvětlení GPG v organizacích prostřednictvím jejich charakteristik. Touto analýzou se snažíme přispět k pochopení principů vzniku GPG v závislosti na charakteristikách pracoviště/firmy a k identifikaci oblastí či kontextů trhu práce, které jsou z hlediska genderových rozdílů v odměňování vyrovnanější, méně vyrovnané a nejvíce problematické. Z hlediska dlouhodobého vývoje ukazatele GPG se zaměřujeme na porovnání roku 2010 s lety 2020 a 2021, kdy jsou zřejmé dopady pandemie covidu-19 na trh práce. Limitem porovnávání v čase ovšem zůstává, že představená analýza neumožňuje zohlednit a odfiltrovat vliv strukturálních změn na trhu práce a že ne všechny změny v čase je možné bez dalšího bádání logicky vysvětlit. Dále se zaměřujeme odděleně na platovou a mzdovou sféru, jelikož se ukazuje, že mezi oběma jsou důležité rozdíly, a to i v působení jednotlivých charakteristik pracovišť.

Teorie genderových režimů nerovností v organizacích a podhodnocení ženské práce

Výzkum příčin GPG již dlouhodobě ukazuje, že rozdíly v individuálních charakteristikách, resp. v lidském kapitálu, jako je např. dosažené vzdělání, délka praxe či další kvalifikační předpoklady, mohou vysvětlit jen velmi malou část GPG a že podstatnou část GPG způsobuje segregace žen do zaměstnání, pracovišť a pozic s nižšími mzdami a také nerovné odměňování výkonu stejné práce na stejném pracovišti (Křížková et al. 2018; Křížková, Pospíšilová 2023; Penner, et al., 2023). Výzkum genderových aspektů organizačních prostředí a jejich souvislostí s GPG dosud není v ČR dostatečně rozvinut. Zahraniční výzkum ukazuje, že ke snižování GPG dochází v pracovních prostředích, která jsou více regulována ať již ze strany státu, nebo z pozice dalších aktérů vyjednávání mezd, jako jsou odbory a jejich silnější role v konkrétních odvětvích, ale i na pracovištích, kde jsou organizační procesy více formalizovány, jako např. vládní instituce, veřejná sféra a velké firmy (Anderson, Tomaskovic-Devey 1995; England 1992; Fuller, Cooke 2018; Hodson, England 1986; Triventi 2013). Předchozí výzkum v ČR ukázal, že významně nižší GPG je ve veřejné sféře, kde existují platové tabulky a celkově formalizovanější systém odměňování oproti sféře mzdové (Křížková, Pospíšilová 2023). Nejen systém řízení lidských zdrojů, ale i existence odborů a kolektivní smlouvy, resp. vyjednávání mezd na vyšší než jen individuální úrovni, souvisí s nižším GPG (Fuller, Cooke 2018).

Vycházíme zejména z teorie organizačních režimů nerovností Joan Acker (Acker 2006) a z přístupů, které na ni navazují, včetně teorie vztahových nerovností (Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2012; Stainback et al. 2010; Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019), organizační variability (Smith-Doerr et al. 2019) a teorie podhodnocení ženské práce (Rubery 2017; Shaw et al. 2016).

Bielby a Baron (1986) jako jedni z prvních poukázali na roli genderové segregace pro mzdové nerovnosti a na to, že definice feminizovaných a maskulinizovaných zaměstnání se na různých pracovištích liší. Petersen a Morgan (1995) poukázali na zásadní roli pracovišť při generaci GPG. Tyto a další výzkumy zdůrazňují lokální procesy, které na pracovištích fungují a produkují specifické režimy genderových nerovností (Acker 2006; Acker 2012; Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2012). Tyto specifické režimy nerovností, zahrnují praktiky, procesy, jednání a významy udržující třídní, genderové, rasové, věkové a další (např. založené na sexualitě, zdraví) nerovnosti v organizacích včetně GPG. Jedná se o systematické nerovnosti v moci a kontrole nad cíli, zdroji, výsledky, rozhodování o organizaci práce, příležitostmi k povyšování a k zajímavé práci, nad jistotou zaměstnání a benefity, odměňováním, respektem a pracovními vztahy. Organizace se dle Acker liší podle toho, do jaké míry jsou tyto rozdíly na pracovišti přítomné a jakou roli hrají (Acker 2006: 443). Hlavními komponenty režimů nerovností, které určují jejich dopad na nerovnosti včetně GPG, jsou podle Acker: míra organizační hierarchie, protože nerovnosti jsou větší tam, kde je větší hierarchie pozic než ve více plochých strukturách pracovišť; organizace pracovních požadavků, kdy ideálem bývá živitel bez pečujících závazků – výzkumy genderovaného pracovního procesu dlouhodobě poukazují na představu ideálního pracovníka, kterou z principu lépe splňují muži, jelikož ideální pracovník není zatížen péčí o děti, těhotenstvím nebo dalšími mimopracovními závazky či tělesnými procesy (Acker 1990); role stereotypů o kompetencích a vhodných kandidátech při přijímání i o pečovatelských závazcích kandidátek; nastavení pohyblivé složky mzdy a způsob vyjednávání mezd, kdy individuální vyjednávání zpravidla zvyšuje nerovnosti; neformální interakce při práci včetně sexualizovaného obsahu práce a sexuálního obtěžování; viditelnost nerovností a jejich legitimita (Acker 2006). Tyto procesy se organizace od organizace liší včetně toho, do jaké míry je možná jejich změna. Pro větší možnost změny je dle Acker potřeba, aby byly nerovnosti dobře viditelné a málo legitimní. Nelegitimita nerovností je dána existující legislativou rovného odměňování, nicméně mzdové nerovnosti a procesy, v rámci nichž na organizační úrovni vznikají, nejsou dostatečně viditelné, což by se mělo změnit s novou Evropskou direktivou pro zvýšení transparentnosti v odměňování (Evropská komise 2021). Výzkum GPG dlouhodobě ukazuje, že formalizované organizační procesy, tedy prostředí s větší transparentností pravidel odměňování, generují nižší genderové rozdíly v odměňování (GPG) (Anderson, Tomaskovic-Devey 1995; Chicha 2008). OECD konkrétně upozorňuje na to, že přetrvávající vysoký GPG ve střední a východní Evropě je důsledkem diskriminace na základě rodičovství, ale i dalších procesů v organizacích a že zásadní bude zvýšit transparentnost procesů odměňování na pracovištích (Ciminelli et al. 2021).

K vyšší viditelnosti GPG, resp. k transparentnosti nerovností, přispívají jasně daná

pravidla odměňování a legitimitu GPG snižuje kromě legislativy i vůle a politická aktivita při zavádění dalších podpůrných opatření pro rovné odměňování. Můžeme tak předpokládat, že ve veřejném sektoru, resp. v platové sféře, kde jsou přesněji definovaná pravidla odměňování, je GPG nižší a že zároveň ve veřejné sféře jsou nerovnosti méně legitimní.

Na práci Acker navazuje výzkum, který zdůrazňuje fakt, že mzdy jsou vyjednávány mezi zaměstnanci a zaměstnavateli na sociálně vztahové úrovni (Acker 2006; Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2014; Bielby, Baron 1980; Tilly 1998; Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019). Zaměstnaní působí na konkrétních pracovištích, pracoviště jsou součástí institucionálních kontextů na vyšší úrovni, jako jsou odvětví, sektory a národní kontexty, které ovlivňují vztahové procesy na pracovišti (Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2012; Melzer et al. 2018; Tomaskovic-Devey et al. 2015; Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019). Teorie vztahových nerovností (Tomaskovic-Devey, Avent-Holt 2019) pracuje s organizačními režimy nerovností a předpokládá, že organizace importují institucionalizované kategorické rozdíly, jako je gender, rasa, vzdělání, z úrovně kultury společnosti a s pomocí nich potom vytvářejí a legitimizují dělbu práce na pracovišti. Tyto kategorické rozdíly se pak stávají zdroji, které mohou aktéři (většinou muži) využívat při vznášení požadavků na hodnotu, resp. mzdu nebo na konkrétní pozici, která v organizaci je nebo vzniká. Jestliže tedy gender představuje kulturně významné hierarchické statusové rozdíly, ženy mají tendenci být vylučovány z pracovišť a z pozic s vyššími průměrnými mzdami, ale jsou vylučovány i z procesů vyjednávání pravidel odměňování na pracovišti (Avent-Holt, Tomaskovic-Devey 2012; Ridgeway 2011). Příkladem může být proces sociálního uzavírání (social closure), který zásadně přispívá ke genderové segregaci a při němž si muži monopolizují privilegované pozice v organizaci. Tomaskovic-Devey a Skaggs (2002) ukázali, že k uzavírání dochází např. prostřednictvím procesu firemního vzdělávání, které v praxi poskytují většinou spolupracovníci, takže jeho získání do značné míry závisí na jejich ochotě, a ze kterého tak muži mohou vylučovat ženy, jež pak nemají možnost dostat se na pozice, na kterých je takové vzdělání podmínkou.

Výzkum, který navazuje na práce Acker (2006) a zaměřuje se na různé segmenty trhu práce, jako je finanční a výrobní sektor (Salzinger 2016) nebo na vládní vědecké agentury (Smith-Doerr et al. 2019), poukazuje na variabilitu mechanismů nerovností a odměňovacích praktik v různých typech organizací. Obory, pracovní prostředí nebo jednotlivé pozice, kde převažují ženy a obsahem práce je péče nebo jiná starostlivost o druhé, bývají podhodnoceny jako nevyžadující zvláštní kvalifikaci a vycházející z „ženské přirozenosti“, a tedy podhodnoceny i mzdově (Rubery 2017; Shaw et al. 2016). Jedná se např. o obory, jako je zdravotnictví a vzdělávání. Jakmile však do feminizovaných oborů nebo do konkrétního zaměstnání vstoupí ve větší míře muži, mohou změnit genderový rámec a celkově zvýšit jeho status i mzdy (Ridgeway 2011).

Ve feminizovaných oborech bývají muži povyšováni do řídicích pozic (Williams 2013), což může zvyšovat GPG. Zároveň ale nebyla prokázána významná souvislost mezi GPG na pracovištích nebo v kolektivech dle pohlaví řídicích pracovníků či pracovníc (Balcar, Hedija 2019; Jurajda, Paligorova 2009).

Příliš dlouhá rodičovská, která je především využívána ženami a muži k ní nejsou motivováni, nízká dostupnost zařízení péče o děti a také daňová sleva na nevydělávající partnerku, představují důležité příčiny vysokého GPG v České republice (Budig et al. 2016; Cukrowska-Torzewska 2017). Tyto celostátní politiky představují překážky v rozhodování k návratu do zaměstnání po období péče na straně žen a překážky ve vnímání žen jako plnohodnotné pracovní síly na straně zaměstnavatelů (Brady et al. 2020; Pytlíková 2015; Triventi 2013). Vnímání žen jako primárních pečovatelek s nižší produktivitou, případně nižší pracovní ambice žen v kontextu silně tradičních postojů veřejnosti k genderové dělbě práce a péče, představují neformální instituce, jež jsou s těmi formálními silně provázány (Bobbitt-Zeher 2011). Využívání stereotypů o ženách jako méně produktivních pracujících v situaci, kdy zaměstnávající nemají dostatek prostředků nebo ochoty zjišťovat skutečnou kvalifikaci a pracovní potenciál uchazeček, popisuje teorie statistické diskriminace (England 1992; Reskin 2000; Tomaskovic-Devey, Skaggs 1999). Takovým typem znevýhodnění pak bývají postihovány konkrétní skupiny populace, např. matky menších dětí s předpokladem, že s nimi budou často zůstat doma v případě jejich nemoci apod. Jednání zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají, kde převažují ženy, nebo ženy jednotlivě mzdově podhodnocují, je silně provázáno s nastavením politiky kombinace placené práce a péče, která v ČR podporuje ženy v roli primárních pečovatelek a prakticky neumožňuje všem stejnou volbu placené práce a péče sdílené s partnerem a podporované veřejně dostupnými službami (Havelková 2017; Křížková et al. 2011; Petersen et al. 2010). Nastavení institucionálního prostředí je tedy třeba brát v úvahu, protože ovlivňuje proces přijímání a povyšování v organizacích, ale i rozhodování jednotlivých žen.

Zaměření výzkumu, který představujeme v tomto článku, je explorativní, protože žádný výzkum se dosud v ČR nezaměřil specificky na charakteristiky organizačního prostředí jako na zdroje GPG. Nelze přímo testovat všechny proměnné navrhované teoriemi organizačního prostředí, protože soubor proměnných v datech ISP/ISPV je poměrně omezený. Nicméně, testujeme dopad jednotlivých dostupných charakteristik pracovišť na GPG na pracovišti. Takový výzkum má za cíl kromě zjištění míry souvislosti jednotlivých organizačních charakteristik a výše GPG také návrh na další výzkumné zaměření a zejména návrh na doplnění důležitých organizačních charakteristik do ISPV.

Analytická strategie

Touto analýzou navazujeme na předchozí analýzy rozkladu genderového rozdílu v odměňování pomocí Blinder-Oaxaca dekompozice, taktéž provedené na datech ISPV (Křížková et al. 2018). Tato předchozí analýza pomocí podrobného rozkladu GPG byla provedena na datech ISPV od roku 2010 do roku 2016, ale později byla aktualizována také na datech za roky 2017 až 2019 (Křížková et al. 2020b). Celkový GPG ve společnosti rozkládá pomocí obsáhlé řady faktorů. Ty jsou pro přehlednost rozděleny do tří skupin na individuální charakteristiky jednotlivých zaměstnanců a zaměstnanek, charakteristiky zaměstnání a charakteristiky firmy či pracoviště (v případě více poboček jedné firmy). Ve všech sledovaných letech se shodně ukázalo, že vliv individuálních charakteristik na genderové rozdíly v odměňování je velmi malý, až zanedbatelný. Přesněji řečeno, při zohlednění skutečnosti, že muži a ženy se liší z hlediska věku, národnosti, vzdělání, kvalifikace (délky praxe), výše úvazku, typu smlouvy a podílu vedoucích pozic, z celkového rozdílu v odměňování žen a mužů je těmito rozdíly možné vysvětlit pouze cca půl procentního bodu GPG² (Křížková et al. 2020b). Přitom často může být na tyto individuální rozdíly v populaci pracujících žen a mužů nahlíženo jako na zásadní zdroj vysvětlení genderových rozdílů v odměňování. Data však tuto skutečnost nepotvrzují. Jako důležitější se ukazují rozdíly charakteristik zaměstnání, která muži a ženy nejčastěji vykonávají, protože ženy pracují častěji v těch kategoriích zaměstnání a sektorech, kde jsou průměrné mzdy a platy nižší a kde je také nižší průměrný GPG. Jako nejzásadnější se však ukazují jednoznačně charakteristiky firem/pracovišť, ve kterých ženy a muži nejčastěji pracují. Jde např. o sektor, ne/existenci kolektivní smlouvy, průměrnou mzdu na pracovišti, variabilitu mezd na pracovišti, vlastnictví, region a další. Tyto charakteristiky přispívají k vysvětlení GPG nejvíce, společně představují až ¾ vysvětlené části celkového GPG (Křížková et al. 2020b). Výsledky této analýzy nás inspirovaly k výzkumné otázce, kterou si klademe v tomto článku: Jaké organizační charakteristiky a jakým způsobem souvisí s průměrným GPG ve firmě / na pracovišti?

Metodologie

Využíváme data z Informačního systému o průměrném výděлку (ISPV)³, a to za roky 2010, 2020 a 2021. Jedná se o velice kvalitní zdroj dat o výdělcích a odpracované době zaměstnaných osob a jejich pracovištích. Data shromažďuje společnost Trexima, s. r. o., gestorem šetření je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezi výhody dat ISPV

² Obdobně pro roky 2018, 2019, 2020.

³ <https://www.ispv.cz/cz/O-ISPV.aspx>

patří velký vzorek zaměstnanecké populace (zhruba 2,5 milionu osob starších 15 let), propojení zaměstnaných s jejich pracovišti, data mají nízkou chybovost, jelikož údaje o mzdách a platech jsou reportovány ze mzdových systémů organizací a nejsou tak zkreslena chybou na straně zaměstnaných. Data o zaměstnaných a pracovištích s více než 10 zaměstnanými jsou navíc sbírána několikrát za rok.

Mezi limity těchto dat můžeme zmínit, že data neobsahují údaje za mikropodniky (tedy organizace s méně než 10 zaměstnanými) a menší podniky (do 50) jsou v datech podreprezentovány, v rámci platové sféry se jedná o šetření plošné, v rámci mzdové sféry ale výběrové, v datech ISPV zcela chybí zaměstnaní na dohody o pracovní činnosti a na dohody o provedení práce a OSVČ, data za jedince nemají charakter longitudinálních dat, tedy není možné sledovat jedince v čase: celkovou délku praxe, odchody a návraty do zaměstnání, délky čerpání mateřské či rodičovské dovolené a zcela chybí údaj o rodičovství, který je pro analýzu GPG klíčový. Ač datový soubor zahrnuje miliony zaměstnanců, Červenka et al. (2021) upozorňuje, že k interpretaci výsledků je třeba přistupovat obezřetně, jelikož data ani po vážení nejsou zcela reprezentativním vzorkem. I s přihlédnutím k těmto limitům se ale stále jedná o nejvhodnější datový zdroj pro analýzu GPG, především v kontextu organizačních charakteristik.

Pro zodpovězení naší výzkumné otázky aplikujeme na data vícenásobnou lineární regresi, což je účinná metoda pro analýzu vztahů mezi jednou závisle proměnnou a sadou nezávisle proměnných. V běžné praxi je při analýze GPG nezávisle proměnnou např. průměrný příjem zaměstnaných žen a mužů a rozdíl je pak vysvětlován pomocí jejich osobních charakteristik a charakteristik vykonávané práce.

Na rozdíl od běžné praxe, kdy je závisle proměnnou většinou rozdíl v příjmech žen a mužů a je vysvětlován jejich osobními charakteristikami a charakteristikami jejich pracovního místa, je ve zde představeném modelu závisle proměnnou výše GPG ve firmě / na pracovišti a vysvětlována je organizačními charakteristikami těchto pracovišť. Jedná se o tzv. neočištěný GPG, tedy rozdíl průměrné mzdy všech mužů a průměrné mzdy⁴ všech žen na daném pracovišti vyjádřený v %. Jednotkou jsou pak procentní body (p. b.). Nezávisle proměnnými je zde sada charakteristik firem/pracovišť, u kterých lze dle literatury předpokládat vliv na výši GPG a které jsou v datech ISPV dostupné.

Výpočetní vzorec pro vícenásobnou regresní analýzu je následující:

$$Y_i = a + b_1 X_{1i} + b_2 X_{2i} + b_3 X_{3i} + e_i,$$

kdy Y představuje závisle proměnnou (tedy GPG ve firmě / na pracovišti), jejíž hodnoty se snažíme modelem predikovat, index i označuje jednotlivé firmy či pracoviště,

⁴ Mzdou zde obecně rozumíme hrubou hodinovou mzdu nebo plat včetně odměn a dalších příplatků např. za práci přesčas.

a je konstanta modelu, hodnoty b_1 , b_2 , b_3 představují regresní koeficienty, X_1 , X_2 , X_3 jsou hodnoty nezávisle proměnné a e je chyba měření.

Cílem této metody je vysvětlit rozptyl v závisle proměnné Y za pomoci sledovaných charakteristik. K vyhodnocení podílu vysvětlené variability slouží koeficient determinace R^2 . Ten nabývá hodnoty od 0 do 1 a při převodu na procenta (hodnota koeficientu $\cdot 100$) představuje podíl variability závisle proměnné vysvětlené modelem.

Hlavním cílem analýzy je odhadnutí vlivu každé z nezávisle proměnných X na závisle proměnnou (při kontrole ostatních proměnných v modelu), přičemž sílu tohoto vlivu představují nestandardizované regresní koeficienty b (beta). Ty ukazují, o kolik se změní hodnota závisle proměnné Y , když se hodnota nezávisle proměnné změní o jednu jednotku, ve které je měřena. Více o metodě např. Fox (2016).

Konkrétně nám tedy analýza ukazuje, o kolik procentních bodů (p. b.) se liší GPG ve firmě / na pracovišti při různých charakteristikách pracoviště. U kategoriálních proměnných se změna GPG vždy vztahuje k tzv. referenční kategorii⁵, u spojitých znaků jde o změnu při změně o jednu jednotku.

Model je představen ve třech verzích, jednou pro celý trh práce a následně odděleně pro platovou a mzdovou sféru.⁶ Pokud se ukazuje významný rozdíl, uvádíme navíc výsledky i v kontextu dlouhodobé změny (porovnání roku 2010 a 2020) a v kontextu pandemie covidu-19 (porovnání roku 2020 a 2021). Jsme si při tom vědomy toho, že výsledky v čase ovlivňují i např. strukturální změny trhu práce, které tato analýza nedokáže zohlednit a odfiltrovat.

Sledované charakteristiky firem/pracovišť

Mezi nezávisle proměnné byly zařazeny charakteristiky firem/pracovišť, které jsou dostupné v datech ISP/ISPV a zároveň dřívější analýzy ukazují na jejich souvislosti s GPG (Křížková et al. 2018, 2020b). Sledována byla odlišnost mezi platovou (ref.) a mzdovou sférou, jelikož již dříve se ukázalo, že sféra je klíčovou organizační charakteristikou, která GPG do velké míry vysvětluje (Křížková et al. 2018, 2020b). Z tohoto důvodu

⁵ Jedna z kategorií kategoriální nezávisle proměnné je zvolena jako tzv. referenční kategorie. Ta má hodnotu závisle proměnné 0 a k této hodnotě se vztahují ostatní hodnoty a jsou s ní porovnávány.

⁶ Výsledky šetření ISPV jsou rozlišeny podle sféry, o které vypovídají. V ISPV se zařazují do mzdové sféry ekonomické subjekty, které odměňují mzdou podle § 109, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Ekonomické subjekty, které přísluší do platové sféry, odměňují platem podle § 109, odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Platem jsou odměňováni zaměstnanci a zaměstnankyně státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaných z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo regionální radou regionu soudržnosti.

byla analýza spočtena rovněž odděleně pro obě sféry, jelikož lze předpokládat také odlišnosti v působení ostatních charakteristik v každé z těchto sfér.

Důležitou organizační charakteristikou, sledovanou v modelu, je také sektor ekonomických činností NACE, ve kterém firma/pracoviště působí. Dřívější analýzy již poukázaly na extrémně vysoký GPG v sektoru K – Peněžnictví a pojišťovnictví a naopak nižší GPG například v sektoru P – Vzdělávání či Q – Zdravotnictví. Do analýzy proto zahrnujeme všechny sektory NACE A až S, kdy sektor C – Zpracovatelský průmysl byl stanoven jako referenční kategorie. Analýza tak umožňuje zkoumat odlišnosti mezi organizacemi z jednotlivých sektorů NACE a poukázat na rozdílnou výši GPG, který v nich panuje. Tyto odlišnosti do velké míry souvisí s rozdílnou mírou vertikální i horizontální genderové segregace v těchto sektorech. Tyto efekty jsou ale částečně v analýze odfiltrovány jinými proměnnými, které jsou do modelu zahrnuty a jsou představeny níže (blok proměnných sledujících rozdílné zastoupení žen a mužů, rozdíly v jejich charakteristikách a Duncanův segregační index).

Do modelu zahrnujeme také proměnnou kraj, ve kterém organizace sídlí. Středočeský kraj představuje referenční kategorii. Zde můžeme předpokládat, že vyšší GPG nalezneme v krajích, které se nachází na Moravě, kvůli silnějšímu přetrvání genderových stereotypů a výraznější genderové dělbě práce, tedy segregaci do odlišných pozic a nižší hodnotě přiřádané práci žen, a zároveň v krajích, kde jsou vyšší průměrné mzdy (především hlavní město Praha).

Dále sledujeme velikost pracoviště (organizace do 50 zaměstnaných, organizace s 50 až 250 zaměstnanými (ref.) a organizace nad 250 zaměstnaných). Předpokládáme, že v malých firmách bude GPG spíše nižší. Částečně z toho důvodu, že v malých firmách jsou nižší příjmy, nemusí tam docházet k tak výrazné a systematické segregaci žen a mužů do odlišných pozic a zároveň může být systém odměňování více transparentní, jelikož se všichni vzájemně znají a mají větší šanci znát příjmy ostatních, tudíž to dává omezený prostor vytváření nerovností v odměňování.

Na základě předchozích analýz byl testován efekt kolektivní smlouvy s předpokladem, že pracoviště, na kterých kolektivní smlouva existuje, budou mít nižší průměrný GPG, než pracoviště bez kolektivní smlouvy (ref.). Sledován byl rok založení firmy s předpokladem, že ve starších firmách bude GPG nižší. Předpokládáme, že ve firmách založených před rokem 1989, tedy v době normalizace, budou více vyrovnané mzdy, tedy i nižší průměrný GPG oproti firmám založeným v době přechodu k ekonomice fungující na tržních principech a v období růstu nerovností (založení před rokem 1989 a po roce 1989 (ref.)). Předchozí analýza rozkladu GPG poukázala na důležitost vlastnictví firmy, resp. na to, že část GPG může být vysvětlena odlišným zastoupením žen a mužů v českých a zahraničních firmách. Souvisí to pravděpodobně s tím, že v zahraničních firmách jsou více zastoupeni muži, zároveň tam jsou průměrné příjmy vyšší, ale roli může hrát i odlišná úroveň průměrného GPG na pracovišti, z toho dů-

vodu byla sledována i tato charakteristika (zahraniční vs. česká firma (ref.), vztahuje se ale pouze na mzdovou sféru).

Pozornost je věnována také podílu zaměstnaných se smlouvou na dobu určitou. Jedná se o jakýsi ukazatel nejistoty pracovního vztahu, který může být častěji spojován s nižší mzdou/platem a zároveň je tento typ smlouvy častější v případě žen. Tento ukazatel tak může souviset i s vyšším GPG na pracovišti.

Do analýzy byl zahrnut podíl lidí v rodičovském věku, který byl pro účely této analýzy definován jako věk mezi 35. a 45. rokem, kdy lidé zpravidla mívají malé děti a rodiče (většinou ženy) se po MD/RD vrací zpět na trh práce⁷. Ve skupině rodičů malých dětí předpokládáme rozdílné působení některých faktorů, proto chceme sledovat efekt velikosti této skupiny na pracovišti jako samostatný faktor.

Zde předpokládáme, že vyšší podíl lidí v rodičovském věku bude souviset s vyšším GPG. Předchozí analýzy ukázaly, že GPG je nejvyšší ve věkových skupinách, kdy mají lidé zpravidla malé děti (Křížková et al. 2020a, 2020b; Křížková, Pospíšilová 2022), tato skutečnost je ovlivněna mnoha faktory. Jedním z důvodů tohoto efektu může být to, že lidé s malými dětmi (převážně ženy) jsou často nuceni volit taková pracoviště, která jim umožní lepší kombinaci rodinného a pracovního života i za cenu nižšího platového/mzdového ohodnocení. Zároveň je možné předpokládat, že v případě mužů/otců naopak stoupá tlak na roli muže jakožto živitele rodiny a muži v tomto věku poté vyhledávají lepší pracovní příležitosti v reakci na stoupající náklady v rodině. Oba tyto procesy pak mohou vést k rozevírání pomyslných nůžek v příjmech matek a otců, potažmo zvyšování GPG.

Další sledovanou proměnnou je průměrná mzda na pracovišti. Předpokládáme, že pracoviště s vyšší průměrnou mzdou budou zároveň ta, která budou mít vyšší průměrný GPG.

Dále je v modelu zařazeno několik proměnných, které se přímo zaměřují na sledování efektu vertikální i horizontální genderové segregace v rámci pracoviště. Zjišťován byl podíl žen na pracovišti. Tato charakteristika má testovat předpoklad, že ve feminizovaných firmách / na feminizovaných pracovištích bude GPG spíše vyšší, protože práce, kterou vykonávají převážně ženy, je podhodnocená (Rubery 2017; Shaw et al. 2016). Zároveň mnoho feminizovaných pracovišť – především nemocnice a školy – je sice obsazeno převážně ženami, ale na vyšších pozicích jsou zpravidla

⁷ Jelikož v datech ISPV není obsažen údaj o rodičovství přímo, může být efekt rodičovství sledován pouze takto nepřímou pomocí věkové skupiny. Např. v Jihomoravském kraji byl v roce 2021 průměrný věk otců 34,5 roku a průměrný věk matek 31,5 roku. Pokud přihlídneme k čerpání mateřské a rodičovské dovolené, předpokládáme, že ženy se na trh práce vrací přibližně okolo 35. roku života. Do 45. roku života lze předpokládat, že jsou rodiče zatíženi větší potřebou péče o malé děti. Z tohoto důvodu byl zvolen tento věkový interval. Více viz zde: <https://www.czso.cz/csu/xb/vek-rodicu-narozenych-v-jihomoravskem-kraji-v-roce-2021>.

disproporčně více zastoupeni muži, což přispívá k vyššímu GPG. Rovněž byl sledován podíl žen ve vedoucích pozicích na daném pracovišti, kde naopak předpokládáme pozitivní efekt na GPG. Tam, kde je více žen ve vedoucích pozicích, předpokládáme větší genderovou senzitivitu a nižší genderovou segregaci, tudíž i nižší genderové rozdíly v odměňování, i když tuto souvislost zatím předchozí výzkum nepotvrdil (Balcar, Hedija 2019).

Dále byl do modelu zahrnut rozdíl v průměrné délce praxe mužů a žen u současného zaměstnavatele, rozdíl v průměrném počtu odpracovaných hodin mužů a žen a rozdíl v průměrném počtu přesčasových hodin mužů a žen. U všech těchto tří proměnných předpokládáme, že čím vyšší bude sledovaný rozdíl, tím vyšší bude i průměrný GPG na pracovišti. Poslední proměnnou související s genderovou segregací v našem modelu je Duncanův segregační index, který byl již dříve v českém kontextu využit pro odhad vlivu genderové segregace (např. Jurajda, Franta 2007). Jedná se o ukazatel, který vyjadřuje podíl lidí, kteří by museli změnit své zařazení v klasifikaci zaměstnání CZ-ISCO (4místné), aby bylo zastoupení žen a mužů v jednotlivých pozicích v rámci daného pracoviště vyrovnané. Jeho hodnota se pohybuje od 0 do 100, kdy 0 značí absolutní genderovou vyrovnanost a 100 naprostou segregaci. U tohoto ukazatele předpokládáme, že více segregovaná pracoviště budou mít výrazně vyšší GPG. Stavíme na předpokladu, že v českém prostředí jsou ženy více koncentrovány v zaměstnáních a pozicích, které jsou mzdově podhodnoceny. Segregace tak vede k vyššímu GPG.

Výsledky analýzy

Jak již bylo zmíněno, závisle proměnnou ve zde prezentovaném modelu představuje průměrný GPG ve firmě / na pracovišti v %. Nyní se tedy zaměříme na interpretaci výsledků regresní analýzy a popíšeme, jakým způsobem souvisí jednotlivé charakteristiky firmy či pracoviště s průměrným GPG na pracovišti, tedy konkrétně o kolik procentních bodů (p. b.) se liší GPG v souvislosti s jeho jednotlivými charakteristikami při kontrole všech ostatních proměnných v modelu (viz graf 1, pro přehled všech koeficientů viz tabulku 2 v příloze).

V souladu s předchozími analýzami se potvrdilo naše očekávání, že průměrný GPG na pracovišti je výrazně vyšší ve mzdové sféře oproti sféře platové, kde je odměňování více regulováno platovými tabulkami a tarify, a to i při kontrole všech ostatních proměnných v modelu. V roce 2010 byl průměrný GPG na pracovišti ve mzdové sféře o 10,73 p. b. vyšší než ve sféře platové. V roce 2020 byl tento rozdíl 11,31 p. b., za jedno desetiletí tak došlo k malému nárůstu tohoto rozdílu. V roce 2021 byl pak tento rozdíl 11,11 p. b., což je opět nepatrně méně než v roce předchozím. Dlouhodobě se ale jedná o celkem znatelný rozdíl, kterému je třeba věnovat další pozornost.

Tabulka 1: Popisná statistika, charakteristiky firem/pracovišť, celý trh práce, plátová a mzdová sféra, porovnání pro muže a ženy, data ISP/ISPV pro roky 2010, 2020 a 2021

	2010						2020						2021					
	Celkem			Plátová sféra			Mzdová sféra			Celkem			Plátová sféra			Mzdová sféra		
	Multi	Ženy		Multi	Ženy		Multi	Ženy		Multi	Ženy		Multi	Ženy		Multi	Ženy	
Kolektivní smlouva - ano	62%	56%	80%	65%	60%	52%	57%	50%	78%	61%	53%	45%	56%	49%	78%	61%	52%	44%
Kolektivní smlouva - ne	38%	44%	20%	35%	40%	48%	43%	50%	22%	39%	47%	55%	44%	51%	22%	39%	48%	56%
Podniky do 50 zam.	36%	36%	16%	32%	38%	37%	21%	23%	14%	28%	22%	21%	22%	23%	14%	27%	23%	21%
Podniky nad 50 zam.	23%	24%	20%	29%	24%	22%	27%	28%	20%	34%	28%	26%	27%	29%	20%	34%	28%	26%
Sféra podniků, 50 až 250 lidí	41%	40%	64%	38%	38%	41%	52%	49%	66%	38%	49%	53%	51%	48%	66%	38%	49%	53%
Podniky nad 250	5%	9%	29%	24%	2%	3%	5%	8%	28%	21%	2%	3%	5%	8%	28%	2%	3%	3%
Zakládání před r. 1989	95%	91%	71%	76%	98%	97%	95%	92%	72%	79%	98%	97%	95%	92%	72%	78%	98%	97%
Zakládání po r. 1989	74%	62%	100%	100%	71%	68%	66%	60%	100%	100%	61%	60%	67%	61%	100%	100%	62%	61%
Česka	26%	19%	x	x	29%	32%	34%	33%	x	x	39%	40%	33%	23%	x	38%	39%	39%
Zahraniční	x	47%	x	66%	x	42%	x	46%	x	67%	x	41%	x	46%	x	67%	x	41%
Podíl žen na pracovišti	x	41%	x	56%	x	36%	x	40%	x	57%	x	35%	x	40%	x	57%	x	35%
Podíl žen ve vedení	28	25	2807	27	276	27%	28%	29	276	24%	27	273	26%	26%	20%	23%	27%	27%
Podíl lidí v rodičovském věku	25	733	23	907	24	265	25	567	23	775	41	791	41	791	42	253	43	421
Průměrná mzda na pracovišti	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564
Průměrná mzda na pracovišti	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564	43	564
Rozdíly v práci mužů a žen	x	0,05	x	-0,72	x	0,24	x	0,26	x	0,43	x	0,43	x	0,21	x	-0,46	x	0,38
Rozdíly v počtu odpracovaných hodin mužů a žen	x	3,66	x	2,51	x	3,93	x	5,86	x	4,53	x	6,20	x	4,75	x	3,79	x	4,99
Rozdíly v převážení mužů a žen	x	2,01	x	1,54	x	2,13	x	1,59	x	1,18	x	1,69	x	1,65	x	1,15	x	1,78
Podíl lidí na dobu určitou	16%	20%	12%	17%	17%	21%	17%	21%	13%	20%	17%	21%	16%	21%	14%	20%	17%	21%
Durancitv segregací index	x	61	x	54	x	62	x	58	x	54	x	59	x	58	x	54	x	59
A - Zemědělství, lesnictví a rybářství	3%	2%	0%	0%	4%	2%	3%	2%	0%	0%	3%	2%	3%	2%	0%	0%	3%	2%
B - Těžba a dobývání	2%	0%	x	x	2%	0%	1%	0%	x	x	1%	0%	1%	0%	x	x	1%	0%
C - Zpracovatelský průmysl	32%	22%	x	x	37%	30%	36%	22%	x	x	41%	32%	36%	22%	x	x	41%	32%
D - Výroba a rozvod elektřiny, atd.	1%	0%	x	x	1%	1%	1%	1%	x	x	2%	1%	1%	1%	x	x	2%	1%
E - Zásobování vodou atd.	2%	1%	1%	0%	2%	1%	2%	1%	1%	0%	2%	1%	2%	1%	1%	0%	2%	1%
F - Stavebnictví	10%	2%	x	x	12%	3%	6%	1%	x	x	7%	2%	7%	1%	x	x	8%	2%
G - Veleobchod a maloobchod	11%	15%	x	x	13%	20%	9%	13%	x	x	11%	19%	10%	13%	x	x	11%	19%
H - Doprava a skladování	9%	4%	2%	0%	9%	6%	9%	4%	2%	0%	9%	6%	9%	4%	2%	0%	10%	6%
I - Ubytování, stravování a pohostinství	2%	4%	0%	1%	3%	5%	1%	2%	1%	0%	1%	3%	1%	2%	0%	1%	3%	5%
J - Informační a komunikační činnosti	3%	2%	0%	0%	4%	2%	4%	2%	0%	0%	5%	3%	4%	2%	0%	0%	5%	3%
K - Peněžnictví a pojišťovnictví	1%	3%	x	x	1%	4%	2%	3%	x	x	2%	4%	2%	3%	x	x	2%	4%
L - Činnosti v oblasti nemovitostí	1%	1%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	0%	1%	1%
M - Profesionální, vědecká a technická činnosti	4%	4%	1%	0%	4%	5%	3%	3%	1%	0%	4%	4%	3%	3%	1%	0%	4%	4%
N - Administrativní a podpůrné činnosti	3%	4%	0%	0%	4%	5%	4%	5%	0%	0%	5%	7%	4%	4%	0%	0%	5%	6%
O - Veletržní správa a obrana	7%	9%	61%	33%	0%	1%	8%	10%	61%	32%	0%	1%	8%	10%	61%	31%	0%	1%
P - Vzdělávání	3%	12%	16%	36%	2%	3%	4%	14%	13%	39%	2%	3%	4%	15%	13%	40%	2%	3%
Q - Zdravotní a sociální péče	2%	13%	13%	25%	1%	8%	3%	14%	13%	24%	1%	9%	3%	14%	13%	24%	1%	10%
R - Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	1%	2%	5%	3%	1%	1%	1%	1%	5%	3%	1%	1%	1%	2%	5%	3%	1%	1%
S - Ostatní činnosti	1%	2%	0%	1%	1%	2%	1%	1%	0%	0%	1%	2%	1%	1%	0%	1%	2%	2%
Bratislavský kraj	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Jihomoravský kraj	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%	6%
Středočeský kraj	10%	11%	12%	12%	10%	10%	11%	11%	12%	12%	11%	10%	11%	11%	12%	12%	11%	11%
Liberecký kraj	2%	3%	2%	2%	2%	3%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%	2%
Moravskoslezský kraj	4%	4%	3%	3%	4%	4%	3%	3%	3%	4%	3%	3%	4%	3%	4%	3%	4%	4%
Olomoucký kraj	10%	11%	9%	12%	11%	10%	11%	11%	10%	12%	11%	10%	11%	10%	12%	11%	10%	10%
Pardubický kraj	6%	6%	8%	6%	6%	6%	5%	6%	7%	6%	5%	5%	5%	5%	7%	6%	5%	5%
Plzeňský kraj	4%	4%	4%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	4%	5%	4%	4%	4%	5%	5%
Hlavní město Praha	18%	19%	23%	20%	18%	19%	19%	20%	22%	18%	21%	19%	20%	23%	18%	21%	18%	21%
Středočeský kraj	6%	5%	5%	5%	6%	6%	6%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Ústecký kraj	10%	10%	8%	8%	10%	10%	11%	10%	8%	9%	11%	10%	11%	10%	8%	9%	12%	11%
Královéhradecký kraj	7%	7%	7%	7%	7%	7%	6%	6%	7%	6%	6%	6%	6%	7%	6%	7%	6%	6%
Královácký kraj	5%	5%	4%	5%	5%	4%	5%	5%	4%	5%	5%	4%	5%	4%	5%	5%	5%	4%
Zlínský kraj	6%	6%	4%	5%	6%	6%	5%	5%	4%	5%	5%	6%	5%	4%	5%	5%	6%	6%

Zdroj: Data ISPV 2010, 2020, 2021, vážená data, vlastní zpracování.

Odlišné roli genderové segregace v obou sektorech jsme se věnovaly v jiném textu (Křížková, Pospíšilová 2023), a ač je genderová segregace do odlišných pozic zásadnějším problémem právě v platové sféře, stále platí, že více regulovaný systém odměňování v platové sféře se projevuje pozitivně v nižším GPG na pracovišti.

Pokud se zaměříme na podrobnou analýzu výsledků za rok 2021 (ale i z dlouhodobé perspektivy), dospějeme ke zjištění, že jedním ze zásadních ukazatelů průměrného GPG na pracovišti je sektor ekonomických činností NACE, do kterého pracoviště spadá. V souladu s předchozími analýzami docházíme k závěru, že zcela specifická je situace v sektoru K – Peněžnictví a pojišťovnictví, ve kterém byl v roce 2021 průměrný GPG na pracovišti dokonce o 13,10 p. b. vyšší než u referenční kategorie (C – Zpracovatelský průmysl) při kontrole ostatních proměnných v modelu. Tento náález si jistě zaslouží další analytickou, ale i politickou pozornost, jelikož se jedná o celkem alarmující číslo. Znatelně vyšší je průměrný GPG také ve firmách ze sektoru L – Činnosti v oblasti nemovitostí (o 5,46 p. b.), lehce vyšší GPG pak můžeme pozorovat ještě ve firmách ze sektorů R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti (o 2,43 p. b.), O – Veřejná správa a obrana (o 2,18 p. b.), I – Ubytování, stravování a pohostinství (o 1,67 p. b.), M – Profesní, vědecké a technické činnosti (o 1,65 p. b.) a A – Zemědělství, lesnictví a rybářství (o 1,53 p. b. vyšší). V sektorech B – Těžba a dobývání, J – Informační a komunikační činnosti a P – Vzdělávání je průměrný GPG vyšší o méně než 1 p. b. ve srovnání s referenční kategorií a ve všech ostatních sektorech je již GPG nižší. Nejnižší GPG oproti referenční kategorii se ukazuje v sektoru S – Ostatní činnosti (o 8,99 p. b. nižší), E – Zásobování vodou atd. (o 7,93 p. b. nižší), Q – Zdravotní a sociální péče (o 6,88 p. b. nižší) a F – Stavebnictví (o 5,39 p. b. nižší). Nižší je také v H – Doprava a skladování (o 4,68 p. b.), v D – Výroba a rozvod elektřiny (o 3,97 p. b.) a v N – Administrativní a podpůrné činnosti (o 1,59 p. b. nižší). Sektor tedy hraje pro výši GPG v organizaci velmi významnou roli. Vysvětlení můžeme hledat jednak v genderové segregaci v těchto jednotlivých oborech, ale také v odlišnostech procesů nastavování mezd. V sektorech, jako je vzdělávání a zdravotnictví, které navíc z velké části spadají do platové sféry, jsou principy odměňování výrazně regulovány, zatímco v peněžnictví a pojišťovnictví je odměňování výrazně decentralizováno a vyjednáváno i na individuální úrovni, což ženy znevýhodňuje.

Při srovnání výsledků za rok 2010 a 2021 je zajímavé upozornit na to, že rozdíly v průměrném GPG na pracovištích dle sektorů NACE byly před 11 lety nižší (koeficienty za rok 2010, 2020 a 2021 v tabulce 2, viz přílohu). Nejvyšší GPG oproti referenční kategorii byl v roce 2010 taktéž patrný v sektoru K – Peněžnictví a pojišťovnictví, ale pouze o 5,24 p. b. Do roku 2020 tento rozdíl stoupl na 12,96 p. b. oproti referenční kategorii a za rok 2021 stoupl ještě na 13,10 p. b. Zajímavý je také vývoj v sektorech L – Činnosti v oblasti nemovitostí a R – Kulturní, zábavní a rekreační

činnosti, ve kterých byl v roce 2010 průměrný GPG výrazně nižší oproti referenční kategorii (o 5,78 p. b., resp. o 2,23 p. b. nižší), za následujících 10 let se ale přehouppl do pozitivních čísel (GPG o 3,44 p. b., resp. o 0,77 p. b. vyšší) a během začátku pandemie covidu-19 ještě stoupl (v roce 2021 o 5,46 p. b., resp. o 2,43 p. b. vyšší oproti referenční kategorii). Zde není možné jednoznačně odfiltrovat také změny v rámci referenční kategorie a celkové strukturální změny na trhu práce, ale jistý trend nám to i tak ukazuje.

Významné rozdíly v průměrném GPG na pracovišti můžeme pozorovat i v rámci krajů ČR. Referenční kategorií byl zvolen Středočeský kraj, ve kterém se ukazuje průměrný GPG ve firmách nejnižší. Oproti Středočeskému kraji je průměrný GPG ve firmách nejvyšší na Vysočině (vyšší o 2,69 p. b.), v Olomouckém kraji (o 2,49 p. b.), v Jihomoravském kraji (o 2,48 p. b.), ve Zlínském kraji (o 2,25 p. b.) a Moravskoslezském kraji (o 2,04 p. b.). V ostatních krajích je průměrný GPG také vyšší než v kraji Středočeském, ale již o méně než 2 p. b. Od roku 2010 můžeme v průměrných GPG ve firmách v rámci krajů ČR pozorovat jisté drobnější změny. Výraznější změny můžeme pozorovat např. v Pardubickém a Zlínském kraji, kde průměrný GPG ve firmách oproti referenční kategorii výrazně klesal (v Pardubickém kraji o 2,43 p. b. více v roce 2010, o 1,28 p. b. více v roce 2020 a o 0,91 p. b. více v roce 2021, ve Zlínském kraji o 3,19 p. b. více v roce 2010, o 2,56 p. b. více v roce 2020 a o 2,25 p. b. více v roce 2021). U hlavního města Prahy naopak došlo mezi rokem 2010 a 2020 k opačnému vývoji. Průměrný GPG byl v roce 2010 oproti referenční kategorii o 0,71 p. b. nižší, v roce 2020 ale o 1,46 p. b. vyšší a v roce 2021 o 1,21 p. b. vyšší.

Jistou souvislost průměrného GPG můžeme pozorovat také s velikostí pracoviště. Referenční kategorií byly středně velké podniky s 50 až 250 zaměstnanými. Výrazně nižší GPG oproti středním podnikům můžeme pozorovat u podniků malých (do 50 zaměstnaných), a to dlouhodobě (o 6,61 p. b. nižší v roce 2010, o 5,45 p. b. nižší v roce 2020 a o 5,54 p. b. nižší v roce 2021). Naopak velké podniky nad 250 zaměstnaných mají průměrný GPG dlouhodobě vyšší, oproti referenční kategorii a rozdíl ještě stoupá (o 2,68 p. b. vyšší v roce 2010, o 4,66 p. b. vyšší v roce 2020 a o 4,90 p. b. vyšší v roce 2021). Při zavádění opatření pro snižování GPG se proto ukazuje vhodné zaměřit se především na tyto velké podniky. Efektivní pomocí by mohla být směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování, která bude ukládat podnikům nad 100 zaměstnaných transparentně sdílet systém odměňování (Evropská komise 2021). Mělo by tím dojít k eliminaci vyjednávání o mzdě či platu na individuální rovině a odměna by měla být nastavována podle vykonávané práce a její hodnoty nezávisle na pohlaví toho, kdo ji vykonává, a na jiných neobjektivních charakteristikách.

V případě kolektivní smlouvy se ukazuje průměrný GPG o 0,04 p. b. vyšší tam, kde tato smlouva existuje. Na interpretaci se ale více zaměříme u oddělené analýzy pro platovou a mzdovou sféru, jelikož tento ukazatel se zdá mít v obou sférách protichůdné efekty, které se zde v celkovém modelu vyruší.

U firem založených před rokem 1989 pozorujeme GPG o cca 0,5 p. b. nižší než u firem mladších. Náš předpoklad o působení této proměnné se tedy potvrdil, z dlouhodobého hlediska se ale zdá, že se tento rozdíl ztrácí (v roce 2010 byl tento rozdíl 1,64 p. b.). Může to souviset i s úbytkem firem založených před rokem 1989, které se postupně z trhu práce vytrácí.

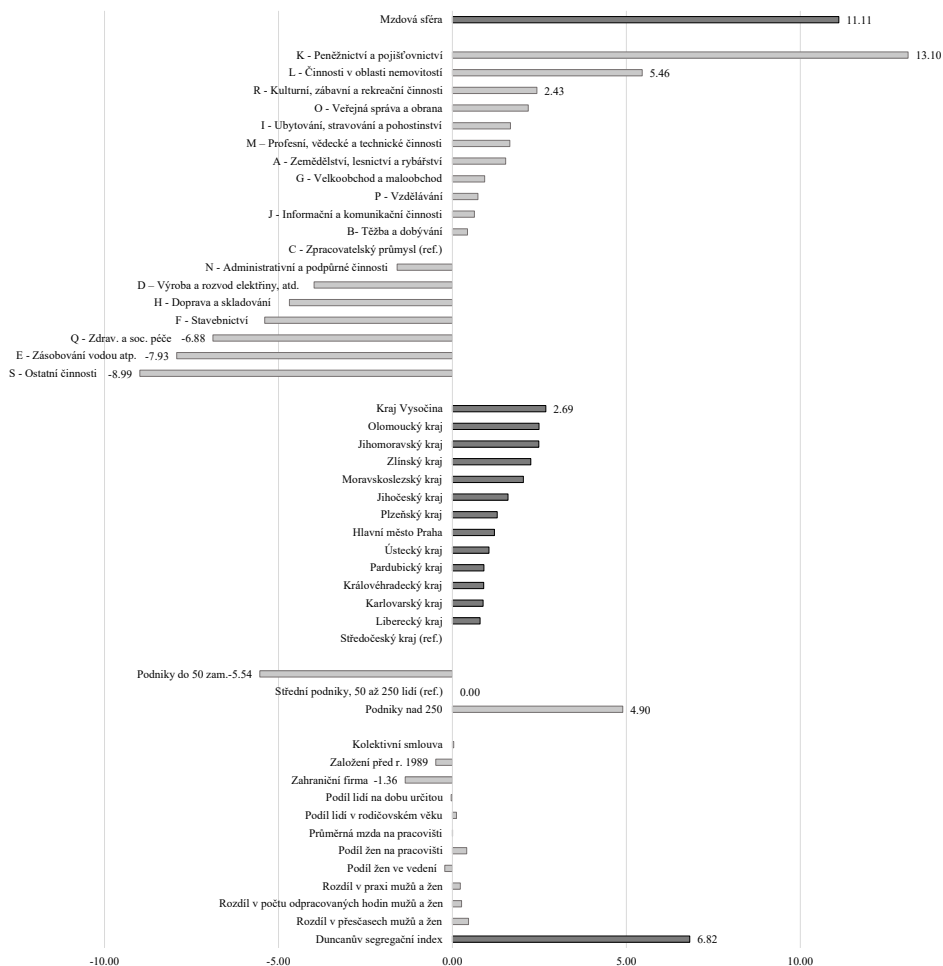
Všechny další proměnné v modelu jsou spojitého charakteru, interpretace koeficientů je v těchto případech složitější, jelikož změna GPG o jednu jednotku (1 p. b.) při změně spojitého znaku o jednu jednotku bývá nízká a celkový efekt je těžké si představit. V následující části textu se pokusíme stručně shrnout pozorované trendy a změny v čase.

Podíl lidí v rodičovském věku má očekávaný směr působení, tedy s vyšším podílem lidí v této věkové skupině GPG roste (koef. = 0,12 p. b.). Jeho efekt je možné si představit tak, že pokud by existovaly dvě firmy, kdy v jedné by byl podíl lidí v rodičovském věku nulový a ve druhé 50%, rozdíl v průměrném GPG by představoval 6 p. b. Obdobně je třeba efekty koeficientů vnímat i u dalších proměnných spojitého charakteru.

U všech tří proměnných týkajících se rozdílu mezi muži a ženami v odpracované době na daném pracovišti (délka praxe, odpracované hodiny a přesčasy) pozorujeme s rostoucím rozdílem zvyšující se GPG (koef. = 0,23; 0,26 resp. 0,46). Rozdíly v těchto charakteristikách žen a mužů v rámci pracoviště přispívají k vyššímu GPG, což je logické, jelikož přímo ovlivňují mzdu.

U všech proměnných popisujících genderovou segregaci v rámci pracovišť pozorujeme očekávaný a statisticky významný vliv. S rostoucím podílem žen na pracovišti roste také průměrný GPG (koef. = 0,41), podíl žen ve vedení naopak souvisí s nižším GPG (koef. = -0,22). U obou proměnných platí, že jejich efekt se ukazoval v roce 2010 jako silnější (koef. = 0,74, resp. -0,51). Podle předpokladů se ukazuje také souvislost průměrného GPG s genderovou segregací v rámci pracovních pozic na pracovišti, měřenou pomocí Duncanova segregačního indexu. Ten ukazuje, že vyšší genderová segregace souvisí s vyšším GPG a tento vztah za posledních 11 let ještě posílil (v roce 2010 koef. = 3,26, v roce 2020 již 6,24 a v roce 2021 6,82). Pro podrobný přehled koeficientů a změn mezi rokem 2010, 2020 a 2021 viz tabulku 2 v příloze.

Graf 1: Graficky znázorněné regresní koeficienty se závisle proměnnou GPG ve firmě / na pracovišti (v procentních bodech) pro jednotlivé charakteristiky pro celý trh práce, rok 2021 (přehled koeficientů viz tabulku 2 v příloze⁸)



Zdroj: Data ISPV 2021, vlastní výpočet.

⁸ Vzhledem k velikosti souboru a povaze ISPV dat (pokrývají celou platovou sféru a velkou část mzdové sféry) neuvádíme v grafu intervaly spolehlivosti. Jejich hodnota se od uvedených koeficientů ve většině případů liší až na čtvrtém desetinném místě. Odhady koeficientů jsou tedy velmi přesné.

Platová a mzdová sféra

Obdobný model byl následně aplikován na platovou a mzdovou sféru odděleně, aby bylo možné pozorovat odlišnosti souvislostí v těchto rozdílně fungujících sférách trhu práce. Mezi modely jsou malé rozdíly, které pramení z toho, že v rámci platové sféry nejsou některé sektory NACE zastoupeny⁹ a není zde dělení na české a zahraniční firmy/pracoviště. V rámci mzdové sféry je přidána jedna proměnná, a to podíl odpracovaných hodin na dohody¹⁰, který v platové sféře není v datech ISPV evidován.

Analýza dat ISPV pro mzdovou sféru nicméně ukazuje, že stoupá podíl lidí, kteří pracují na tzv. prekérní úvazky, resp. se smlouvou na dobu určitou nebo za nízkou mzdu. V rámci firem je stále větší podíl financí na mzdy vyplacen na DPP či DPČ a stále větší podíl hodin odpracovaných na pracovištích ve mzdové sféře je na tyto smlouvy (Křížková et al. 2018). Tyto krátkodobé smlouvy s sebou přináší nejistotu budoucí práce, nižší sociální ochranu, ale často také nižší finanční ohodnocení a zároveň na tyto smlouvy častěji pracují právě ženy, matky malých dětí, jelikož jim za cenu nižší jistoty a nižších příjmů často mohou poskytovat větší časovou flexibilitu a lepší možnost sladit práci a péči o rodinu (Hašková et al. 2016). Ženy, zejména ty s nižšími příjmy a ze sociálně zranitelných skupin, jako jsou ženy po rodičovské nebo v předdůchodovém věku, jsou vytlačovány do prekérních forem práce, např. práce na dohody, a pokud tyto pracovní poměry nejsou obsaženy v datech, GPG je nižší než kdyby data zahrnovala i zaměstnané na dohody. Z toho důvodu předpokládáme, že větší podíl hodin odpracovaných na tyto smlouvy bude souviset s nižším GPG. Tato proměnná je dostupná pouze pro mzdovou sféru. Kromě zmíněných odlišností jsou oba modely totožné, výsledky se ale pro obě sféry liší.

Výsledky analýzy pro platovou a mzdovou sféru

I v rámci platové a mzdové sféry se ukazuje sektor ekonomických činností NACE jako důležitá charakteristika pracoviště, související s vyšší průměrného GPG na pracovišti. Mezi oběma ale pozorujeme zásadní rozdíly. Referenční kategorií je v obou případech opět kategorie C – Zpracovatelský průmysl, který je zastoupen v platové i mzdové

⁹ Jedná se o obory těžba a dobývání; výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla; stavebnictví; velkoobchod a maloobchod; peněžnictví a pojišťovnictví.

¹⁰ Definováno jako $(HODDPQC/(ODPRACD+HODDPQC))*100$, tedy počet hodin na dohody (DPP a DPČ) podělený celkovým počtem hodin (na dohody i v zaměstnaneckém poměru) krát sto. U roku 2010 je tento údaj vypočten jako podíl hodin na DPČ na celkové odpracované době (DPČ / (zaměstnanci + DPČ)), jelikož položka DPP se v roce 2010 ještě v ISPV nesledovala. Tato proměnná je zároveň dostupná pouze za mzdovou sféru, jelikož u sféry platové tyto položky nejsou sledovány, resp. nejsou poskytovány ke zpracování ISPV.

sféře. Podíly zaměstnaných v kategoriích NACE, jež jsou zastoupeny jak ve mzdové, tak i v platové sféře, se značně liší. Např. v ubytování, stravování a pohostinství je 97 % zaměstnaných ve mzdové sféře a pouze 3 % ve sféře platové, ve vzdělávání je ve mzdové sféře zaměstnáno 24 % a ve sféře platové 76 % a ve zdravotní a sociální péči je 48 % zaměstnáno v platové a 52 % ve mzdové sféře.¹¹

V platové sféře byl v roce 2021 oproti průmyslu nejvyšší průměrný GPG na pracovištích v sektoru I – Ubytování, stravování a pohostinství, a to dokonce o necelých 16 p. b. O 10,6 p. b. byl GPG vyšší v sektoru L – činnosti v oblasti nemovitostí, ve většině zbylých sektorů se pak průměrný GPG pohybuje mezi 6 a 9 p. b. nad GPG v průmyslu. Pouze v sektoru Q – Zdravotní a sociální péče je GPG vyšší pouze o cca 1 p. b. a nižší GPG oproti referenční kategorii můžeme pozorovat pouze v sektoru H – Doprava a skladování, a to o 0,6 p. b.

Ve mzdové sféře je situace značně odlišná. Nejvyšší GPG oproti průmyslu se v roce 2021 ukázal v již zmíněném sektoru K – Peněžnictví a pojišťovnictví, a to o 11,45 p. b., výrazně nižší rozdíl pak vidíme v sektoru P – Vzdělávání (o 4,40 p. b. vyšší než v průmyslu), A – Zemědělství, lesnictví a rybářství (o 4,10 p. b. vyšší), J – Informační a komunikační činnosti (o 3,56 p. b. vyšší), M – Profesní, vědecké a technické činnosti (o 2,07 p. b. vyšší), L – Činnosti v oblasti nemovitostí (o 1,97 p. b. vyšší) a B – Těžba a dobývání (o 0,93 p. b. vyšší). Ostatní sektory NACE mají oproti průmyslu nižší GPG, a to nejvýrazněji v sektoru Q – Zdravotní a sociální péče (o téměř 12 p. b. nižší), S – Ostatní činnosti (o 11,13 p. b. nižší) a E – Zásobování vodou atd. (o 9,49 p. b. nižší). V obou sférách je tedy situace v rámci sektorů ekonomických činností NACE značně odlišná.

V případě krajů byl referenční skupinou opět Středočeský kraj. V rámci obou sfér můžeme pozorovat rozdíly mezi kraji, jejich pořadí dle GPG se ale lehce liší. V platové sféře se v roce 2021 rozdíly pohybovaly mezi +1,61 p. b. v Moravskoslezském kraji až –1,45 p. b. v Libereckém kraji a kromě toho byl nižší průměrný GPG pozorován ještě v Plzeňském kraji, v hlavním městě Praze a v Karlovarském kraji. Ve mzdové sféře se rozdíly v rámci krajů pohybovaly mezi +2,31 p. b. ve Zlínském kraji až –0,43 p. b. v Královéhradeckém kraji a nižší GPG oproti referenční kategorii byl zaznamenán již pouze v Karlovarském kraji. Oba sektory tedy shodně naznačují, že nižší průměrný GPG můžeme pozorovat ve firmách / na pracovištích na severu a západě ČR oproti vyššímu GPG ve firmách / na pracovištích se sídlem na jihovýchodě ČR.

Pro platovou i mzdovou sféru se potvrzuje, že roli hraje velikost pracoviště, a to s výraznějšími rozdíly ve sféře mzdové. V platové sféře se ukazuje, že organizace do 50 zaměstnaných měly v roce 2021 GPG o 2,75 p. b. nižší oproti těm středně velkým, velká pracoviště nad 250 zaměstnaných pak měla GPG naopak o 2,28 p. b. vyšší.

¹¹ Viz <http://www.ispv.cz>.

Ve mzdové sféře měla malá pracoviště GPG o téměř 9 p. b. nižší, velká pracoviště zase o 3 p. b. vyšší oproti těm středně velkým. Opět se tedy ukazuje, že pozornost by měla být věnována především velkým podnikům, kde dochází k zásadnější segregaci žen a mužů do odlišných pozic, a to shodně v platové i mzdové sféře.

U kolektivní smlouvy docházíme k celkem překvapivému zjištění. Zatímco ve mzdové sféře ve shodě s našimi očekáváními kolektivní smlouva ukazuje na nižší GPG, a to o 1 p. b., v platové sféře naopak ukazuje kolektivní smlouva na vyšší GPG, a to o 1,12 p. b. Otázkou zůstává, zda je součástí kolektivní smlouvy požadavek na rovné odměňování z hlediska genderu. Můžeme předpokládat, že tomu tak v ČR většinou není, takže pro výši GPG budou hrát roli zřejmě jiné charakteristiky pracovišť s kolektivní smlouvou nebo bez ní. Vyšší GPG na pracovištích s kolektivní smlouvou v platové sféře si ale jistě zaslouží další analytické bádání. Dle navrhované evropské směrnice o transparentnosti v odměňování (Evropská komise 2021) by rovné odměňování mělo být povinnou součástí kolektivních smluv, takže pak by tato proměnná měla být spolehlivějším prediktorem. Zjištění, že existence kolektivní smlouvy na pracovištích mzdové sféry souvisí s nižším GPG, zřejmě poukazuje na to, že na těchto pracovištích jsou formalizovanější pracovní vztahy a pravděpodobně i systém odměňování.

Založení organizace před rokem 1989 také ukazuje celkem překvapivé výsledky. U platové sféry jsme žádný vztah neočekávaly, ale u dříve založených pracovišť se ukázal průměrný GPG o 2 p. b. nižší. Pravděpodobně na těchto pracovištích existuje nižší genderová segregace. Ve mzdové sféře efekt postupně klesal a v roce 2021 se již ukazuje jako statisticky nevýznamný, což pravděpodobně souvisí s postupným vymizením firem založených před rokem 1989.

V zahraničních firmách je GPG o 0,35 p. b. nižší oproti těm českým, což se vztahuje pouze na mzdovou sféru, jelikož v platové sféře toto dělení není. V zahraničních firmách mohou být systémy odměňování nastaveny více genderově neutrálně a nepanují tam tak silné genderové stereotypní představy o hodnotě práce žen či o jejich vhodném zařazení v rámci firemní struktury. Mohlo by to částečně odrážet fakt, že v České republice máme v porovnání s průměrem EU výrazně vyšší GPG (v roce 2020 Eurostat vyčíslil GPG pro ČR na 16,4 % v neprospěch žen, v zemích EU na 13 % v neprospěch žen)¹² a dle ukazatele genderové rovnosti EIGE byla v roce 2021 Česká republika šestá nejhorší v rámci EU¹³. V českých firmách tak mohou v systémech odměňování/povyšování přetrvávat jisté genderově znevýhodňující praktiky, které v zahraničních firmách nejsou tak časté. Pozorovaný rozdíl je ale celkem malý.

¹² Více zde: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

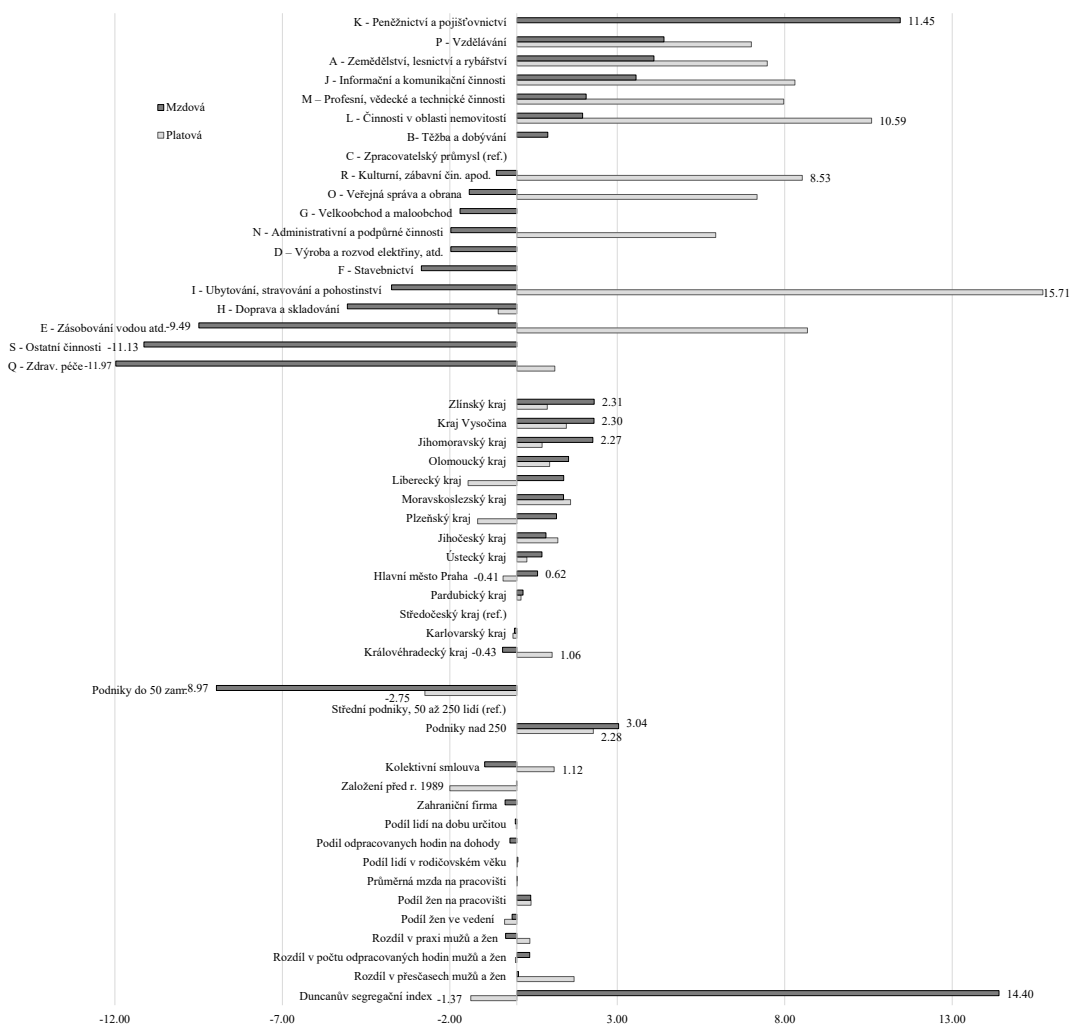
¹³ Více zde: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/compare-countries>.

Podle předpokladu vyšší podíl lidí se smlouvou na dobu určitou souvisí s nižším GPG, a to jak u platové, tak u mzdové sféry ($-0,02$, resp. $-0,05$). Vyšší podíl hodin odpracovaných na dohody taktéž ukazuje spíše na nižší GPG (koef. = $-0,20$ p. b.), což je možné sledovat pouze u mzdové sféry, jelikož v platové sféře tato proměnná není v datech ISPV evidována. To by mohlo poukazovat na homogenizaci pracovní síly zaměstnané na klasickou smlouvu a odsouvání hůře odměňovaných pozic a zaměstnaných žen s nižšími mzdami do režimu dohod. Nicméně tento předpoklad zatím nelze ověřit, protože ISPV data neobsahují informace o jednotlivých zaměstnaných na dohody.

Vyšší podíl lidí v rodičovském věku taktéž dle předpokladu souvisí s vyšším průměrným GPG na pracovišti ($0,01$ p. b. u platové sféry a $0,03$ u mzdové sféry). Průměrná mzda na pracovišti navzdory předpokladům není důležitým ukazatelem průměrného GPG na pracovišti ani v jedné sféře, naopak podíl žen na pracovišti shodně v obou sférách na vyšší GPG poukazuje. Při vyšším zastoupení žen o 10 p. b. je průměrný GPG v platové i mzdové sféře odhadnut o $4,2$ p. b. vyšší (koef. = $0,42$). Náš předpoklad se potvrzuje také u podílu žen ve vedení, kde v platové sféře souvisí vyšší podíl žen ve vedení s nižším GPG výrazněji (koef. = $-0,37$ p. b.) a ve mzdové sféře méně výrazně (koef. = $-0,14$ p. b.). V obou sférách se ale zdá, že jsou koeficienty v roce 2021 nižší než před 11 lety i před rokem.

Za pozornost stojí Duncanův index segregace, který má v rámci platové a mzdové sféry rozdílné znaménko. V platové sféře byl v roce 2010 efekt segregace na GPG kladný, resp. vyšší genderová segregace na pracovišti ukazovala na vyšší GPG (koef. = $2,22$), v roce 2020 byl ale koeficient již záporný ($-0,96$) a o rok později ještě posílil ($-1,37$). V dalších analýzách by bylo vhodné se zaměřit na bližší zkoumání toho, co mohlo souviset s tímto obratem. Může se jednat například o krátkodobý efekt vyplacení speciálních COVID odměn v sektorech zdravotnictví a školství, které krátkodobě GPG v těchto sektorech snížily. Ve mzdové sféře pozorujeme po celou dobu efekt pozitivní (vyšší segregace = vyšší GPG), a to celkem vysoký. V roce 2010 byl koeficient odhadnut na $7,09$, v roce 2020 již na 13 a o rok později dokonce na $14,40$ (při zvýšení indexu segregace o 10 p. b. by byl GPG odhadnut o 140 p. b. vyšší). Tento výsledek nám ukazuje, že část GPG ve mzdové sféře může být vysvětlena rostoucím vlivem genderové segregace do různých pracovních pozic. V platové sféře je genderová segregace ještě větším problémem, tam ale není tak výrazně spojena se segregací žen do výrazně méně platově ohodnocených pozic (Křížková, Pospíšilová 2023).

Graf 2: Graficky znázorněné regresní koeficienty se závisle proměnnou GPG ve firmě / na pracovišti (v procentních bodech) pro jednotlivé charakteristiky, porovnání platové a mzdové sféry pro rok 2021 (přehled koeficientů viz tabulku 3 v příloze)



Zdroj: Data ISPV 2021, vlastní výpočet.

Shrnutí výsledků

Z nejdůležitějších poznatků můžeme shrnout, že jednou z klíčových charakteristik firem/pracovišť ovlivňujících průměrný GPG na pracovišti je to, zda pracoviště působí ve mzdové, nebo v platové sféře. Ve mzdové sféře se totiž průměrný GPG na pracovišti ukázal až o 11 p. b. vyšší než ve sféře platové a tento rozdíl můžeme pozorovat dlouhodobě. Ač je v platové sféře zásadním problémem vysoká míra genderové segregace do různých pozic (Křížková, Pospíšilová 2023), platové tabulky a tarify, indexace platů a další transparentní prvky v systému odměňování tam přispívají k nižším genderovým rozdílům v odměňování. Zavádění transparentnosti do systémů odměňování je tedy funkčním prvkem, který by měl být více prosazován i ve sféře mzdové. Otázkou však zůstává, které z těchto prvků by byly případně přenositelné i do mzdové sféry tak, aby i tam došlo k postupnému snížení GPG. Kolektivní smlouva by mohla být efektivním nástrojem na korekci genderových rozdílů v odměňování. Tato její funkce v ČR zatím není naplněna, jelikož existence kolektivní smlouvy na pracovišti ukazuje na jen nepatrně nižší GPG, a to pouze ve mzdové sféře. Vhodným opatřením by mohlo být zavedení genderové rovnosti v odměňování jako povinné součásti kolektivní smlouvy, resp. kolektivního vyjednávání.

Analýza také ukazuje na specifickou a značně problematickou situaci v některých sektorech ekonomických činností NACE. V platové sféře se jako extrémní ukazuje sektor I – Ubytování, stravování a pohostinství a L – Činnosti v oblasti nemovitostí. Ve mzdové sféře zase negativně vystupuje sektor K – Peněžnictví a pojišťovnictví. Zjištěné rozdíly tak nabádají k tomu, aby se příští analytické snahy zaměřily více na zkoumání odlišností fungování těchto sektorů a snažily se objasnit, co za nimi stojí. V peněžnictví pravděpodobně existuje interní systém odměňování, který je nastaven tak, že zásadním způsobem penalizuje např. přerušení pracovní dráhy u pečujících osob, tedy především u žen po návratu z MD/RD, či ženy jiným způsobem systematicky znevýhodňuje. Tyto systémy ale nejsou doposud dostatečně probádané a zde představené výsledky otevírají prostor pro navazující analýzy, které by se mohly těmto otázkám dále věnovat.

V rámci krajů jsou rozdíly nižší, ale patrné u platové i mzdové sféry. Ve většině krajů je průměrný GPG ve firmách většinou právě ve mzdové sféře oproti platové, pouze v Královéhradeckém kraji je tomu naopak. Nezávisle na sféře můžeme nejvyšší GPG pozorovat ve firmách / na pracovištích ve východní/jihovýchodní části ČR (kraje Vysočina, Olomoucký, Jihomoravský, Zlínský, Moravskoslezský, Jihočeský), naopak na severu a západě ČR se ukazuje GPG spíše nižší. Ve firmách sídlících v hlavním městě Praze se překvapivě ukazuje GPG nižší než ve většině ostatních krajů, a to jak v platové, tak ve mzdové sféře. I tato zjištění si zaslouží další analytickou pozornost. Nalezený vztah by mohl souviset např. s vyšší mírou genderové segregace trhu práce a silnějším

působení genderových stereotypů v krajích na jihovýchodě ČR. Tento vztah by měl být taktéž dále analyzován a rozklíčován tak, aby na základě zjištěných skutečností mohla být zaváděna příslušná opatření pro snížení GPG v těchto regionech. Další příčinou by mohla být vyšší míra fragmentace trhu práce v Praze, kdy firmy vylučují, resp. outsourcují, některé typy nízko placené práce, kterou vykonávají převážně ženy, např. úklid, některé administrativní činnosti, a jejich zaměstnanecká populace se tak stává více homogenní. Na tento mechanismus částečně poukazuje náš poznatek, že větší podíl hodin odpracovaných na pracovišti na dohody snižuje GPG mezi zaměstnanými na klasické zaměstnanecké smlouvy.

Jako zásadní se ukazuje také velikost podniku. V malých podnicích je průměrný GPG nižší, ve velkých zase vysoký a rozdíl je znatelnější v rámci mzdové sféry. Opět zde tedy můžeme zmínit důležitost transparentnosti systému odměňování, kterou je potřeba podporovat především ve velkých firmách a ve mzdové sféře celkově.

Za zmínku pak stojí ještě efekt genderové segregace do různých zaměstnání/pozic na pracovišti měřený pomocí Duncanova segregačního indexu. Ten ukazuje, že vyšší míra genderové segregace na pracovišti v platové sféře souvisí s nižším GPG na pracovišti, ve mzdové sféře ale s výrazně vyšším GPG.

Za uplynulé desetiletí mezi rokem 2010 a 2020 došlo k některým změnám, např. ke zvětšení GPG ve mzdové sféře oproti sféře platové (10,73 ku 11,31). V platové sféře se rozdíly GPG dle velikosti firem snížily, ve mzdové sféře se naopak zvýšily. Mezi rokem 2010 a 2020 také došlo ke zvětšení rozdílů v GPG ve firmách / na pracovištích v závislosti na sektoru ekonomických činností NACE. GPG v organizacích dle krajů zůstává v čase podobný (vyšší v organizacích na jihozápadě ČR, nižší na severu/západě ČR), pouze u hlavního města Prahy došlo mezi rokem 2010 a 2020 k výraznějšímu vzrůstu GPG oproti ostatním krajům, v Pardubickém a Zlínském kraji zase k zásadnějšímu poklesu GPG oproti ostatním krajům. Podíl žen ve vedení sice souvisí s nižším GPG v organizaci, dlouhodobě se ale tento pozitivní efekt vytrácí, a to v platové i mzdové sféře. Naopak se ukazuje jako výraznější souvislost GPG a genderové segregace v organizaci měřené pomocí Duncanova segregačního indexu, což je velmi patrné ve mzdové sféře. Některé změny v čase se ale ukazují jako ne zcela logické a je potřeba se na ně blíže zaměřit, např. posilující efekt založení před r. 1989 u platové sféry.

Pokud se zaměříme na zhodnocení změn mezi rokem 2020 a 2021, u většiny charakteristik najdeme koeficienty velmi podobné, odlišné až v rámci druhého desetinného čísla, k žádným závratným změnám tedy nedošlo. Rozdíl GPG v platové a mzdové sféře se lehce přiblížil (ve mzdové sféře byl v roce 2020 GPG vyšší o 11,31 p. b., v roce 2021 byl vyšší o 11,11 p. b.). Kolektivní smlouva ve mzdové sféře souvisí v roce 2021 s nižším GPG než v roce 2020 (o 0,96 vs. 0,82 p. b. nižší než v organizacích bez kolektivní smlouvy). V malých firmách oproti středním mezi rokem 2020/2021 GPG

poklesl či zůstal podobný, ve velkých firmách vzrostl, a to v platové i mzdové sféře. Jako slabší se ukazuje koeficient u zahraniční firmy, podílu žen na pracovišti, podílu žen ve vedení, rozdílu v praxi mužů a žen a rozdílu v přesčasech mužů a žen. Vyšší koeficient naopak pozorujeme u Duncanova segregačního indexu, což má na svědomí mzdová sféra. Všechny tyto rozdíly je však třeba brát s velkou rezervou, spíše jako orientační, protože se za nimi mohou skrývat strukturální změny na trhu práce, kterých se v průběhu roku 2020 a 2021 udála celá řada, ale tato analýza je nedokáže odfiltrovat. To je také největším omezením této analýzy, i tak se ale podařilo poukázat na některé přetrvávající souvislosti GPG a charakteristik pracovišť.

Diskuze

Na konci roku 2022 členské země EU schválily směrnici o mzdové transparentnosti s cílem dosahovat rovnosti v odměňování žen a mužů. Směrnice obsahuje celý soubor opatření, která bude nyní třeba přenést do legislativního prostředí každé členské země. Jedná se zejména o povinnost zveřejňovat výši mzdy již v pracovních inzerátech a při nástupu do zaměstnání informovat zaměstnané o způsobu tvorby jejich mzdy včetně pravidel kariérního postupu. Dále by měli mít zaměstnaní právo na informaci o průměrné mzdě na jejich pozici dle pohlaví, a to bez ohledu na velikost organizace. Organizace s více než 100 zaměstnanými by měly mít povinnost zveřejňovat analýzu GPG. Dále se upravují opatření související s porušením zákonné povinnosti odměňovat stejně za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty včetně sankcí, sdíleného důkazního břemena a kompenzací pro poškozené (Evropská komise 2021). Tato nová opatření jsou v souladu se zjištěními naší analýzy, protože i ta prokázala, že větší regulace systému odměňování na pracovišti, jako je např. v platové sféře, souvisí s nižším GPG. Zaměření na větší organizace je také vhodné, protože v nich nacházíme vyšší GPG. Otázkou je, jakým způsobem bude do našeho práva přenesena povinnost informovat o mzdě již v pracovních inzerátech a zda bude povinné uvádět i rozmezí pohyblivé složky mezd. Sama o sobě tato opatření snížení GPG nezaručí. Bude potřeba vytvářet podpůrné a motivační nástroje pro zaměstnavatele a pro inspekce práce. Nicméně zviditelnění existujících nerovností, resp. jejich transparentnost, je vždy prvním a velmi důležitým krokem k odstranění nerovností.

Další výzkum organizačních zdrojů GPG by se měl zaměřit na procesy tvorby mezd v jednotlivých sektorech trhu práce v souvislosti se změnami ve struktuře pracovní síly a ve společnosti. Např. podhodnocení pečovatelské práce žen ve zdravotnictví se naplno projevilo v období pandemie covidu-19, ale nevedlo k trvalejšímu zvýšení finančního ocenění této pro společnost velmi důležité práce, ale pouze k jednorázovým odměnám. Další výzkum by se také měl zaměřit na trendy prekarizace, fragmentace a digitalizace trhu práce. Odsouvání části populace do

nejistých typů práce na dohody, švarcsystém či práci zcela bez smlouvy představuje obrovský problém pro celý trh práce, protože negativně ovlivňuje také pracovní podmínky těch, kdo „ještě“ mají standardní zaměstnaneckou smlouvu (Poutanen et al. 2019). Organizace se také spolu s trendem outsourcingu některých činností fragmentují (Rubery et al. 2018; Viscelli 2016) a vytváří se čím dál větší propast mezi těmi v zaměstnaneckých pozicích a mimo ně. Digitalizace také přispívá k prekarizaci pracovních podmínek rozšiřováním tzv. ekonomiky platform, jež zakládají svůj zisk na přenesení zodpovědnosti a nákladů práce na „zaměstnané“ (Ladegaard et al. 2022; Vallas, Schor 2020).

Jestliže jsou tedy do prekérních forem práce odsouváni ti ve zranitelných pozicích, většinou nízkopříjmové ženy, zaměstnanecká populace se stává více homogenní. Výzkum by měl na tyto trendy reagovat a inovovat datovou základnu, protože ta, např. v případě ISPV, nepokrývá prekérní úvazky, kterých je čím dál více.¹⁴ Problémem je, když na prekarizujícím se trhu práce sledujeme pouze zaměstnané na standardní zaměstnanecké smlouvy. Tak jsme např. svědky snižujícího se GPG v průběhu pandemie covidu-19, kdy trh práce opouštěly zejména ženy z nízkopříjmových skupin (Křížková, Pospíšilová 2022), a to není dobrá zpráva. Sběr dat by měl reagovat na nárůst prekarity na trhu práce a mapovat i situaci zaměstnaných mimo pracovní poměr. V ISPV by tak bylo vhodné začít sledovat všechny zaměstnané na dohody (DPP a DPČ) jako jednotlivce, a ne pouze jako objem hodin a financí, jako je tomu dosud, navíc pouze ve mzdové sféře.

A v neposlední řadě i zde představená analýza prokázala významný vliv rodičovství na GPG v organizacích, ale pouze nepřímo pomocí proměnné věk. Ukázaly jsme, že vyšší podíl zaměstnaných v rodičovském věku na pracovišti zvyšuje GPG. Předchozí výzkumy ukázaly, že rodičovství je jedním ze zdrojů GPG (Křížková et al. 2020a; Pospíšilová, Vohlídalová 2022; Zajíčková, Zajíček 2020). Nicméně informace o rodičovství v datech ISPV také chybí a měla by být doplněna, ať již přímo do šetření, nebo propojením s jinými datovými zdroji, aby bylo možné provádět přesnější analýzy. Na představenou explorativní analýzu by dále bylo možné navázat dalšími analýzami více zaměřenými na zkoumání kauzálních vztahů a dlouhodobý vývoj organizačních charakteristik a jejich dopadu na GPG. Vliv jednotlivých faktorů by také bylo vhodné sledovat v modelech s různými kombinacemi vysvětlujících proměnných v jednotlivých letech, aby bylo možné vyčíslit jednotlivé efekty přesněji. Již tato analýza nám ale ukazuje, že se jedná o důležité pole bádání, které ještě ponechává řadu otázek nevyřešených.

¹⁴ Např. víme, že podíl doby odpracované na dohody na době odpracované na jednotlivých pracovištích trvale roste (Vohlídalová 2023).

Literatura

- Acker, J. 2006. Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender & Society* 20 (4): 441–464, <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>.
- Acker, J. 1990. Hierarchies, Jobs, Bodies: a Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4 (2): 139–158.
- Acker, J. 2012. Gendered Organizations and Intersectionality: Problems and Possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal* 31 (3): 214–224, <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>.
- Anderson, C. D., D. Tomaskovic-Devey. 1995. Patriarchal Pressures: An Exploration of Organizational Processes That Exacerbate and Erode Gender Earnings Inequality. *Work and Occupations* 22 (3): 328–356.
- Avent-Holt, D., D. Tomaskovic-Devey. 2012. Relational Inequality: Gender Earnings Inequality in U.S. and Japanese Manufacturing Plants in the Early 1980s. *Social Forces* 91 (1): 157–180, <https://doi.org/10.1093/sf/sos068>.
- Balcar, J., V. Hedija. 2019. Influence of Female Managers on Gender Wage Gap and Returns to Cognitive and Non Cognitive Skills. *Gender, Work & Organization* 26: 722–737, <https://doi.org/10.1111/gwao.12261>.
- Becker, G. 1957. *The Economics of Discrimination*. The University of Chicago Press.
- Bielby, W. T., J. N. Baron 1986. Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination. *American Journal of Sociology* 91 (4): 759, <https://doi.org/10.1086/228350>.
- Bobbitt-Zeher, D. 2011. Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society* 25 (6): 764–786, <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>.
- Brady, D., A. Blome, J. A. Kmec. 2020. Work – Family Reconciliation Policies and Women’s and Mothers’ Labor Market Outcomes in Rich Democracies. *Socio-Economic Review* 18 (1): 125–161, <https://doi.org/10.1093/ser/mwy045>.
- Budig, M. J., J. Misra, I. Boeckmann. 2016. Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties. *Work and Occupations* 42 (2): 119–177, <https://doi.org/10.1177/0730888415615385>.
- Ciminelli, G., C. Schwellnus, B. Stadler. 2021. *Sticky Floors or Glass Ceilings? The Role of Human Capital, Working Time Flexibility and Discrimination in the Gender Wage Gap* (Issue OECD Economics Department Working Papers No. 1668).
- Cukrowska-Torzewska, E. 2017. Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction. *Social Politics* 24 (2): 178–220, <https://doi.org/10.1093/sp/jxx004>.
- Červenka, F., V. Beran, D. Bílková. 2021. *Report o úpravě datových souborů pro projekt Vliv minimální mzdy na trh práce v ČR*. Staženo 01.12.2022 (https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_513.pdf).
- England, P. 1992. *Comparable Worth. Theories and Evidence*. Aldine de Gruyter.
- Evropská komise. 2021. *Návrh Směrnice Evropského parlamentu a Rady, kterou se posiluje uplatňování zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci*

- prostřednictvím transparentnosti odměňování a mechanismů prosazování {SEC(2021)101 final} - {SWD(2021) 41 final}. 2021(0050).*
- Fox, J. 2016. *Applied Regression Analysis and Generalized Linear Models*, 3th ed. Los Angeles: Sage.
- Fuller, S., L. P. Cooke. 2018. Workplace Variation in Fatherhood Wage Premiums: Do Formalization and Performance Pay Matter? *Work, Employment and Society* 32 (4): 768–788, <https://doi.org/10.1177/0950017018764534>.
- Hašková, H., A. Křížková, R. Dudová. 2016. *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Havelková, B. 2017. *Gender Equality in Law. Uncovering the Legacies of Czech State Socialism*. Hart Publishing.
- Hodson, R., P. England. 1986. Industrial Structure and Sex Differences in Earnings. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 25 (1): 16–32, <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1986.tb00665.x>.
- Charles, M., D. B. Grusky. 2004. *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press.
- Chicha, M.-T. 2008. *Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: a Step-By-Step Guide*. Staženo 01.12.2022. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101325.pdf).
- Jurajda, S., M. Franta. 2007. Occupational Gender Segregation in the Czech Republic. *Finance a úvěr – Czech Journal of Economics and Finance* 57 (5–6): 255–271.
- Jurajda, S., T. Paligorova. 2009. Czech Female Managers and Their Wages. *Labour Economics* 16 (3): 342–351, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2008.11.001>.
- Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H., L. Formánková. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: SLON.
- Křížková, A., K. Pospíšilová. 2022. Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku. *Fórum sociální politiky* 16 (4): 2–11.
- Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí / Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Křížková, A., K. Pospíšilová, R. Marková Volejníčková, H. Maříková. 2020a. Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství. *Fórum sociální politiky* 3: 19–25.
- Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková, L. Simerská, P. S. Haken. 2020b. *Co víme o rozdílech ve výdělích žen a mužů. Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Staženo 01.12.2022 (https://rovnadomena.cz/wp-content/uploads/2021/07/Shrnuti_o_GPG_168x240_06_23032021_jednostrany.pdf).
- Křížková, A., K. Pospíšilová. 2023. Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 59 (1): 31–63, <https://doi.org/10.13060/csr.2022.036>.
- Ladegaard, I., A. J. Ravenelle, J. Schor. 2022. “God Is Protecting Me ... and I Have Mace”: Defensive Labour in Precarious Workplaces. *British Journal of Criminology* 62 (3):

- 773–789, <https://doi.org/10.1093/bjc/azab080>.
- Melzer, S. M., Tomaskovic-Devey, D., Schunck, R., & Jacobebbinghaus, P. (2018). A Relational Inequality Approach to First- and Second-Generation Immigrant Earnings in German Workplaces. *Social Forces*, 97(1), 91–128. <https://doi.org/10.1093/sf/soy021>.
- Penner, A., T. Petersen, A. S. Hermansen, A. Rainey, I. Boza, M. Elvira, O. Godechot, M. Hällsten, L. Henriksen, F. Hou, A. Kanjuo Mrčela, J. King, N. Kodama, T. Kristal, A. Křížková, Z. Lippényi, S. Melzer, E. Mun, P. Apascaritei, ... Z. Tufail. 2023. Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries. *Nature Human Behaviour* 7: 184–189, <https://doi.org/doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>.
- Petersen, T., L. A. Morgan. 1995. Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology* 101 (2): 329–365, <http://www.jstor.org/stable/2782431>.
- Petersen, T., A. M. Penner, G. Hogsnes. 2010. The Within-Job Motherhood Wage Penalty. *Journal of Marriage and Family* 72 (5): 1274–1288, <http://www.jstor.org/stable/40865609>.
- Pospíšilová, K., M. Vohlídalová. 2022. Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity. *Sociologia/Slovak Sociological Review* 54 (3): 244–277, <https://doi.org/10.31577/SOCIOLOGIA.2022.54.3.10>.
- Poutanen, S., A. Kovalainen, P. Rouvinen (eds.). 2019. *Digital Work and the Platform Economy: Understanding Tasks, Skills and Capabilities in the New Era*. Routledge.
- Pytlíková, M. 2015. *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*. Staženo 01.12.2022. (https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_11_Rozdily_vydelku_ve_vztahu_k_materstvi (2).pdf).
- Reskin, B. 1993. Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology* 19: 241–270, <http://www.jstor.org/stable/2083388>.
- Reskin, B. F. 2000. The Proximate Causes of Employment Discrimination. *Contemporary Sociology* 29 (2): 319–328.
- Ridgeway, C. 2011. *Framed by Gender. How Gender Inequality Persists in a Modern World*. Oxford University Press.
- Rubery, J. 2017. *Why is Women's Work Low Paid?* OXFAM DISCUSSION PAPERS (Issue November). Staženo 01.12.2022. (<https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620379/dp-womens-work-low-paid-uk-101117-en.pdf;jsessionid=E0588525B381844E21B59FAFF954C6A4?sequence=1>).
- Rubery, J., D. Grimshaw, A. Keizer, M. Johnson. 2018. Challenges and Contradictions in the 'Normalising' of Precarious Work. *Work, Employment and Society* 32 (3): 509–527, <https://doi.org/10.1177/0950017017751790>.
- Salzinger, L. 2016. Re-Marking Men: Masculinity As a Terrain of the Neoliberal Economy. *Critical Historical Studies* 3 (1): 1–25, <https://doi.org/10.1086/685553>.
- Shaw, E., A. Hagevisch, E. Williams-Baron, B. Gault. 2016. *Undervalued and Underpaid in America. Women in Low-Wage, Female-Dominated Jobs*. Institute for Women's Policy Research.
- Smith-Doerr, L., S. Alegria, K. H. Fealing, D. Fitzpatrick, D. Tomaskovic-Devey. 2019. Gender Pay Gaps in U.S. Federal Science Agencies: An Organizational Approach. *American*

- Journal of Sociology* 125 (2): 534–576, <https://doi.org/10.1086/705514>.
- Stainback, K., D. Tomaskovic-Devey, S. Skaggs. 2010. Organizational Approaches to Inequality: Inertia, Relative Power, and Environments. *Annual Review of Sociology* 36 (1): 225–247, <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-070308-120014>.
- Tilly, Ch. 1998. *Durable Inequality*. Berkeley: University of California Press.
- Tomaskovic-Devey, D., D. Avent-Holt. 2019. *Relational Inequalities. An Organizational Approach*. Oxford University Press.
- Tomaskovic-Devey, D., A. Rainey, D. Avent-Holt, N. Bandelj, I. Boza, I., D. Cort, O. Godechot, ... Z. Tufail. 2020. Rising Between-Workplace Inequalities in High-Income Countries. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 201918249, <https://doi.org/10.1073/pnas.1918249117>.
- Tomaskovic-Devey, D., S. Skaggs. 1999. An Establishment-Level Test of the Statistical Discrimination Hypothesis. *Work and Occupation* 26 (4): 422–445, <https://doi.org/10.1177/0730888499026004003>.
- Tomaskovic-Devey, D., S. Skaggs. 2002. Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality. *American Journal of Sociology* 108 (1): 102–128, <https://doi.org/10.1086/344214>.
- Triventi, M. 2013. The Gender Wage Gap and Its Institutional Context: a Comparative Analysis of European Graduates. *Work, Employment and Society* 27 (4): 563–580, <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>.
- Vallas, S., J. B. Schor. 2020. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology* 46 (June): 273–294, <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>.
- Vohlídalová, M. (ed.). 2023. *GPG a rodičovství: inovace ISPV a možnosti jeho propojení s existujícími daty*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Viscelli, S. 2016. *The Big Rig: Trucking and the Decline of the American Dream*. University of California Press.
- Williams, C. L. 2013. The Glass Escalator, Revisited: Gender Inequality in Neoliberal Times, SWS Feminist Lecturer. *Gender & Society* 27 (5): 609–629, <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>.
- Zajíčková, D., M. Zajíček. 2020. Motherhood Penalty in the Czech Republic: Its Evolution and Sources. *Politická ekonomie* 68 (5): 569–604, <https://doi.org/10.18267/J.POLEK.1292>.

Přílohy

Tabulka 2: Koeficienty lineární regrese analýzy, závisle proměnnou je průměrný GPG na pracovišti, výsledky pro celý trh práce, roky 2010, 2020 a 2021

	2010	2020	2021
Mzdová sféra	10,73***	11,31***	11,11***
Kolektivní smlouva	0,52***	0,13***	0,04**
Střední podniky, 50 až 250 lidí	ref.	ref.	ref.
Podniky do 50 zam.	-6,61***	-5,45***	-5,54***
Podniky nad 250	2,68***	4,66***	4,90***
Založení před r. 1989	-1,64***	-0,51***	-0,48***
Zahraniční	-1,44***	-1,43***	-1,36***
Podíl žen na pracovišti	0,74***	0,43***	0,41***
Podíl žen ve vedení	-0,51***	-0,24***	-0,22***
Podíl lidí v rodičovském věku	-0,08***	0,12***	0,12***
Průměrná mzda na pracovišti	0,00***	0,00***	0,00***
Rozdíl v praxi mužů a žen	0,72***	0,25***	0,23***
Rozdíl v počtu odpracovaných hodin mužů a žen	-0,98***	0,19***	0,26***
Rozdíl v přesčasech mužů a žen	1,02***	0,53***	0,46***
Podíl lidí na dobu určitou	-0,02***	-0,04***	-0,04***
Duncanův segregační index	3,26***	6,24***	6,82***
C – Zpracovatelský průmysl	ref.	ref.	ref.
A – Zemědělství, lesnictví a rybářství	-0,44***	0,72***	1,53***
B – Těžba a dobývání	2,61***	3,30***	0,43***
D – Výroba a rozvod elektřiny, atd.	-8,95***	-4,46***	-3,97***
E – Zásobování vodou atd.	-9,58***	-9,08***	-7,93***
F – Stavebnictví	-8,01***	-5,45***	-5,39***
G – Velkoobchod a maloobchod	2,11***	0,83***	0,93***
H – Doprava a skladování	-5,55***	-4,90***	-4,68***
J – Informační a komunikační činnosti	-2,13***	0,26**	0,63***

I – Ubytování, stravování a pohostinství	2,30***	2,79***	1,67***
K – Peněžnictví a pojišťovnictví	5,24***	12,96***	13,10***
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	-5,78***	3,44***	5,46***
M – Profesní, vědecké a technické činnosti	-2,35***	1,49***	1,65***
N – Administrativní a podpůrné činnosti	-3,01***	-1,82***	-1,59***
O – Veřejná správa a obrana	-0,02	1,65***	2,18***
P – Vzdělávání	-4,21***	0,67***	0,73***
Q – Zdravotní a sociální péče	-4,72***	-6,62***	-6,88***
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	-2,23***	0,78***	2,43***
S – Ostatní činnosti	-7,18***	-10,39***	-8,99***
Středočeský kraj	ref.	ref.	ref.
Královéhradecký kraj	0,88***	1,07***	0,90***
Jihočeský kraj	1,79***	2,06***	1,60***
Jihomoravský kraj	2,01***	2,70***	2,48***
Karlovarský kraj	1,19***	0,94***	0,88***
Liberecký kraj	0,58***	0,69***	0,80***
Moravskoslezský kraj	1,84***	2,25***	2,04***
Olomoucký kraj	2,27***	2,64***	2,49***
Pardubický kraj	2,43***	1,28***	0,91***
Hlavní město Praha	-0,71***	1,46***	1,21***
Plzeňský kraj	1,53***	1,58***	1,29***
Ústecký kraj	1,46***	1,20***	1,05***
Kraj Vysočina	2,80***	3,05***	2,69***
Zlínský kraj	3,19***	2,56***	2,25***
Konstanta	-14,73***	-23,38***	-24,78***
Počet pozorování	1 731 641	2 211 655	2 191 463
R²	51 %	46 %	46 %
*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1			

Zdroj: Data ISPV 2010, 2020 a 2021, vlastní výpočet.


Tabulka 3: Koeficienty lineární regrese analýzy, závisle proměnnou je průměrný GPG na pracovišti, porovnání platové a mzdové sféry pro rok 2021

	Platová	Mzdová
Kolektivní smlouva	1,116***	-0,9585***
Střední podniky, 50 až 250 lidí	ref.	ref.
Podniky do 50 zam.	-2,746***	-8,968***
Podniky nad 250	2,283***	3,040***
Založení před r. 1989	-1,999***	-0,009
Zahraniční	-	-0,349***
Podíl žen na pracovišti	0,425***	0,417***
Podíl žen ve vedení	-0,367***	-0,142***
Podíl lidí v rodičovském věku	0,010***	0,032***
Podíl odpracovaných hodin na dohody	-	-0,204***
Průměrná mzda na pracovišti	0,000***	0,000***
Rozdíl v praxi mužů a žen	0,391***	-0,333***
Rozdíl v počtu odpracovaných hodin mužů a žen	-0,038***	0,384***
Rozdíl v přesčasech mužů a žen	1,711***	0,052***
Podíl lidí na dobu určitou	-0,016***	-0,046***
Duncanův segregační index	-1,374***	14,40***
C – Zpracovatelský průmysl	ref.	ref.
A – Zemědělství, lesnictví a rybářství	7,478***	4,095***
B – Těžba a dobývání	-	0,927***
D – Výroba a rozvod elektřiny, atd.	-	-1,970***
E – Zásobování vodou atd.	8,679***	-9,494***
F – Stavebnictví	-	-2,851***
G – Velkoobchod a maloobchod	-	-1,692***
H – Doprava a skladování	-0,555*	-5,057***
I – Ubytování, stravování a pohostinství	15,709***	-3,740***
J – Informační a komunikační činnosti	8,303***	3,560***

K – Peněžnictví a pojišřovnictví	-	11,446***
L – Činnosti v oblasti nemovitostí	10,592***	1,966***
M – Profesní, vědecké a technické činnosti	7,967***	2,070***
N – Administrativní a podpůrné činnosti	5,937***	-1,968***
O – Veřejná správa a obrana	7,172***	-1,418***
P – Vzdělávání	7,004***	4,3960***
Q – Zdravotní a sociální péče	1,134***	-11,974***
R – Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	8,525***	-0,610***
S – Ostatní činnosti	-	-11,134***
Středočeský kraj	ref.	ref.
Královéhradecký kraj	1,055***	-0,427***
Jihočeský kraj	1,223***	0,869***
Jihomoravský kraj	0,757***	2,272***
Karlovarský kraj	-0,117	-0,069
Liberecký kraj	-1,453***	1,401***
Moravskoslezský kraj	1,607***	1,395***
Olomoucký kraj	0,981***	1,543***
Pardubický kraj	0,127	0,186***
Hlavní město Praha	-0,415***	0,621***
Plzeňský kraj	-1,168***	1,187***
Ústecký kraj	0,299***	0,750***
Kraj Vysočina	1,482***	2,303***
Zlínský kraj	0,911***	2,310***
Konstanta	-18,386***	-15,425***
Počet pozorování	627 234	1 564 229
R²	36 %	51 %
*** p < 0,01, ** p < 0,05, * p < 0,1		

Zdroj: Data ISPV 2021, vlastní výpočet.

 BY-NC Kristýna Pospíšilová, Alena Křížková, 2023.

 BY-NC Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2023.

Mgr. Kristýna Pospíšilová je vědeckou pracovnící Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., a působí jako odborná konzultantka na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Věnuje se problematice genderových nerovností na trhu práce a nástrojům pro analýzu rovného odměňování. Je spoluautorkou řady publikací např.: *Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity* (2022), *Linked employer-employee data týkající se mezd a rodičovství* (2022), *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů* (2018). ORCID: 0000-0001-6788-5980.

Kontaktní e-mail: kristyna.pospisilova@soc.cas.cz.

PhDr. Alena Křížková, Ph.D., je vedoucí oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. Zabývá se ekonomickou nezávislostí žen, ekonomickou a sociální spravedlností, kombinací práce a soukromého života, genderem v organizacích a v podnikání. Je mimo jiné spoluautorkou knih *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech* (2018) a *Podnikatelky?* (2020). ORCID: 0000-0002-6616-3940.

Kontaktní e-mail: alena.krizkova@soc.cas.cz.