

# Genderové mzdové rozdíly v mezinárodním kontextu

Simona Činčalová

Univerzita Pardubice

## **Abstrakt**

*Článek se zaměřuje na konkurenceschopnost podniků a zabývá se vybraným faktorem ovlivňujícím úspěšnost podniků, genderovým auditem. Genderový audit je souhrn přístupů a metod, jejichž společným cílem je analyzovat aktuální stav genderové rovnosti v podniku a poskytnout management podklady pro jeho další fungování v souladu s principy rovných příležitostí žen a mužů. Příspěvek prezentuje sekundární údaje, které jsou získány studiem dostupných zdrojů a zkoumá možná řešení v dané oblasti. Cílem článku je zjistit základní fakta, která se týkají rozdílů v odměňování mužů a žen, a to jak v České republice, tak v ostatních evropských zemích. Cílem je také představit jeden z modelů, pomocí kterého lze vysvětlit mzdové rozdíly mezi muži a ženami – Oaxaca-Blinderův rozklad mzdových rozdílů. Autoři dekomponují mzdovou mezeru na část přisuzovanou vlastnostem mužů a žen a na část, která se týká předností mužů a nevýhod žen.*

## **Klíčová slova**

*Genderové mzdové rozdíly, Oaxaca-Blinderův rozklad*

## **Úvod**

Pojem úspěšnost podniku – konkurenceschopnost se vykládá různě. Dle Mikoláše (2005) je konkurenceschopnost jednou z podob podnikatelského potenciálu, který se vyznačuje všeobecnými charakteristikami (potenciál jako rozdíl mezi tím, co je na trhu, a tím, co může nebo musí být) a speciální charakteristikou (externí potenciál, který omezuje potenciál podniku nebo nabízí příležitost k umocnění potenciálu podniku, tzn., že existuje konkurent podniku buď na straně nabídky, nebo na straně poptávky).

Kožená (2007) uvádí, že konkurenceschopnost podniku je schopnost získat konkurenční výhodu v tržním, silně turbulentním prostředí snižování nákladů, nebo diferenciací. Podle Kislingerové (2008) je konkurenceschopnost charakterizována jako schopnost neustále vykazovat růst produktivity, tzn. dosahovat s omezenými vstupy práce a kapitálu vyšších výstupů.

Existuje mnoho faktorů, pomocí nichž podniky zvyšují svoji konkurenceschopnost v dnešním vysoce turbulentním prostředí. Jedním z nich je

dle odborníků genderový audit. Cílem příspěvku je zaměřit se na vybranou oblast tohoto faktoru, charakterizovat ji, prezentovat sekundární údaje získané studiem dostupných zdrojů a zkoumat možná řešení v této oblasti.

## **Shrnutí dosavadních poznatků**

Je třeba rozlišovat pojmy pohlaví a gender. Podle Koldinské (2010) mají rozdíly mezi muži a ženami biologickou a sociální povahu. Pohlaví odkazuje na biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži a zahrnuje jejich fyziologické rozdíly (např. pohlavní orgány, reprodukční dispozice, hormonální systém). Na druhé straně gender odkazuje na sociální rozdíly mezi ženami a muži, jsou naučené, mění se s časem a významně se liší mezi různými kulturami. Gender a pohlaví se vzájemně ovlivňují a je často velmi těžké odhalit, kde končí vliv pohlaví a kde začíná vliv genderu. Například přestože pouze ženy mohou rodit děti (biologicky podmíněno), biologie neurčuje, kdo je bude vychovávat (genderové chování).

Genderový audit je významným nástrojem novodobé personalistiky. Jedná se o souhrn přístupů a metod, jejichž společným cílem je analyzovat aktuální stav genderové rovnosti v podniku a poskytnout managementu důvěryhodné podklady pro její další fungování v souladu s principy rovných příležitostí žen a mužů.

Podpora rovných příležitostí žen a mužů v podnikovém prostředí se z dlouhodobého hlediska vyplácí, udržuje v podnicích talenty a vytváří prostředí, které zvyšuje spokojenost a loajalitu zaměstnanců, jejich motivaci, výkonnost a efektivitu práce.

Genderový audit je jedním z typů tzv. sociálních auditů. Zaměstnavatelé (veřejný i soukromý sektor) si mohou zjistit, jaký je stav v jejich organizaci v rovnoměrnosti žen a mužů, a na základě toho přijímat konkrétní opatření (tzv. akční plán).

Účelem auditu není kontrola, ale poskytnutí zpětné vazby a formulace návrhů na zlepšení pracovních podmínek tak, aby v co nejvyšší míře zajišťovaly rovnost šancí, spravedlivé jednání se zaměstnanými a umožňovaly individuální harmonizaci pracovního a osobního života.

Genderový audit hodnotí postupy a pravidla pomocí genderové perspektivy. V praxi je tento audit prováděn týmem proškolených odborníků a odbornic, kteří analyzují podnikové dokumenty, statistiky a provádějí kvalitativní výzkumy formou rozhovorů s vedoucími pracovníky (strukturované, polostrukturované), dotazníkových šetření, skupinových diskuzí se zaměstnanci nebo pozorováním. Základní výhodou je tedy jeho komplexní zaměření.

Sledovanými oblastmi mohou být například:

- nábor a výběr pracovních sil, kariérní růst a vzdělávání,
- zastoupení žen a mužů na pracovních pozicích (podle oboru a s ohledem na hierarchickou strukturu),
- stejná odměna za stejnou práci,
- flexibilní formy práce,
- sladování osobního a pracovního života,
- skladba benefitů a jejich dostupnost různým skupinám zaměstnaných,
- propouštění.

Výsledky je možné analyzovat kvantitativně i kvalitativně. Tým expertů vyhodnotí, v jakém stádiu prosazování genderové rovnosti v praxi se podnik aktuálně nachází a na základě výstupů navrhne managementu konkrétní genderová opatření vhodná k implementaci. Zavedení antidiskriminačních opatření do politiky podniku pomůže zaměstnavateli nejen získat image společensky odpovědného subjektu, ale také zvýšit spokojenost zaměstnanců, jejich výkonnost i motivaci, čímž se v konečném důsledku zvýší ziskovost podniku a její konkurenceschopnost na daném trhu. (Ferrarová, 2007)

Podniky, které na svých pracovištích zavádějí plány a strategie rovných příležitostí, vytvářejí optimální pracovní podmínky pro muže i ženy bez rozdílu. Pozitivní pracovní prostředí pomáhá přilákat zákazníky, zlepšit výkonnost a posílit konkurenceschopnost. Pracovníci, kteří si více důvěřují a vnímají, že jsou hodnoceni za vykonávanou práci, bývají v práci produktivnější a více inovativní.

## **Genderové mzdové rozdíly v mezinárodním srovnání**

Jak již bylo uvedeno, jednou ze sledovaných oblastí genderového auditu je stejná odměna za stejnou práci (pro muže i ženy). V dalším textu se bude autorka zabývat pouze tímto kritériem v rámci českých podniků.

Rovné zacházení pro muže a ženy je ukotveno v Listině základních práv Evropské Unie a ve Smlouvě o fungování Evropské Unie.

V tabulce 1 jsou zobrazeny průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v Kč mužů a žen v letech 1996 – 2014. Z této tabulky jsou vidět citelné mzdové rozdíly. V roce 2014 byla průměrná hrubá mzda ženy 23 421 Kč a průměrná hrubá mzda muže 29 858 Kč, což je rozdíl 6 437 Kč. Dále je zde uveden median mezd, který je značně nižší než průměrná mzda. Proč tomu tak je? Průměr je statistická veličina, která vyjadřuje typickou hodnotu, která popisuje soubor mnoha hodnot. Je vyčíslen součtem skupiny čísel a jeho následným vydělením počtu těchto čísel. Kdežto medián je hodnota, která dělí řadu podle velikosti seřazených výsledků na dvě stejně početné poloviny. V tomto případě to znamená – bude-li mnoho nadprůměrných platů nebo málo, ale zato vysoce

nadprůměrných, pak průměrný plat bude od mediánu napravo, čili vyšší. Opačně by to platilo takto: Bude-li mnoho podprůměrných platů nebo málo, ale zato pořádně podprůměrných, pak průměrný plat bude od mediánu nalevo, čili nižší. Z praxe je ale známo jen málo lidí s průměrným a vyšším platem, ale mnoho těch, co na průměr nedosáhnou.

Tabulka 1: Průměrné hrubě měsíční mzdy a mediány mezd v Kč v letech 1996-2014

Ukazatel	1996	2000	2005	2008*	2010	2011**	2012	2013	2014	Indicator
<b>Ženy</b>										<b>Women</b>
Průměrná mzda	9 449	12 641	18 221	21 798	21 931	22 133	22 648	22 857	23 421	Average earnings
Medián mezd	8 400	11 436	16 443	19 343	19 453	19 731	20 241	20 443	20 888	Median of earnings
<b>Muži</b>										<b>Men</b>
Průměrná mzda	12 245	17 251	24 271	29 429	27 660	28 431	28 962	29 116	29 858	Average earnings
Medián mezd	10 650	14 623	20 265	24 367	23 059	23 533	23 932	24 196	24 904	Median of earnings
<b>Celkem</b>										<b>Total</b>
Průměrná mzda	11 069	15 187	21 674	26 135	25 116	25 625	26 149	26 323	27 002	Average earnings
Medián mezd	9 770	13 100	18 589	22 123	21 453	21 782	22 262	22 493	23 078	Median of earnings
Podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů	77,2	73,3	75,1	74,1	79,3	77,8	78,2	78,5	78,4	Women's average as a percentage of men's
Podíl mediánu mezd žen na mediánu mezd mužů	78,9	78,2	81,1	79,4	84,4	83,8	84,6	84,5	83,9	Women's median as a percentage of men's

Zdroj: ČSÚ (2016)

Na základě výše uvedených sekundárních dat Českého statistického úřadu lze vyčíslit velikost mzdových rozdílů, která se od roku 2010 příliš nezměnila (cca 6 000 Kč v průměrných mzdách, cca 4 000 Kč v mediánových mzdách).

Situaci v České republice již známe. Ale jak si stojíme v rámci Evropské Unie? V následující tabulce 2 jsou porovnány země EU k 30. 3. 2015. Údaje se týkají pouze průměrných ročních mezd, mezinárodní srovnání mediánových mezd není na webu ČSÚ k dispozici.

Tabulka 2: Mezinárodní srovnání – průměrná roční mzda žen a mužů (EUR)  
v roce 2015

Země	Celkem <i>Total</i>	Ženy <i>Women</i>	Muži <i>Men</i>	GPG (v %)	Country
<b>Evropská unie</b>	<b>30 859</b>	<b>26 615</b>	<b>34 584</b>	<b>23,04</b>	<b>European Union</b>
Belgie	43 388	39 642	46 251	14,29	Belgium
Bulharsko	4 618	4 256	4 978	14,50	Bulgaria
<b>Česká republika</b>	<b>12 592</b>	<b>10 712</b>	<b>14 113</b>	<b>24,10</b>	<b>Czech Republic</b>
Dánsko	49 714	43 808	56 144	21,97	Denmark
Německo	38 735	32 870	43 377	24,22	Germany
Estonsko	10 395	8 787	12 534	29,89	Estonia
Irsko	42 546	37 873	47 519	20,30	Ireland
Řecko	25 669	22 848	28 148	18,83	Greece
Španělsko	27 057	23 801	29 799	20,13	Spain
Francie	33 897	30 045	37 181	19,19	France
Chorvatsko	12 494	12 069	12 847	6,06	Croatia
Itálie	31 680	28 657	33 979	15,66	Italy
Kypr	26 927	23 653	29 813	20,66	Cyprus
Lotyšsko	8 357	7 487	9 565	21,73	Latvia
Litva	7 138	6 560	7 892	16,88	Lithuania
Lucembursko	51 663	47 851	53 678	10,86	Luxembourg
Maďarsko	9 916	8 909	10 876	18,09	Hungary
Malta	18 744	17 031	19 866	14,27	Malta
Nizozemsko	41 149	36 358	45 664	20,38	Netherlands
Rakousko	38 895	31 836	43 664	27,09	Austria
Polsko	10 426	9 463	11 298	16,24	Poland
Portugalsko	18 354	16 538	20 097	17,71	Portugal
Rumunsko	5 991	5 698	6 248	8,80	Romania
Slovinsko	21 135	20 457	21 715	5,79	Slovenia
Slovensko	10 232	8 849	11 536	23,29	Slovakia
Finsko	40 281	35 571	45 647	22,07	Finland
Švédsko	38 716	35 481	42 091	15,70	Sweden
Spojené království	35 840	29 220	42 327	30,97	United Kingdom

Zdroj: ČSÚ (2016)

Česká republika patří do pětice členských zemí EU, kde jsou největší rozdíly ve výši mezd mezi muži a ženami. Tento mzdový rozdíl činí 24,1 %. Vzhledem k průměrnému mzdovému rozdílu EU, který je 23,04 %, se zdá tento rozdíl standardní. Muži v ČR vydělávají v průměru o pětinu více než ženy.

Nejvyšší mzdové rozdíly jsou ve Spojeném království (o 30,97 %), Estonsku (o 29,89 %), Rakousku (o 27,09 %) a Německu (24,22 %). Nejnižší rozdíly jsou ve Slovinsku (o 5,79 %), Chorvatsku (o 6,06 %) a Rumunsku (o 8,8 %)

### Oaxaca-Blinderova dekompozice

Genderový mzdový rozdíl prezentovaný v Tabulkách 1 a 2 však nemusí být odrazem mzdové diskriminace, ale může být do jisté míry vysvětlen rozdílnými charakteristikami mužů a žen (detailněji viz kapitola Jak odstranit platovou nerovnost mezi muži a ženami). Ne každý existující mzdový rozdíl lze označit za diskriminační. Model, který tuto mzdovou diferenciaci vysvětluje se nazývá Oaxaca-Blinderův rozklad.

Ke kvantifikace mzdových rozdílů se využívá ukazatel genderová mzdová mezera (gender pay gap – GPG). GPG se vyjadřuje dvěma způsoby – jako podíl průměrné mzdy žen ku průměrné mzdě mužů, nebo jako rozdíl logaritmu mzdy mužů a žen.

Zmíněná dekompozice vychází z prací Oaxacy a Blindera z roku 1973, kteří nezávisle na sobě rozložili mzdovou mezeru na dvě složky – složku, která je způsobena liským kapitálem a složku, kterou rozdílným lidským kapitálem vysvětlit nelze. Tu potom autoři označují jako diskriminační. Diskriminací na trhu práce se nazývá situace, kdy jedinci, patřící k různé demografické skupině, jsou bez objektivních příčin hodnoceni rozdílně.

Rozklad slouží dle Hedija a Musila (2010) k nalezení objektivních příčin mzdových rozdílů, jako např. věk, vzdělání, pracovní zkušenosti, pracovní pozice apod. a nabývá následující podoby:

$$\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f) = (\overline{X}_m - \overline{X}_f) \cdot \hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \cdot \overline{X}_f \quad (1)$$

kde

$\overline{W}_m$  - hodinová hrubá mzda mužů

$\overline{W}_f$  - hodinová hrubá mzda žen

$\overline{X}_m$  - vybrané charakteristiky mužů

$\overline{X}_f$  - vybrané charakteristiky žen

$\hat{\beta}_m, \hat{\beta}_f$  - koeficienty mzdových funkcí mužů a žen

Část rovnice  $\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f)$  značí mzdovou mezeru, která je vyjádřena jako rozdíl logaritmu hodinové hrubé mzdy mužů a žen. Výraz  $(\overline{X}_m - \overline{X}_f) \cdot \hat{\beta}_m$  definuje část mezery vysvětlenou rozdílným vybavením mužů a žen (vypovídá o mzdovém rozdílu za předpokladu, že neexistuje diskriminace), naopak výraz  $(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \cdot \overline{X}_f$  je nevysvětlená část mzdové mezery a vypovídá o mzdovém rozdílu za předpokladu, že by muži a ženy měli stejné charakteristiky.

K rozkladu GPG je nutný odhad mzdových funkcí mužů a žen, které jsou odhadnuty následovně:

$$\ln(W_i)_f = \beta_m \cdot (X_i')_f + (\varepsilon_i)_f \quad (2)$$

$$\ln(W_i)_m = \beta_f \cdot (X_i')_m + (\varepsilon_i)_m \quad (3)$$

kde

$(W_i)_m$  - průměrná hodinová hrubá mzda i-tého muže

$(X_i')_m$  - vektor vybraných charakteristik pro i-tého muže

$(W_i)_f$  - průměrná hodinová hrubá mzda i-té ženy

$(X_i')_m$  - vektor vybraných charakteristik žen pro i-tou ženu

$\beta_m, \beta_f$  - vektory koeficientů mzdových funkcí mužů a žen

$\varepsilon_i$  - náhodná složka

Posun v odhadu diskriminační složky se dle Hedija a Musila (2010) nesl ve znamení kritiky pojetí rovnovážné mzdy. Oaxaca (1973) popisuje, že při odhadu nediskriminačního mzdového poměru mužů a žen lze využít koeficienty mzdových funkcí mužů nebo koeficienty mzdových funkcí žen. Reimers (1983) uvádí, že diskriminace může vést nejen k nižším mzdám žen, ale i vyšším mzdám mužů ve srovnání s rovnovážnou mzdou.

Oaxaca-Blinderův rozklad je tak rozšířen do následující podoby:

$$\ln(\overline{W}_m) - \ln(\overline{W}_f) = (\overline{X}_m - \overline{X}_f)\beta^* + (\hat{\beta}_m - \beta^*)\overline{X}_m + (\beta^* - \hat{\beta}_f)\overline{X}_f \quad (4)$$

kde  $\beta^*$  označuje vektor koeficientů mzdové funkce v případě, že neexistuje diskriminace. První část rovnice na pravé straně odhaduje podíl rozdílného vybavení mužů a žen, druhá část diskriminaci ve prospěch mužů a třetí člen diskriminaci v neprospěch žen. Celkový efekt diskriminace je součtem efektu diskriminace ve prospěch mužů a diskriminace v neprospěch žen.

Studií, které pracují s tímto rozkladem a jeho variacemi, je nespočet. Vybrané studie a jejich závěry lze nalézt v příspěvku Hedija a Musila (2010). Například Oaxaca (1973) a Blinder (1973) odhadli výši diskriminační mzdové mezery ve Spojených státech amerických. Tito dva autoři pracovali s rozdílným panelem dat – Oaxaca čerpal data z roku 1967 ze “Survey of Economic Opportunity” a Blinder použil data z téhož roku z “Panel Study of Income Dynamics”. Také vysvětlující proměnné, které byly zařazeny do mzdové funkce, se liší. Oba autoři pracovali s 12 vysvětlujícími proměnnými, ale Blinder užíval na rozdíl od Oaxacy věk, členství v odborech, status veterána, sezónnost zaměstnání nebo podmínky panující na trhu práce. Oaxaca naopak zařadil rodinný stav, počet dětí nebo velikost sídla. Závěry studií jsou take rozdílné. Oaxaca považuje za hlavní faktory odvětví, zaměstnání a rodinný stav a Blinder klíčové zaměstnání, léta ve firmě a členství v odborech.

Christofides et al. (2013) dekomponují hlavní mzdový rozdíl mezi muži a ženami s užitím Oaxaca-Ransom dekompozice (Oaxaca and Ransom, 1994). Rozkládají mzdovou mezeru na část přisuzovanou vlastnostem a část týkající se předností mužů a nevýhod žen.

Tabulka 3 uvádí výsledky Oaxaca-Ransom rozkladu, které zahrnují jako vysvětlující proměnnou věk (25-34, 35-44, 45-54 let), vzdělání (základní, střední,

vyšší), rodinný stav, imigrační status, velikost podniku, stav zaměstnanosti (trvalá, dočasná práce), průmyslové odvětví a povolání.

Tabulka 3: Oaxaca-Ransom dekompozice (vzorek pracujících)

	Oaxaca-Ransom decomposition				Heckman-corrected Oaxaca-Ransom decomposition			
	Total	Explained		Unexplained	Total	Explained		Unexplained
		Endowments	Male advantage	Female disadvantage		Endowments	Male advantage	Female disadvantage
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Austria	0.257***	0.137***	0.056***	0.064***	0.359***	0.082***	0.105***	0.172***
Belgium	0.032*	-0.034***	0.024***	0.042***	0.041	-0.045***	0.052***	0.034
Cyprus	0.370***	0.181***	0.088***	0.100***	0.375***	0.151***	-0.022	0.247***
Czech Republic	0.270***	0.072***	0.093***	0.106***	0.221***	0.044***	-0.020	0.197***
Denmark	0.150***	0.041**	0.055***	0.063***	0.145***	0.008	0.030*	0.107***
Estonia	0.359***	0.161***	0.102***	0.096***	0.451***	0.141***	0.086***	0.224***
Finland	0.147***	0.054***	0.046***	0.048***	0.131***	0.035***	0.037***	0.059***
France	0.077***	0.001	0.031***	0.044***	0.084***	-0.018*	0.031**	0.071***
Germany	0.140***	0.036***	0.038***	0.075***	0.174***	0.000	0.047***	0.127***
Greece	0.132***	-0.020	0.066***	0.087***	0.242***	-0.048***	0.033	0.257***
Hungary	0.084***	-0.031***	0.057***	0.059***	0.000	-0.039***	-0.082***	0.121***
Iceland	0.125***	-0.037	0.080***	0.082***	0.153**	-0.084***	0.072**	0.165***
Ireland	0.131***	0.040**	0.048***	0.044***	0.184***	0.010	0.064**	0.110***
Italy	0.102***	-0.012*	0.051***	0.063***	0.123***	-0.035***	0.053***	0.105***
Latvia	0.170***	0.014	0.080***	0.076***	0.185**	0.014	-0.037	0.209***
Lithuania	0.179***	0.003	0.089***	0.088***	0.119**	0.004	-0.055*	0.169***
Luxembourg	0.058***	-0.012	0.037***	0.074***	0.156***	-0.039*	0.102***	0.093***
Netherlands	0.161***	0.047***	0.025***	0.089***	0.234***	0.029*	0.064***	0.141***
Norway	0.179***	0.023	0.062***	0.094***	0.203***	0.005	0.077***	0.121***
Poland	0.063***	-0.087***	0.072***	0.078***	0.017	-0.101***	-0.153***	0.271***
Portugal	0.092***	-0.074***	0.081***	0.085***	0.104	-0.112***	-0.008	0.224***
Slovak Republic	0.209***	0.043***	0.084***	0.082***	0.210***	0.037***	-0.059***	0.232***
Slovenia	0.064***	-0.074***	0.072***	0.066***	-0.033	-0.113***	-0.022	0.102***
Spain	0.108***	-0.002	0.050***	0.060***	0.186***	-0.030***	0.056*	0.160***
Sweden	0.161***	0.054***	0.046***	0.062***	0.202***	0.017	0.050**	0.135***
United Kingdom	0.243***	0.134***	0.058***	0.052***	0.236***	0.113***	0.026	0.097***
European Union	0.246***	-0.082***	0.149***	0.179***	0.933***	-0.170***	0.648***	0.455***

Zdroj: Christofides et al. (2013)

Sloupce 1-4 zobrazují originální výsledky rozkladu a sloupce 5-8 výsledky, které prošly Heckmanovou korekcí. První vysvětlená část “Explained” měří předpokládaný průměrný mzdový rozdíl, který lze vysvětlit rozdílnými vlastnostmi mužů a žen. Druhá nevysvětlená část “Unexplained” odpovídá mužským výhodám a ženským nevýhodám. Tři hvězdy značí významnost 1 %, dvě hvězdy 5 % a jedna hvězda 10 %.

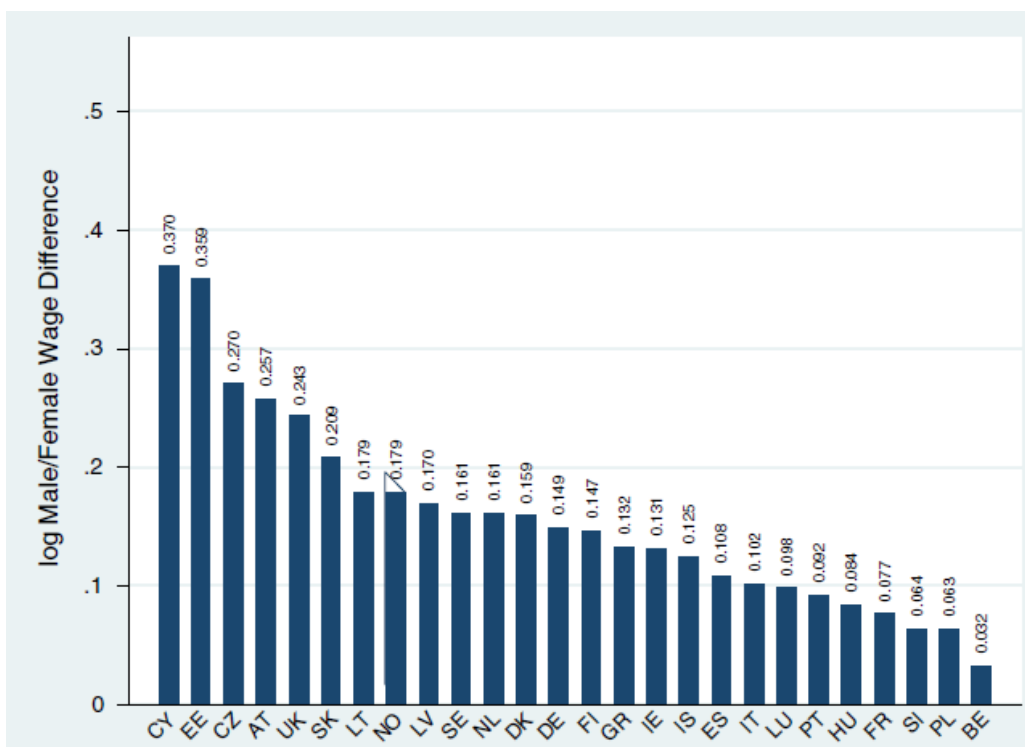
Pro mnoho zemí včetně České republiky je vysvětlená část menší než ta nevysvětlená. To naznačuje, že dostupné údaje neberou dostatečně v potaz chování mezd anebo že existuje mnoho ženských nevýhod. V případě Belgie, Řecka, Maďarska, Islandu, Itálie, Lucemburska, Polska, Portugalska, Slovinska a Španělska (i Francie po korekci) je vysvětlená část negativní, což poukazuje na to, že ženské vlastnosti jsou dokonce lepší než ty mužské.

Porovnání jednotlivých evropských států (vzorek pracujících) prezentuje Obrázek 1. Jedním z nejdůležitějších faktorů při vysvětlování GPG je rozdíl v odpracovaných hodinách – proto je také Oaxaca-Blinderova dekompozice založena na hodinové mzdě. Díky tomuto faktu se pozice zemí podle GPG na Obrázku 1 a v Tabulce 2 liší (vzhledem k počtu odpracovaných hodin). Jak lze z grafu vyčíst, největší rozdíly se objevují na Kypru (0,370) a v Estonsku (0,359). Třetí místo obsadila Česká republika s GPG 0,270. Nejlépe jsou na tom se



mzdovými rozdíly Poláci (0,063) a Belgičani (0,032). Skandinávské země mají průměrné GPG, zatímco Itálie a Španělsko relativně nízké mezery.

Obrázek 1: GPG (hodinové mzdy) v evropských zemích v roce 2012



Zdroj: Christofides et al. (2013)

## Jak odstranit platovou nerovnost mezi muži a ženami

Rozdíly v odměňování žen a mužů jsou způsobeny především nízkým zastoupením žen ve vyšších pozicích, jejich vyšším zastoupením v hůře finančně ohodnocených oborech a také nerovným rozdělení péče o rodinu a domácnost mezi ženami a muži. (Vláda ČR, 2015)

Ženy mívají zkrácenou pracovní dobu a často pracují na částečný úvazek, aby s prací sladily své rodinné povinnosti. Tyto povinnosti ovlivňují příležitost žen ke kariérnímu postupu a lepšímu platovému ohodnocení. Mají-li totiž ženy děti a pracují-li na částečný úvazek, čelí vyšší platové nerovnosti. Domácími pracemi a péčí o děti tráví ženy více času než muži. Jen málo mužů si bere rodičovskou dovolenou nebo pracuje na částečný úvazek. Současně platí, že muži tráví na pracovišti delší dobu než ženy. (Jak odstranit platovou nerovnost, 2014)

Částečné nebo flexibilní úvazky, které jsou chápány jako důležitý nástroj harmonizace pracovních povinností a rodinného života, však mohou vest k

určité znevýhodněním a jako takové nemohou být automaticky brány jako pozitivní opatření.

Společným rysem pracovních trhů vyspělých zemí Evropy je snižování rozdílu v míře zaměstnanosti žen a mužů, samozřejmě s ohledem na vývoj jednotlivých zemí, které jsou ovlivněny socio-kulturními, institucionálními, ale i ekonomickými faktory země

Odstranění genderové platové nerovnosti je dlouhodobou prioritou EU. Její závazek v tomto směru pochází z roku 1957, kdy byly podepsány Římské smlouvy. Dnes je právním základem pro opatření EU Lisabonská smlouva a závazek prosazovat rovnost žen a mužů obsažený v Listině základních práv. Opatření EU zároveň usiluje o změnu přístupu k genderovým rolím ve škole, v domácnosti, na pracovišti a ve společnosti obecně. Rovnost žen a mužů a lepší využití ženského talentu a dovedností má zásadní význam nejen pro odstranění platové nerovnosti mezi ženami a muži, ale i pro dosažení cílů prorůstové strategie Evropa 2020, kterou si EU vytkla pro toto desetiletí.

Evropská komise představila strategii "Strategie pro rovnost žen a mužů (2010-2015), která se mimo jiné týká i rovnosti odměňování.

Každoročně se navíc koná Evropský den rovného odměňování. Ten poslední připadl na 2. listopad 2015. Tato událost má zvýšit povědomí o stále existující mzdové rozdíly a skutečnosti, že ženy musí pracovat déle než muži, aby si vydělaly stejně.

Některé země zavedly své strategie. Například ve Finsku existuje tripartitní program rovného odměňování na období 2006-2015, jehož cílem je snížit genderové rozdíly z přibližně 20% na 15% a uplatnit zásadu rovného odměňování za práci stejné hodnoty.

Belgická vláda zveřejňuje od roku 2007 výroční zprávu „Genderová platová nerovnost v Belgii“, kterou vypracovává Institut pro rovnost žen a mužů a která přináší statistické údaje v souladu s oficiálními evropskými ukazateli.

Švédský zákon o rovném zacházení z roku 2009 vyžaduje, aby se zaměstnavatelé a zaměstnanci zasazovali o rovnost žen a mužů a předcházeli rozdílům v odměňování a jiných aspektech pracovního poměru mezi ženami a muži, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Rovněž mají podporovat rovné příležitosti platového růstu pro ženy a muže. Zákon zároveň ukládá zaměstnavatelům s minimálně 25 zaměstnanci provádět každé tři roky přezkum týkající se odměňování, který má odhalit a korigovat neodůvodněné genderové rozdíly v platech a pracovních podmínkách a který má těmto rozdílům předcházet, zákon dále těmto zaměstnavatelům ukládá vypracovat akční plán v oblasti rovného odměňování.

Rakouský národní akční plán pro rovnost mezi ženami a muži na pracovním trhu ukládá společnostem povinnost zveřejňovat zprávy o rovnosti odměňování. Společnosti musí každé dva roky vypracovat zprávy o příjmech zaměstnanců. Zprávy musí uvádět počet mužů a žen v jednotlivých kategoriích, průměrný příjem žen a mužů, upravený s ohledem na pracovní dobu. Cílem je zvýšit transparentnost příjmů a přijmout opatření na snížení rozdílů v odměňování žen a mužů.

V Portugalsku mají téměř všichni zaměstnavatelé povinnost poskytovat ministerstvu práce a zaměstnanosti informace o osobních záznamech podniků týkajících se různých aspektů pracovních podmínek, mimo jiné odměňování. Osobní záznamy jsou předkládány orgánům pro inspekci práce, odborovým organizacím nebo výborům zaměstnanců a představitelům zaměstnanců.

Francouzský zákon o rovném odměňování žen a mužů z roku 2006 stanovuje povinné kolektivní vyjednávání ohledně genderové rovnosti a ukládá podnikům, aby o platech a plánech na odstranění genderových rozdílů v odměňování podávaly zprávu. Francouzská vláda zpřísnila současné sankce pro podniky, jež mají 50 nebo více zaměstnanců a nerespektují povinnosti v oblasti rovnosti žen a mužů. V dubnu 2013 byly vůbec poprvé dva podniky odsouzeny za nedodržování právních předpisů o rovnosti odměňování.

V Německu, Lucembursku a Švýcarsku byl vyvinut internetový nástroj Logib, který společně umožňuje analyzovat strukturu platů a počtu zaměstnanců a ověřit si, pobírají-li jejich zaměstnanci mužského a ženského pohlaví rovnou odměnu. V rámci tohoto nástroje se rovněž se počítá se zprávami analyzujícími důvody a návrhy na opatření, která mají odstranit platovou nerovnost. (Jak odstranit platovou nerovnost, 2014)

Ale jestli jsou tato opatření opravdu účinná lze těžko dohledat, z prezentovaných dat jejich efektivnost neplyne (kromě některých odsouzených podniků).

## **Závěr**

Jednou z oblastí, které genderový audit sleduje, je rovnost mezd mužů a žen. Přestože vyspělé země světa kladou velký důraz na rovné příležitosti, na stejnou mzdu za stejnou práci, nadále přetrvávají i ve vyspělé Evropě citelné mzdové rozdíly mezi muži a ženami.

Pozitivní pracovní prostředí, které mimo jiné zajišťuje i rovnost odměňování, napomáhá přilákat zákazníky, zlepšit výkonnost a posílit konkurenceschopnost. Pracovníci, kteří si více důvěřují a vnímají, že jsou hodnoceni za vykonávanou práci, bývají v práci produktivnější a více inovativní.

Cílem příspěvku bylo tento audit charakterizovat, prezentovat sekundární údaje získané studiem dostupných zdrojů a zkoumat možná řešení v této oblasti. Byl definován Oaxaca-Blinderův rozklad a jedna z jeho studií, která dekomponuje mzdové rozdíly na vysvětlené a nevysvětlené.

Problémem při sledování GPG jsou rozdílné výsledky při využívání měsíčních mezd a hodinových mezd, které jsou velmi těžko dohledatelné. Tento fakt bude předmětem dalšího zkoumání autorky.

Evropská Unie včetně Evropské komise se snaží o odstranění této genderové platové nerovnosti pomocí smluv a opatření. Některé země dokonce zavedly své strategie, které pomáhají zprůhlednit systémy odměňování a odhalují mzdové rozdíly.

## Použité zdroje

- [1] BLINDER, A. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. The Journal of Human Resources, vol.8, no. 4, 1973, pp. 436-455.
- [2] *Český statistický úřad* [online]. Praha, 2016 [cit. 2016-03-21]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- [3] Evropský den rovného odměňování. Ode dneška ženy pro tento rok symbolicky přestávají vydělávat. *Vláda České republiky* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, 2015 [cit. 2016-04-20]. Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/evropsky-den-rovneho-odmenovani--ode-dneska-zeny-pro-tento-rok-symbolicky-prestavaji-vydelavat-136561/>
- [4] FERRAROVÁ, E. Příručka pro implementaci rovných příležitostí žen a mužů a principů gender mainstreamingu ve veřejné správě v České republice. Praha: G.Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-26-1.
- [5] HEDIJA, V., MUSIL, P. Genderová mzdová mezera. *Working paper: Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky* [online]. 2010, 2010(12), 24 [cit. 2016-04-21]. ISSN 1801-4496. Dostupné z: [http://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija\\_Musil.pdf](http://is.muni.cz/do/econ/soubory/oddeleni/centrum/papers/12Hedija_Musil.pdf)
- [6] CHRISTOFIDES et al., 2013. Gender wage gaps, “sticky floors” and “glass ceilings” in Europe. *Labour Economics* 21, 86-102.
- [7] *Jak odstranit platovou nerovnost mezi ženami a muži v Evropské Unii: Spravedlnost* [online]. 1. vydání. Evropská Unie: Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014 [cit. 2016-03-21]. ISBN 978-92-79-36088-6. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/140319\\_gpg\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_cs.pdf)

- [8] KISLINGEROVÁ, E. *Inovace nástrojů ekonomiky a managementu organizací*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2008, 293 s. ISBN 978-80-7179-882-8.
- [9] KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-80-7400-343-1.
- [10] KOŽENÁ, M. *Environmentální aspekty konkurenceschopnosti podniku*. Univerzita Pardubice, 2007. ISBN 978-80-7395-039-2.
- [11] MIKOLÁŠ, Z. *Jak zvýšit konkurenceschopnost podniku: konkurenční potenciál a dynamika podnikání*. 1. vyd. Praha: Grada, 2005, 198 s. ISBN 80-247-1277-6.
- [12] OAXACA, R. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. *International Economic Review*, vol. 14, no. 3, pp. 693-709.
- [13] OAXACA, R.L., RANSOM, M.R., 1994. On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics* 61 (1), 5–21.
- [14] REIMERS, C. (1983): Labor Market Discrimination Against Hispanics and Black Men, *Review of Economics and Statistics*, vol. 65, no. 4, pp. 570-579.

# Gender Pay Gaps in International Context

## **Abstract**

*The article focuses on the competitiveness of companies and deals with selected factor affecting the success of enterprises, gender audit. Gender audit is a summary of approaches and methods whose common goal is to analyse the current condition of gender equality in enterprise management, and provide a basis for its further functioning in accordance with the principles of equal opportunities for women and men. The paper presents secondary data which is obtained by studying the available resources and exploring possible solutions in this area. This article aims to find out the basic facts concerning the pay gap between men and women, both in the Czech Republic and other European countries. It also aims to introduce one of the models that can be used to explain wage disparities between men and women - Oaxaca-Blinder decomposition of wage differences. Authors decomposes the wage gap on the part of the attributions of men and women, and the part that covers the benefits of men and disadvantages of women.*

## **Key words**

*Gender pay gap, Oaxaca-Blinder decomposition*

## **Kontaktní údaje**

Ing. Simona Činčalová  
Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko-správní  
Studentská 95  
Pardubice, 532 10  
e-mail: [simona.cincalova@student.upce.cz](mailto:simona.cincalova@student.upce.cz)