

---

# GENDEROVÁ PLATOVÁ MEZERA V SOUKROMÉM A VEŘEJNÉM SEKTORU ČESKÉ REPUBLIKY

Hana Vlachová\*

## Úvod

V průběhu 19. a 20. století došlo k významným změnám v postavení žen ve společnosti a na trhu práce. Ženy se přesunuly z domácností, kde se věnovaly její údržbě a péči o děti, na pracovní trh. Největší změny přinesla 2. světová válka, která ukázala, že zapojení žen je nezbytné. Avšak rozdíly mezi ženami a muži byly stále velké a ženy se uplatňovaly převážně v tradičně ženských povoláních jako zdravotní sestry, pečovatelky, vychovatelky v mateřských školách, učitelky na základních školách nebo knihovnice. K dalším velkým změnám ve společnosti a rozdělení trhu práce došlo během 70. let 20. století. Nicméně dodnes nerovnosti na trhu práce přetrvávají, kdy ženy jsou za stejnou práci odměňovány méně než muži.

V České republice začala být tématu rovnosti žen a mužů věnována pozornost zejména v souvislosti s jejím vstupem do Evropské unie v roce 2004. Na ministerstvu práce a sociálních věcí bylo v rámci Sekce náměstka ministra pro sociální začleňování a rovné příležitosti vytvořeno oddělení rovných příležitostí žen a mužů a na jednotlivých ministerstvech byly usnesením č. 464 ze dne 20. dubna 2005 zřízeny pozice koordinátorů rovných příležitostí žen a mužů, jejichž úkolem je zajišťovat agendu rovných příležitostí žen a mužů pro daný resort. Ministerstvo práce a sociálních věcí každoročně vydává *Zprávu o rovnosti žen a mužů v České republice*.

Přes snahy EU a jejích orgánů ke zlepšení postavení žen ve společnosti stále v jednotlivých členských zemích přetrvávají větší či menší rozdíly mezi ženami a muži, které je možné měřit pomocí různých nástrojů a které bývají vysvětlovány prostřednictvím teorií založených mimo jiné na ekonomii a sociologii.

## 1. Genderová platová mezera

Jedním z měřítek rovnosti žen a mužů ve společnosti je tzv. gender pay gap (GPG), tedy genderová platová mezera představující rozdíl mezi hrubým hodinovým výdělkem žen a mužů, který se vyjádří jako procento průměrných hrubých hodinových výdělků mužských zaměstnanců.

Mezi jednotlivými členskými státy EU existují znatelné rozdíly. Protože se GPG dotýká pouze zaměstnaných osob, nepředstavuje kompletně vypovídající indikátor

---

\* Univerzita obrany, Fakulta ekonomiky a managementu, Brno (hanka.vlachova@gmail.com).

nerovnosti žen a mužů ve společnosti. Je nutné ho vnímat v souvislosti s dalšími indikátory situace na trhu práce, zejména s těmi, které odrážejí odlišné vzory zapojování žen na trhu práce. V zemích s nízkým podílem žen na pracovním trhu (např. v Itálii) je GPG nižší než evropský průměr, což může indikovat menší zapojení nekvalifikovaných nebo málo kvalifikovaných žen do pracovní síly. Vysoká GPG je obvyklá na vysoce segregovaných trzích práce, kde jsou ženy koncentrovány v několika odvětvích či profesích, jako je tomu např. v ČR, Estonsku či Finsku. Vysoké GPG může také znamenat velké procento žen pracujících na částečný úvazek, jak je tomu často v Německu či Rakousku (European Commission, 2011), kde je obvyklé, že se ženy po krátké mateřské dovolené vrací zpět do zaměstnání pouze na částečný úvazek.

Příčinou vzniku GPG je existence diskriminace na trhu práce, kterou lze definovat např. podle Ehrenberga a Smithe (2003, s. 382) takto: „*diskriminace na trhu práce existuje tehdy, když s jednotlivými pracovníky, kteří mají stejné pracovní vlastnosti, je zacházeno odlišně na základě jejich příslušnosti k demografické skupině.*“

Cílem tohoto článku je prozkoumat GPG v soukromém a ve veřejném sektoru České republiky a zjistit, zda v obou sektorech je tato mezera shodná, či zda se liší.

## **2. Modely diskriminace na trhu práce jako vysvětlení vzniku genderové platové mezery**

Diskriminace na trhu práce je jev známý již několik desetiletí a ekonomové hledají jeho možná vysvětlení a vládní i nevládní instituce se snaží diskriminaci na trhu práce snížit. Edgeworth (1922) jako první aplikoval neoklasickou teorii na problém diskriminace na trhu práce, ale zásadní studium této problematiky provedl až Becker (1971). Do současnosti byly vytvořeny čtyři hlavní modely, které se pokoušejí diskriminaci na trhu práce vysvětlit.

Prvním možným vysvětlením je teorie monopsonistické diskriminace, jejíž autorkou je Joan Robinson. Teorie spočívá v přesvědčení, že jeden nakupující, monopsonista, nastaví mzdy pod příjem z mezního produktu. Čím více je neelastická nabídka práce, tím nižší jsou mzdy relativně k produktivitě. Monopsonista získá vyšší zisk diferencováním mezd podle skupin s rozdílnou elasticitou nabídky práce. Pracovníci s větší neelastickou nabídkou práce vydělávají méně. Jedním ze způsobů rozdělení zaměstnanců do skupin je dělení podle pohlaví. V současnosti však tato teorie není považována za dostatečně vysvětlující vznik GPG, jak uvádí např. Barth (2009).

Dalším modelem používaným k vysvětlení GPG na trhu práce je Bergmannův vytěšňovací model. Tento model není založen na mzdové diskriminaci, ale na předpokladu, že ženám je dovoleno vstupovat jen do některých zaměstnání. Jsou tlačeny do zaměstnání, která mají vyšší nabídku práce. Mezní produkt práce klesá, proto vyšší nabídka práce pro toto zaměstnání způsobuje nižší mzdu. V zaměstnáních, která nejsou přístupná, tak vzniká nedostatek v nabídce práce a mzdy rostou. Tento model je založený na mzdách rovných meznímu produktu práce, proto v něm nedochází ke mzdové diskriminaci. Ženy dosahují nižšího mezního produktu práce, protože jsou nuceny pracovat v „ženských“ povoláních, což s sebou přináší nižší výdělek (viz Burnette, 2011). Killingsworth (1990) a Macpherson a Hirsh (1995) dokonce

uvádějí, že i muži vykonávající některé ze zaměstnání, které je tradičně považováno za ženské, dostávají za svou práci nižší odměnu.

Diskriminaci na trhu práce vysvětluje i model s diskriminačními preferencemi, který ve své knize *The Economics of Discrimination* popsál Garry S. Becker (1971). Model je založený na předpokladu, že ekonomické subjekty preferují určité skupiny, přestože to pro ně může být nevýhodné. Podle Beckerovy teorie jsou pracovníci přesně definováni určitými charakteristikami (např. pohlavím), které jsou příčinou odlišného chování zaměstnavatele vůči nim, protože má nechuť s nimi pracovat a je ochotný zaplatit za to, aby se pracovníkům s těmito charakteristikami vyhnul. Model s diskriminačními preferencemi je jedním z nejrozšířenějších modelů užívaných k vysvětlení diskriminace na trhu práce.

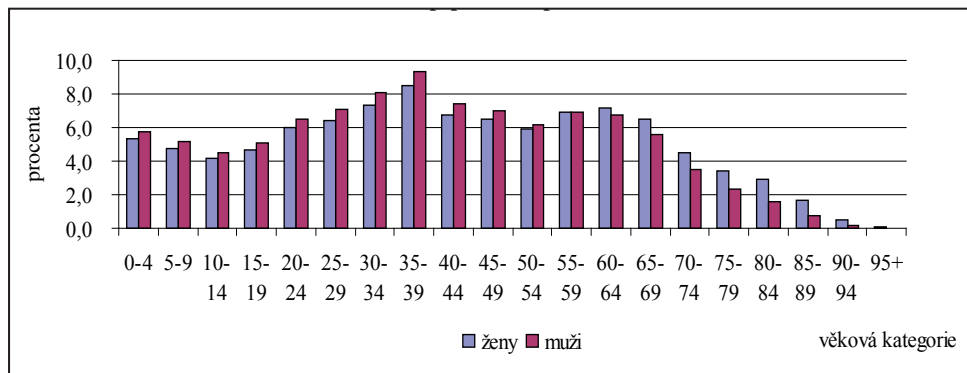
Poslední skupinou modelů vysvětlujících diskriminaci na trhu práce jsou modely statistické diskriminace. Statistická diskriminace používá pozorovatelné vlastnosti osob jako zástupné pro vlastnosti nepozorovatelné. Pozorovatelnými charakteristikami jsou např. pohlaví či příslušnost k etniku. V modelu statistické diskriminace usilují zaměstnavatelé o maximalizaci zisku nebo užítku a v mnoha modelech jsou nedokonale informováni o relevantních vlastnostech potenciálních zaměstnanců, jejich produktivitě či kvalifikaci, což je vede k použití skupinové vlastnosti jako zástupné vlastnosti pro nepozorovatelné vlastnosti (Benhabib, 2010). Zaměstnavatelova preference mužských zaměstnanců může vycházet z jeho předchozích zkušeností s těmito skupinami pracovníků (muži a ženami) nebo může vycházet z předsudku, že ženy obecně podávají nižší pracovní výkony (Phelps, 1972).

### 3. Genderová platová mezera v České republice

Genderová platová mezera s sebou přináší závažné dopady na velký počet osob. Fernández a Pena-Boquete (2011) zkoumali makroekonomické a mikroekonomické dopady diskriminace na trhu práce. Zaměřili se zejména na vztah produktivity a platové diskriminace na základě pohlaví. Zjistili, že genderová diskriminace má dopady na celý trh práce. Podle jejich zjištění nárůst diskriminace způsobuje pokles produktivity práce a změnu v rozdělení pracovních pozic mezi ženy a muže.

Genderová platová mezera neovlivňuje pouze životy žen, ale mnohdy i jejich dětí. Způsobuje nižší životní standard a chudobu žen ve vyšším věku, protože nižší příjmy v průběhu života mají za následek nižší penzi. Tento dopad je závažný zejména z důvodu vyšší průměrné délky života, které ženy dosahují. V roce 2012 byly domácnosti starobních důchodců jednotlivců, které jsou ohroženy příjmovou chudobou více než průměrná populace, tvořeny ze 77,4% domácnostmi žen, u nichž byl zjištěn i nejvyšší podíl materiálně deprivovaných osob (Kalmus, 2012).

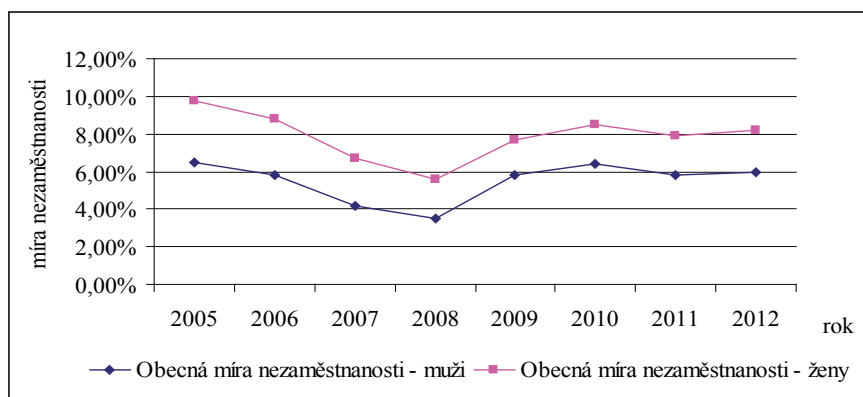
Z Grafu 1 je patrné, že do věkové kategorie 50–54 let jsou v populaci ČR procentně více zastoupeni muži, ve věku 55–59 let se procento mužů a žen přiblíží na téměř stejnou úroveň lišící se o desetiny procenta a od věku 60 let jsou procentně více zastoupeny ženy. Z tohoto důvodu se GPG se stává závažným problémem ve vazbě na výši penzí osaměle žijících žen.

**Graf 1****Procento mužů a žen v populaci ČR podle věku v roce 2012**

Pramen: vlastní zpracování, data ČSÚ (2013a)

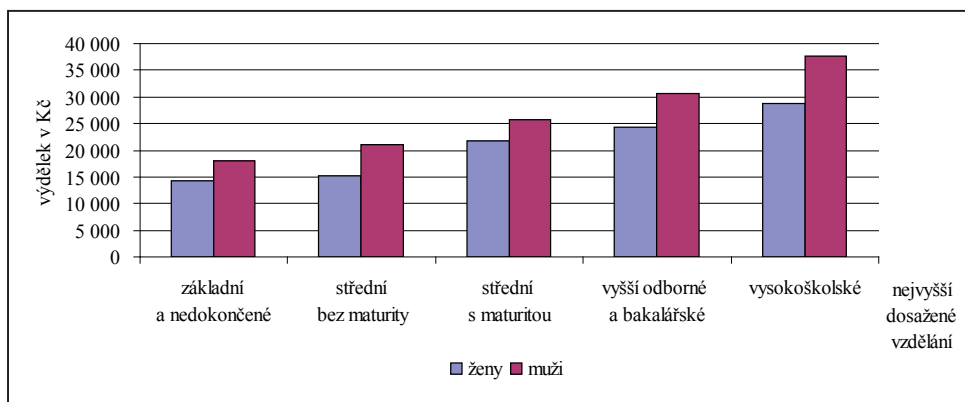
Graf 2 zobrazující obecnou míru nezaměstnanosti v letech 2005–2012 dokládá, že situace na trhu práce v ČR je pro ženy obecně méně příznivá než pro muže a že ženy trpí vyšší mírou nezaměstnanosti. Ačkoli se rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen snížil, stále zůstává výrazný a pohybuje se mezi 2 až 3 procentními body.

Graf 3 ukazuje medián výdělku u mužů a žen v ČR v roce 2012 podle nejvyššího dosaženého vzdělání. Je zřejmé, že u všech stupňů vzdělání dosahují muži vyššího výdělku než ženy se stejnou úrovní vzdělání. Největší je tento rozdíl u osob se středoškolským vzděláním bez maturity a následně u vysokoškoláků.

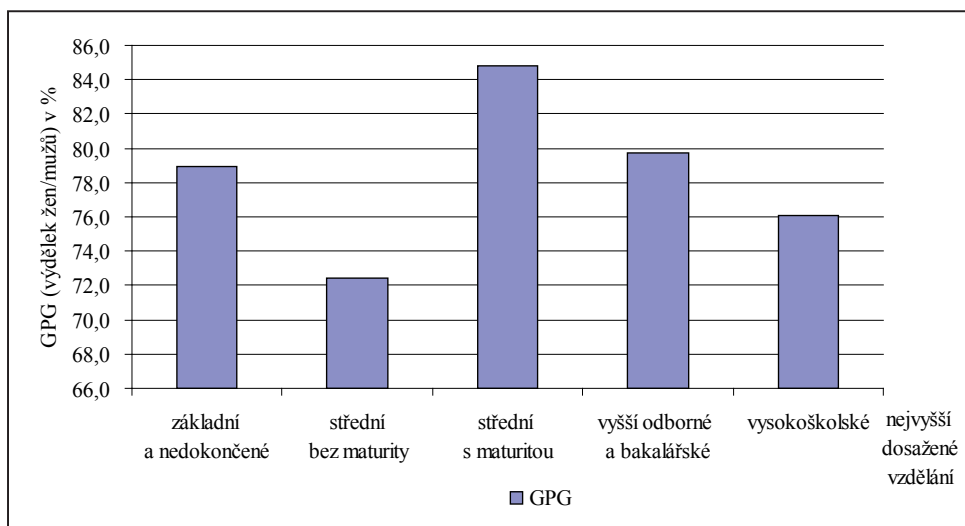
**Graf 2****Obecná míra nezaměstnanosti v ČR v letech 2005–2012**

Pramen: vlastní zpracování, data ČSÚ (2014)

V Grafu 3 i v následujících grafech jsou použity mediány hodnot, které mají vyšší vypovídající schopnost než aritmetický průměr. Medián výdělku lépe zohledňuje odlišnosti v nerovnoměrném rozdělení u mužů a žen, zatímco průměrná hodnota je silně ovlivněna malou skupinou pracovníků s nadprůměrně vysokými výdělky.

**Graf 3****Medián výdělku podle vzdělání v roce 2012**

Pramen: vlastní zpracování, data ČSÚ (2013b)

**Graf 4****GPG podle vzdělání v roce 2012**

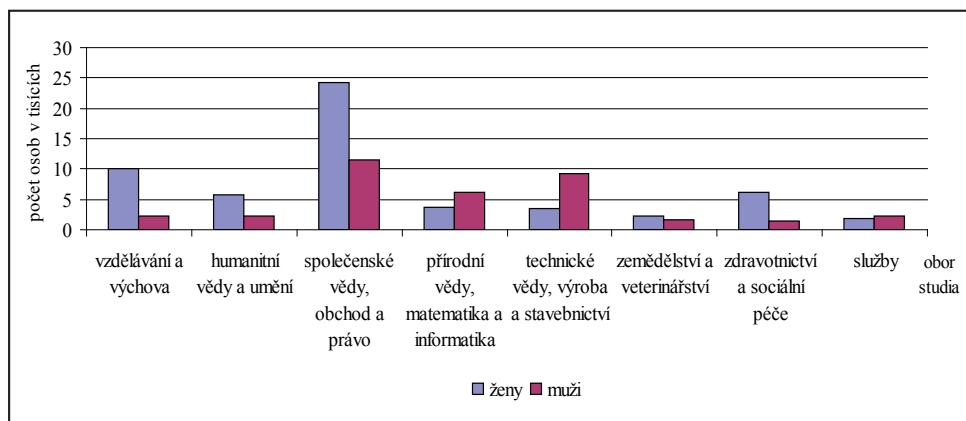
Pramen: vlastní zpracování, data ČSÚ (2013b)

Z Grafu 3 je patrné, že největší rozdíl ve výdělcích je u osob se středoškolským vzděláním bez maturity a u vysokoškoláků, Graf 4 tento fakt ukazuje pomocí procentního vyjádření GPG. Překvapivě zaostávání výdělků žen za výdělky mužů u vysokoškolsky vzdělané pracovní síly může souviset s často diskutovaným jevem, který je spojen s diskriminací žen na trhu práce, kdy nikoli nutně různě vysoké výdělky na srovnatelných pozicích vyvolávají GPG, ale spíše skutečnost, že pozice vyššího managementu mohou být výrazně častěji obsazeny muži. Nemusí se tedy jednat o mzdovou diskriminaci, ale o segregaci pracovní síly podle pohlaví. Potenciálně větší zastoupení mužů

na lépe hodnocených pracovních pozicích potom vytváří ve skupině s vysokoškolským vzděláním větší GPG než např. u středoškoláků s maturitou.

Přestože ženy tvoří většinu studentů vysokých škol, jak dokládá Graf 5, zůstávají výrazně podhodnoceny ve vedení obchodních společností. Podle zprávy ministerstva práce a sociálních věcí (2013) se míra zastoupení žen ve vedení podniků v ČR pohybuje mezi 7 a 17 %. Zpráva uvádí i informaci o studii *Využití plného potenciálu žen v české ekonomice* společnosti McKinsey&Company z roku 2012, podle které tvoří podíl žen v rámci vrcholného managementu sledovaných společností pouze 17 %.

**Graf 5**  
**Studenti vysokých škol podle pohlaví a oboru studia v roce 2012**



Pramen: vlastní výpočet<sup>1</sup>, data (ČSÚ 2013c)

#### 4. Genderová platová mezera v soukromém a veřejném sektoru

Předchozí část článku ukázala, že v ČR existuje výrazná GPG. Podrobným studiem GPG v ČR se zabývali např. Jurajda (2001), Mysíková (2007, 2012) či Brožová (2006).

Jurajda (2001) zjistil, že v ČR jsou výdělky žen přibližně o 30 % nižší než výdělky mužů, ale ve veřejném sektoru je tento rozdíl nižší. Tvrdí, že ačkoli výdělky ve veřejném sektoru jsou obecně nižší, není to příčinou vzniku GPG. Segregace žen do povolání s nižším výdělkem podle něj vysvětluje pouze přibližně třetinu celé GPG.

Brožová (2006) došla k závěru, že samotná existence rozdílných výdělků mužů a žen nepřináší žádnou informaci o diskriminaci ani o jejím rozsahu. Říká, že diskriminaci nelze přímo měřit a obvykle se používá pro vysvětlení zbytkového, tj. jinými známými faktory nevysvětleného rozdílu ve mzdách mužů a žen.

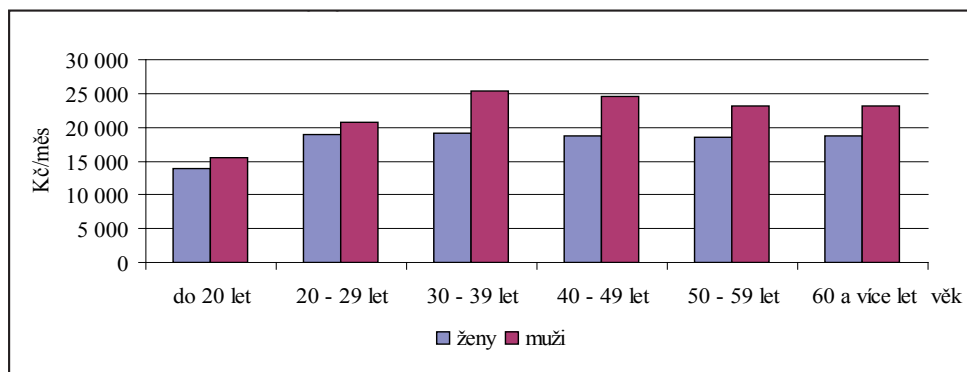
<sup>1</sup> Vzhledem k tomu, že roste počet studentů studujících více oborů současně na více vysokých školách či fakultách, mohou se v grafu objevovat duplicity. Zařazení do studijního oboru vychází z kódu studijního programu, což v některých případech neodráží příslušnost jednotlivých studijních oborů k hlavním skupinám oborů. V případě členění podle oborů jsou uváděny kvalifikované odhady ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

V další části článku se věnuji zkoumání toho, zda se GPG liší ve veřejném a soukromém sektoru, či zda je v obou sektorech na stejné úrovni.

Graf 6 dokládá, že v soukromém sektoru existuje GPG, která je nejvýraznější u věkové kategorie 30–39 let, což lze připisovat tomu, že v tomto věku ženy tráví několik let doma péčí o děti. Naopak nejmenší je u věkové kategorie 20–29 let, kde se lze domnívat, že zaměstnavatelé pohlížejí přibližně shodně na absolventy škol a osoby s dosavadní krátkou praxí.

**Graf 6**

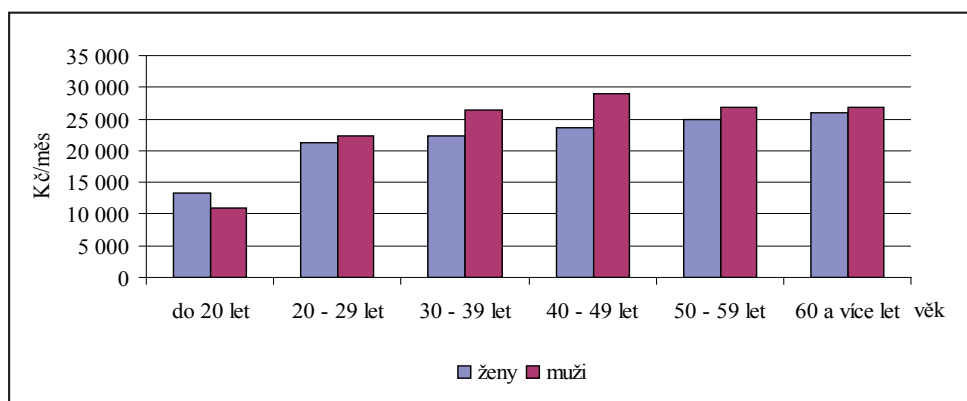
**Hrubé mzdy v soukromém sektoru v roce 2012**



Pramen: vlastní zpracování, data MPSV (2013a)<sup>2</sup>

**Graf 7**

**Hrubé platy ve veřejném sektoru v roce 2012**

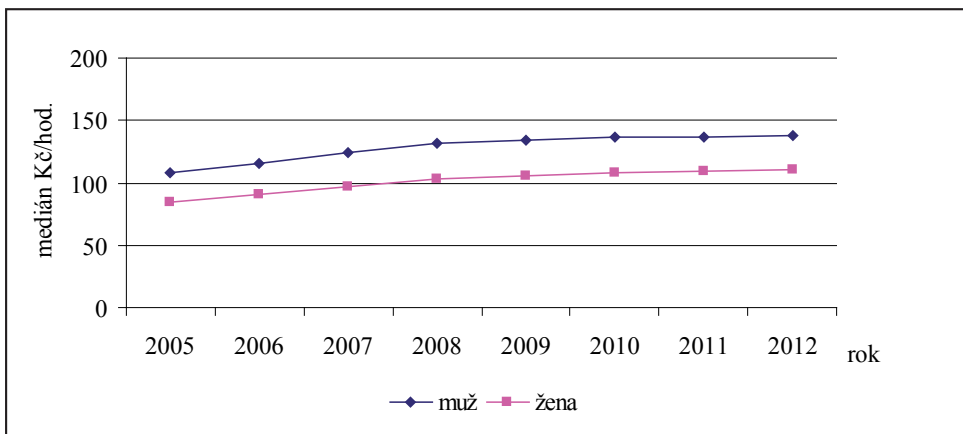


Pramen: vlastní zpracování, data MPSV (2013b)

<sup>2</sup> Veřejný a soukromý sektor jsou v tomto článku ztotožněny s platovou a mzdovou sférou definovanou v rámci Informačního systému o průměrném výděлку. Toto ztotožnění není úplně přesné, avšak pro účely tohoto článku je postačující.

Graf 7 ukazuje zajímavý fakt, kdy ve věkové kategorii do 20 let převyšují ve veřejném sektoru výdělky žen nad výdělky mužů. Další v pořadí je věková skupina 60 a více let s nejnižší GPG. U této věkové kategorie lze předpokládat, že malý rozdíl ve výdělcích je daný dlouholetou praxí, která smazává absenci žen v pracovním procesu během péče o děti. Dalším zajímavým faktem je, že v případě veřejného sektoru je věková kategorie s největší GPG posunuta o deset let do věkové kategorie 40–49 let.

**Graf 8**  
**Hodinový výdělek podle pohlaví – soukromý sektor**



Pramen: vlastní zpracování<sup>3</sup>, data MPSV (2014)

**Graf 9**  
**Hodinový výdělek podle pohlaví – veřejný sektor**



Pramen: vlastní zpracování<sup>4</sup>, data MPSV (2014)

<sup>3</sup> Data vždy za 4. čtvrtletí daného roku.

<sup>4</sup> Data vždy za 4. čtvrtletí daného roku.



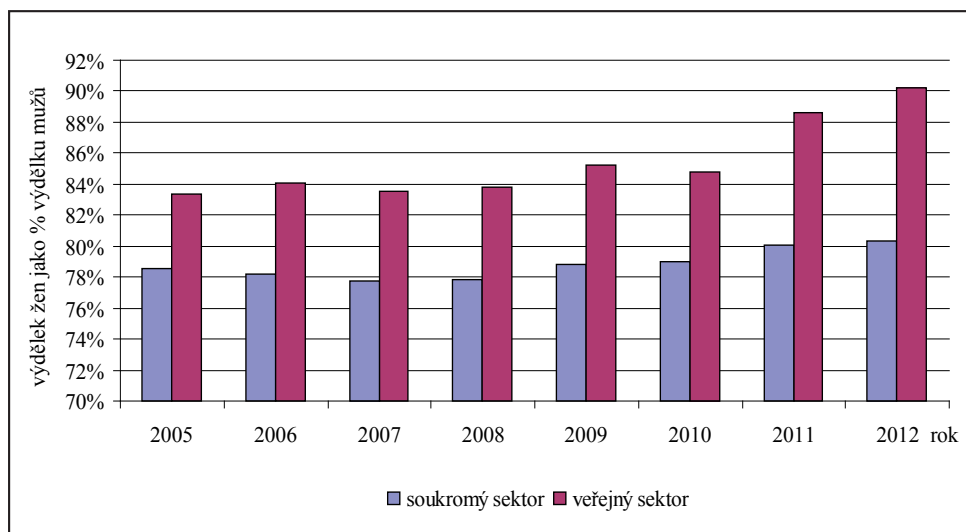
Graf 8 ukazuje mediány hodinových výdělků žen a mužů v soukromém sektoru v letech 2005–2012. Je zřejmé, že muži jsou trvale lépe finančně ohodnoceni než ženy. Rozdíl ve výdělku se v soukromém sektoru v průběhu let pohybuje v přibližně ve stejné velkém rozmezí.

Graf 9 ukazuje mediány hodinových výdělků žen a mužů v letech 2005–2012 ve veřejném sektoru. Z grafu je zřejmé, že ačkoli jsou výdělky mužů i ve veřejném sektoru trvale znatelně vyšší než výdělky žen, GPG se ve veřejném sektoru během let 2011 a 2012 snížila. Stejný závěr lze vyvodit z grafu 10, který zobrazuje GPG v průběhu let 2005–2012, a z něhož je patrné, že GPG je mnohem vyšší v soukromém sektoru.

Důvod, proč ve veřejném sektoru je GPG mnohem nižší než v sektoru veřejném, lze hledat v konstrukci výdělků ve veřejném sektoru. Odměny zaměstnanců ve veřejném sektoru jsou stanoveny zákonem č. 262/2006 Sb. (zákoník práce). Samostatnými předpisy jsou upraveny platové podmínky představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců, státních zástupců, členů obecních zastupitelstev, duchovních a také vojáků z povolání. Avšak i tyto skupiny zaměstnanců jsou zařazovány do platových tříd a jsou odměňovány prostřednictvím tarifního platu.

Plat ve veřejném sektoru zahrnuje převážně čtyři složky – tarifní plat, osobní příplatek, příplatky oceňující specifické podmínky práce a odměny. Společnou složkou platu pro všechny zaměstnance je platový tarif, který je stanoven pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zaměstnanec zařazen.

**Graf 10**  
**Gender pay gap v ČR v letech 2005–2012**



Pramen: vlastní výpočet<sup>5</sup>, data MPSV (2014)

<sup>5</sup> Data vždy za 4. čtvrtletí daného roku.

Účelem osobního příplatku je ocenění schopností a výkonnosti zaměstnance. Další příplatky k platu slouží k ohodnocení specifických podmínek práce, zejména příplatek za vedení a zvláštní příplatek zohledňující rizika vykonávané práce. Kromě těchto stálých složek platu existuje řada příplatků vázaných na konkrétní skutečnosti, které se v práci vyskytly (práce v noci, v sobotu a neděli, ve svátek, práce přesčas a další).

Odměny umožňují zaměstnavateli ocenit pracovní výkony zaměstnanců převyšující požadovaný standard. Odměnu lze poskytnout za splnění mimořádného nebo zvlášť významného úkolu. Posouzení věcné i časové významnosti úkolu je v pravomoci zaměstnavatele.

Je zřejmé, že způsob odměňování zaměstnanců ve veřejném sektoru poskytuje zaměstnavatelům mnohem méně prostoru pro rozhodování o výši odměny než v sektoru soukromém, což paradoxně vede k tomu, že jsou nuceni poskytovat ženám spravedlivější výdělek.

## **Závěr**

Gender pay gap představuje závažný společenský problém, který má dopad na velkou část populace. Z důvodu vyšší průměrné délky života žen je příčinou jejich chudoby ve vyšším věku. Za příčinu tohoto problému je považována diskriminace na trhu práce a podceňování zaměstnání, která jsou obecně vnímána jako typicky ženská.

Jako další členské státy EU se i Česká republika potýká s problémem GPG. Ženy trpí vyšší obecnou mírou nezaměstnanosti než muži a za stejnou práci dostávají nižší odměnu. Děje se tak zejména u středoškoláků bez maturity a u vysokoškolsky vzdělané pracovní síly.

Přestože ženy tvoří většinu absolventů vysokých škol, zůstávají výrazně podhodnoceny ve vedení obchodních společností. Různě vysoké výdělků na srovnatelných pozicích však nemusejí vyvolávat GPG, jsou spíše důsledkem toho, že pozice vyššího managementu jsou výrazně častěji obsazeny muži.

V soukromém a veřejném sektoru existují v GPG značné rozdíly. Zatímco v průběhu posledních let zůstává GPG v soukromém sektoru přibližně na stejné úrovni, ve veřejném sektoru došlo k jejímu poklesu. Rozdíly v GPG mezi soukromým a veřejným sektorem lze najít v jednotlivých věkových kategoriích, kdy největší GPG v soukromém sektoru se týká věkové kategorie 30–39 let, v sektoru veřejném je to věková kategorie 40–49 let. V jediném případě jsou výdělků žen vyšší než výdělků mužů, a to u věkové kategorie do 20 let ve veřejném sektoru.

Vysvětlením nižší GPG ve veřejném sektoru oproti sektoru soukromému může být konstrukce výdělků v těchto sektorech. Zatímco v soukromém sektoru je odměňování zaměstnanců ve větší míře určeno preferencemi zaměstnavatele, ve veřejném sektoru platí přesně daná struktura a pravidla pro výši odměny zaměstnanců. Platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, který je společnou složkou platu pro všechny zaměstnance veřejného sektoru, nedává zaměstnavateli příliš velký prostor uplatňovat vlastní preference při odměňování zaměstnanců a nutí ho chovat se spravedlivěji.

Podrobnější zkoumání toho, proč se liší GPG ve veřejném a soukromém sektoru pro jednotlivé věkové skupiny, je námětem pro další výzkum.

## Literatura a zdroje

- BARTH, E. a DALE-OLSEN, H. 2009. Monopsonistic Discrimination, Worker Turnover, and the Gender Wage Gap. *IZA discussion papers*. 2009, no. 3930. Dostupné z: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/35465/1/58980801X.pdf>.
- BECKER, Gary S. (1971). *The Economics of Discrimination*. 2nd ed. Chicago, Ill.: University of Chicago Press, 1971. 167 s. ISBN 9780226041162.
- BROŽOVÁ, D. 2006. Diskriminace žen v ekonomické teorii: Vybrané problémy. *Politická ekonomie*. 2006, č. 5, s. 646-660. ISSN 0032-3233. Dostupné z: <http://www.vse.cz/polek/cislo.php?cislo=5&rocnik=2006>.
- BURNETTE, J. 2011. The Emergence of Wage Discrimination in US Manufacturing. *US Census Bureau Center for Economic Studies Paper*, no. CES-WP- 11-18. 2011, x. Dostupné z: [http://eh.net/eha/system/files/eha-meeting-2009/session\\_presentation\\_pdfs/files/23/original/Burnette.pdf?1253165481](http://eh.net/eha/system/files/eha-meeting-2009/session_presentation_pdfs/files/23/original/Burnette.pdf?1253165481).
- Český statistický úřad, 2013. *Zaostřeno na ženy a muže: Obyvatelstvo podle pohlaví a pětiletých věkových skupin*. Český statistický úřad: Praha, 2013a. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D655/\\$File/1413131104.xls](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6D0027D655/$File/1413131104.xls).
- Český statistický úřad, 2013. *Zaostřeno na ženy a muže: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd v třídění podle hlavních tříd CZ-ISCO a podle vzdělání v roce 2012*. Český statistický úřad: Praha, 2013b. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E002765FB/\\$File/1413134439.xls](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/6E002765FB/$File/1413134439.xls).
- Český statistický úřad, 2013. *Studenti a absolventi vysokých škol v České republice v letech 2001–2012*. Český statistický úřad: Praha, 2013c. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti\\_a\\_absolventi\\_vysokych\\_skol\\_v\\_cr\\_v\\_datech/\\$File/vs\\_stud\\_abs\\_tab\\_2001-2012.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/studenti_a_absolventi_vysokych_skol_v_cr_v_datech/$File/vs_stud_abs_tab_2001-2012.xls).
- ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, 2014. Zaměstnanost a nezaměstnanost od roku 1993: údaje za osoby ve věku 15 a více let. *Veřejná databáze ČSÚ* [online]. 2014 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: [http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola\\_id=3](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA1010CU&&kapitola_id=3).
- EDGEWORTH, Francis Y. 1922. Equal Pay to Men and Women for Equal Work. *Economic Journal*. 1922, č. 31, s. 431-457.
- EHRENBERG, Ronald G. a SMITH R. 2003. *Modern Labor Economics*. 1. vyd. Prentice Hall, 2003. ISBN 9780321185310.
- FERNÁNDEZ, M. a PENA-BOQUETE Y. 2011. Macroeconomic Consequences of Gender Discrimination: a Preliminary Approach: Could Gender Wage Discrimination Explain Regional Differences in Productivity?. *ERSA conference papers*. 2011. Dostupné z: <http://www.sre.wu.ac.at/ersa/ersaconfs/ersa10/ERSA-2010finalpaper1066.pdf>.
- JURAJDA, Š. 2001. Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition. *CEPR Discussion Paper No. 2952*. 2001. Dostupné z: <http://dev3.cepr.org/meets/wkcn/4/4522/papers/jurajda.pdf>.
- KALMUS, J. 2012. *Příjmy a životní podmínky domácností starobních důchodců*. Praha, 2012. [cit. 2014-10-05]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/cc3022aee9082c-fec12579d8002aad25/\\$FILE/%C4%8C5%C3%9A%20CERGE-EI%20Kalmus.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/cc3022aee9082c-fec12579d8002aad25/$FILE/%C4%8C5%C3%9A%20CERGE-EI%20Kalmus.pdf).
- KILLINGSWORTH, Mark R. 1990. *The Economics of Comparable Worth*. Kalamazoo, Mich. W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 1990, 306 s. ISBN 08-809-9085-6.
- MACPHERSON, David A. and HIRSH Barry T. 1995. Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less. *Journal of Labor Economics*. 1995, 13, 426-471. ISSN 0734-306X.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2014. *Archiv publikací ISPV* [online]. Praha, 2014 [cit. 2014-04-05]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/1934>.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013. *Příjmy a životní úroveň: Mzdová sféra 2012*. 2013a. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/14952/ISPV\\_124\\_PLS.xls](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14952/ISPV_124_PLS.xls)
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013. *Příjmy a životní úroveň: Platová sféra 2012*. 2013b. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/14950/ISPV\\_124\\_MZS.xls](http://www.mpsv.cz/files/clanky/14950/ISPV_124_MZS.xls)
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, 2013. *Zpráva o rovnosti žen a mužů v roce 2012 v České republice*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2013. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav\\_rovnost\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15492/zprav_rovnost_2012.pdf).
- MYSÍKOVÁ, M. 2007. Women Labor Market: Gender Pay Gap and Its Determinants. *IES Working Papers*. 2007, no. 13.

- MYSÍKOVÁ, M. 2012. Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*. 2012, č. 3, s. 328-346. ISSN 1210-0455.
- PHELPS, Edmund S. 1972. The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*. 1972, roč. 62, č. 4, s. 659-661. ISSN 0002-8282. Dostupné z: [http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/Phelps\\_stat-discrimination.pdf](http://www2.econ.iastate.edu/classes/econ321/orazem/Phelps_stat-discrimination.pdf).
- EUROPEAN COMMISSION, 2011. The Situation in the EU. *European Commission* [online]. 2011, 2014-02-28 [cit. 2014-03-20]. Dostupné z: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/situation-europe/index_en.htm).
- VOLUME EDITOR, Benhabib J. 2010. *Handbook of Social Economics*. 1. ed. Amsterdam: North Holland, 2010. ISBN 978-044-4531-872.

## **GENDER PAY GAP IN PRIVATE AND PUBLIC SECTORS OF THE CZECH REPUBLIC**

**Abstract:** The gender pay gap is a phenomenon caused by discrimination on the labour market with a negative impact on women's lives. It can be used as a measuring tool to determine equality of men and women in a society. It can be different in various countries because of different ways of life, economic or political systems. There are several theories to explain the gender pay gap. The article deals with the issue of the gender pay gap and focuses on this issue in the private and public sectors of the Czech Republic. It uses freely available resources from the Czech Statistical Office and the Ministry of Labour and Social Affairs. The goal of the article is to explore the gender pay gap in the private and public sectors and find out whether the gaps in both sectors are the same or whether there is a difference between the private and public sectors.

**Keywords:** discrimination, gender pay gap, private sector, public sector

**JEL classification:** J3, J7