

ANALÝZA MEZD: Skutečný rozdíl mezi mzdami mužů a žen je do 5 %

12.6.2025 - | PROTEXT

Vyplývá to z analýzy Comp&Ben Asociace, která se zaměřuje na odměňování zaměstnanců a sdružuje významné české zaměstnavatele. Analýza pracovala s 30 508 mzdovými záznamy a porovnávala odměňování 13 178 žen a 17 330 mužů. Zaměřila se na srovnání tzv. neočištěného a očištěného gender pay gapu - tedy rozdílu v odměňování při zohlednění velikosti pozice, odpovědnosti, složitosti práce, zkušeností a dalších relevantních faktorů.

„V Česku muži i ženy dostávají v zásadě za stejnou práci stejnou odměnu. Z reálných mzdových dat zjištěný 5% rozdíl odráží realitu mzdového trhu v komerčních firmách. Vychází z porovnání srovnatelných pozic, které zohledňuje jejich velikost, odpovědnost, dopad rozhodování, složitost práce a požadovanou odbornost. Námi zjištěné rozdíly ve mzdách jsou na úrovni statistické odchylky,“ říká **profesor Jan Čadil**, ekonom patřící mezi přední odborníky na měření nerovností v odměňování a ekonomické modelování.

Vznik falešného obrazu nerovnosti ve výši 18 %

Asociace důrazně **varuje před používáním 18% neočištěného rozdílu v odměňování mužů a žen** (tzv. neočištěný pay gap) **jako důkazu diskriminace**. Tento ukazatel zveřejněný letos v březnu Eurostatem vytváří dojem nerovného odměňování tam, kde **ve skutečnosti k diskriminaci nedochází**.

„Porovnává jen průměrné mzdy všech mužů a žen, bez ohledu na to, jakou práci dělají, jaké mají zkušenosti nebo odpovědnost. Rozhodně neukazuje, že někdo bere za stejnou práci méně. Řada férových zaměstnavatelů tak může neoprávněně získat nálepku diskriminujících, aniž by ve skutečnosti porušovali principy rovného odměňování,“ varuje profesor Jan Čadil.

Například: zaměstnává-li firma v Praze deset žen na pozici seniorní účetní se mzdou **52.500 Kč** a manažerem je muž se mzdou **64.000 Kč**, vzniká tzv. *neočištěný gender pay gap 18 %*, přestože ženy i muži dostávají za stejnou práci stejnou odměnu. Tento ukazatel totiž nezohledňuje pozici, odpovědnost ani odbornost - pouze průměruje mzdy všech žen a všech mužů.

„Firma může odměňovat spravedlivě, ale pokud má na vrcholu třeba jen jediného muže s vysokou mzdou, **statistika vykáže výrazný gender pay gap**. Průměr totiž nereflektuje strukturu firmy a vytváří dojem nerovnosti i tam, kde není,“ dodává profesor Čadil.

Ženy častěji míří do méně placených profesí

Vysoký 18% neočištěný gender pay gap více než nerovnost **odráží nerovnoměrné zastoupení mužů a žen napříč obory a pozicemi**. Takzvaná kariérní a profesní segregace znamená, že **ženy častěji volí méně placené profese nebo zastávají nižší pozice**. Podle profesora Čadila tento sociologický jev vysvětluje **zhruba polovinu** celkového rozdílu v odměňování.

„Odvětví zaměstnávající tradičně více mužů - typicky průmysl, IT, stavebnictví - mají vyšší tržní mzdy. Školství, zdravotnictví nebo sociální služby, ve kterých naopak pracuje více žen, jsou často podfinancovaná, protože jsou financována státem, kde trh nefunguje. A protože je v nich zaměstnáno hodně žen, tvoří zhruba polovinu celkového gender pay gapu,“ vysvětluje profesor Čadil.

Nerovnoměrné zastoupení mužů a žen navíc **vzniká už při volbě kariérní dráhy**: „Typicky již při výběru oboru ve škole a dále se prohlubuje strukturou ekonomiky, která v Česku stojí spíše na průmyslu než na službách. Významnou roli hrají i kratší úvazky nebo přerušení kariéry z rodinných důvodů. Nejde ale o důkaz mzdové diskriminace,“ dodává **Petr Janák**, prezident Comp&Ben Asociace a výkonný ředitel pro lidské zdroje skupiny PPF.

Zaměstnavatelé mohou výši neočištěného pay gapu alespoň částečně ovlivnit tím, že budou ženy aktivně podporovat při vstupu do oborů a na pozice, kde dnes převažují muži.

Stát může začít u sebe: ženy do vedení neposouvá a málo je platí

Zaměňování mzdové diskriminace s nerovnoměrným zastoupením mužů a žen na různých úrovních řízení je omyl, který **bude stigmatizovat řadu zaměstnavatelů** – včetně státní správy. Ta sama bude vykazovat jeden z **nejvyšších neočištěných gender pay gapů na mzdovém trhu**, protože na nejvyšších nejlépe placených postech zaměstnává dominantně muže, jak ukazuje analýza Výroční zprávy o stavu veřejné správy 2023.

Ve veřejné správě tvoří většinu ženy (76 %) a rovněž většina jich je na nejnižší pozici vedoucí oddělení (65 %), ale **s rostoucí úrovní řízení jejich podíl dramaticky klesá** – například mezi vedoucími zastupitelských úřadů je jen 19 % žen!

„Právě toto nerovnoměrné zastoupení žen v rozhodujících rolích, typické i pro státní správu – největšího zaměstnavatele v zemi – významně zvyšuje celkový neočištěný rozdíl ve mzdách. Podobně by však dopadla většina zaměstnavatelů,“ vysvětluje profesor Čadil.

Kromě kariérní podpory může stát snížit 18% neočištěný gender pay gap i tím, že zlepší odměňování profesí, kde výrazně převažují ženy. **„Stát může ihned zvýšit platy ženám na dotyčných pozicích**, například zdravotním sestrám, úřednicím na nižších pozicích, pečovatelkám, učitelkám. Ale bylo by to drahé, a tudíž těžko realizovatelné,“ uzavírá Petr Janák, prezident Comp&Ben Asociace.