



Problematika nerovnosti a transparentnosti odměňování z pohledu zaměstnanců

Studie byla zpracována v rámci projektu Asociace samostatných odborů „*Role kolektivního vyjednávání při kompenzaci vlivu inflace na mzdy a podpora zaměstnanců ve složitých životních situacích*“ financovaný z příspěvku na činnost dle § 320a písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, v roce 2026.

Obsah

Úvod	5
1. Metodika a datové zdroje	7
1.1. Informace a statistiky o průměrném výdělku	7
1.2. Směrnice EU o transparentnosti odměňování	7
1.3. Metodika a ukazatele	8
1.3.1. Hrubý měsíční výdělek	8
1.3.2. Hrubý hodinový výdělek	9
1.3.3. Gender pay gap (GPG)	9
1.3.4. Index rizika nerovného a netransparentního odměňování	10
1.3.5. Skleněný strop	11
1.3.6. Horizontální a vertikální segregace	11
2. Celkový vývoj mzdových nerovností v ČR	12
2.1. Vývoj hrubého měsíčního výdělku v ČR	12
2.2. Vývoj mzdové a platové úrovně v letech 2016-2025	14
2.3. Struktura hrubé měsíční mzdy a platu	16
3. Neočištěný genderový mzdový rozdíl	18
3.1. GPG hrubého měsíčního výdělku	18
3.2. Neočištěný GPG hodinového výdělku	20
3.3. GPG variabilní složky	23
3.3.1. Podíl žen a mužů pobírajících proměnné složky výdělku	23
3.3.2. Složky průměrného hrubého měsíčního výdělku	24
3.3.3. Složky průměrného hrubého hodinového výdělku	27
4. Zastoupení žen v zaměstnanecké populaci	30
4.1. Podíl žen ve mzdové a platové sféře	30
4.2. Podíl žen podle odvětví CZ-NACE	33
4.3. Podíl žen podle existence kolektivní smlouvy	37
4.4. Podíl žen podle hlavních tříd CZ-ISCO	39
4.5. Podíl žen podle dosaženého vzdělání	43
5. Nerovnosti a transparentnosti v odměňování podle charakteristik zaměstnavatele	46

5.1. Rozdíly v odměňování podle odvětví	46
5.2. Rozdíly v odměňování podle existence kolektivní smlouvy	53
5.3. Rozdíly v odměňování podle velikosti ekonomické subjektu	56
6. Nerovnosti a transparentnosti v odměňování podle charakteristik zaměstnance	60
6.1. Rozdíly v odměňování podle věku	60
6.2. Rozdíly v odměňování podle CZ ISCO	63
6.3. Rozdíly v odměňování podle vzdělání	70
7. Zhodnocení nerovnosti a transparentnosti odměňování	74
7.1. Skleněný strop	74
7.2. Feminizovaná nízká odměna	76
7.3. Variabilní složky mzdy	77
7.4. Strukturální segregace	78
Závěr	80
Zdroje	84
Seznam obrázků	85
Příloha I. – Sekce CZ-NACE	89
Příloha II. – Hlavní třídy CZ-ISCO	90
Příloha III. - Podíl žen v kvartilech odměňování	91
Příloha IV. – Vývoj hrubého měsíčního výdělku	95
Příloha V. – Vývoj hrubého měsíčního výdělku podle pohlaví	97
Příloha VI. – Vývoj hrubé měsíční mzdy podle pohlaví	99
Příloha VII. – Vývoj hrubého měsíčního platu podle pohlaví	101
Příloha VIII. – Vývoj hrubého hodinového výdělku	103
Příloha IX. – Vývoj hrubé hodinové mzdy	105
Příloha X. – Vývoj hrubého hodinového platu	107

Úvod

Téma nerovného a netransparentního odměňování se v posledních letech dostává do centra pozornosti nejen z hlediska ochrany před diskriminací, ale také z hlediska kvality pracovních vztahů, sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání. Zaměstnanci zpravidla znají pouze svou vlastní mzdu nebo plat, nikoli širší pravidla a souvislosti, které určují výdělky v organizaci. To ztěžuje rozpoznání, zda je jejich odměna přiměřená, zda odpovídá práci stejné nebo srovnatelné hodnoty a zda rozdíly mezi zaměstnanci nevznikají na základě netransparentních nebo genderově nerovných mechanismů. Právě nedostatek informací je jednou z hlavních překážek účinného prosazování práva na rovné odměňování.

Studie se zaměřuje na problematiku nerovnosti a transparentnosti odměňování z pohledu zaměstnanců. Nesleduje tedy pouze celkovou výši mezd a platů, ale zejména to, kde a jak se v systému odměňování vytvářejí rozdíly. Pozornost je věnována nejen rozdílům mezi ženami a muži, ale také tomu, zda jsou ženy a muži rovnoměrně zastoupeni v jednotlivých částech výdělkového rozdělení, ve kterých odvětvích a profesích pracují, jak se liší jejich přístup k vyšším výdělkům a jakou roli hrají variabilní složky mzdy a platu. Cílem není označovat konkrétní zaměstnavatele nebo skupiny za diskriminační, ale identifikovat segmenty trhu práce, kde se kumulují znaky vyššího rizika nerovného a méně transparentního odměňování.

Výchozím tématem studie je genderový rozdíl v odměňování, často označovaný jako gender pay gap. Tento ukazatel je důležitý, protože poskytuje základní informaci o tom, o kolik jsou výdělky žen nižší než výdělky mužů. Sám o sobě však nestačí. Neočistěný genderový rozdíl v odměňování v sobě zahrnuje mnoho různých vlivů: rozdílné zastoupení žen a mužů v odvětvích, profesích, věkových skupinách, vzdělanostních kategoriích, typech zaměstnavatelů, úrovních řízení i pracovních režimech. Pokud má být analýza užitečná pro zaměstnance a jejich zástupce, je nutné jít pod povrch jednoho souhrnného čísla a zkoumat, z jakých dílčích mechanismů se celková nerovnost skládá.

Z tohoto důvodu studie pracuje s několika vzájemně se doplňujícími ukazateli. Sleduje mediánové a průměrné výdělky, měsíční i hodinové vyjádření mzdy a platu, rozdíly v jednotlivých částech výdělkového rozdělení, zastoupení žen v kvartilech odměňování, rozdíly podle odvětví CZ-NACE, hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO, věku, vzdělání, velikosti ekonomického subjektu a existence kolektivní smlouvy. Samostatná pozornost je věnována také složkám mzdy a platu, zejména prémie, odměnám, příplatkům a náhradám. Tyto složky jsou z hlediska transparentnosti obzvláště významné, protože mohou být méně standardizované než základní mzda nebo tarifní plat a mohou více záviset na vnitřních pravidlech zaměstnavatele, rozhodování nadřízených nebo přístupu k určitým pracovním režimům.

Důležitým analytickým rámcem studie je rozlišení horizontální a vertikální segregace. Horizontální segregace znamená, že ženy a muži nejsou rovnoměrně zastoupeni mezi odvětvími a profesemi. Ženy se častěji koncentrují v oblastech péče, vzdělávání, administrativy, služeb nebo podpůrných činností, zatímco muži častěji pracují v technických, výrobních,

řemeslných, stavebních nebo dopravních segmentech. Vertikální segregace označuje situaci, kdy ženy sice v určitém odvětví nebo profesi tvoří významnou část zaměstnanců, ale jejich zastoupení klesá směrem k vyšším výdělkovým pásmům, vedoucím pozicím nebo lépe placeným specializacím. Právě tento druhý mechanismus je důležitý pro pochopení tzv. skleněného stropu.

Studie proto nesleduje pouze otázku, zda jsou ženy v určitém odvětví nebo profesi přítomny. Stejně důležité je, kde se v rámci výdělkového rozdělení nacházejí. Pokud ženy tvoří významnou část zaměstnanců, ale výrazně menší část zaměstnanců ve čtvrtém, tedy nejvyšším kvartilu odměňování, jde o signál, že do nejlépe odměňovaných pozic pronikají méně často než muži. Tento jev může souviset s kariérním postupem, přístupem k vedoucím funkcím, specializacím, příplatkům, prémie, přesčasům nebo jiným složkám odměny. Z hlediska transparentnosti je právě tato otázka zásadní: nestačí vědět, kolik ženy a muži vydělávají v průměru, ale je třeba rozumět tomu, jak jsou rozmístěni v rámci celé výdělkové hierarchie.

Význam studie posiluje také přijetí Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování. Tato směrnice posouvá rovné odměňování z roviny obecného principu do roviny konkrétních práv a povinností. Zaměstnanci mají získat lepší přístup k informacím o odměňování, zaměstnavatelé budou muset zveřejňovat nebo poskytovat vybrané údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů a v případě neodůvodněných rozdílů bude třeba přijímat nápravná opatření. Pro odbory a další zástupce zaměstnanců je směrnice důležitá tím, že posiluje jejich roli při kontrole pravidel odměňování, při vyhodnocování rozdílů a při vyjednávání o spravedlivějších a transparentnějších mzdových systémech.

Cílem analýzy je ukázat, jak lze dostupná data využít pro identifikaci rizikových oblastí, které si zaslouží podrobnější pozornost v kolektivním vyjednávání, ve vnitřních mzdových auditech a při nastavování transparentních pravidel odměňování. Výsledky nelze chápat jako přímý důkaz diskriminace v konkrétním pracovněprávním vztahu. Mohou však ukázat, kde se současně objevuje vyšší genderový rozdíl v odměňování, nižší zastoupení žen v horních výdělkových pásmech, vyšší rozdíly ve variabilních složkách a širší celková výdělková diferenciaci. Právě takové segmenty představují zvýšené riziko a měly by být předmětem hlubší analýzy.

Zaměstnanci i jejich zástupci budou v nadcházejících letech potřebovat nejen právo na informace, ale také schopnost těmto informacím rozumět. Transparentnost odměňování sama o sobě nerovnosti neodstraní. Může však vytvořit podmínky pro to, aby rozdíly byly viditelné, srozumitelně vysvětlené a tam, kde nejsou objektivně odůvodněné, také napravitelné.

1. Metodika a datové zdroje

1.1. Informace a statistiky o průměrném výdělku

Pro analýzu problematiky nerovnosti a transparentnosti odměňování byly využity údaje z šetření Informace a statistiky o průměrném výdělku (ISPV). V analýze jsou použity data za období 2016–2025. Výsledky šetření ISPV (strukturální statistiky) mají za cíl poskytovat co nejpodrobnější informace o mzdách jednotlivých zaměstnanců a odpracované době v třídění podle osobnostních charakteristik zaměstnanců (např. věk, pohlaví, nejvyšší dokončené vzdělání, zaměstnání podle klasifikace CZ ISCO) i znaků zaměstnavatelů (např. odvětví ekonomické činnosti CZ NACE, velikost ekonomického subjektu, existence kolektivní smlouvy). Hlavními sledovanými ukazateli jsou z hlediska výdělkové úrovně hrubá měsíční mzda (plat) a hodinový výdělek. Kromě diferenciací hrubé měsíční mzdy (platu) jsou zjišťovány i složky mzdy (platu), tj. odměny, příplatky a náhrady. U pracovní doby je sledována úroveň i struktura odpracované (odpracovaná doba a doba přesčasové práce) a neodpracované doby (např. neodpracovaná doba z důvodu dovolené, překážek na straně zaměstnavatele či na straně zaměstnance).

ISPV obsahuje údaje z pravidelného statistického šetření, které je pod názvem Pololetní šetření o průměrném výdělku zařazeno do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem ve Sbírce zákonů pro příslušný kalendářní rok. Pololetní šetření o průměrném výdělku je harmonizováno se strukturálním šetřením Evropské Unie pod názvem the Structure of Earnings Survey (viz nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ve znění pozdějších předpisů).

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.

Podrobný popis ISPV i výsledky jsou publikovány na stránkách www.ispv.cz.

1.2. Směrnice EU o transparentnosti odměňování

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/970 o transparentnosti odměňování představuje zásadní posun v evropském přístupu k prosazování rovného odměňování žen a mužů. Jejím cílem není pouze deklarovat zásadu „stejně odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“, která je v právu EU zakotvena dlouhodobě, ale vytvořit praktické nástroje, díky nimž bude možné nerovnosti v odměňování identifikovat, vysvětlit a v případě neodůvodněných rozdílů také napravit. Směrnice proto propojuje tři roviny: prevenci diskriminace, přístup zaměstnanců k informacím a posílení vymahatelnosti práva na rovnou odměnu. Klíčové je, že srovnávání práce nemá být založeno jen na názvu pracovní pozice, ale na objektivních a genderově neutrálních kritériích, jako jsou dovednosti, úsilí, odpovědnost a

pracovní podmínky. Tím směrnice míří i na strukturální nerovnosti, které mohou vznikat v důsledku podhodnocení typicky feminizovaných profesí nebo netransparentních pravidel kariérního a mzdového postupu.

Významnou změnou je zavedení transparentnosti již před vznikem pracovního poměru: uchazeči mají mít před pohovorem informace o nástupní odměně nebo jejím rozpětí a zaměstnavatelé se jich nesmějí dotazovat na předchozí výši mzdy či platu. Zaměstnanci mají dále získat právo požadovat informace o své individuální odměně a o průměrné odměně srovnatelných pracovníků členěné podle pohlaví. Zaměstnavatelé mají zároveň zpřístupnit kritéria určování odměny, mzdového růstu a kariérního postupu. U zaměstnavatelů s více než 100 pracovníky bude postupně zaváděn reporting rozdílů v odměňování žen a mužů včetně doplňkových a proměnných složek odměny. Pokud se ukáže rozdíl vyšší než 5 %, který nelze objektivně a genderově neutrálně odůvodnit a není odstraněn do šesti měsíců, má následovat společné posouzení odměňování ve spolupráci se zástupci zaměstnanců. Pro odbory je proto směrnice důležitá nejen jako antidiskriminační nástroj, ale také jako opora pro kolektivní vyjednávání, kontrolu mzdových systémů a posilování důvěry zaměstnanců v pravidla odměňování.

1.3. Metodika a ukazatele

1.3.1. Hrubý měsíční výdělek

Pro výpočet mzdové nerovnosti a transparentnosti se budou používat ukazatele jako hrubá měsíční mzda a hrubý měsíční plat.

Hrubá měsíční mzda je definována jako součet mzdy za práci, náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost za sledované období:

$$HMM = \frac{MZDA + NAHRADY + POHOTOV}{MESPLAC_prep}$$

kde:

HMM je hrubá měsíční mzda zaměstnance,

MZDA je mzda za práci zaměstnance v kumulaci za celé sledované období,

NAHRADY jsou náhrady mzdy zaměstnance v kumulaci za celé sledované období,

POHOTOV je odměna za pracovní pohotovost zaměstnance v kumulaci za celé sledované období,

MESPLAC_prep je počet přepočtených placených měsíců zaměstnance.

Hrubý měsíční plat je definován jako součet platu za práci, náhrad platu a odměny za pracovní pohotovost ve sledovaném období.

$$HMM = \frac{PLAT + NAHRADY + POHOTOV}{MESPLAC_{prep}}$$

kde:

HMP je hrubý měsíční plat zaměstnance,

PLAT je plat za práci zaměstnance v kumulaci za celé sledované období,

NAHRADY jsou náhrady platu zaměstnance v kumulaci za celé sledované období,

POHOTOV je odměna za pracovní pohotovost zaměstnance v kumulaci za celé sledované období,

MESPLAC_{prep} je počet přepočtených placených měsíců zaměstnance.

1.3.2. Hrubý hodinový výdělek

Pro výpočet mzdové a platové nerovnosti bude počítáno i s hrubou hodinovou mzdou, resp. hrubým hodinovým platem. Hodinová vyjádření výdělku je pro výpočet mzdové a platové nerovnosti přesnější, protože zohledňuje i případné přesčasové hodiny.

Hrubá hodinová mzda, resp. plat se vypočítá jako podíl celkové vyplacené mzdy za práci, resp. celkového platu za práci a celkové placené doby, za kterou byla mzda, resp. plat vyplacena.

1.3.3. Gender pay gap (GPG)

Gender pay gap (GPG) označuje rozdíl v odměňování žen a mužů vyjádřený zpravidla v procentech. Ukazatel zachycuje, o kolik je průměrný nebo mediánový výdělek žen nižší než výdělek mužů. V mezinárodních srovnáních na úrovni Evropské unie se nejčastěji používá tzv. neočištěný gender pay gap, který je definován jako procentuální rozdíl mezi průměrným hodinovým hrubým výdělkem zaměstnaných mužů a žen.

$$GPG = \frac{(HVM - HVŽ)}{HVM} \cdot 100 \%$$

kde:

HVM – hrubý výdělek mužů,

HVŽ – hrubý výdělek žen.

Výsledná hodnota ukazuje, o kolik procent je výdělek žen nižší než výdělek mužů. Například GPG ve výši 15 % znamená, že ženy v průměru dosahují o 15 % nižšího výdělku než muži. Hodnota 0 % by znamenala rovnost průměrného výdělku žen a mužů, zatímco záporná hodnota by znamenala, že výdělek žen je vyšší než výdělek mužů.

Rozdíl může být stanoven například z průměrného nebo mediánového výdělku, z hodinové, měsíční nebo roční mzdy či platu, případně zvlášť ze základní složky odměny a z doplňkových či proměnných složek. V této studii je proto GPG používán jako obecné označení rozdílu

v odměňování žen a mužů, přičemž konkrétní způsob výpočtu je vždy specifikován u příslušného grafu nebo ukazatele.

V této studii nebude očištěný GPG samostatně počítán, protože dostupná data ISPV neumožňují jeho přesné stanovení. Ačkoli ISPV obsahuje řadu podrobných údajů o mzdách, platech a vybraných charakteristikách zaměstnanců a zaměstnavatelů, nepostihuje všechny faktory nezbytné pro plnohodnotné očištění rozdílů v odměňování, například úplnou pracovní historii, skutečnou délku relevantní praxe, kariérní přerušení, rozsah odpovědnosti, individuální výkon, konkrétní náplň práce nebo interní pravidla odměňování u jednotlivých zaměstnavatelů. Studie proto pracuje především s neočištěným GPG a s jeho členěním podle dostupných strukturálních charakteristik. Tento přístup umožňuje identifikovat oblasti, odvětví, profese nebo skupiny zaměstnanců s vyšším rizikem nerovného odměňování, nikoli ale přesně určit, jaká část zjištěných rozdílů je statisticky vysvětlitelná a jaká část zůstává nevysvětlená.

1.3.4. Index rizika nerovného a netransparentního odměňování

Pro srovnání nerovnosti a transparentnosti v odměňování podle vybraných charakteristik zaměstnavatele bude sestaven a použit *index rizika nerovného a netransparentního odměňování*. Index je kompozitní ukazatel na škále 0-100 bodů. Do výpočtu vstupují čtyři ukazatele, které jsou normalizovány na společnou škálu a následně váženy¹:

- GPG z mediánu hrubé hodinové mzdy/platu (váha 35 %).
- GPG z mediánu doplňkových, resp. variabilních složek mzdy/platu (váha 25 %).
- Deficit žen ve 4. kvartilu, který zachycuje tzv. „skleněný strop“ – podíl žen ve 4. kvartilu ve srovnání s celkovým podílem žen v daném rozměru (váha 30 %).
- Decilové rozpětí – poměr 9. a 1. decilu (váha 10 %).

Index byl sestaven tak, aby nezachycoval pouze rozdíl ve výši výdělků žen a mužů, ale také strukturu odměňování a zastoupení žen v horní části výdělkového rozdělení.

Index rizika nerovného a netransparentního odměňování se vypočítá:

$$I = \sum_{i=1}^4 w_i x_i,$$

¹ Váhy jednotlivých složek indexu byly stanoveny expertně tak, aby index primárně zachycoval genderově specifické nerovnosti v odměňování a v přístupu k nejlépe odměňovaným pozicím. Nejvyšší váha byla přiřazena mediánovému GPG jako hlavnímu ukazateli rozdílu v odměňování žen a mužů. Deficit žen ve 4. kvartilu má obdobně vysokou váhu, protože zachycuje zastoupení žen v horní části výdělkového rozdělení. GPG doplňkových složek má samostatnou váhu vzhledem k významu variabilních složek pro transparentnost odměňování. Decilové rozpětí má nižší váhu, protože nepředstavuje genderový ukazatel, ale slouží jako doplňková informace o celkové výdělkové diferenciaci v daném segmentu.

kde w_i představuje váhu ukazatele a x_i normalizovanou hodnotu příslušného ukazatele. Vyšší hodnota indexu znamená vyšší souběh sledovaných nerovností v daném segmentu. Index neslouží jako důkaz diskriminace v odměňování, ale jako souhrnný ukazatel, který umožňuje identifikovat segmenty s vyšším rizikem nerovného a méně transparentního odměňování.

1.3.5. Skleněný strop

Skleněný strop označuje neviditelný soubor formálních i neformálních překážek, které ženám ztěžují nebo znemožňují postup do vyšších, zejména řídicích a rozhodovacích pozic. Nejde tedy o otevřeně deklarovaný zákaz kariérního postupu, ale o skryté mechanismy působící v organizacích, pracovních kolektivech i širších společenských normách. Tyto bariéry mohou mít podobu stereotypních představ o tom, jaké vlastnosti má mít vedoucí pracovník, nižší důvěry ve schopnosti žen, omezeného přístupu žen k neformálním sítím, mentorství a strategickým informacím, nebo rozdílného hodnocení stejného pracovního výkonu u žen a mužů.

Skleněný strop se může projevovat také na individuální úrovni. Některé ženy mohou o vyšší pozice usilovat méně často nebo s větší opatrností, protože předpokládají, že budou čelit zpochybňování svých schopností, podceňování svých názorů nebo vyšším nárokům na prokazování odbornosti než jejich mužští kolegové.

1.3.6. Horizontální a vertikální segregace

Horizontální segregace označuje nerovnoměrné zastoupení žen a mužů napříč odvětvími, profesemi nebo obory činnosti. V kontextu odměňování je podstatné zejména to, že ženy jsou častěji koncentrovány v odvětvích a profesích s nižší mzdovou nebo platovou úrovní, například ve vzdělávání, zdravotnictví, sociálních službách, administrativě nebo pečujících profesích. Nižší ohodnocení těchto profesí bývá spojeno také s genderovými stereotypy, podle nichž jsou dovednosti typické pro tzv. ženská povolání — například péče, komunikace, empatie nebo organizační práce — vnímány jako „přirozené“, a nikoli jako odborné kompetence, které je nutné získat, rozvíjet a odpovídajícím způsobem odměňovat. Horizontální segregace tak přispívá k rozdílnosti v odměňování tím, že ženy častěji pracují v méně finančně ohodnocených segmentech trhu práce.

Vertikální segregace označuje nerovnoměrné zastoupení žen a mužů na různých stupních profesní hierarchie. Projevuje se zejména tím, že ženy jsou méně zastoupeny ve vedoucích, rozhodovacích a nejlépe odměňovaných pozicích, a to i v odvětvích nebo profesích, kde tvoří významnou část pracovní síly. Typickým projevem vertikální segregace je situace, kdy ženy převažují na nižších nebo středních úrovních určité profese, ale jejich podíl výrazně klesá směrem k vyšším řídicím a odborným pozicím. Tento mechanismus úzce souvisí se skleněným stropem, omezeným přístupem ke kariérním příležitostem, neformálním sítím a rozhodovacím procesům. Vertikální segregace tak zvyšuje riziko, že ženy budou méně často dosahovat na pozice s vyšší odpovědností, vyšší rozhodovací pravomocí a vyšší odměnou.

2. Celkový vývoj mzdových nerovností v ČR

V první části této kapitoly bude analyzován celkový mzdový a platový vývoj v letech 2016-2025. Kromě samotného vývoje mediánu a průměru hrubé měsíční mzdy/platu, bude sledováno, zda dochází k pomyslnému rozevírání nůžek v zaměstnanecké populaci, tedy zda mzdy/platy nejlépe placených zaměstnanců rostou výrazně rychleji než zaměstnanců s nízkou mzdou/platem. Cílem této části je analyzovat celkové mzdové a platové rozložení a ukázat, zda a případně jaké jsou nerovnosti v odměňování ve mzdové a v platové sféře. Pro zjištění míry nerovnosti v odměňování bude sledován poměr 9. a 1. decilu.

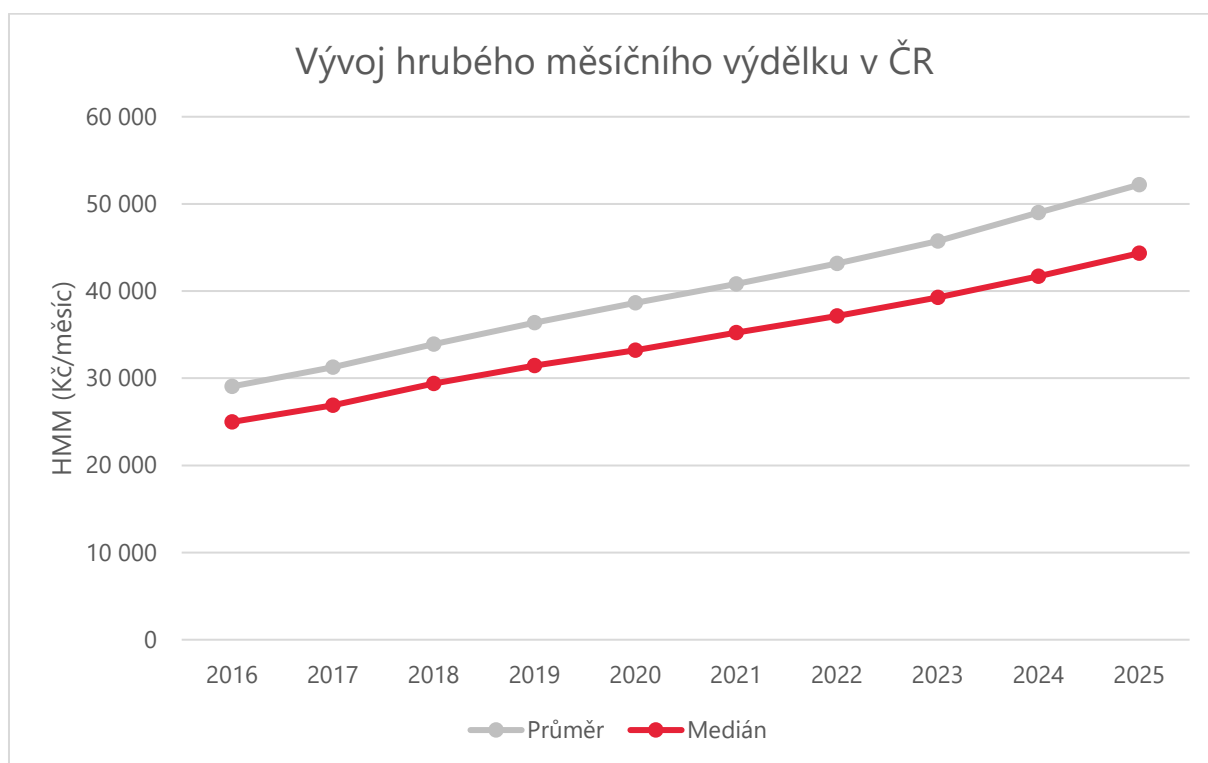
Druhá část kapitoly se zaměří na strukturu hrubé měsíční mzdy/platu a zda se během posledních 10 let tato struktura nějak výrazněji proměnila. Sledování poměru základní složky a pohyblivých složek je důležité z hlediska transparentnosti odměňování, protože právě do variabilních složek se mohou promítat netransparentní a potenciálně diskriminační rozdíly v odměňování za srovnatelnou práci, na něž cílí Směrnice EU o transparentnosti odměňování.

2.1. Vývoj hrubého měsíčního výdělku v ČR

Hrubý měsíční výdělek v České republice rostl v celém období 2016–2025 nepřetržitě a napříč celým výdělkovým spektrem, jak dokládá Obrázek 1. Průměrný výdělek vzrostl o 79,7 % – ze 29,1 tis. Kč na 52,2 tis. Kč – a medián o 77,5 %, z 25,0 tis. Kč na 44,3 tis. Kč. Nejrychlejší dynamiku zaznamenal dolní konec výdělkového rozdělení: 1. decil (P10) vzrostl téměř o 97 % (ze 13,1 tis. Kč na 25,8 tis. Kč), a to v přímé vazbě na zvyšování minimální mzdy, která se ve sledovaném období zdvojnásobila ze 9 900 Kč na 20 800 Kč. Průměr trvale převyšuje medián a jejich vzájemný odstup se v čase mírně prohlubuje – to potvrzuje existenci skupiny zaměstnanců s výrazně nadprůměrnými výdělky, jejichž příjmy rostou o něco rychleji než zbytek populace. Navzdory tomu celkový decilový poměr P90/P10 zachycený na Obrázku 2 klesl z 3,46 na 3,19. V relativním vyjádření se rozdíly mezi nejvyššími a nejnižšími výdělky mírně snížily, avšak v absolutních hodnotách se naopak prohloubily.

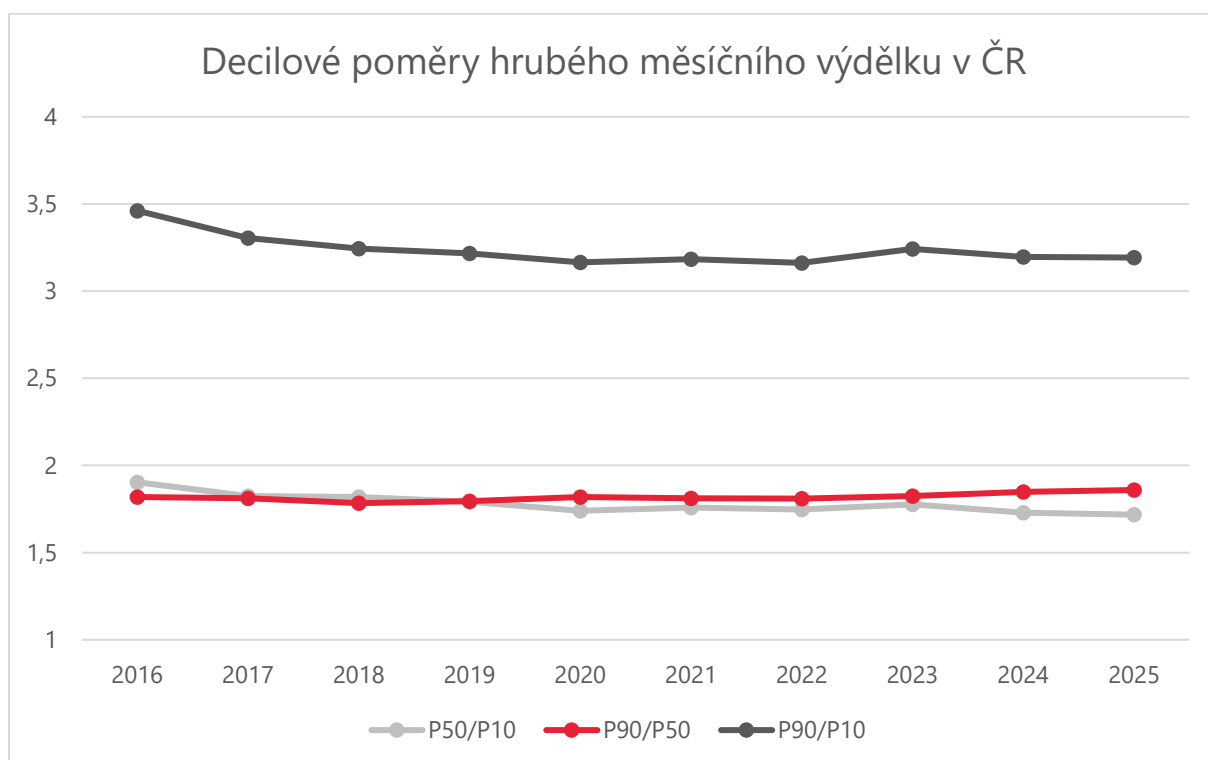
Poměr mediánu a 1. decilu (P50/P10) klesl z 1,90 na 1,72, nejnižší výdělky se tak přibližují středu rozdělení, a to zejména díky pravidelnému zvyšování minimální mzdy a situaci na trhu práce v podmínkách nízké nezaměstnanosti. Naopak poměr 9. decilu a mediánu (P90/P50) mírně vzrostl z 1,82 na 1,86, přičemž tento nárůst byl patrný prakticky v celém sledovaném období. Zatímco rozpětí v dolní polovině výdělkového rozdělení se zmenšuje, horní polovina se pozvolna rozevírá. Nejlépe placení zaměstnanci se od mediánu vzdalují, i když pomalu.

Obrázek 1 Vývoj hrubého měsíčního výdělku v ČR v letech 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 2 Decilové poměry hrubého měsíčního výdělku v ČR v letech 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.2. Vývoj mzdové a platové úrovně v letech 2016-2025

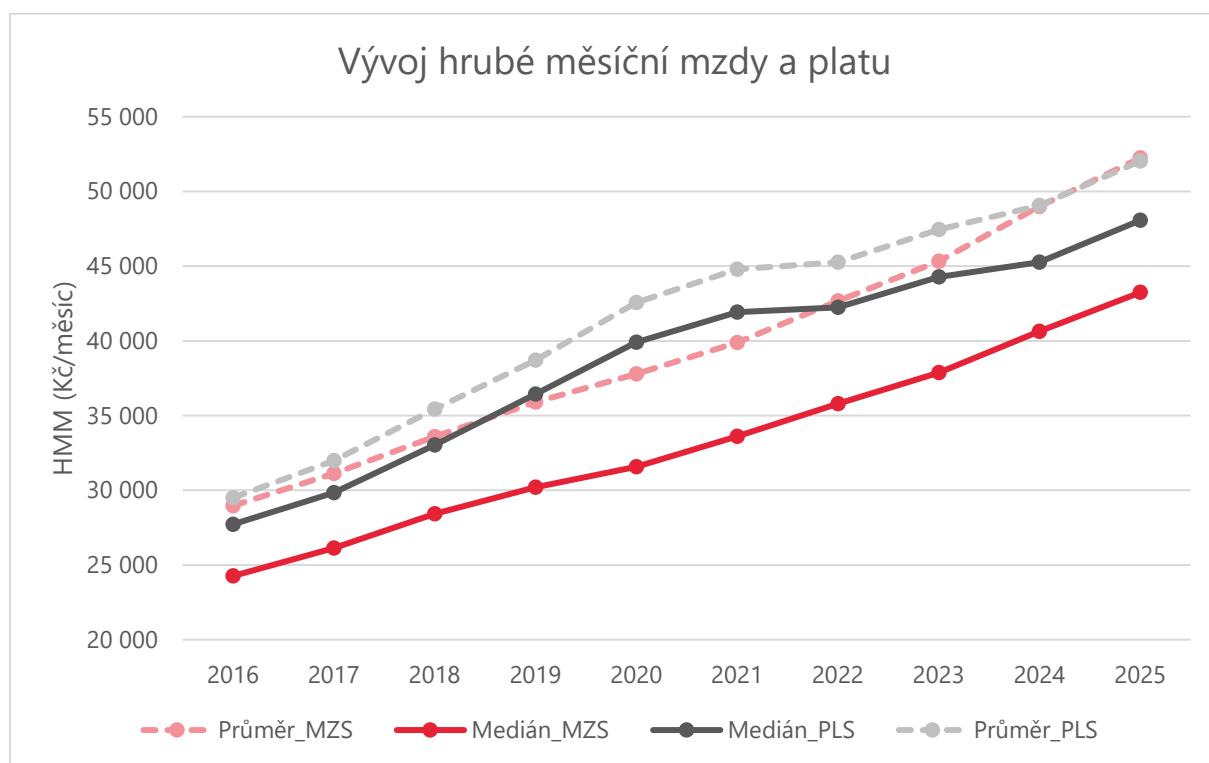
Vývoj hrubé měsíční mzdy v letech 2016-2025, zobrazený na Obrázku 3, ukazuje, že v posledních 10 letech docházelo každoročně ke zvyšování mediánu i průměru hrubé měsíční mzdy. Ve srovnání s rokem 2016 se v roce 2025 zvýšil medián hrubé měsíční mzdy o 78,2 % z 24,3 tis. Kč na 43,2 tis. Kč a průměr hrubé měsíční mzdy o 80,4 % z 29,0 tis. Kč na 52,2 tis. Kč. Průměrné meziroční tempo růst průměrné hrubé měsíční mzdy bylo mírně vyšší než průměrné meziroční tempo růstu mediánu, 6,7 % vs. 6,6 %.

V platové sféře rostl průměrný hrubý měsíční plat o 76,4 % (ze 29,5 tis. Kč na 52,0 tis. Kč) a medián o 73,4 % (z 27,7 tis. Kč na 48,1 tis. Kč). Výraznější akcelerace byla patrná v letech 2018–2020, kdy platová sféra doháněla mzdovou a průměrné meziroční přírůstky přesahovaly 10 %. Rok 2022 naopak přinesl výrazné zpomalení, průměrný plat vzrostl meziročně pouze o 1,1 %, a to navzdory vysoké inflaci – v důsledku fiskální politiky a zpožděné reakce platových tabulek. Charakteristickým rysem platové sféry je malý odstup průměru od mediánu. V roce 2025 byl průměr o 8,2 % vyšší než medián, zatímco ve mzdové sféře tento rozdíl dosahoval 20,8 %. To odráží vyšší homogenitu platové sféry danou závazným tarifním systémem.

Vývoj decilových poměrů ve mzdové sféře zachycený na Obrázku 4 potvrzuje, že nerovnosti mají odlišnou dynamiku v dolní a horní části mzdového rozdělení. Poměr P50/P10 klesl z 1,91 v roce 2016 na 1,74 v roce 2025, což ukazuje na přibližování nízkých mezd k mediánu. Tento vývoj lze spojit s růstem minimální mzdy, tlakem na růst mezd v nízkopříjmových profesích a situací na trhu práce v období nízké nezaměstnanosti. Naopak poměr P90/P50 vzrostl z 1,90 na 1,97. To znamená, že zaměstnanci v horní části mzdového rozdělení se od mediánu vzdalovali. Celkový poměr P90/P10 klesl z 3,63 na 3,41, avšak tato hodnota je výrazně vyšší než v platové sféře – mzdová sféra je strukturálně výdělkově nerovnoměrnější.

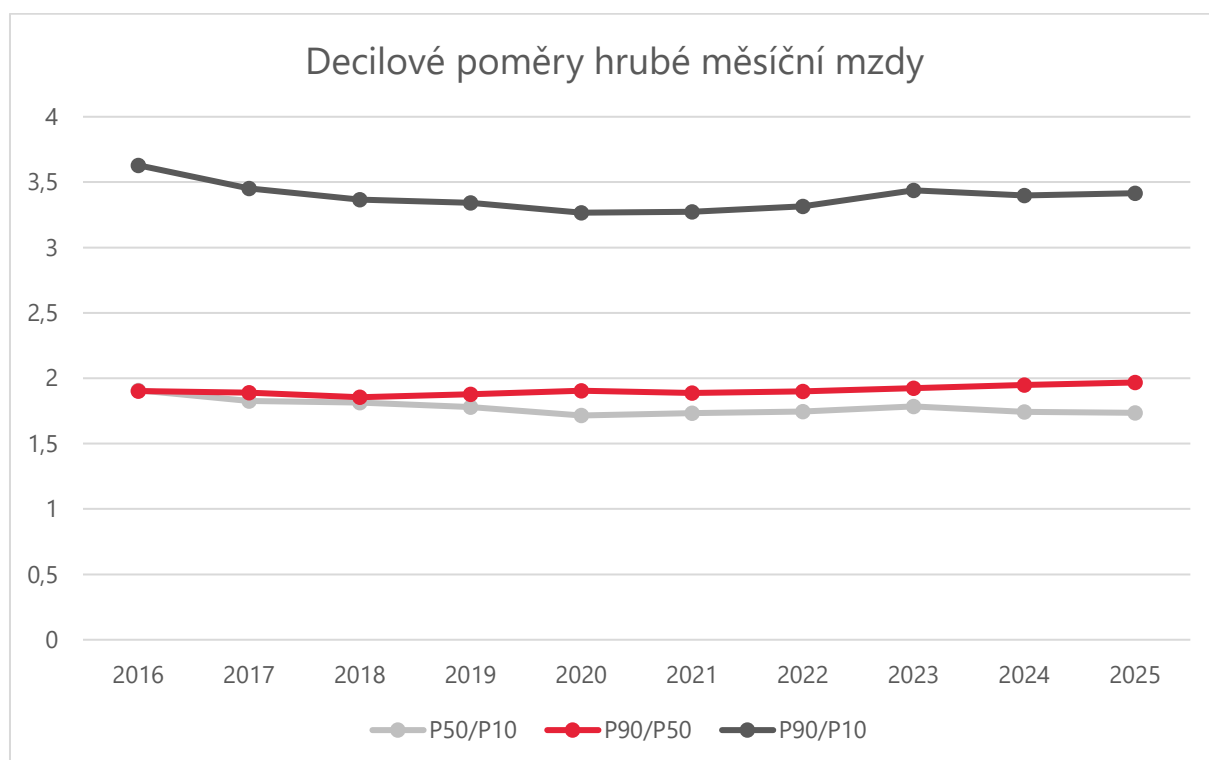
Decilové poměry platové sféry (Obrázek 5) jsou v celém sledovaném období podstatně nižší než u sféry mzdové, což potvrzuje výrazně nižší výdělkovou diferenciaci v prostředí řízeném platovými tabulkami. Poměr P50/P10 klesl z 1,72 v roce 2016 na 1,50 v roce 2025 – nejstrmější pokles ze všech sledovaných segmentů, nejintenzivnější v letech 2017–2021. Poměr P90/P50 zůstal ale stabilní a v celém sledovaném období se pohyboval v úzkém rozmezí 1,50–1,56 a v roce 2025 dosahoval hodnoty 1,54. To je zásadní rozdíl oproti mzdové sféře, kde se horní část rozdělení rozevírá. V platové sféře regulace platových tabulek efektivně omezuje individuální diferenciaci i v horní části rozdělení; celkový poměr P90/P10 klesl z 2,67 na 2,31, tedy k úrovni výrazně nižší než ve sféře mzdové.

Obrázek 3 Vývoj hrubé měsíční mzdy a hrubého měsíčního platu v letech 2016-2025



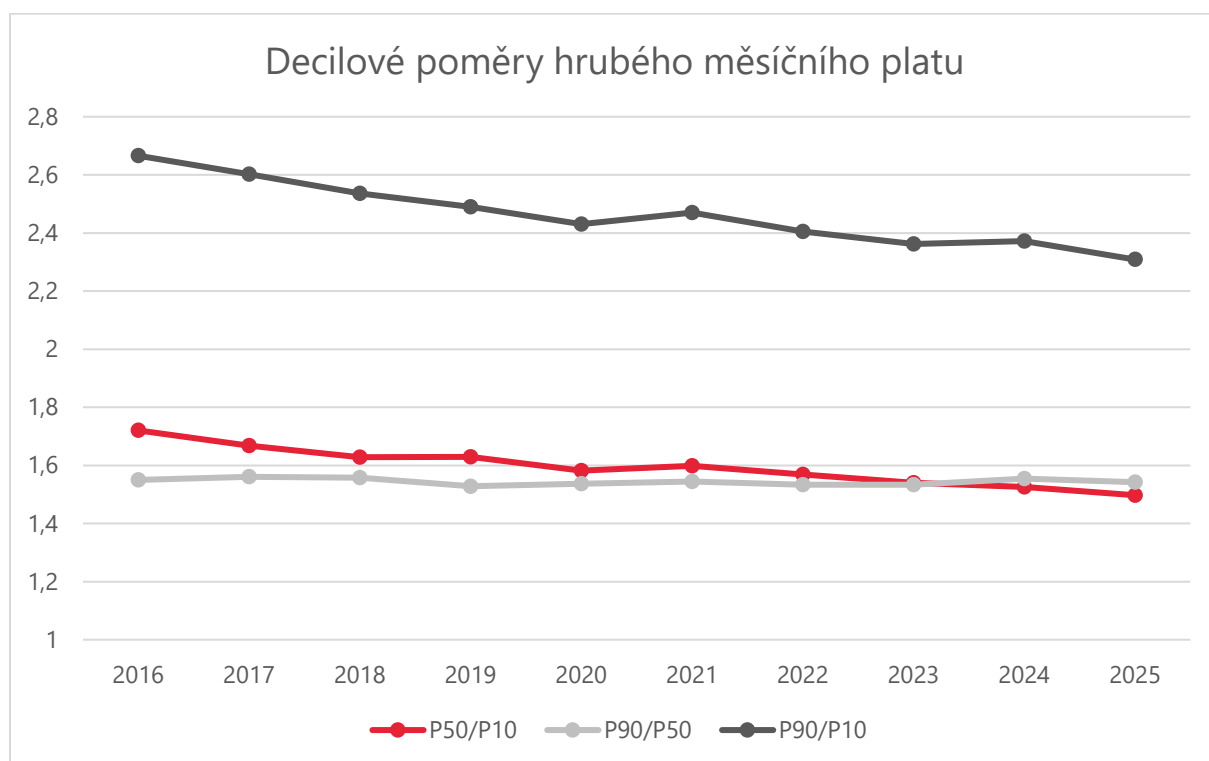
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 4 Decilové poměry hrubé měsíční mzdy v letech 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 5 Decilové poměry hrubého měsíčního platu v letech 2016-2025



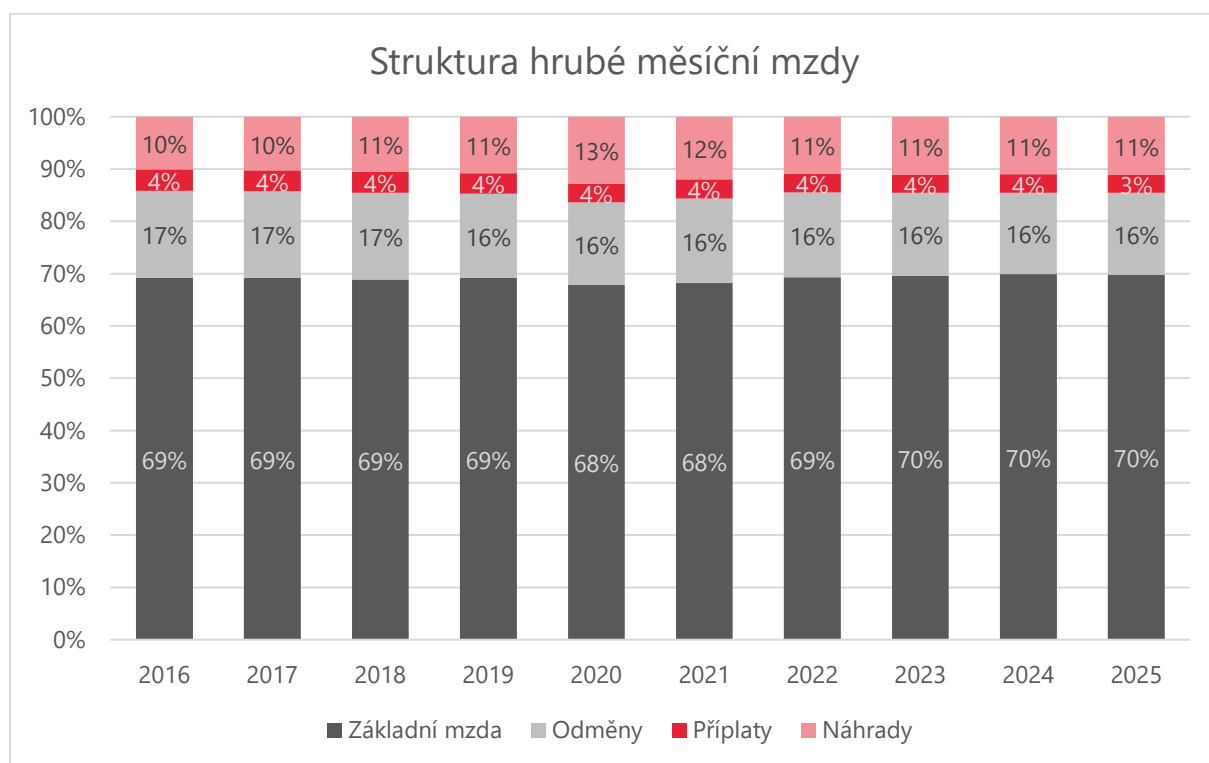
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

2.3. Struktura hrubé měsíční mzdy a platu

Struktura průměrné hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře uvedená na Obrázku 6 vykazovala v průběhu celého sledovaného období překvapivou stabilitu. Základní mzda tvořila v roce 2016 přibližně 69,2 % celkové mzdy a v roce 2025 pak 69,8 % – její podíl se tedy prakticky nezměnil. Mírně se snížil podíl odměn (z 16,6 % na 15,7 %) a příplatků (ze 4,1 % na 3,5 %), naopak vzrostl podíl náhrad (z 10,1 % na 11,1 %). Variabilní složky – odměny a příplatky – představovaly v roce 2025 celkem přibližně 19,2 % hrubé mzdy, tedy v obdobném rozsahu jako v roce 2016 (20,7 %). Z hlediska transparentnosti odměňování to znamená, že prostor pro individuálně nastavované a hůře kontrolovatelné složky mzdy se ve mzdové sféře dlouhodobě nezmenšuje a přetrvává na úrovni přibližně jedné pětiny celkové mzdy.

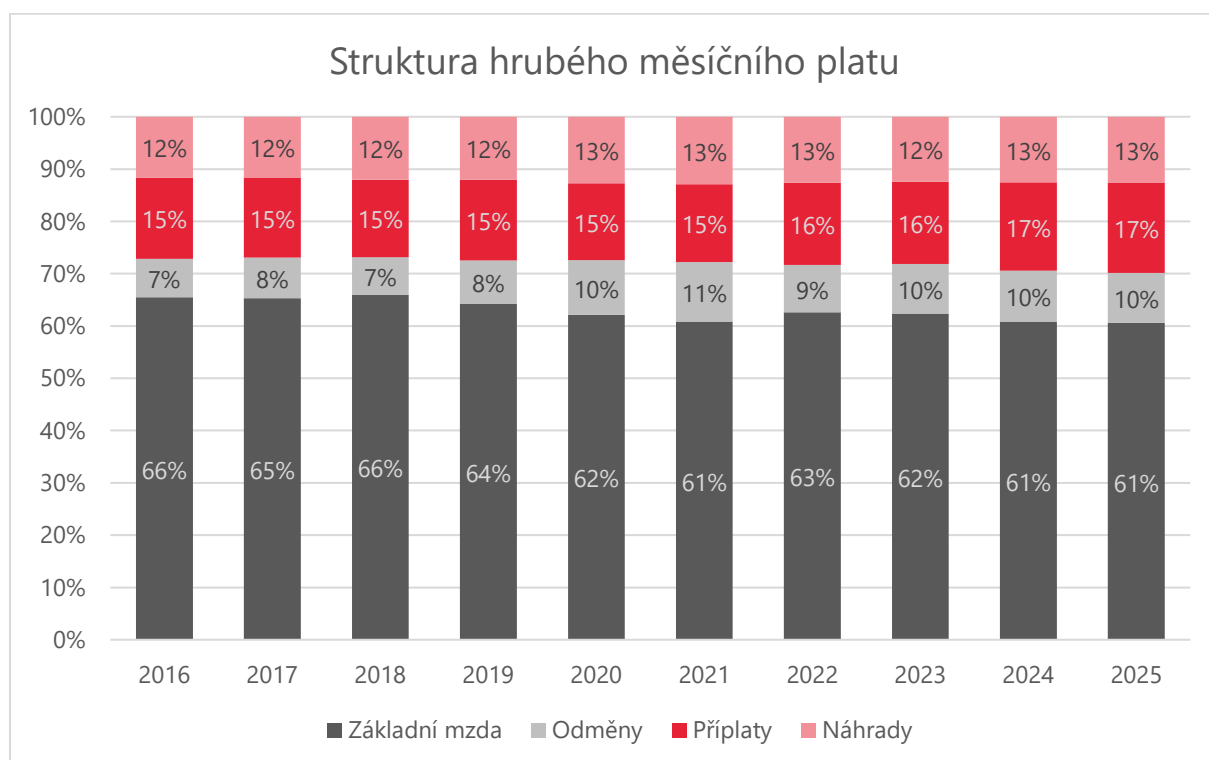
Na rozdíl od sféry mzdové je v platové sféře patrný zřetelný strukturální posun, jak ukazuje Obrázek 7. Podíl základního platu se v letech 2016–2025 snížil z 65,5 % na 60,6 %, tedy o téměř 5procentních bodů. Prostor uvolněný základní složkou vyplnily zejména příplatky (nárůst z 15,5 % na 17,3 %) a odměny (nárůst ze 7,3 % na 9,5 %); podíl náhrad se mírně zvýšil z 11,7 % na 12,6 %. Přestože platová sféra zůstává regulovanější než sféra mzdová, rostoucí váha variabilních složek je významná: příplatky a odměny dohromady tvořily v roce 2025 26,8 % průměrného hrubého platu, oproti 22,8 % v roce 2016. Podmínky přiznávání příplatků (za vedoucí funkci, směnnost, specifickou náročnost práce) a odměn přitom mohou vykazovat nižší transparentnost než základní plat vymezený platovými tabulkami. Tento trend tak přináší rostoucí riziko z hlediska rovného a transparentního odměňování v prostředí, které bývá často považováno za přehledné.

Obrázek 6 Vývoj struktury průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 7 Vývoj struktury průměrného hrubého měsíčního platu v letech 2016-2025



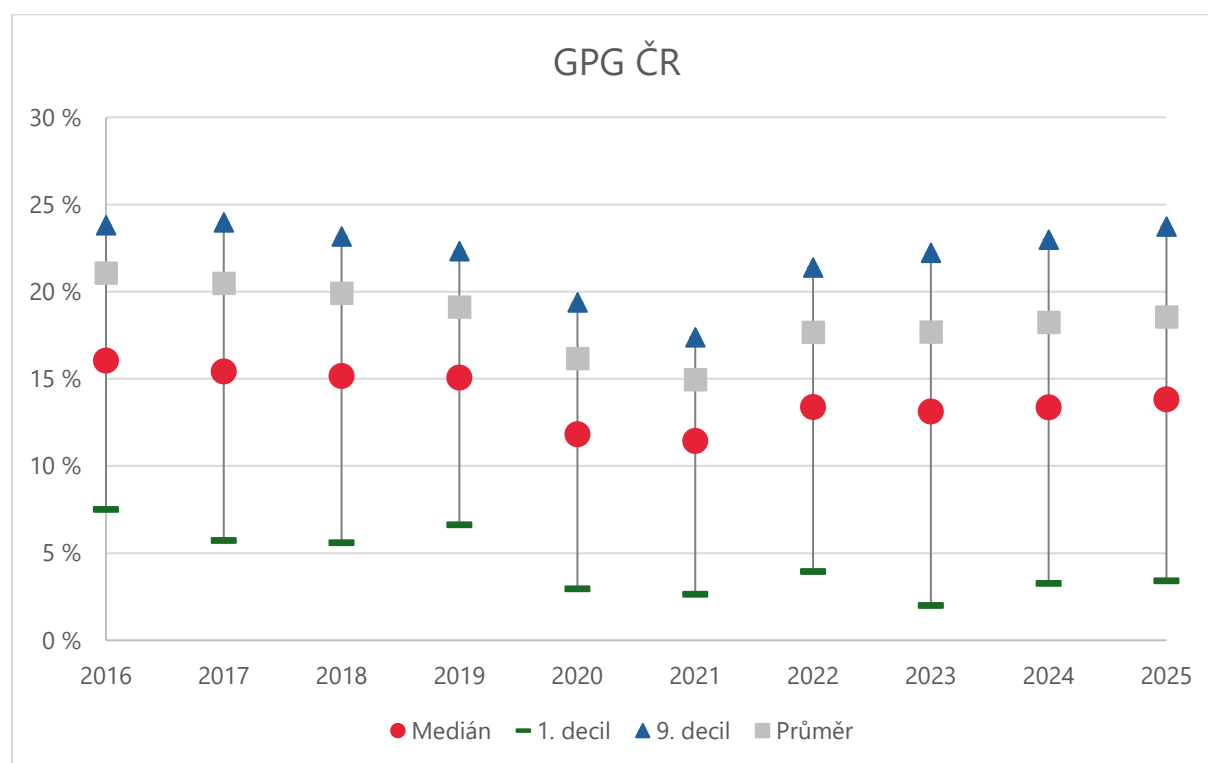
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

3. Neočištěný genderový mzdový rozdíl

3.1. GPG hrubého měsíčního výdělku

Neočištěný genderový mzdový rozdíl (GPG) hrubého měsíčního výdělku za celou ČR v průběhu sledovaného období klesal, nicméně pokles nebyl lineární, jak ukazuje Obrázek 8. Průměrný GPG se snížil z 21,1 % v roce 2016 na historické minimum 15,0 % v roce 2021, poté se opět zvýšil a v roce 2025 dosahoval 18,5 %. Mediánový GPG zaznamenal obdobný průběh, z 16,0 % klesl na 11,4 % (2021) a poté vzrostl na 13,8 % (2025). Analýza podle decilů odhaluje výraznou asymetrii ve výdělkovém spektru, v 1. decilu byl GPG v roce 2025 pouze 3,4 %, zatímco v 9. decilu dosahoval 23,7 % a během let zůstával prakticky neměnný s výjimkou let 2020 a 2021, kdy nastal pokles genderového mzdového rozdílu ve všech sledovaných kvantilech. Genderové rozdíly jsou tak výrazně soustředěny v horní části výdělkového rozdělení, kde se projevuje tzv. skleněný strop – ženy jsou méně zastoupeny na lépe placených pozicích s vyšším podílem variabilních složek odměňování. Nízkopříjmové segmenty trhu práce jsou z hlediska genderové rovnosti méně problematické než lépe placené pozice.

Obrázek 8 Neočištěný GPG hrubého měsíčního výdělku v ČR, 2016-2025

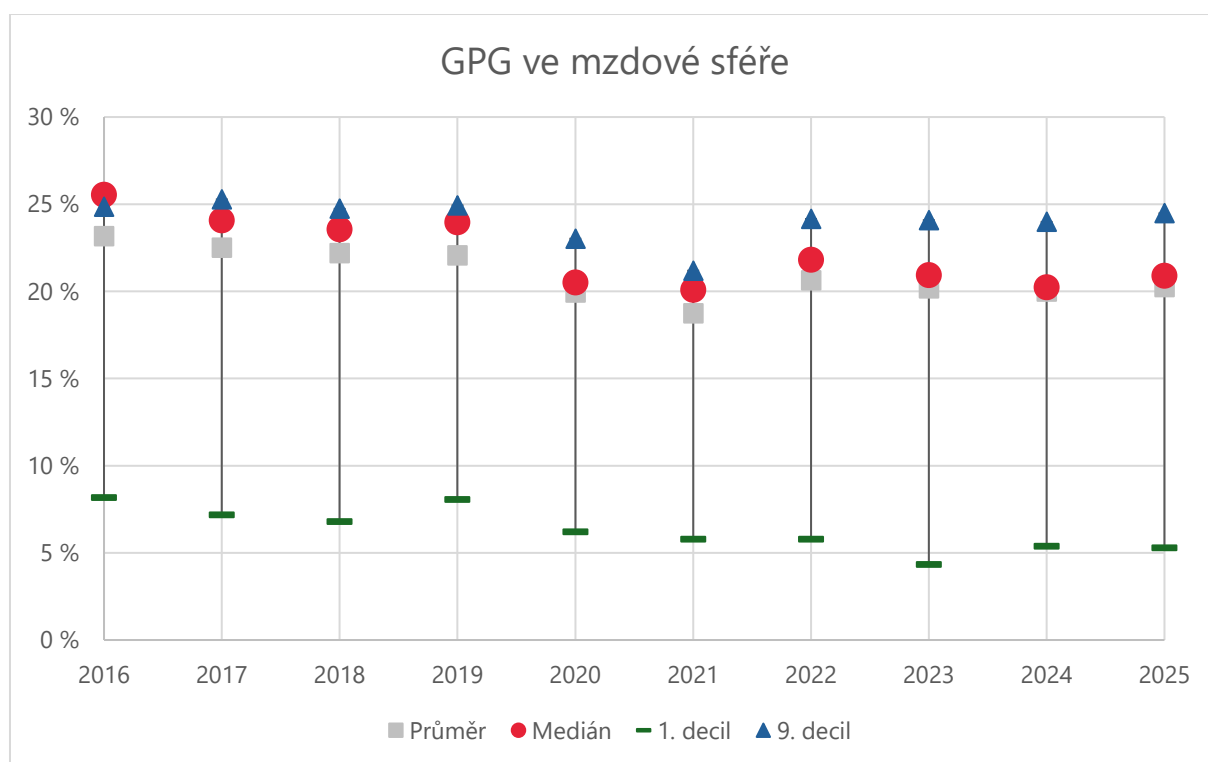


Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Mzdová sféra vykazuje vyšší hodnoty neočištěného GPG než sféra platová a celková ČR, jak je uvedeno na Obrázcích 9 a 10. Průměrný GPG se snížil z 23,2 % v roce 2016 na 18,7 % v roce 2021 a poté vzrostl na 20,2 % v roce 2025. Mediánový GPG, který byl v roce 2016 na neobvykle vysoké úrovni 25,5 %, klesl na 20,9 % v roce 2025 – přesto zůstává jedním z nejvyšších v rámci sledovaných segmentů. Decilová analýza potvrzuje, že GPG je soustředěn ve střední a horní části mzdového rozdělení, v 1. decilu dosahoval v roce 2025 pouze 5,3 %, zatímco v 9. decilu 24,5 %.

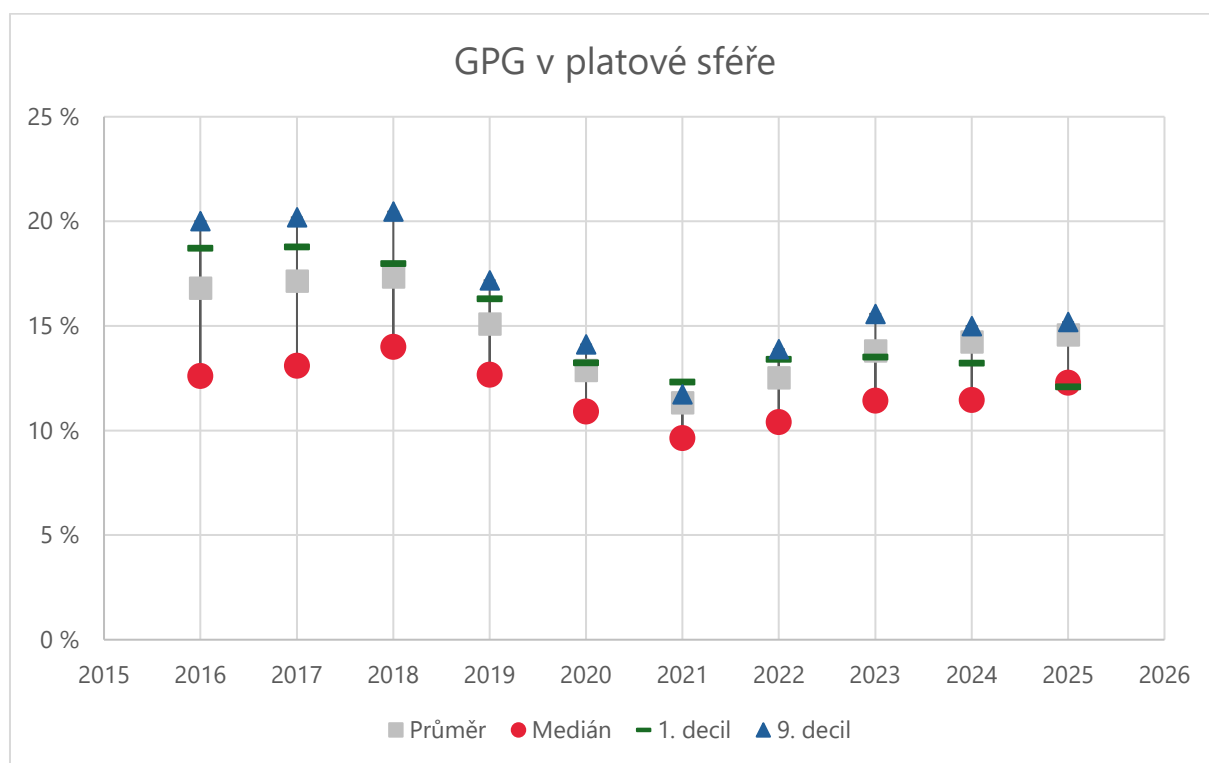
V platové sféře je neočištěný GPG nižší než ve sféře mzdové, avšak nelze jej označit za zanedbatelný. Průměrný GPG hrubého měsíčního platu klesl z 16,8 % v roce 2016 na minimum 11,3 % v roce 2021 a poté se zvýšil na 14,6 % v roce 2025, mediánový GPG dosahoval v roce 2025 hodnoty 12,3 %. Zásadně odlišný je zde však průřez decily, kdy GPG v 1. decilu byl v roce 2025 na úrovni 12,1 %, tedy srovnatelný s GPG průměrným a mediánovým. Na rozdíl od sféry mzdové je tak v platové sféře GPG rozložen relativně rovnoměrně napříč výdělkovým spektrem. To naznačuje, že příčiny genderových rozdílů spočívají zejména v platovém zařazení (zařazení do platové třídy a stupně) a rozdílném zastoupení žen a mužů v lépe hodnocených profesích a pracovních místech, nikoli pouze v horní části platového rozdělení. GPG v 9. decilu se v průběhu let příznivě snížil z 20,0 % na 15,2 %.

Obrázek 9 Neočištěný GPG hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 10 Neočištěný GPG hrubého měsíčního platu v platové sféře, 2016-2025



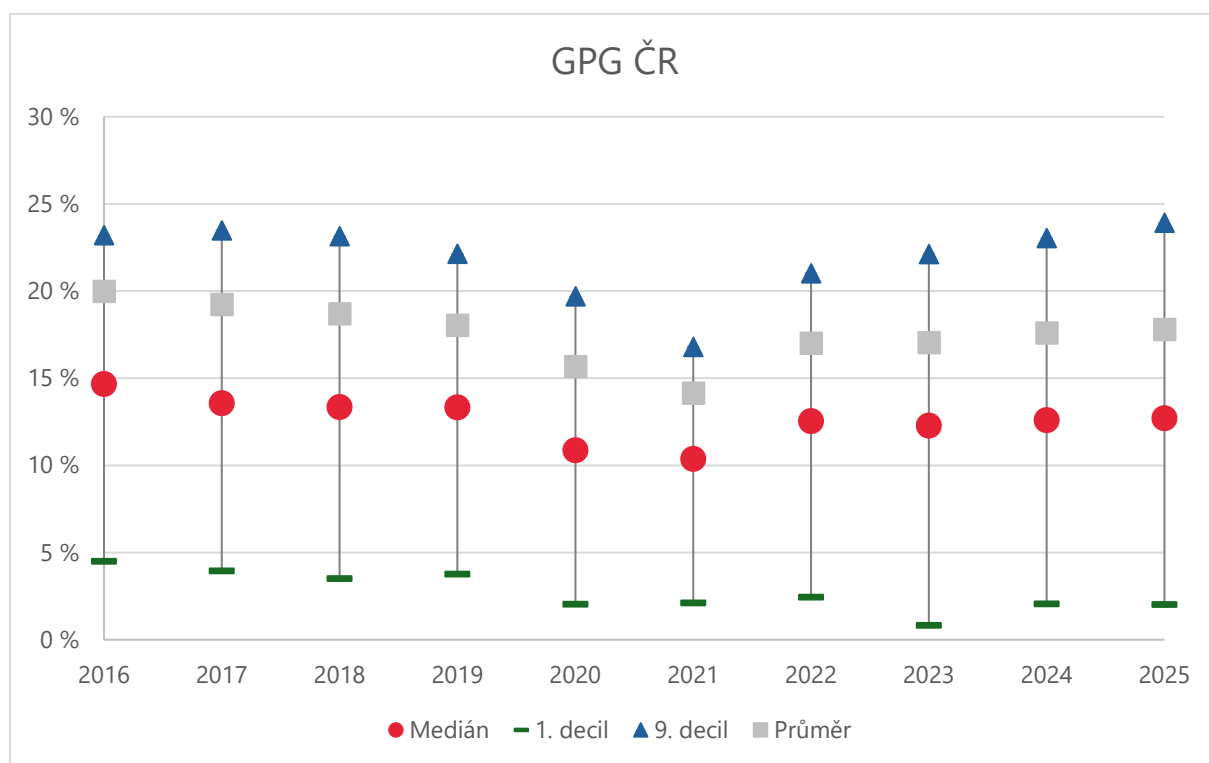
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

3.2. Neočištěný GPG hodinového výdělku

Obrázek 11 ukazuje rozdíl v odměňování žen a mužů vyjádřený GPG v hodinovém výdělku, který je ve většině let mírně nižší než GPG v měsíčním výdělku. Část rozdílů v měsíčních výdělcích tak souvisí s rozdílným objemem placené práce, přesčasovou prací a dalšími faktory pracovní doby.

Průměrný hodinový GPG klesl z 20,0 % v roce 2016 na minimum 14,1 % v roce 2021 a poté vzrostl na 17,8 % v roce 2025, mediánový GPG se snížil z 14,7 % na 12,7 %. Ani po přepočtu na hodinový výdělek se však nerovnosti v horní části rozdělení nezmenšují, v 9. decilu dosahoval GPG hodinového výdělku v roce 2025 hodnoty 23,9 %, zatímco v 1. decilu byl pouhých 2,0 %. Problém genderových nerovností tedy nelze vysvětlit výhradně rozdílnou pracovní dobou žen a mužů; klíčová je struktura pracovních míst, přístup k lépe placeným pozicím a složení výdělku.

Obrázek 11 Neočištěný GPG hrubého hodinového výdělku v ČR, 2016-2025



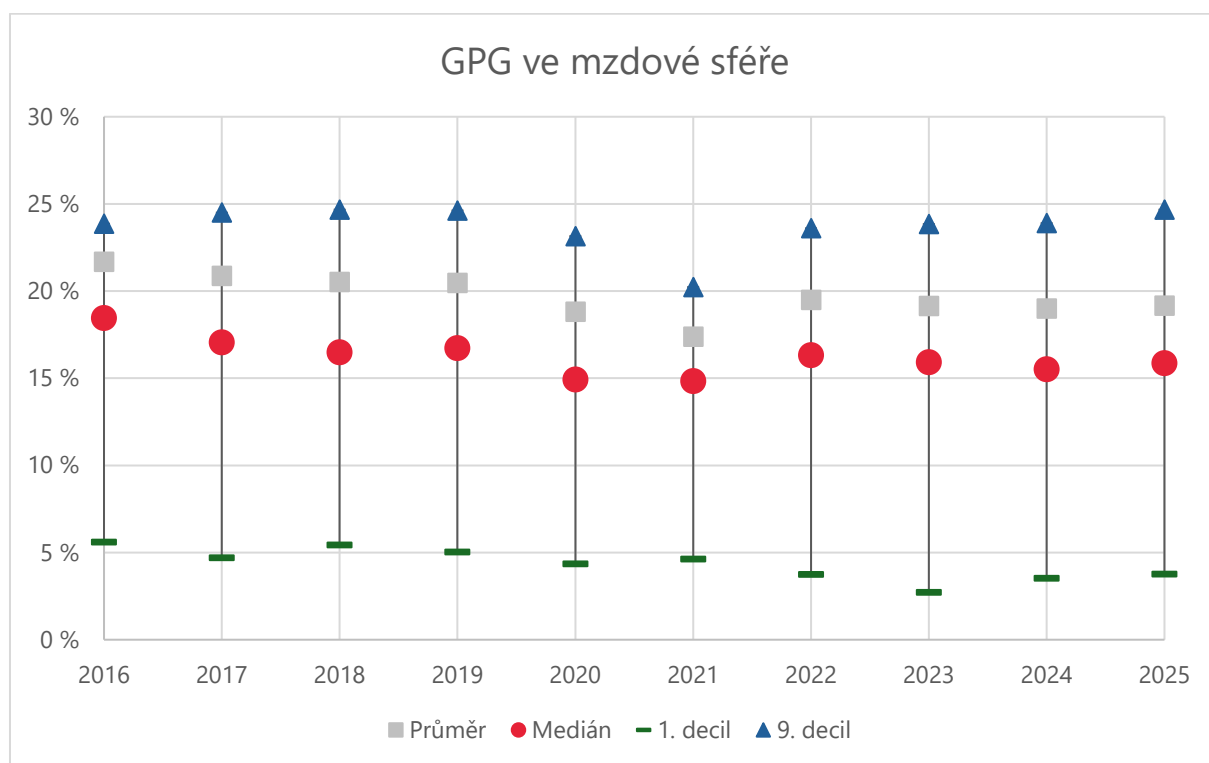
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Ve mzdové sféře zůstává GPG hodinové mzdy blízký GPG mzdy měsíční – rozdíl mezi oběma ukazateli nepřesahuje 1,5 procentního bodu, a to v žádném ze sledovaných let, jak dokládá Obrázek 12. To ukazuje, že pracovní doba vysvětluje jen malou část genderových mzdových nerovností v tomto segmentu trhu práce. Průměrný hodinový GPG ve mzdové sféře klesl z 21,7 % v roce 2016 na minimum 17,4 % v roce 2021 a poté vzrostl na 19,2 % v roce 2025, mediánový z 18,4 % na 15,8 %. Zvláště pozoruhodný je vývoj v 9. decilu, kdy GPG hodinové mzdy dosahoval v roce 2025 hodnoty 24,7 %, tedy vyšší než v roce 2016 (23,9 %). To znamená, že u nejlépe placených zaměstnanců se genderové hodinové mzdové nerovnosti za sledované desetiletí nejenže nesnížily, ale mírně vzrostly.

V platové sféře je rozdíl mezi GPG měsíčního a hodinového platu minimální, přičemž hodinový GPG je v některých letech dokonce mírně vyšší, jak ukazuje Obrázek 13. To naznačuje, že pracovní doba v platové sféře nepůsobí jako vyrovnávací faktor genderových nerovností – na rozdíl od mzdové sféry. Průměrný hodinový GPG platové sféry klesl z 16,3 % v roce 2016 na minimum 11,4 % v roce 2021 a následně se opět zvýšil až na 14,6 % v roce 2025. Mediánový GPG byl v celém sledovaném období relativně stabilní a v roce 2025 dosahoval 12,8 %.

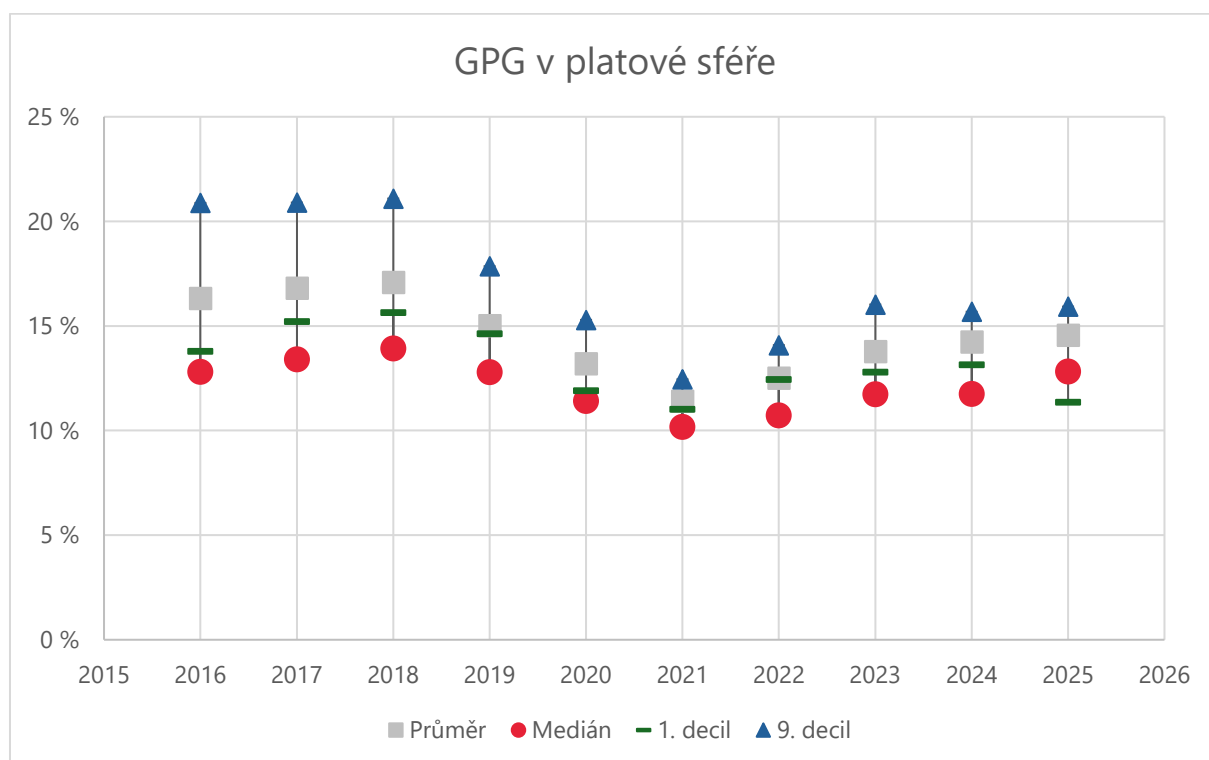
GPG v 9. decilu se snížil z 20,9 % na 15,9 % – výraznější pokles než v mzdové sféře. Naopak GPG v 1. decilu zůstal i v hodinové perspektivě relativně vysoký (11,4 % v roce 2025), což je specifikum platové sféry oproti sféře mzdové, kde je dolní konec rozdělení téměř bez genderového rozdílu.

Obrázek 12 Neočištěný GPG hrubé hodinové mzdy ve mzdové sféře, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 13 Neočištěný GPG hrubého hodinového platu v platové sféře, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

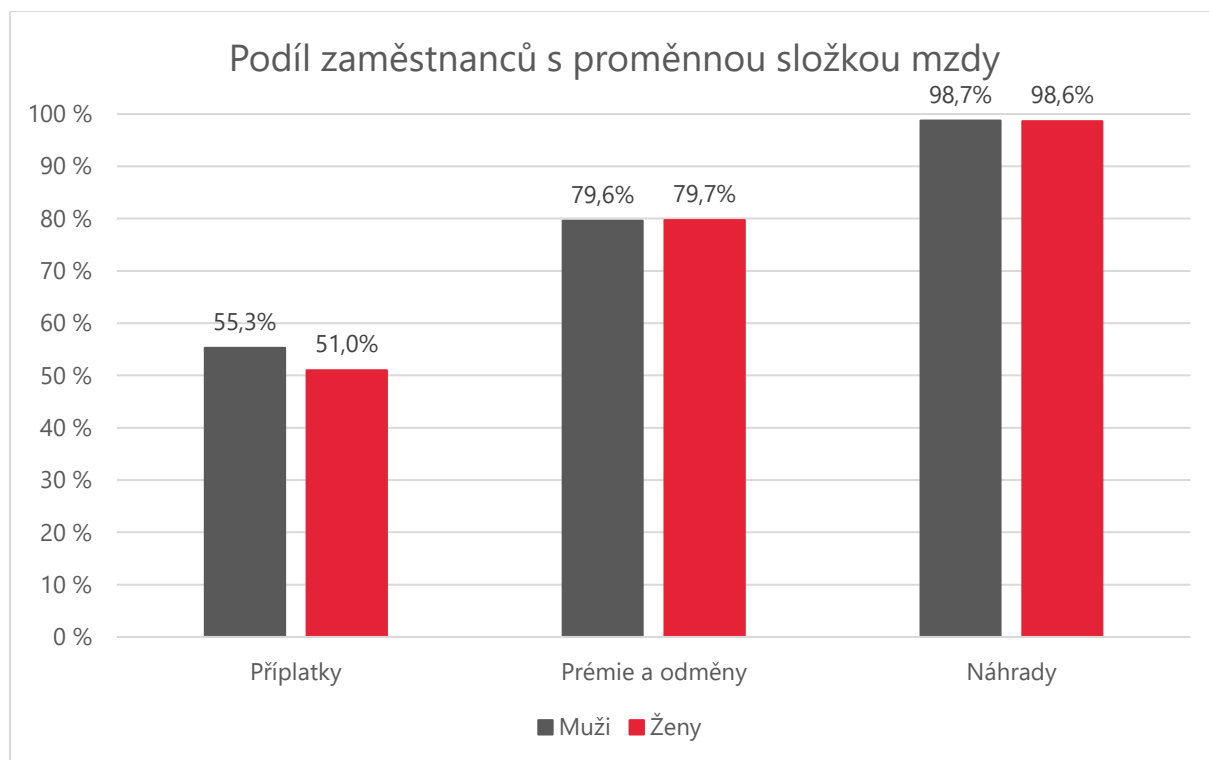
3.3. GPG variabilní složky

Z hlediska nerovnosti a transparentnosti je důležité sledovat nejen celkový výdělek, ale i jeho variabilní složky. Právě tyto složky mohou být zdrojem netransparentnosti odměňování.

3.3.1. Podíl žen a mužů pobírajících proměnné složky výdělku

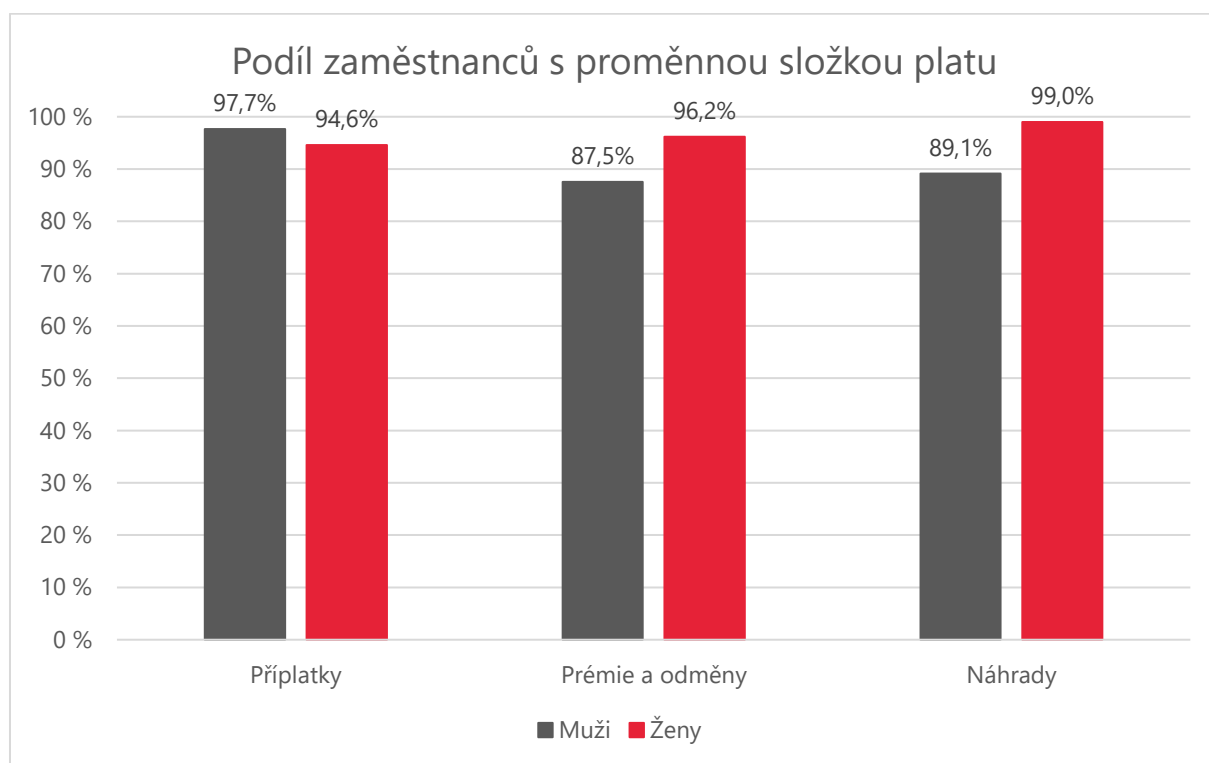
Podíl žen a mužů, kteří pobírají variabilní složku mzdy nebo platu se v obou sférách výrazně liší. Součástí variabilní složky jsou příplatky, prémie a odměny a náhrady. Náhrady pobírají téměř všichni zaměstnanci. Prémie a odměny ve mzdové sféře pobírá přibližně 80 % zaměstnanců a u obou pohlaví je podíl téměř podobný (Obrázek 14). Oproti tomu v platové sféře prémie a odměny pobírá více než 96 % žen a necelých 88 % mužů, jak ukazuje Obrázek 15. Nejmarkantnější rozdíl je u příplatků. Tuto složku mzdy pobírá ve mzdové sféře zhruba polovina žen a mužů. V platové sféře je to více než 97 % mužů a téměř 95 % žen.

Obrázek 14 Podíl žen a mužů pobírající proměnné složku mzdy v roce 2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 15 Podíl žen a mužů pobírající proměnné složku platu v roce 2025

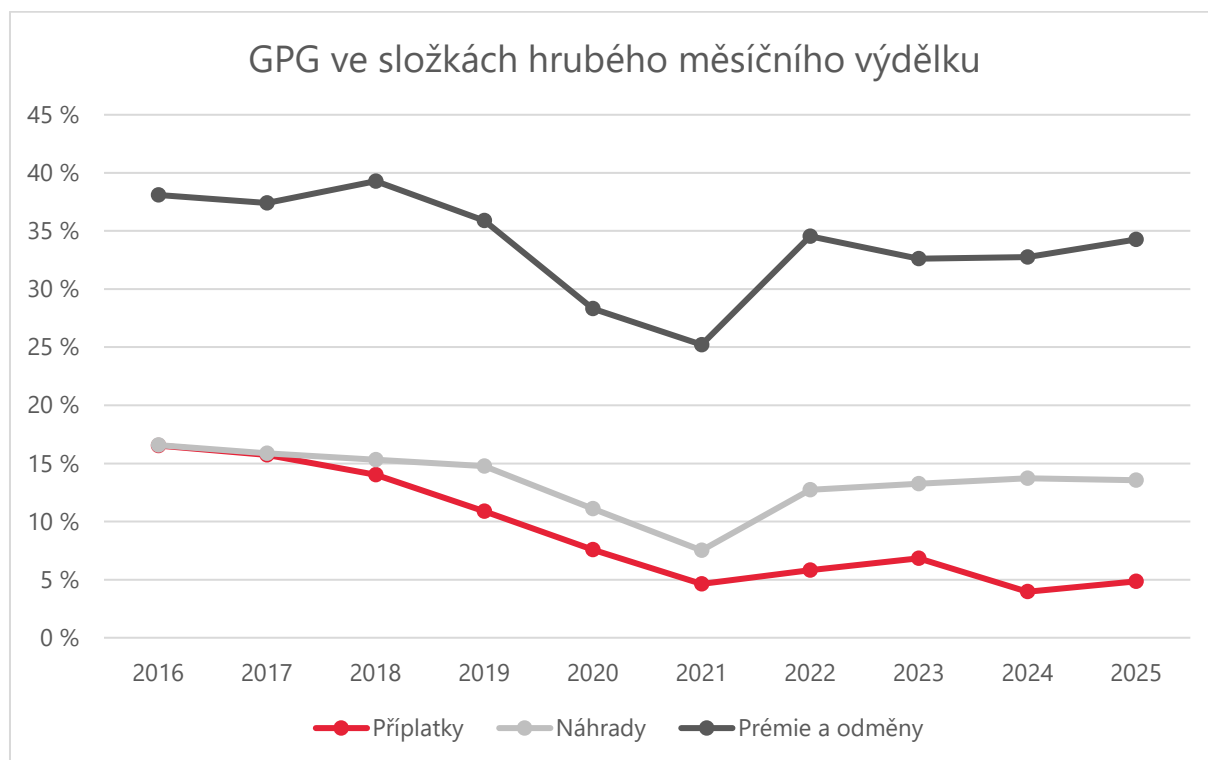


Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

3.3.2. Složky průměrného hrubého měsíčního výdělku

Analýza GPG podle jednotlivých složek hrubého měsíčního výdělku na Obrázku 16 ukazuje, že genderové nerovnosti jsou výrazně diferencovány v závislosti na charakteru složky odměny. Prémie a odměny vykazují v celém sledovaném období zdaleka nejvyšší GPG, z 38,1 % v roce 2016 klesl pouze na 34,3 % v roce 2025, tedy pokles je minimální. GPG náhrad se snížil z 16,6 % na 13,6 %. Příplatky zaznamenaly nejrychlejší pokles, GPG klesl ze 16,5 % v roce 2016 na 4,9 % v roce 2025, přičemž k největšímu poklesu docházelo postupně v celém sledovaném období. Prémie a odměny jsou z hlediska transparentnosti nejcitlivější složkou, protože jejich přiznávání nejméně podléhá standardizovaným pravidlům a nejsnáze může reflektovat individuální nerovnosti v přístupu, pozicích nebo kariérním postupu.

Obrázek 16 Neočištěný GPG vybraných složek hrubého měsíčního výdělku v ČR, 2016-2025

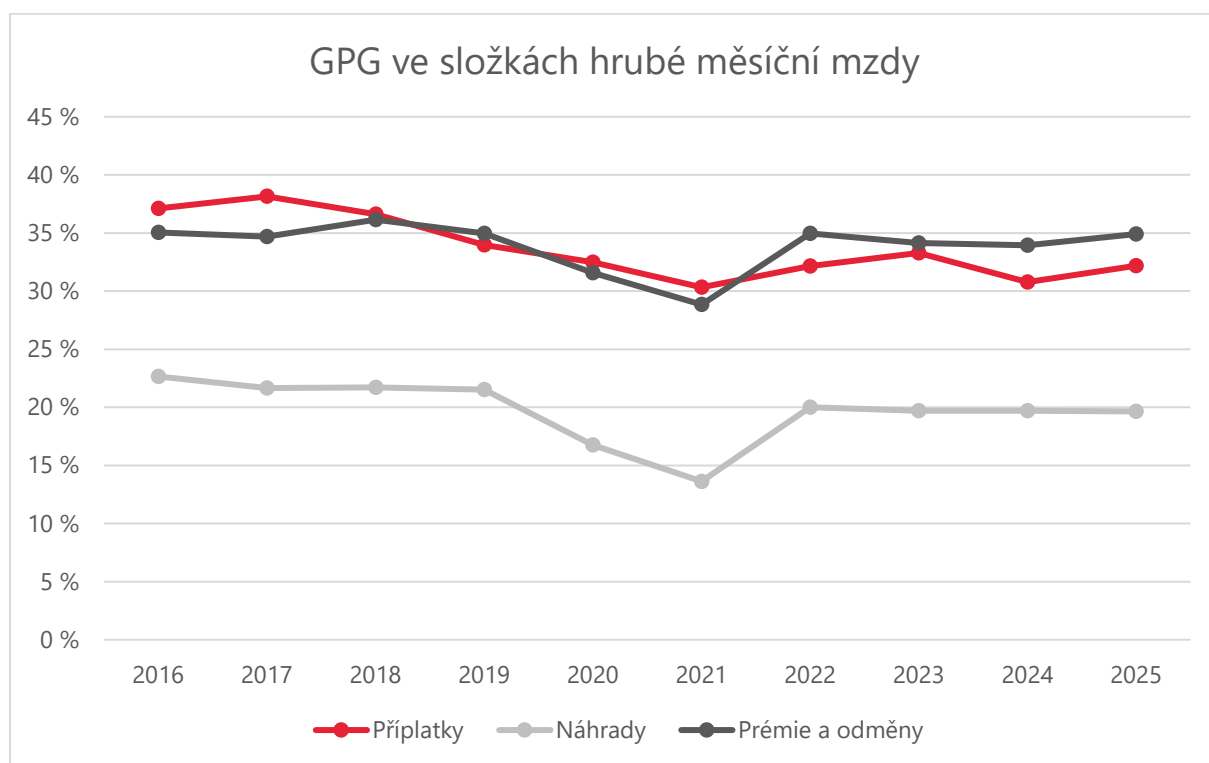


Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Ve mzdové sféře jsou genderové rozdíly ve složkách mzdy výrazně vyšší než na úrovni celé ČR (Obrázek 17), přičemž kombinace vysokého GPG u prémie i u příplatků je charakteristickým rysem tohoto segmentu. U prémie a odměn GPG klesl z 35,0 % v roce 2016 na 34,9 % v roce 2025, tedy prakticky bez změny za celé desetiletí s výjimkou let 2020 a 2021, kdy se GPG ve všech složkách mzdy výrazně snížil. U příplatků GPG klesl z 37,1 % na 32,2 % – pokles je sice patrný, ale počáteční i konečná hodnota jsou velmi vysoké. V náhradách mzdy GPG klesl z 22,6 % na 19,7 %. Souběžně vysoký GPG u příplatků i u prémie svědčí o tom, že ženy jsou ve mzdové sféře méně zastoupeny jak v pracovních režimech generujících příplatky (přesčasy, směnný provoz, práce v noci), tak v pozicích, kde se přiznávají vyšší výkonnostní odměny.

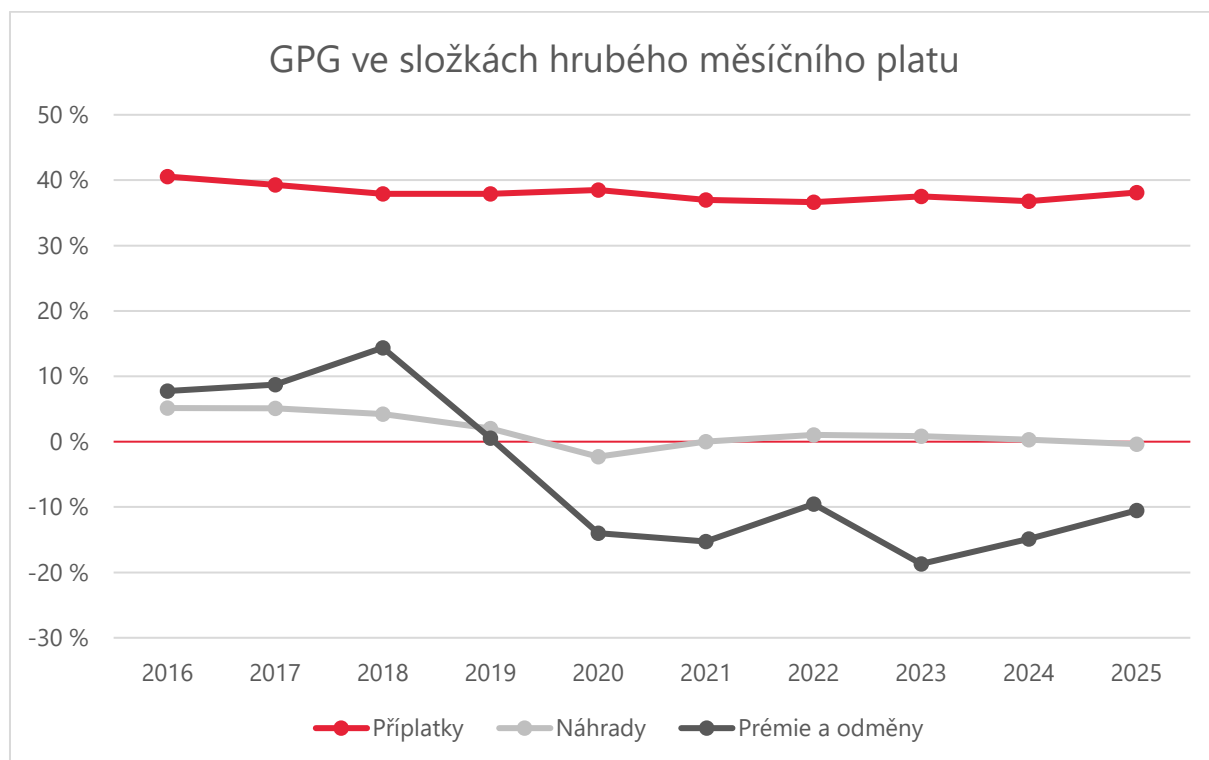
V platové sféře vykazuje analýza GPG složek platu odlišný vzorec oproti sféře mzdové, jak ukazuje Obrázek 18. Hlavním zdrojem genderových nerovností jsou příplatky, ve kterých GPG klesl z 40,6 % v roce 2016 na 38,1 % v roce 2025 – jde o nejvyšší hodnotu ze všech sledovaných složek. Naproti tomu GPG náhrad se pohyboval v celém sledovaném období blízko nuly a v roce 2025 dosahoval -0,4 %. GPG prémie a odměn se od roku 2020 dostal do záporných hodnot a v roce 2025 byl -10,5 % a ženy tak v platové sféře dostávají průměrně na prémiech a odměnách více než muži. Tento výsledek je specifický pro platovou sféru a pravděpodobně odráží odvětvové složení (školaství, zdravotnictví, sociální péče, kde ženy dominují). Klíčovým rizikem pro transparentnost zůstávají příplatky.

Obrázek 17 Neočištěný GPG vybraných složek průměrné HMM, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 18 Neočištěný GPG vybraných složek průměrného hrubého měsíčního platu, 2016-2025

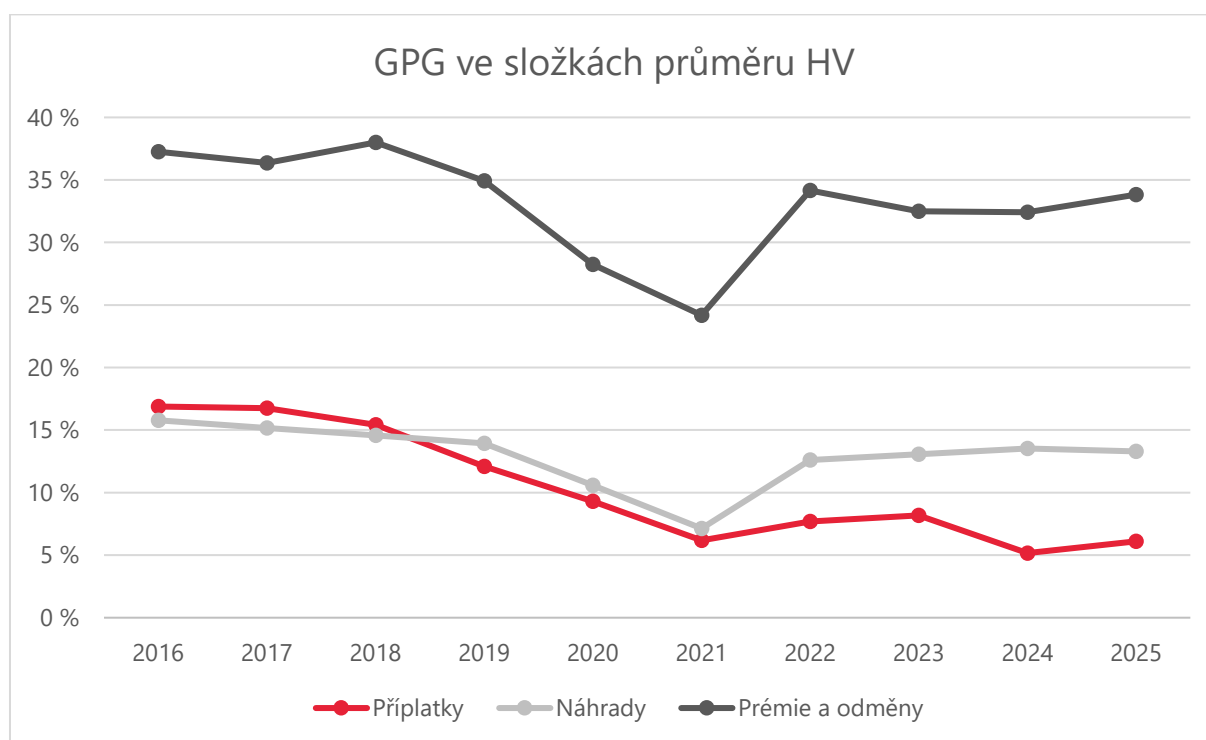


Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

3.3.3. Složky průměrného hrubého hodinového výdělku

Při přepočtu GPG vybraných složek výdělku z měsíčního na hodinový základ zůstávají základní vzorce nerovností do značné míry zachovány, ale u příplatků dochází k výraznějším odchylkám, které odrážejí strukturu odpracované doby žen a mužů. Jak ukazuje Obrázek 19, u průměrného GPG hodinového výdělku v celé ČR jsou prémie a odměny dlouhodobě nejvyšší složkou. GPG klesl z 37,3 % v roce 2016 na 33,8 % v roce 2025, přičemž vývoj nebyl lineární – výrazný pokles nastal v letech 2020 a 2021, kdy průměrný GPG prémie klesl na 24,2 %, a v dalších letech se opět zvýšil. GPG náhrad se v průběhu sledovaného období snížil z 15,8 % na 13,3 %. GPG příplatků zaznamenal největší relativní pokles ze všech tří složek – ze 16,9 % v roce 2016 na 6,1 % v roce 2025. V hodinovém vyjádření je tento pokles o něco méně výrazný než v případě měsíčního výdělku, kde příplatky dosáhly v roce 2025 hodnoty 4,9 %. Skutečnost, že hodinový GPG příplatků je vyšší než měsíční, naznačuje, že muži sice odpracují více hodin s příplatky, ale v přepočtu na hodinu příplatek přiznávaný ženám není natolik vyšší, aby rozdíl plně vykompenzoval. Podobně jako u měsíčního výdělku i tady zůstávají prémie a odměny složkou s největšími genderovými nerovnostmi.

Obrázek 19 Neočištěný GPG ve vybraných složkách průměru hodinového výdělku v ČR, 2016-2025



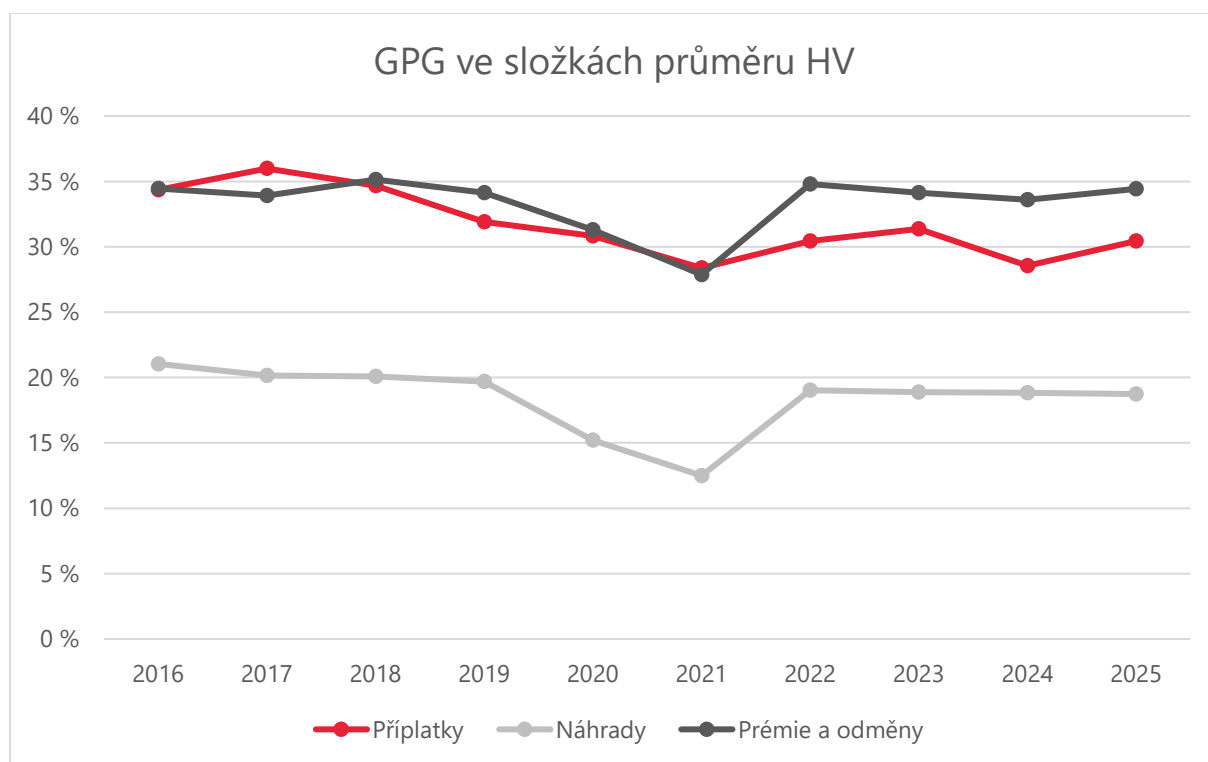
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Ve mzdové sféře (Obrázek 20) jsou hodnoty průměrného GPG hodinových složek velmi blízké hodnotám zjištěným pro měsíční mzdu a potvrzuje se tak, že objem odpracované doby není v tomto segmentu rozhodujícím faktorem genderových nerovností v jednotlivých složkách mzdy. GPG příplatků klesl z 34,3 % v roce 2016 na 30,4 % v roce 2025, přičemž minimum bylo dosaženo v roce 2021 (28,4 %). GPG prémie a odměn byl po celé sledované období velmi stabilní a mezi roky 2016 (34,5 %) a 2025 (34,4 %) se prakticky nezměnil – s výjimkou

přechodného poklesu v roce 2021 (27,9 %). GPG náhrad klesl z 21,0 % na 18,7 %. Souběžně vysoký GPG příplatků i prémie a odměn ve mzdové sféře, a to i při hodinové perspektivě, potvrzuje, že genderové nerovnosti v těchto složkách nesouvisí primárně s rozdíly v délce pracovní doby.

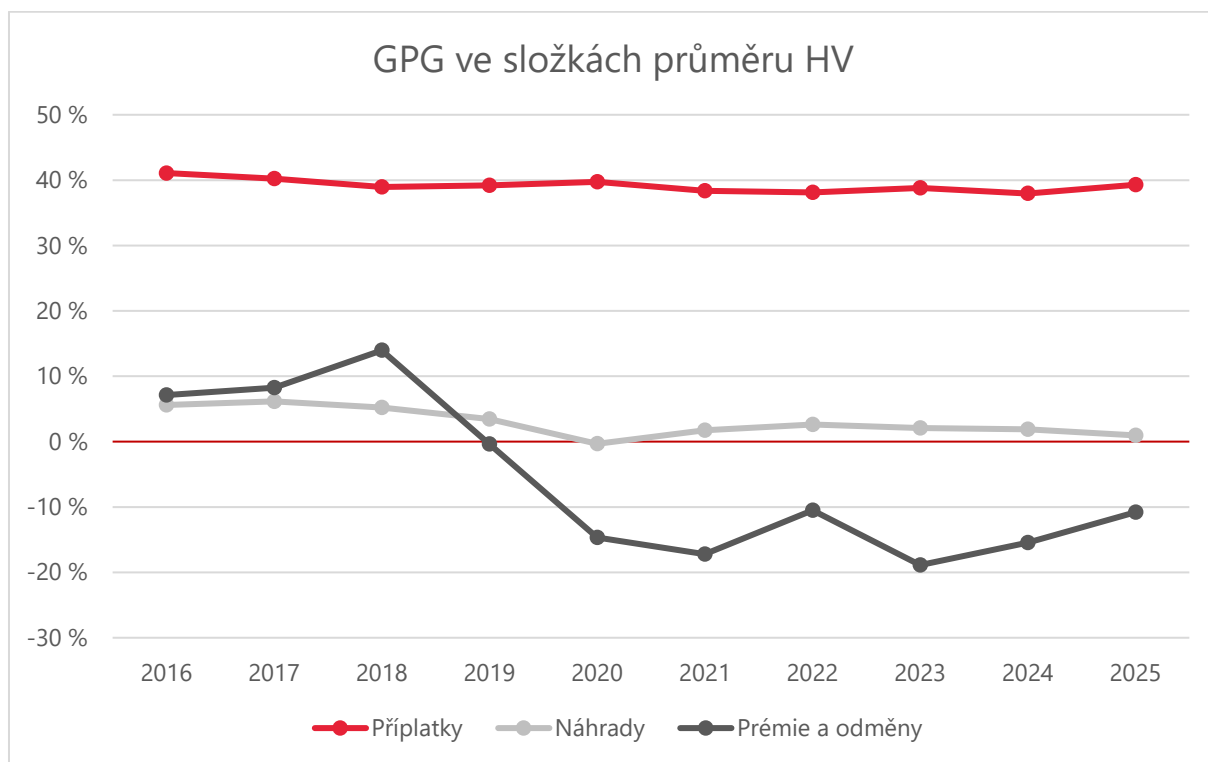
V platové sféře (Obrázek 21) jsou hodnoty průměrného GPG hodinových složek rovněž velmi blízké hodnotám pro měsíční plat a genderové nerovnosti v hodinovém vyjádření jsou velmi podobné. Příplatky zůstávají v celém sledovaném období dominantní složkou genderové nerovnosti s GPG 41,1 % v roce 2016 a 39,3 % v roce 2025 – nejvyšší hodnota ze všech sledovaných složek a segmentů. GPG náhrad byl naopak po celé sledované období nízký a v roce 2025 dosahoval pouze 1,0 %. GPG prémie a odměn se dostal do záporných hodnot již v roce 2019 (–0,4 %) a postupně se prohluboval. Nejnižší hodnoty nabyl v roce 2023 (–18,9 %), v roce 2025 dosahoval –10,8 %. Záporný GPG prémie a odměn v platové sféře znamená, že ženy dostávají průměrně vyšší hodinové prémie než muži. Klíčovým zdrojem genderové nerovnosti v platové sféře tak z hodinové perspektivy zůstávají příplatky, které se drží na téměř konstantní úrovni okolo 39 %.

Obrázek 20 Neočistěný GPG ve vybraných složkách průměru hodinového výdělku ve mzdové sféře, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 21 Neočištěný GPG ve vybraných složkách průměru hodinového výdělku v platové sféře, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

4. Zastoupení žen v zaměstnanecké populaci

Předchozí kapitoly ukázaly, že genderový mzdový rozdíl v České republice přetrvává napříč celým výdělkovým spektrem, liší se však svou intenzitou: zatímco v dolní části rozdělení je relativně malý, v horní části se prohlubuje a v některých segmentech trhu práce zůstává prakticky nezměněn po celé sledované desetiletí. Samotná výše GPG ale neodpoví na otázku, proč k těmto rozdílům dochází. K tomu je nutné podívat se na to, kde v zaměstnanecké populaci ženy skutečně jsou — v jakých sférách, odvětvích a profesích pracují, jakého vzdělání dosáhly, a zejména na jakých místech výdělkového žebříčku se nacházejí.

Tato kapitola se přesouvá od měření genderové mezery k mapování zastoupení žen. GPG je do velké míry důsledkem toho, kde ženy v ekonomice pracují a jaká místa v hierarchii odměňování zastávají a nikoli pouze výsledkem individuálních rozdílů ve výkonu nebo zkušenostech.

V této kapitole bude provedena kvartilová dekompozice zaměstnanecké populace. Celkové výdělkové rozdělení je rozděleno do čtyř stejně velkých částí, prvního (nejnižší výděly), druhého, třetího a čtvrtého kvartilu (nejvyšší výděly). Pro každou skupinu je pak sledován podíl žen v daném kvartilu.

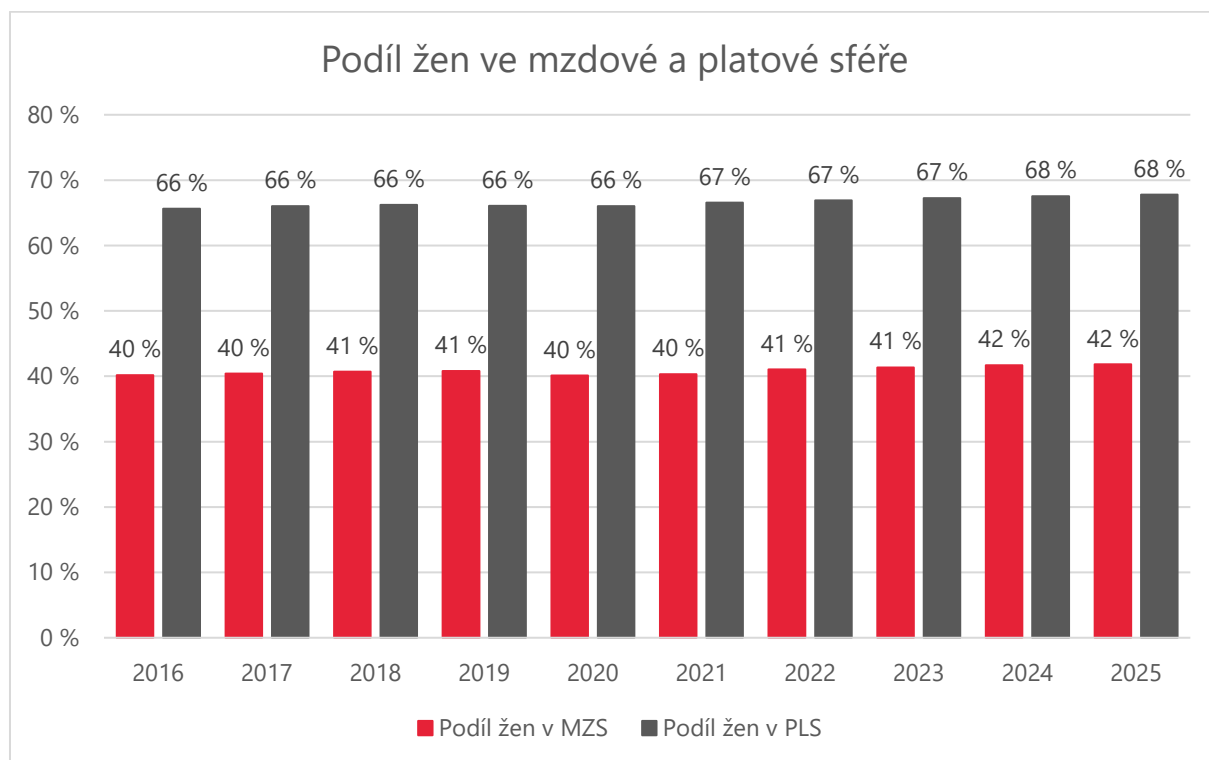
Kapitola sleduje zastoupení žen ve čtyřech dimenzích. Nejprve se zaměřuje na mzdovou a platovou sféru jako celek a ukazuje, jak se liší distribuce žen a mužů v rámci každé z nich. Poté analyzuje zastoupení žen v jednotlivých odvětvích ekonomické činnosti podle klasifikace CZ-NACE, a to jak ve mzdové sféře, tak i ve sféře platové. Třetí část se věnuje hlavním třídám klasifikace CZ-ISCO, tedy skupinám zaměstnání seřazeným podle kvalifikační náročnosti a charakteru práce. Čtvrtá část mapuje zastoupení žen podle dosaženého vzdělání.

4.1. Podíl žen ve mzdové a platové sféře

Základní srovnání mzdové a platové sféry na Obrázku 22 ukazuje dlouhodobě rozdílnou genderovou strukturu zaměstnanosti. Ve mzdové sféře se podíl žen v letech 2016–2025 pohyboval přibližně mezi 40–42 %, zatímco v platové sféře byl výrazně vyšší a stabilně dosahoval přibližně 66–68 %. Tento rozdíl odráží odlišné odvětvové a profesní složení obou sfér. Platová sféra zahrnuje ve větší míře veřejné služby, zejména oblasti vzdělávání, zdravotnictví, sociální péče a veřejné správy, tedy odvětví s tradičně vyšším zastoupením žen. Naproti tomu mzdová sféra zahrnuje větší podíl průmyslových, technických a výrobních odvětví, kde je zastoupení žen nižší.

Z hlediska celkové zaměstnanosti tedy nedochází k zásadnímu posunu v genderové struktuře obou sfér. Samotný celkový podíl žen však nevypovídá o tom, jak jsou ženy rozmístěny uvnitř mzdového nebo platového rozdělení. Pro posouzení nerovnoměrnosti v odměňování je proto důležité sledovat také jejich zastoupení v jednotlivých kvartilech.

Obrázek 22 Podíl žen ve mzdové a platové sféře v letech 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázky 23 a 24 znázorňující podíl žen v kvartilech ukazují, že ženy nejsou v rámci mzdového ani platového rozdělení zastoupeny rovnoměrně. V obou sférách je patrný sestupný gradient: podíl žen je nejvyšší v nejnižším kvartilu a směrem k vyšším kvartilům klesá. Tento vzorec ukazuje, že ženy jsou relativně více koncentrovány v nižších příjmových pásmech, a naopak méně zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

Ve mzdové sféře je rozdíl mezi jednotlivými kvartily velmi výrazný. V roce 2025 tvořily ženy přibližně 53 % zaměstnanců v prvním kvartilu, tedy mezi nejnižší odměňovanou čtvrtinou zaměstnanců, zatímco ve čtvrtém kvartilu, tedy mezi nejlépe odměňovanou čtvrtinou, dosahoval jejich podíl pouze přibližně 29 %. Tento výsledek ukazuje, že i když ženy tvoří ve mzdové sféře přibližně dvě pětiny zaměstnanců, jejich zastoupení mezi zaměstnanci s nejvyššími mzdami je výrazně nižší.

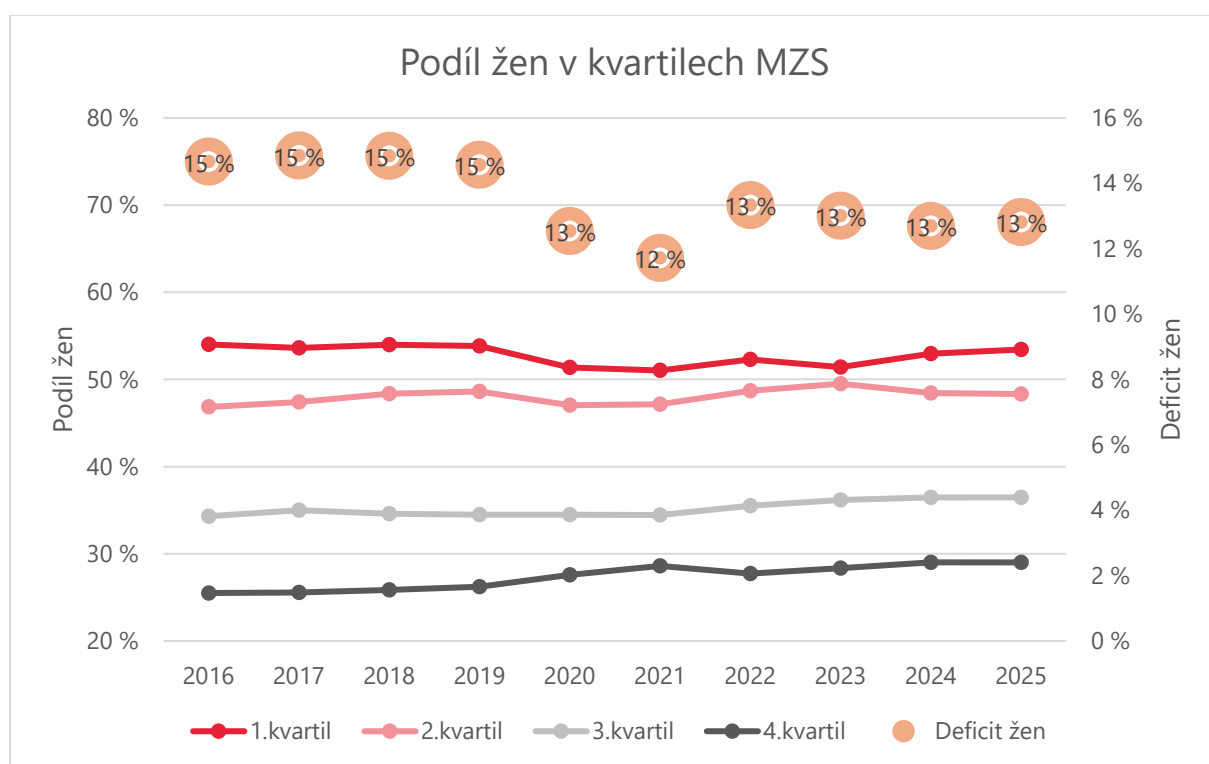
V platové sféře je celkové zastoupení žen podstatně vyšší, avšak podobný sestupný vzorec se objevuje i zde. V roce 2025 dosahoval podíl žen v prvním kvartilu přibližně 77 %, zatímco ve čtvrtém kvartilu přibližně 55 %. Přestože jsou tedy ženy v platové sféře většinově zastoupeny i v horním kvartilu, jejich podíl mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci je citelně nižší než jejich celkové zastoupení v této sféře. To naznačuje, že vyšší celkový podíl žen v platové sféře automaticky neznamená rovnoměrné zastoupení žen napříč příjmovým rozdělením.

Doplňkový ukazatel deficitu žen vyjadřuje rozdíl mezi celkovým podílem žen v dané sféře a jejich podílem ve 4. kvartilu. Tento ukazatel pomáhá zachytit, do jaké míry jsou ženy málo

zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci vzhledem ke svému celkovému zastoupení. Ve mzdové sféře se deficit žen ve sledovaném období pohyboval přibližně mezi 12–15procentními body. V roce 2025 činil 13procentních bodů, což znamená, že zastoupení žen v nejvyšším kvartilu bylo o 13procentních bodů nižší než jejich celkový podíl ve mzdové sféře.

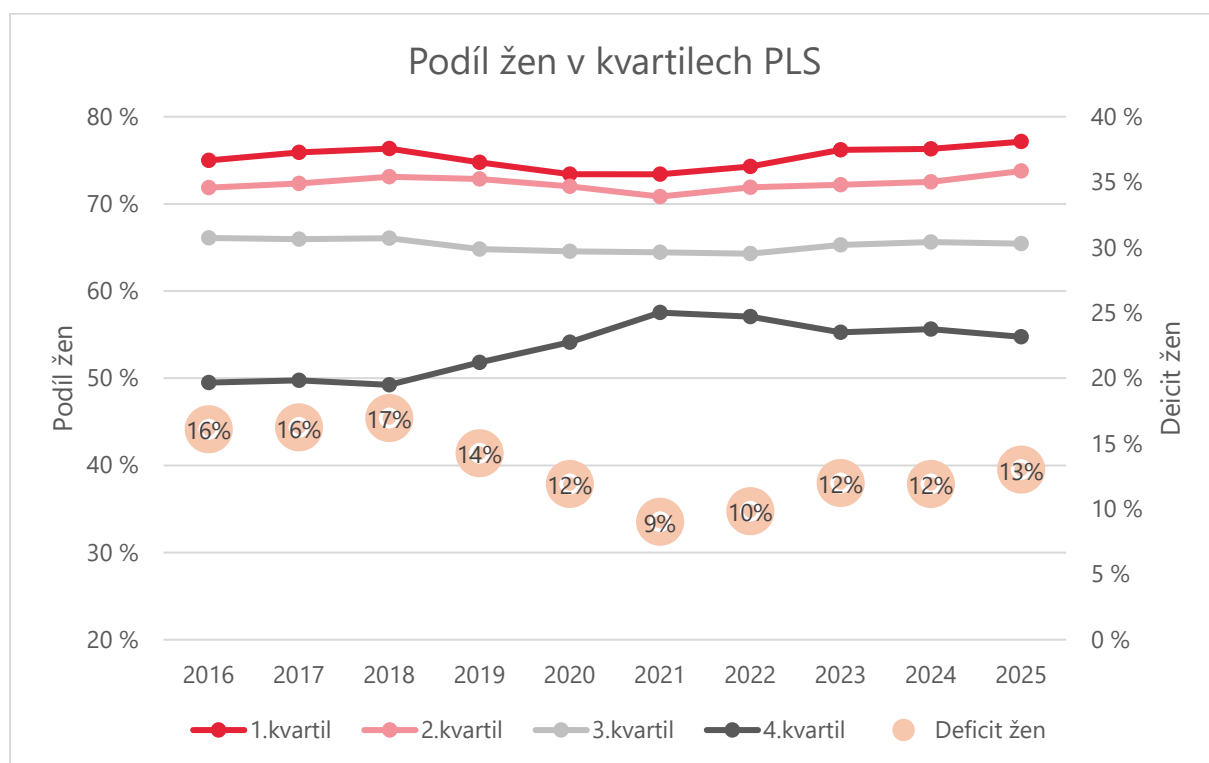
V platové sféře byl deficit žen na začátku sledovaného období vyšší, v letech 2016–2018 dosahoval zhruba 16–17procentních bodů. Následně se snížil, zejména v období kolem roku 2021, kdy se podíl žen ve čtvrtém kvartilu zvýšil. V posledních letech však deficit opět mírně vzrostl a v roce 2025 dosáhl přibližně 13procentních bodů. To ukazuje, že i přes vyšší absolutní zastoupení žen v platové sféře přetrvává jejich nízký podíl v nejvyšším příjmovém kvartilu.

Obrázek 23 Podíl žen v jednotlivých kvartilech mzdové sféry, 2016-2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 24 Podíl žen v jednotlivých kvartilech platové sféry, 2016-2025



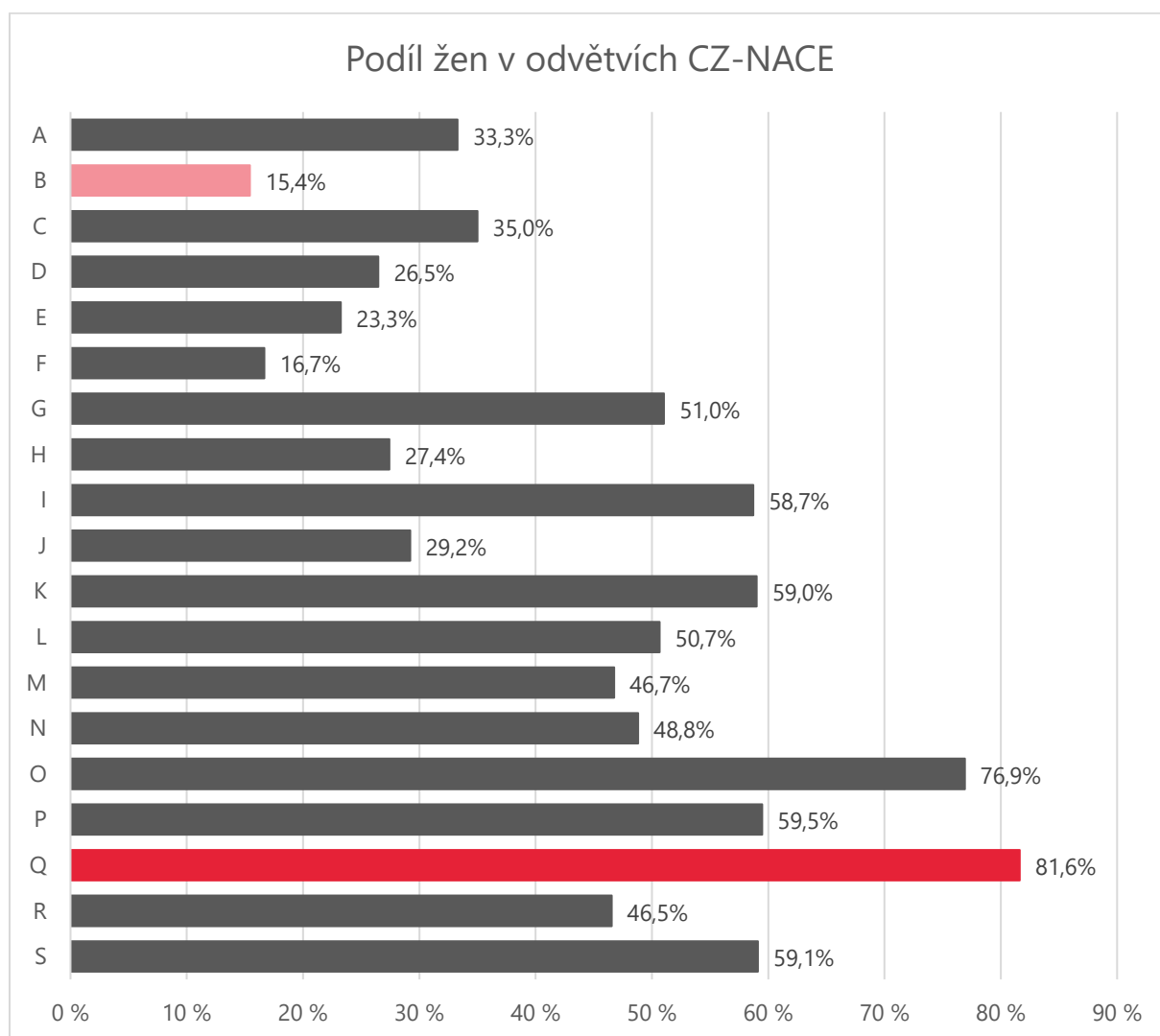
Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

4.2. Podíl žen podle odvětví CZ-NACE

Odvětvové členění na Obrázku 25 ukazuje, že zastoupení žen se mezi jednotlivými odvětvími výrazně liší. Ve mzdové sféře je patrná silná horizontální segregace, kdy jsou ženy výrazně koncentrovány především v odvětvích spojených s veřejnými a osobními službami, péčí, vzděláváním a některými službami, zatímco v technických, výrobních a manuálně orientovaných odvětvích je jejich zastoupení podstatně nižší.

Nejvyšší podíl žen ve mzdové sféře byl v roce 2025 zaznamenán ve zdravotní a sociální péči, kde ženy tvořily 81,6 % zaměstnanců. Vysoký podíl žen byl dále patrný v sociálním zabezpečení, kde dosáhl 76,9 %. Nadpoloviční nebo téměř nadpoloviční zastoupení žen vykazovala také odvětví vzdělávání, ostatní činnosti, peněžnictví a pojišťovnictví, ubytování, stravování a pohostinství, obchod a činnosti v oblasti nemovitostí. Naopak nejnižší podíl žen byl ve mzdové sféře v těžbě a dobývání, ve stavebnictví, v zásobování vodou a činnostech souvisejících s odpady, v energetice, dopravě a skladování a v informačních a komunikačních činnostech.

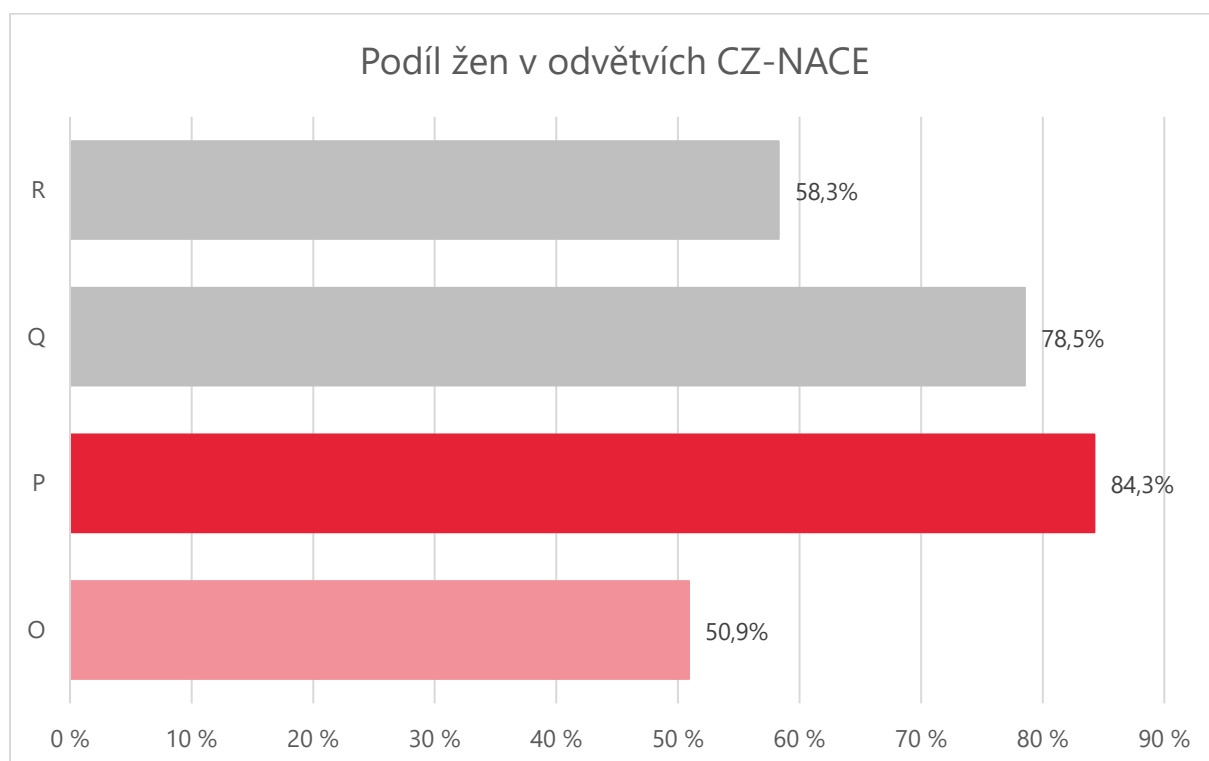
Obrázek 25 Podíl žen v odvětvích CZ-NACE ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2016-2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře je odvětvová struktura užší a soustředí se zejména do odvětví veřejných služeb, jak dokládá Obrázek 26. Nejvyšší podíl žen byl v roce 2025 zaznamenán ve vzdělávání, kde ženy tvořily 84,3 % zaměstnanců. Vysoké zastoupení žen vykazovala také zdravotní a sociální péče s podílem 78,5 %. V kulturních, zábavních a rekreačních činnostech činil podíl žen 58,3 % a ve veřejné správě a obraně 50,9 %.

Obrázek 26 Podíl žen v odvětvích CZ-NACE v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 27 zachycující podíl žen v jednotlivých kvartilech odměňování ukazuje, že samotný celkový podíl žen v odvětví není dostatečným ukazatelem rovnosti v odměňování. V řadě odvětví jsou ženy sice početně významně zastoupeny, avšak jejich podíl se směrem k horním kvartilům snižuje. Tento vzorec naznačuje vertikální nerovnoměrnost uvnitř odvětví, kdy jsou ženy častěji zastoupeny v nižších částech mzdového nebo platového rozdělení a méně často mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

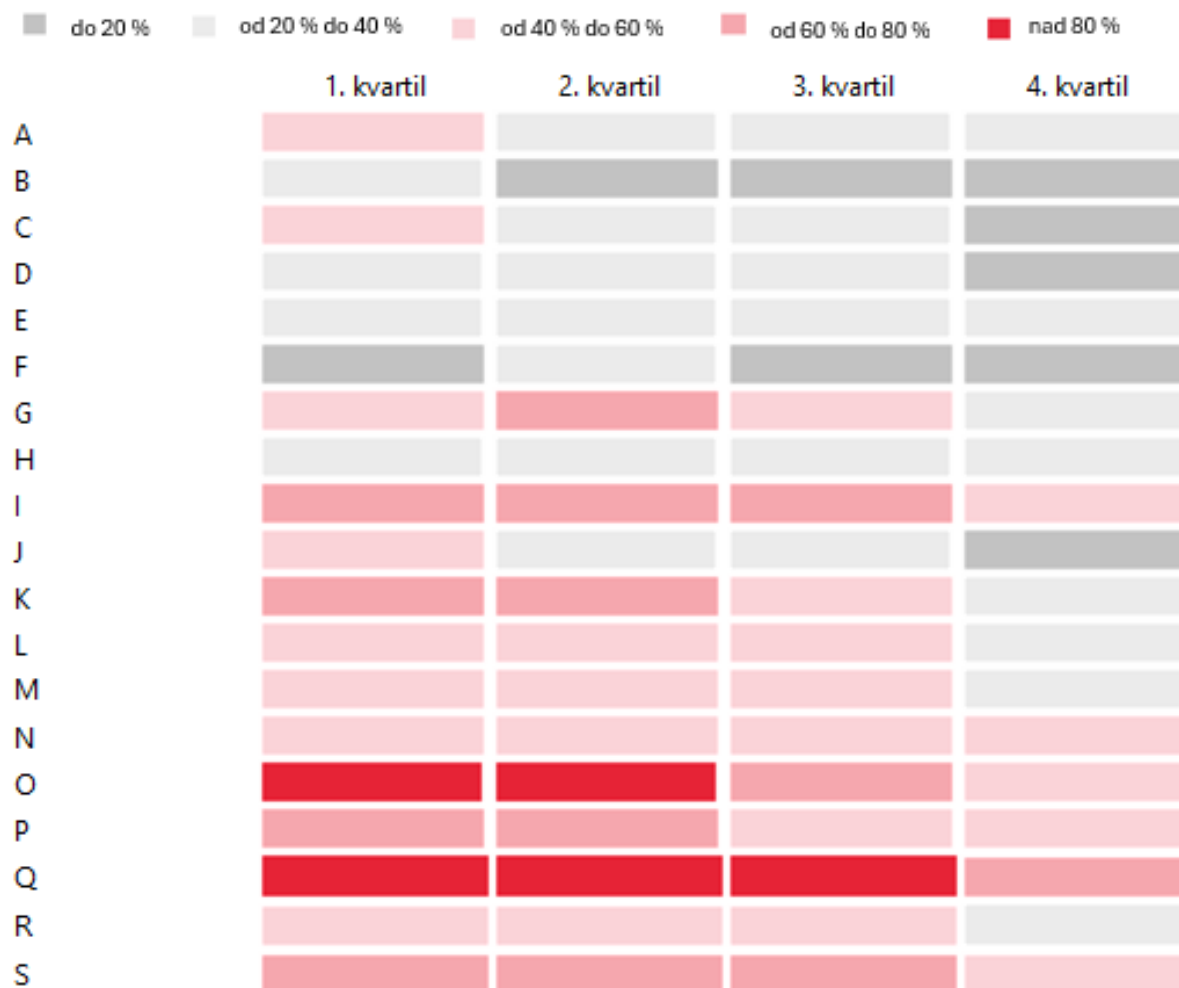
Ve mzdové sféře je tento jev patrný zejména u odvětví, která mají relativně vysoký nebo alespoň významný celkový podíl žen, ale zároveň výrazně nižší zastoupení žen ve čtvrtém kvartilu. Nejvyšší deficit žen ve čtvrtém kvartilu byl zaznamenán v peněžnictví a pojišťovnictví. V tomto odvětví tvořily ženy celkem 59,0 % zaměstnanců, ale ve čtvrtém kvartilu pouze 33,8 %. Deficit žen tak dosáhl 25,2procentního bodu. To ukazuje, že ženy jsou v tomto odvětví početně silně zastoupeny, avšak podstatně méně se koncentrují mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

Výrazný deficit žen ve čtvrtém kvartilu byl dále patrný ve vzdělávání, kde celkový podíl žen činil 59,5 %, zatímco ve čtvrtém kvartilu 40,8 %. Deficit žen tak dosáhl 18,7procentního bodu. Podobná situace byla v sociálním zabezpečení, kde ženy tvořily 76,9 % zaměstnanců, ale ve čtvrtém kvartilu 57,9 %, což odpovídá deficitu 19,0procentního bodu. Významný rozdíl mezi celkovým zastoupením žen a jejich podílem ve čtvrtém kvartilu se objevil také ve zpracovatelském průmyslu, obchodě, informačních a komunikačních činnostech, kulturních, zábavních a rekreačních činnostech a v profesních, vědeckých a technických činnostech.

Naopak v některých odvětvích je deficit žen ve čtvrtém kvartilu relativně nízký. To však nemusí nutně znamenat příznivou situaci z hlediska rovnosti v odměňování. Například ve stavebnictví

nebo v těžbě a dobývání je celkový podíl žen již velmi nízký, a proto může být i rozdíl mezi celkovým podílem žen a jejich podílem ve čtvrtém kvartilu menší. Nízký deficit v těchto případech spíše odráží nízké zastoupení žen v celém odvětví než rovnoměrné rozložení žen napříč příjmovými pásmy.

Obrázek 27 Podíl žen v kvartilech odměňování v odvětvích CZ-NACE ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

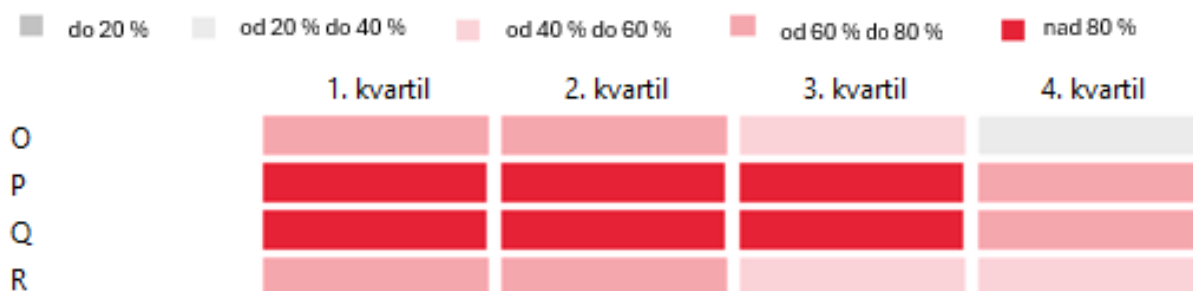
Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

V platové sféře je celkové zastoupení žen ve sledovaných odvětvích vyšší, přesto i zde Obrázek 28 ukazuje nižší podíl žen ve 4. kvartilu oproti jejich celkovému zastoupení v daném odvětví. Nejvyšší deficit žen byl zaznamenán ve veřejné správě a obraně. V tomto odvětví tvořily ženy celkem 50,9 % zaměstnanců, ale ve čtvrtém kvartilu pouze jednu třetinu. Deficit žen tak dosáhl 17,7procentního bodu. Veřejná správa a obrana tak představuje odvětví, kde je v platové sféře nejvýraznější rozdíl mezi celkovým zastoupením žen a jejich přítomností mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

Ve zdravotní a sociální péči tvořily ženy v platové sféře 78,5 % zaměstnanců, zatímco ve čtvrtém kvartilu jejich podíl dosahoval 70,4 %. Deficit žen činil 8,1procentního bodu. V kulturních,

zábavních a rekreačních činnostech dosáhl deficit 7,9procentního bodu a ve vzdělávání 6,4procentního bodu. Přestože tedy ženy v těchto odvětvích v absolutním vyjádření výrazně převažují, jejich zastoupení v nejvyšším kvartilu je nižší než jejich celkové zastoupení v daném odvětví.

Obrázek 28 Podíl žen v kvartilech odměňování v odvětvích CZ-NACE v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

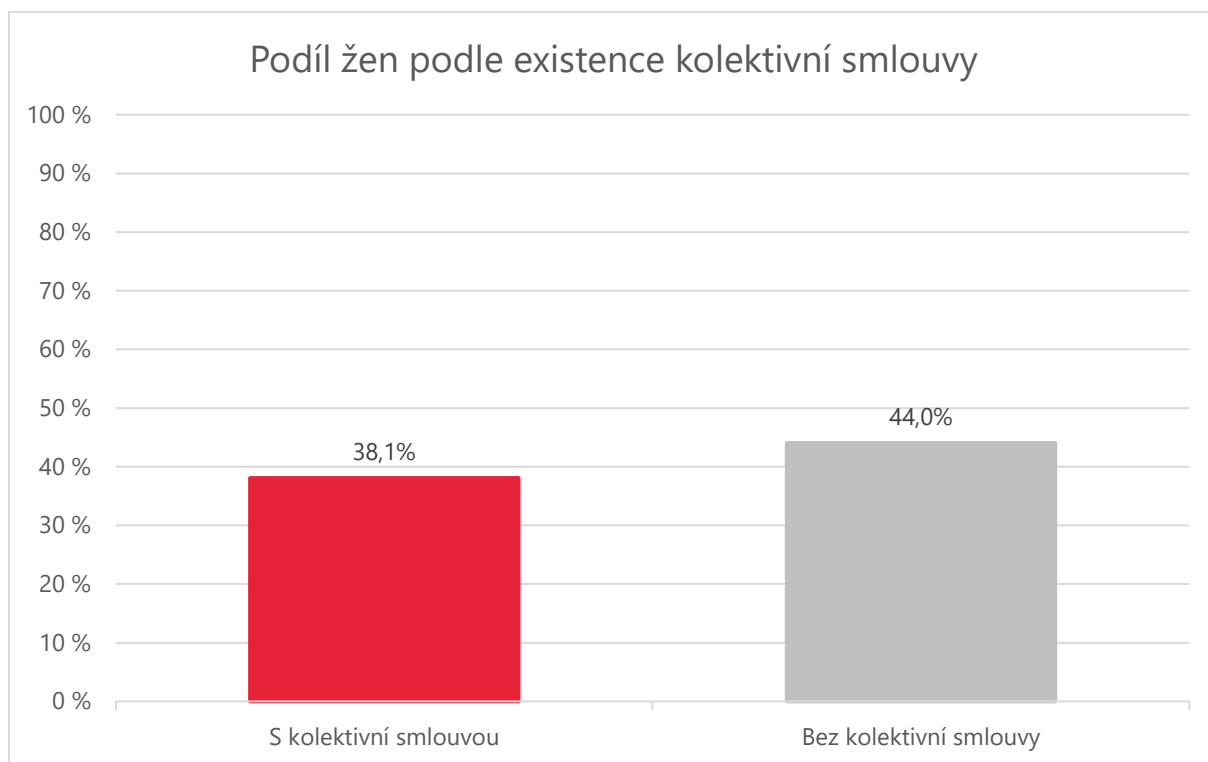
Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

4.3. Podíl žen podle existence kolektivní smlouvy

Rozlišení organizací podle existence kolektivní smlouvy ukazuje, že zastoupení žen se mezi těmito skupinami liší jak ve mzdové, tak v platové sféře. Ve mzdové sféře byl v roce 2025 podíl žen vyšší v organizacích bez kolektivní smlouvy, kde dosáhl 44,0 %, zatímco v organizacích s kolektivní smlouvou činil 38,1 % (Obrázek 29). V platové sféře byl rozdíl ještě výraznější: v organizacích bez kolektivní smlouvy tvořily ženy 79,5 % zaměstnanců, zatímco v organizacích s kolektivní smlouvou 61,5 %.

Pohled na jednotlivé kvartily odměňování na Obrázku 30 ukazuje, že ve mzdové sféře jsou ženy v obou skupinách organizací méně zastoupeny ve čtvrtém kvartilu než v nižších a středních kvartilech. V organizacích s kolektivní smlouvou činil podíl žen ve 4. kvartilu 27,7 %, v organizacích bez kolektivní smlouvy 34,8 %. V obou případech je tedy patrné nízké zastoupení žen mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. Deficit žen ve 4. kvartilu dosáhl 9,2procentního bodu u organizací s kolektivní smlouvou a 10procentního bodu u organizací bez kolektivní smlouvy.

Obrázek 29 Podíl žen podle existence kolektivní smlouvy v organizacích ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 30 Podíl žen v kvartilech odměňování podle existence kolektivní smlouvy v organizacích ve mzdové sféře v roce 2025

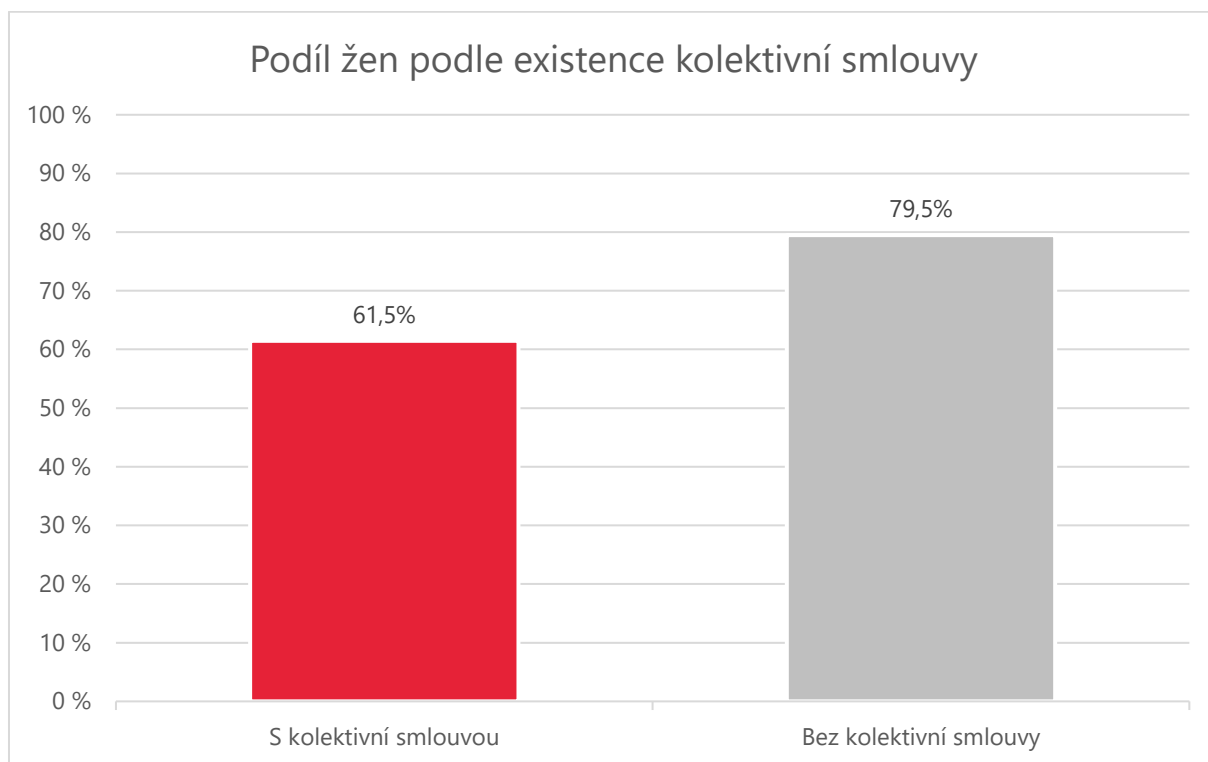


Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

V platové sféře je zastoupení žen celkově vyšší, přesto i zde existují rozdíly mezi kvartily, jak ukazuje Obrázek 32. U organizací s kolektivní smlouvou klesal podíl žen ze 74,0 % v 1. kvartilu na 49,5 % ve 4. kvartilu. Deficit žen ve 4. kvartilu tak činil 12,0 procentního bodu. Naproti tomu v organizacích bez kolektivní smlouvy bylo zastoupení žen ve všech kvartilech poměrně vyrovnané a ve 4. kvartilu dosáhlo 76,4 %. Deficit žen zde činil pouze 3,1 procentního bodu.

Obrázek 31 Podíl žen podle existence kolektivní smlouvy v organizacích v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 32 Podíl žen v kvartilech odměňování podle existence kolektivní smlouvy v organizacích v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

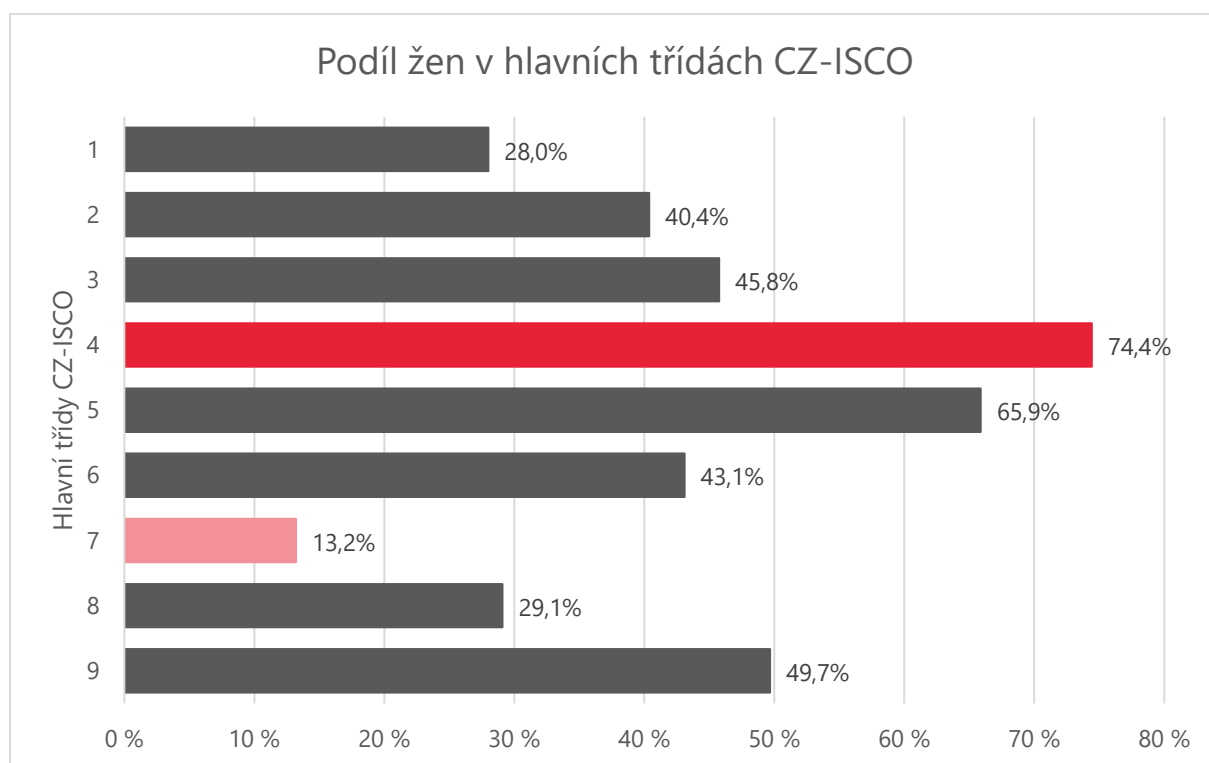
Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

4.4. Podíl žen podle hlavních tříd CZ-ISCO

Členění podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO na Obrázku 33 ukazuje výrazné rozdíly v zastoupení žen mezi jednotlivými typy pracovních pozic. Ve mzdové sféře byl v roce 2025 nejvyšší podíl žen zaznamenán u úředníků, kde ženy tvořily 74,4 % zaměstnanců. Vysoké zastoupení žen bylo patrné také u pracovníků ve službách a prodeji, kde dosáhlo 65,9 %. Naopak nejnižší podíl žen byl zjištěn u řemeslníků a opravářů, kde ženy tvořily pouze 13,2 % zaměstnanců. Nižší zastoupení žen bylo rovněž u řídicích pracovníků, obsluhy strojů a zařízení a montérů a v technicky či manuálně orientovaných třídách zaměstnání.

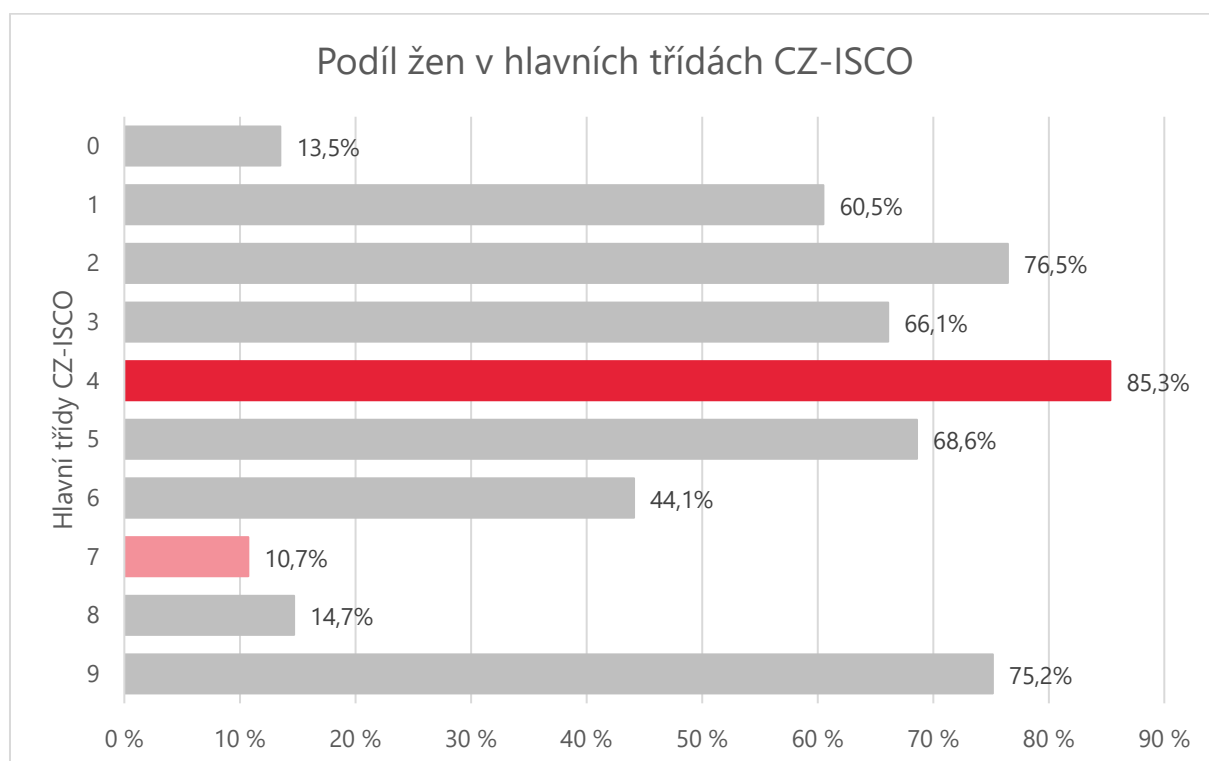
V platové sféře je zastoupení žen ve většině hlavních tříd CZ-ISCO vyšší než ve mzdové sféře, jak dokládá Obrázek 34. Nejvyšší podíl žen byl opět zaznamenán u úředníků, kde dosáhl 85,3 %. Vysoké zastoupení žen vykazovali také specialisté s podílem 76,5 % a pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s podílem 75,2 %. Naopak velmi nízký podíl žen byl patrný u řemeslníků a opravářů, zaměstnanců v ozbrojených silách a obsluhy strojů a zařízení a montérů. Tyto výsledky potvrzují výraznou profesní segregaci podle typu vykonávané práce.

Obrázek 33 Podíl žen v hlavních třídách CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 34 Podíl žen v hlavních třídách CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025



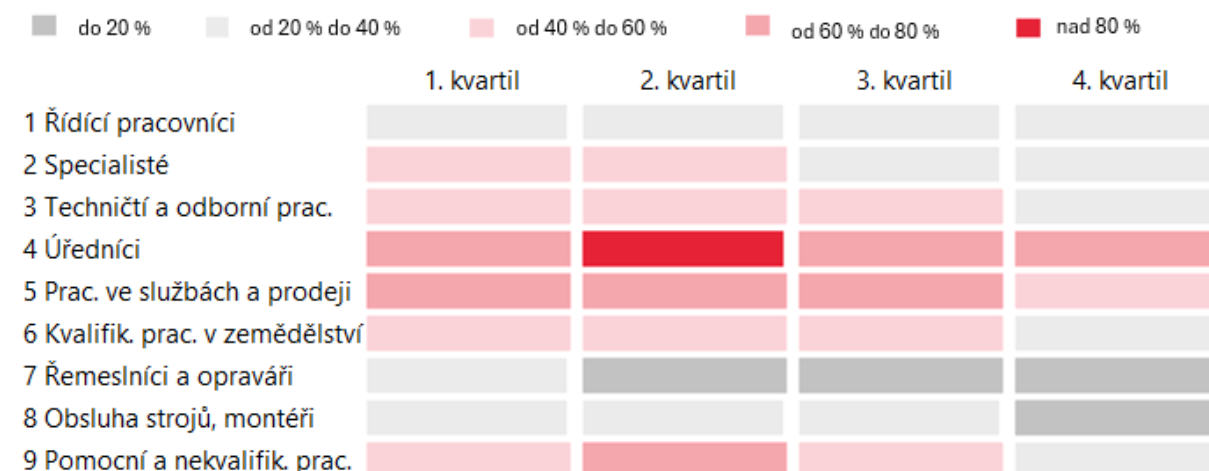
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pohled na kvartily odměňování na Obrázku 35 ukazuje, že v řadě hlavních tříd nejsou ženy zastoupeny rovnoměrně napříč celým příjmovým rozdělením. Ve mzdové sféře je patrné, že i u tříd s vysokým celkovým zastoupením žen, například u úředníků nebo pracovníků ve službách a prodeji, se jejich podíl směrem k vyšším kvartilům často snižuje. To znamená, že ženy jsou v těchto třídách častěji koncentrovány v nižších nebo středních částech mzdového rozdělení a méně často se nacházejí mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

Podobný vzorec je patrný také v platové sféře (Obrázek 36). Přestože zde ženy v některých hlavních třídách výrazně převažují, zejména u úředníků, specialistů a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, jejich zastoupení ve čtvrtém kvartilu bývá menší než v nižších kvartilech. Výjimku představují pouze některé třídy, kde je podíl žen vysoký napříč většinou kvartilů. Naopak u technických a manuálně orientovaných tříd zůstává zastoupení žen nízké téměř ve všech kvartilech.

Výsledky potvrzují, že profesní struktura je jedním z klíčových faktorů nerovnoměrného zastoupení žen v odměňování. Ženy jsou výrazně častěji zastoupeny v administrativních, pečujících, odborných a službových profesích, zatímco v technických, řemeslných a manuálně orientovaných profesích zůstává jejich podíl nízký. Zároveň platí, že i v profesních třídách s vysokým celkovým zastoupením žen může docházet k jejich nižšímu zastoupení ve vyšších příjmových kvartilech. To poukazuje nejen na horizontální profesní segregaci, ale také na vertikální nerovnoměrnost uvnitř jednotlivých tříd zaměstnání.

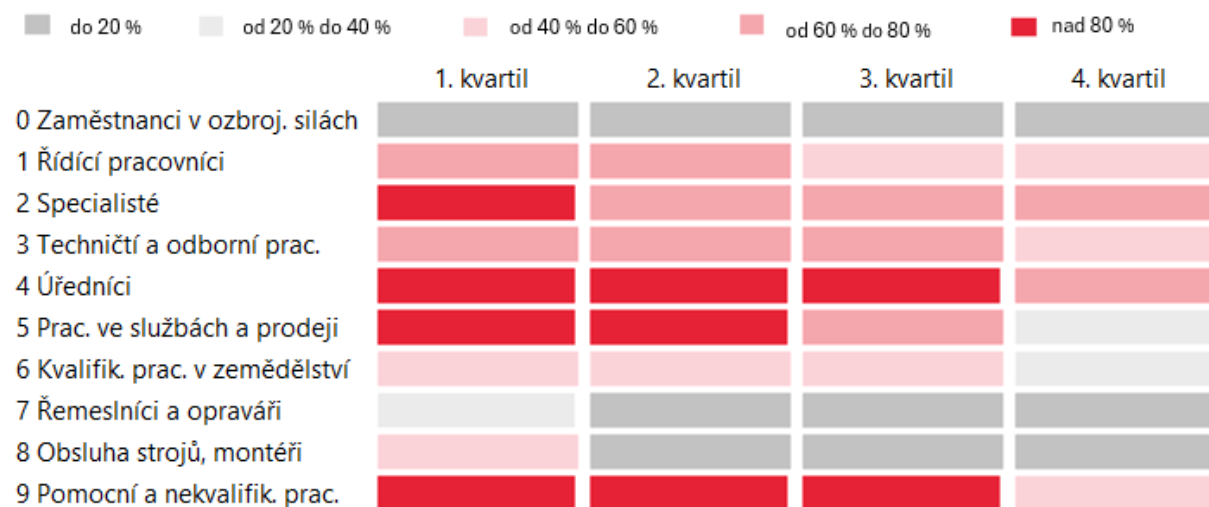
Obrázek 35 Podíl žen v kvartilech odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

Obrázek 36 Podíl žen v kvartilech odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

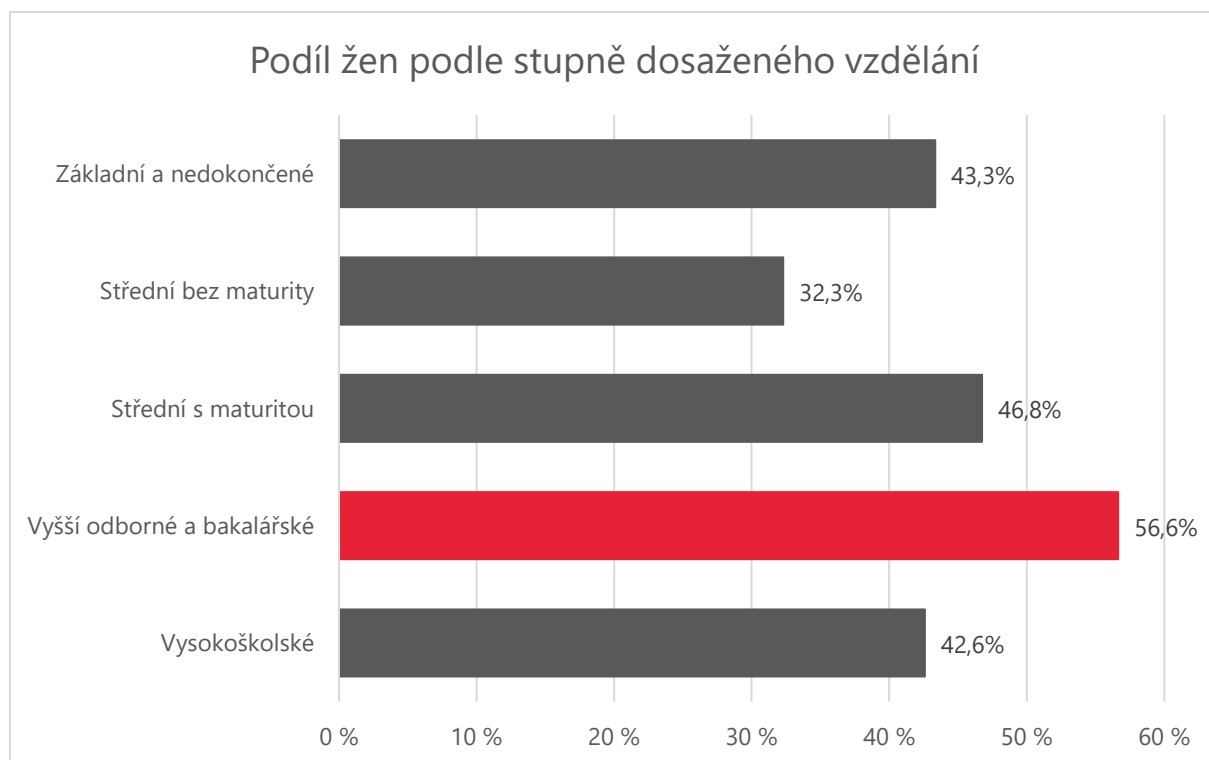
Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

4.5. Podíl žen podle dosaženého vzdělání

Členění podle stupně dosaženého vzdělání na Obrázku 37 ukazuje, že zastoupení žen se liší nejen podle sféry odměňování, ale také podle vzdělanostní struktury zaměstnanců. Ve mzdové sféře byl v roce 2025 nejvyšší podíl žen zaznamenán u zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním, kde ženy tvořily 56,6 %. Vyšší zastoupení žen bylo patrné také u zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou, kde činilo 46,8 %, a u osob se základním a nedokončeným vzděláním s podílem 43,3 %. Naopak nejnižší podíl žen byl u zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity, kde ženy tvořily 32,3 %. U vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců dosáhl podíl žen 42,6 %.

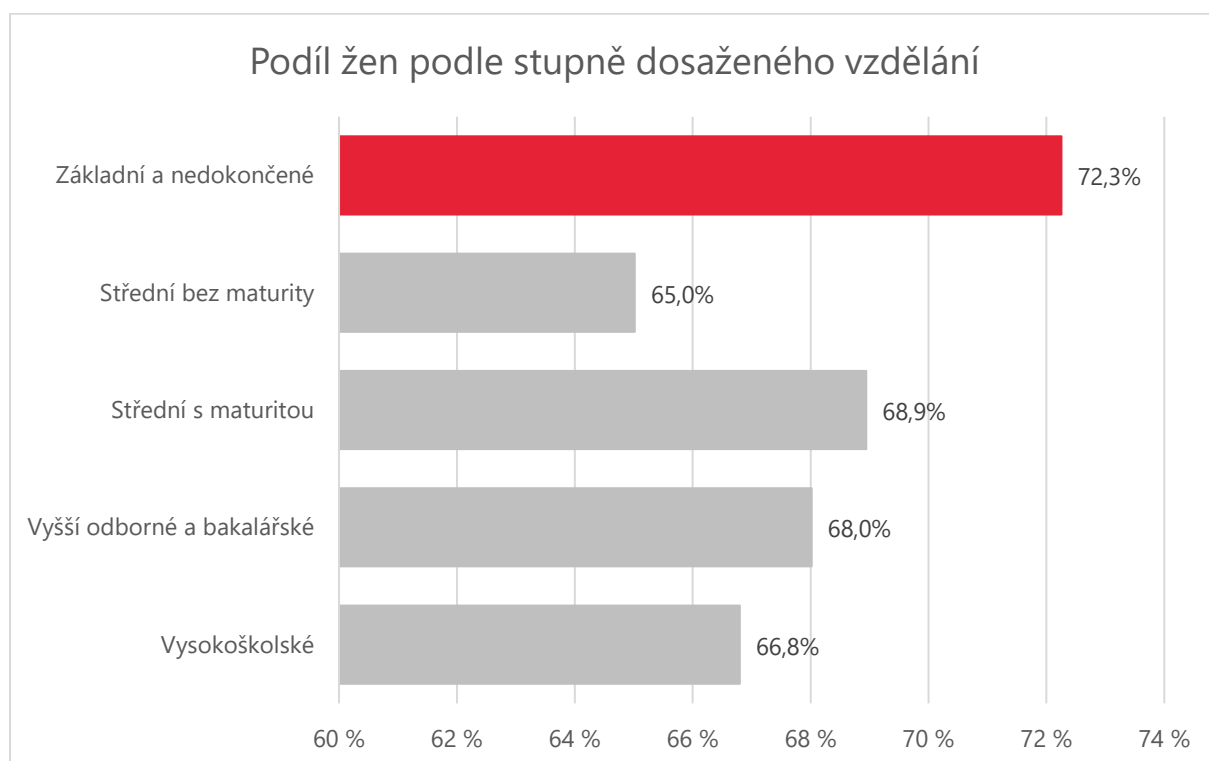
V platové sféře je zastoupení žen ve všech vzdělanostních skupinách výrazně vyšší než ve mzdové sféře, jak dokládá Obrázek 38. Nejvyšší podíl žen byl v roce 2025 zaznamenán u zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním, kde dosáhl 72,3 %. Ve skupinách se středním vzděláním, vyšším odborným a bakalářským vzděláním i vysokoškolským vzděláním se podíl žen pohyboval přibližně mezi 65–69 %. To potvrzuje, že platová sféra je z hlediska genderové struktury výrazně feminizovaná napříč většinou vzdělanostních kategorií.

Obrázek 37 Podíl žen podle stupňů dosaženého vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 38 Podíl žen podle stupně dosaženého vzdělání v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pohled na kvartily odměňování na Obrázcích 39 a 40 ukazuje, že ani v rámci vzdělanostních skupin nejsou ženy rozmístěny rovnoměrně. Ve mzdové sféře je u většiny vzdělanostních kategorií patrný pokles zastoupení žen směrem ke čtvrtému kvartilu. To znamená, že ženy jsou častěji zastoupeny v nižších a středních částech mzdového rozdělení a méně často mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci dané vzdělanostní skupiny. Tento vzorec je patrný zejména u zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním, se středním vzděláním bez maturity a u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců.

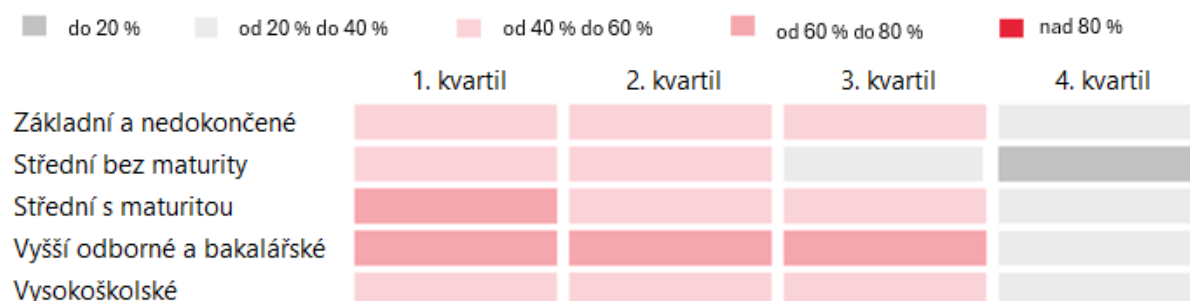
V platové sféře je celkové zastoupení žen vyšší, přesto i zde kvartilové členění ukazuje určitou vertikální nerovnoměrnost. U některých vzdělanostních skupin, zejména u vyššího odborného a bakalářského vzdělání, je podíl žen velmi vysoký v nižších kvartilech, ale ve čtvrtém kvartilu klesá. Podobně u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců ženy sice tvoří významnou část zaměstnanců, avšak jejich zastoupení v horním kvartilu je nižší než v nižších částech platového rozdělení.

Výsledky ukazují, že vzdělání samo o sobě nezaručuje rovnoměrné zastoupení žen v celém rozpětí odměňování. I ve skupinách s vyšší kvalifikací mohou být ženy méně zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. To naznačuje, že rozdíly v odměňování nejsou dány pouze stupněm dosaženého vzdělání, ale také typem vykonávané práce, pracovním zařazením, kariérním postupem, zastoupením ve vedoucích pozicích a přístupem k lépe placeným specializacím nebo složkám odměny.

Celkově lze konstatovat, že vzdělanostní struktura je dalším významným faktorem, který ovlivňuje postavení žen v odměňování. Zároveň však platí, že i uvnitř jednotlivých

vzdělanostních skupin se projevuje vertikální nerovnoměrnost, kdy podíl žen ve čtvrtém kvartilu často nedosahuje jejich zastoupení v nižších kvartilech.

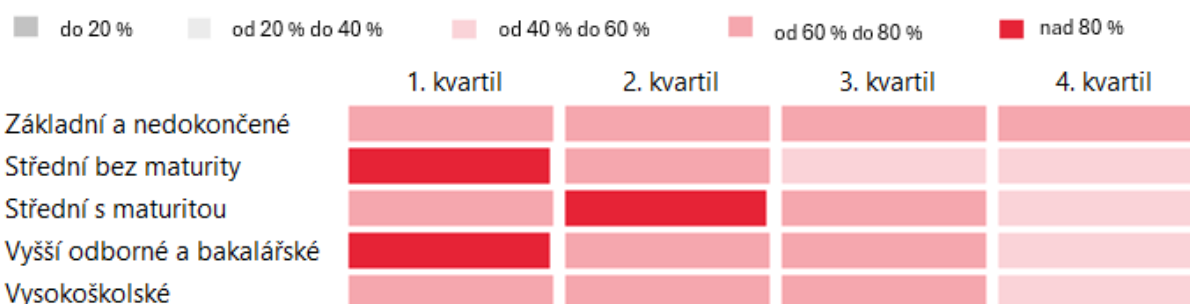
Obrázek 39 Podíl žen v kvartilech odměňování podle stupňů dosaženého vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

Obrázek 40 Podíl žen v kvartilech odměňování podle stupňů dosaženého vzdělání v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Podrobné hodnoty jsou uvedené v Příloze III.

5. Nerovnosti a transparentnosti v odměňování podle charakteristik zaměstnavatele

Cílem kapitoly je porovnat, ve kterých typech organizací se kumulují vyšší rizika nerovného a méně transparentního odměňování. Pro tento účel bude sestaven a použit index rizika nerovného a netransparentního odměňování. Index představuje kompozitní ukazatel na škále 0–100 bodů, kde vyšší hodnota znamená vyšší míru identifikovaného rizika. Jeho přesný výpočet, včetně vstupních ukazatelů, normalizace a nastavení vah, je popsán v podkapitole Metodika a ukazatele.

Index neslouží jako přímý důkaz diskriminace nebo porušování principu rovného odměňování. Jeho smyslem je identifikovat skupiny zaměstnavatelů, u nichž se současně objevují výraznější rozdíly v odměňování, nižší zastoupení žen ve vyšších příjmových pásmech a další znaky, které mohou signalizovat potřebu podrobnější analýzy. Výsledky proto představují především analytický nástroj pro srovnání rizik mezi skupinami zaměstnavatelů, nikoli individuální hodnocení konkrétních organizací.

V kapitole budou sledovány rozdíly podle vybraných charakteristik zaměstnavatele, například podle sféry odměňování, odvětví ekonomické činnosti, velikosti organizace a existence kolektivní smlouvy. U každé charakteristiky bude hodnoceno, jak se liší jednotlivé složky indexu a jaké skupiny zaměstnavatelů vykazují vyšší riziko z hlediska nerovnosti a transparentnosti v odměňování.

Tento přístup umožňuje propojit více dílčích ukazatelů do jednoho souhrnného rámce a lépe zachytit, zda se rizika nerovného odměňování vyskytují izolovaně, nebo zda se v určitých typech organizací kumulují. Zároveň poskytuje praktický podklad pro formulaci doporučení zaměřených na podporu transparentnějšího a spravedlivějšího systému odměňování.

5.1. Rozdíly v odměňování podle odvětví

Analýza mediánu hrubé měsíční mzdy podle секcí ekonomických činností CZ-NACE ukazuje výrazné rozdíly v úrovni odměňování mezi jednotlivými odvětvími. Ve mzdové sféře dosahují nejvyšších mediánů zejména „informační a komunikační činnosti“ (sekce J), „peněžnictví a pojišťovnictví“ (sekce K) a „výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla“ (sekce D). Jedná se o odvětví s vyšší kvalifikační náročností, vyšším podílem odborných a specializovaných pozic a často také s vyšším zastoupením řídicích nebo technických pracovních míst. Naopak nižší mediány hrubé měsíční mzdy jsou patrné zejména v „ubytování, stravování a pohostinství“, „administrativních a podpůrných činnostech“, „ostatních činnostech“ a v části službových odvětví.

Obrázek 41 zároveň ukazuje, že ve většině секcí CZ-NACE dosahují muži vyššího mediánu hrubé měsíční mzdy než ženy. Rozdíl je zvláště výrazný v „peněžnictví a pojišťovnictví“ (sekce K), „informačních a komunikačních činnostech“ (sekce J) a energetice (sekce D). V těchto odvětvích se kombinuje vyšší celková úroveň mezd s výraznějším rozdílem mezi mediánem žen a mužů.

Nejvyšší medián hrubé měsíční mzdy žen byl ve mzdové sféře zaznamenán v odvětví „výroba a rozvod elektřiny, plynu a tepla“, kde činil 61 500 Kč. Medián přesahující 50 tisíc Kč měsíčně měly také ženy pracující ve „veřejné správě a obraně; povinném sociálním zabezpečení“ (sekce O), v „peněžnictví a pojišťovnictví“ (sekce K) a v „informačních a komunikačních činnostech“ (sekce J).

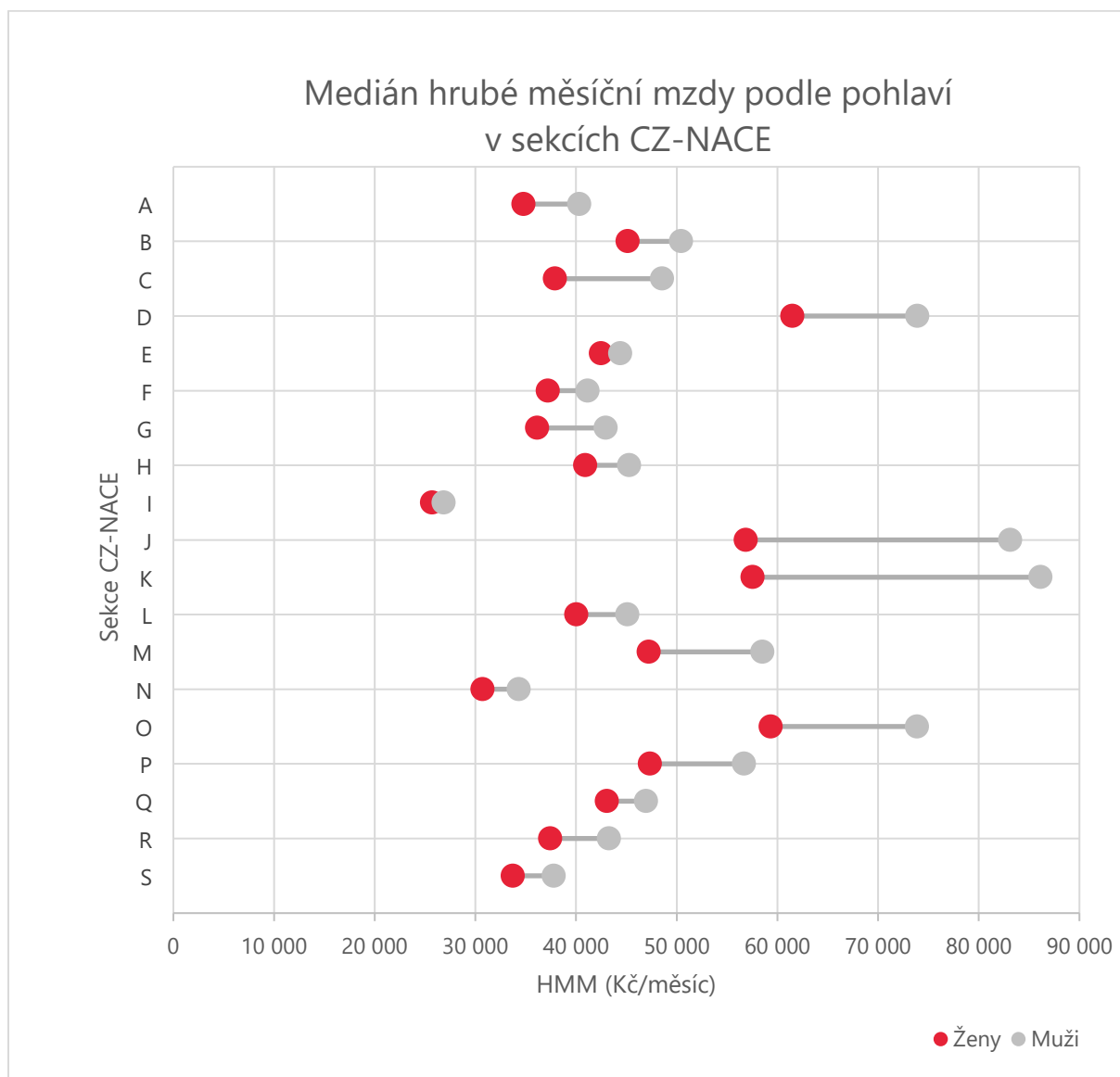
Naopak nejnižší medián hrubé měsíční mzdy žen byl zjištěn v „ubytování, stravování a pohostinství“ (sekce I), kde činil 25 700 Kč. Nízký medián vykazovaly také „administrativní a podpůrné činnosti“ (sekce N), kde dosáhl 30 700 Kč.

U mužů byly nejvyšší mediány hrubé měsíční mzdy zaznamenány v „peněžnictví a pojišťovnictví“ (sekce K), kde medián činil 86 100 Kč, a v „informačních a komunikačních činnostech“ (sekce J), kde dosáhl 83 100 Kč. Nejnižší mzdy pobírali muži stejně jako ženy v „ubytování, stravování a pohostinství“, kde medián činil 26 800 Kč, a v „administrativních a podpůrných činnostech“, kde dosáhl 34 300 Kč.

V platové sféře je analýza zaměřena na vybrané sekce CZ-NACE. Z pohledu žen byl nejvyšší medián hrubého měsíčního platu zaznamenán ve „zdravotní a sociální péči“ (sekce Q), kde činil 48 600 Kč. Nejnižší medián měly ženy v „kulturních, zábavních a rekreačních činnostech“ (sekce R), a to 39 400 Kč.

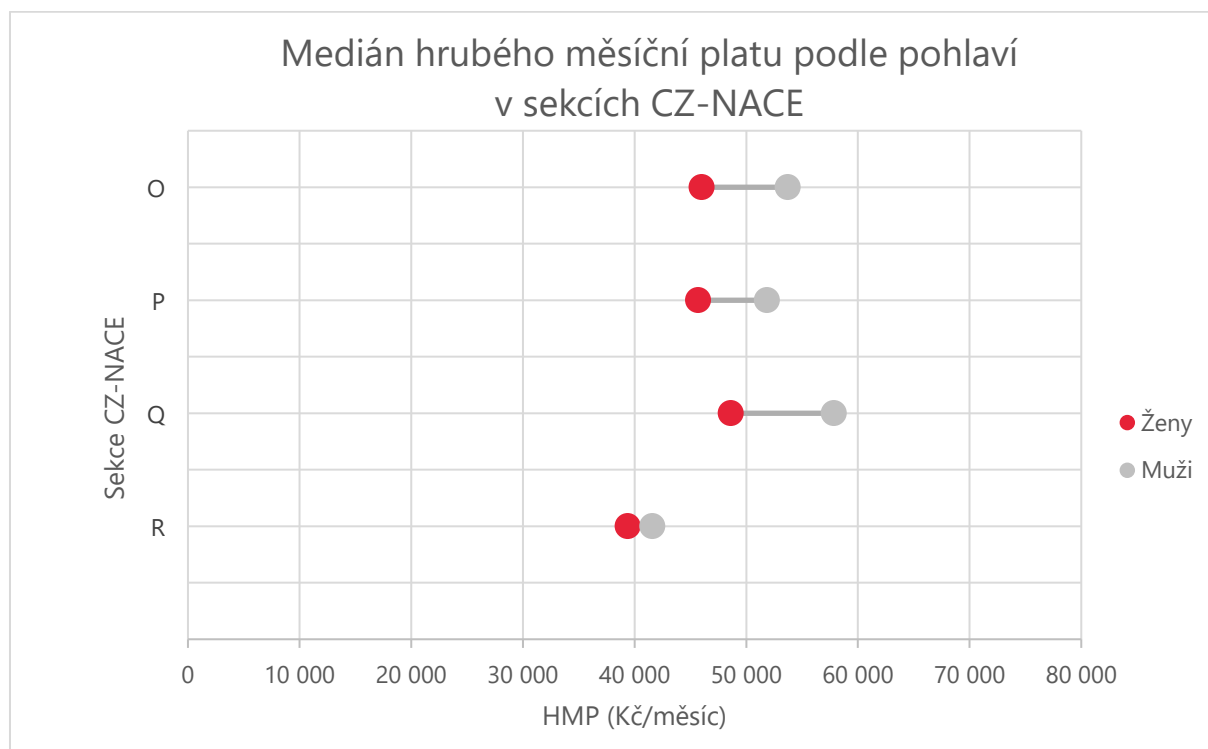
Také u mužů byl nejvyšší medián hrubého měsíčního platu zaznamenán ve „zdravotní a sociální péči“, kde dosáhl 57 800 Kč. Nejnižší medián byl stejně jako u žen v „kulturních, zábavních a rekreačních činnostech“, kde činil 41 600 Kč. Výsledky tak ukazují, že rozdíly v odměňování podle odvětví se projevují jak ve mzdové, tak v platové sféře, a to nejen mezi jednotlivými секcemi CZ-NACE, ale také mezi ženami a muži uvnitř těchto секcí.

Obrázek 41 Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v секcích ekonomických činností CZ-NACE v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 42 Medián hrubého měsíčního platu podle pohlaví v секcích ekonomických činností CZ-NACE v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

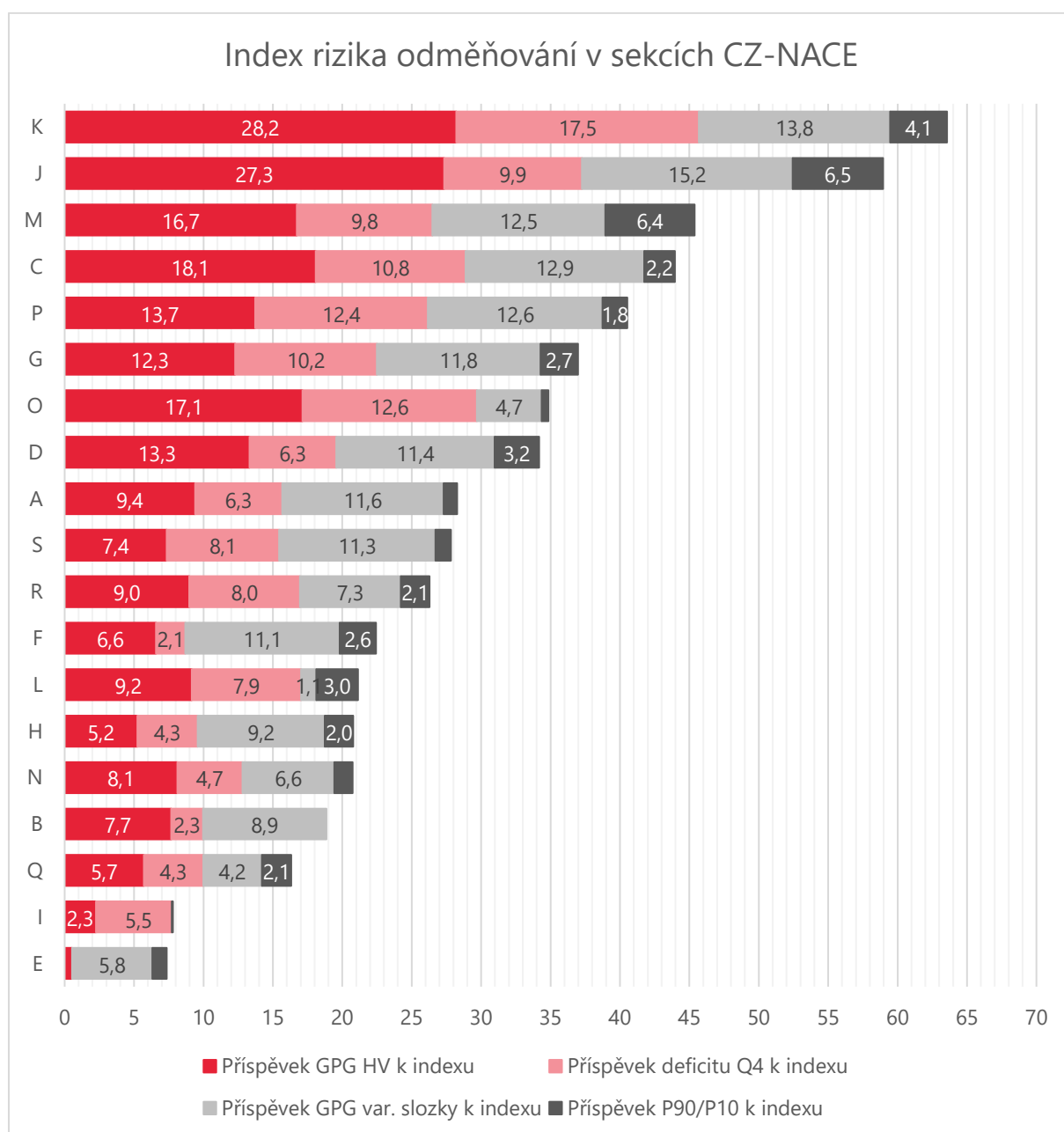
Index rizika nerovného a netransparentního odměňování na Obrázku 43 ukazuje, ve kterých odvětvích se kumuluje více rizikových znaků odměňování. Do výsledné hodnoty indexu vstupují rozdíly v mediánu hrubé hodinové mzdy nebo platu, rozdíly v doplňkových složkách odměňování, deficit žen ve čtvrtém kvartilu a celková šíře odměňování měřená poměrem P90/P10. Vyšší hodnota indexu proto nevyjadřuje pouze jeden dílčí rozdíl, ale souběh více faktorů, které mohou signalizovat vyšší riziko nerovného a méně transparentního odměňování.

Ve mzdové sféře dosahovaly v roce 2025 nejvyšších hodnot indexu zejména sekce „peněžnictví a pojišťovnictví“, „informační a komunikační činnosti“, „profesní, vědecké a technické činnosti“ a „zpracovatelský průmysl“. V těchto odvětvích se kombinují výraznější genderové rozdíly v mediánu hrubé hodinové mzdy s nižším zastoupením žen v horním kvartilu odměňování, případně také s rozdíly v doplňkových složkách mzdy. Nejvyšší riziko tak nevzniká pouze z toho, že ženy v daném odvětví pobírají nižší mzdy, ale také z toho, že jsou méně zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

Zvláště výrazná je situace v „peněžnictví a pojišťovnictví“. Toto odvětví vykazuje vysoký příspěvek genderového rozdílu v mediánu mzdy i vysoký příspěvek deficitu žen ve čtvrtém kvartilu. To znamená, že ženy jsou zde sice v odvětví početně významně zastoupeny, avšak jejich podíl mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci je výrazně nižší. Podobně informační a komunikační činnosti vykazují vysoký příspěvek rozdílu v mediánu mzdy a rozdílu v doplňkových složkách mzdy. U „profesních, vědeckých a technických činností“ a ve „zpracovatelském průmyslu“ se riziko skládá z více složek, zejména z rozdílu v mediánu mzdy, deficitu žen v horním kvartilu a rozdílů v pohyblivých nebo doplňkových složkách odměňování.

Naopak nejnižší hodnoty indexu byly ve mzdové sféře zaznamenány v „zásobování vodou a činnostech souvisejících s odpady“, v „ubytování, stravování a pohostinství“ a ve „zdravotní a sociální péči“. Nižší hodnota indexu však nemusí vždy znamenat zcela bezproblémovou situaci. V některých odvětvích může být ovlivněna například celkově nižším zastoupením žen, užší mzdovou diferenciací nebo specifickou strukturou pracovních pozic.

Obrázek 43 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování v sektorech CZ-NACE ve mzdové sféře v roce 2025



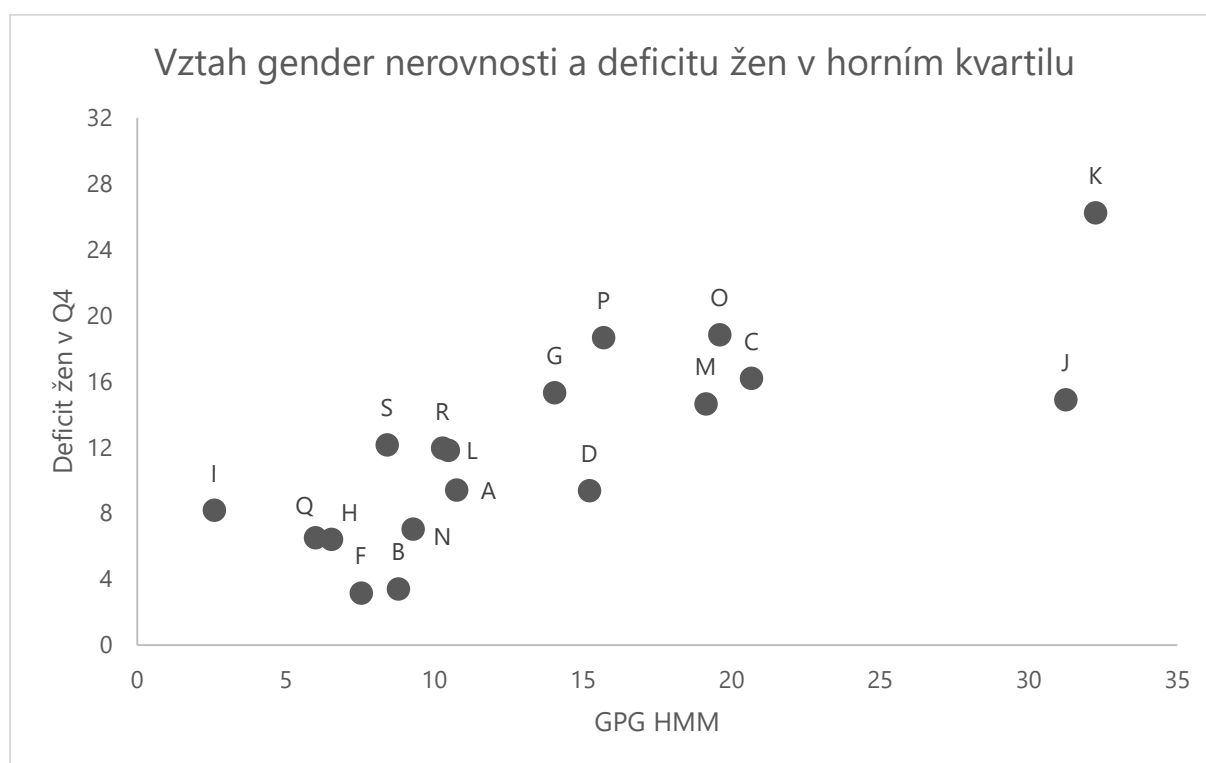
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Vztah mezi GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitem žen v horním kvartilu na Obrázku 44 ukazuje, že v řadě odvětví se oba problémy vzájemně posilují. Odvětví s vyšším genderovým

rozdílem v mediánu mzdy často současně vykazují nižší zastoupení žen mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. To je důležité z hlediska interpretace nerovností v odměňování: samotný rozdíl v mediánu mzdy zachycuje jen část problému, zatímco deficit žen ve čtvrtém kvartilu ukazuje, zda se ženy dostávají do horních příjmových pásem v míře odpovídající jejich celkovému zastoupení v daném odvětví.

Obrázek 44 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu ve mzdové sféře v roce 2025

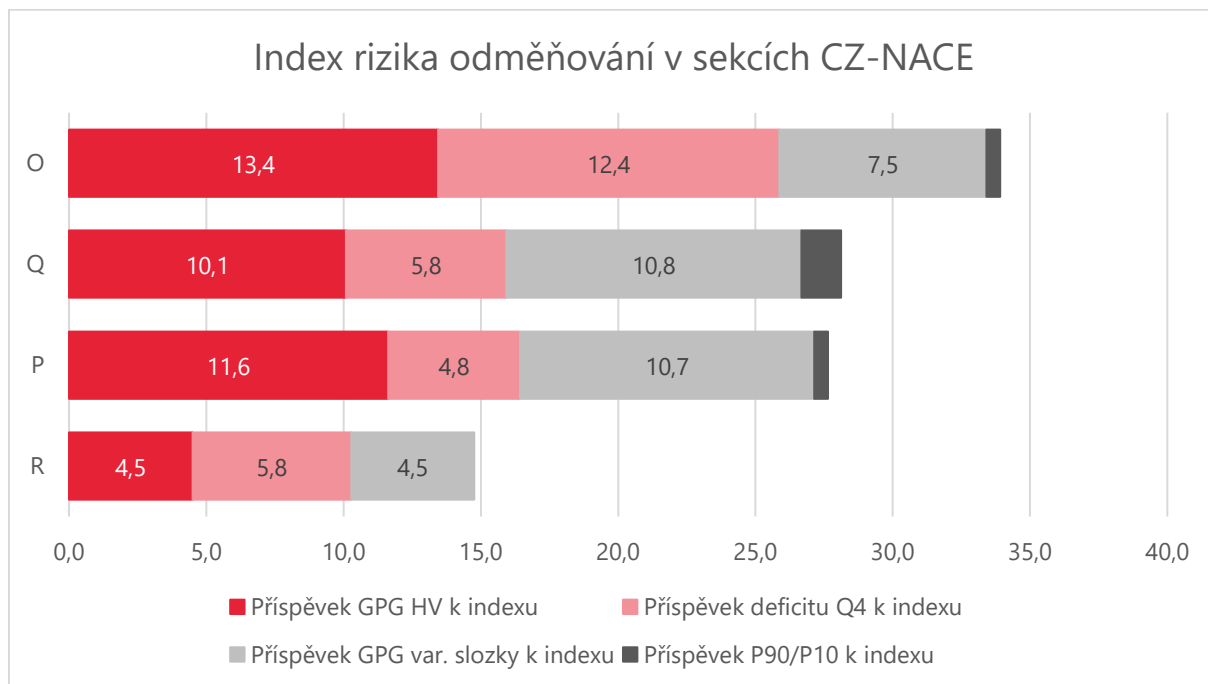


Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře je analýza zaměřena na vybrané sekce CZ-NACE, které jsou v této sféře nejpočetněji zastoupené. Nejvyšší hodnotu indexu vykazuje „veřejná správa a obrana“, jak ukazuje Obrázek 45. Riziko zde vyplývá především z kombinace rozdílu v mediánu hrubého hodinového platu, deficitu žen ve čtvrtém kvartilu a rozdílu v doplňkových složkách platu. To naznačuje, že i v odvětví s relativně vysokou mírou formalizace odměňování může docházet k nerovnoměrnému zastoupení žen v horní části platového rozdělení.

Ve „zdravotní a sociální péči“ a ve „vzdělávání“ je celkové zastoupení žen vysoké, přesto index ukazuje přetrvávající rizika v odměňování. V těchto odvětvích se riziko projevuje zejména prostřednictvím rozdílů v mediánu platu a rozdílů v doplňkových složkách odměňování. Ve zdravotní a sociální péči je zároveň patrný i deficit žen ve čtvrtém kvartilu, což znamená, že ženy jsou méně zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci, než by odpovídalo jejich celkovému podílu v odvětví. Nejnižší hodnotu indexu vykazují kulturní, zábavní a rekreační činnosti, kde jsou jednotlivé příspěvky k indexu celkově nižší.

Obrázek 45 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování ve vybraných sekcích CZ-NACE v platové sféře v roce 2025

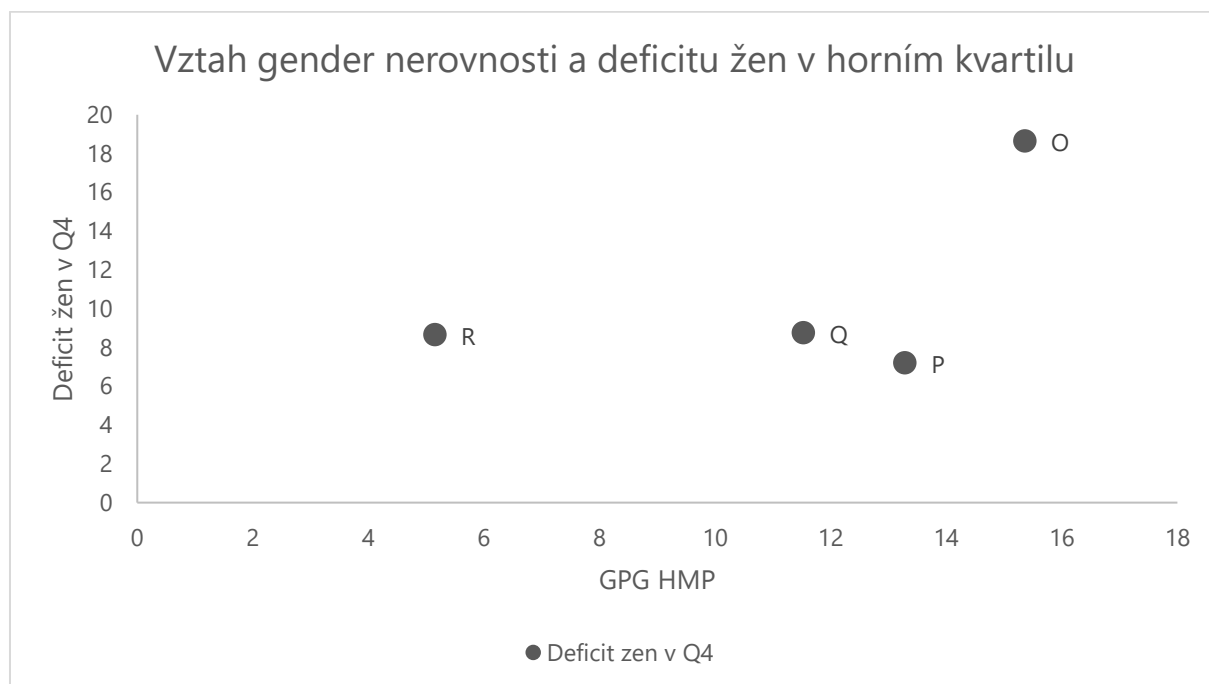


Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Výsledky ukazují, že vztah mezi GPG a deficitem žen v horním kvartilu není zcela lineární. Vyšší rozdíl v mediánu platu nemusí vždy automaticky znamenat nejvyšší deficit žen v horním kvartilu. Přesto Obrázek 46 potvrzuje, že v platové sféře se u některých odvětví kumulují oba typy rizika, rozdíl v úrovni odměňování i nižší zastoupení žen mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. Tato kombinace se projevuje zejména v odvětví veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení a dále také ve zdravotní a sociální péči.

Obrázek 46 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

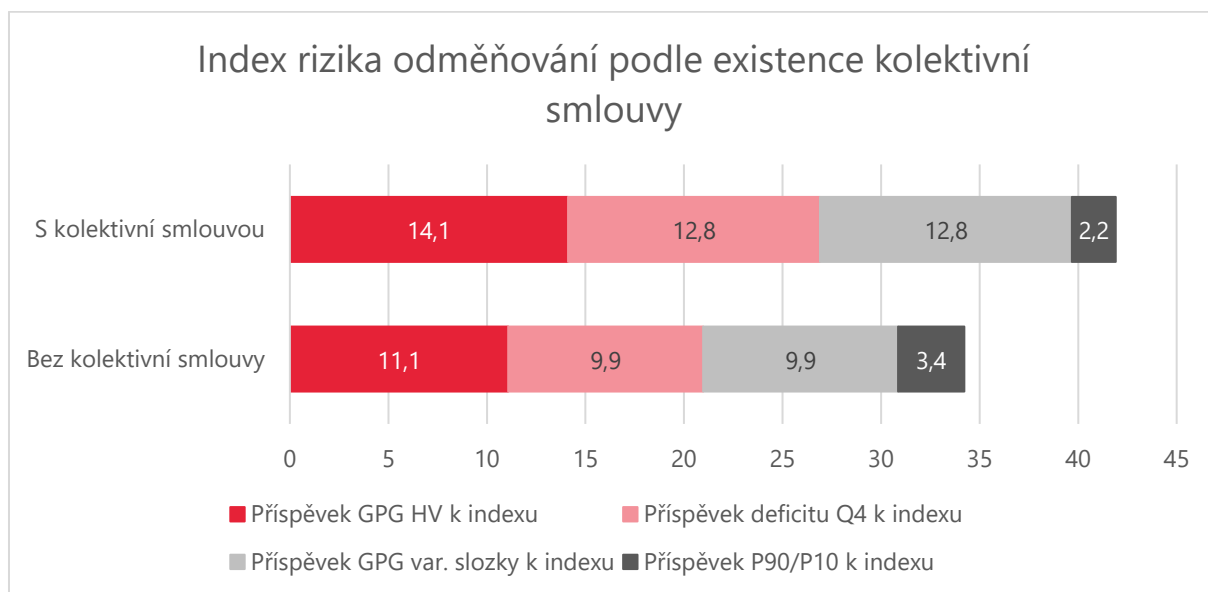
5.2. Rozdíly v odměňování podle existence kolektivní smlouvy

Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle existence kolektivní smlouvy ukazuje, že rizika se liší mezi organizacemi s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy.

Ve mzdové sféře dosahovaly v roce 2025 vyšší hodnoty indexu organizace s kolektivní smlouvou, jak ukazuje Obrázek 47. Celková hodnota indexu zde činila přibližně 41,9 bodu, zatímco u organizací bez kolektivní smlouvy přibližně 34,2 bodu. Vyšší hodnota indexu u organizací s kolektivní smlouvou byla dána zejména vyšším příspěvkem genderového rozdílu v mediánu hrubé hodinové mzdy, deficitu žen v horním kvartilu a rozdílů v doplňkových složkách mzdy. Pouze složka zachycující celkovou šíři mzdového rozdělení prostřednictvím poměru P90/P10 byla mírně vyšší u organizací bez kolektivní smlouvy.

Obrázek 48 zachycující vztah mezi GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitem žen v horním kvartilu ve mzdové sféře ukazuje, že organizace s kolektivní smlouvou vykazovaly vyšší GPG než organizace bez kolektivní smlouvy. Deficit žen v horním kvartilu byl u obou skupin relativně podobný, což znamená, že v obou typech organizací byly ženy méně zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. Rozdíl mezi skupinami se tedy ve mzdové sféře projevuje spíše v úrovni genderového rozdílu v mediánu mzdy než ve výrazně odlišném zastoupení žen v horním kvartilu.

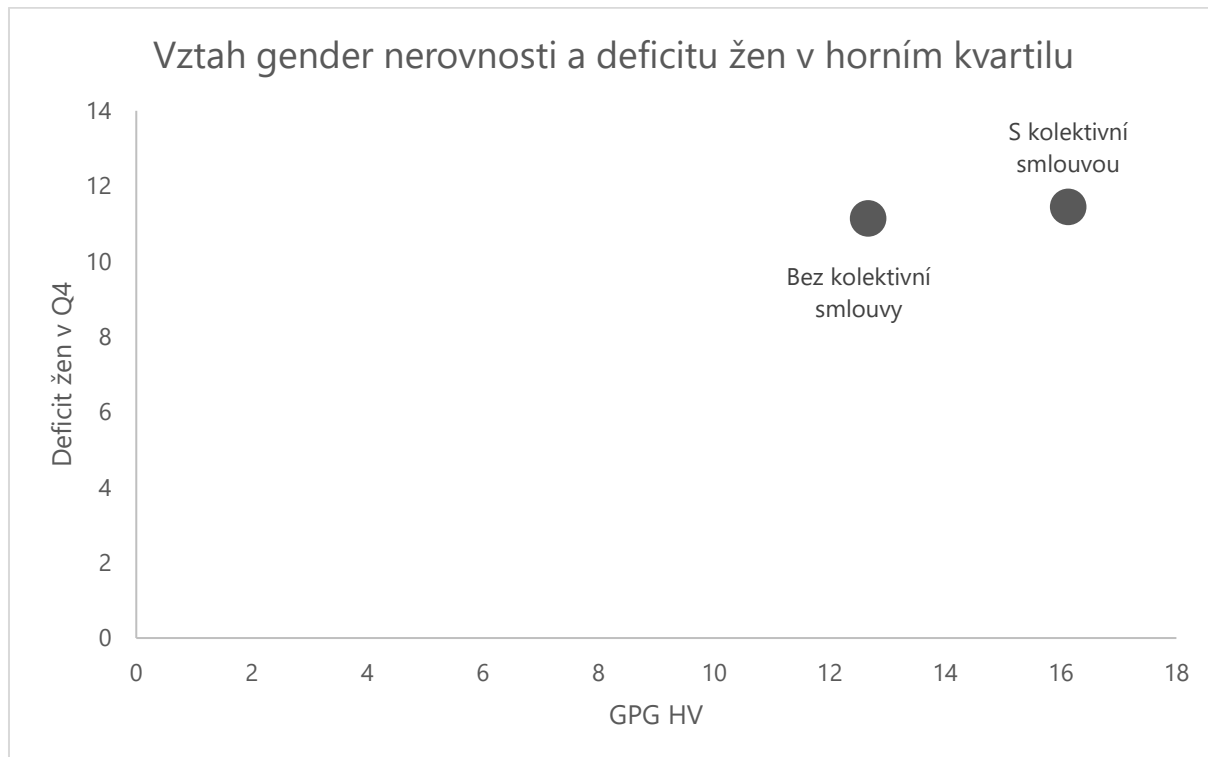
Obrázek 47 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 48 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu ve mzdové sféře v roce 2025

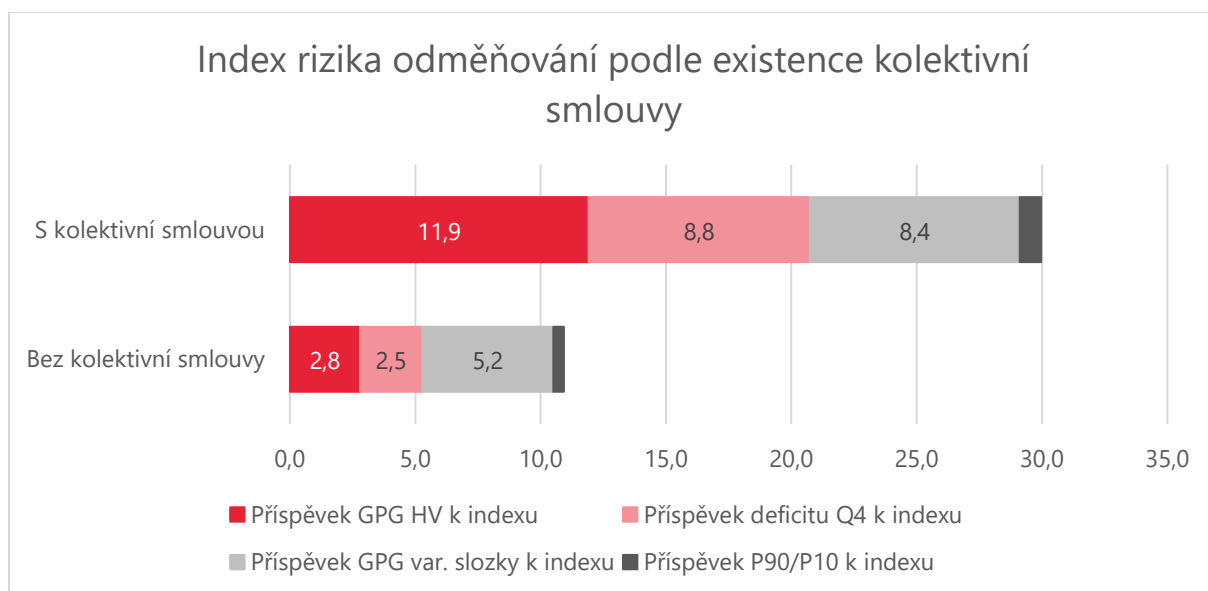


Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře jsou rozdíly mezi organizacemi s kolektivní smlouvou a bez kolektivní smlouvy ještě výraznější, jak je znázorněno na Obrázku 49. Organizace s kolektivní smlouvou dosáhly hodnoty indexu přibližně 30 bodů, zatímco organizace bez kolektivní smlouvy pouze přibližně 11 bodů. Vyšší riziko u organizací s kolektivní smlouvou vyplývalo především z vyššího příspěvku GPG mediánu hrubého hodinového platu, vyššího deficitu žen v horním kvartilu a vyšších rozdílů v doplňkových složkách platu.

Také Obrázek 50 vyjadřující vztahu mezi GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitem žen v horním kvartilu potvrzuje výraznější rizikovost organizací s kolektivní smlouvou v platové sféře. U těchto organizací byl vyšší jak GPG, tak deficit žen v horním kvartilu. To znamená, že se zde kombinuje rozdíl v mediánové úrovni platu s nižším zastoupením žen mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. Naproti tomu organizace bez kolektivní smlouvy vykazovaly v platové sféře nižší hodnoty obou ukazatelů.

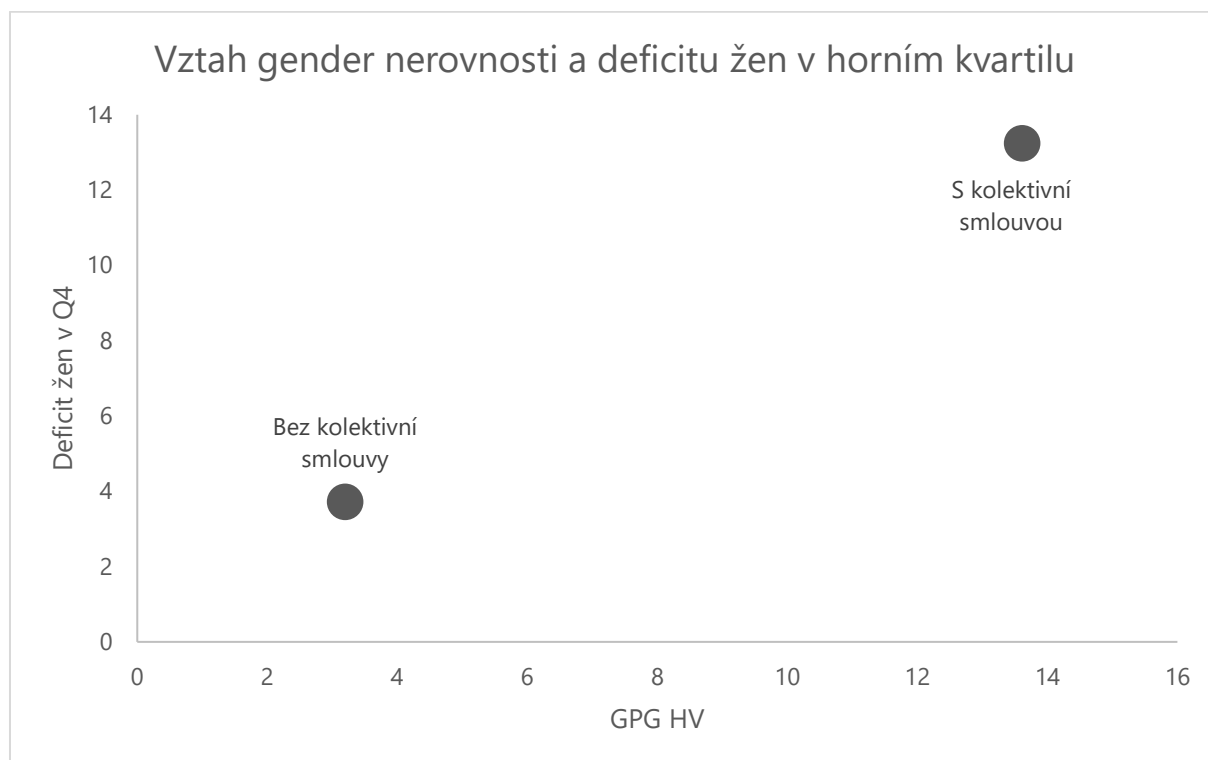
Obrázek 49 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle existence kolektivní smlouvy v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 50 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu v platové sféře v roce 2025



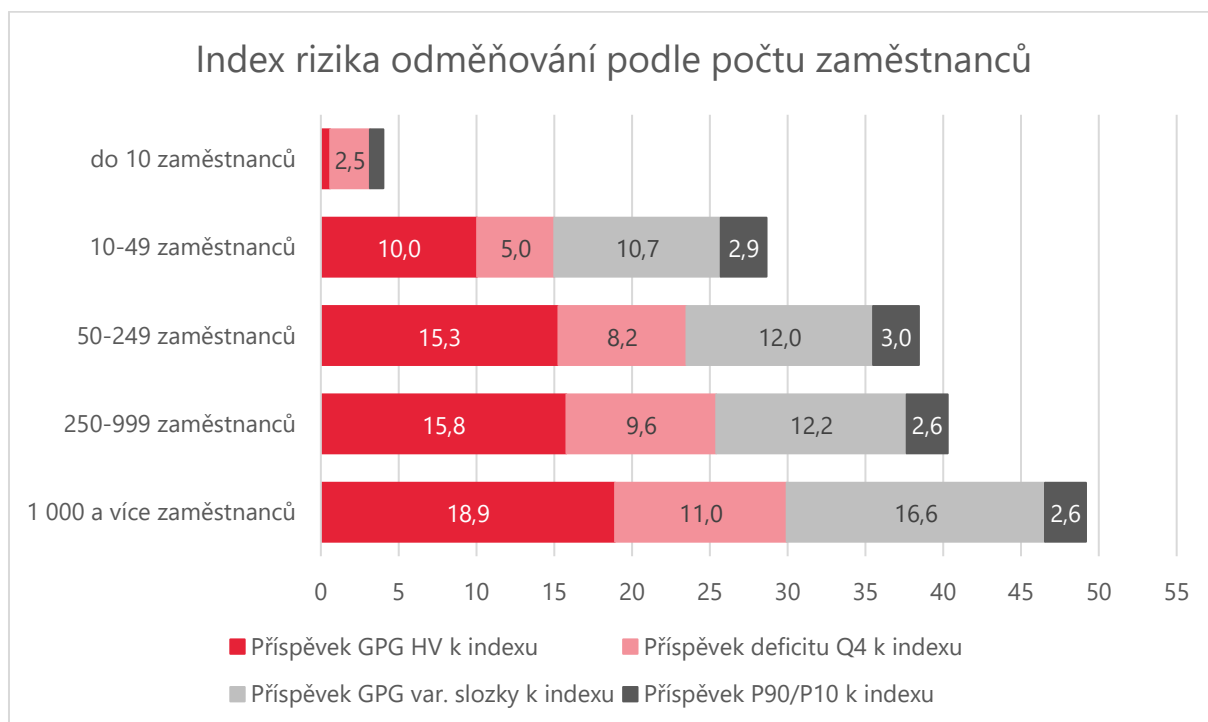
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

5.3. Rozdíly v odměňování podle velikosti ekonomické subjektu

Členění podle velikosti ekonomického subjektu ukazuje, že riziko nerovného a netransparentního odměňování se výrazně liší podle počtu zaměstnanců. Ve mzdové sféře je na Obrázku 51 patrný jednoznačný růst hodnoty indexu s velikostí zaměstnavatele. Nejnižší hodnota indexu byla v roce 2025 zaznamenána u subjektů do 10 zaměstnanců, kde činila 4 body. Naopak nejvyšší hodnotu vykazovaly subjekty s 1 000 a více zaměstnanci, kde index dosáhl 49 bodů. U velkých zaměstnavatelů se tak kumuluje vyšší příspěvek genderového rozdílu v mediánu hrubé hodinové mzdy, vyšší deficit žen v horním kvartilu i vyšší rozdíly v doplňkových složkách mzdy, přičemž do indexu nejvíce přispívá vysoký GPG hodinového výdělku a také vysoký GPG variabilních složek mzdy.

Obrázek 52 se vztahem mezi GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitem žen v horním kvartilu ve mzdové sféře tento trend potvrzuje. S rostoucí velikostí subjektu roste jak GPG, tak i deficit žen v horním kvartilu. U subjektů do 10 zaměstnanců činil GPG pouze 0,7 % a deficit žen 3,8procentního bodu. U subjektů s 1 000 a více zaměstnanci dosáhl GPG 21,6 % a deficit žen 16,5procentního bodu. To znamená, že ve velkých subjektech se současně projevuje vyšší rozdíl v mediánové mzdě a nižší zastoupení žen mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci.

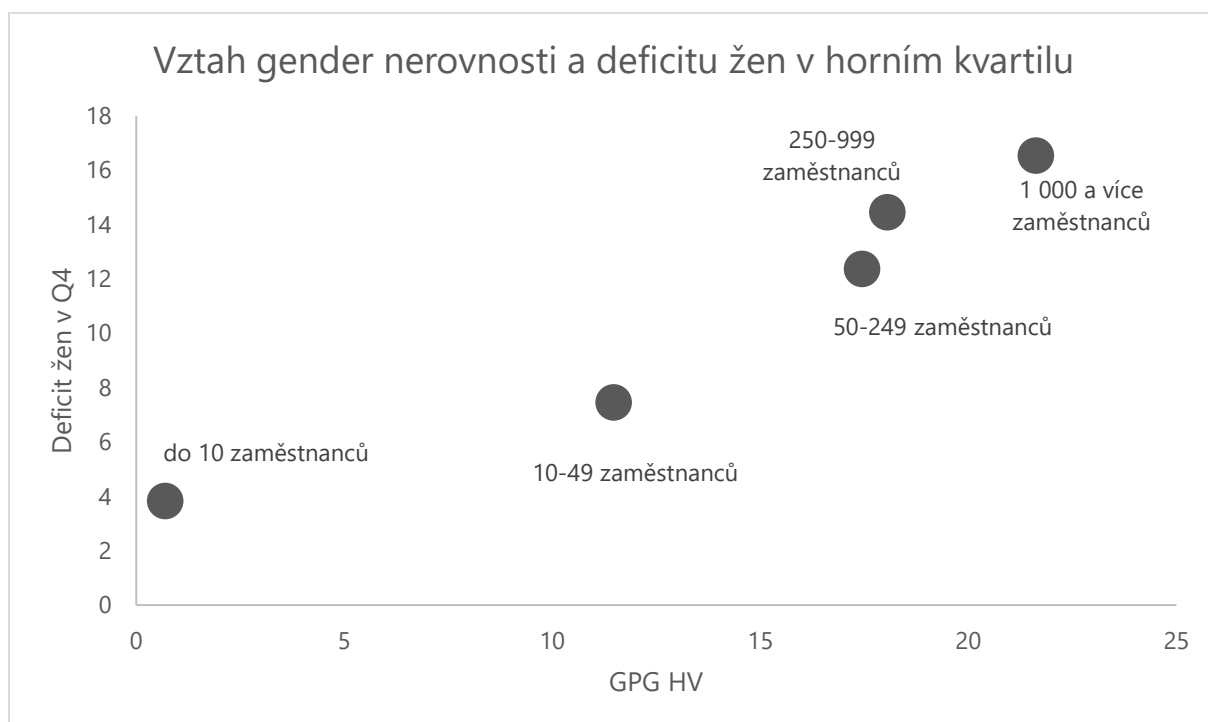
Obrázek 51 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle velikosti subjektu ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 52 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle velikosti subjektu ve mzdové sféře v roce 2025



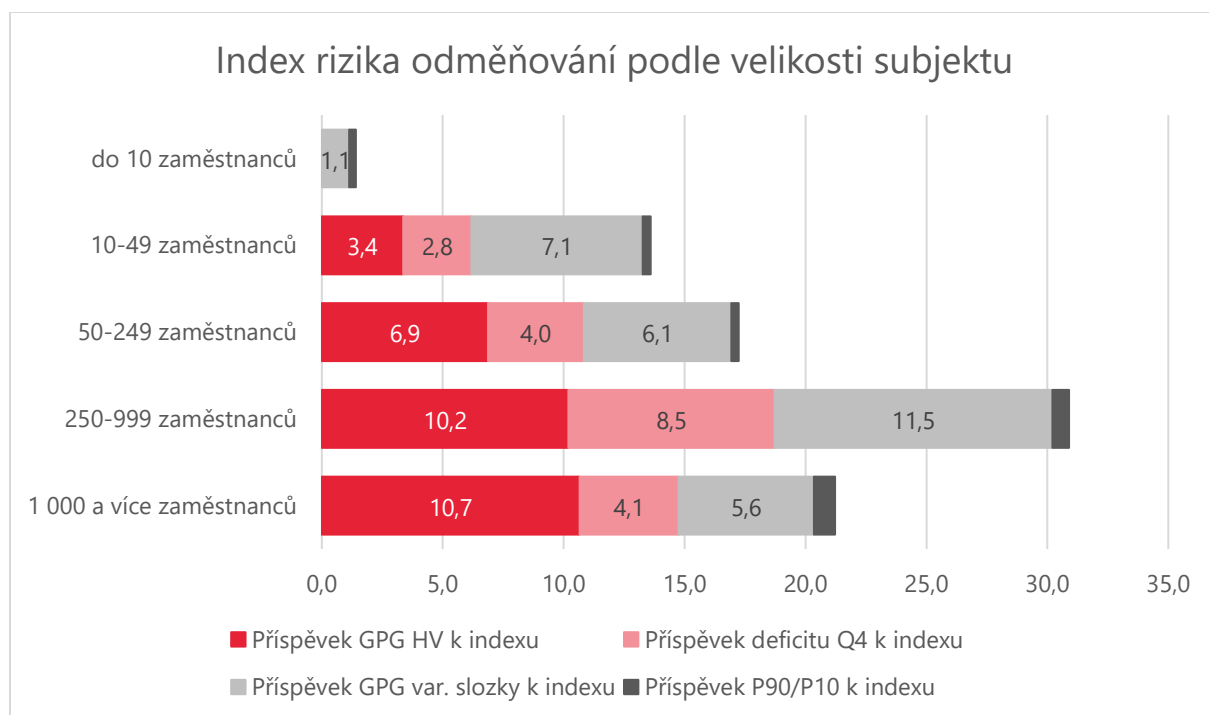
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře byl nejnižší index byl zaznamenán u subjektů do 10 zaměstnanců, kde činil přibližně 1,4 bodů, jak ukazuje Obrázek 53. Naopak nejvyšší hodnota indexu byla u subjektů s 250–999 zaměstnanci, kde dosáhla 31 bodů. U subjektů s 1 000 a více zaměstnanci činil index 21 bodů. Riziko v platové sféře tedy neroste zcela plynule s velikostí subjektu, ale nejvýrazněji se koncentruje u středně velkých až velkých organizací.

Také vztah mezi GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitem žen v horním kvartilu na Obrázku 54 ukazuje, že nejrizikovější skupinou jsou v platové sféře subjekty s 250–999 zaměstnanci. V této skupině činil GPG 11,7 % a deficit žen v horním kvartilu 12,8 procentního bodu. U subjektů s 1 000 a více zaměstnanci byl GPG mírně vyšší, dosáhl 12,2 %, avšak deficit žen v horním kvartilu byl nižší, a to 6,1 procentního bodu. U největších subjektů v platové sféře vychází riziko spíše z rozdílu v mediánovém platu než z nízkého zastoupení žen v horním kvartilu.

Specifickou skupinu představují v platové sféře subjekty do 10 zaměstnanců, kde je GPG i deficit žen v horním kvartilu záporný. To znamená, že u žen zastoupení v nejvyšším kvartilu převyšuje jejich celkové zastoupení v této velikostní kategorii.

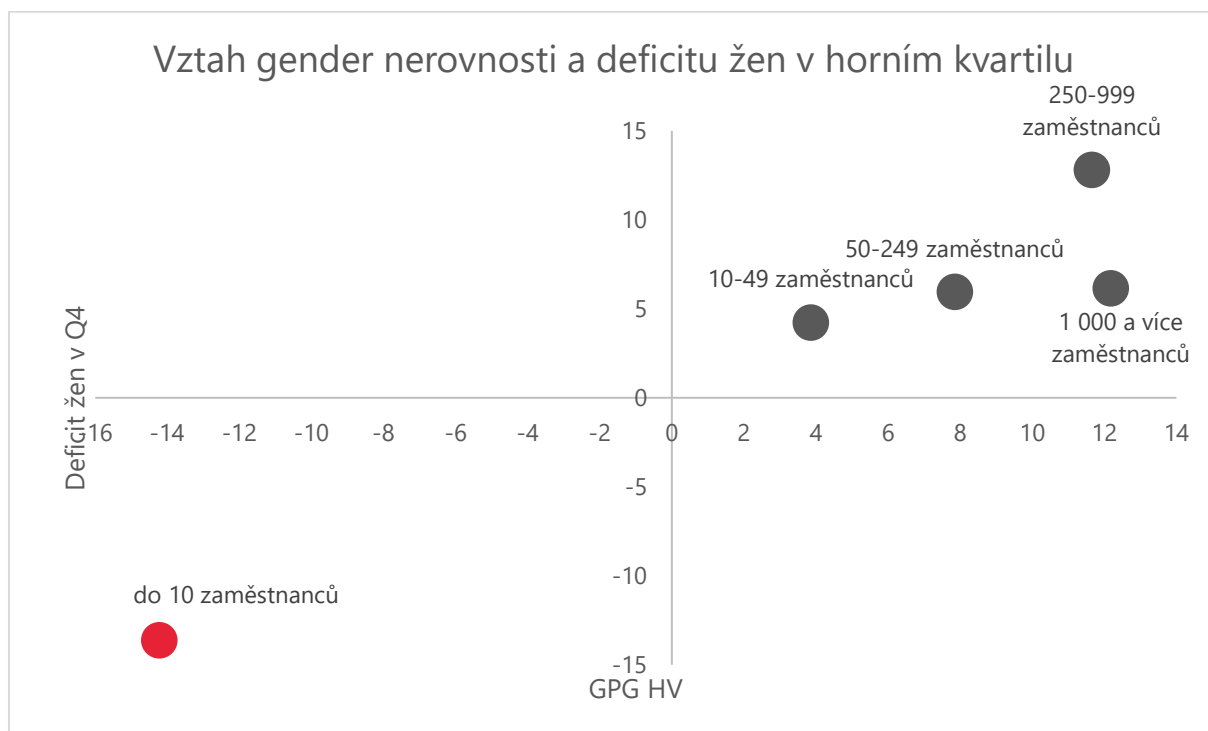
Obrázek 53 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle velikosti subjektu v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 54 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle velikosti subjektu v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

6. Nerovnosti a transparentnosti v odměňování podle charakteristik zaměstnance

Tato kapitola navazuje na nerovnosti v odměňování u zaměstnavatelů a zaměřuje se na charakteristiky zaměstnanců. Cílem je posoudit, zda se rizika nerovného a méně transparentního odměňování liší podle postavení zaměstnanců na trhu práce, jejich kvalifikace, profesního zařazení a dalších dostupných znaků.

Pro srovnání bude opět využit index rizika nerovného a netransparentního odměňování. Index je kompozitní ukazatel na škále 0–100 bodů, kde vyšší hodnota znamená vyšší míru identifikovaného rizika. Do indexu vstupují vybrané ukazatele zachycující genderové rozdíly v odměňování, rozdíly v doplňkových složkách odměny, deficit žen v horním kvartilu a celkovou šíři mzdového nebo platového rozdělení. Přesný postup výpočtu indexu je popsán v podkapitole Metodika a ukazatele.

V této kapitole budou výsledky sledovány zejména podle hlavních tříd zaměstnání CZ-ISCO, stupně dosaženého vzdělání a dalších charakteristik zaměstnanců, které mohou ovlivňovat jejich pozici v odměňování. Tento pohled umožňuje lépe rozlišit, zda se vyšší riziko nerovného odměňování váže především k určitým profesním skupinám, kvalifikačním úrovním nebo segmentům zaměstnanců.

Zatímco charakteristiky zaměstnavatele ukazují, ve kterých typech organizací se rizika kumulují, charakteristiky zaměstnance pomáhají určit, u kterých skupin zaměstnanců se nerovnosti v odměňování projevují nejvýrazněji. Index zde proto slouží především k identifikaci strukturálních rozdílů mezi skupinami zaměstnanců, nikoli k hodnocení jednotlivých osob nebo konkrétních pracovních pozic.

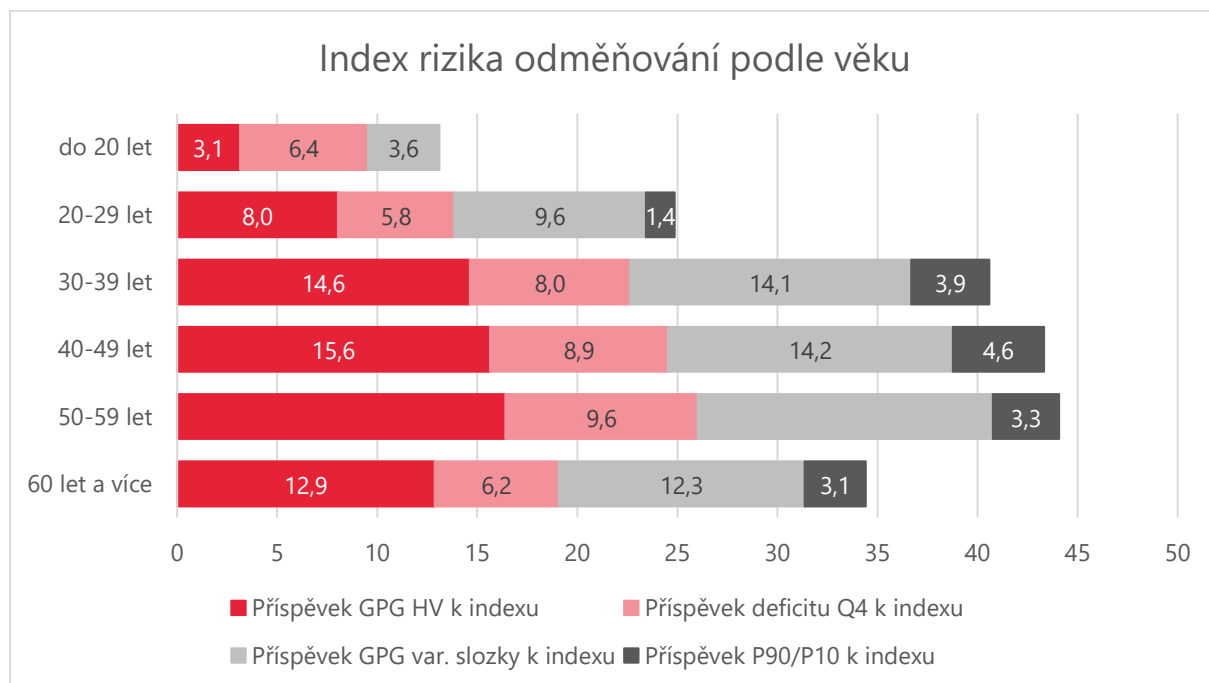
6.1. Rozdíly v odměňování podle věku

Analýza podle věku na Obrázku 55 ukazuje, že riziko nerovného a netransparentního odměňování se výrazně mění v průběhu pracovní dráhy. Ve mzdové sféře je patrný nárůst indexu rizika od nejmladších věkových skupin směrem ke střednímu a vyššímu produktivnímu věku. Nejnižší hodnota indexu byla zaznamenána u zaměstnanců do 20 let, zatímco nejvyšší riziko vykazovaly věkové skupiny 40–49 let a 50–59 let. U těchto skupin se kumuluje zejména vyšší GPG mediánu hrubé hodinové mzdy, vyšší deficit žen v horním kvartilu a výraznější rozdíly v doplňkových složkách mzdy.

Vztah mezi GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitem žen v horním kvartilu ve mzdové sféře na Obrázku 56 tento vývoj potvrzuje. Genderový rozdíl v mediánu mzdy roste od mladších věkových skupin a nejvyšších hodnot dosahuje ve věku 50–59 let. Současně se zvyšuje také deficit žen v horním kvartilu, což znamená, že ženy jsou ve středním a vyšším produktivním

věku méně zastoupeny mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci. Ve skupině 60 let a více se hodnota indexu snižuje, přesto zůstává vyšší než u mladších zaměstnanců.

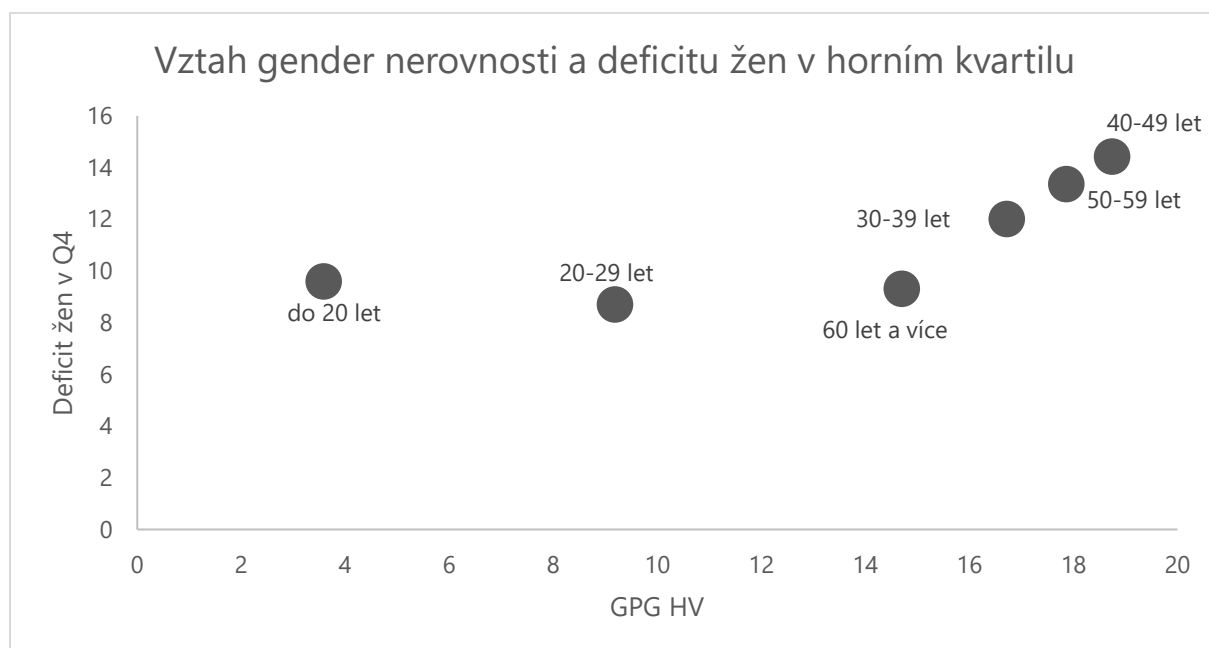
Obrázek 55 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle věku zaměstnance ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 56 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle věku zaměstnance ve mzdové sféře v roce 2025



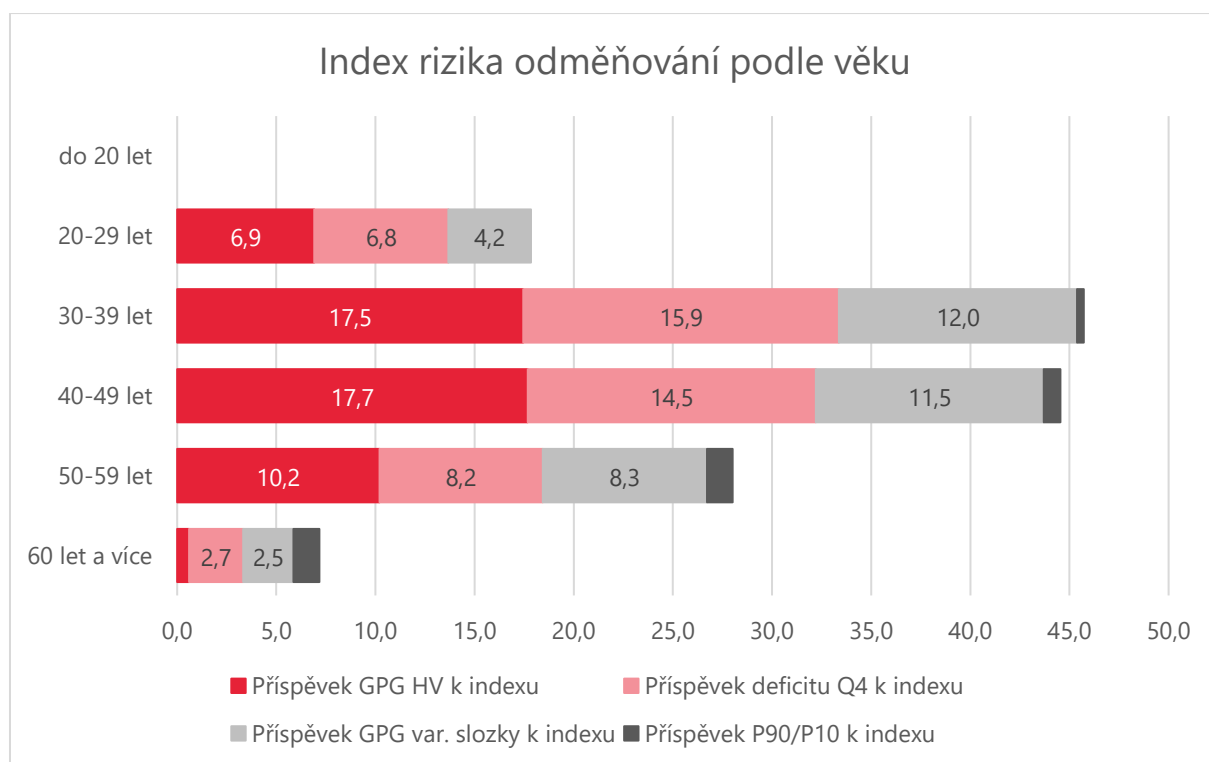
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře je nejvyšší riziko soustředěno zejména do věkových skupin 30–39 let a 40–49 let (Obrázek 57). Právě zde dosahuje index nejvyšších hodnot a zároveň se kombinuje vysoký GPG mediánu hrubého hodinového platu s výrazným deficitem žen v horním kvartilu. To ukazuje, že v těchto věkových skupinách se nerovnosti neprojevují pouze rozdílem v mediánové úrovni platu, ale také nižším zastoupením žen ve vyšších platových pásmech.

Obrázek 58 zachycuje vztah mezi GPG mediánu hrubého hodinového výdělku a deficitu žen v horním kvartilu rozdělení. U nejmladší věkové skupiny v platové sféře jsou hodnoty GPG i deficitu žen záporné nebo velmi nízké, což naznačuje odlišné postavení této skupiny. Tento výsledek je však vhodné interpretovat opatrně, protože u nejmladších zaměstnanců může být struktura pozic specifická a počet pozorování nižší. U věkové skupiny 60 let a více je index v platové sféře rovněž nižší, což může souviset s odlišným složením zaměstnanců, kratší pracovní dobou, specifickými profesními drahami nebo selekcí osob, které v zaměstnání v tomto věku zůstávají.

Celkově výsledky ukazují, že věk zaměstnance je významným faktorem spojeným s rizikem nerovností v odměňování. Nejvyšší riziko se nekoncentruje na začátku pracovní dráhy, ale zejména ve středním produktivním věku, kdy se obvykle zvyšuje význam kariérního postupu, vedoucích pozic, specializace a pohyblivých složek odměňování. Právě v těchto fázích pracovní dráhy se mohou rozdíly mezi ženami a muži výrazněji kumulovat.

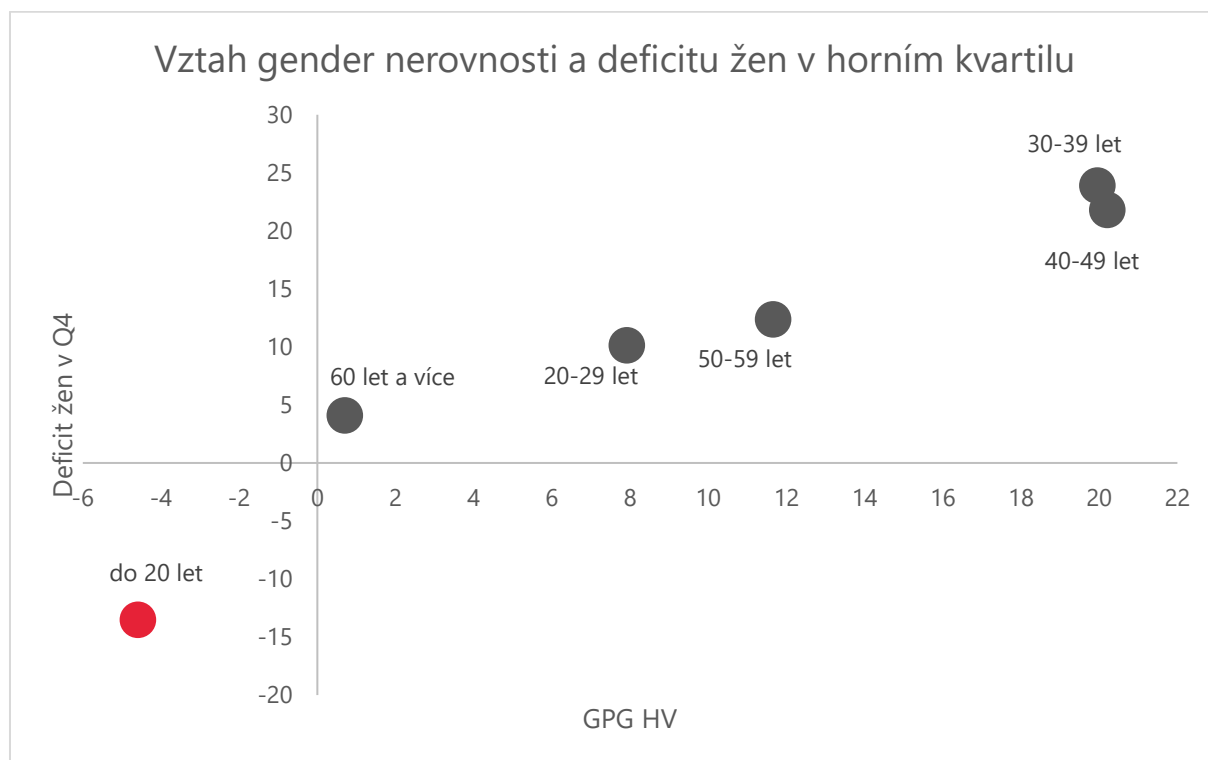
Obrázek 57 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle věku zaměstnance v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 58 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle věku zaměstnance v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

6.2. Rozdíly v odměňování podle CZ ISCO

Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO umožňuje analyzovat nerovnosti v odměňování z pohledu profesní struktury trhu práce. Profesní zařazení zaměstnance je přitom jedním z klíčových faktorů, které ovlivňují výši výdělku i přístup k lépe placeným pozicím. Předchozí kapitola 4.4 ukázala, že zastoupení žen se mezi hlavními třídami CZ-ISCO výrazně liší – ženy jsou výrazně zastoupeny v administrativních a pečujících profesích, zatímco v technických, řemeslných a řídicích pozicích jejich podíl výrazně klesá. Tato část navazuje na analýzu zastoupení a přesouvá se k otázce, zda a jak se liší riziko nerovného a netransparentního odměňování v závislosti na profesním zařazení zaměstnance.

Analýza mediánu hrubé měsíční mzdy podle hlavních tříd CZ-ISCO na Obrázku 59 ukazuje výraznou diferenciaci odměňování mezi jednotlivými profesními skupinami. Nejvyšší úroveň mezd je ve mzdové sféře patrná u řídicích pracovníků, kde medián hrubé měsíční mzdy žen v roce 2025 činil 79 400 Kč, a u specialistů, kde dosáhl 61 400 Kč. Jedná se o profesní třídy spojené s vyšší kvalifikací, rozhodovací pravomocí, odbornou specializací nebo odpovědností za řízení. Naopak nižší mediány hrubé měsíční mzdy se koncentrují zejména u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kde medián žen činil 27 100 Kč, a u pracovníků ve službách a prodeji, kde dosáhl 31 800 Kč.

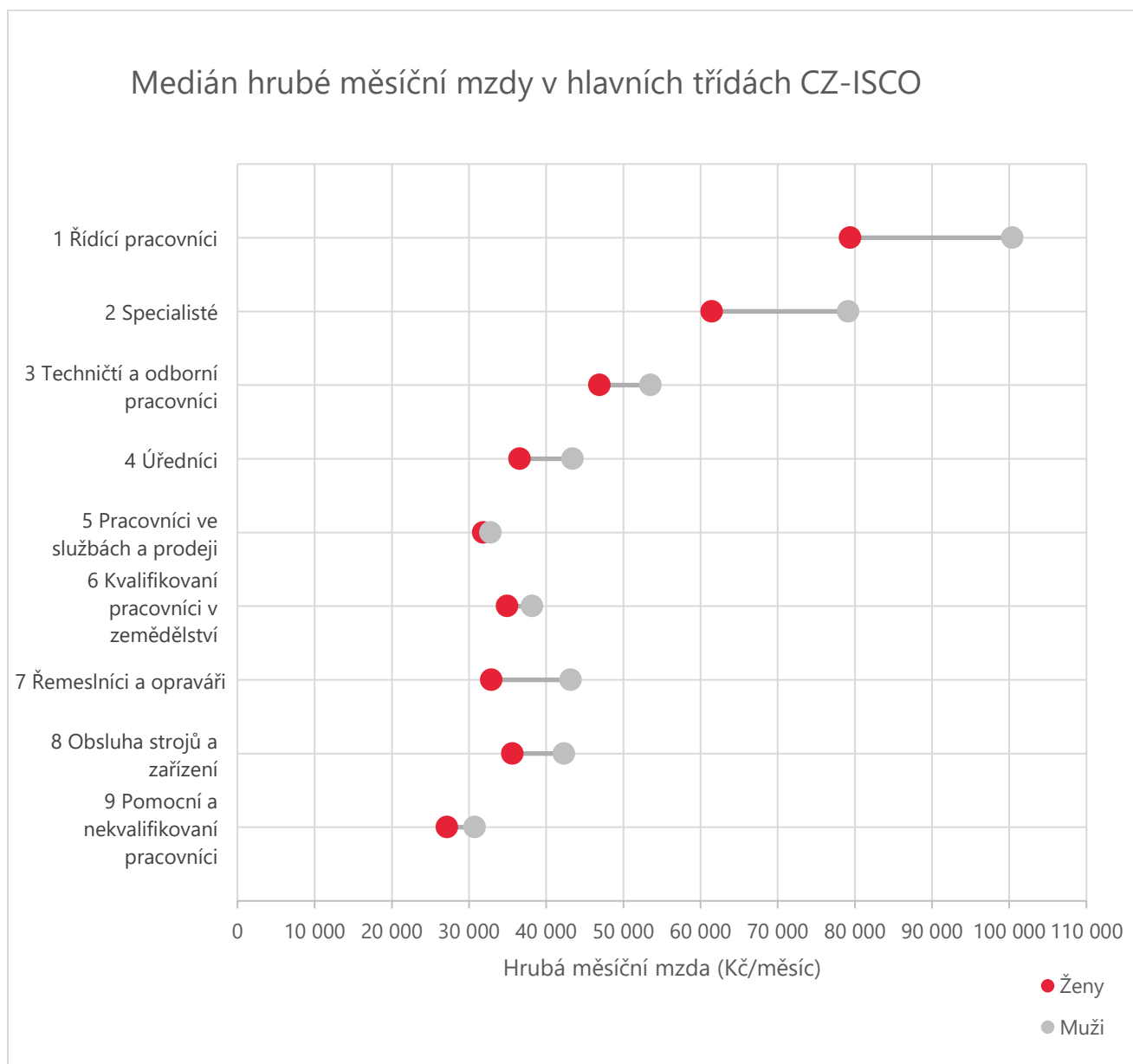
Také u mužů byla nejvyšší úroveň mezd zaznamenána u řídicích pracovníků, kde medián hrubé měsíční mzdy činil 100 400 Kč, a u specialistů, kde dosáhl 79 100 Kč. Stejně jako u žen byli i u

mužů nejhůře odměňováni pomocní a nekvalifikovaní pracovníci s mediánem hrubé měsíční mzdy 30 700 Kč a pracovníci ve službách a prodeji s mediánem 32 800 Kč.

V platové sféře je pořadí hlavních tříd CZ-ISCO obdobné, jak dokládá Obrázek 60. Nejvyššího ohodnocení dosahují zaměstnanci zařazení mezi řídicí pracovníky, a to jak ženy, tak muži. Medián hrubého měsíčního platu žen v této hlavní třídě činil 74 300 Kč, zatímco u mužů dosáhl 85 100 Kč. Naopak nejnižší úroveň odměňování byla zjištěna u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Medián hrubého měsíčního platu žen v této skupině činil 27 100 Kč a medián mužů 32 600 Kč.

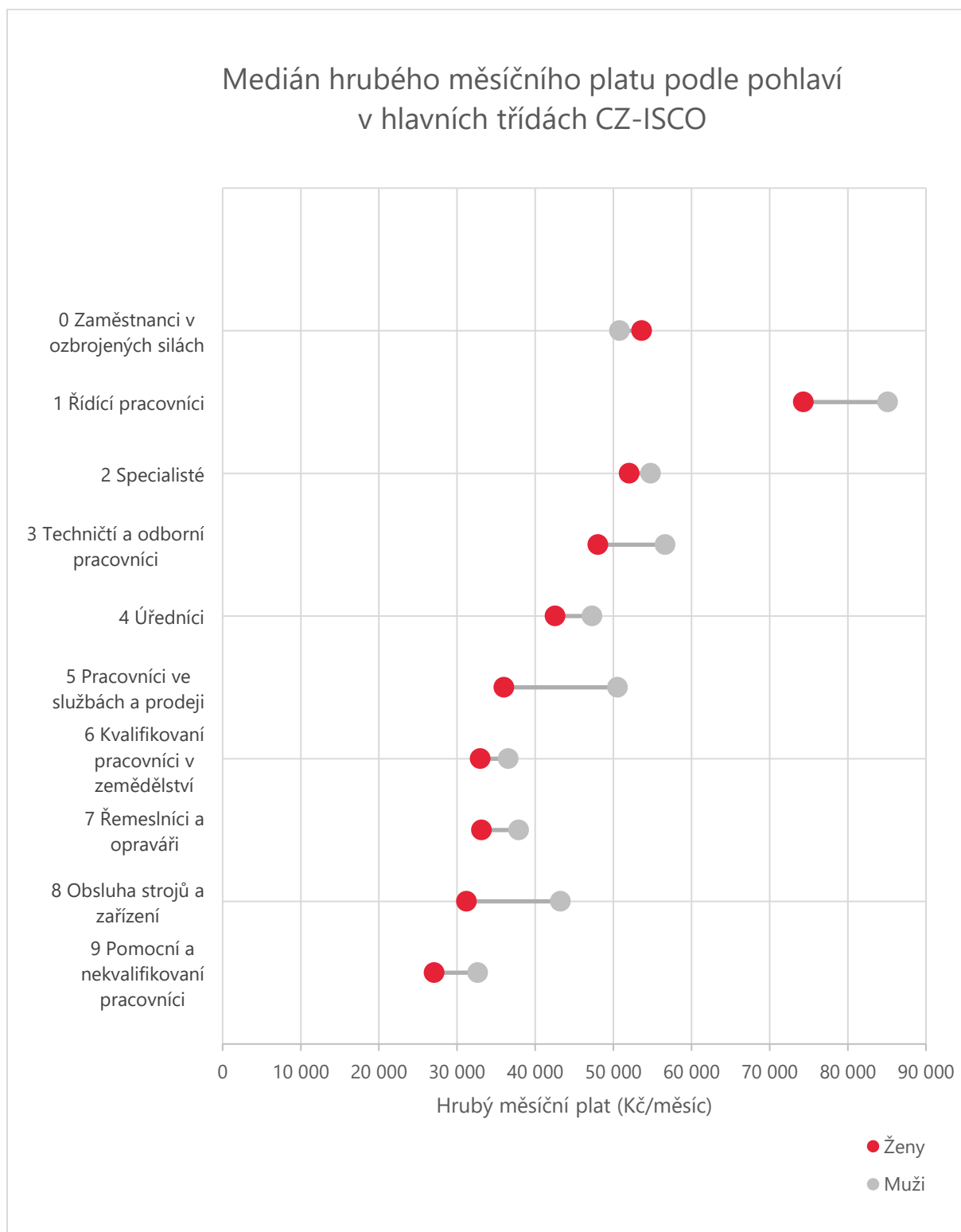
Výsledky ukazují, že rozdíly v odměňování podle hlavních tříd CZ-ISCO mají výrazný strukturální rozměr. Profesionální skupiny s vyšší kvalifikací, odpovědností a rozhodovací pravomocí dosahují podstatně vyšších mediánů než služby, prodej a pomocné či nekvalifikované práce. Pro závěrečné hodnocení je proto důležité sledovat nejen rozdíly mezi ženami a muži uvnitř jednotlivých tříd, ale také to, ve kterých profesních třídách jsou ženy koncentrovány. Pokud jsou ženy častěji zastoupeny v profesích s nižší úrovní odměňování, promítá se tato profesní segregace do celkové nerovnosti v odměňování.

Obrázek 59 Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Obrázek 60 Medián hrubého měsíčního platu podle pohlaví v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2025



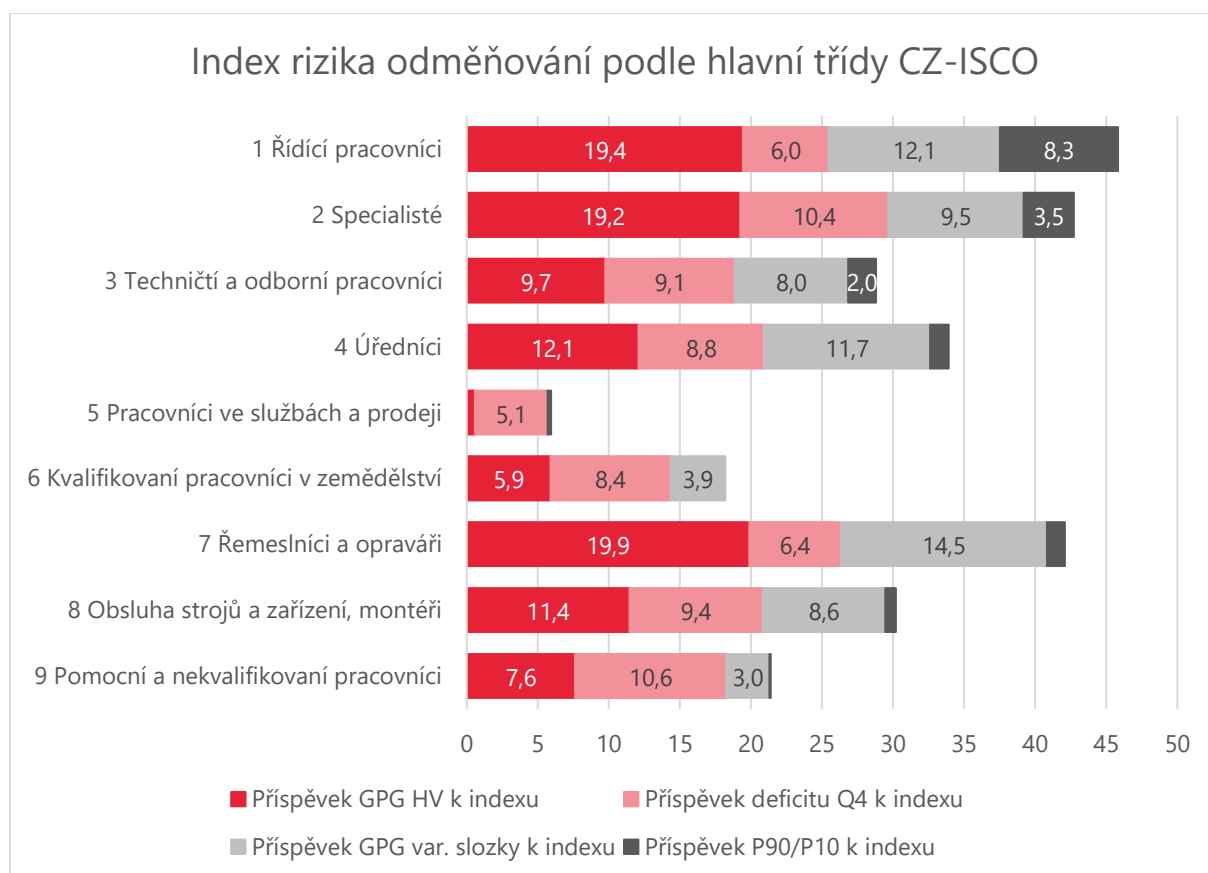
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pro hodnocení míry rizika v jednotlivých profesních třídách je opět využit index rizika nerovného a netransparentního odměňování.

Ve mzdové sféře vykazují v roce 2025 nejvyšší hodnoty indexu rizika řídící pracovníci (45,8 bodu), specialisté (index 42,7 bodu) a řemeslníci a opraváři (index 42,1 bodu), jak ukazuje Obrázek 61. Přestože se tyto tři třídy na první pohled jeví jako odlišné – zahrnují jak nejvýše kvalifikované a lépe odměňované profese, tak převážně manuálně orientovaná zaměstnání – v obou případech se kumuluje vysoký genderový rozdíl v mediánu hodinové mzdy i relativně nižší zastoupení žen v horní části mzdového rozdělení.

Naopak nejnižší hodnoty indexu byly ve mzdové sféře v roce 2025 zaznamenány u pracovníků ve službách a prodeji (třída 5, index 5,9 bodu). Tato třída je výrazně feminizovaná – ženy v ní tvořily 65,9 % zaměstnanců – avšak GPG mediánu hodinové mzdy dosahoval pouhých 0,6 %, tedy prakticky nulové hodnoty. Přestože deficit žen ve čtvrtém kvartilu dosáhl 7,7 procentního bodu, celkové skóre indexu zůstalo nízké. Profese ve službách a prodeji patří v průměru k hůře odměňovaným zaměstnáním s omezenou výdělkovou diferenciací, a právě proto se genderový mzdový rozdíl uvnitř třídy projevuje méně. Nízká hodnota indexu tedy nevypovídá o celkové příznivé mzdové situaci pracovníků v těchto profesích, ale odráží, že uvnitř kategorie jsou mzdy žen a mužů relativně vyrovnané.

Obrázek 61 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025



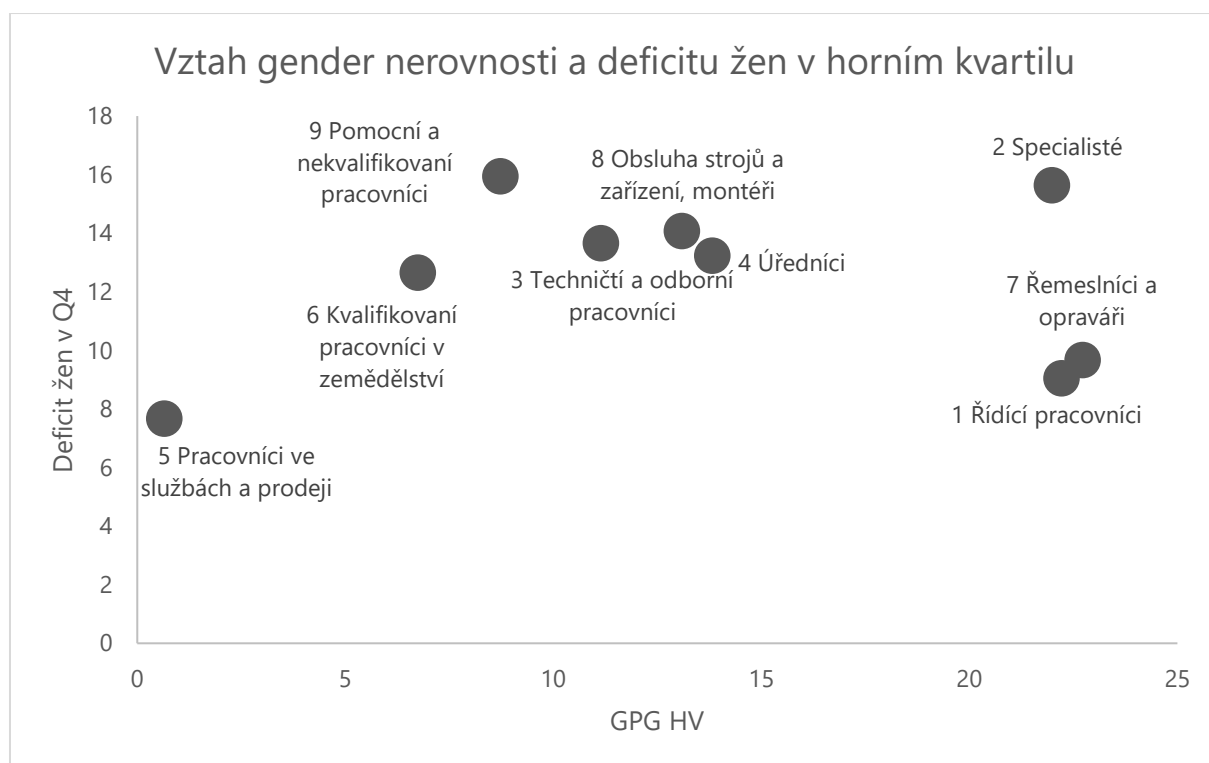
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 62 zachycující vztah mezi GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitem žen ve čtvrtém kvartilu ukazuje, že nejvyšší kombinaci obou rizik vykazují ve mzdové sféře řídící pracovníci, specialisté a řemeslníci a opraváři. Jde tedy o profesní třídy, u nichž se současně projevuje jak výrazný genderový mzdový rozdíl v mediánu hodinové mzdy, tak nižší zastoupení žen mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci dané třídy. U pracovníků ve službách a prodeji, úředníků a pomocných pracovníků naopak přetrvávají spíše jen dílčí rizika. Pro třídy s nízkým celkovým zastoupením žen, jako jsou řemeslníci nebo obsluha strojů, vychází deficit žen ve čtvrtém kvartilu relativně nižší právě proto, že výchozí podíl žen je již velmi nízký; klíčovým rizikovým faktorem je v těchto třídách naopak vysoký GPG.

Výsledky pro mzdovou sféru lze shrnout do dvou vzorců. Prvním jsou profesní třídy s vysokou feminizací (úředníci, pracovníci ve službách), kde je GPG nižší, avšak ženy jsou méně zastoupeny ve vyšší části výdělkového rozdělení. Druhým jsou třídy s nízkou feminizací nebo s výraznou výdělkovou diferenciací (řídící pracovníci, specialisté, řemeslníci), kde dominuje vysoký GPG a kde jsou ženy souběžně méně zastoupeny v horním výdělkovém kvartilu. Oba vzorce poukazují na odlišné mechanismy nerovnosti: v prvním případě jde o vertikální segregaci uvnitř feminizovaných profesí, ve druhém o kombinaci výdělkové mezery a nízké reprezentace žen v prémiových segmentech dané profesní třídy.

Obrázek 62 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle hlavních tříd CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře se riziko nerovného a netransparentního odměňování podle hlavních tříd CZ-ISCO soustředí zejména do vybraných profesních skupin. Jak je ukazuje Obrázek 63, nejvyšší hodnotu indexu vykazují pracovníci ve službách a prodeji (více než 70 bodů), u nichž se

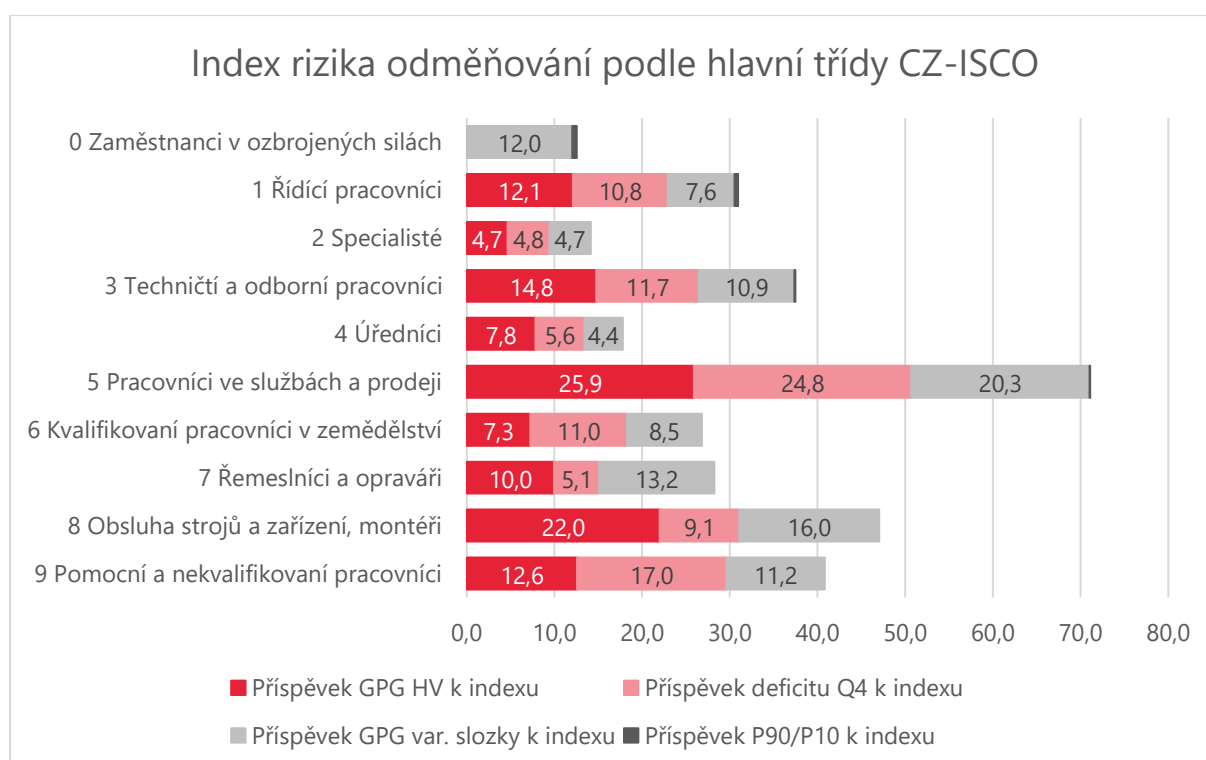
kombinuje vysoký příspěvek GPG mediánu hrubého hodinového platu, výrazný deficit žen v horním kvartilu a také významný příspěvek rozdílů v doplňkových složkách platu. Tato skupina proto představuje nejrizikovější kategorii z hlediska souběhu více sledovaných ukazatelů.

Vyšší hodnoty indexu byly dále zaznamenány u obsluhy strojů a zařízení, montérů, pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a technických a odborných pracovníků. U těchto skupin se riziko projevuje buď vyšším genderovým rozdílem v mediánu platu, vyšším deficitem žen ve čtvrtém kvartilu, nebo rozdíly v doplňkových složkách odměňování. Naopak nižší hodnoty indexu vykazují specialisté a úředníci, u nichž jsou sledované příspěvky k celkovému indexu relativně nižší.

Obrázek 64 zachycující vztah mezi GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitem žen v horním kvartilu ukazuje, že nejrizikovější jsou zejména skupiny, u nichž se oba ukazatele nacházejí na vyšších hodnotách. To platí především pro pracovníky ve službách a prodeji, kteří vykazují současně vysoký GPG i nejvyšší deficit žen v horním kvartilu. Významné riziko je patrné také u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků, kde je deficit žen v horním kvartilu vysoký, a u obsluhy strojů a zařízení, montérů, kde je naopak výraznější GPG.

Výsledky potvrzují, že i v platové sféře jsou mezi profesními skupinami značné rozdíly. Index rizika ukazuje, že nerovnosti se nevztahují pouze k celkovému rozdílu v mediánovém platu, ale také k tomu, zda jsou ženy odpovídajícím způsobem zastoupeny v horním kvartilu a zda mají srovnatelný přístup k doplňkovým složkám odměňování.

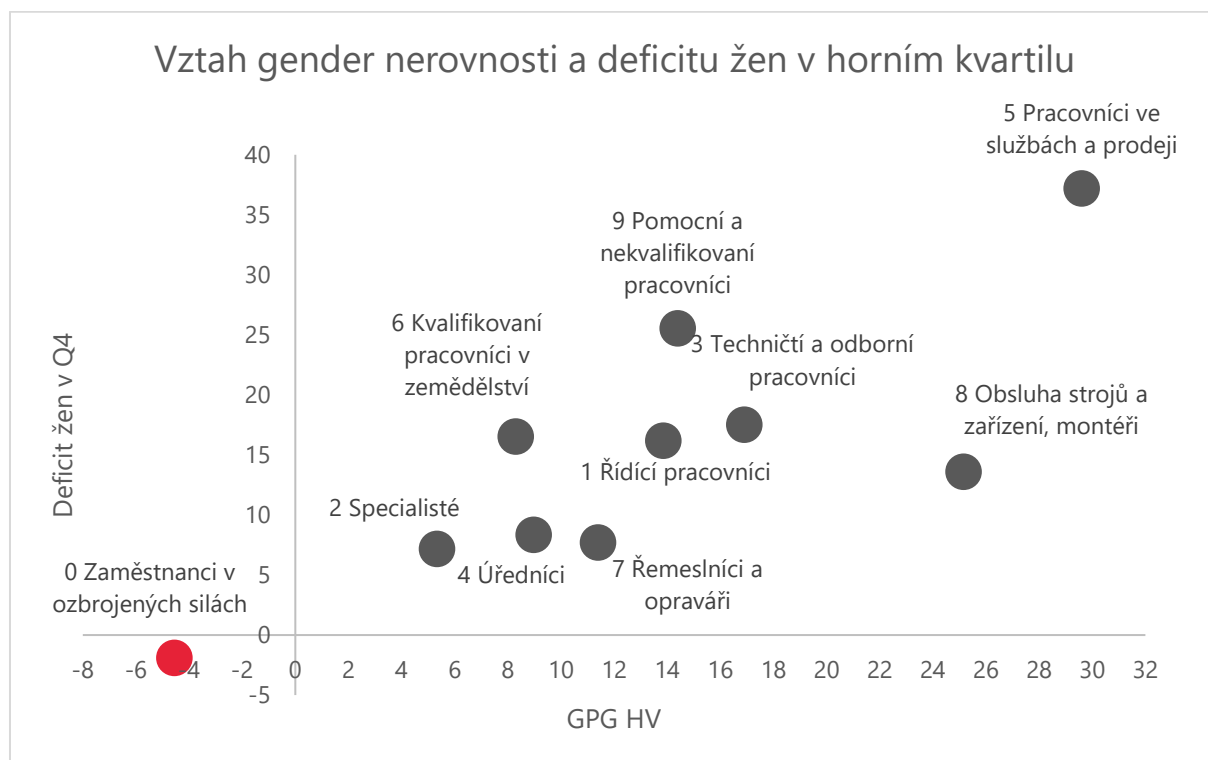
Obrázek 63 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 64 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle hlavních tříd CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

6.3. Rozdíly v odměňování podle vzdělání

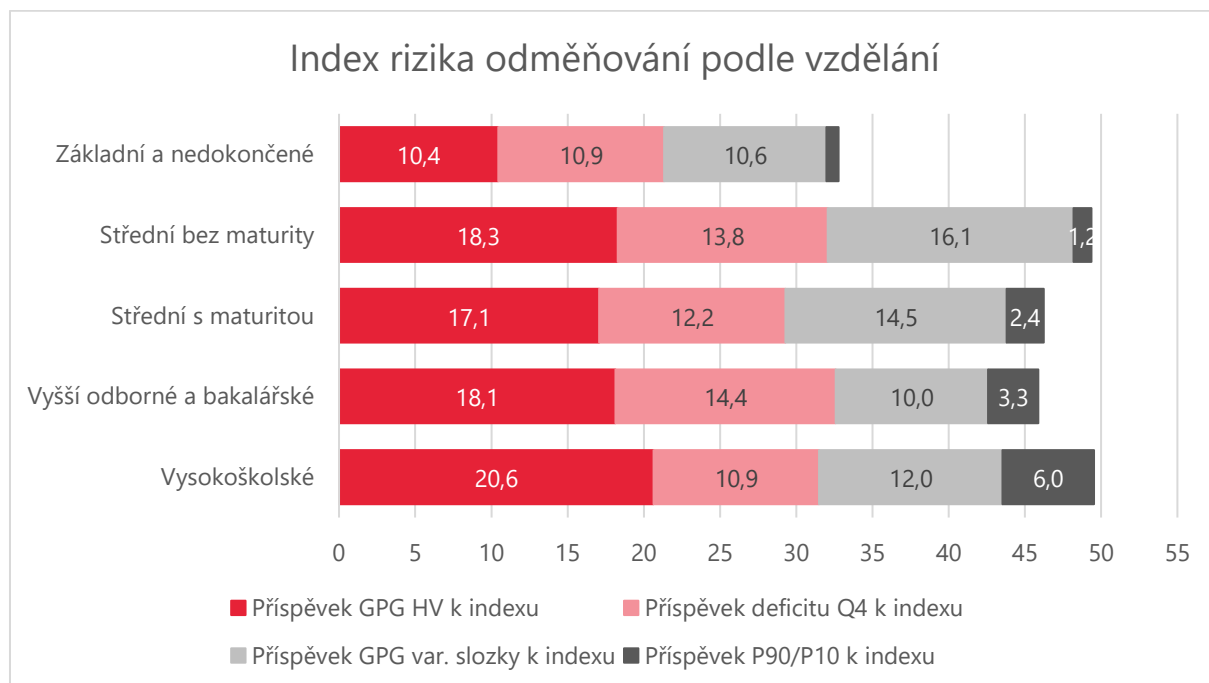
Analýza podle dosaženého vzdělání ukazuje, že riziko nerovného a netransparentního odměňování se liší mezi jednotlivými vzdělanostními skupinami. Ve mzdové sféře, znázorněné na Obrázku 65, dosahují nejvyšších hodnot indexu zejména zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity a vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci. Vysoké hodnoty indexu jsou patrné také u osob se středním vzděláním s maturitou a u osob s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Nižší hodnota indexu byla zaznamenána u zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním, přesto i zde jednotlivé složky indexu ukazují existenci rizik v odměňování.

Ve mzdové sféře je hlavním zdrojem rizika zejména GPG mediánu hrubé hodinové mzdy, který je nejvyšší u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců. Významný je však také deficit žen v horním kvartilu, zejména u osob se středním vzděláním bez maturity a u osob s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. To znamená, že ženy v těchto vzdělanostních skupinách nejsou mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci zastoupeny v míře odpovídající jejich celkovému zastoupení. U vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců se navíc výrazněji projevuje i příspěvek celkové mzdové diferenciaci měřený poměrem P90/P10.

Graf vztahu mezi GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitem žen v horním kvartilu na Obrázku 66 potvrzuje, že ve mzdové sféře se u většiny vzdělanostních skupin oba typy rizika kombinují. Nejvyšší GPG vykazují vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci, zatímco nejvyšší deficit žen v horním kvartilu je patrný u osob s vyšším odborným a bakalářským vzděláním. Vysoké

hodnoty obou ukazatelů se objevují také u zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity a se středním vzděláním s maturitou.

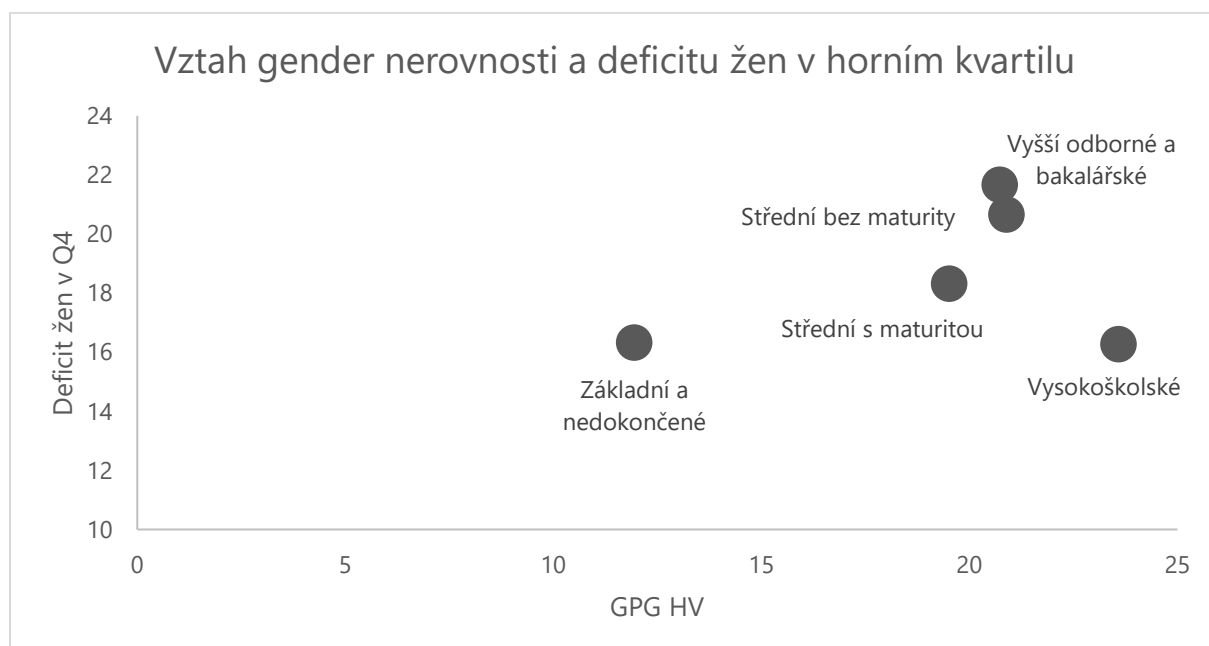
Obrázek 65 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 66 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025



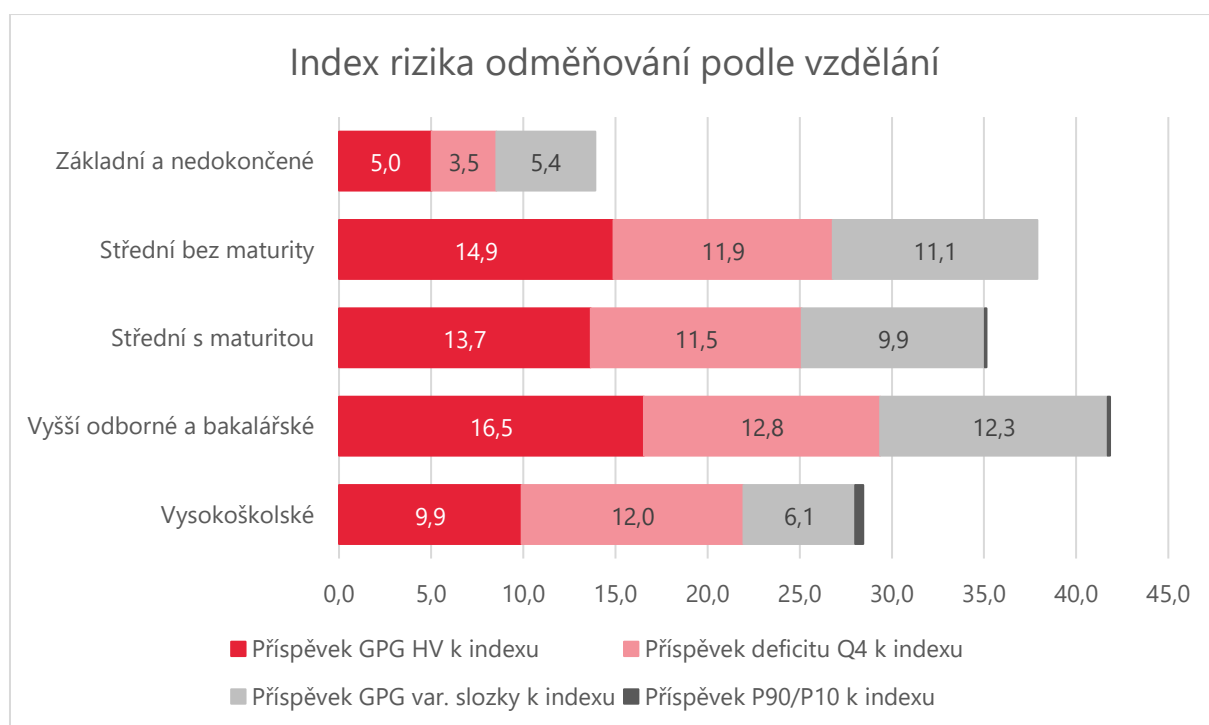
Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

V platové sféře je nejvyšší hodnota indexu zaznamenána u zaměstnanců s vyšším odborným a bakalářským vzděláním (Obrázek 67). Vyšší riziko vykazují také skupiny se středním vzděláním bez maturity a se středním vzděláním s maturitou. U těchto skupin se kumuluje vyšší GPG mediánu hrubého hodinového platu, vyšší deficit žen v horním kvartilu a rozdíly v doplňkových složkách platu. Naopak nižší hodnota indexu je patrná u zaměstnanců se základním a nedokončeným vzděláním.

Vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci v platové sféře sice nevykazují nejvyšší hodnotu GPG, ale deficit žen v horním kvartilu zůstává poměrně výrazný. To ukazuje, že i u vysoce kvalifikovaných zaměstnanců může být problémem nižší zastoupení žen v nejvyšších platových pásmech, ačkoli samotný rozdíl v mediánovém platu není nejvyšší ze všech vzdělanostních skupin.

Celkově výsledky ukazují, že vyšší vzdělání samo o sobě nevede automaticky k nižšímu riziku nerovného odměňování. Naopak u některých kvalifikačních skupin, zejména u vyššího odborného a bakalářského vzdělání a u vysokoškolského vzdělání, se mohou rizika projevovat výrazně. Důležité proto není sledovat pouze úroveň dosaženého vzdělání, ale také to, do jakých pracovních pozic, platových nebo mzdových pásem a kariérních úrovní se ženy a muži s daným vzděláním dostávají.

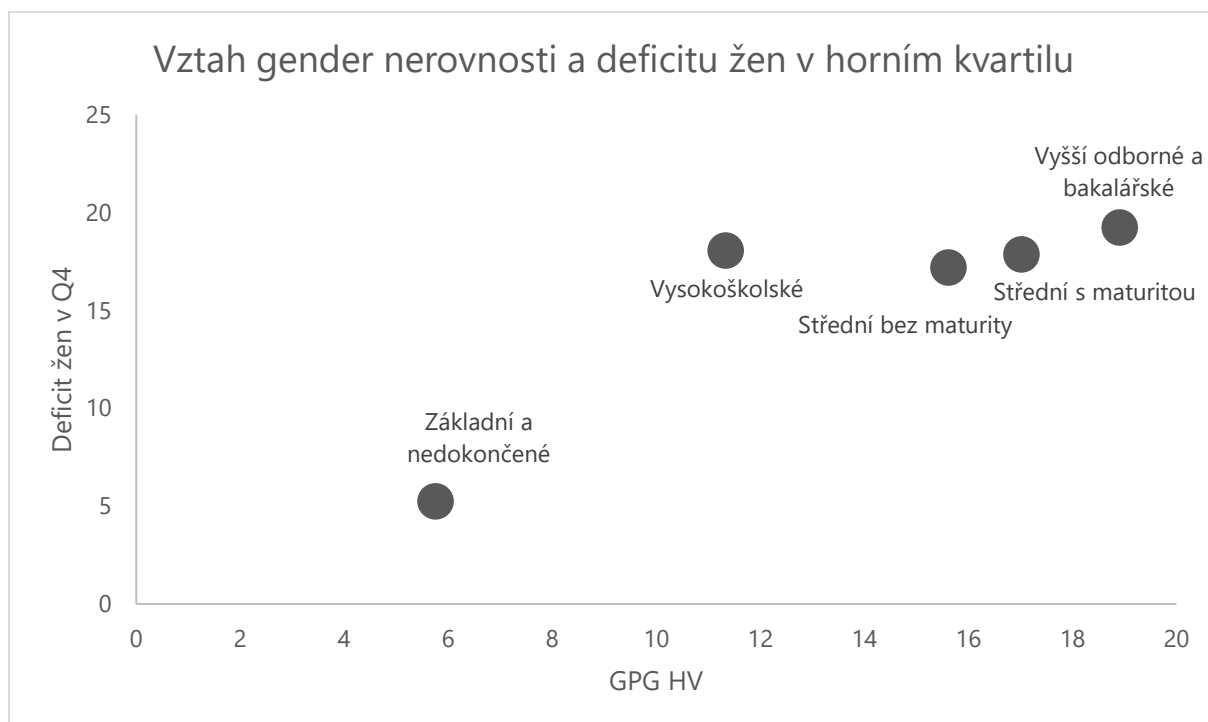
Obrázek 67 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle vzdělání v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TRIXIMA.

Pozn.: Sloupce ukazují vážené příspěvky jednotlivých složek k celkovému indexu, nikoli původní hodnoty ukazatelů.

Obrázek 68 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle vzdělání v platové sféře v roce 2025



Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

7. Zhodnocení nerovnosti a transparentnosti odměňování

Předchozí kapitoly ukázaly, že nerovnosti v odměňování žen a mužů nelze vysvětlit jedním ukazatelem ani jedním mechanismem. Neočištěný genderový rozdíl v odměňování poskytuje základní informaci o tom, že výdělky žen jsou ve většině sledovaných skupin nižší než výdělky mužů. Sám o sobě však neukazuje, zda rozdíl vzniká v důsledku odlišné struktury pracovních míst, rozdílného zastoupení žen a mužů v odvětvích a profesích, nižšího zastoupení žen v horních výdělkových pásmech, nebo rozdílného přístupu k variabilním a doplňkovým složkám mzdy a platu. Proto byla v předchozích kapitolách sledována kombinace několika ukazatelů: GPG měsíčního a hodinového výdělku, GPG jednotlivých složek odměny, podíl žen v zaměstnanecké populaci, podíl žen v jednotlivých kvartilech odměňování, medián výdělku podle odvětví a profesí a souhrnný index rizika nerovného a netransparentního odměňování.

Z výsledků vyplývá, že genderová nerovnost v odměňování má v České republice převážně strukturální charakter. Nejde pouze o to, že ženy v průměru nebo mediánu dosahují nižších výdělků než muži. Stejně důležité je, že ženy jsou méně často zastoupeny v horní části výdělkového rozdělení, častěji pracují v určitých feminizovaných odvětvích a profesích, a v některých segmentech mají odlišný přístup ke složkám odměny, které jsou méně standardizované a méně transparentní. Z hlediska transparentnosti odměňování jsou proto nejrizikovější ty segmenty, kde se současně kombinuje vyšší GPG, výrazný deficit žen ve 4. kvartilu, vyšší rozdíl ve variabilních složkách mzdy nebo platu a širší celkové výdělkové rozpětí.

Výsledky lze shrnout do čtyř hlavních mechanismů nerovnosti: skleněný strop, feminizovaná nízká odměna, nerovnosti ve variabilních složkách odměňování a strukturální segregace. Tyto mechanismy se navzájem nevylučují. Naopak v nejrizikovějších odvětvích, profesních třídách a typech zaměstnavatelů se často překrývají. Právě jejich souběh je z hlediska transparentnosti odměňování nejdůležitější, protože ukazuje, kde nestačí sledovat pouze celkový GPG, ale je nutné prověřovat také strukturu pracovních míst, kariérní postup, pravidla pro přiznávání odměn a příplatků a zastoupení žen v nejlépe odměňovaných pozicích.

7.1. Skleněný strop

Nejvýraznějším průřezovým zjištěním studie je přetrvávající nízké zastoupení žen v horní části výdělkového rozdělení. V obou sférách odměňování je patrný sestupný gradient: podíl žen je nejvyšší v prvním kvartilu a postupně klesá směrem ke čtvrtému kvartilu. Ve mzdové sféře tvořily ženy v roce 2025 přibližně 53 % zaměstnanců v nejnižším kvartilu, ale pouze přibližně 29 % zaměstnanců v nejvyšším kvartilu. V platové sféře byla situace z hlediska absolutního zastoupení žen příznivější, ženy zde tvořily přibližně 77 % zaměstnanců v prvním kvartilu a přibližně 55 % zaměstnanců ve čtvrtém kvartilu. I v platové sféře je však jejich zastoupení v horním kvartilu výrazně nižší než jejich celkový podíl v této sféře.

Tento výsledek ukazuje, že skleněný strop není omezen pouze na mzdovou sféru. Vyskytuje se také v platové sféře, přestože ta je více regulovaná, má formálnější pravidla odměňování a nižší celkovou výdělkovou diferenciaci. Rozdíl mezi mzdovou a platovou sférou spočívá spíše v mechanismu. Ve mzdové sféře je skleněný strop spojen zejména s vyšší mzdovou diferenciací, výraznějšími rozdíly ve variabilních složkách a nižším zastoupením žen na nejlépe placených pozicích. V platové sféře se projevuje především rozdílným zařazením do lépe hodnocených pracovních míst, platových tříd, vedoucích funkcí a pozic s nárokem na příplatky.

Odvětvově je skleněný strop ve mzdové sféře nejvýraznější tam, kde se kombinuje relativně vysoká nebo alespoň významná účast žen s jejich výrazně nižším zastoupením v horním kvartilu. Typickým příkladem je peněžnictví a pojišťovnictví. Toto odvětví patří mezi vysoce odměňované segmenty mzdové sféry a ženy v něm tvoří významnou část zaměstnanců, avšak jejich zastoupení mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci je výrazně nižší než jejich celkové zastoupení v odvětví. To naznačuje, že problém zde nespočívá v nízké účasti žen v odvětví jako takovém, ale v jejich slabším zastoupení v lépe placených pozicích, specializacích a pravděpodobně i ve vyšších úrovních řízení.

Podobný typ rizika se ve mzdové sféře objevuje také v informačních a komunikačních činnostech, profesních, vědeckých a technických činnostech, ve zpracovatelském průmyslu, v obchodě a ve vzdělávání. Tato odvětví se liší výdělkovou úrovní i celkovým podílem žen, ale spojuje je skutečnost, že ženy nejsou v horních výdělkových pásmech zastoupeny v míře odpovídající jejich celkové účasti. Skleněný strop zde proto nelze chápat pouze jako problém přístupu k formálně vedoucím funkcím. Projevuje se obecněji jako slabší přítomnost žen v lépe placených segmentech daného odvětví.

V platové sféře vystupuje z hlediska skleněného stropu zejména veřejná správa a obrana. Ženy zde tvoří přibližně polovinu zaměstnanců, ale ve 4. kvartilu pouze přibližně třetinu. To ukazuje, že i v prostředí s vyšší mírou formalizace odměňování mohou ženy méně často dosahovat na nejlépe odměňované pozice. Ve zdravotní a sociální péči a ve vzdělávání je celkové zastoupení žen velmi vysoké, přesto i zde jejich podíl v nejvyšším kvartilu nedosahuje jejich celkového podílu v odvětví. Vysoká feminizace odvětví tedy sama o sobě neznamená rovné zastoupení žen v nejlépe odměňovaných pozicích.

Z hlediska profesní struktury se ve mzdové sféře nejvyšší riziko skleněného stropu a výdělkové nerovnosti koncentruje u řídicích pracovníků, specialistů a řemeslníků a opravářů. U řídicích pracovníků a specialistů je tento výsledek očekávatelný, protože jde o profesní třídy s vysokou výdělkovou diferenciací, významem kariérního postupu a vyšší vahou odpovědnosti a rozhodovacích pravomocí. U řemeslníků a opravářů jde spíše o kombinaci velmi nízkého zastoupení žen, vysokého GPG a odlišného rozmístění žen a mužů v lépe placených specializacích dané třídy. V platové sféře je nejrizikovější skupinou pracovníků ve službách a prodeji, kde se kombinuje vysoký GPG, výrazný deficit žen v horním kvartilu a rozdíly v doplňkových složkách platu.

Silný rozměr skleněného stropu se projevuje také podle velikosti zaměstnavatele. Ve mzdové sféře roste index rizika s velikostí ekonomického subjektu. Nejnižší riziko vykazují subjekty do 10 zaměstnanců, zatímco nejvyšší riziko je u subjektů s 1 000 a více zaměstnanci. S velikostí subjektu roste jak GPG mediánu hodinové mzdy, tak deficit žen v horním kvartilu. To naznačuje,

že ve velkých organizacích se více projevuje vnitřní hierarchie pracovních pozic, složitější systém odměňování, větší prostor pro variabilní složky a delší kariérní žebříčky. V platové sféře se nejvyšší riziko soustředí zejména u subjektů s 250–999 zaměstnanci. U největších subjektů v platové sféře je sice GPG stále významný, ale deficit žen v horním kvartilu je nižší než u skupiny 250–999 zaměstnanců.

7.2. Feminizovaná nízká odměna

Druhým mechanismem je feminizovaná nízká odměna. Tento mechanismus označuje situaci, kdy jsou ženy koncentrovány v odvětvích nebo profesích, které mají jako celek nižší výdělkovou úroveň. Na rozdíl od skleněného stropu zde hlavní problém nemusí spočívat pouze v tom, že se ženy nedostávají do nejvyššího kvartilu uvnitř daného segmentu. Problém je hlubší: samotný segment, ve kterém ženy pracují, je níže odměňovaný. Genderová nerovnost tak nevzniká jen uvnitř odvětví nebo profesí, ale také mezi odvětvími a profesemi.

Ne každé feminizované odvětví je nízko odměňované, a ne každé nízko odměňované odvětví je feminizované. Například peněžnictví a pojišťovnictví ve mzdové sféře je segmentem s významným zastoupením žen a zároveň s vysokou mzdovou úrovní. Problém zde proto není primárně feminizovaná nízká odměna, ale skleněný strop: ženy jsou v odvětví přítomné, avšak méně často se dostávají do nejlépe odměňovaných pozic. Naproti tomu u pracovníků ve službách a prodeji nebo u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků je problém jiný, jde o profesní třídy s nízkou výdělkovou úrovní, v nichž jsou ženy zastoupeny výrazně nebo alespoň významně.

Ve mzdové sféře patří mezi odvětví s nízkou úrovní mediánu zejména ubytování, stravování a pohostinství, administrativní a podpůrné činnosti a ostatní činnosti. V ubytování, stravování a pohostinství činil medián hrubé měsíční mzdy žen pouze přibližně 25,7 tis. Kč a medián mužů 26,8 tis. Kč. V administrativních a podpůrných činnostech dosahoval medián žen přibližně 30,7 tis. Kč a medián mužů 34,3 tis. Kč. Tato odvětví proto představují segmenty, kde je třeba sledovat nejen genderový rozdíl mezi ženami a muži, ale i samotnou nízkou úroveň odměňování. Pokud v nich ženy tvoří významnou část pracovní síly nebo jsou koncentrovány v nižších kvartilech, nejde jen o otázku rozdílu mezi ženami a muži uvnitř odvětví, ale o širší problém nízkého ocenění práce vykonávané ženami.

Zvláště zřetelně se feminizovaná nízká odměna projevuje v profesním členění podle CZ-ISCO. Ve mzdové sféře jsou pracovníci ve službách a prodeji výrazně feminizovanou profesní třídou, ženy zde tvoří přibližně dvě třetiny zaměstnanců. Současně jde o jednu z profesních tříd s nejnižší mediánovou mzdou: medián hrubé měsíční mzdy žen zde činil přibližně 31,8 tis. Kč a medián mužů 32,8 tis. Kč. GPG uvnitř této třídy je nízký, což by při izolovaném pohledu mohlo působit jako příznivý výsledek. Ve skutečnosti však jde o příklad feminizované nízké odměny: ženy a muži jsou zde odměňováni relativně podobně, ale celá profesní třída je odměňována nízko. Nízký GPG tedy v tomto případě neznamená absenci problému, ale spíše ukazuje, že problém se nachází na úrovni nízkého ocenění celé profese.

Podobný mechanismus se týká pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Ve mzdové sféře jde o profesní třídu s nejnižší výdělkovou úrovní, kde medián hrubé měsíční mzdy žen činil přibližně 27,1 tis. Kč a medián mužů 30,7 tis. Kč. V platové sféře je tato kategorie rovněž nejnižší odměňovaná, přičemž medián hrubého měsíčního platu žen činil přibližně 27,1 tis. Kč a medián mužů 32,6 tis. Kč. V platové sféře navíc ženy tvoří mezi pomocnými a nekvalifikovanými pracovníky vysoký podíl. Tato kombinace nízké výdělkové úrovně a vysokého zastoupení žen ukazuje na riziko strukturálního podhodnocení práce, která je vykonávána převážně ženami.

V platové sféře je třeba feminizovanou nízkou odměnu interpretovat opatrněji. Vzdělávání a zdravotní a sociální péče jsou silně feminizovaná odvětví, avšak ne vždy patří mezi nejnižší odměňované segmenty v rámci platové sféry. Přesto jsou důležitá z hlediska širší strukturální nerovnosti, protože jde o odvětví veřejných služeb, kde vysoké zastoupení žen nevede automaticky k odpovídajícímu zastoupení žen v nejvyšším platovém kvartilu. U těchto odvětví tedy nejde čistě o feminizovanou nízkou odměnu, ale spíše o kombinaci feminizace, omezené platové diferenciaci a přetrvávající vertikální nerovnoměrnosti.

Je vhodné rozlišovat tři typy situací. První představují feminizovaná nízká odměňovaná povolání, mezi která patří zejména služby, prodej a pomocné práce. Druhou představují feminizovaná nebo významně feminizovaná odvětví s relativně střední výdělkovou úrovní, kde je problémem spíše nižší zastoupení žen ve 4. kvartilu než samotná nízká mzda. Třetí představují vysoce odměňovaná odvětví s významným zastoupením žen, ale silným skleněným stropem, zejména peněžnictví a pojišťovnictví.

7.3. Variabilní složky mzdy

Třetí významnou oblastí nerovnosti jsou variabilní a doplňkové složky odměňování. Právě ty jsou z hlediska transparentnosti nejcitlivější, protože bývají méně standardizované než základní mzda nebo tarifní plat a mohou více záviset na pracovním zařazení, rozhodnutí nadřízeného, přístupu k určitým režimům práce, vedoucím funkcím nebo výkonnostním kritériím.

Ve mzdové sféře představují variabilní složky přibližně jednu pětinu hrubé mzdy a jejich podíl se v čase zásadně nesnižuje. Z hlediska transparentnosti je podstatné, že GPG u prémie a odměn zůstává dlouhodobě velmi vysoký a mezi lety 2016 a 2025 se prakticky nezměnil. Podobně vysoký zůstává i GPG příplatků. To znamená, že ve mzdové sféře nejsou genderové nerovnosti omezeny pouze na základní výši mzdy, ale výrazně se promítají také do těch složek, které mohou být méně předvídatelné a méně kontrolovatelné.

V platové sféře je situace odlišná. U prémie a odměn vychází v posledních letech záporný GPG, což znamená, že ženy v průměru dostávají na této složce více než muži. To však neznamená, že platová sféra je z hlediska variabilních složek bez rizika. Hlavním problémem jsou zde příplatky, u nichž GPG zůstává velmi vysoký a dlouhodobě se pohybuje okolo 38–39 %. Příplatky v platové sféře mohou souviset s vedoucími funkcemi, specifickou náročností práce, směnností, prací v noci nebo dalšími pracovními režimy. Vysoký GPG příplatků proto naznačuje, že ženy a muži nemají stejný přístup k typům pozic a pracovních režimů, které tyto příplatky generují.

Z pohledu implementace transparentnosti odměňování je proto nutné sledovat nejen celkový GPG, ale také složkovou strukturu odměny. Zaměstnavatel může vykazovat relativně nižší rozdíl

v základní mzdě nebo platu, ale současně může mít významné rozdíly v odměnách, prémiech, příplatcích nebo jiných doplňkových složkách. Právě v těchto složkách se mohou koncentrovat méně viditelné nerovnosti. Pro sociální dialog je proto důležité, aby byly kolektivní smlouvy a vnitřní předpisy zaměřeny nejen na tarifní nebo základní složku, ale také na jasná, kontrolovatelná a genderově neutrální pravidla pro přiznávání pohyblivých složek.

7.4. Strukturální segregace

Čtvrtým průřezovým mechanismem je strukturální segregace, která propojuje horizontální a vertikální rozměr nerovnosti. Horizontální segregace se projevuje rozdílným zastoupením žen a mužů mezi odvětvími a profesemi. Vertikální segregace se projevuje tím, že ženy jsou i uvnitř feminizovaných nebo smíšených odvětví a profesních tříd méně zastoupeny v horních výdělkových pásmech. Předchozí kapitoly ukazují, že oba mechanismy působí současně.

Ve mzdové sféře jsou ženy méně zastoupeny zejména v technických, výrobních, stavebních, dopravních a řemeslných segmentech trhu práce. To je projev horizontální segregace. Současně však v některých odvětvích, kde je žen relativně hodně, jejich podíl výrazně klesá ve 4. kvartilu. To je projev vertikální segregace. Nejlépe je tento souběh vidět u peněžnictví a pojišťovnictví, vzdělávání, sociálního zabezpečení, profesních, vědeckých a technických činností, informačních a komunikačních činností, obchodu a zpracovatelského průmyslu. Tato odvětví proto nelze hodnotit pouze podle celkového podílu žen. Rozhodující je také to, zda jsou ženy zastoupeny v nejvyšších výdělkových pásmech.

V platové sféře je horizontální segregace dána koncentrací žen ve veřejných službách, zejména ve vzdělávání, zdravotní a sociální péči a ve veřejné správě. Vertikální segregace se zde projevuje tím, že i v silně feminizovaných odvětvích ženy nedosahují odpovídajícího zastoupení v nejvyšším kvartilu. Tento výsledek je důležitý, protože ukazuje, že formálně regulovaný systém odměňování sám o sobě neodstraňuje nerovné rozmístění žen a mužů v profesní a výdělkové hierarchii.

Strukturální segregace se výrazně projevuje také v profesním členění podle CZ-ISCO. Ve mzdové sféře jsou ženy výrazně zastoupeny mezi úředníky a pracovníky ve službách a prodeji, zatímco jejich zastoupení je nízké u řemeslníků a opravářů, obsluhy strojů a zařízení a montérů a také u řídicích pracovníků. V platové sféře je zastoupení žen ve většině hlavních tříd vyšší, zejména u úředníků, specialistů a pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Ani zde však vysoký podíl žen neznamena rovnoměrné zastoupení ve všech platových pásmech. U některých profesních tříd je propad žen směrem k hornímu kvartilu velmi výrazný, což ukazuje, že profesní segregace má nejen horizontální, ale i vertikální podobu.

Výsledky podle věku ukazují, že riziko nerovného odměňování se nekonzcentruje na začátku pracovní dráhy, ale zejména ve středním produktivním věku. Ve mzdové sféře jsou nejrizikovější věkové skupiny 40–49 let a 50–59 let, v platové sféře zejména 30–39 let a 40–49 let. To odpovídá období, kdy se obvykle rozhoduje o kariérním postupu, specializaci, vedoucích funkcích a přístupu k lépe placeným pozicím. Právě v této fázi pracovní dráhy se mohou kumulovat důsledky předchozího profesního zařazení, péče o děti nebo jiné blízké osoby, nižší dostupnosti kariérních příležitostí a rozdílného přístupu k variabilním složkám odměny.

Výsledky podle vzdělání zároveň ukazují, že vyšší vzdělání samo o sobě nerovnost neodstraňuje. Ve mzdové sféře vykazují vysoké hodnoty indexu zejména vysokoškolsky vzdělaní zaměstnanci, ale také zaměstnanci se středním vzděláním bez maturity a se středním vzděláním s maturitou. V platové sféře je nejvyšší riziko u vyššího odborného a bakalářského vzdělání a u středních vzdělanostních kategorií. To znamená, že dosažené vzdělání sice ovlivňuje výdělkovou úroveň, ale samo nezaručuje rovnoměrné zastoupení žen a mužů v nejlépe odměňovaných pozicích.

Celkové zhodnocení proto ukazuje, že nerovnosti v odměňování žen a mužů nevznikají pouze na úrovni individuální mzdy nebo platu. Jsou výsledkem dlouhodobého rozmístění žen a mužů mezi odvětvími, profesemi, velikostními kategoriemi zaměstnavatelů, stupni hierarchie a složkami odměňování. Z hlediska transparentnosti odměňování je proto klíčové, aby zaměstnavatelé a zástupci zaměstnanců nesledovali pouze průměrný rozdíl ve výdělcích, ale také strukturu pracovních míst, pravidla kariérního postupu, přístup k vedoucím a specializovaným pozicím a pravidla pro přiznávání variabilních složek.

Nejvyšší riziko nerovného a netransparentního odměňování se objevuje tam, kde se překrývají tři faktory: vysoký nebo rostoucí GPG, nízké zastoupení žen v horním kvartilu a významný podíl variabilních nebo doplňkových složek odměny. V těchto segmentech by měla být provedena podrobnější analýza pravidel odměňování, kariérního postupu a přiznávání pohyblivých složek.

Závěr

Výsledky studie ukazují, že nerovnosti v odměňování žen a mužů v České republice nejsou dílčím ani okrajovým jevem. Neprojevují se pouze v jednom ukazateli, v jednom odvětví nebo u jedné skupiny zaměstnanců. Mají strukturální charakter a vznikají souběhem několika mechanismů: rozdílného zastoupení žen a mužů v odvětvích a profesích, nižšího zastoupení žen v horních výdělkových pásmech, rozdílného přístupu k variabilním složkám mzdy a platu a odlišného postavení žen a mužů v kariérní a organizační hierarchii. Právě tento souběh vysvětluje, proč nestačí sledovat pouze jeden souhrnný údaj o genderovém rozdílu v odměňování.

Ve sledovaném období 2016–2025 rostly v České republice výdělky napříč celým mzdovým a platovým rozdělením. Růst se týkal jak průměru, tak mediánu, dolní i horní části výdělkového spektra. Z hlediska celkové výdělkové nerovnosti je důležité, že dolní část rozdělení se v relativním vyjádření přibližovala mediánu, mimo jiné v souvislosti s růstem minimální mzdy a tlakem na růst nízkých mezd. Zároveň se však horní část výdělkového rozdělení od mediánu spíše vzdalovala. To znamená, že zatímco nejnižší mzdy se přibližovaly středu, nejvyšší výdělky si udržovaly odstup a v některých ukazatelích jej dále navyšovaly. Tento vývoj je zvláště patrný ve mzdové sféře, která je dlouhodobě diferencovanější než sféra platová.

Mzdová sféra vykazuje vyšší celkovou diferenciaci výdělků, větší odstup průměru od mediánu a vyšší hodnoty genderového rozdílu v odměňování. Platová sféra je díky tarifnímu systému homogennější a celkově méně výdělkově rozptýlená, ale ani zde nelze hovořit o absenci nerovností. Ani regulovanější systém odměňování neodstraňuje rozdílné zařazení žen a mužů do lépe odměňovaných pozic, platových tříd, vedoucích funkcí nebo pracovních režimů s nárokem na příplatky.

Genderový rozdíl v odměňování v průběhu sledovaného období sice v některých letech klesal, zejména kolem roku 2020 a 2021, v posledních letech se však znovu zvýšil. V roce 2025 zůstával rozdíl v odměňování žen a mužů významný, a to jak v měsíčním, tak v hodinovém vyjádření. Přepočtení na hodinový výdělek ukazuje, že část rozdílů v měsíčním výdělkovém rozdělení může souviset s pracovní dobou, přesčasy nebo objemem placené práce. Zároveň ale potvrzuje, že pracovní doba nevysvětluje nerovnosti jako celek. Rozdíly přetrvávají i v hodinovém vyjádření, a proto je nutné hledat jejich zdroje ve struktuře pracovních míst, kariérním postupu, odvětvové a profesní segregaci a ve složení odměny.

Jedním z nejdůležitějších zjištění je koncentrace genderových rozdílů v horní části výdělkového rozdělení. V dolních decilech jsou rozdíly mezi ženami a muži výrazně nižší, zatímco v horních částech rozdělení zůstávají vysoké a v některých segmentech se za celé desetiletí výrazně nesnížily. To ukazuje, že hlavní problém neleží pouze v nízkopříjmových skupinách, ale zejména v přístupu k lépe placeným pozicím. Ženy nejsou znevýhodněny jen tím, že v některých profesích vydělávají méně než muži, ale také tím, že se méně často dostávají do profesí, pozic a výdělkových pásem, kde jsou mzdy a platy nejvyšší.

Tento závěr potvrzuje analýza zastoupení žen v kvartilech odměňování. Ve mzdové i platové sféře je patrný sestupný gradient: ženy jsou nejvíce zastoupeny v nejnižším kvartilu a jejich podíl klesá směrem k hornímu kvartilu. Ve mzdové sféře tvoří ženy přibližně dvě pětiny zaměstnanců, ale mezi nejlépe odměňovanými zaměstnanci jen necelou třetinu. V platové sféře je celkový podíl žen výrazně vyšší, přesto i zde jejich zastoupení ve čtvrtém kvartilu nedosahuje jejich celkového podílu. Vysoké zastoupení žen v určité sféře, odvětví nebo profesi samo o sobě neznamena rovnost v odměňování. Rozhodující je také to, zda ženy pronikají do horních výdělkových pásem.

Analýza podle odvětví CZ-NACE ukazuje souběh horizontální a vertikální segregace. Ženy jsou ve mzdové sféře výrazně koncentrovány zejména ve zdravotní a sociální péči, vzdělávání, sociálním zabezpečení, obchodě, ubytování a stravování a peněžnictví a pojišťovnictví. Naopak nízké zastoupení mají v technických, výrobních, stavebních, dopravních a energetických odvětvích. Současně však platí, že i v odvětvích s vysokým nebo významným zastoupením žen se jejich podíl ve čtvrtém kvartilu často výrazně snižuje. Zvláště výrazný je tento mechanismus v peněžnictví a pojišťovnictví, ale také ve vzdělávání, sociálním zabezpečení, zpracovatelském průmyslu, obchodu a profesních, vědeckých a technických činnostech. V platové sféře je obdobným příkladem veřejná správa a obrana, kde ženy tvoří přibližně polovinu zaměstnanců, ale v horním kvartilu jsou zastoupeny výrazně méně.

Mediány hrubého měsíčního výdělku podle odvětví a hlavních tříd CZ-ISCO umožňují rozlišit dva odlišné typy problému. Prvním je tzv. skleněný strop ve vysoce nebo středně odměňovaných segmentech. Typicky jde o odvětví, kde ženy pracují ve významné míře, ale méně často se dostávají k nejlépe placeným pozicím. Příkladem je peněžnictví a pojišťovnictví nebo informační a komunikační činnosti. Druhým typem je feminizovaná nízká odměna, tedy situace, kdy jsou ženy koncentrovány v profesích nebo odvětvích s nízkou celkovou výdělkovou úrovní. Typickým příkladem jsou pracovníci ve službách a prodeji nebo pomocní a nekvalifikovaní pracovníci. U těchto skupin může být samotný GPG relativně nízký, ale to neznamena, že jde o příznivou situaci. Nízký rozdíl mezi ženami a muži zde může pouze zakrývat skutečnost, že celá profesní skupina je nízko odměňována.

Profesní členění podle hlavních tříd CZ-ISCO potvrzuje, že struktura zaměstnanosti je jedním z hlavních zdrojů nerovností. Ve mzdové sféře jsou ženy výrazně zastoupeny mezi úředníky a pracovníky ve službách a prodeji, zatímco u řídicích pracovníků, řemeslníků, opravářů, obsluhy strojů a montérů je jejich zastoupení nižší. Nejvyšší index rizika ve mzdové sféře vykazují řídicí pracovníci, specialisté a řemeslníci a opraváři. U prvních dvou skupin jde zejména o kombinaci vysoké výdělkové úrovně, kariérní hierarchie a významného GPG. U řemeslníků a opravářů je riziko spojeno s nízkým zastoupením žen a vysokým rozdílem v odměňování uvnitř převážně mužské profesní třídy. V platové sféře je nejrizikovější skupina pracovníků ve službách a prodeji, kde se kombinuje vysoký GPG, velmi výrazný deficit žen v horním kvartilu a rozdíly v doplňkových složkách platu.

Významným zdrojem nerovností jsou variabilní složky mzdy a platu. Ve mzdové sféře tvoří prémie, odměny a příplatky přibližně jednu pětinu hrubé mzdy a jejich podíl se za sledované období zásadně nesnižuje. Právě u prémie a odměn zůstává genderový rozdíl dlouhodobě velmi vysoký a prakticky stabilní. Vysoký rozdíl přetrvává také u příplatků. To ukazuje, že nerovnosti

nejdou omezeny pouze na základní mzdu, ale promítají se i do složek, které mohou být méně transparentní, více individualizované a více závislé na rozhodování nadřízených nebo na přístupu k určitým pracovním režimům. V platové sféře je situace odlišná, u prémie a odměn vychází v posledních letech rozdíl dokonce ve prospěch žen, hlavním rizikem však zůstávají příplatky, u nichž je GPG velmi vysoký. To naznačuje rozdílný přístup žen a mužů k pozicím, funkcím nebo pracovním režimům, které tyto příplatky generují.

Studie rovněž ukazuje, že riziko nerovného a netransparentního odměňování se liší podle velikosti zaměstnavatele. Ve mzdové sféře roste index rizika s velikostí ekonomického subjektu a nejvyšší je u zaměstnavatelů s 1 000 a více zaměstnanci. S rostoucí velikostí subjektu se zvyšuje jak GPG, tak deficit žen v horním kvartilu. Velké organizace tak sice mohou mít formálnější personální procesy, ale zároveň mají složitější hierarchii, více úrovní řízení, širší mzdové rozpětí a větší prostor pro variabilní složky. V platové sféře je nejvyšší riziko soustředěno u subjektů s 250–999 zaměstnanci.

Výsledky podle věku a vzdělání doplňují obraz nerovností z hlediska pracovní dráhy. Nejvyšší riziko se nekoncentruje na začátku kariéry, ale ve středním produktivním věku. Ve mzdové sféře jsou nejrizikovější věkové skupiny 40–49 let a 50–59 let, v platové sféře zejména 30–39 let a 40–49 let. Právě v těchto obdobích se obvykle rozhoduje o kariérním postupu, specializaci, vedoucích funkcích a přístupu k vyšším odměnám. Analýza podle vzdělání zároveň ukazuje, že vyšší vzdělání samo o sobě nerovnosti neodstraňuje. Riziko je významné jak u vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců ve mzdové sféře, tak u vyššího odborného a bakalářského vzdělání v platové sféře. To potvrzuje, že problém nespočívá pouze v kvalifikaci, ale v tom, jak jsou ženy a muži s danou kvalifikací zařazováni do pozic, platových a mzdových pásem, specializací a kariérních drah.

Z hlediska transparentnosti odměňování je klíčové, že zjištěné rozdíly nelze spolehlivě vyhodnotit bez podrobných dat. Průměrný nebo mediánový GPG je důležitým výchozím údajem, ale pro účinnou kontrolu rovného odměňování je nutné sledovat i další ukazatele, kterými jsou rozdíly v hodinovém výdělku, zastoupení žen v kvartilech, výši a dostupnost variabilních složek, rozdíly podle profesí, odvětví, věku, vzdělání, velikosti zaměstnavatele a dalších strukturálních znaků. Právě kombinace těchto ukazatelů umožňuje odlišit, zda jde o problém nízkého ocenění celé profese, skleněného stropu, rozdílů v prémiech a příplatcích, nebo o širší strukturální segregaci.

Pro řešení nerovnosti a transparentnosti odměňování by odbory a zástupci zaměstnanců neměli požadovat pouze obecné informace o průměrných mzdách a platech, ale také členěné mzdové mapy, které umožní identifikovat rizikové segmenty. Důležité je sledovat rozdíly podle pohlaví uvnitř profesí, odvětví, organizačních úrovní a složek mzdy. Zvláštní pozornost by měla být věnována pravidlům přiznávání prémie, odměn, osobního ohodnocení a příplatků, protože právě zde se mohou nerovnosti koncentrovat i tam, kde je základní mzda nebo tarifní plat relativně standardizovaný. Kolektivní vyjednávání může sehrát zásadní roli také při nastavování jasných kritérií kariérního postupu, zařazování do mzdových a platových pásem a při pravidelném vyhodnocování dopadů odměňování podle pohlaví.

Připravovaná implementace Směrnice EU 2023/970 o transparentnosti odměňování vytváří příležitost posunout debatu o rovném odměňování od obecných principů ke konkrétním datům a procesům. Transparentnost však nebude účinná sama o sobě. Nestačí, aby zaměstnavatelé data pouze formálně vykazovali. Podstatné bude, zda budou tato data srozumitelná, dostatečně členěná, kontrolovatelná a využitelná pro nápravu zjištěných rozdílů. Stejně důležité bude, zda zaměstnanci a jejich zástupci budou mít možnost s těmito daty pracovat a zda budou existovat mechanismy, které umožní zjištěné rozdíly vysvětlit, odůvodnit nebo odstranit.

Nerovné odměňování nelze chápat pouze jako otázku individuální mzdy nebo platu. Jde o výsledek dlouhodobého rozmístění žen a mužů v ekonomice, v organizacích, v profesních hierarchiích a ve složkách odměňování. Transparentnost proto musí směřovat nejen k odhalování rozdílů, ale také k porozumění jejich příčinám. Pouze tehdy může být účinným nástrojem spravedlivějšího odměňování. Klíčové bude, aby se z transparentnosti nestala pouze administrativní povinnost, ale praktický nástroj sociálního dialogu, mzdového auditu a kolektivního vyjednávání.

Zdroje

1. *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries*. Online. In: OECD. 2023. Dostupné z: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/reporting-gender-pay-gaps-in-oecd-countries_82110f1a/ea13aa68-en.pdf. [cit. 2026-06-30].
2. *DIRECTIVE (EU) 2023/970 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL*. Online. In: EUR-Lex. 2023. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/eng>. [cit. 2026-06-30].
3. *CO JE NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ A JAK SE POČÍTÁ*. Online. In: ROVNÁ ODMĚŇA. 2026. Dostupné z: <https://rovnaodmena.cz/>. [cit. 2026-06-30].
4. *Akční plán rovného odměňování žen a mužů České republiky 2023–2026*. Online. In: MPSV. 2023. Dostupné z: https://mpsv.gov.cz/cms/documents/df9274b1-a9bb-968d-6d00-5417c3a839df/Akcni-plan_2023-2026.pdf. [cit. 2026-06-30].

Seznam obrázků

Obrázek 1 Vývoj hrubého měsíčního výdělku v ČR v letech 2016-2025

Obrázek 2 Decilové poměry hrubého měsíčního výdělku v ČR v letech 2016-2025

Obrázek 3 Vývoj hrubé měsíční mzdy a hrubého měsíčního platu v letech 2016-2025

Obrázek 4 Decilové poměry hrubé měsíční mzdy v letech 2016-2025

Obrázek 5 Decilové poměry hrubého měsíčního platu v letech 2016-2025

Obrázek 6 Vývoj struktury průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2016-2025

Obrázek 7 Vývoj struktury průměrného hrubého měsíčního platu v letech 2016-2025

Obrázek 8 Neočištěný GPG hrubého měsíčního výdělku v ČR, 2016-2025

Obrázek 9 Neočištěný GPG hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře, 2016-2025

Obrázek 10 Neočištěný GPG hrubého měsíčního platu v platové sféře, 2016-2025

Obrázek 11 Neočištěný GPG hrubého hodinového výdělku v ČR, 2016-2025

Obrázek 12 Neočištěný GPG hrubé hodinové mzdy ve mzdové sféře, 2016-2025

Obrázek 13 Neočištěný GPG hrubého hodinového platu v platové sféře, 2016-2025

Obrázek 14 Podíl žen a mužů pobírající proměnné složku mzdy v roce 2025

Obrázek 15 Podíl žen a mužů pobírající proměnné složku platu v roce 2025

Obrázek 16 Neočištěný GPG vybraných složek hrubého měsíčního výdělku v ČR, 2016-2025

Obrázek 17 Neočištěný GPG vybraných složek průměrné HMM, 2016-2025

Obrázek 18 Neočištěný GPG vybraných složek průměrného hrubého měsíčního platu, 2016-2025

Obrázek 19 Neočištěný GPG ve vybraných složkách průměru hodinového výdělku v ČR, 2016-2025

Obrázek 20 Neočištěný GPG ve vybraných složkách průměru hodinového výdělku ve mzdové sféře, 2016-2025

Obrázek 21 Neočištěný GPG ve vybraných složkách průměru hodinového výdělku v platové sféře, 2016-2025

Obrázek 22 Podíl žen ve mzdové a platové sféře v letech 2016-2025

Obrázek 23 Podíl žen v jednotlivých kvartilech mzdové sféry, 2016-2025

Obrázek 24 Podíl žen v jednotlivých kvartilech platové sféry, 2016-2025

Obrázek 25 Podíl žen v odvětvích CZ-NACE ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 26 Podíl žen v odvětvích CZ-NACE v platové sféře v roce 2025

Obrázek 27 Podíl žen v kvartilech odměňování v odvětvích CZ-NACE ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 28 Podíl žen v kvartilech odměňování v odvětvích CZ-NACE v platové sféře v roce 2025

Obrázek 29 Podíl žen podle existence kolektivní smlouvy v organizacích ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 30 Podíl žen v kvartilech odměňování podle existence kolektivní smlouvy v organizacích ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 31 Podíl žen podle existence kolektivní smlouvy v organizacích v platové sféře v roce 2025

Obrázek 32 Podíl žen v kvartilech odměňování podle existence kolektivní smlouvy v organizacích v platové sféře v roce 2025

Obrázek 33 Podíl žen v hlavních třídách CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 34 Podíl žen v hlavních třídách CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025

Obrázek 35 Podíl žen v kvartilech odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 36 Podíl žen v kvartilech odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025

Obrázek 37 Podíl žen podle stupňů dosaženého vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 38 Podíl žen podle stupňů dosaženého vzdělání v platové sféře v roce 2025

Obrázek 39 Podíl žen v kvartilech odměňování podle stupňů dosaženého vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 40 Podíl žen v kvartilech odměňování podle stupňů dosaženého vzdělání v platové sféře v roce 2025

Obrázek 41 Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v секcích ekonomických činností CZ-NACE v roce 2025

Obrázek 42 Medián hrubého měsíčního platu podle pohlaví v секcích ekonomických činností CZ-NACE v roce 2025

Obrázek 43 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování v секcích CZ-NACE ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 44 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 45 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování ve vybraných секcích CZ-NACE v platové sféře v roce 2025

Obrázek 46 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu v platové sféře v roce 2025

Obrázek 47 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 48 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 49 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle existence kolektivní smlouvy v platové sféře v roce 2025

Obrázek 50 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu v platové sféře v roce 2025

Obrázek 51 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle velikosti subjektu ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 52 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle velikosti subjektu ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 53 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle velikosti subjektu v platové sféře v roce 2025

Obrázek 54 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle velikosti subjektu v platové sféře v roce 2025

Obrázek 55 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle věku zaměstnance ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 56 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle věku zaměstnance ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 57 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle věku zaměstnance v platové sféře v roce 2025

Obrázek 58 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle věku zaměstnance v platové sféře v roce 2025

Obrázek 59 Medián hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2025

Obrázek 60 Medián hrubého měsíčního platu podle pohlaví v hlavních třídách CZ-ISCO v roce 2025

Obrázek 61 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 62 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle hlavních tříd CZ-ISCO ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 63 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025

Obrázek 64 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle hlavních tříd CZ-ISCO v platové sféře v roce 2025

Obrázek 65 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 66 Vztah GPG mediánu hrubé hodinové mzdy a deficitu žen v horním kvartilu podle vzdělání ve mzdové sféře v roce 2025

Obrázek 67 Index rizika nerovného a netransparentního odměňování podle vzdělání v platové sféře v roce 2025

Obrázek 68 Vztah GPG mediánu hrubého hodinového platu a deficitu žen v horním kvartilu podle vzdělání v platové sféře v roce 2025

Příloha I. – Sekce CZ-NACE

Sekce CZ-NACE	Název
A	Zemědělství, lesnictví, rybářství
B	Těžba a dobývání
C	Zpracovatelský průmysl
D	Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla a klimatizovaného vzduchu
E	Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
F	Stavebnictví
G	Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
H	Doprava a skladování
I	Ubytování, stravování a pohostinství
J	Informační a komunikační činnosti
K	Peněžnictví a pojišťovnictví
L	Činnosti v oblasti nemovitostí
M	Profesní, vědecké a technické činnosti
N	Administrativní a podpůrné činnosti
O	Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
P	Vzdělávání
Q	Zdravotní a sociální péče
R	Kulturní, zábavní a rekreační činnosti
S	Ostatní činnosti

Příloha II. – Hlavní třídy CZ-ISCO

Hlavní třídy CZ-ISCO	Název
0	Zaměstnanci v ozbrojených silách
1	Řídící pracovníci
2	Specialisté
3	Techničtí a odborní pracovníci
4	Úředníci
5	Pracovníci ve službách a prodeji
6	Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství
7	Řemeslníci a opraváři
8	Obsluha strojů, montéři
9	Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci

Příloha III. - Podíl žen v kvartilech odměňování

Tabulka 1 Podíl žen v kvartilech odměňování podle секcí CZ-NACE ve mzdové sféře za rok 2025

Sekce CZ-NACE	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
A	45,0 %	39,0 %	30,3 %	25,6 %
B	23,5 %	14,7 %	11,2 %	11,9 %
C	57,0 %	39,7 %	27,7 %	19,9 %
D	37,1 %	31,6 %	22,9 %	18,0 %
E	26,5 %	21,2 %	20,7 %	25,7 %
F	17,2 %	21,3 %	15,6 %	13,8 %
G	59,2 %	63,7 %	51,8 %	37,8 %
H	25,4 %	35,1 %	29,1 %	21,2 %
I	61,3 %	60,9 %	65,2 %	51,6 %
J	46,6 %	35,3 %	26,1 %	16,2 %
K	77,6 %	71,5 %	57,3 %	33,8 %
L	56,2 %	55,9 %	53,7 %	39,5 %
M	57,2 %	55,9 %	48,3 %	34,3 %
N	57,3 %	51,1 %	48,3 %	42,9 %
O	84,4 %	87,3 %	77,3 %	57,9 %
P	73,5 %	64,1 %	59,3 %	40,8 %
Q	83,5 %	83,9 %	84,9 %	75,6 %
R	54,7 %	58,3 %	43,6 %	36,3 %
S	62,6 %	72,7 %	65,7 %	50,8 %

Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 2 Podíl žen v kvartilech odměňování podle секcí CZ-NACE v platové sféře za rok 2025

Sekce CZ-NACE	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
O	60,2 %	66,2 %	47,9 %	33,2 %
P	93,8 %	88,0 %	80,7 %	77,9 %
Q	83,6 %	82,2 %	80,4 %	70,4 %
R	66,2 %	60,7 %	59,1 %	50,4 %

Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 3 Podíl žen v kvartilech odměňování podle existence kolektivní smlouvy ve mzdové sféře za rok 2025

Kolektivní smlouva	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
S kolektivní smlouvou	55,9 %	39,9 %	33,1 %	27,7 %
Bez kolektivní smlouvy	51,6 %	53,5 %	44,1 %	34,8 %

Tabulka 4 Podíl žen v kvartilech odměňování podle existence kolektivní smlouvy v platové sféře za rok 2025

Kolektivní smlouva	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
S kolektivní smlouvou	74,0 %	69,3 %	58,3 %	49,5 %
Bez kolektivní smlouvy	81,6 %	81,3 %	81,2 %	76,4 %

Tabulka 5 Podíl žen v kvartilech odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO ve mzdové sféře za rok 2025

Hlavní třída CZ-ISCO	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
1 Řídící pracovníci	38,7 %	32,3 %	25,5 %	20,1 %
2 Specialisté	57,3 %	48,2 %	37,2 %	26,7 %
3 Techničtí a odborní pracovníci	52,8 %	55,9 %	47,1 %	33,7 %
4 Úředníci	78,7 %	82,5 %	77,0 %	61,7 %
5 Pracovníci ve službách a prodeji	61,9 %	72,3 %	73,9 %	59,2 %
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	50,3 %	52,5 %	45,8 %	32,7 %
7 Řemeslníci a opraváři	25,8 %	16,6 %	9,1 %	4,3 %
8 Obsluha strojů, montéři	39,8 %	38,2 %	27,9 %	16,6 %
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	51,0 %	60,4 %	58,3 %	35,4 %

Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 6 Podíl žen v kvartilech odměňování podle hlavní třídy CZ-ISCO v platové sféře za rok 2025

Hlavní třída CZ-ISCO	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
0 Zaměstnanci v ozbrojených silách	14,8 %	10,4 %	15,2 %	16,0 %
1 Řídící pracovníci	74,1 %	68,4 %	56,1 %	44,6 %
2 Specialisté	84,4 %	77,2 %	77,2 %	70,0 %
3 Techničtí a odborní pracovníci	78,9 %	76,2 %	63,5 %	49,5 %
4 Úředníci	88,3 %	89,8 %	86,4 %	77,0 %
5 Pracovníci ve službách a prodeji	88,6 %	85,1 %	77,8 %	34,2 %
6 Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství	58,8 %	51,8 %	40,8 %	28,4 %
7 Řemeslníci a opraváři	21,9 %	11,6 %	6,2 %	3,0 %
8 Obsluha strojů, montéři	43,1 %	12,6 %	3,0 %	1,4 %
9 Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	84,6 %	86,4 %	80,7 %	49,9 %

Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 7 Podíl žen v kvartilech odměňování podle dosaženého vzdělání ve mzdové sféře za rok 2025

Dosažené vzdělání	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
Základní a nedokončené	50,9 %	53,7 %	44,9 %	28,1 %
Střední bez maturity	49,1 %	45,3 %	28,6 %	13,5 %
Střední s maturitou	62,1 %	57,2 %	44,5 %	30,2 %
Vyšší odborné a bakalářské	69,8 %	67,9 %	60,3 %	37,1 %
Vysokoškolské	54,7 %	54,0 %	41,7 %	28,5 %

Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 8 Podíl žen v kvartilech odměňování podle dosaženého vzdělání v platové sféře za rok 2025

Dosažené vzdělání	Kvartily odměňování			
	1. kvartil	2. kvartil	3. kvartil	4. kvartil
Základní a nedokončené	74,6 %	77,2 %	71,5 %	67,4 %
Střední bez maturity	86,9 %	74,5 %	55,3 %	48,4 %
Střední s maturitou	79,9 %	80,7 %	67,2 %	53,1 %
Vyšší odborné a bakalářské	85,2 %	79,0 %	64,8 %	50,7 %
Vysokoškolské	76,0 %	75,1 %	70,8 %	49,9 %

Zdroj: ISPV 2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha IV. – Vývoj hrubého měsíčního výdělku

Tabulka 9 Vývoj hrubého měsíčního výdělku v ČR v letech 2016–2025

Rok	Hrubý měsíční výdělek					
	Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	29 056	13 127	18 330	24 982	33 121	45 435
2017	31 272	14 753	20 002	26 907	35 530	48 736
2018	33 907	16 159	22 008	29 392	38 599	52 431
2019	36 380	17 549	23 563	31 449	41 691	56 451
2020	38 660	19 093	25 011	33 219	44 210	60 428
2021	40 792	20 036	26 449	35 220	46 856	63 797
2022	43 143	21 255	27 981	37 131	49 444	67 203
2023	45 714	22 089	29 496	39 255	52 325	71 618
2024	49 003	24 106	31 744	41 679	55 335	77 055
2025	52 202	25 813	33 759	44 337	58 901	82 422

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 10 Vývoj hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubá měsíční mzda Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	28 964	12 718	17 694	24 265	32 859	46 153
2017	31 126	14 305	19 328	26 139	35 186	49 387
2018	33 587	15 664	21 204	28 431	37 939	52 737
2019	35 891	16 965	22 660	30 192	40 588	56 710
2020	37 789	18 402	23 915	31 567	42 283	60 110
2021	39 895	19 384	25 344	33 601	44 943	63 455
2022	42 679	20 513	26 896	35 786	48 312	68 006
2023	45 329	21 209	28 207	37 876	51 424	72 892
2024	48 992	23 304	30 664	40 642	55 124	79 215
2025	52 239	24 919	32 538	43 241	58 801	85 087

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 11 Vývoj hrubého měsíčního platu v platové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubý měsíční plat Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	29 498	16 116	22 099	27 723	33 921	42 961
2017	31 971	17 894	24 025	29 842	36 673	46 572
2018	35 437	20 279	26 828	33 029	40 695	51 433
2019	38 699	22 366	29 238	36 433	44 763	55 680
2020	42 555	25 228	32 199	39 900	49 028	61 312
2021	44 782	26 219	33 391	41 921	51 914	64 757
2022	45 259	26 938	34 054	42 245	52 518	64 787
2023	47 445	28 740	35 920	44 270	54 658	67 884
2024	49 050	29 652	36 833	45 256	55 897	70 321
2025	52 037	32 099	39 252	48 064	59 161	74 104

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha V. – Vývoj hrubého měsíčního výdělku podle pohlaví

Tabulka 12 Vývoj hrubého měsíčního výdělku žen v ČR v letech 2016–2025

Rok	Hrubý měsíční výdělek žen Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	25 309	12 732	16 717	22 651	29 624	38 572
2017	27 383	14 363	18 455	24 565	31 807	41 352
2018	29 837	15 808	20 366	26 853	34 749	44 902
2019	32 207	17 057	21 816	28 750	37 823	48 790
2020	34 944	18 785	23 629	30 943	40 950	53 455
2021	37 201	19 809	25 066	32 868	43 750	57 314
2022	38 642	20 883	26 392	34 371	45 103	58 631
2023	40 969	21 903	27 955	36 436	47 688	62 141
2024	43 776	23 816	29 987	38 665	50 259	66 510
2025	46 545	25 483	31 847	41 068	53 392	70 697

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 13 Vývoj hrubého měsíčního výdělku mužů v ČR v letech 2016–2025

Rok	Hrubý měsíční výdělek mužů					
	Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	32 065	13 764	20 134	26 973	36 184	50 621
2017	34 432	15 234	21 783	29 036	38 861	54 390
2018	37 252	16 741	24 011	31 648	41 971	58 432
2019	39 820	18 264	25 529	33 844	45 126	62 807
2020	41 683	19 354	26 600	35 084	47 014	66 296
2021	43 743	20 345	28 073	37 104	49 387	69 363
2022	46 930	21 737	29 902	39 675	53 158	74 578
2023	49 767	22 348	31 454	41 932	56 501	79 890
2024	53 535	24 615	33 921	44 623	60 178	86 354
2025	57 142	26 377	36 102	47 648	64 167	92 698

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha VI. – Vývoj hrubé měsíční mzdy podle pohlaví

Tabulka 14 Vývoj hrubé měsíční mzdy žen ve vzdělávací sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubá měsíční mzda žen					
	Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	24 536	12 284	15 851	21 092	28 200	38 252
2017	26 533	13 879	17 580	22 988	30 259	40 790
2018	28 730	15 120	19 373	25 096	32 793	43 895
2019	30 742	16 349	20 636	26 669	35 063	47 214
2020	32 889	17 800	22 150	28 286	37 096	50 919
2021	35 068	18 766	23 532	30 111	39 887	54 565
2022	37 009	19 974	25 016	31 901	42 043	57 009
2023	39 482	20 783	26 285	33 914	44 880	61 280
2024	42 769	22 683	28 529	36 543	48 298	66 748
2025	45 521	24 253	30 181	38 753	51 535	71 337

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 15 Vývoj hrubé měsíční mzdy mužů ve vzdělávací sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubá měsíční mzda mužů					
	Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	31 935	13 375	19 696	26 477	35 867	50 900
2017	34 239	14 949	21 271	28 520	38 438	54 584
2018	36 920	16 220	23 474	31 003	41 278	58 319
2019	39 437	17 780	24 922	33 058	44 316	62 893
2020	41 070	18 976	25 844	34 083	45 626	66 143
2021	43 153	19 917	27 285	36 154	48 159	69 231
2022	46 626	21 197	29 111	38 857	52 507	75 161
2023	49 452	21 720	30 518	41 008	55 868	80 721
2024	53 444	23 967	33 166	43 930	59 976	87 806
2025	57 067	25 601	35 249	46 847	63 976	94 453

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha VII. – Vývoj hrubého měsíčního platu podle pohlaví

Tabulka 16 Vývoj hrubého měsíčního platu žen v platové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubý měsíční plat žen Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	27 582	15 183	21 036	26 568	31 954	39 198
2017	29 870	16 816	22 968	28 555	34 409	42 503
2018	33 090	19 037	25 700	31 561	38 072	46 840
2019	36 497	21 080	28 103	34 930	42 558	51 637
2020	40 521	24 074	31 203	38 433	47 037	57 658
2021	42 948	25 110	32 434	40 553	50 254	61 720
2022	43 210	25 686	33 024	40 786	50 676	61 407
2023	45 080	27 519	34 712	42 546	52 385	63 738
2024	46 542	28 369	35 643	43 522	53 502	66 081
2025	49 325	30 906	38 021	46 037	56 403	69 596

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 17 Vývoj hrubého měsíčního platu mužů v platové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubý měsíční plat mužů					
	Kč/měsíc					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	33 155	18 678	24 155	30 397	38 197	49 004
2017	36 048	20 702	26 289	32 854	41 481	53 254
2018	40 033	23 207	29 395	36 696	46 157	58 889
2019	42 982	25 181	31 734	39 991	49 362	62 347
2020	46 509	27 744	34 438	43 134	53 347	67 127
2021	48 432	28 635	35 548	44 875	55 364	69 922
2022	49 396	29 658	36 460	45 519	56 272	71 304
2023	52 297	31 815	38 821	48 027	59 654	75 495
2024	54 264	32 688	39 801	49 146	61 224	77 734
2025	57 740	35 151	42 639	52 483	65 076	82 051

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha VIII. – Vývoj hrubého hodinového výdělku

Tabulka 18 Vývoj hrubého hodinového výdělku žen v ČR v letech 2016–2025

Rok	Hrubý hodinový výdělek žen					
	Kč/hodina					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	142	72	93	126	166	217
2017	154	81	103	137	179	233
2018	167	89	114	150	194	252
2019	181	97	122	160	211	275
2020	195	105	131	171	227	299
2021	208	111	140	182	244	323
2022	218	119	148	192	253	332
2023	231	124	156	204	268	352
2024	245	133	167	215	280	373
2025	261	143	178	229	299	397

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 19 Vývoj hrubého hodinového výdělku mužů v ČR v letech 2016–2025

Rok	Hrubý hodinový výdělek mužů					
	Kč/hodina					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	177	75	109	147	200	283
2017	191	85	118	159	215	305
2018	206	92	130	173	232	328
2019	220	100	139	185	249	353
2020	231	108	145	192	260	372
2021	243	114	153	203	274	389
2022	262	122	164	220	296	421
2023	278	125	172	232	315	452
2024	297	136	185	246	333	485
2025	318	146	197	263	356	522

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha IX. – Vývoj hrubé hodinové mzdy

Tabulka 20 Vývoj hrubé hodinové mzdy žen ve mzdové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubá hodinová mzda žen					
	Kč/hodina					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	138	70	89	118	158	216
2017	150	79	99	129	171	230
2018	162	86	109	141	184	246
2019	174	94	116	150	197	266
2020	185	101	124	159	207	285
2021	198	107	132	169	224	308
2022	210	115	142	180	237	324
2023	224	119	148	191	253	347
2024	240	129	160	205	270	375
2025	257	138	169	217	289	400

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 21 Vývoj hrubé hodinové mzdy mužů ve mzdové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubá hodinová mzda mužů					
	Kč/hodina					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	177	74	107	145	198	284
2017	190	83	116	156	212	305
2018	204	91	127	169	227	327
2019	218	99	135	181	244	353
2020	228	106	141	187	252	370
2021	239	112	149	198	266	387
2022	261	119	160	215	291	424
2023	277	122	167	227	311	455
2024	297	133	181	242	331	492
2025	317	143	193	258	354	532

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Příloha X. – Vývoj hrubého hodinového platu

Tabulka 22 Vývoj hrubého hodinového platu žen v platové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubý hodinový plat žen					
	Kč /hodina					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	154	83	115	149	180	220
2017	167	93	127	161	195	240
2018	185	104	141	177	215	264
2019	204	116	155	196	240	292
2020	226	133	172	215	265	324
2021	241	139	180	229	284	350
2022	243	143	184	230	286	348
2023	253	154	194	240	296	361
2024	259	157	197	244	300	370
2025	276	172	211	259	317	391

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

Tabulka 23 Vývoj hrubého hodinového platu mužů v platové sféře v letech 2016–2025

Rok	Hrubý hodinový plat mužů					
	Kč/hodina					
	Průměr	1. decil	1. kvartil	Medián	3. kvartil	9. decil
2016	184	96	131	171	218	278
2017	201	109	144	186	238	303
2018	223	124	161	206	263	335
2019	240	136	174	225	283	355
2020	260	151	189	243	306	382
2021	272	156	196	254	320	399
2022	277	163	202	258	323	405
2023	294	176	216	272	341	430
2024	302	180	220	276	348	439
2025	323	194	236	297	371	466

Zdroj: ISPV 2016–2025 (MPSV), zpracování TREXIMA.

