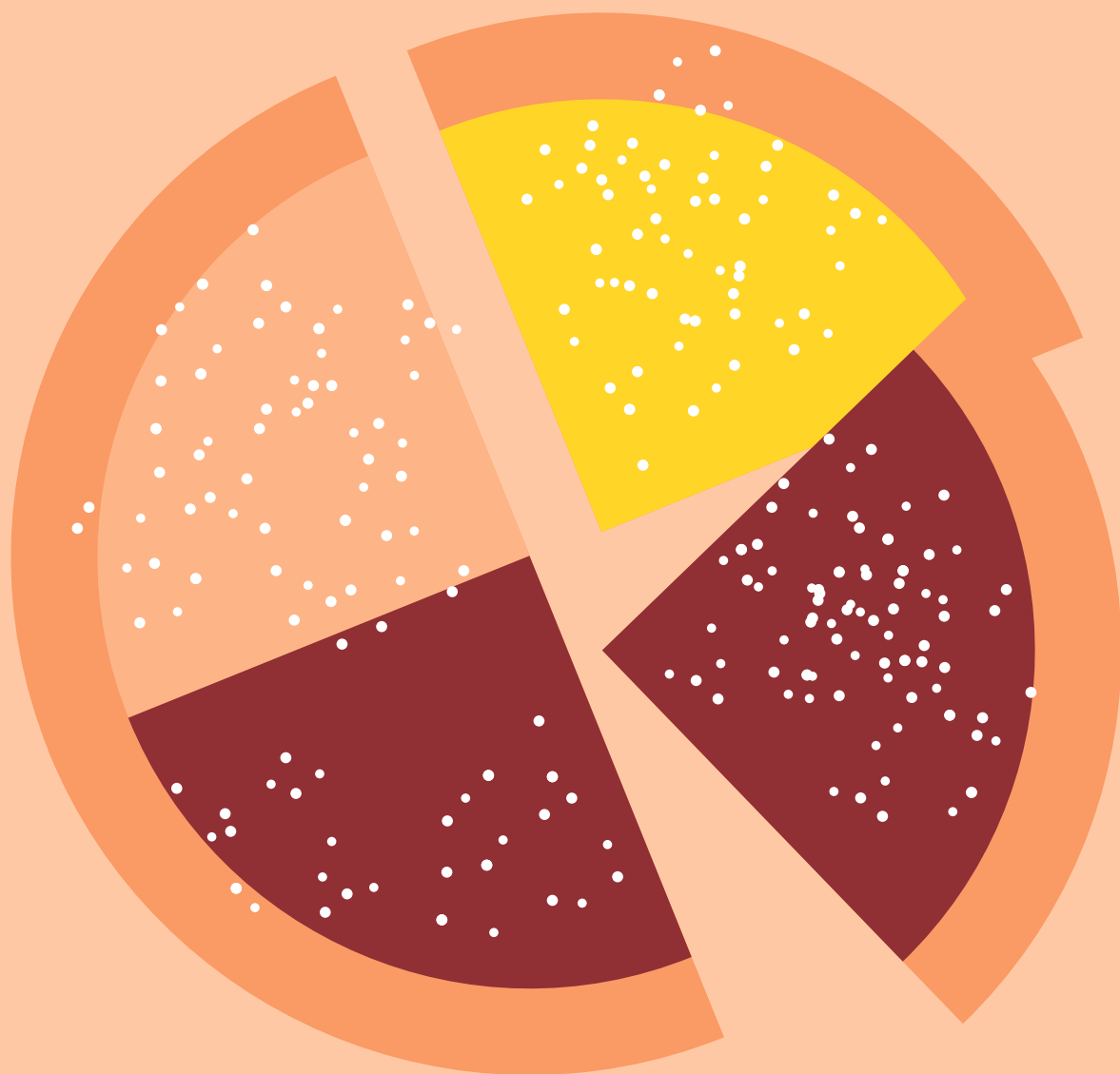


# Genderové rozdíly v odměňování a rodičovství: možnosti inovace ISPV



Marta Vohlídalová  
Alena Křížková  
Romana Marková Volejníčková  
Hana Maříková  
Kristýna Pospíšilová  
a Natália Mansella

**Recenzentky:**

**Mgr. Lada Wichterlová**

**Ing. Drahomíra Zajíčková**

**T A  
Č R**

Publikace vznikla v rámci projektu Možnosti a podmínky inovace ISPV,  
registrační číslo projektu: TL03000657.

Tento projekt je spolufinancován se státní podporou Technologické agentury ČR  
v rámci programu Éta. [www.tacr.cz](http://www.tacr.cz)



**Sociologický ústav**  
Akademie věd ČR

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2023

ISBN 978-80-7330-407-2 (pdf)

# Obsah

Úvod.....	4
1. Rodičovství, mzdy a prekarita: co víme a co z toho plyne pro inovaci ISPV?.....	7
1.1 Dopady rodičovství na mzdy z hlediska současného výzkumu a teorie.....	8
1.2 Mateřství, otcovství, prekarita a jejich dopady na mzdy: hlavní výsledky aktuálního výzkumu provedeného na českých datech.....	12
2. ISPV/ISPV v kontextu dobrých praxí a práva.....	24
2.1 Zahraniční praxe sběru LEE dat včetně údajů o rodičovství.....	25
2.2 Právní aspekty ISPV/ISPV a možnosti zahrnutí údajů o rodičovství.....	28
2.3 Závěr.....	31
3. Možnosti a limity zavádění nových proměnných do ISPV/ISPV z perspektivy expertů, expertek a zaměstnavatelů.....	32
3.1 Metodologie.....	33
3.2 Expertní pohled.....	34
3.3 Pohled zástupců a zástupkyň firem a organizací.....	37
3.4 Závěr.....	47
4. Inovace ISPV: návrhy řešení.....	51
4.1 Východiska.....	51
4.2 Efektivní data: propojení ISPV/ISPV s daty z informačního systému státní správy.....	52
4.3 Diskutované alternativy řešení naplňující principy efektivního využití dat.....	55
4.4 Rozšíření báze proměnných zjišťovaných v ISPV/ISPV.....	56
4.5 Dostupnost dat ISPV/ISPV.....	60
4.6 Závěrem.....	61
Seznam nejčastěji používaných zkratk.....	62
Summary.....	63

# Úvod

„A tak bych chtěl povědět všeobecně, že nynější civilisace a stadium vývoje, na kterém nyní jsme, žádá toho v zájmu všech, aby žena byla postavena muži na roveň ve všech oborech, vyjmouc zaměstnání, daná růzností pohlaví.“ (TGM, Mravní názory, 1923)

Citace, kterou jsem si půjčila od bezpochyby nejslavnějšího sociologa a feministy v českých dějinách, Tomáše Garrigua Masaryka, je stará přesně 100 let. V tehdejší době a v kulturním kontextu nepochybně musela budit rozruch. Co by ale Masaryk zjistil, kdyby se čistě hypoteticky objevil znovu mezi námi? Jako sociologa by ho jistě zajímala data. Vložil by tedy do vyhledávače Google příslušný dotaz (předpokládejme, že by se již aklimatizoval a strávil kulturní šok z událostí a technologického vývoje posledních 86 let, která uplynula od jeho smrti) a zjistil by, že po 100 letech od formulace výše uvedené myšlenky je Česká republika z hlediska ukazatele genderové rovnosti EIGE ze všech 27 evropských zemí na pátém místě od konce. Že v roce 2022 dosáhla pouze 57,2 bodu ze 100 a že za ní stojí už jen Slovensko, Maďarsko, Rumunsko a Řecko. Možná by ho to inspirovalo k sepsání nového díla: *Genderová nerovnost hromadným jevem společenským moderní osvěty české*.

Jedním z faktorů genderové nerovnosti, který systematicky zhoršuje skóre ČR v rámci tohoto ukazatele, jsou i genderové nerovnosti v odměňování, které jsou obzvláště problematickým typem nerovností. Celý systém sociálního zabezpečení v Evropě se totiž do velké míry odvíjí právě od pracovní aktivity občanů a občanek a výše jejich příjmů. Těžko bychom přitom hledali komplexnější statistiku, ve které se odráží snad všechny hlavní nerovnosti a znevýhodnění, kterým ve společnosti i na trhu práce ženy stále musí čelit. Jedná se zejména o symbolické zneuznání ženské práce, koncentraci žen v hůře placených oborech, znevýhodnění žen v kariérním postupu, jejich neúměrné zatížení druhou směnou v domácnosti, diskriminaci na pracovišti i celou škálu stereotypních názorů, na co se ženy údajně hodí nebo nehodí. Přestože vzdělání je mocným nástrojem, jak vylepšit postavení žen a posílit jejich rovnoprávnost s muži, na což upozorňoval již výše zmiňovaný TGM, v případě bohatých západních zemí s vysokou vzdělaností úrovní, v nichž ženy většinou dominují mezi absolventy vysokých škol, však toto pravidlo tak trochu přestává platit. Čím více vzdělané muže a ženy mezi sebou totiž srovnáváme, tím vyšší rozdíly v odměňování v neprospěch žen najdeme.

ČR přitom dlouhodobě patřila k zemím s nejvyšší úrovní genderových rozdílů v odměňování (GPG) v Evropě. Mezi lety 2011 až 2021 u nás nicméně GPG poklesl až na současných 15 %. Pořád však zůstává nad hodnotou průměru EU-27, který v roce 2021 dosahoval 13,6 % (Eurostat, 2022). Data přitom ukazují, že se u nás situace začala výrazně měnit až po roce 2020, kdy začal GPG výrazněji klesat. Zdá se nicméně, že tato skutečnost nemusí být způsobena jen vzestupem rovnosti v odměňování mezi muži a ženami, ale že je možné ji do jisté míry přičíst skutečnosti, že během covidové epidemie opustila pracovní trh řada žen s nízkými pracovními příjmy. Dalším důvodem, proč tento indikátor klesá, může být patrně také rozmach alternativních forem zaměstnávání (zejména žen, mladých lidí, absolventů a nekvalifikovaných pracovníků a pracovníc nebo lidí v určitých vybraných sektorech, jako je např. IT nebo kultura), které ve mzdových statistikách nejsou systematicky sledovány (dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, práce na živnostenský list a švarcsystém). Namísto skutečného poklesu genderových nerovností v odměňování tak můžeme být svědky přesouvání možná ještě výraznějších mzdových rozdílů do šedé zóny, kde nejsou tak jasně vidět.

Zlaté pravidlo budování tzv. politiky založené na datech, k níž se řada politiků ráda hlásí, vychází z předpokladu, že abychom mohli navrhnout účinná řešení problémů, je třeba tyto problémy dobře znát a porozumět jim s použitím vědeckých metod. Data týkající se odměňování jsou v současnosti velmi obsáhlá. Informační systém o průměrném výdělku (dále ISPV) eviduje údaje za mzdovou sféru a týká se tedy soukromého sektoru, Informační systém o platech (dále ISP) sbírá data za platovou sféru a týká se tedy zaměstnavatelů ve veřejném sektoru. V rámci tohoto šetření, které v ČR

proběhlo v pilotní formě poprvé v roce 1992, vykazují zaměstnavatelé údaje o jednotlivých mzdách či platech ve svých organizacích, včetně hlavních charakteristik zaměstnanců a zaměstnankyň. Tato data umožňují určit, jakou roli v genderových rozdílech v odměňování hrají různé faktory. Můžeme tak sledovat, jaký vliv na genderové rozdíly mají firmy, odvětví, povaha dané pozice, vzdělání, postavení v řízení či odborová organizovanost a další charakteristiky. Dále je možné porovnávat genderové rozdíly v rámci odvětví, firem i jednotlivých pracovních pozic. Nelze v nich však sledovat vliv klíčového indikátoru, který do nerovností v odměňování výrazně vstupuje, a sice rodičovství.

Cílem projektu *Možnosti a podmínky inovace ISPV* (reg. č. TL03000657), který podpořila Technologická agentura ČR a jehož aplikačním garantem je Ministerstvo práce a sociálních věcí, bylo hledat cesty, jak inovovat ISP a ISPV, aby v nich obsažená data přímo umožňovala analyzovat vliv rodičovství na mzdy a genderové mzdové rozdíly. Jeho výsledky shrnuje tato publikace.

První kapitola, *Rodičovství, mzdy a prekarita: co víme a co z toho plyne pro inovaci ISP/ISPV?*, (autorkami jsou Marta Vohlídalová, Alena Křížková a Kristýna Pospíšilová) shrnuje základní empirické evidence i teoretické přístupy týkající se vztahu mezi rodičovstvím, mzdami a genderovými mzdovými rozdíly. Představuje rodičovství jako klíčovou proměnnou, která výrazným způsobem ovlivňuje výši odměny a vysvětluje výrazný podíl genderového rozdílu v odměňování, a to (nejen) v ČR. Kromě toho kapitola upozorňuje také na důležitost studia tématu prekarizace práce v kontextu rodičovství. Argumentuje, že jde o další aspekt, který bychom v souvislosti s uvažováním o vlivu rodičovství na mzdy a genderové mzdové rozdíly měli systematicky sledovat, a to zejména proto, že řada matek volí různé prekérní formy práce jako cestu ke kombinaci práce a rodičovství, případně jim jiná alternativa nezbyvá (Dudová a Hašková, 2014). Snadno se tak může stát, že z oficiálních statistik bude vypadávat stále větší segment ekonomicky aktivní populace.

Druhá kapitola, *ISP/ISPV v kontextu dobrých praxí a práva*, (autorkami jsou Kristýna Pospíšilová, Natália Mansella a Marta Vohlídalová) si klade za cíl zhodnotit sběr dat ISP/ISPV v ČR ve světle zahraničních dobrých praxí a poukázat na různé způsoby, kterými jsou v rámci dat propojujících údaje od zaměstnavatelů a zaměstnaných osob (tzv. linked employer-employee data, zkráceně LEE data) sledovány údaje týkající se rodičovství a péče. Druhým cílem kapitoly je shrnout hlavní právní souvislosti sběru dat ISP/ISPV a jejich případného rozšíření o údaje týkající se rodičovství. Kapitola ukazuje, že v řadě zemí EU se indikátory týkající se péče sledují (příkladem dobré praxe je např. Francie nebo skandinávské země), přičemž i tyto země jsou vázány vysokými standardy ochrany osobních údajů. Je tedy zřejmé, že jde o problém, který je z právního hlediska v principu řešitelný.

Třetí kapitola, *Možnosti a limity zavádění nových proměnných do ISP/ISPV z perspektivy expertů, expertek a zaměstnavatelů*, (autorkami jsou Romana Marková Volejníčková a Hana Maříková) vychází z kvalitativní sondy mezi zaměstnavateli a experty a expertkami na problematiku genderové rovnosti, statistik a sběru dat. Smyslem výzkumu bylo mapovat případné bariéry, problémy i preference na straně samotných aktérů, kteří hrají ve sběru dat klíčovou roli. Na základě zjištění jsou v kapitole formulována i doporučení, jak v souvislosti s případným rozšířením sběru dat ISP/ISPV pracovat se zaměstnavateli.

Poslední kapitola, *Možnosti inovace ISPV: návrhy řešení*, (pod vedením Marty Vohlídalové se na zpracování podílel celý tým) představuje pomyslné vyvrcholení této publikace a potažmo i celého projektu. Na základě našich výzkumných zjištění, analýzy zahraniční praxe i právní analýzy a také na základě odborné diskuse v rámci čtyř odborných workshopů s experty a expertkami na oblast práce s daty, jejich ochranu a ISPV formulujeme dvě možné cesty k rozšíření sběru dat ISP/ISPV o ukazatele týkající se rodičovství a péče. U obou řešení se zabýváme jejich výhodami a nevýhodami a podmínkami jejich případné implementace. Navrhujeme také systematické ošetření pravidel pro přístup k anonymizovaným primárním datům ISP/ISPV pro účely nekomerčního výzkumu a analýz pro potřeby státní správy tak, aby tato data mohla být náležitě vytěžena a mohla z nich profitovat celá společnost.

Touto cestou bych chtěla velmi poděkovat všem expertům a expertkám, kteří s námi sdíleli svoje zkušenosti a názory, především pak Martinu Zelenému (ČSÚ), Vítu Zvánovci (ÚOOÚ) a Aleši Královi (MPSV), kteří nám svou expertizou a nápady výrazně pomohli formulovat stávající návrhy řešení. Poděkování patří i našim recenzentkám, Ladě Wichterlové a Drahomíře Zajíčkové, které nám k publikaci poskytly cennou zpětnou vazbu.

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, pevně věřím, že naše publikace alespoň trochu přispěje k tomu, aby se Česká republika z hlediska genderové rovnosti posunovala jasně kupředu a aby data týkající se genderové rovnosti potěšila (nejen) T. G. Masaryka.

Za autorský tým

Marta Vohlídalová, Praha, 27. 4. 2023

## **Literatura**

Dudová, R. a Hašková, H. (2014). Prekérní práce pečujících žen v kontextu ekonomické krize.

*Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 15(2), 19–32. <https://doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.128>

Eurostat. (2022). *Gender Pay Gap Statistics*. Staženo 27. 4. 2023

z [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

# 1. Rodičovství, mzdy a prekarita: co víme a co z toho plyne pro inovaci ISPV?

V následující kapitole představíme východiska a empirické evidence týkající se zkoumání vztahu mezi rodičovstvím, mzdami a genderovými mzdovými rozdíly. Smyslem je představit rodičovství jako klíčovou proměnnou, která výrazným způsobem vstupuje do procesu odměňování, a jak ukážeme dále, je také spoluzodpovědná za vysokou hodnotu genderového rozdílu v odměňování v ČR.

Nejprve přinášíme přehled hlavních zjištění z existujících výzkumů zaměřujících se na souvislosti mezi mzdami a rodičovstvím převážně ze zahraničí. Shrnujeme samozřejmě také to, co bylo k tomuto tématu dosud zjištěno na českých datech, a představujeme hlavní teoretické přístupy vysvětlující souvislosti mezi rodičovstvím a mzdovými rozdíly.

Ve druhé části této kapitoly pak po stručném představení metodologie shrnujeme hlavní zjištění dvou výzkumů realizovaných v rámci projektu TA ČR *Možnosti a podmínky inovace ISPV*. Oba výzkumy se soustředily na analýzu vztahu mezi nerovnostmi v odměňování a rodičovstvím. První studie pracovala s daty z dotazníkového šetření a zaměřila se na to, jakou měrou se na stávající vysoké hodnotě GPG podílí právě rodičovství. Druhá studie, vycházející z dat ISPV, pak na základě aproximace rodičovství věkem žen odhaluje řadu zjištění, která se týkají rozdílů v úrovni mzdy a prekarity pracovních podmínek podle toho, kolik je v daném podniku či odvětví zaměstnáno žen ve specifickém věku 35–44 let. Právě v tomto věku lze totiž předpokládat, že ženy buď pečují o malé děti, nebo jsou v období po návratu z rodičovské. Obě tyto studie přitom shodně prokazují, že i v českém prostředí je rodičovství, a zejména pak mateřství, klíčovým faktorem, který vysvětluje genderové rozdíly ve mzdách, a bylo by proto vhodné jej dlouhodobě systematicky sledovat i v rámci dat ISPV/ISPV.

Vedle těchto hlavních témat se obě studie zaměřily také na souvislosti mezi rodičovstvím (zejména pak mateřstvím) a prekarizovanými pracovními podmínkami a ukazují, že jde o další problém, který bychom v souvislosti s uvažováním o vlivu rodičovství na mzdy a genderové mzdové rozdíly rozhodně neměli opomíjet.

# 1.1 Dopady rodičovství na mzdy z hlediska současného výzkumu a teorie

Studiu rozdílů v odměňování souvisejících s rodičovstvím (tzv. family gap) se zahraniční literatura věnuje již několik desítek let. Waldfogel (1998) konstatuje, že zatímco v USA se od 70. let výrazně snižoval genderový rozdíl ve mzdách, rozdíl ve mzdách matek a bezdětných žen naopak rostl. Vysvětluje to tím, že zatímco byly úspěšně zaváděny legislativní úpravy týkající se zákazu diskriminace žen na pracovním trhu, investice do rodinné politiky a podpory kombinace práce a péče o děti byly v USA v porovnání s jinými vyspělými zeměmi zcela minimální. Zejména mateřství je z hlediska výše mzdy spojeno se znevýhodněním, což potvrzuje i řada výzkumů provedených o několik desítek let později. Právě proto se v této souvislosti v literatuře hovoří o tzv. „motherhood penalty“ (viz např. Budig a England, 2001; Budig a Hodges, 2010), v češtině se tento termín překládá jako mateřská sankce či srážka (Zajíčková a Zajíček, 2020; Žofková a Stroukal, 2014). Výzkumy mapující dopady otcovství na příjmy mužů naopak většinou ukazují, že rodičovství je v jejich případě pozitivně korelováno s vyšší příjmu (hovoří se proto o tzv. fatherhood/daddy premium/bonus; např. Hodges a Budig, 2010). Některé výzkumy, zejména pak z prostředí, kde je zapojení mužů do péče o děti systematicky podporováno a mnohem více rozšířené než u nás (např. Skandinávie), nicméně ukazují, že otcovství může mít také mírně negativní nebo neutrální vliv na mzdy mužů (Cools a Strøm, 2016). Tento negativní dopad však může být patrný jen v některých sektorech. Obvykle to bývá tam, kde je vysoce ceněna osobní přítomnost na pracovišti a dlouhé přesčasy (Magnusson a Neramo, 2017).

Srovnávat hodnoty mateřské sankce a otcovského bonusu naměřené v jednotlivých národních studiích je však problematické. Hodnoty totiž závisejí na typu použitých dat, definici cílové skupiny, stejně jako na konkrétních kontrolních proměnných vstupujících do analýzy a konkrétní metodice výpočtu. Určitou možnost komparace tedy poskytují spíše studie z posledních let zaměřující se na mezinárodní rozdíly (Cukrowska-Torzewska a Lovász, 2016, 2017, 2020). Autorky jedné z nich (Cukrowska-Torzewska a Lovasz, 2020) zahrnuly mezi 26 komparovaných zemí EU i ČR, což umožnilo zhodnotit situaci v ČR z hlediska dopadu mateřství na mzdy z evropské perspektivy. Tento výzkum ukázal, že ČR patří mezi země, které vykazují spolu s ostatními zeměmi střední a východní Evropy, kde převažuje tradice dlouhotrvající domácí péče o děti po jejich narození, vedle velice vysokých hodnot GPG i jeden z nejvýraznějších dopadů rodičovství na mzdy žen (tamtéž). Souvislost mezi péčí, nastavením jejího institucionálního a kulturního rámce a rozdílem v odměňování v souvislosti s rodičovstvím, je tedy nasnadě.

Předchozí vědecký výzkum identifikoval jako důsledek nastavení sociálních politik a kulturního kontextu diskriminační praktiky v organizacích při přijímání, povyšování a nastavování mezd, jež jsou propojeny s genderovanými očekáváními o péči a domácí práci a jež ve svém důsledku podhodnocují práci žen včetně té placené (Acker, 1990; Fodor et al., 2019). Studie OECD ukázala, že zvláště ve střední a východní Evropě je důležitou příčinou GPG diskriminace žen, a to nejen z důvodu mateřství, ale bude třeba zavádět opatření pro celkové zvýšení nízké úrovně mezd, zvýšení transparentnosti v odměňování a oslabení genderových stereotypů (Ciminelli et al., 2021, s. 28). Výzkum v zahraničí i v ČR dlouhodobě poukazuje na to, že mateřství je důležitou, rozhodně však ne jedinou příčinou GPG (Křížková a Pospíšilová, 2023; Penner et al., 2023). Mzdové znevýhodnění matek menších dětí je posilováno kulturními normami dané společnosti i nastavením rodinných a daňových politik (Křížková a Pospíšilová, 2022). GPG je však utvářen i bez přímého vztahu k rodičovství – prostřednictvím podhodnocování práce vykonávané ženami, přijímáním žen na hůře ohodnocené pozice a na pozice s nižší autoritou a obecně v souvislosti s předsudky vůči práci žen (např. Křížková a Pospíšilová, 2023).

Téma genderových rozdílů v odměňování (dále jen GPG) a jeho zdrojů bylo v ČR během posledních dekád tematizováno poměrně detailně (Jurajda, 2003; Křížková et al., 2010, 2018; Mysíková, 2012). Problematice rozdílů v odměňování souvisejících s rodičovstvím se v minulosti na českých datech



věnovalo pouze několik vybraných studií využívajících dotazníková šetření (Pytliková, 2015; Pytliková et al., 2012; Zajíčková a Zajíček, 2020, 2021a, 2021b; Žofková a Stroukal, 2014).

Národní studie pracující s českými daty se ve svých odhadech hodnot efektu rodičovství na mzdy liší. Většinou pracují s regresními modely, do nichž postupně přidávají různé sady (kontrolních) proměnných a sledují, jak se mění rozdíly ve variaci mezd mezi rodiči a bezdětnými. Žofková a Stroukal (2014) odhadli výši mateřské srážky na 7,1 % v základním modelu<sup>1</sup>. Modely postupně kontrolující vliv různých proměnných pak ukázaly, že nejvyšší srážku mají matky dvou a více dětí zaměstnané v soukromém sektoru (11,8 % oproti bezdětným ženám), zatímco matky se dvěma a více dětmi zaměstnané ve veřejném sektoru vykazovaly mzdovou prémii ve výši 0,5 %. Tato studie dále ukázala, že se hodnota mzdové srážky za mateřství odvíjí od vzdělání – nejvyšší úrovně mzdové penalizace dosahují středoškolačky se dvěma a více dětmi (celkem 9 %) (tamtéž). Obdobným způsobem (tj. postupným přidáváním kontrolních proměnných do regresního modelu), ale na jiných datech pak postupovali i Zajíčková a Zajíček (2020)<sup>2</sup>. Podle jejich výsledků se mezi lety 2006–2009 hodnota očištěné mateřské sankce pohybovala kolem 13–17 %, po roce 2009 však začala klesat a stala se statisticky nevýznamnou. Jinde (Zajíčková a Zajíček, 2021a) ale tito autoři ukazují na obdobných datech z let 2006–2017, že rodičovství je hlavním zdrojem GPG. Mezi rodiči se GPG ukazuje být o 30 procentních bodů vyšší než u bezdětných, přičemž rozdíl ve mzdách žen a mužů se snižuje až po 50 letech věku žen. Filipová et al. (2012)<sup>3</sup> pak zjistila, že za předpokladu práce s očištěným family gapem podle pohlaví se ukazuje, že rodičovství nemá statisticky významný vliv na mzdy žen, ale u mužů naopak platí, že otcové mají vyšší příjmy než muži bezdětní. K obdobným výsledkům pak došli i Zajíčková a Zajíček (2021b). Filipová et al. (2012) se domnívají, že kauzalita u mužů probíhá opačným směrem než v případě žen – tj. muži s vyššími příjmy mají více dětí pravděpodobně *právě proto*, že jsou lépe placeni. Je však možné interpretovat tyto rozdíly i tak, že muži, kteří mají více dětí, jsou loajálnější k zaměstnavateli, mohou být ochotnější pracovat přesčas a zaměstnavatelé je mnohdy považují za „ty pravé“ hlavní živitele, což je v jejich očích může zvýhodňovat oproti ostatním.

Pytliková (2015) pak na datech z dotazníkového šetření životních podmínek (EU-SILC) odhalila statisticky významnou negativní asociaci mezi přerušením pracovní aktivity zapříčiněným dlouhou rodičovskou a následnou mzdou. Prodloužení celkové doby mateřské a rodičovské o jeden rok je spojeno, za jinak stejných podmínek, se snížením mezd o 1,1 %, a to ve smyslu budoucích mezd až do odchodu do důchodu (tamtéž). Tato studie také ukazuje, že měsíční medián mezd otců s počtem dětí roste, kdežto u matek klesá. Medián mezd žen s dětmi je vždy menší než medián mezd žen bez dětí.

Celkově lze shrnout, že datové soubory, které se k výpočtu indikátorů sledujících vztah mezi rodičovstvím a genderovými rozdíly v odměňování používají v českém kontextu, jsou různé kvality, velikosti i míry reprezentativity. Skutečnost, že jde o data sbíraná skrze přímé dotazování lidí, značně omezuje či znemožňuje použití důležitých proměnných. Omezená je např. možnost kontrolovat vliv kategorizace oborů zaměstnání NACE nebo pracovat s podrobnými typy členění zaměstnání dle ISCO (zejména z důvodu složitosti podrobného dotazování na tyto skutečnosti). Jde přitom o základní indikátory, které mají velký vliv na genderové rozdíly v odměňování a které jsou sledovány v rámci ISP/ISPV, kde však chybí údaje o rodičovství. Omezením pro sběr dat formou dotazníkového šetření o mzdách přímo od zaměstnanců a zaměstnankyň jsou pak i případné nepřesnosti ve výši uváděných mezd i skutečnost, že výše mzdy patří v českém kontextu k údajům, které jsou vnímány jako spíše citlivé a osobní (lidé si např. částku nepamatují, mohou ji zkreslit nebo na otázky tohoto typu odmítnou odpovídat). Za současných podmínek a dostupnosti dat je tedy sledování indikátorů popisujících detailněji vztahy mezi rodičovstvím a mzdovými rozdíly skutečnou výzvou.

1/ Šetření WageIndicator, které zjišťuje platové podmínky v 70 zemích světa, zahrnovalo celkem 3319 respondentů. Data byla sbírána v letech 2009 až 2010 nenáhodným výběrem prostřednictvím internetového portálu mujplat.cz. Data nemají reprezentativní povahu.

2/ Data pocházejí z šetření EU-SILC 2006–2017 a zahrnují pouze údaje o ekonomicky aktivních ženách (za každý rok se velikost souboru pohybuje mezi 1080–1657 respondentkami). Datový soubor je reprezentativní.

3/ Data pocházejí z reprezentativního dotazníkového šetření realizovaného v roce 2011. Soubor zahrnoval 1984 respondentů ve věku 25–54 let.

## 1.1.1 Zdroje mateřské sankce: hlavní teoretické přístupy a empirické evidence

Teoretické přístupy k vysvětlení zdrojů rozdílů v odměňování v závislosti na rodičovství a typy proměnných, které tyto vztahy ovlivňují, lze dělit různým způsobem. V našem případě vycházíme z dělení podle Wilnera (2016), který rozlišuje čtyři hlavní teoretické přístupy k vysvětlení zdrojů rodičovské/mateřské sankce. Tyto přístupy se přitom vzájemně nevyklučují (Sigle-Rushton a Waldfogel, 2007) a empirická data ukazují, že se v praxi často kombinují.

*Teorie ztráty lidského kapitálu* (Becker, 1985; Mincer a Polachek, 1974) vysvětluje rozdíly ve mzdách mezi rodiči a bezdětnými tím, že péče o děti je spojena s přerušением pracovní dráhy, které má za následek ztrátu či stagnaci rozvoje individuálního lidského kapitálu (tj. kvalifikace, vzdělání, zkušeností). Tato teorie tedy implikuje, že čím déle se člověk pohybuje mimo pracovní trh nebo mimo svoji specializaci – což v českém kontextu úzce souvisí i s tím, kolik má dětí, je-li primárním pečovatelem – tím vyšší bude i rodičovská sankce. Výzkumy přitom ukazují, že tento vztah platí převážně pro ženy (Blau a Kahn, 2017). Právě počet dětí se přitom v českém kontextu ukazuje jako významná proměnná ovlivňující výši mzdy a hodnotu mateřské sankce v ČR (Pytlíková, 2015; Pytlíková et al., 2012).

Na negativní dopady politiky dlouhého přerušování kariéry v souvislosti s péčí o děti pak upozorňuje i výše uvedená komparativní studie zemí EU (Cukrowska-Torzewska a Lovasz, 2020). Jasně ukazuje, že tam, kde přetrvává tradice dlouhé rodičovské a nedostatku zařízení péče o nejmenší děti (země CEE), je i vysoký family pay gap (tedy rozdíl v odměňování mezi muži a ženami s dětmi), přičemž toto nastavení nejenže negativně ovlivňuje příjmy žen s dětmi, ale i bezdětných žen. Lze předpokládat, že v zemích, kde je narození dítěte spojeno s téměř automatickým odchodem ženy na dlouhou rodičovskou, jsou patrně i negativní předsudky zaměstnavatelů vůči ženské pracovní síle výrazně větší, což se pak negativně odráží i v jejich mzdách, a to bez ohledu na to, zda mají či nemají děti.

Součástí lidského kapitálu je také specifický kapitál vázící se k postavení člověka v dané firmě. Přerušování pracovní dráhy může mít za následek změnu pracovní pozice a zařazení, ztrátu kontaktů a vazeb, nemožnost navázat na svou původní profesi apod. Roli však může hrát i to, že v českém kontextu lidé na rodičovské zpravidla nebývají zařazení do pravidelné valorizace mezd v podniku, což se mohlo na mzdách rodičů negativně promítnout zejména v období uplynulých let, kdy mzdy na českém pracovním trhu výrazněji rostly. Některé zahraniční studie poukázaly na negativní dopady ukončení dojíždění do zaměstnání nebo změny zaměstnání v důsledku rodičovství na výši příjmu (Felfe, 2012; Skora et al., 2020). Lze přitom očekávat, že v ČR bude vliv kariérních přestávek na mzdy žen významný. Ženy totiž obvykle opouštějí trh práce po narození dětí na dlouhou dobu, často řeší rodičovské (Hašková, 2011) a ke svému původnímu zaměstnavateli se po ukončení rodičovské vrací jen kolem 50 % z nich (Kuchařová et al., 2006).

Další teoretický přístup hledá vysvětlení zejména v *rozdílech v pracovních pozicích a typech a charakteristikách zaměstnání mezi rodiči a bezdětnými* (Wilner, 2016). Někdy je nazýván také jako hledání kompromisu mezi mzdou a možnostmi kombinace práce a rodičovství (Sigle-Rushton a Waldfogel, 2007). Mateřskou sankci vysvětluje tím, že matky malých dětí často volí pracoviště, zaměstnání a formu práce, které umožňují vyšší flexibilitu a poskytují lepší možnosti kombinace práce a péče. Podle této teorie rodiče s dětmi, kteří jsou primárními pečovateli, spíše hledají prostředí, které není kompetitivní a které nabízí dobré podmínky pro kombinaci práce a rodičovství, částečné úvazky nevyžadující práci o víkendy a přes noc či přesčasy a možnost upravit si pracovní podmínky u stávajícího zaměstnavatele, nebo odcházejí tam, kde jim tyto formy práce nabídnou (např. Felfe, 2012). S tím je ale spojeno i riziko pozic a typů zaměstnání, které sice nabízejí vstřícné pracovní podmínky, ale za cenu nižšího platu, malé perspektivy kariérního, a tedy i platového růstu.

Budig a England (2001) však namítají, že profese často označované jako ženské, které jsou obecně hůře placeny než profese mužské, mnohdy vůbec neumožňují uspokojivou kombinaci s péčí o děti (např. zdravotní sestry pracující na 24hodinové směny, prodavačky pracující do večera či o víken-

dech, servírky pracující pozdě do noci apod.). Některé studie, které se zabývaly souvislostmi pracovních podmínek a rozdílů v odměňování, pak ukazují, že flexibilní pracovní podmínky a větší míra kontroly nad odpracovaným časem a prostorovou flexibilitou (tj. odkud pracují a zda mají možnost práce z domova) jsou naopak spojeny s nižší úrovní rozdílů v odměnách mezi rodiči a bezdětnými (např. Fuller a Hirsh, 2019; Yu a Kuo, 2017), nikoliv tedy s jeho vyšší úrovní. Autoři a autorky těchto studií nicméně upozorňují, že situace žen s různou úrovní vzdělání a různým typem zaměstnání se v dopadech pracovních podmínek na mzdy může značně lišit. Magnusson a Neremo (2017) ukazují, že zdaleka největší dopady rodičovství na mzdy jsou patrné ve vysoce prestižních profesích (např. právníci, vrcholový management apod.), v nichž se vysoce hodnotí prezentismus, skutečnost, že je člověk neustále k dispozici klientům, počítá se s dlouhou prací přesčas, po nocích, o víkendech i udržováním neformálních kontaktů s klienty mimo pracovní dobu.

Česká data z ISP/ISPV analýzy dávající do souvislosti rodičovství a genderové rozdíly v odměňování ve vybraných profesích neumožňují. Některé analýzy z důvodu absence informací o rodičovství využívají jako proxy věk (např. Křížková et al., 2020). Lze však na nich odhadnout, jak se liší GPG v různých zaměstnáních (dle kategorií zaměstnání ISCO a oborů ekonomických činností NACE). Dle NACE byl v roce 2018 vůbec nejvyšší GPG v peněžnictví, které zároveň vykazuje jednu z nejvyšších úrovní příjmů. Z hlediska věku je rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou mužů a žen nejvyšší ve věkové kategorii 40–44 let, kdy v peněžnictví dosahuje 46 %. Největší rozdíl mezi hodinovou mzdou mužů a žen, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání a na stejném pracovišti, je přitom ve věkové kategorii 45–49 let, kdy ženy dostávají za stejnou práci o 28 % nižší hodinovou mzdu než muži (Křížková a Pospíšilová, 2022). V českém prostředí se dále také ukazuje, že právě pracoviště a jeho charakteristiky mají zcela zásadní dopad na výši mzdy (Křížková et al., 2018).

Třetí přístup hledá podle Wilnera (2016) vysvětlení ve *skrytých rozdílnostech v charakteristikách rodičů a bezdětných*. Tento přístup předpokládá, že rodiče a bezdětní se liší z hlediska svých priorit, ochoty pracovat, produktivity práce, ochoty investovat do svého vzdělání a kvalifikace apod. Jinými slovy jde o předpoklad, že u žen orientovaných na rodinu existuje určitá preselekce do určitých méně náročných zaměstnání, nevěnují se tolik kariéře, netráví v práci tolik času, neinvestují do své kvalifikace a mají jiné životní priority než právě kariéru (tamtéž). Podobný předpoklad přitom formulovala už Hakim (2006), její teorie však byla podrobena silné kritice (např. Crompton a Lyonette, 2007), která jí vyčítala zejména její esencialismus, opomíjení klíčového vlivu strukturálních podmínek na osobní volby a proměny životních priorit v průběhu životního cyklu. Jak uzavírá Wilner (2016), ani tyto potenciální odlišnosti však nemohou vysvětlit mzdové rozdíly mezi matkami a bezdětnými.

Posledním z hlavních teoretických přístupů je podle Wilnera (2016) *diskriminace matek*. Pro problematiku diskriminace v odměňování a ve vztahu k rodičovství je relevantní zejména koncept tzv. statistické diskriminace (Phelps, 1972), podle něhož mají zaměstnavatelé tendenci hodnotit jednotlivce podle průměrných vlastností spojovaných s danou kategorií, a to bez ohledu na individualitu a schopnosti konkrétního člověka. To se může odrazit nejen např. v příležitostech ke kariéernímu růstu, ale také v jeho finančním ohodnocení. Teorie signalizace (signaling theory) (Spence, 1973) poukazuje na to, že určité vlastnosti (např. časová a prostorová flexibilita, nepřerušování pracovní dráhy, mužské pohlaví, otcovství aj.) mohou být zaměstnavateli v situaci omezených informací o uchazeči o práci chápány jako určitá záruka vysoké loajality a produktivity, a tedy i důvodem vyššího finančního ohodnocení, zatímco jiné charakteristiky (ženské pohlaví, mateřství, určitý věk, požadavek na zkrácený úvazek aj.) mohou být vnímány jako pravý opak. Namísto úmyslného znevýhodnění (kterému ve vyspělých zemích dnes brání antidiskriminační legislativa) hraje roli zejména implicitní diskriminace a to, jak jsou v daném kulturním kontextu nastaveny normy určující, co se považuje za vhodné zaměstnání a adekvátní odměnu pro ženy a pro muže, pro matky a pro otce (Budig a England, 2001; England, 2005; Reskin, 2001), nebo kulturní a institucionální bariéry pro ženské kariéry (Ceci et al., 2014). Sféra odměňování v sobě totiž implicitně nese řadu kulturně daných předpokladů a stereotypů, které se týkají hodnoty mužské a ženské práce, jejího ocenění a (morálního) ohodnocení a prestiže nebo představ o kompetencích žen a mužů pro výkon různých povolá-

ní (England, 2005). Vliv diskriminace na mzdy je přitom velice komplexní a nepůsobí pouze osamoceně, ale částečně se propisuje do horizontální a vertikální segregace pracovního trhu i do genderových rozdílů v ukazatelích lidského kapitálu (Blau a Kahn, 2017).

Existuje přitom významná evidence, že to jsou zejména praktiky zaměstnavatelů, které vytvářejí a udržují genderovou segregaci a mzdové nerovnosti. Řada experimentů soustředujících se na přímý vliv diskriminace žen a matek na jejich mzdy (např. Moss-Racusin et al., 2012; Oesch et al., 2017) potvrdila, že zaměstnavatelé mají tendenci hodnotit odlišně kompetence a kvalifikaci žen a mužů i jejich hodnotu na pracovním trhu. O poměrně běžných zkušenostech lidí se mzdovým znevýhodněním přitom vypovídají aktuální data za ČR: celkem 21 % mužů a 39 % žen v našem dotazníkovém šetření z konce roku 2020 uvedlo, že se v minulosti setkali se mzdovým znevýhodněním, z nich pak 55 % žen 7 % mužů uvedlo, že důvodem bylo jejich pohlaví, a dalších 14 % žen a 2 % mužů pak jako důvod uvedlo to, že měli malé děti (Pospíšilová a Vohlídalová, 2022).

Williams (2010) tvrdí, že zaujatost proti matkám je nejsilnější genderovou zaujatostí (bias) na současném trhu práce. Toto znevýhodnění přitom nemusí být nutně vědomý proces s cílem někoho diskriminovat (Greenwaldt a Krieger, 2006). Zaměstnavatelé však plní roli tzv. gatekeepers a jejich vědomé nebo nevědomé praktiky mají tendenci ženy vytlačovat z oblastí, které jsou pro ně netradiční (Křížková et al., 2020).

## **1.2 Mateřství, otcovství, prekarita a jejich dopady na mzdy: hlavní výsledky aktuálního výzkumu provedeného na českých datech**

### **1.2.1 Metodologie a postup**

Následující část shrnuje stěžejní výsledky dvou hlavních výzkumů realizovaných v rámci projektu TA ČR v letech 2020–2022, které se zaměřily na podrobné zkoumání vztahu mezi mateřstvím, otcovstvím, prekaritou a odměňováním. Výsledky těchto výzkumů se snažíme prezentovat ve stručné a přístupné formě. Případné zájemce či zájemkyně o detaily odkazujeme na další publikace (Pospíšilová a Vohlídalová, 2022), kde jsou tyto analýzy podrobně vysvětleny a prezentovány ve formě vědeckých statí. Zde se soustředíme zejména na ta zjištění, která jsou relevantní vzhledem k uvažování o inovaci ISP/ISPV.

#### **Dotazníkové šetření**

První výzkum měl povahu dotazníkového šetření, které zahrnovalo reprezentativní vzorek 1119 ekonomicky aktivních respondentů a respondentek ve věku 20 až 55 let žijících v ČR. Kromě zaměstnanců, podnikatelů a OSVČ jsou v souboru zahrnuty také osoby krátkodobě nezaměstnané a osoby v domácnosti/na rodičovské, které jsou ekonomicky neaktivní méně než jeden rok (tyto osoby vypovídaly o svém posledním hlavním zaměstnání). Sběr dat realizovala agentura STEM/MARK, a. s., metodou internetového dotazování (CAWI), které proběhlo na konci roku 2020. Jednalo se o reprezentativní kvótní výzkum, který probíhal mezi lidmi registrovanými v Českém národním panelu.

V návaznosti na předešlé výzkumy (Pytliková 2015; Pytliková et al., 2012) jsme pro modelování rozdílů v odměňování na základě rodičovství využily sérii regresních modelů s vysvětlovanou proměnnou logaritmus měsíční nebo hodinové mzdy. Postup spočíval v sekvenčním testování řady modelů, kdy je v prvním kroku kontrolován pouze efekt pohlaví a konstanta a následně jsou přidávány další kon-

trolní proměnné. Pomocí tohoto postupu je na začátku analýzy stanoven základní rozdíl ve mzdách žen a mužů (tj. neočištěný GPG) a ten je následně „očistěn“ o efekty dalších kontrolovaných faktorů. V tomto případě analýza sestávala z pěti modelů. Do základního modelu (M1, obsahoval pouze pohlaví jako vysvětlující proměnnou a ukazoval tedy hodnotu neočištěného GPG) byly postupně přidávány (a následně kontrolovány) individuální charakteristiky<sup>4</sup> (M2), charakteristiky pracovního místa<sup>5</sup> (M3), pracovní zapojení/úsilí<sup>6</sup> (M4) a interakce mezi počtem dětí a pohlavím (M5).

Tento postup umožňuje zjistit, jak velká část GPG je odčerpána jednotlivými bloky proměnných. Testování vlivu interakce mezi pohlavím a počtem dětí má pak za cíl vyčíslit rozdílný efekt počtu dětí u žen a u mužů při kontrole všech relevantních charakteristik, tedy v případě očištěného GPG (pro detaily viz Pospíšilová a Vohlídalová, 2022).

## ISP/ISPV data

Data ISP/ISPV, která propojují zaměstnané s jejich pracovišti, umožňují rozlišovat dva základní typy mzdového znevýhodnění. Jednak znevýhodnění jako výsledek segregace, tedy umísťování žen do oborů, pracovišť a pozic s nižšími mzdami, a jednak nerovné mzdy za stejnou práci. S pomocí dat ISP/ISPV totiž můžeme porovnávat nejen mzdu žen a mužů na trhu práce jako celku nebo v konkrétních typech pracovního prostředí, ale i porovnávat mzdu žen a mužů, kteří jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání a pracují na stejném pracovišti, tedy v zásadě vykonávají stejnou práci. Můžeme tedy zjistit, zda v daném organizačním kontextu GPG způsobuje spíše třídění matek do méně placených oborů, pracovišť či pozic nebo spíše nerovná mzda za stejnou práci, případně obojí. Díky tomu, že máme data za delší časové období, můžeme i sledovat změny trendu nerovností v odměňování v čase.

I když jsou data ISP/ISPV nejvhodnějším zdrojem pro podrobnou analýzu genderových rozdílů v odměňování (GPG) v ČR, jak již bylo řečeno, neobsahují informaci o rodičovství. V analýze zaměřené na souvislosti rodičovství a GPG proto využíváme informaci o věku zaměstnance či zaměstnankyně, jež nahrazuje informaci o rodičovství, a porovnáваме věkové kategorie, v nichž bývají obvykle ženy a muži rodiči menších dětí, s kategoriemi, kdy obvykle ještě děti nemají nebo mají děti už odrostlé. Využití dat ISP/ISPV nám umožňuje sledovat nejen celkový rozdíl v průměrné mzdě žen a mužů, ale obsahuje i informaci o pracovišti a na každém vybraném pracovišti údaje o všech zaměstnaných. Umožňuje tak analyzovat i GPG za stejnou práci, resp. srovnávat mzdy žen a mužů, kteří jsou zařazeni ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti. Dále je možné sledovat GPG z hlediska různých charakteristik pracovišť. Tyto analýzy jsou postaveny na sadě regresních modelů, ve kterých jsou zahrnuty následující proměnné: závisle proměnnou je přirozený logaritmus hodinových mezd včetně bonusů a příplatků za přesčasy či práci v netypickou dobu. Počet odpracovaných hodin tedy v této analýze nehraje roli (do analýzy zahrnujeme pouze pracující na plný úvazek). Nezávisle proměnnou je pohlaví a jako kontrolní proměnné dále do modelu vstupují dummy proměnné pro vzdělání o čtyřech kategoriích (základní, středoškolské bez maturity a středoškolské s maturitou, vysokoškolské), věk a druhá mocnina věku. Mzdový rozdíl (efekt proměnné pohlaví) je vypočten na různých úrovních: 1) celkový mzdový rozdíl, 2) rozdíl uvnitř kategorie zaměstnání (4místná klasifikace zaměstnání CZ-ISCO čítající cca 400 kategorií zaměstnání), 3) rozdíl uvnitř pracoviště a 4) rozdíl uvnitř pracovních pozic (pracovní pozice je kombinací kategorie zaměstnání a pracoviště) (podrobněji viz Křížková et al., 2020; Křížková a Pospíšilová, 2022). Tyto předchozí analýzy např. s využitím dat z roku 2018 ukázaly, že zatímco v rámci celé populace je rozdíl mezi průměrnou hodinovou mzdou žen a mužů 19 % a GPG na stejné pozici (stejná kategorie ISCO 4místné a stejné pracoviště)

4/ Věk, druhá mocnina věku, vzdělání a subjektivní zdravotní stav – proměnné eliminující základní heterogenitu souboru.

5/ Zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO, zda je jedinec v řídicí pozici, typ pracovního poměru/smlouvy (smlouva na dobu neurčitou jako referenční kategorie, smlouva na dobu určitou), jiné formy pracovní smlouvy (DPP, DPČ a jiné) a zda jde o zaměstnance či o osobu samostatně výdělečně činnou (tj. podnikatele a živnostníky). Dále byly kontrolovány proměnné: přítomnost odborů na pracovišti, zda byla výše mzdy vyjednána na základě kolektivní smlouvy a zda zaměstnavatel spadá do soukromého, či veřejného sektoru.

6/ Výše úvazku (zkrácený, plný) a počet evidovaných přesčasových hodin obvykle odpracovaných týdně v hlavním zaměstnání či pracovní aktivitě, celková délka přerušené pracovní dráhy z důvodu péče o děti v měsících.

dosahuje pro celou populaci 9 %, v rámci věkových kategorií typických pro rodičovství malých dětí (35–44 let) dosahuje celkový GPG 23 % a GPG na stejné pozici 11 %, ve mzdové, tj. soukromé, sféře dokonce 13 % (Křížková et al., 2020).

## 1.2.2 Hlavní zjištění z našich výzkumů

### Počet dětí, mateřská sankce a otcovský bonus

Ženy ve věku, kdy mají obvykle menší děti nebo se vracejí z rodičovské (35–44 let), se podle dat ISP/ISPV koncentrují na pracovištích s významně nižší průměrnou mzdou, než mají pracoviště s nižší koncentrací žen v tomto věku. Tato pracoviště spadají do tzv. feminizovaných oborů trhu práce, jako je pohostinství, zdravotnictví a administrativa.

V rámci projektu TA ČR Inovace ISPV jsme se inspirovaly analýzami, které poukazují na znevýhodnění matek menších dětí na trhu práce (Bičáková a Kalíšková, 2016; Mysíková, 2012; Pytlíková, 2015) a analýzami, které ukazují, že ženy jsou koncentrovány na pracovištích s nižšími průměrnými mzdami, zatímco muži na pracovištích s vyššími průměrnými mzdami (Křížková et al., 2018). V návaznosti na analýzy s využitím věku jako proxy proměnné pro indikaci rodičovství (Křížková et al., 2020) jsme zvolily věkovou kategorii 35–44 let jako typickou pro návrat z rodičovské či mateřské anebo několik let od návratu po pečující pauze, resp. jednoduše typickou pro rodičovství menších dětí. V této kategorii zároveň sledujeme nejvyšší GPG ze všech věkových kategorií (Křížková a Pospíšilová, 2022).

Pracoviště jsme pomocí klastrové analýzy rozdělily na ta s nízkým podílem žen ve věku 35–44 let, se středním podílem žen v tomto věku a pracoviště s vysokým podílem žen ve věku typickém pro rodičovství menších dětí a sledovaly jsme průměrnou mzdu na těchto pracovištích. Pracoviště s vysokým podílem žen v rodičovském věku jsou ta s výrazně nižší průměrnou mzdou než pracoviště s nižším podílem potenciálních matek menších dětí. Na pracovištích s vysokým podílem žen ve věku, kdy mají typicky menší děti, byla v roce 2019 průměrná měsíční mzda 24 388 Kč, zatímco na pracovištích, kde je žen v tomto věku méně, byla průměrná mzda zhruba 36 500 Kč, tedy o 33 % více (viz tabulka 1).

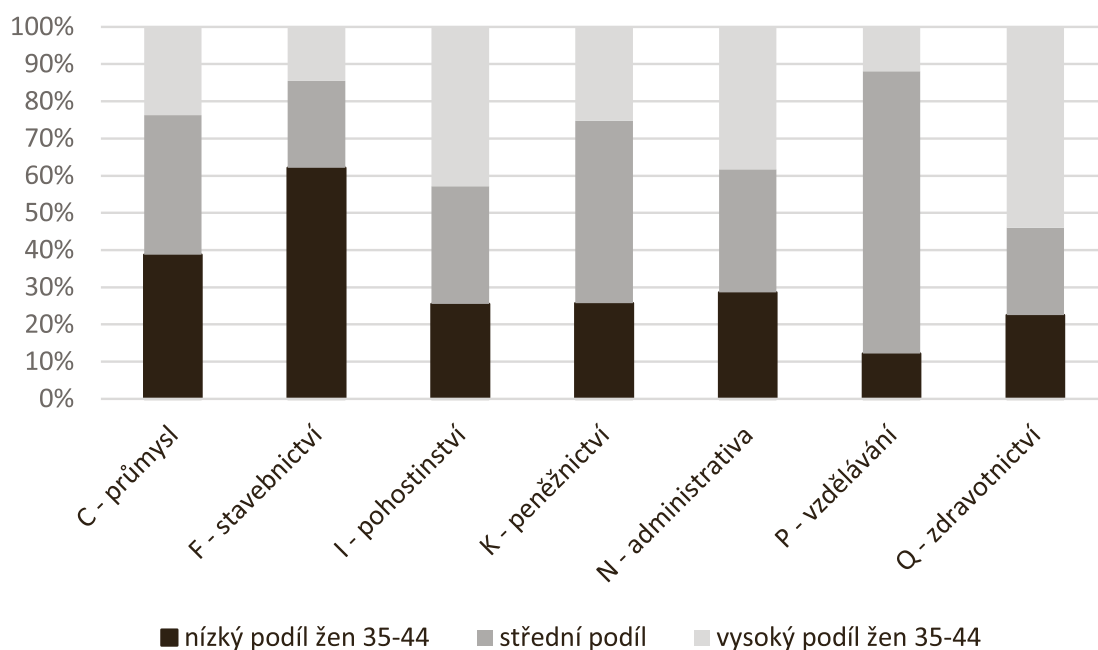
**Tabulka 1: Průměrná mzda na pracovišti podle podílu zastoupení žen ve věku 35–44 let**

Zastoupení žen ve věku 35–44 let	Průměrná měsíční mzda
Nízké (průměrně 6 %)	36 549 Kč
Střední (průměrně 21 %)	36 501 Kč
Vysoké (průměrně 65 %)	24 387 Kč

**Zdroj dat:** ISPV, 2019, vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Dále jsme zjistily, že pracoviště s vysokým podílem žen ve věku typickém pro rodičovství menších dětí jsou koncentrována ve feminizovaných oborech, jako je pohostinství, administrativa a vzdělávání (viz graf 1), jež se vyznačují spíše nižšími mzdami na českém trhu práce.

**Graf 1: Podíl pracovišť s různým zastoupením žen ve věku 35-44 let v rámci jednotlivých odvětví NACE**



**Zdroj dat:** ISPV, 2019, vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

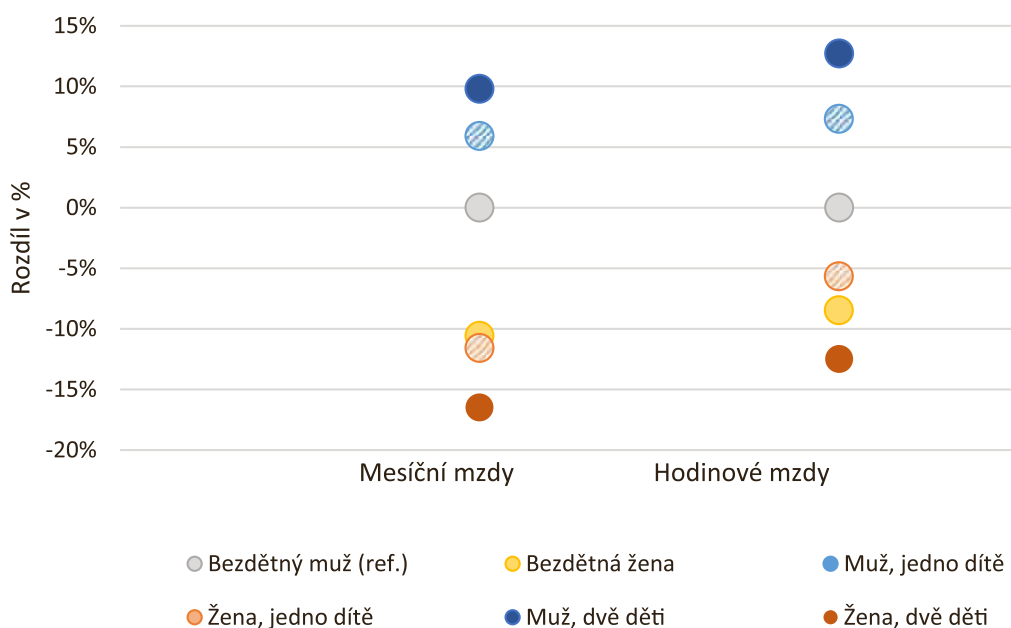
Mateřství, zejména pak v případě dvou a více dětí, má podle dat z našeho dotazníkového šetření negativní dopady na výši mzdy. V případě otců se naopak objevuje otcovský bonus. Nejvyšší otcovský bonus a mateřská sankce se objevují u rodičů dvou a více dětí, nejnižší GPG je pak patrný mezi bezdětnými muži a ženami.

Graf 2 ilustruje výsledek analýzy dat z dotazníkového šetření, která porovnávala rozdíly ve mzdách mezi ženami a muži podle počtu dětí v situaci, kdy jsme kontrolovaly vliv všech skupin faktorů na mzdové rozdíly (tj. individuální charakteristiky, charakteristiky pracovního místa i pracovní zapojení/úsilí). Díky použití interakce mezi počtem dětí a pohlaví jsme mohly srovnat muže i ženy v rámci jednoho regresního modelu, a to i přes to, že má rodičovství v obou skupinách protichůdný dopad. Referenční kategorií jsou v tomto grafu bezdětní muži, vůči kterým srovnáváme mzdy žen a mužů s různým počtem dětí (pro podrobnosti viz Pospíšilová a Vohlídalová, 2022).

Analýza ukázala, že v případě mužů je patrný otcovský bonus, který je statisticky významný pouze u otců dvou a více dětí, kteří mají oproti bezdětným mužům podle našich dat o 10 % vyšší měsíční mzdy a o 12 % vyšší hodinové mzdy. Naše zjištění tak korespondují s některými studiemi provedenými v ČR (Filipová et al., 2012; Pytliková, 2015; Zajíčková a Zajíček, 2021a, 2021b) i v zahraničí (Wilner, 2016; Hodges a Budig, 2010).

Pokud jde o efekt počtu dětí u ženských mezd, z porovnání měsíčních i hodinových mezd matek s bezdětnými muži vyplynulo, že návrat do zaměstnání po jednom dítěti pro ženy představuje mnohem menší snížení výdělků než návrat po dvou a více dětech. Ten je totiž spojen s výraznou mzdovou penalizací matek, a to nejen v porovnání s bezdětnými muži, ale také ve srovnání s ostatními ženami. Jako statisticky významná se přitom ve srovnání s bezdětnými muži ukazuje srážka za mateřství u měsíčních mezd, která v případě matek dvou a více dětí činí téměř 17 %. U hodinových výdělků můžeme pozorovat o něco méně výrazné, avšak podobné efekty (matky dvou a více dětí měly o 14 % nižší hodinovou mzdu než bezdětní muži). Naše zjištění přitom do značné míry korespondují se studií Pytlikové (2015) i Filipové et al. (2012) a potvrzují, že i v současnosti platí, že nejvýraznější rozdíly ve mzdách najdeme mezi muži a ženami se dvěma a více dětmi, následují rozdíly ve mzdách mezi muži a ženami s jedním dítětem a nejmenší rozdíly v rámci ČR jsou pak patrné mezi bezdětnými ženami a muži.

**Graf 2: GPG – rozdíl ve mzdě žen a mužů podle počtu dětí za rok 2020, porovnání rozdílů u měsíční a hodinové mzdy**



**Zdroj:** dotazníkové šetření GPG a rodičovství 2020, N = 1119 Pozn.: nesignifikantní koeficienty ( $p \geq 0,05$ ) jsou znázorněny šrafováním.

### Vztah rodičovství a výše genderového rozdílu v odměňování

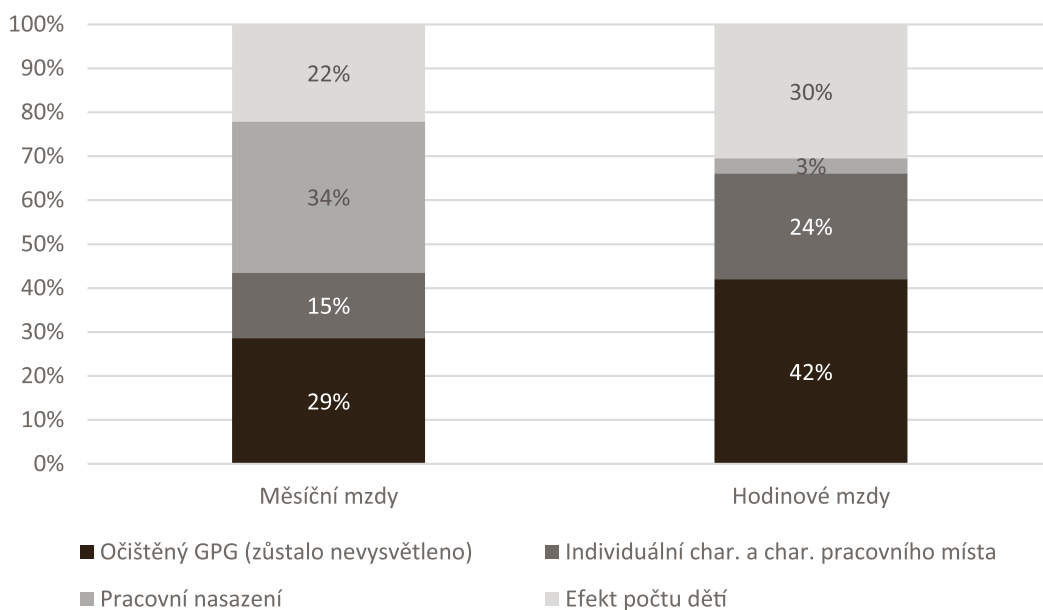
Rodičovství je podle dotazníkového šetření důležitá proměnná, která vysvětluje velkou část GPG v hodinových mzdách (celkem 30 %) i v měsíčních mzdách (cca 22 %) při kontrole vybraných indikátorů.

V analýze dat z dotazníkového šetření jsme se zaměřily mj. i na to, jak velkou část GPG vysvětluje interakce mezi pohlavím a počtem dětí. Graf 3 ukazuje, jak se měnil podíl vysvětlené variance ve mzdách žen a mužů v regresním modelu v závislosti na tom, jaké skupiny proměnných byly do modelu postupně přidávány (viz metodologie). Procenta jsou počítána jako rozdíl mezi vysvětlenou variancí dvou následujících modelů.

Ukázalo se, že počet dětí v interakci s pohlavím respondenta je faktor, který má i při kontrole výše uvedených bloků proměnných ambici vysvětlit poměrně vysoký podíl GPG v měsíčních i hodinových mzdách. V případě měsíčních mezd vysvětluje interakce mezi pohlavím a počtem dětí 22 % (tedy více než 1/5) z celkového GPG, v případě hodinových mezd pak dokonce 30 % (tedy téměř 1/3) z celkového GPG (viz graf 3). Lze tedy shrnout, že rozdíly ve mzdách úzce souvisejí s rodičovským statutem a výrazně přispívají k vysoké hodnotě celkového genderového rozdílu v odměňování v ČR.



**Graf 3: Příspěvky bloků kontrolních proměnných k vysvětlení GPG, porovnání měsíční a hodinové mzdy, rok 2020**



**Zdroj:** dotazníkové šetření GPG a rodičovství 2020, N = 1119

### Role prekarity ve vztahu ke mzdám a rodičovství

Pracoviště s vysokým podílem žen ve věku, kdy je typické mít menší děti (35–44 let), dle dat ISP/ISPV výrazně více využívají zaměstnávání na dohody o pracovní činnosti a o provedení práce (DPČ, DPP) než pracoviště s nižší koncentrací potenciálních matek menších dětí. Nárůst podílu hodin odpracovaných v rámci dohod od roku 2009 je patrný zejména v tzv. feminizovaných oborech, a je tedy zřejmé, že tyto prekerní smlouvy ohrožují převážně ženy a matky malých dětí.

Kromě nižších mezd se pozice matek po návratu z mateřské a rodičovské a v době, kdy mají malé děti, vyznačuje i dalšími znaky prekerní práce, jako je zejména ohrožení smluvní nejistotou. Hašková et al. (2015, 2016) ukázala, že rodičovská v ČR rozhodně neplní svou funkci ochrany návratu žen k původnímu zaměstnavateli s původní smlouvou, ale že matky jsou po návratu na trh práce po pečující pauze konfrontovány s velmi omezenou nabídkou smluv, zejména krátkodobých brigád, prací na dohody, na švarcsystém (coby OSVČ) a na dobu určitou. Praxí je i „návrat“ ke stejnému zaměstnavateli, ale na tzv. prekerní smlouvu, často na DPP nebo DPČ. Práce na živnostenský list v tzv. „švarcsystému“ dosud nebyla v ČR systematicky zkoumána, ale kvalitativní výzkum tuto praxi zaměstnávání matek malých dětí již zdokumentoval (Marková Volejníčková et al., 2019).

Data ISP/ISPV se zaměřují výhradně na zaměstnané na klasickou zaměstnaneckou smlouvu (na dobu neurčitou nebo na dobu určitou), informace o zaměstnaných na další typy smluv z této databáze prakticky vypadávají. Z prekerních smluv sleduje ISPV v posledních několika letech pouze celkový objem odpracovaných hodin na dohody (DPČ a DPP) a celkový objem financí vyplacený na tyto smlouvy, a to pouze ve mzdové sféře.<sup>7</sup> Analýza s využitím klastrů pracovišť dle nízkého, středního a vysokého podílu žen ve věku, kdy je typické mít menší děti (35–44 let, viz výše), ukazuje, že na pracovištích s vysokým podílem žen v rodičovském věku je výrazně vyšší podíl mezd vyplácených

7/ Od roku 2009 sleduje ISPV, tedy šetření ve mzdové sféře, objem hodin odpracovaných a objem financí vyplacených za celý ekonomický subjekt na DPČ. Od roku 2016 pak toto šetření sleduje objem hodin odpracovaných a objem financí vyplacených za celý ekonomický subjekt také na DPP. Nesleduje však jednotlivce zaměstnané na tyto dohody, takže nemáme žádné informace o jednotlivých pracovnících a pracovnících na DPP či DPČ. Vzhledem k tomu, že časová řada sledování objemu práce na DPP za jednotlivé ekonomické subjekty je velice krátká (od roku 2016) a jde také často o jiný, méně pravidelný typ práce, analyzujeme objem práce na dohody zvláště na DPČ (v ISPV již od roku 2009) a na DPP (v ISPV od roku 2016).

na DPČ než na jiných pracovištích. Zatímco na pracovištích s nízkým nebo středním podílem žen v rodičovském věku představují finance vyplácené na DPČ pouze jednotky % z celkového objemu financí na mzdy, na pracovištích s vysokým podílem žen v rodičovském věku představuje objem financí vyplacených na DPČ v průměru 11 % celkových mezd (viz tabulka 2). Tento výsledek ukazuje, že pracoviště, kde jsou v pozicích zaměstnankyň koncentrovány ženy, které jsou potenciálně matkami menších dětí, využívají DPČ výrazně více než jiná pracoviště. Sledujeme zde specificky DPČ, protože jde na rozdíl od DPP o určitý pravidelný a dlouhodobější pracovní vztah, který nemusí být pouhým přivýdělkem, ale hlavním příjmem, zakládajícím dlouhodobé prekerní pracovní podmínky (bez nároku na dovolenou, ošetřovné, odstupné, resp. ochranu před propuštěním apod.) ve srovnání s klasickou zaměstnaneckou smlouvou. Tento trend do značné míry ohrožuje i matky v zaměstnaneckých pozicích, protože, jak ukážeme dále, praxe zaměstnávání na dohody vykazuje vzrůstající trend.

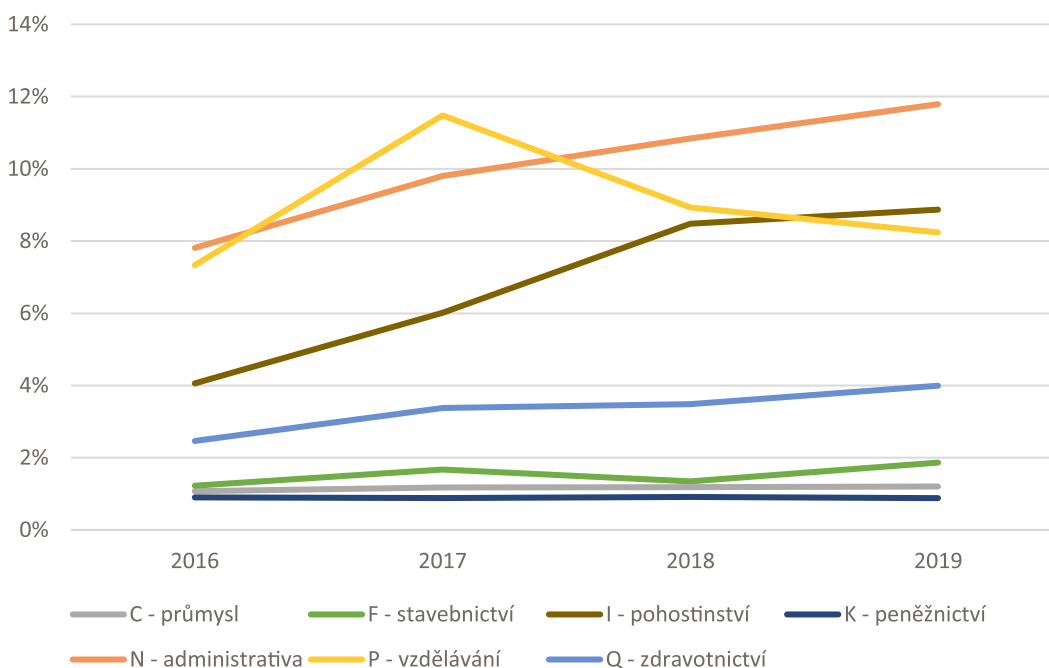
**Tabulka 2: Objem financí vyplacených na DPČ dle zastoupení žen ve věku 35–44 let na pracovišti**

Zastoupení žen ve věku 35–44 let	Podíl DPČ na vyplacených mzdách
Nízké (průměrně 6 %)	4 %
Střední (průměrně 21 %)	2 %
Vysoké (průměrně 65 %)	11 %

**Zdroj dat:** ISPV, 2019, vlastní výpočty ve spolupráci s firmou Trexima

Graf 4 ukazuje nárůst objemu financí vyplacených na DPČ na jednotlivých pracovištích ve mzdové sféře<sup>8</sup>, zejména ve zdravotnictví, ve vzdělávání a v administrativě v období 2009–2013. Toto období odpovídá době negativního dopadu minulé ekonomické krize po roce 2008 na trh práce v ČR. Po roce 2013 sice došlo k poklesu objemu DPČ na odpracovaných hodinách, nicméně můžeme očekávat, že právě probíhající ekonomická krize bude mít podobně negativní dopady v podobě prekarizace práce jako krize předchozí.

**Graf 4: Podíl hodin odpracovaných na DPČ z celkového počtu hodin na pracovišti ve mzdové sféře dle vybraných kategorií NACE**



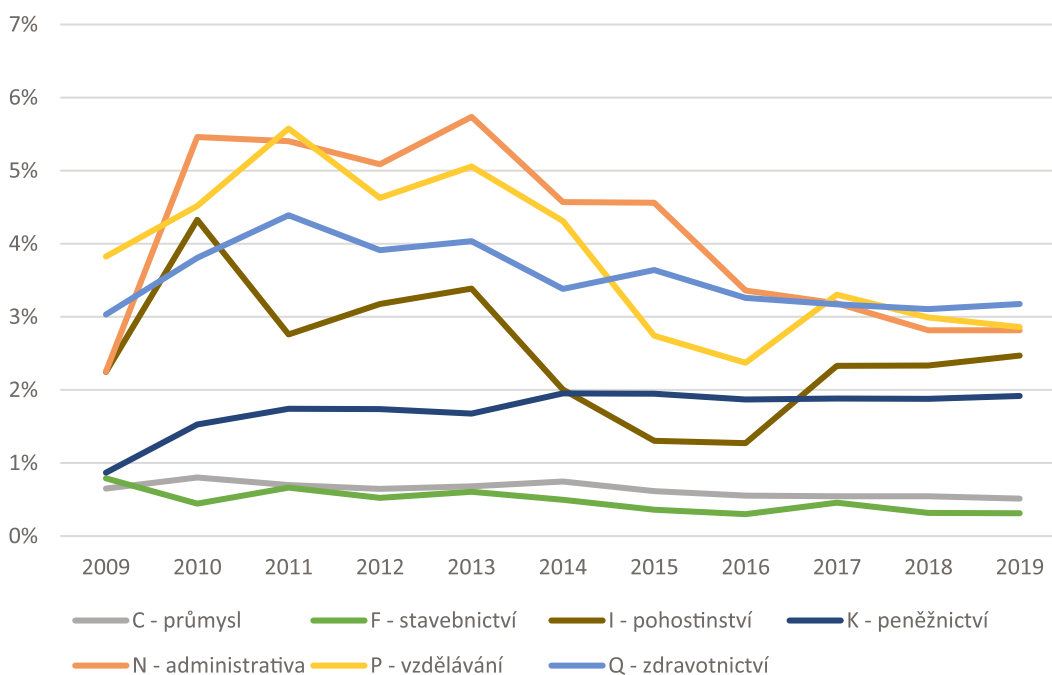
**Zdroj dat:** ISPV 2009–2019, vlastní výpočty

8/ V platové sféře ISP DPP a DPČ dosud nesleduje vůbec.

Od roku 2016 je vedle DPČ v rámci ISPV sledován také objem odpracovaných hodin a objem vyplacených financí na DPP za celý ekonomický subjekt, opět pouze ve mzdové sféře. I zde je patrný nárůst, a to zejména v administrativě a pohostinství, kde celkový podíl hodin odpracovaných na DPP již v roce 2019 dosahoval zhruba 10 % všech odpracovaných hodin na pracovišti (graf 5).

Zdravotnictví, vzdělávání, administrativa a pohostinství jsou feminizované obory českého trhu práce, kde jsou koncentrovány matky menších dětí a kde jsou pracoviště s nízkými průměrnými mzdami. V těchto oborech také můžeme sledovat tyto prekarizační trendy jako nejvýraznější.

**Graf 5: Podíl hodin odpracovaných na DPP z celkového počtu hodin na pracovišti ve mzdové sféře dle vybraných kategorií NACE**



**Zdroj dat:** ISPV 2016–2019, vlastní výpočty

Prekarita práce je důležitý faktor, který podle dat z dotazníkového šetření ovlivňuje výši mzdy v kontextu rodičovství i mimo něj. Efekty počtu dětí v interakci s pohlavím na mzdy a mzdové rozdíly se liší u lidí pracujících na pracovní smlouvy na dobu neurčitou a u těch, kteří pracují na méně stabilní pracovní formy (pracovní smlouvy na dobu určitou, DPP, DPČ, OSVČ). Pokud matky a otcové pracují na prekérní/nestandardní smlouvy, nemá to tytéž dopady: existuje vysoký otcovský bonus u otců pracujících na prekérní/nestandardní smlouvy a formy (až 30 % vůči mzdám bezdětných mužů), u žen se však mzdy ve skupině pracujících na prekérní/nestandardní formy práce statisticky významně neliší podle počtu dětí. Z hlediska vysvětlení GPG proto hraje počet dětí klíčovou roli zejména u lidí zaměstnaných na nestandardní/prekérní pracovní smlouvy a formy (zde vysvětluje 49 % očištěného GPG v hodinových mzdách).

Analýza provedená na datech z dotazníkového šetření zvláště pro zaměstnané na dobu neurčitou a nestandardní/prekérní pracující (tj. lidi pracující na smlouvu na dobu určitou, na DPP, DPČ) a sebezaměstnané nebo podnikající osoby se zaměstnanými<sup>9</sup> přinesla nové a dosud neznámé souvislosti. Pro účely naší analýzy jsme mezi nestandardní/prekérní pracující zahrnuli také lidi zaměstnané na dobu určitou, jelikož i tyto typy smluv lze věcně považovat za méně výhodné. Jak ukazují i naše data, nejen z hlediska odměny, ale i z hlediska celkového GPG měla tato skupina blíže k jiným lidem pracujícím na krátkodobé formy práce než k lidem pracujícím na smlouvu na dobu neurčitou. V případě nestandardních forem práce se jedná spíše o potenciálně prekérní práci, protože tyto formy mohou někteří lidé považovat za optimální a pro některé mohou být i částečně finančně výhodné.

9/ OSVČ zahrnovalo jak osoby pracující na švarcsystém, tak sebezaměstnané.

Všechny tyto formy práce s sebou ale přinášejí větší nejistotu ohledně budoucnosti, horší sociální zabezpečení (Hašková a Dudová, 2017) a s výjimkou OSVČ<sup>10</sup> i nižší zisky než smlouva na dobu neurčitou. Jsme si přitom vědomy, že zvláště OSVČ zde tvoří specifickou a heterogenní skupinu (zejména z hlediska pracovních podmínek), kterou by bylo vhodné zkoumat odděleně. To však velikost datového souboru a omezené zastoupení OSVČ v něm neumožňuje.

Ukázalo se, že zatímco v případě lidí zaměstnaných na dobu neurčitou nejsou patrné statisticky významné rozdíly ve mzdách s ohledem na počet dětí, u nestandardních/prekérních pracujících hraje otcovství naopak zásadní roli. Otcovský bonus v hodinových mzdách v tomto případě dosahuje u otců jednoho dítěte téměř 30 % a u otců dvou a více dětí cca 27 % oproti bezdětným mužům. Zdá se tedy, že pokud otcové pracují na prekérní pracovní smlouvy, je to pro ně finančně výhodné a nejistotu jim kompenzují vyšší příjmy (viz např. vývojáři, marketingoví specialisté aj.). Nepochybně jsou zde zastoupeny také profese, které standardně fungují v režimu OSVČ (řemeslníci, opraváři aj.). Právě vysoký otcovský bonus ve skupině nestandardních/prekérních pracujících tedy výrazně přispívá i k nezanedbatelnému otcovskému bonusu, který je patrný v celkové otcovské populaci. U žen se totiž tento trend nepotvrdil. Pokud ženy nastupují v souvislosti s narozením dítěte na nestandardní pracovní smlouvy, neplatí, že by byly tyto smlouvy spojeny s vyššími příjmy, které by mohly případnou pracovní nejistotu kompenzovat. Tato zjištění také potvrzují stále převládající model muže jako primárního živitele, dominující zejména v rodinách s dětmi.

S tím souvisejí také zjištění z analýzy **provedené pro hodinové mzdy zvláště pro zaměstnané a nestandardní/prekérní pracující**. Zatímco u zaměstnaných žen a mužů má počet dětí poměrně slabý explanační potenciál pro vysvětlení GPG (kontrola tohoto faktoru zvyšuje GPG o 1 p. b.), u nestandardních/prekérních pracujících poklesl GPG o 8 p. b. na 5 % a stal se statisticky nevýznamným. Zejména u nestandardních/prekérních pracujících je tedy počet dětí v interakci s pohlavím jednou z důležitých proměnných vysvětlujících celkový GPG v hodinových mzdách (vysvětluje cca 49 % z celkového GPG). Zdá se tedy, že vedle sledování efektu rodičovství na mzdy je s rozšířením nestandardních forem práce vhodné sledovat i dopady jejich rozšiřování na mzdy a genderové rozdíly v odměňování.

### **Mateřská sankce u měsíčních mezd**

Dotazníkové šetření ukázalo, že GPG a mateřská sankce jsou mnohem větší, pokud zohledníme měsíční mzdy, než v případě hodinových mezd.

Analýzy týkající se GPG a mateřské sankce/otcovského bonusu zpravidla pracují s hodinovými mzdami. Je však pravda, že právě s celkovými mzdami bez ohledu na hodinové výdělky pracuje sociální systém a mají tedy přímý vliv na výpočet důchodu a různých dalších dávek, jako je nemocenská, podpora v nezaměstnanosti aj. Kromě hodinových mezd je proto třeba sledovat i celkové rozdíly ve mzdách mužů a žen, protože právě ty mají reálné dopady na životní podmínky žen, jejich dětí i celých rodin.

Navzdory skutečnosti, že ČR vykazuje jedno z nejnižších zastoupení částečných úvazků v Evropě (tj. ženy zde v průměru neodpracují výrazně méně času než muži), jsou podle našich zjištění celkové příjmy žen o 35 % nižší než příjmy mužů (v případě hodinových mezd odpovídá hrubý, tj. neočištěný, GPG hodnotě 23 %, viz metodologie). Zejména u měsíčních mezd dosahuje tento indikátor vysoké hodnoty v porovnání s běžně prezentovanými údaji (např. MPSV či Eurostat). Jedním z důvodů je mj. i věkové omezení našeho souboru na primárně ekonomicky aktivní část populace (20 až 55 let). Běžně uváděné statistiky se totiž obvykle vztahují k celé pracující populaci žen a mužů, GPG je ale u nižších věkových kategorií velmi nízký a také po 50. roce věku velmi výrazně klesá (Křížková et al., 2017). Dalším důvodem je zahrnutí nejen zaměstnaných osob, ale i osob samostatně výdělečně činných a těch, které pracují či si přivydělávají např. při rodičovské na DPČ, DPP či jinak, včetně lidí pracujících na částečné úvazky.

10/ Jak ukazují i naše data (GPG a rodičovství 2020).

Naše zjištění implikují, že pokles celkových měsíčních příjmů žen oproti mužům v souvislosti s rodičovstvím je nesrovnatelně vyšší a výrazně se projevuje, i pokud kontrolujeme základní bloky proměnných (individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání, pracovní nasazení). To je znepokojující zjištění, které má nepříznivé dopady na životní úroveň žen a jejich dětí dnes i v budoucnosti.

### **Závěrem aneb co z našich zjištění vyplývá?**

Sledování charakteristik rodičovství v souvislosti se mzdovými rozdíly nepochybně má vysoký explanační potenciál pro sledování zdrojů GPG v ČR. Rodičovství je totiž, i pokud kontrolujeme řadu standardně sledovaných proměnných, důležitý faktor, který je spojen se mzdovými rozdíly. S využitím věku jako zástupné proměnné za rodičovství lze sice na ISPV simulovat některé analýzy a přinášet důležitá zjištění, pro skutečnou evidenci problému by však bylo potřeba sledovat rodičovství (počet dětí a jejich věk u jednotlivých zaměstnanců a zaměstnankyň) přímo. To je v současnosti možné pouze s využitím dotazníkového šetření, které však zpravidla nemůže obsahovat natolik detailní údaje o charakteristikách zaměstnavatele, a lze předpokládat, že se nelze vyhnout ani určitému zkreslení údajů o mzdách ze strany respondentů (ať už z důvodu nepřesností, nebo neochoty sdělit údaje, které jsou v českém kontextu považovány za citlivé). Je tedy vskutku zásadním nedostatkem, že tento faktor v datech ISPV, která jsou jedním z hlavních zdrojů informací o mzdových rozdílech v ČR, není systematicky sledován.

Kromě údajů o rodičovství by měl ISPV cílit také na přesnější zachycení prekarizačních trendů na trhu práce, které významně souvisejí se mzdovou strukturou trhu práce a se znevýhodněním ohrožených skupin populace. Jak se přitom ukázalo, fenomén prekarizovaných a nestandardních forem práce je přitom úzce spojený také s problematikou mateřské sankce a genderových rozdílů v odměňování. Finanční (i pracovní) podmínky matek a otců pracujících na prekérní smlouvy jsou totiž dost odlišné. Dle dat z dotazníkového šetření lze mezi muži pracujícími na prekérní smlouvy identifikovat privilegovanou skupinu otců, kteří dosahují v průměru o cca 30 % vyšší mzdy hodinové i měsíční ve srovnání s bezdětnými muži a ostatními ženami (při kontrole všech bloků proměnných). U žen takovou skupinu nenajdeme. Ženám tyto formy práce sice umožňují zůstat aktivními na trhu práce i v době, kdy mají malé děti, avšak nejen za cenu vyšší nejistoty a horších pracovních podmínek, ale také nižších hodinových mezd. Data ISPV přitom ukazují, že objem financí vyplacených na DPP a DPČ se v čase stále zvyšuje, takže lze očekávat, že i v budoucnosti bude tento problém nabývat na palčivosti.

Kromě doporučení sledovat informace o rodičovství, počtu dětí a jejich věku by bylo vhodné zavést unikátní a v čase stálý kód člověka tak, aby bylo možné sledovat vývoj pracovních drah v čase, např. v souvislosti s odchody na mateřskou a rodičovskou a návraty z nich. Vzhledem k vzrůstajícímu objemu prekérních smluv lze dále doporučit sbírat data o zaměstnaných na DPP a DPČ podobně jako o lidech s klasickou zaměstnaneckou smlouvou, např. formou zjednodušené datové věty. Umožnilo by to sledovat vývoj mezd i u těchto osob v porovnání se zaměstnanci a zaměstnankyněmi, délku a objem úvazku u ekonomických subjektů a obecněji zmapovat trendy prekarizace trhu práce.

## Literatura:

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58.
- Bičáková, A. a Kalíšková, K. (2016). Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: případ České republiky. *Politická Ekonomie*, 64(6), 695–712. <https://doi.org/10.18267/j.polek.1104>
- Blau, F. D. a Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Budig, M. J. a England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Budig, M. J. a Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705–728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Budig, M. J. a England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.
- Ceci, S. J., Ginther, D. K., Kahn, S. a Williams, W. M. (2014). Women in Academic Science: A Changing Landscape. *Psychological Science in the Public Interest*, 15(3), 75–141. <https://doi.org/10.1177/1529100614541236>
- Ciminelli, G., Schweltnus, C. a Stadler, B. (2021). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap* (OECD Economics Department Working Papers No. 1668) . <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>
- Cools, S. a Strøm, M. (2016). Parenthood wage penalties in a double income society. *Review of Economics of the Household*, 14(2), 391–416. <https://doi.org/10.1007/s11150-014-9244-y>
- Crompton, R. a Lyonette, C. (2007). Reply to Hakim. *The British Journal of Sociology*, 58(1), 133–134. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2007.00143.x>
- Cukrowska-Torzewska, E. a Lovasz, A. (2016). Are children driving the gender wage gap?: Comparative evidence from Poland and Hungary. *Economics of Transition*, 24(2), 259–297. <https://doi.org/10.1111/ecot.12090>
- Cukrowska-Torzewska, E., a Lovász, A. (2017). *The impact of parenthood on the gender wage gap: A comparative analysis of 26 European countries Budapest*.
- Cukrowska-Torzewska, E. a Lovasz, A. (2020). The role of parenthood in shaping the gender wage gap – A comparative analysis of 26 European countries. *Social Science Research*, 85, 102355. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2019.102355>
- England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics*, 12(2), 264–288. <https://doi.org/10.1093/sp/jxi014>
- Felfe, C. (2012). The motherhood wage gap: What about job amenities? *Labour Economics*, 19(1), 59–67. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.06.016>
- Filipová, L., Janíková, L. a Gottwald, J. (2012). Gender Wage Gap in the Czech Republic: Focus on Family Factors, Family-Career Balance, Preferences and Gender Identity Factors. In M. Pytlíková et al., *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic* (pp. 85–97). VŠB-TU Ostrava.
- Fodor, É., Glass, C. a Nagy, B. (2019). Transnational business feminism : Exporting feminism in the global economy. *Gender, Work & Organization* 26 (August 2019): 1117–1137 . <https://doi.org/10.1111/gwao.12302>.
- Fuller, S. a Hirsh, C. E. (2019). "Family-Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum. *Work and Occupations*, 46 (1) , <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>
- Greenwaldt, A. G., a Krieger, L. H. (2006). Implicit Bias : Scientific Foundations. *California Law Review*, 94(4), 945–968.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279–294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Hašková, H. (2011). Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. (The Changing Timing and Ways of Mothers ' Returning to the Workplace). *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 12(2), 40–52.
- Hašková, H., Křížková, A. a Dudová, R. (2015). *Ekonomické náklady mateřství: co znamená odpovědnost za péči o dítě/děti pro ženy z hlediska jejich pracovního uplatnění a ekonomického postavení*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Hašková, H., Křížková, A. a Dudová, R. (2016). *Ekonomické náklady mateřství – kvalitativní sondy: Návraty matek na trh práce a nejistá práce v kontextu dělby rolí mezi partnery. Samostatně výdělečně činné matky malých dětí. Výživné a ekonomické postavení sólo matek. Mateřství po odchodu dětí z domova*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Hodges, M. J. a Budig, M. J. (2010). Who Gets the Daddy Bonus?: Organizational Hegemonic Masculinity and the Impact of Fatherhood on Earnings. *Gender & Society*, 24(6), 717–745. <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>
- Jurajda, Š. (2003). Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of Comparative Economics*, 31(2), 199–222. [https://doi.org/10.1016/S0147-5967\(03\)00040-4](https://doi.org/10.1016/S0147-5967(03)00040-4)
- Křížková, A., Penner, A. M. a Petersen, T. (2010). The Legacy of Equality and the Weakness of Law: Within-job Gender Wage Inequality in the Czech Republic. *European Sociological Review*, 26(1), 83–95. <https://doi.org/10.1093/esr/jcp007>
- Křížková, A. a Pospíšilová, K. (2022a). Rodičovství a genderové mzdové rozdíly ve vybraných kontextech trhu práce před pandemií covidu-19 a na jejím začátku. *Fórum sociální politiky*, 16(4), 2–11.
- Křížková, A. a Pospíšilová, K. (2023). Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 59(1), 31–63. <https://doi.org/10.13060/csr.2022.036>
- Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí. <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf>
- Křížková, A., Pospíšilová, K., Marková Volejníčková, R. a Maříková, H. (2020). Rozdíl v odměňování žen a mužů

- a rodičovství (Gender wage gap and parenthood). *Fórum sociální politiky*, 3, 19–25.
- Kuchařová, V., Ettlrová, S., Nešporová, O. a Svobodová, K. (2006). *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Magnusson, C. a Neremo, M. (2017). Gender, Parenthood and Wage Differences: The Importance of Time-Consuming Job Characteristics. *Social Indicators Research*, 131(2), 797–816. <https://doi.org/10.1007/s11205-016-1271-z>
- Marková Volejníčková, R., Švarcová, M., Křížková, A. a Formánková, L. (2019). Podnikání matek malých dětí jako překerní typ zaměstnání? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny. *Gender a výzkum / Gender and Research*, 20(2), 124–153. [https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy\\_briefs/ECE-WG1-30.pdf](https://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf)
- Mincer, J. a Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S76–S108. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J. a Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), 16474–16479. <https://doi.org/10.1073/PNAS.1211286109>
- Mysíková, M. (2012). Gender Wage Gap in the Czech Republic and Central European Countries. *Prague Economic Papers*, 21(3), 328–346. <https://doi.org/10.18267/j.pep.427>
- Oesch, D., Lipps, O. a McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37(1), 1793–1824. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661. <https://doi.org/10.1057/9780230226203.0037>
- Penner, A., Petersen, T., Hermansen, A. S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M., ... Tufail, Z. (2023). Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries. *Nature Human Behaviour*, (7), 184–189. <https://doi.org/10.1038/s41562-022-01470-z>
- Pospíšilová, K. a Vohlídalová, M. (2022). Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity. *Sociologia/Slovak Sociological Review*, 54(3), 244–277. <https://doi.org/10.31577/SOCIOLOGIA.2022.54.3.10>
- Pytlíková, M. (2015). Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině. IDEA.
- Pytlíková, M., Filipová, L., Gottvald, J., Balcar, J., Vašková, P., Machová, ... Brožová, D. (2012). *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*.
- Reskin, B. F. (2001). Labor markets as queues: a structural approach to changing occupational sex composition. *American Sociological Review*, 52(2), 195–210.
- Sigle-Rushton, W. a Waldfogel, J. (2007). Motherhood and women's earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries. *Feminist Economics*, 13(2), 55–91. <https://doi.org/10.1080/13545700601184849>
- Skora, T., Rüger, H. a Stawarz, N. (2020). Commuting and the motherhood wage gap: Evidence from Germany. *Sustainability*, 12(14), 5692. <https://doi.org/10.3390/su12145692>
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355–374. <https://doi.org/10.2307/1882010>
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the "Family Gap" in Pay for Women with Children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137–156. <https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>
- Williams, J. C. (2010). *Reshaping the Work-Family Debate. Why Men and Class Matter*. Harvard University Press.
- Wilner, L. (2016). Worker-firm matching and the parenthood pay gap: Evidence from linked employer-employee data. *Journal of Population Economics*, 29(4), 991–1023. <https://doi.org/10.1007/s00148-016-0597-9>
- Yu, W. H. a Kuo, J. C. L. (2017). The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers? *American Sociological Review*, 82(4), 744–769. <https://doi.org/10.1177/0003122417712729>
- Zajíčková, D. a Zajíček, M. (2020). Motherhood Penalty in the Czech Republic: Its Evolution and Sources. *Politická ekonomie*, 68(5), 569–604. <https://doi.org/10.18267/J.POLEK.1292>
- Zajíčková, D. a Zajíček, M. (2021a). Gender Pay Gap in the Czech Republic – Its Evolution and Main Drivers. *Prague Economic Papers*, 30(6), 675–723. <https://doi.org/10.18267/j.pep.787>
- Zajíčková, D. a Zajíček, M. (2021b). Otcovský bonus v České republice, jeho vývoj a zdroje. *Politická ekonomie*, 69(5), 529–554
- Žofková, M. a Stroukal, D. (2014). Estimating the motherhood wage penalty in the Czech Republic. *Politická ekonomie*, 62(5), 683–700. <https://doi.org/10.18267/j.polek.976>

## 2. ISP/ISPV v kontextu dobrých praxí a práva

Jak jsme ukázaly v předchozí kapitole, rodičovství je jedním ze zásadních zdrojů GPG. Na českých datech ISP/ISPV jej ale zatím v současnosti nelze dostatečně přímo měřit. Nevíme tedy, na jaká pracoviště se ženy po rodičovské pauze (ne)vracejí, na jakých typech pracovišť jsou rodiče mzdově z(ne)výhodněni, a to podle sektoru ekonomiky, oboru činnosti, velikosti podniku či organizace, struktury řízení, průměrné mzdy, genderové struktury, regionu apod. Vzhledem k tomu, že v evidenci ISP/ISPV jsou pouze zaměstnaní se standardními zaměstnaneckými smlouvami, není možné ani dostatečně analyzovat trend prekarizace práce nebo zjišťovat, jak souvisí rodičovství a GPG s prekérními pracovními úvazky. Absence možnosti sledovat přímý vliv pečujících závazků na mzdy mužů a žen a na výši GPG znemožňuje detailnější analýzy příčin, které vedou v ČR k vysokému GPG a nastavení vhodných řešení na úrovni legislativy i zaměstnavatelů. V zemích, kde se sledují jak ukazatele rodičovství, tak ukazatele s nimi spojené, je možné identifikovat, kdy a kde (neboli v jakých organizačních prostředích a souvislostech) GPG vzniká a jak s rodičovstvím souvisí ve vazbě na konkrétní pracovní prostředí, což následně umožňuje navrhnout účinná řešení.

Cílem této kapitoly je nejdříve zhodnotit sběr dat ISP/ISPV v ČR ve světle zahraničních dobrých praxí s důrazem na informace o rodičovství. Dále je cílem objasnit nejdůležitější právní souvislosti sběru dat ISP/ISPV a jejich propojování s dalšími datovými zdroji tak, aby byly zahrnuty důležité údaje o rodičovství.

Informační systém o platech (ISP)<sup>11</sup>, resp. Informační systém o průměrném výdělků (ISPV)<sup>12</sup> jsou v ČR velice kvalitními zdroji dat o výdělcích a odpracované době zaměstnaných osob a jejich pracovištích. Tato data jsou shromažďována firmou Trexima, s. r. o., gestorem šetření je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o systém pravidelného monitorování výdělkové úrovně a pracovní doby zaměstnanců v ČR. V platové sféře se jedná o plošné šetření s pololetní periodicitou (zdrojem dat je ISP, který je spravován Ministerstvem financí), ve mzdové sféře je šetření výběrové a probíhá čtvrtletně, resp. je výběrové pro ekonomické subjekty s 10 až 249 zaměstnanci a zaměstnankyněmi a plošné pro subjekty, které mají 250 a více zaměstnaných.<sup>13</sup> V platové sféře je výběr úplný, ve mzdové sféře výběr probíhá na základě velikosti subjektu, kraje a odvětví ekonomické činnosti.

Hlavními přednostmi dat ISP/ISPV je velký vzorek zaměstnanecké populace (zhruba 2,5 milionu osob starších 15 let), propojení zaměstnaných s jejich pracovišti, přičemž na pracovištích zahrnutých ve vzorku jsou data sbírána o všech zaměstnaných. Kvalitu dat také zajišťuje fakt, že data o výši a složení mezd či platů jsou velice přesná, protože vycházejí přímo ze mzdových systémů organizací a nejsou reportována zaměstnanými, což by mohlo přinášet zkreslení a chyby, a také to, že data o zaměstnaných a pracovištích s více než 10 zaměstnanými jsou sbírána několikrát za rok. Hlavním nedostatkem dat ISP/ISPV je omezený okruh proměnných, které o zaměstnaných eviduje, a fakt, že eviduje pouze zaměstnané se standardní zaměstnaneckou smlouvou na dobu určitou a neurčitou a neobsahuje informace o zaměstnaných na dohody ani o osobách samostatně výdělečně činných (OSVČ). V datech chybí důležité proměnné pro detailnější analýzu GPG (např. rodi-

11/ Více zde: <https://isp.mfcr.cz/isp/home.do>.

12/ Více zde: <https://www.ispv.cz/>.

13/ Platem jsou odměňováni zaměstnanci a zaměstnankyně státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejichž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvků na provoz poskytovaných z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo regionální radou regionu soudržnosti. Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzdy) poskytované zaměstnavatelem či zaměstnavatelkou zaměstnané osobě za vykonanou práci v podnikatelské (soukromé) sféře. Nicméně pokud je z textu zcela zřejmé, že hovoříme obecně o odměňování, tedy o mzdách i platech, používáme termín mzdy v souladu s používáním tohoto termínu v tomto významu Českým statistickým úřadem, např. „rozdíl v průměrné mzdě mužů a žen v ČR“.



čovství, místo bydliště, resp. kontaktní adresa, typ pracovní smlouvy, relevantní důvody pracovních absencí), které by odhalily další souvislosti a příčiny nerovného odměňování, jako jsou např. výčíslení dopadu rodičovství a dlouhého přerušení pracovní dráhy žen na mzdy a platy.

## 2.1 Zahraniční praxe sběru LEE dat včetně údajů o rodičovství

Z rozsáhlé analýzy zahraniční praxe sběru tzv. linked employer-employee (LEE) dat, tedy dat propojujících informace o konkrétních zaměstnaných a firmách, ve kterých tito lidé pracují (v českém prostředí jde o data ISP/ISPV), vychází jasná souvislost mezi výší GPG, prosazováním genderové rovnosti na politické úrovni a dostupností údajů o rodičovství v těchto datech (Pospíšilová et al., 2022).

Mezi země s dobrou praxí v oblasti sběru LEE dat a sledování údajů o rodičovství patří především severské země, jako je Finsko, Švédsko, Dánsko, Estonsko, Norsko. V těchto zemích je zároveň dlouhodobě věnována velká pozornost otázce genderové rovnosti i na politické úrovni a při výchově a vzdělávání dětí (Pospíšilová et al., 2022). Tyto země prosazují genderově neutrální výchovu, rovnost chlapců a dívek, mužů a žen, a to jak ve vzdělávání, na trhu práce, tak i v celé společnosti, včetně dělby práce v rodině (Gíslason a Eydal, 2011). Státní politiky těchto zemí podporují skloubení rodinného a pracovního života a větší zapojení otců do péče, např. formou zavedení vymezené kvóty času na péči pro každého z rodičů v rámci rodičovské (tamtéž). Důraz na genderově citlivou výchovu, gender mainstreaming a prosazování rovných příležitostí žen a mužů se pak odráží i ve větší pozornosti, kterou tyto země věnují sběru dat s ohledem na gender, rodičovské a pečovatelské povinnosti a platy/mzdy (Pospíšilová et al., 2022). Způsob sběru těchto dat se napříč zeměmi liší, stejně jako konkrétní údaje o rodičovství, které jsou sledovány. Společným znakem ale je zahrnutí údajů o počtu dětí do LEE dat a analýzy GPG v souvislosti s rodičovstvím, které umožňuje vyčíslení tzv. penalizace za mateřství či otcovského bonusu ve mzdách.

V souvislosti s těmito podrobnými analýzami se severské země dlouhodobě snaží o zavádění opatření pro snižování genderových rozdílů v odměňování, a to na mnoha úrovních od flexibilní práce, sdílené péče, dostupných zařízení péče o předškolní děti až po analýzu GPG ve firmách. Ve Švédsku, na Islandu, v Norsku a Dánsku se celkový (neočištěný) rozdíl v odměňování žen a mužů (GPG) dlouhodobě pohybuje pod průměrem či okolo průměru EU<sup>14</sup>, nicméně GPG na stejné pozici/za stejnou práci je velmi nízký (Penner et al., 2022) a tyto země zauímají přední příčky hodnocení na základě indikátoru genderové rovnosti EIGE<sup>15</sup> (Pospíšilová et al., 2022).

Další zemí s dobrou praxí v oblasti sběru LEE dat se zahrnutím údajů o rodičovství je Francie, která má velmi dlouhou tradici sběru dat zaměřených na mzdy (první takováto šetření byla provedena již v roce 1950), a navíc se stala průkopníkem v oblasti vytváření LEE dat na základě informací z výběrových šetření. Ve Francii je tak možné najít velké množství LEE dat jak z administrativních zdrojů, tak z výběrových šetření. Francie má také dlouhou tradici analytického zkoumání efektu rodičovství, resp. mateřství, na mzdy a platy (Pospíšilová et al., 2022). Ač zde můžeme pozorovat podobnou výši neočištěného GPG jako v ČR (15,8 oproti 16,4 za rok 2020)<sup>16</sup>, GPG na stejné pozici/za stejnou práci je výrazně nižší (Penner et al., 2022). Z pohledu indikátoru genderové rovnosti EIGE se Francie

14/ Více zde: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

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

16/ Více zde: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

řadí na čtvrté místo po bok severských zemí (ČR je šestá nejhorší<sup>17</sup>). Stejně jako v severských zemích i ve Francii je otázce genderové rovnosti dlouhodobě věnována velká pozornost, která se odráží i v zavádění politických opatření pro odstraňování překážek, jimž mohou pečující osoby čelit. Tato opatření cílí na zlepšení podmínek pro sladování rodinného a profesního života, dostupnost kvalitních služeb péče o předškolní děti a celkově snahu o vyrovnanější postavení rodičů, zejména pak matek (Tenglerová et al., 2018).

Tyto příklady nám jasně ukazují, že je možné pozorovat souvislost mezi výší GPG, obecnou mírou genderové rovnosti v dané zemi, politickou pozorností věnovanou otázkám genderové rovnosti a kvalitou statistických dat v oblasti mezd a platů v souvislosti s rodičovstvím žen a mužů, tedy počtem dětí i jejich věkem.

Hlubkové analýzy takto obohacených dat (LEE data s údaji o rodičovství) mohou poskytovat vhled do dalších zdrojů rozdílů v odměňování žen a mužů v ČR, které dosud nejsou dostatečně probádány a vyčísleny. Pouze na základě kvalitních analýz těchto dat je možné zavádět cílená opatření pro snižování těchto rozdílů a vyrovnávání postavení žen a mužů na trhu práce. V ČR jsme v současnosti v této oblasti odkázáni pouze na data z výběrových šetření. Ta sice mohou do jisté míry na některé trendy v oblasti odměňování žen a mužů – matek a otců poukázat (Pospíšilová a Vohlídalová, 2022), nemohou ale plošná a pravidelně evidovaná data z administrativních zdrojů zcela nahradit. Vzhledem k nákladnosti a časové náročnosti sběru dat z výběrových šetření dává smysl se více orientovat na tzv. efektivní data. Jde o princip, ve kterém se primárně využívají informace z již existujících zdrojů, jako jsou např. registry osob, správy sociálního zabezpečení, finanční a daňové databáze, informace ze sčítání lidu, domů a bytů a podobně. Propojováním již existujících databází vznikají tzv. efektivní data, která jsou často obsahově bohatší, jejich získávání je méně zatěžující pro zúčastněné, méně nákladné a zároveň jsou získané údaje přesnější a méně chybové (Pospíšilová et al., 2022). Výběrová šetření se pak mohou zaměřit pouze na chybějící informace a nedotazovat se opakovaně na něco, co již bylo zjišťováno administrativně. Podmínkou je samozřejmě existence jednotného a v čase stálého identifikátoru osob, který by propojení těchto databází umožnil. Vzhledem k situaci v ČR v oblasti genderové rovnosti v rámci zemí EU je nutné se této problematice věnovat a snažit se o rozšíření LEE dat právě o údaje související s rodičovstvím.

Z mezinárodního srovnání situace v oblasti sběru LEE dat je možné zhodnotit, že situace v ČR je spíše nadstandardní. LEE data jsou v ČR monitorována do velké míry plošně, pravidelně v krátkém intervalu (několikrát ročně), sbíraná data jsou navíc poměrně obsáhlá a poskytována přímo zaměstnavateli, nejsou tedy zatížena případnou chybou měření jako data z výběrových šetření. Data ISP/ISPV jsou u nás kvalitní a na vysoké úrovni (např. v mnoha zemích EU jsou LEE data sbírána pouze v rámci výběrových šetření typu European Union Labour Force Survey (EU LFS) či Structure of earnings survey (SES)). V případě výběrových šetření jsou ale vzorky dat často omezené, interval sběru dat delší a množství získaných informací formátu LEE není tak obsáhlé. Další nevýhodou výběrových šetření navíc je, že data poskytují samotní respondenti a respondentky. Především v oblasti údajů o mzdách a platech je z důvodu citlivosti dat možné pozorovat vyšší podíl chybějících hodnot a poskytnuté údaje jsou navíc zatíženy chybou měření, jelikož respondenti a respondentky údaje o příjmech nemusí znát zcela přesně, nemusí si je pamatovat, zaokrouhlují na celé částky, zkruslují atp.

Ač je šetření ISP/ISPV patrně nejvhodnějším zdrojem dat pro analýzy rozdílů v odměňování, má také jistá omezení a nedostatky. V rámci platové sféry se jedná o šetření plošné, v rámci mzdové sféry ale dochází k výběru ekonomických subjektů metodou jednostupňového stratifikovaného výběru. Výběrovými jednotkami jsou ekonomické subjekty, na které se v případě výběru vztahuje zpravidla povinnost. Statistickými jednotkami jsou zaměstnanci, kteří jsou nositeli sledovaných statistických znaků. Základní soubor je rozdělen do oblastí podle:

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

- institucionálních sektorů,
- velikostních kategorií,
- odvětvových skupin,
- regionů (krajů).

Výběrový soubor ekonomických subjektů s 10 až 249 zaměstnanými se obměňuje metodou rotujícího panelu s periodou rotace devět let, tzn. k plné obměně dojde za devět let. V sektorech finančních a vládních institucí jsou do výběrového souboru zařazeny plošně subjekty s 50 a více zaměstnanými, v sektoru neziskových institucí s 65 a více zaměstnanými. Menší subjekty z těchto sektorů podléhají pravděpodobnostnímu výběru. Menší podniky jsou tedy v datech podrepräsentovány, a ač jsou data upravena vážením, aby došlo k přiblížení reálné situaci na trhu práce, studie VÚPSV (Červenka et al., 2021) upozorňuje, že k interpretaci výsledků je třeba přistupovat obezřetně, jelikož dostupná data (ač zahrnují miliony zaměstnanců) nejsou reprezentativním vzorkem<sup>18</sup>.

Jak již bylo zmíněno výše, dále je velkou nevýhodou skutečnost, že data neobsahují informace o rodičovském statusu, tedy počtu dětí a jejich věku, o délce přerušení pracovní dráhy a žádné informace o osobách výdělečně činných či lidech pracujících na DPP či DPČ. Pro analýzy rozdílů v odměňování žen a mužů je ale klíčové zjišťovat počet dětí a jejich věk, stejně jako délku přerušení pracovní dráhy z důvodu péče a rozdíly v odměňování je třeba sledovat i mezi lidmi pracujícími v jiných formách pracovního poměru než jen v klasickém zaměstnaneckém poměru. Výchozí pozice ČR týkající se sběru LEE dat je nicméně v porovnání s ostatními zeměmi EU velmi dobrá. V případě hledání optimálního řešení, jak do těchto dat v ČR dodat chybějící údaje o rodičovství (tedy především údaj o počtu dětí a jejich věku), se můžeme inspirovat v zemích s dobrou praxí v této oblasti, jako je Finsko, Švédsko, Dánsko, Estonsko, Norsko a Francie.

Ze studie zahraniční praxe vyplynulo, že lze rozlišit tři strategie, jak jsou údaje o rodičovství v souvislosti s údaji za mzdy a platy v zahraničí zjišťovány (podrobně viz Pospíšilová et al., 2022):

1. Na údaje o rodičovství se dotazuje přímo – otázky na počet/věk dětí, případně jiné otázky vztahující se k péči jsou zahrnuty do šetření (např. ve Finsku: Finnish Longitudinal Employer-Employee Data, FLEED).
2. Data o rodičovství jsou o jednotlivcích do LEE dat doplněna z jiného datového zdroje (např. z registru osob) na základě jedinečného identifikátoru osob, který je obsažen v obou zdrojích. Např. ve Francii je tato metoda používána jak v případě panelových administrativních zdrojů, tak v případě dat z výběrového šetření LFS. V Dánsku je takto vytvořena tzv. IDA (Integrated Danish Labour Market Database/Integreret Database of Arbejdsmarkedsforskning).
3. LEE data jsou oficiálně sbírána pouze formou výběrového šetření, které žádné údaje o rodičovství nezjišťuje, ale pro národní účely jsou do tohoto šetření doplněny položky, které mapují rodinnou situaci či otázky na péči. Např. v Estonsku sbíraná data v rámci Estonian Labour Force Survey (LFS) obsahují otázky na péči, v Belgii sbíraná data Belgian Structure of Earnings Survey (SES) obsahují údaje o rodinném stavu, počtu dětí a jejich věku, údaje jsou ale shromažďovány za domácnosti, rodiče tedy není možné identifikovat přímo.

Druhá strategie představuje optimální řešení, jelikož naplňuje požadavek na efektivní data. Nedochozí k opakovanému zjišťování údajů, které již jsou evidovány v jiném datovém zdroji, základním předpokladem je ale zavedení a využívání jedinečného a v čase stálého identifikátoru osob, který musí být obsažen ve všech datových zdrojích, které mají být propojovány.

V zahraničí se lze inspirovat využitím unikátního a stálého identifikátoru. Jednou z možností je zavést v některých souborech identifikační čísla zaměstnavatelského subjektu a konkrétního praco-

18/ Více o metodice sběru ISP/ISPV dat zde: <https://www.ispv.cz/getdoc/e2de47f8-2c44-42d8-80dc-4d2e3d287cac/Metodika.aspx#odst2>.

viště.<sup>19</sup> V některých případech tedy může být systém dotazování obrácený v tom, že jsou zjišťována personální data jednotlivých lidí, včetně identifikátoru jejich zaměstnavatele/pracoviště, a údaje o firmách a pracovištích jsou následně doplňovány z jiných administrativních zdrojů. I v těchto případech je ale využíván také unikátní identifikátor osob. Podoba unikátního identifikátoru osob může být různá. Jak již bylo zmíněno, ve Finsku v datovém souboru FLEED jsou všechny propojující proměnné zašifrovány kódem, který přiděluje výzkumná organizace, tedy i identifikační kód osob. V mnoha dalších zemích má ale tento identifikátor minimálně částečně podobu dohledatelného čísla.<sup>20</sup>

Strategie propojování existujících databází, a tedy získávání efektivních dat, i strategie doplnění údajů o rodičovství a dalších proměnných s tím souvisejících do ISP/ISPV mají právní souvislosti, které je potřeba vyjasnit a zvážit při rozhodování, kterou cestou se při inovaci ISPV vydat.

## 2.2 Právní aspekty ISP/ISPV a možnosti zahrnutí údajů o rodičovství

Obecné vymezení činnosti, kterou lze popsat jako sběr dat, v českém právním řádu nenajdeme. Nicméně existuje řada právních předpisů, které sběr dat upravují. Nutno podotknout, že právní vymezení sběru dat je vždy napojeno na specifický účel jejich využití. Z toho lze vyvodit, že i když česká právní úprava v obecné rovině nedefinuje, co sběr dat představuje, v konkrétních právních předpisech je sběr dat vymezen v souvislosti se specifickým účelem jejich využití.

Jedním z příkladů právní regulace sběru dat je i realizace systému ISP/ISPV, který pravidelně čtvrtletně monitoruje výdělkovou úroveň a pracovní dobu zaměstnaných osob v ČR. Data, která jsou do ISP/ISPV vkládána, představují zdroje informací, které jsou sbírány zaměstnavateli a poskytovány pro účely statistického šetření. Zatímco sběr dat v mzdové sféře (ISPV) zaštiťuje MPSV a reálně pak sbírá společnost Trexima, data za platovou sféru (tedy veřejný sektor; tj. ISP) má na starosti Ministerstvo financí.

Koncepce dat je dána nařízením Rady (ES) č. 530/1999, o strukturální statistice výdělků a nákladů práce (Úř. věst. L 63, 12. 3. 1999). Právní základ pro statistické šetření v oblasti výdělku je realizováno na základě § 137 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. ISPV je zařazen do programu statistických zjišťování vyhlášených Českým statistickým úřadem (ČSÚ) ve sbírce zákonů pro příslušný kalendář-

19/ Např. ve Finsku (Finnish Longitudinal Employer-Employee Data, FLEED) v datovém souboru FLEED jsou všechny propojující proměnné zašifrovány kódem, který přiděluje výzkumná organizace. V Dánsku (Integrated Danish Labour Market Database, IDA - dánsky „Integreret Database of Arbejdsmarkedsforskning“) v datech IDA má každý zaměstnavatelský subjekt dva identifikační kódy. První (LBRN) je unikátní desetimístný identifikační kód. Počáteční čtyři číslice se rovnají roku, ve kterém se ekonomický subjekt poprvé objevil v registru IDA, následuje náhodné šestimístné číslo. Druhé identifikační číslo (ARBGNR) identifikuje firmy tzv. identifikačním číslem zaměstnavatele. Tímto číslem je možné identifikovat pracoviště/provozovny/pobočky, které jsou součástí jednoho zaměstnavatelského subjektu/firmy. Ve Francii (Déclaration Annuelle de Données Sociales, DADS) v souboru DADS se informace o podnicích skládají z identifikačního kódu Siren (firm) a Siret (establishment). V případě výběrového šetření LFS ve Francii (The French Labour Force Survey, LFS) je každý zaměstnanec dotazován na jméno a adresu zaměstnavatele. Tato informace je předána francouzskému národnímu statistickému úřadu (INSEE) a dochází ke kódování těchto údajů a jejich převodu na identifikační čísla zaměstnavatele Siret (establishment identification number) pomocí on-line programu SIRENE.

20/ Např. ve Francii je plošně využíváno národní identifikační číslo NIR, které odpovídá číslu pojištění. V Dánsku má národní identifikační číslo podobu DDMMYY-SSSS, kde DDMMYY odpovídá datu narození a SSSS je pořadové číslo. První číslice pořadového čísla kóduje století narození (pro případné odlišení rodičů a dětí) a poslední číslice pořadového čísla je lichá pro muže a sudá pro ženy. Podobný systém je využíván také v Belgii, kde se jedinečný osobní identifikátor skládá z 11 číslic. Prvních šest pozic tvoří datum narození ve tvaru RR / MM / DD (rok, měsíc, den). Následující tři pozice tvoří denní počítadlo narození. Existuje denní počítadlo podle pohlaví, toto číslo je sudé pro ženy a liché pro muže. Poslední dvě pozice tvoří kontrolní číslici. Tato kontrolní číslice je řada dvou číslic tvořících číslo mezi 01 a 97.

ní rok. Program statistických zjišťování na rok 2023 stanoví vyhláška číslo č. 324/2022 Sb. ISPV je harmonizován se šetřením „Structure of Earnings Survey“, které probíhá v rámci Evropské unie z nařízení Komise (ES) č. 1916/2000 ([www.ispv.cz](http://www.ispv.cz)).

ISP/ISPV čerpá v současnosti z údajů, které poskytují zaměstnavatelé (ekonomické subjekty s minimálně jedním zaměstnancem). Jde tedy o šetření mezi zaměstnavateli, kteří výsledná data o jednotlivých zaměstnancích vykazují v anonymizované podobě. Koncepce dat v ISP/ISPV vychází z toho, že průměrný výdělek má vazbu na délku trvání výplatního termínu, a to s důrazem na ukazatel hrubé roční mzdy/platu bez ročních prémie, příspěvků a plateb v naturáliích. V rámci ISP/ISPV se shromažďují údaje jak o ekonomickém subjektu (tj. zaměstnavateli), tak o zaměstnaných, což představuje zcela unikátní zdroj dat. Primární data, která zaměstnavatelé evidují v personálních a mzdových systémech, obsahují neanonymizované údaje o zaměstnancích (např. jejich jméno, příjmení), pro účely ISP/ISPV jsou však data od zaměstnavatelů dodávána v anonymizované podobě. Charakter údajů poskytovaných pro účely ISP/ISPV je spjat s informacemi, které jsou součástí osobního spisu zaměstnance či zaměstnankyně. Zaměstnavatel přitom nepotřebuje zvláštní souhlas zaměstnaných k využití těchto údajů za účelem statistického šetření ISP/ISPV.

Mezi data, která má zaměstnavatel často k dispozici – buď je zjistil nepřímo, nebo je eviduje ve svých personálních nebo mzdových systémech (viz např. důvody absencí, údaje o dětech pro daňové odpočty apod.) patří i údaje o rodičovství. Právní analýza (Pospíšilová et al., 2022) ukázala, že údaje o rodičovství je možné se souhlasem zaměstnaných na úrovni zaměstnavatele zjišťovat. Výjimkou je pouze situace nábory a pracovního pohovoru, tj. procesu přijímání pracovníků a pracovníc, kdy tyto informace zaměstnavatel zjišťovat nesmí, aby nedocházelo k diskriminaci na bázi rodičovství. Aby ale tyto údaje mohly být systematicky zjišťovány na straně zaměstnavatelů, bylo by třeba zajistit systematický sběr těchto informací. Mezi další proměnné, které obvykle zaměstnavatelé o zaměstnancích a zaměstnankyních mají k dispozici, patří také místo bydliště nebo informace o práci na DPP/DPČ, protože tyto údaje zpravidla obsahují i pracovní smlouvy. Tyto informace pak mají zaměstnavatelé obvykle zavedeny ve svých personálních systémech, takže jejich zahrnutí do ISP/ISPV by pro ně nemuselo představovat výraznou zátěž.

Zaměříme se ale i na jiné cesty a možnosti, které by umožnily do systému ISP/ISPV inkorporovat údaje o rodičovství efektivní cestou bez nutnosti rozšiřovat stávající sběr dat. Jak je vidět na příkladech ze zahraniční praxe (Pospíšilová et al., 2022), je za tímto účelem v porovnávaných státech využívána síť různých veřejnoprávních nástrojů a registrů. ČR disponuje rovněž komplexem informačních systémů registrů veřejné správy, jejichž využití pro zdokonalení fungování ISP/ISPV je v principu možné.

Jedná se zejména o základní registr obyvatel a základní registr právnických osob, podnikajících fyzických osob a orgánů veřejné moci. Informační systém základních registrů je vytvořen na platformě informačního systému veřejné správy, který je součástí referenčního, sdíleného a bezpečného rozhraní informačních systémů veřejné správy (§ 2 písm. g) ZZR). Právní úprava specifikuje také tzv. agendový informační systém veřejné správy, kam patří i **informačním systém evidence obyvatel**, který byl zřízen § 3 zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel, (Pospíšilová et al., 2022). V tomto systému jsou přitom uvedeny informace o rodičovství.

Koncepce údajů zapisovaných v základních registrech je vymezena zákonem (tvoří ji referenční údaje, referenční vazby, identifikátory fyzických osob, popř. autentizační údaje, provozní údaje a jiné zákonem stanovené údaje<sup>21</sup>). Každý zapsaný údaj má svůj smysl a účel. Obsahem informačních systémů základních registrů jsou tzv. referenční údaje, tj. údaje vedené v základním registru, který je označen jako referenční údaj (§ 2 písm. b) ZZR). Údaje agendového informačního systému se vytvářejí nebo využívají při výkonu agendy nebo při správě a provozování agendového informačního systému. Údaj do agendového informačního systému zapisuje editor po vytvoření údaje při výkonu

21/ Referenční vazby jsou kódy nebo identifikátory, kterými je odkazováno na referenční údaje v základních registrech. Autentizační údaje jsou údaje umožňující provést ověření identity fyzické osoby.

agendy nebo se využije údaj ze základního registru nebo z jiného agendového informačního systému.

Proces zjišťování údajů o zaměstnancích a zaměstnankyních pro účely statistického šetření ISP/ISPV v současnosti probíhá na základě zprostředkování údajů přímo od zaměstnavatelů. Zároveň máme ale k dispozici celou řadu informačních systémů veřejné správy, jejichž propojením a využitím by bylo možné zefektivnit a doplnit ISP/ISPV zjišťování, a to bez další zátěže směřované na zaměstnavatele. V momentě, kdy by byl ISPV zařazen mezi informační systémy veřejné správy, což znamená, že by jednotliví zaměstnanci a zaměstnankyně mohli být v rámci systému ztotožněni, by se otevřela cesta k jeho propojení s dalšími administrativními daty.

Klíčovým nástrojem k propojení údajů o konkrétní osobě s daty, jež jsou k dispozici v informačních systémech veřejné správy, je tzv. **agendový identifikátor osoby**, který je každé osobě přidělen a na základě kterého lze anonymně shromáždit informace o dané osobě. Právní úprava a regulace agendového identifikátoru je součástí konkrétních norem o informačních systémech veřejné správy. Využití agendového identifikátoru pro účely ISP/ISPV je z právního hlediska možné, nicméně zde lze identifikovat i technické problémy, které efektivnímu využití v současné době brání. V první řadě je to fakt, že přístup k využití údajů z informačních systémů veřejné správy, tj. i agendového identifikátoru, má pouze zákonem vymezený okruh subjektů veřejné správy. Subjekty, které se v současnosti podílejí na zpracování dat do ISP/ISPV (společnost Trexima), mezi ně nepatří. Patří mezi ně však MPSV, které je gestorem a zadavatelem šetření ISPV. Znalost agendového identifikátoru přitom není nevyhnutelná ani na straně zaměstnavatelů, kteří by poskytovali údaje o mzdách a plattech. V momentě, kdy by zaměstnavatelé dodali data týkající se mezd, dostala by se data k příslušnému státnímu orgánu, který bude administrátorem ISP/ISPV jako informačního systému veřejné správy, ten by „spároval“ zaměstnané s agendovým identifikátorem a následně by do systému ISPV mohla být doplněna i data o rodičovství. Pro propojení zaměstnaných s agendovým identifikátorem by mohlo v současnosti posloužit i rodné číslo zaměstnance či zaměstnankyně nebo jeho případný ekvivalent.

Zásadním problémem je nicméně změna povahy dat ISPV směrem k neanonymnímu šetření, kde by musel být každý jedinec, o němž bude v ISPV referováno, jednoznačně ztotožněn, aby bylo možné jeho záznamy propojit s agendovými identifikátory a posléze s daty v evidenci obyvatel. ISPV je v současnosti definován jako **anonymní** šetření, kde neanonymně figurují pouze zaměstnavatelé. Možnost využití agendového identifikátoru pro účely ISP/ISPV a jeho propojení s daty by proto vyžadovalo technicko-legislativní zásah do stávajícího způsobu organizování statistického šetření ISP/ISPV, stejně jako změnu statusu šetření a jeho přesun mezi informační systémy veřejné správy.

Větší a efektivní využití dat, která v různé formě spravuje a shromažďuje stát, a jejich použití (nejen) pro účely efektivního vládnutí, ale i vědy a výzkumu je přitom v souladu s evropskou strategií *Data Governance Act* z listopadu 2020, která „... si klade za cíl usnadnit sdílení údajů v celé EU a mezi odvětvími za účelem růstu, zvýšení kontroly a důvěry občanů a společností v jejich data a nabídnout alternativní evropský model k praxi zpracování dat hlavními technologickými platformami“ (Úřad vlády<sup>22</sup>). Na *Data Governance Act* pak přímo navazuje i evropská direktiva „Data Act“, která pro prosazování těchto cílů nastavuje základní parametry v rámci legislativy členských zemí EU. *Data Act* přitom usiluje o vytvoření spravedlivého prostředí, v němž „... budou mít evropské společnosti a občané větší kontrolu nad svými údaji a vlády budou moci lépe využívat velká data uchovávaná soukromým sektorem ve prospěch společnosti. Navíc nová pravidla o datových sadách s vysokou přidanou hodnotou, spadající do směrnice o otevřených datech, umožní bezplatný přístup k některým datovým sadám napříč EU.“

## 2.3 Závěr

Pro zkvalitnění analýzy příčin GPG v ČR a navrhování vhodných opatření, která budou účinně snižovat GPG, je potřeba zpřesnit sbíraná data. V ISP/ISPV v současnosti chybí zejména údaje o rodičovství, o kontaktní adrese, podrobnější údaje o absencích (nejen) v souvislosti s rodičovstvím a evidence zaměstnaných na DPP a DPČ, jejichž podíl na odměňování roste. Dále není možné analyzovat změny v pracovních drahách zaměstnaných v čase a při přechodu mezi zaměstnavatelskými subjekty. Zmapovaly jsme zahraniční dobré praxe z hlediska možnosti doplnění zejména údajů o rodičovství i právní podmínky těchto možných změn. V mezinárodním srovnání je ISP/ISPV velice kvalitním zdrojem LEE dat, i když nedostatečným pro komplexní analýzu příčin a hledání řešení vysokého GPG v ČR. Sběr údajů, jako je rodičovství, pouze prostřednictvím výběrových šetření se nejeví jako vhodné řešení. Nabízí se kombinace rozšíření ISP/ISPV o nové proměnné spolu s doplněním některých údajů z již existujících databází tak, aby změna byla co nejefektivnější. Ukazuje se, že zahrnutí údajů o rodičovství do analýzy GPG je předpokladem formulace cílených politik pro snižování GPG. Právní analýza situace a dostupných možností ukázala, že velkou část údajů, kterou již zaměstnavatelé evidují, ale v současnosti je nereportují do ISP/ISPV, by bylo možné do ISP/ISPV zahrnout. Jedná se zejména o údaje o zaměstnaných na DPP a DPČ, důvody absencí a často i údaje o rodičovství. V případě údajů o rodičovství by bylo třeba souhlasu zaměstnanců a zaměstnankyň.

Z hlediska efektivity zahrnutí údajů o rodičovství do ISP/ISPV se jako vhodné řešení jeví propojení dat ISP/ISPV s evidencí obyvatel v informačním systému veřejné správy, jež údaje o rodičovství již obsahuje. Bylo by to možné prostřednictvím agendového identifikátoru, který v informačním systému veřejné správy funguje a mohl by být s ISP/ISPV propojen s využitím rodných čísel zaměstnaných. Konkrétní návrhy i s jejich právními aspekty rozebereme v závěrečné kapitole.

### Literatura:

- Červenka, F., Beran, V. a Bílková, D. (2021). Report o úpravě datových souborů pro projekt „Vliv minimální mzdy na trh práce v ČR“. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. [https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz\\_513.pdf](https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_513.pdf).
- Gíslason, I. V. a Eydal, G. B. (2011). *Parental leave, childcare and gender equality in the Nordic countries*. Nordic council of Ministers.
- Penner, A., Petersen, T., Hermansen, A. S., Rainey, A., Boza, I., Elvira, M., ... Tufail, Z. (2022). Within-Job Gender Pay Inequality in 15 Countries. *Nature Human Behaviour*, 7(2), 291. <https://doi.org/10.1038/s41562-023-01523-x>
- Pospíšilová, K., Mansella, N. a Vohlídalová, M. (2022). *Linked employer-employee data týkající se mezd a rodičovství: Dobrá praxe v zahraničí a právní analýza ČR*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Pospíšilová, K. a Vohlídalová, M. (2022). Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity. *Sociologia/Slovak Sociological Review*, 54(3), 244–277. <https://doi.org/10.31577/SOCIOLOGIA.2022.54.3.10>
- Tenglerová, H., Šimandlová, K., Šebestová, E., Dvořáčková, J. a Linková, M. (2018). *Genderová rovnost ve vědě, výzkumu a vysokém školství: příklady praxe*. Sociologický ústav AV ČR, v. v. i. [https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018\\_zahranicni\\_prikklady\\_praxe.pdf](https://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_zahranicni_prikklady_praxe.pdf)

### **3. Možnosti a limity zavádění nových proměnných do ISP/ISPV z perspektivy expertů, expertek a zaměstnavatelů**

Jak vyplývá z předchozích kapitol, snižování GPG představuje složitý problém vyžadující komplexní řešení. Je proto důležité vědět, v jakých pracovních prostředích, u jakých skupin, za jakých podmínek a jakým způsobem nerovnosti v odměňování žen a mužů vznikají a přetrvávají. Pro zmapování a analýzu GPG se používají data jak za zaměstnavatelské subjekty, tak za zaměstnané (tzv. LEE data – viz výše). Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, v ČR důležitá data chybí. Kvalitativní výzkum se zaměřil na problematiku chybějících údajů a jejich možného doplnění z pohledu různých typů zaměstnavatelských subjektů (resp. jejich reprezentantů a reprezentantek) a z pohledu expertů a expertek na oblasti genderové problematiky a statistik. Umožnil tak identifikovat případné bariéry a problémy na straně samotných aktérů, kteří hrají ve sběru dat klíčovou roli.

Možnosti, ale i limity sběru dat o zaměstnaných osobách pro potřeby ISP/ISPV byly zjišťovány prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. V první fázi šetření byly tyto rozhovory provedeny s klíčovými aktéry a aktérkami v oblasti sběru a evidence statistických či administrativních dat nebo genderové expertizy. Ve druhé fázi se výzkum zaměřil na pohled zástupců a zástupkyň zaměstnavatelských organizací (tj. HR manažerky či manažery, případně na personalisty a personalistky). Tak byly získány různé, doplňující se perspektivy. Cílem kvalitativního výzkumu bylo ověřit možnosti zahrnutí nových důležitých údajů do dat ISP/ISPV. Konkrétně to byla data o rodičovství a dětech, o důvodech absence zaměstnaných osob (především pak absence z důvodů rodičovské/mateřské), o jejich kontaktní adrese, evidence osob zaměstnaných na DPP a DPČ i možnosti propojování různých stávajících datových zdrojů. Rozhovory se zaměřily také na ověřování možnosti zavedení unikátního, v čase stálého identifikátoru jedince do šetření ISP/ISPV, případně do jiných relevantních (zpravidla administrativních) zdrojů dat. Smyslem zavedení uvedených proměnných do sběru dat pro ISPV/ISP je přitom zpřesnění rozkladu GPG a určení hlavních faktorů, které jej ovlivňují.



## 3.1 Metodologie

V první fázi kvalitativního výzkumu proběhly rozhovory s devíti experty a expertkami ze státní a veřejné správy (tj. ČSSZ, ČSÚ, MPSV, KVOP, Odboru rovnosti žen a mužů na Úřadu vlády) i z dalších oblastí (odborníky, soukromé firmy včetně konzultačních). Tyto rozhovory měly za cíl zjistit jejich názory na možnosti propojování různých datových zdrojů za účelem zpřesnění výpočtu GPG, stejně jako na možnosti zavedení některých nových proměnných do sběru dat pro ISP/ISPV. Dotázaní na základě svého odborného zaměření přispěli k hledání možných řešení zpřesnění výpočtu GPG ve mzdové i platové sféře. Z provedených rozhovorů s expertkami a experty vyplynuly některé důležité problémy či otázky, na něž jsme se mimo jiné zaměřily detailněji i při provádění rozhovorů na úrovni podniků a firem a při realizaci workshopů s cílem hledat možnosti inovace ISP/ISPV a zpřesnit tak v konečném důsledku výpočet GPG v ČR.

Ve druhé fázi výzkumu byly provedeny rozhovory s vybranými zástupci a zástupkyněmi firem a organizací ze soukromého i veřejného sektoru. Celkem bylo realizováno 16 rozhovorů, a to s osobami pracujícími v oblasti průmyslu (4), služeb (5) a veřejné správy (7). Do šetření byly zahrnuty jak firmy a organizace poskytující data do ISP/ISPV, které tvořily většinu, tak ty, které je nedodávají (celkem 4). Protože nás zajímal přístup firem/organizací k otázkám genderové rovnosti, konkrétně k realizaci mzdových analýz tříděných podle znaku pohlaví a k evidenci proměnných ovlivňujících výši GPG, oslovovaly jsme v nich HR manažery a manažerky nebo personalisty a personalistky, kteří mají tato témata ve své pracovní gesci. Z reakcí na oslovovací e-maily jsme ve většině případů získaly dopředu informaci, zda daná firma/organizace poskytuje data do ISP/ISPV, či nikoli. Zajímala nás totiž jejich (pozitivní i negativní) zkušenost s dodáváním dat do těchto šetření, stejně jako možnosti a limity sběru daných údajů u těch firem a organizací, které tato data do ISP/ISPV (v současnosti) neposkytují. Zaměřily jsme se také na to, jaké případné důsledky by pro oba typy firem/organizací evidence nových údajů mohla mít.

Nejprve byly vytvořeny scénáře pro polostrukturované rozhovory s oběma skupinami komunikačních partnerů a partnerek. Hlavní okruhy dotazování obsahovaly jednak společná témata pro obě skupiny, jednak témata specifická.<sup>23</sup>

Rozhovory byly realizovány online<sup>24</sup> od jara do podzimu roku 2021 (tedy ještě v době pandemie covidu-19). Veškeré citace v této kapitole byly převedeny do spisovné češtiny.

23/ Společné okruhy dotazování tvořil: 1) blok otázek, který se z pohledu dotázané osoby zaměřoval na nejdůležitější problémy českého trhu práce a na hodnocení odměňování žen a mužů na něm; 2) blok otázek, který zjišťoval možnost inovaci sběru dat pro ISP/ISPV zařazením nových proměnných do tohoto šetření (možnosti a limity, zátěž a náročnost jejich zavádění apod.).

V případě expertek a expertů rozhovor dále obsahoval: 1) blok otázek o využitelnosti dalších relevantních datových zdrojů, o možnostech a překážkách propojování databází, případně přidání nových proměnných do ISP/ISPV; 2) blok otázek zaměřený na zahraniční zkušenosti a inspirace ohledně sběru dat pro výpočet GPG ve vztahu k proměnným, které dnes nejsou nikde pravidelně sledovány (např. rodičovství, DPP a DPP apod.).

V případě rozhovorů s reprezentanty a reprezentantkami firem a organizací rozhovor zahrnoval: 1) blok základních informací o firmě či organizaci (tj. velikost a hlavní obsah činnosti dané firmy/organizace, její struktura z hlediska koncentrace žen a mužů v určitých povoláních i pozicích v rámci firemní hierarchie apod.); 2) blok otázek týkajících se zkušeností firmy/organizace s dodáváním dat pro šetření ISP/ISPV (tj. personální a finanční kapacity sběru dat, administrativní zátěž, zkušenosti s používaným softwarem, problém s dodáváním dat, oprava chyb, využívání dat pro interní analýzy mezd a platů apod.). V případě, že firma data do těchto šetření nedodávala, otázky směřovaly na možnosti sledování některých proměnných, jejich zkušenosti s interními analýzami mezd a platů, sledování rozdílů v odměňování žen a mužů, zkušenosti s používaným softwarem apod.; 3) blok otázek ohledně analýz mezd a platů – zkušenosti, důvody jejich ne/realizace, jejich ne/využití pro firemní účely; 4) blok otázek o podpoře a spolupráci s Treximou, který celý rozhovor uzavíral.

24/ V oslovovacím e-mailu byly příslušné osoby seznámeny s účelem výzkumu i samotného rozhovoru. Bylo jim rovněž sděleno, že rozhovor bude nahráván, přepsán a plně anonymizován. Před rozhovorem nám všichni dotázaní udělili ústně informovaný souhlas s konáním a nahráváním rozhovoru a jeho využitím pro vědecké účely.

## 3.2 Expertní pohled

Z provedených rozhovorů s expertkami a experty vyplynuly některé důležité momenty, otázky a témata, jimž se detailně věnujeme níže.

### **Data ISP/ISPV jsou jen omezeně dostupná pro účely analýz GPG a vědecké účely.**

Data jsou sbírána soukromým subjektem (firmou) a nejsou široce dostupná pro detailnější analýzy a vědecké účely. Není ani jasně formalizováno, za jakých podmínek a pro koho je možné získat přístup k primárním datům. To výrazně stěžuje a prodražuje výzkumnou práci s daty, která se tak nedají zcela snadno využít pro nastavování relevantních politik, kontrolních mechanismů i podpůrných nástrojů a metodik pro kontrolní orgány i samotné firmy a organizace.

Jedna z expertek z oblasti statistiky upozornila na problém ochrany dat a osobních údajů v případě zpřístupnění databáze ISP/ISPV pro vědecké i jiné účely, které mohou komplikovat dostupnost dat. Obava z možného zneužití vstupuje i do toho, jaké analýzy dat ISP/ISPV jsou veřejně publikovány, byť v anonymizované podobě:

*Data jsou publikována na stránkách ISPV. A pak jsou samozřejmě data, která nepublikujeme. Ale toto zase záleží, asi přesně nevím na čem, ale nepublikujeme je z nějakého důvodu. Většinou protože nejsou reprezentativní a také jsou dána pravidla, kdy se mohou data publikovat. I protože je zde nějaká ochrana respondentů, aby nebylo identifikovatelné, za koho jsou zveřejňovány průměry. A tato data my nemůžeme dávat a myslím si, že ani po schválení MPSV. (Expertka\_3)*

Jedním ze způsobů, jak pracovat s daty z ISPV, je v současnosti zadat přesné výpočty firmě Trexima, která má k primárním datům přístup, jak se tomu děje např. i v rámci velkého systémového projektu 22 % K ROVNOSTI,<sup>25</sup> který řešilo MPSV. Tento přístup je dlouhodobě neudržitelný. Je potřeba vyjasnit, jaká forma dat by mohla být poskytnuta pro výzkumné účely a jaké podmínky je třeba splnit, resp. jaký zákon nebo opatření dostupnost dat k dalším analýzám omezuje. V současnosti nejsou jasně dány ani podmínky, za kterých je možné získat primární datové zdroje k vědeckým účelům, což přístup velmi komplikuje.

### **Možnosti zaměstnavatelů poskytovat kvalitní data pro databázi ISP/ISPV jsou omezené.**

Podle expertek a expertů je potřeba brát v úvahu kapacitní možnosti a limity (hlavně personální a finanční), resp. celkovou zátěž spojenou s poskytováním dat do daného šetření. Tento problém se týká i případného zavádění nových proměnných (včetně tzv. unikátního a v čase stálého jednotlivého identifikátoru pro každého jedince).

Kvalita firemního výstupu dat pro ISP/ISPV je podle názorů dotázaných expertů a expertek do značné míry ovlivněna personálními a mzdovými systémy evidence, které firmy používají. Zejména v případě malých firem nejsou tyto systémy (softwary) vždy kompatibilní s požadavky ISPV. Malé firmy využívající levné nebo bezplatné softwary pak mívají největší problémy s přípravou datového souboru pro šetření ISPV. Jak upozornili někteří experti a expertky, tyto firmy nemají často finanční možnosti nebo nedisponují dostatečnou IT expertizou, jak softwarový problém vyřešit:

25/ Více zde: <https://rovnaodmena.cz/o-projektu/>.

*My jsme hodně vázáni na softwarové firmy a jsme ovlivněni tím, jak dobře ta firma udělá pro nás datový výstup, jak je software vstřícný k uživateli, jak dobře mu naplní všechny požadované položky a jestli ten uživatel s tím už nemá žádnou další práci. Co softwarové firmy nabízejí uživatelům, je však různé. U některých firem je výstup katastrofa a my je pořád upozorňujeme, že tam mají nějakou chybu, a oni říkají: „A co s tím já mám dělat? Mně to tak vytváří mzdový software, já do toho ani nezasáhnu.“ A oni nejsou schopni následně u pěti set lidí něco opravovat ručně (...) a ten problém bývá právě u menších firem, které dost často mají software, který datové výstupy vůbec nenabízí (...) a pak je to pro ně zrada, že když se něco [v přípravě datového souboru pro ISP/ISPV] pokazí, tak vůbec neví, jak to mají spravit. (Expertka\_3)*

Kvalita firemního výstupu pro ISP/ISPV je ovlivněna i nástroji a možnostmi zaměstnavatelů získat potřebné údaje od svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Dotázaní experti a expertky zdůraznili, že zaměstnavatelé mají omezené možnosti v případě sběru a evidence osobních a pracovních údajů zaměstnanců a zaměstnankyň pro potřeby ISP/ISPV (mzda, plat, typ smlouvy atd., ale také případně nově zavedené proměnné, jako je rodičovství nebo kontaktní adresa). Jednou z možností, jak potřebné údaje doplnit, je ptát se zaměstnaných na všechny potřebné údaje, ti je však nemusí poskytnout a zaměstnavatel nemá jinou možnost, jak tyto údaje získat. Dotázaní experti a expertky zdůrazňovali, že pokud zaměstnavatel nedodá všechny požadované proměnné, hrozí mu pokuta:

*Někteří zaměstnavatelé argumentovali tím, na jakém základě mohou po zaměstnancích údaje žádat, a když jim ten zaměstnanec řekne „já vám tohle neřeknu“ [např. údaje o rodičovství], tak co mají dělat? To ho mají propustit, nebo? To samozřejmě nejde. Ten údaj vlastně od zaměstnanců nelze vymocit ničím, takže buď ten zaměstnanec údaj poskytne dobrovolně, nebo ta firma nemá šanci ho získat. Může argumentovat tím, že podle zákona je firma povinna dodávat data kompletní a za nedodání kompletních dat je podle zákona možná pokuta. A kdyby se to opravdu realizovalo, tak by samozřejmě firma byla tratná a mohla by vyhrožovat tomu zaměstnanci postihem, protože ona sama je postižená. Dostala pokutu kvůli němu, že on nedodal požadované údaje, které je firma povinna dodat. Ale tento argument je slabý. (Expertka\_3)*

Jak podrobně rozebírá právní analýza v předchozí kapitole 2, zaměstnavatel může od zaměstnance nebo zaměstnankyně požadovat pouze ty údaje, které stanovuje zákon. Ne všechny proměnné (i případně nově zavedené) v ISP/ISPV jsou však zákonem ošetřené.

### **Přetrvávají obavy o „bezpečnost“ dat a malá důvěra v jejich zabezpečení.**

Experti a expertky reflektovali možnou nedůvěru v bezpečnost sběru dat ve firmách a organizacích (viz problematika GDPR), nedůvěru zaměstnavatelů i zaměstnanců v dostatečnou anonymizaci dat a bezpečnost jejich uložení. Téma nedůvěry ohledně bezpečnosti dat se mezi expertkami a experty objevilo i ve vztahu k veřejné správě a datům, která veřejná správa generuje a spravuje. Existují totiž různé systémy, které mezi sebou nejsou (dostatečně) kompatibilní, což ztěžuje předávání administrativních dat i v oblasti veřejné správy. V pozadí této situace je opět absence legislativního nastavení tvorby, užití a zabezpečení administrativních zdrojů dat, případně jejich propojování s jinými datovými zdroji:

*Další problém je, že se státní správě nevěří (...), zda jsou naše data safe (...). A taky existují různá nastavení na to, jak s daty manipulovat [resp. bezpečně zacházet]. (...) Jedna z věcí, která mezi úřady, řekněme, moc nefunguje, je nějaká pospolitost. (Expertka\_4)*

### **Je třeba proaktivní asistence zaměstnavatelů při sběru dat a zavádění nových proměnných do ISP/ISPV.**

Dotázaní experti a expertky považují za klíčovou podporu a proaktivní asistenci ze strany státu nebo státem pověřeného subjektu pro firmy, od nichž jsou vyžadována data do ISP/ISPV. Jedna z ex-

pertek potvrdila, že firma Trexima poskytuje poradenství a asistenci subjektům, které dodávají data pro šetření ISPV.

*Pokud firmy dodávají data pro ISPV, tak se s čímkoli a kdykoli mohou na nás obrátit. A oni od nás každé čtvrtletí, než posílají data, dostávají mailem takzvaný metodický pokyn. V tom metodickém pokynu mají napsané přesně, na koho se mají obracet na našich internetových stránkách, kde jsou také kontakty, na které se mohou kdykoli obracet. My jim se vším radíme a je fakt, že zaměstnavatelé se skutečně na nás obracejí, a je to běžné. My v době sběru dat radíme dnes a denně. (Expertka\_3)*

Smyslem proaktivní asistence ale není jen přímá podpora při sběru požadovaných dat, ale také vzdělávání a osvěta ohledně důležitosti sběru dat, aby HR manažerky a manažeři, případně personalistky a personalisté byli schopni sbíraná data kvalitně připravit a rozuměli jejich širšímu kontextu:

*A tam jde potom o to, aby ten člověk, který to [připravuje data] dělá, tak aby byl v uvozovkách člověk na správném místě – aby dokázal analyticky přemýšlet a uměl pracovní pozice nějak kategorizovat a ohodnotit, a to není vždy úplně jednoduchý proces. A v tomhle si myslím, že je důležité, aby ze začátku zaměstnavatelé měli dostatečnou konzultační podporu, protože oni sami to neudělají a nepomůže jim jen nějaký návod. Analyticky uvažovat se musíš naučit a je potřeba pomoci těm lidem vystoupit z nějakého zaseklého mindsetu. (Expertka\_1)*

### **Přetrvávají bariéry týkající se rozšíření databáze ISP/ISPV o důležité proměnné a propojování různých zdrojů dat v rámci informačního systému veřejné správy.**

Rozhovory s experty a expertkami ukázaly, že možnosti doplnění databáze ISP/ISPV o důležité proměnné jako rodičovství, dojíždka do zaměstnání (resp. kontaktní adresa), případně další relevantní proměnné z administrativních či jiných datových zdrojů jsou velice limitované. Mimo legislativně náročného procesu přidání nových proměnných do ISP/ISPV totiž chybí i jednotlicí identifikátor, který by místo zavádění nových proměnných umožnil vzájemné propojení administrativních zdrojů, jejich provázanost s ISP/ISPV i s ad hoc výzkumnými databázemi.

Reflektovaným problémem na expertní úrovni je **v ČR omezená kompatibilita** různých **datových**, zejména administrativních, ale i ad hoc výzkumných **zdrojů** s ISP/ISPV z důvodu technických limitů různých databází (tj. jiné struktury proměnných, využívání různých programovacích jazyků, které nemusí vždy vyhovovat současným nárokům na tvorbu databází apod.). V dané souvislosti zmiňovali někteří experti a expertky dobré praxe hlavně ze zemí EU, kde se prosazuje trend, který se ukazuje být efektivní, a tím je sdílení a propojování dat v rámci informačních systémů veřejné správy (více viz i kapitola 2).

*V severských zemích nebo v Nizozemí, které se vždycky dávají za příklad a za vzor, tak tam je jeden registr a v něm můžete propojovat ledasco s ledascím, protože to je na jednotné bázi. U nás je problém ten, že máme celou řadu různých šetření, která mezi sebou jsou vzájemně nekompatibilní, to znamená, že tam je potom obtížné nebo i někdy nemožné různé propojování. ... Základní problém, který ty [naše] databáze mají, je v tom, že často nemají jednotný identifikátor pro tu danou osobu. (Expert\_1)*

Někteří experti a expertky v rozhovoru upozorňovali na absenci legislativních opatření, která by v ČR nastavovala určité parametry pro administrativní databáze, umožňovala by jejich propojování i napojování na jiné datové zdroje a zároveň by zaručovala anonymitu dat a jejich bezpečnost (ochranu před možným zneužitím). Jedná se přitom o problematiku, která je v leckterých evropských zemích efektivně ošetřena a umožňuje pak využívání různých datových zdrojů pro tvorbu politik i pro vědecké účely.

Ani zákony nejsou uzpůsobeny tak, aby to [propojování databází] bylo možné. (...) U nás není legislativní opora, aby se něco takového mohlo jednoduše dít. (...) Přitom v zahraničí, například Dánsko i Finsko, tak zde využívají buď platový, nebo daňový registr, a z toho právě dál měří gender pay gap. Takže jsou schopni využít data z registrů, která ale nejsou sbírána proto, aby se z toho dělaly statistiky, ale pro účely finanční správy. Takhle jsou schopni s tím [v zahraničí] pracovat. (Expertka\_4)

## 3.3 Pohled zástupců a zástupkyň firem a organizací

Analýza rozhovorů se zástupci a zástupkyněmi firem a organizací se týkala následujících tematických oblastí. Rozhovory se věnovaly obecně genderovým nerovnostem na pracovním trhu, jež většinou nebývají v centru pozornosti zaměstnavatelských organizací. Dalším tématem rozhovorů byly názory zaměstnavatelů na možnosti evidence a zjišťování proměnných, které v ISP/ISPV v současnosti nejsou evidovány – konkrétně údajů o rodičovství (počet dětí a jejich věk), forem absencí (především pak mateřská/rodičovská, případně otcovská), kontaktní adresy, evidence DPP a DPČ, jednotné evidence zaměstnaných osob (tj. unikátní a v čase stálý kód). Diskutovali jsme zejména případné limity a rizika evidence nových proměnných z perspektivy firem.

### 3.3.1 Genderová rovnost a trh práce

**Nerovné odměňování žen a mužů není pro dotázané zaměstnavatele důležité téma a jeho příčiny nevidí v nastavení způsobů odměňování nebo hodnocení práce žen a mužů.**

Dotázaní muži a ženy zpravidla nepovažovali genderové nerovnosti v odměňování za hlavní problém trhu práce. Tím podle nich byla nezaměstnanost anebo naopak nedostatek osob pro výkon určité profese v oboru činnosti dané zaměstnavatelské organizace. Zaměstnavatele pak zajímala spíše nerovnost odměňování mezi soukromou a veřejnou sférou (vzhledem k nemožnosti zaplatit ve sféře veřejné potřebné specialisty – nejčastěji muže v oboru IT) a různými profesemi, kdy otázku spravedlivého odměňování<sup>26</sup> nespojovali s genderovou rovinou. Třebaže si někteří dotázaní byli vědomi určitých znevýhodnění žen na trhu práce (v kariérním růstu, v koncentraci v určitých oborech i jejich odměňování apod.), obvykle tato znevýhodnění přičítali pečovatelským povinnostem žen. Tyto povinnosti chápali jako danost a neproblematizovali skutečnost, že hlavními, resp. jedinými pečujícími osobami zejména o malé děti bývají ženy, které z tohoto důvodu přerušují svou pracovní aktivitu. Především ve veřejné sféře pak zmiňovali snahu „zaplatit“ muže tak, aby byl finančně motivován setrvat v daném zaměstnání (u žen tuto skutečnost neuváděli):

*Osobní ohodnocení a odměny, tak ono se to vždycky nějak dá udělat (...) my u nás nemáme chlapy, takže se to [nerovné odměňování mezi muži a ženami] zas tolik neděje, ale když už toho muže ulovíte, tak ho chcete nějakým způsobem udržet. (Státní sféra\_R2)*

Rozhovory ukázaly, že hodnocení práce žen a mužů je založeno na četných genderových stereotypch (např. přesvědčení, že se ženy díky své „vrozené“ empatii a péči hodí spíše na pozice, kde jsou v kontaktu se zákazníky, a muži se naopak zase uplatňují tam, kde je potřeba logika nebo technické dovednosti, které jsou jim bližší, apod.).

26/ Spravedlivé a rovné odměňování na straně zaměstnavatelů vyplývá ze zákoníku práce, a jak prokázal (i) jiný projekt (Rovná odměna, řešitel MPSV), v rámci něhož probíhají kontroly rovného odměňování za spolupráce s orgány inspekce práce, zaměstnavatelé se tomuto tématu nejen musejí, ale často i chtějí věnovat.

Nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami byly nejčastěji chápány jako důsledek osobních charakteristik (neboli toho, že v první řadě záleží na schopnostech, dovednostech a znalostech konkrétního člověka, nikoli na jeho či jejím „pohlaví“), případně ochoty žen pracovat za nižší mzdy anebo naopak jejich neochoty pracovat přesčas:

*No ono je to takové dvousečné, protože ženy, dejme tomu, jsou ochotny pracovat za menší obnos. Ale zase jsou třeba limitované tím, že nechtějí dělat přesčasy nebo je nemohou dělat, protože mají jiné povinnosti ... A možná, že některé nejsou tak průbojné, že si neřeknou o lepší mzdu, takže ne vždycky je to třeba o tom, jak se říká, že jsou diskriminované... (Průmysl\_3)*

V intenci individualistické (psychologizující) optiky pak dotázaní existenci jakýchkoliv jiných, tj. sociálně ovlivněných rozdílů v odměňování, v zásadě popírali. Vyjadřovali přesvědčení, že jsou muži a ženy na stejné pracovní pozici odměňováni stejně, a pokud existuje nějaký rozdíl, přisuzují ho odměnám za různý pracovní výkon a pracovní nasazení.

Jen zcela výjimečně zmiňovali dotázaní nástroje nebo opatření, které jsou ve firmě zavedeny s cílem podpořit zde rovnost žen a mužů, jako např. snahu být v kontaktu se ženami na rodičovské (zvat je na porady, umožnit jim částečné úvazky apod.). Častěji však referovali o nevoli nastavit formální postupy, které by cílily na podporu žen, a explicitně negativně hodnotili kvóty. Často opakovaným argumentem bylo, že o obsazení pracovní pozice mají rozhodnout dovednosti a schopnosti člověka, a nikoli pohlaví:

*Mně se nelíbí povinné kvóty a podobně. Že se firmám přikazuje, že musí být určité procento žen ve vedení. Přece jenom by neměla pozici získat žena jenom proto, že je stanovena nějaká kvóta, ale měla by ji získat proto, že je dobrá. Takže spíše než přes ty kvóty by bylo lepší firmy motivovat, aby se nějaké rozdíly [mezi muži a ženami] smazaly. (Služby\_5)*

Jak ukazuje tato citace, genderové nerovnosti sice mohou být odmítány, zároveň jsou ale odmítány i účinné nástroje na jejich odstranění.

Někteří dotázaní sice deklarovali, že v jejich organizaci existuje směrnice pro odměňování zaměstnaných osob, ale zároveň uváděli, že zaměstnaní ne vždy vědí, jak (podle jakých kritérií) jsou odměňováni, natož aby měli možnost porovnat si svůj výdělek s lidmi na odpovídající pracovní pozici. Kromě toho se ukazuje, že zpravidla existuje značná variabilita ve stanovování odměn jednotlivým pracovníkům a pracovnícím ze strany jejich vedoucích, která je do velké míry závislá na individuálním úsudku vedoucích pracovníků a pracovníc.

Ukázalo se také, že velká část zaměstnavatelských organizací zastoupených v našem vzorku neprovádí mzdové analýzy (např. externí firmou). Pokud tyto analýzy probíhají, pak jejich účelem nebylo primárně zjišťování mzdových rozdílů mezi muži a ženami – tento typ analýz byl prováděn spíše výjimečně. Jejich hlavní důvod byl zpravidla ryze ekonomický, tj. sledování mzdové konkurenceschopnosti na trhu práce spolu se snížením fluktuace zaměstnaných apod.

Lze shrnout, že genderová problematika není v centru pozornosti zástupců a zástupkyň zaměstnavatelů. Osoby, které nám poskytly rozhovor (nejčastěji to byli lidé na pozici HR manažera či manažerky anebo personálního specialisty či specialistky), se spíše zajímaly o problematiku spravedlivého a rovného odměňování obecně než o rovnost odměňování mezi muži a ženami. Zcela výjimečně (pokud vůbec) totiž aplikovaly v hodnocení genderových otázek a problémů v oblasti zaměstnávání osob genderově senzitivní optiku. Zdá se tedy, že efektivní možností, jak tuto senzitivitu zvyšovat, je školení pro HR manažery/manažerky a personalisty/personalistky k problematice spravedlivého a rovného odměňování obecně, kdy v jeho rámci bude zohledněna i genderová rovina tohoto tématu.<sup>27</sup>

27/ V ČR existují mimo jiné nezávislé expertní komory (např. Genderová expertní komora) sdružující experty a expertky na genderovou problematiku, kteří mohou poskytnout kvalitní školení HR manažerů a manažerek či personalistek a personalistů k dané problematice.

### 3.3.2 Dostupnost vybraných údajů pro účely ISP/ISPV ze strany zaměstnavatelů

Vybrané údaje většina firem sice eviduje, problém však představují informace, jejichž poskytnutí je zcela na dobrovolnosti zaměstnané osoby, k nimž patří i údaje týkající se rodičovství. Ty pak zaměstnavatel nemusí nutně znát u všech zaměstnanců a zaměstnankyň, případně tyto informace nemusí být kompletní. Firmy se obávají velké administrativní a finanční náročnosti evidence a zasílání nových údajů do ISP/ISPV – především malé firmy v dané souvislosti zmiňovaly své omezené finanční a personální možnosti.

V rozhovorech jsme zjišťovaly, zda firmy či organizace evidují níže uvedené údaje, které jsou důležité pro detailnější rozklad GPG, hlubší pochopení příčin GPG a pro analýzu faktorů, které ovlivňují pracovní dráhu žen i mužů, jak ukazují mnohé výzkumy (Budig et al. 2018; Křížková a Pospíšilová, 2023; Křížková et al. 2018). V rozhovorech jsme se tak zaměřily na to, zdali zaměstnavatelé některé z proměnných již evidují, případně jaké jsou možnosti jejich případné evidence (pokud tyto proměnné dosud nevidují). Dotazovaly jsme se na následující proměnné:

- a) rodičovství, věk, počet dětí,
- b) rodičovská a další formy absencí,
- c) kontaktní adresa,
- d) dohody o provedení práce (DPP) a dohody o pracovní činnosti (DPČ) – odpracované hodiny, počet lidí zaměstnaných na tyto typy smluv,
- e) evidence zaměstnaných osob, případně unikátní kód (pro zaměstnanou osobu).

Analýza rozhovorů ukázala, že většina oslovených firem a organizací, a to i těch, které dosud nedodávaly data do ISP/ISPV, již v současnosti v určité podobě eviduje všechny tyto údaje. Největší úskalí představuje evidence těch údajů, které dotázaní, ale také zákoník práce anebo zákon o ochraně osobních údajů hodnotí jako informace nepotřebné k výkonu dané profese (tj. v našem případě údaje o rodičovství a dětech nebo kontaktní adresa). Níže uvádíme problémy, které zástupci a zástupkyně zaměstnavatelských organizací ohledně sběru těchto jednotlivých údajů identifikovali, a navrhuje také konkrétní doporučení, jak lze tyto údaje do sběru dat pro ISP/ISPV doplnit.

#### Rodičovství, věk a počet dětí

Údaje o rodičovství umožňují sledovat vliv počtu dětí a jejich věku na pracovní dráhu matek a otců včetně jejich dopadů na rozdíly v odměňování rodičů. Zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů uvedli, že informace o rodičovství mohou evidovat, pokud zaměstnanec či zaměstnankyně uplatňuje tzv. slevu na dítě (maximálně do 26 let jeho věku), případně deklaruje její neuplatnění; rodič odchází na otcovskou, mateřskou a následně rodičovskou; rodič (typicky matka) čerpá ošetřovné.<sup>28</sup> Většina jich tedy tuto informaci získává nepřímo:

*Pokud má muž děti, když k nám nastoupí a nebere slevy na dani na děti, tak samozřejmě my neznáme ten počet dětí. Ale to je stejné i u žen. Mohou být ženy, například staršího věku, a ty mají ty děti už velké, už na ně slevy nepobírají a taky se to u nich nedozvíme. (Služby\_3)*

*Víme o těch, kteří si to [slevu na dítě] uplatňují, případně u matek, které chtějí potvrzení pro druhého partnera, že ony [slevu] neuplatňují, tak to taky evidujeme. Nicméně ti, co slevu neuplatňují, tak jediná možnost je to získat přímo od nich a věřím, že to v několika případech může být problém, že ti lidi to nebudou chtít dodávat. Právně je to další otázka, jestli vůbec to po nich můžeme vyžadovat. (Služby\_5)*

28/ Viz <https://www.cssz.cz/web/cz/osetrovne>.

Výše uvedené možnosti nepřímého zjišťování rodičovství ale pro evidenci údajů o rodičovství představují problém, neboť údaje nejsou i) **kompletní**, resp. od všech zaměstnanců a zaměstnankyň (není možné evidovat případné rodičovství, pokud zaměstnaný děti má, ale daňovou slevu na dítě neuplatňuje, anebo pokud dítě již není na rodiči/rodičích závislou osobou apod.), a ii) **komplexní**, tj. nemusí se nutně týkat všech dětí, které zaměstnanec či zaměstnankyně vychovává.

Dotázaní pak nezdědka upozorňovali i na obavu ohledně neochoty lidí sdělovat informace soukromého charakteru svému zaměstnavateli, zejména informace týkající se rodičovství a partnerství. S tím úzce souvisí, jaké údaje a informace mohou zaměstnavatelé po svých zaměstnancích právně vyžadovat. Často zazníval názor, že rodičovství patří do okruhu údajů, které zaměstnavatel obecně nesmí zjišťovat od svých zaměstnanců/zaměstnankyň, a to jak podle zákoníku práce, tak podle zákona o ochraně osobních údajů (tzv. GDPR). Výjimku podle nich tvoří pouze situace, jako je odchod na mateřskou, rodičovskou či otcovskou, čerpání ošetřovného apod., nebo neslouží-li výhradně pro daňové účely (viz slevy na dani za dítě či děti). Dotázaní zaměstnavatelé (stejně jako experti či expertky) zdůrazňovali, že zaměstnavatelé podle nich nemají žádný efektivní nástroj, který by jim umožnil získávat konkrétně údaje o rodičovství, protože poskytování tohoto údaje není (zatím) právně požadováno.

*To je úplně jednoduché, všechno to vychází z našich povinností jako zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemá žádnou možnost a zaměstnanec nemá žádnou povinnost nám říkat, kolik má dětí, pokud nežádá o daňovou slevu. (Průmysl\_4)*

Informace o rodičovství se nicméně ukázala jako relevantní i pro samotné zaměstnavatele, neboť i oni potřebují mít detailnější představu o skladbě své pracovní síly, aby mohli plánovat její využití do budoucna, případně i lépe reagovat na její potřeby a možnosti:

*My si děláme i takové přehledy kvůli tomu, abychom věděli, kdy asi ti lidé [před nástupem na mateřskou/rodičovskou] budou chtít odejít. Hovoříme s nimi, jestli to vidí tak, že budou pokračovat v práci, nebo nebudou. A u těch maminek, o kterých nemáme historicky žádnou zprávu, tak vlastně [u nich to nevíme]. Jako teď jsem třeba byla velmi překvapená jednou maminkou, ta nám opravdu odešla relativně brzo, protože má hodně dětí [což zaměstnavatel nevěděl, neboť o tom neměl žádnou evidenci]. (Státní sféra\_R1)*

Z perspektivy zaměstnavatele údaje o rodičovství nejsou vnímány ani jako údaje dostatečně reliabilní, ani jako údaje, jejichž sběr na úrovni zaměstnavatele je opodstatněný a žádoucí. Třebaže pohled mnohých zaměstnavatelů je někdy v kolizi s právními možnostmi, právní úprava zákoníku práce nezakazuje zaměstnavateli znát údaje o rodičovství. Tento údaj je považován za citlivý výslovně jen v průběhu přijímacího řízení, kdy je účelem této právní úpravy zabránit diskriminaci při přijetí do zaměstnání z důvodu rodičovství, jakékoliv jiné poznatky o rodičovství nabyté zaměstnavatelem v průběhu pracovního poměru zákon neupravuje (viz právní analýza v kapitole 2). Z toho plyne, že pokud zaměstnavatel disponuje údaji o rodičovství, které zjistil i nepřímou intervencí, pak patří do kategorie osobních údajů o zaměstnanci, které je možné ve smyslu GDPR využít ve formě zákonného zpracování i bez souhlasu zaměstnance. Jinými slovy to znamená, že pokud by údaje týkající se rodičovství byly zahrnuty do šetření ISP/ISPV (byla by za tímto účelem provedena potřebná právní úprava), zaměstnavatel by údaje o rodičovství musel pro tato šetření poskytnout. Kromě toho, že řadu těchto údajů za mnohé zaměstnané zaměstnavatel zná, zároveň platí, že tyto údaje za současného stavu nejsou komplexní (zpravidla je nezná za všechny zaměstnané), ani kompletní (nezná nutně všechny potřebné údaje vážící se k rodičovství dané osoby). Pro zjištění všech potřebných údajů o rodičovství za všechny zaměstnané je proto potřeba získávat tato data systematicky, k čemuž mohou sloužit různé cesty/způsoby (více viz kapitola 4).



## Mateřská, rodičovská a další formy pracovních absencí

Detailnější evidence různých forem pracovních absencí, včetně mateřské, rodičovské či otcovské, by měla umožnit sledovat hlouběji i jejich vliv na rozdíly v odměňování mezi muži a ženami. Především pak v datech ISP/ISPV se tato evidence jeví jako smysluplná, protože v panelu firem, který pravidelně dodává podklady do ISP/ISPV, jsou firmy zahrnuty dlouhodobě. Bylo by tedy možné sledovat i dlouhodobé dopady absencí na odměňování mužů a žen.<sup>29</sup>

Z analýzy rozhovorů vyplynulo, že si zaměstnavatelé vedou poměrně detailní evidenci absencí (krátkodobých i dlouhodobých), evidují tedy nemoci, mateřskou, rodičovskou apod. Mnozí z nich se rychle adaptovali na legislativní změny nebo na podmínky během pandemie covidu-19 a mezi absence přidali např. tzv. otcovskou nebo izolaci/karanténu:

*Sledujeme následující absence jako nemoc, karanténa, izolace, lékař, ošetřovné, dlouhodobé ošetřovné, otcovská, neplacené volno, překážka ze strany organizace. Tyto absence předáváme do ISP za každého jednotlivého zaměstnance. (Státní sféra\_R6)*

V souvislosti s absencemi v důsledku rodičovství jsme se dotazovaly podrobněji na odchody na mateřskou a rodičovskou, případně otcovskou. Zajímalo nás, zda rodiče (v naprosté většině případů matky) mají po návratu do zaměstnání stejné ID nebo osobní/evidenční číslo. Stejný identifikátor by totiž umožňoval na úrovni zaměstnavatele sledovat nejen návraty daných osob z mateřské/rodičovské, případně otcovské, ale také aktuální čerpání volna tohoto typu. Z rozhovorů bylo zřejmé, že většina zaměstnavatelů obvykle vede nejen detailní evidenci absencí (tj. vědí, kdo čerpá mateřskou/rodičovskou anebo je v dlouhodobé pracovní neschopnosti apod.), ale také že danou osobu mají i po dobu mateřské/rodičovské stále ve své evidenci a po návratu zpět do zaměstnání jí zůstává stejné ID nebo osobní/evidenční číslo.

Nejen pro firmy dodávající data do ISP/ISPV byla detailní evidence absencí z mnoha důvodů důležitá. Do evidence zahrnují jak zákonem povinné pracovní volno (jako je např. dovolená), tak i další varianty absencí, které mohou být placené. Analýza rozhovorů ukázala, že evidence absencí ze strany zaměstnavatele někdy zahrnuje i poskytování volna nad rámec vymezený zákonem (ZP), a to zejména z důvodu rodinných a soukromých událostí:

*Tak máme [v evidenci] dovolenou, nějaké placené volno ze zákona, jako je lékař, svatba, pohřeb a podobně; máme neplacená volna, máme sick days a takzvané bonus dny. Ono je to hodně podobné, je to vlastně nějaké volno navíc. Máme takzvaný compassion leave. Ve chvíli, kdy je nějaká rodinná traumatická událost, tak je možnost po schválení přímého nadřízeného si vybrat další dny navíc. A nějakou otcovskou máme, nemocenskou samozřejmě, ošetřování člena rodiny. Jako já vím, že [software] Helios nabízel nějaké rozdělení [absencí]. Ale z hlavy nevím, jaké všechny možnosti tam byly, jestli to bylo všechno v jednom, nebo to bylo možná rozdělené na placené/neplacené [volno]. (Služby\_5)*

Z citace vyplývá, že evidence absencí může být částečně ovlivněna personálním a mzdovým systémem, resp. softwarem, který firma pro tyto účely využívá a který už má v sobě nastavené varianty a možnosti evidence absencí. Vliv má také možnost softwaru upravit typy absencí samotnými zaměstnavateli, kteří někdy zápolí se záznamem těchto událostí v rámci softwaru:

<sup>29/</sup> Podle Příručky pro přípravu vstupních dat Informačního systému o průměrném výděлку se do evidenčního počtu zaměstnaných zahrnují všichni stálí i dočasní zaměstnanci a zaměstnankyně, kteří byli v příslušném čtvrtletí v pracovním poměru. Do evidenčního počtu se nezahrnují např. pracující na základě dohod konaných mimo pracovní poměr, osoby uvolněné k výkonu veřejné funkce, ženy na mateřské dovolené, osoby na rodičovské dovolené (vykonávají-li ale současně práci v pracovním poměru, do evidenčního počtu se zahrnou), učni a studenti na praxi apod. S ohledem na tuto skutečnost se tak doba mateřské a rodičovské, případně otcovské nezapočítává do kterékoliv položky neodpracované doby. Viz ISPV 2017, resp. duben 2022. Dostupné na [www.ispv.cz](http://www.ispv.cz).

*V té Treximě jsou nějaké absence, hodiny absencí... a teď si vezměte, že ten člověk mohl být dva měsíce dlouhodobě nemocný, měsíc na mateřské, tři měsíce na rodičovské, jak byste to tam chtěli dostat do jednoho textového políčka? Jak to z technického hlediska [ošetřit]? (Průmysl\_4)*

Další zmíněná nekompatibilita mezi softwary a potřebami ISP/ISPV je evidence docházky formou minut (některé firmy evidují absence na minuty kvůli částečným úvazkům, pohyblivé pracovní době apod.). Ve finálním výkazu pro ISP/ISPV pak může přepočítání absencí z minut na hodiny zaznamenat chybovost a personalisté a personalistky jsou nuceni vše zkontrolovat a vyplňovat ručně.

Mnohé absence tedy firmy a organizace evidují ve svých personálních systémech. Tyto údaje však ne vždy přecházejí do ISP/ISPV, a to včetně informace o osobách na mateřské a rodičovské, případně otcovské. V případě inovace sběru dat pro ISP/ISPV (resp. rozšíření o nové proměnné) je potřeba brát v potaz nároky na evidenci těchto údajů, tedy i na požadovaný způsob sběru a formát evidence proměnných. Tato skutečnost totiž ovlivňuje, jak budou dané proměnné na úrovni zaměstnavatelů nakonec evidovány.

### **Kontaktní adresa**

Informace o kontaktní adrese jsou využitelné při sledování mobility za prací. Jejich evidence by mohla vyjasnit, zda se dojíždka za prací, stejně jako její finanční a časová náročnost podílí na genderových nerovnostech v odměňování, popř. do jaké míry.

Někteří zaměstnavatelé evidují kontaktní adresu (zákon jim to umožňuje) již při vyplňování vstupního dotazníku zaměstnance či zaměstnankyně anebo z důvodu práce z domova (tzv. home office). Jiní tento údaj nesledují, neboť jej nepotřebují. V pracovní smlouvě musí být přitom uvedena adresa trvalého bydliště, kontaktní adresa je pouze dobrovolný údaj:

*Většinou ji evidujeme. Tedy záleží na tom, zda nám ji zaměstnanec vyplní, ale máme v nástupním dotazníku kolonku trvalá adresa a kontaktní adresa. U cizinců chceme vždycky kontaktní adresu, protože to nově vyžaduje i sociální správa... A protože máme home office, máme dohody o home office, kde by měli uvádět tu adresu, kde se zdržují, což je kontaktní adresa. Takže víceméně evidujeme tu kontaktní adresu. (Služby\_5)*

Vzhledem k tomu, že evidenci kontaktní adresy zákon připouští, bylo by ji možné zjišťovat. Přesto její evidence může vzbudit z různých důvodů odpor.

### **Dohody o provedení práce (DPP) / dohody o pracovní činnosti (DPČ)**

Protože práce na různé typy dohod může být formou prekérní práce (kvůli její nestabilitě, nízkým sociálním jistotám a faktu, že pokud odměna za ně nepřesáhne určitou částku, tak se nezapočítávají do nároku na důchod), která bývá realizována zpravidla ženami (např. Pospíšilová a Vohlídalová, 2022), je žádoucí evidovat v ISP/ISPV jednotlivce zaměstnané na DPP a DPČ i to, jaký typ práce daný jedinec vykonává.

Ukázalo se, že dotázané firmy a organizace evidují nejen počty osob pracujících na různé formy dohod, ale také počet odpracovaných hodin a vyplacené částky. V současné době jsou však do ISP/ISPV zasílány jen souhrnné údaje za celkový počet odpracovaných hodin a celkový objem vyplacených financí na DPP a DPČ, takže data nejsou sbírána za jednotlivce, ale za celou organizaci. Navíc jsou tyto souhrnné údaje evidovány pouze ve mzdové sféře. Nelze proto provádět detailní analýzy mzdového rozkladu a zjistit tak, jak se dohody podílí na nerovnostech v odměňování. Vzhledem k nárůstu těchto a dalších typů prekérní práce v poslední době (viz kapitola 1) tak čím dál větší část zaměstnaných chybí v evidenci zaměstnaných osob a ve statistikách ISP/ISPV. V nich se totiž evidují pouze osoby pracující na standardní zaměstnaneckou smlouvu na dobu určitou či neurčitou.

Analýza ukázala, že spíše než s evidencí „dohodářů“ (jejich odpracovaných hodin, vyplacených mezd apod.) u samotných zaměstnavatelů bývá problém s přenesením dat do datového souboru pro ISP/ISPV. Jak upozornili někteří z dotázaných, záleží na možnostech přenosu evidence „dohodářů“ z jimi používaných personálních a mzdových softwarů do ISP/ISPV:

*Ano, umíme v systému, co máme tady HR SAP, rozdělit DPP a DPČ... To by asi nebyl problém, protože tuto informaci minimálně [máme]. (Průmysl\_4)*

*Ano, evidujeme DPP a DPČ, ale do výstupů [pro Treximu] to nejde... U DPČ by se daly spočítat průměrné výdělky nebo by to mělo smysl, protože DPČ, když je nad tři a půl tisíce v letošním roce [2021], tak je [člověk] nemocensky pojištěný. Jinak když je [výdělek] nižší, tak není nemocensky pojištěný. A u DPP tam vůbec se průměrný výdělek nepočítá, protože to by byla hausnumera... (Státní sféra\_R7)*

### **Evidence zaměstnaných osob, případně zavedení unikátního, v čase stálého kódu jedince**

Zavedení přidělování unikátního a v čase stálého kódu zaměstnaným osobám by umožnilo v dlouhodobém horizontu sledovat vývoj mezd/platů a rozdílů v odměňování v různých fázích životního cyklu, a to i při změně zaměstnavatelů.

Zástupci a zástupkyně firem uvedli, že evidují své zaměstnance a zaměstnankyně pomocí osobních čísel. Číslo získá nový pracující po přijetí do zaměstnání a v naprosté většině případů zůstává stejné, i když je daná osoba na rodičovské nebo se vrací po delší pracovní neschopnosti. U některých firem, pokud se zaměstnanec či zaměstnankyně po určité době vrací např. od jiného zaměstnavatele, dostává svoje původní osobní číslo.

*U nás má zaměstnanec své osobní číslo, pod kterým je vedený. Ale potom, co se týká druhů práce, tak se rozlišuje právě různými kódy, že buď je to pracovník, který pracuje, nebo je to starobní důchodce [pracující], nebo je to žena na rodičovské nebo na mateřské a podobně... A když ta osoba odejde na mateřskou, rodičovskou a pak se vrací zpět do práce, tak to osobní číslo má pořád [stejně]. Jen se v tom podstupní zase vrátí zpátky, že tedy už není na mateřské, není na rodičovské, ale je zase pracující zaměstnanec. (Služby\_5)*

*Ne, to zůstává. Jakmile je ten člověk u nás jednou veden pod nějakým osobním číslem, tak to mu zůstává navždycky, ať by skončil pracovní poměr, vrátil se, vždycky bude vedený pod jedním osobním číslem. (Státní sféra\_R6)*

V případě zavádění unikátního, v čase stálého kódu/identifikátoru, který by umožnil sledovat jedince v longitudinální perspektivě v průběhu jeho celé pracovní dráhy i v rámci jeho pohybu mezi jednotlivými zaměstnavateli, zazníval názor, že pro jeho zavedení by musel existovat oprávněný důvod. Objevila se rovněž obava ohledně možného zneužití tohoto údaje. Tento typ kódu přitom představuje praxi, která je běžná v některých vyspělých evropských zemích (viz kapitola 2). Podmínkou pro jeho zavedení je dostatečné zabezpečení ochrany dat.

Doporučení vyplývající z analýzy možností rozšíření sledovaných proměnných pro účely ISP/ISPV ze strany zaměstnavatelů:

- Je třeba informovat zaměstnavatele o tom, jaké jsou zákonné možnosti při zjišťování údajů od zaměstnaných. Především se jedná o údaje spojené s rodičovstvím (počet dětí a jejich věk), které je možné získat v průběhu pracovního poměru (nikoliv však při nástupním pohovoru).
- V souvislosti s případným zaváděním evidence rodičovství (mateřská, rodičovská, otcovská) do ISP/ISPV jako typu absence pro zjištění dopadu přerušení pracovní aktivity z důvodu rodičovství na výdělek daného rodiče je však třeba prověřit kompatibilitu firemních evidenčních systémů a zajistit kvalifikovanou pomoc zejména u menších firem, které nemusí mít dostatek finančních a lidských zdrojů pro detailnější evidenci potřebných/nově požadovaných a zaváděných údajů.

- Pokud by se v ISP/ISPV sledovala kontaktní adresa zaměstnanců a zaměstnankyň, bylo by vhodné připravit možnost pilotního zavedení této proměnné do ISP/ISPV (viz zákonná úprava, úprava předpisu sběru dat apod.).
- V případě detailnější evidence DPP/DPČ za jednotlivce bude nutné zajistit kompatibilitu mzdových a personálních softwarů s potřebami ISP/ISPV a především menším firmám poskytnout pomoc a podporu při ručním vyplňování údajů.
- V případě zavedení unikátního a v čase stálé identifikátoru je nutné brát v potaz, že firmy evidují své zaměstnané pod různými verzemi evidenčního/osobního čísla. Je žádoucí zvážit možnost mít pro každého jedince speciální kód (jiný než RČ, aby z něho nebylo možné vyčíst údaje jako pohlaví, datum narození apod.), který by fungoval i v pracovní oblasti. Na základě něho by se daly propojovat různé databáze za účelem doplnění údajů do ISP/ISPV, aby se tak eliminovala zbytečná zátěž sběrem údajů (již existujících v jiných databázích) na úrovni firem a organizací.

### 3.3.3 Limity a bariéry zjišťování údajů pro ISP/ISPV ze strany zaměstnavatelů

#### **O mzdové analýzy z dat ISPV je mezi zaměstnavateli velký zájem.**

Mzdové a personální systémy, které firmy využívají, mají značný vliv na ochotu zaměstnavatelů vyplňovat nové nebo detailní údaje pro ISP/ISPV. Pro velké firmy, které používají sofistikované programy a mají prostředky na jejich aktualizaci, příprava podkladů pro ISPV obvykle není velký problém. Pro malé firmy, které tyto softwary obvykle nevyužívají, může být příprava podkladů pro ISP/ISPV časově náročná, protože je často doplňují ručně.

Problémy zaměstnavatelům činí zejména zařazování tzv. dohodářů dle kategorie CZ-ISCO nebo formát evidence odpracovaných hodin.

Podpora ze strany Treximy při zpracování podkladů pro ISPV je sice pozitivně hodnocena, velká část dotázaných však spoléhá na neformální informační kanály, které ale mohou zvyšovat chybovost dodaných podkladů.

Dotázaní v několika případech identifikovali různé typy chyb či limitů při zjišťování údajů pro ISP/ISPV. Jedná se zejména o to, že struktura dat nebo některé proměnné v rámci ISP/ISPV neodpovídají realitě, nezachycují pokaždé odpovídajícím způsobem situaci zaměstnané osoby apod.

#### **Počet odpracovaných hodin při práci na dohody**

Jedním z problémů zmiňovaných v rozhovorech se zástupci a zástupkyněmi zaměstnavatelů byla také evidence dohod (DPP, DPČ), resp. hodin odpracovaných na tento typ pracovních smluv. Firmy mají tzv. dohodáře, za něž vykazují každý měsíc skutečně odpracované hodiny, ale také ty, co dostávají každý měsíc paušálně stejnou mzdu při různém počtu hodin odpracovaných v tom kterém měsíci. Personalisté či personalistky pak musejí za tento typ dohod, pokud je vykazují v ISP/ISPV, upravovat ručně celkový počet skutečně odpracovaných hodin za daný měsíc.

#### **Zařazení pracovní pozice podle kategorií ISCO**

Někteří dotázaní zmiňovali také problém zařazování osob pracujících na dohody (DPP, resp. DPČ), ale i zaměstnanců a zaměstnankyň se standardní pracovní smlouvou podle katalogu povolání (viz Katalog povolání – Kategorie CZ-ISCO<sup>30</sup>). Pracovní pozice v dané firmě (resp. obsah vykonávané práce) v něm totiž nemusí mít nutně odpovídající ekvivalent. Jednotlivé pracovní pozice se mění, vyvíjejí, neustále se objevují nové, na což katalog reaguje jen pomalu:

30/ Dostupné na <https://nsp.cz/isco>.

*My máme nějaké mapování na pozice versus na ten národní katalog -, tak to potom je heuristická práce [zařazení té pozice podle katalogu]... Vymyslí se nová pozice, třeba kontrolor kvality ovzduší, tak potom já nebo případně s HR vytáhneme ten katalog a škrábeme se na hlavě, protože ten katalog prostě není aktuální z hlediska těch pozic ve firmách... (Průmysl\_4)*

Někteří dotázaní si pak ztěžovali, že katalog CZ-ISCO je moc podrobný, což zvyšuje náročnost zařazování vykonávaného obsahu práce do příslušné pětimístné kategorie.

### **Vkládání nových proměnných a zkušenosti s přidáním proměnné „vzdělání“**

Zkušenosti dotázaných ukázaly, že zařazení nové proměnné do ISP/ISPV se zpravidla neobejde bez problémů. Příkladem je požadavek na detailnější zařazení zaměstnanců a zaměstnankyň podle oboru vzdělání, jehož zavedení proběhlo v roce 2018. Zaměstnavatelé museli od všech stávajících i nových zaměstnaných vyžádat nejen typ ukončeného vzdělání, ale také přesný obor, název školy, její sídlo apod. Zástupci a zástupkyně firem, kteří měli zkušenost s vyplňováním této nově zavedené proměnné vzdělání, považovali vyplňování všech požadovaných informací za problematické a jejich spolehlivost za nízkou:

*Jak jsem tak vytušil, když jsem byl na školení ohledně zavedení oboru vzdělání, tak co jsem se tam bavil s kolegy, tak to mnozí doopravdy patlají na koleně a ta kvalita je opravdu mrzká. (Průmysl\_4)*

Požadavek na zpřesnění oboru vzdělání proto může vést ke zvýšení jeho chybovosti. Je proto třeba poskytnout firmám potřebné instrukce, ale zároveň je i přesvědčit o smysluplnosti tohoto požadavku. V neposlední řadě je třeba v těchto případech motivovat firmy a organizace, aby případné problémy konzultovaly s firmou, která data sbírá, nikoli mezi sebou navzájem.

### **Nekompatibilita mzdových systémů s požadovanou strukturou dat pro ISP/ISPV**

Někteří personalisté a personalistiky, kteří připravují data pro ISP/ISPV, zmiňovali, že forma podnikové evidence mzdových dat a požadovaný způsob evidence dat pro ISP/ISPV jsou často rozdílné a nutně spolu nekorespondují.

*Ve chvíli, kdy vlastně vyplácíme zaměstnance například nějakou roční odměnou po ukončení pracovního poměru, tak nám to hlásí chybu, že ten zaměstnanec má nějaký příjem, ale neodpracoval žádné hodiny. Takže občas máme problém s takovými chybami, a my je víceméně ignorujeme, protože vlastně s tím nemůžeme nic udělat. (Služby\_5)*

Pokud využijí firemní způsob evidence údajů, systém ISP/ISPV nahlásí chybu a data není možné odeslat. Proto je musí nejprve opravit, a to často ručně. Problémy s přenosem dat do ISP/ISPV jsou reflektovány zejména v menších firmách, které nemají takové finanční a personální kapacity pro přípravu dat v požadovaném formátu.

*Používáme pro mzdy systém Pohoda. Pro některé věci je to celkem uživatelsky příjemný systém, ale pro některé zase ne. Například pro Úřad práce musíme sledovat zaměstnanost se změněnou tělesnou schopností zaměstnanců a tam vlastně chtějí odpracované hodiny v měsíci, započítává se do toho dovolená, svátky, prostě všechny věci a přesčasy. A já to z té Pohody tak snadno nepřeklopím. Takže já si to opravdu vedu v jiné tabulce a jednou ročně musím tu tabulku vyplnit. Zaplatpánbůh, máme jenom těch šedesát zaměstnanců, takže to udělám ručně, ale ta Pohoda mi to neulehčí. (Průmysl\_3)*

*Asi to záleží na velikosti firem, jak ta data získávají. Nám prostě tohle zpracovává SAP, takže chlapci a holky ze SAPU by se museli zasnazit, aby tam tu logiku [resp. požadované údaje] naprogramovali, a nám by to potom sosalo [potřebná data] samo [do ISPV]. (Průmysl\_4)*

Větší firmy mají zpravidla potřebné finance na úpravu nebo update softwaru pro účely ISP/ISPV.

*My používáme Helios Orange a ten má předdefinovanou sestavu přímo pro Treximu, přímo pro ISPV. Pokud například zjistíme, že něco nesedí, tak si to můžeme upravit v tom mzdovém systému, aby se nám to načítalo správně. ... Já musím říct, že ten mzdový systém podle mě dobře reaguje na tyhle změny, takže ve chvíli, kdy ta změna nastane, tak oni updatují systém a jsou schopni tam tu změnu většinou nějakým způsobem zakomponovat. (Služby\_5)*

Je proto důležité sledovat kompatibilitu systémů používaných k personální a mzdové evidenci na úrovni zaměstnavatelů se systémem ISP/ISPV. Rozhovory s oslovenými firmami a organizacemi ukázaly, že velké firmy a organizace zpravidla používají systémy, které jsou kompatibilní se systémem ISP/ISPV, zatímco menší firmy mohou mít v tomto směru problémy. Zároveň deklarují, že nemají finance na lepší softwary nebo na jejich aktualizaci.

### **Podpora přípravy dat pro ISPV ze strany Treximy**

I když někteří dotázaní uváděli, že se na Treximu obracejí ve chvíli, kdy je identifikována nějaká chyba při dodávání údajů do šetření, a oceňovali vstřícnost a kvalifikovanou asistenci ze strany této firmy, ne vždy její podpory využívají.

*Akorát máme problém v komunikaci s těmi našimi základními, mateřskými a příspěvkovými organizacemi. Občas, když se tam vyskytne nějaká ta chyba, takže konkrétně se ptají třeba mě, co mají dělat s tou chybou -. A někdy si to řeší samy mezi sebou... (Státní sféra\_R6)*

Někdy tak dochází k předávání zkušeností mezi zaměstnavatelskými subjekty, aniž by vzniklý problém byl diskutován s Treximou. Tento způsob řešení problémů může být sice rychlý, ale nemusí být nutně efektivní, resp. může vést k zanášení chyb do šetření ISP/ISPV. Je tak potřeba rozsáhlé asistenční služby Treximy spočívající v propagaci a zasílání informací o tom, na koho se firmy mohou obrátit o pomoc a v jakých záležitostech.

### **Dostupnost analýzy mezd a platů**

Realizace a důležitost analýzy mezd a platů na úrovni zaměstnavatele jsou důležitými faktory, neboť souvisejí s ne/ochotou zaměstnavatelů participovat na dalších statistických šetřeních nebo rozšíření ISP/ISPV. Pokud jsou analýzy mezd a platů pro zaměstnavatele skutečně důležité, např. při jednání o výši mezd/platů nebo při jednání o relokaci financí pro jednotlivá oddělení firmy, lze při argumentaci o zavádění nových proměnných ISP/ISPV vyzdvihnout případně i užitečnost a potřebnost dat pro samotné zaměstnavatele. Kvalitativní výzkum mezi zaměstnavateli ukázal, že část (zpravidla menších) zaměstnavatelů si zpracovává analýzu mezd či platů sama, část si nechává šetření provést u různých firem na komerční bázi, někteří pak za úplatu dostávají data přímo od Treximy:

*My to [analýzy mezd] samozřejmě neděláme sami, ale nakupujeme to od různých dodavatelů... Jsou tady tři takoví největší hráči. Jsou to Hay, Watson Wyatt a Mercer. To jsou firmy, které pro nás přímo dělaly analýzy, a my jsme to nakupovali přímo u nich..., abychom byli konkurenceschopní. (Průmysl\_2)*

Pro firmy/organizace jsou data o mzdách velmi cenná a ty větší z nich jsou leckdy ochotny za to zaplatit. Některé firmy chtějí vědět, jak jsou v otázce mezd konkurenceschopné, jak jsou na tom v porovnání s ostatními podobně zaměřenými firmami na trhu. Získaná data jsou často využita jako argument při vyjednávání o mzdách v dané firmě či organizaci. Firmy v těchto analýzách však zpravidla opomíjí genderovou dimenzi problému nerovného odměňování, což představuje výzvu pro řešení GPG na úrovni zaměstnavatele.

## Doporučení vyplývající z analýzy limitů zjišťování dat pro ISP/ISPV mezi zaměstnavateli

- Je nutné věnovat pozornost kvalitě dat (jejich reliabilitě a validitě), aby se snížila chybovost získávaných údajů pro potřeby šetření ISP/ISPV.
- Při zařazení nového údaje do šetření ISP/ISPV je nutné ho nejprve dostatečně pilotně odzkoušet, aby se zmapovaly případné problémy s jeho zaváděním a snížila se chybovost při získávání nového údaje v požadované formě.
- Je žádoucí podpořit spolupráci mezi vývojáři personálních/mzdových systémů a subjektem, který data o mzdách a platech sbírá (Trexima, MF), aby tyto systémy byly schopné generovat data v požadované formě pro potřeby ISP/ISPV.
- Je rovněž žádoucí vyvinout „základní verze“ softwarů pro menší firmy, které někdy musejí údaje do požadované podoby upravovat ručně.
- Je třeba zvyšovat povědomí o asistenci ze strany subjektu, který data sbírá (Trexima pro potřeby MPSV), při odstraňování zjištěných chyb v šetření, případně MF, které je zodpovědné za sběr dat ve veřejné sféře.
- Je třeba věnovat pozornost možné využitelnosti dat z ISP/ISPV pro genderovou analýzu mezd a platů na úrovni zaměstnavatelů.

## 3.4 Závěr

Mezi relevantní data týkající se genderových rozdílů v odměňování patří kromě dat o rodičovství i údaje o přerušování pracovní dráhy jedince v průběhu jeho života z důvodu péče, o návratech k původnímu zaměstnavateli po rodičovské, o dojíždění do zaměstnání, o prekarizovaných formách práce nebo o důvodech absencí v zaměstnání. Jejich evidence by umožnila sledovat, jak muži a ženy v práci absentují z důvodu pečujících závazků a jaké to pak má dopady na jejich odměnu. Takovou možnost stávající data ISP/ISPV přitom zatím neposkytují.

Kvalitativní studie se zaměřila na zkušenosti zaměstnavatelů se sběrem dat nejen pro ISP/ISPV a na to, zda a jak firmy evidují vybrané proměnné, jako jsou: a) rodičovství (počet dětí a jejich věk) a pečující závazky; b) kontaktní adresa; c) detailní evidence zaměstnaných na DPP a DPČ, tj. počet odpracovaných hodin, výše vyplácených mezd apod.; d) detailnější evidence absencí (jako je např. mateřská a tzv. otcovská, rodičovská, krátkodobé i dlouhodobé ošetřovné apod.); e) unikátní a v čase stálý kód zaměstnaných. Cílem rozhovorů bylo diskutovat možná rizika a bariéry při případném zavádění proměnných do ISP/ISPV. Kromě toho se kvalitativní studie zaměřila také na názory a zkušenosti expertů a expertek ze státní a veřejné správy (např. ČSSZ, ČSÚ, MPSV) i z dalších oblastí (odborné firmy včetně konzultačních) na evidence dat pro potřeby analýz a výzkumu GPG v ČR a na možnosti a rizika rozšíření datové báze ISP/ISPV o výše uvedené proměnné. Expertní pohled a pohled zástupkyň a zástupců zaměstnavatelů se leckdy překrývaly, někdy jsou kompatibilní, ne vždy se shodují (viz tabulka 1), v mnohých oblastech totiž experti a expertky upozornili na jiné problémy a rizika.

Naše rozhovory ukázaly, že zaměstnavatelé výše uvedené proměnné určitým způsobem většinou již evidují. Nelze však jednoduše říci, že by jejich zavedení do ISP/ISPV bylo bez problémů. V rozhovorech se často objevovaly i kritické názory k rozšíření ISP/ISPV. Zástupci a zástupkyně zaměstnavatelů vyjadřovali obavu žádat po zaměstnaných osobní informace (především ty týkající se počtu dětí a jejich věku) a předjímalí malou ochotu lidí tyto údaje poskytnout. V rozhovorech se přitom

často objevoval názor, že zjišťování údajů o rodičovství je nelegální. Jak ale uvádíme v kapitole 2, tento údaj je považován za citlivý pouze v průběhu přijímacího řízení do zaměstnání, kdy má zabránit diskriminaci uchazeček, případně uchazečů o zaměstnání z důvodu rodičovství. V praxi zaměstnavatelé data o rodičovství mnohdy mají, nejsou však kompletní ani komplexní. Vzhledem k tomu, že jakékoliv jiné poznatky o rodičovství nabyté zaměstnavatelem v průběhu pracovního poměru zákon neupravuje, lze údaje o zaměstnaných, které zaměstnavatel získal během této doby, ve smyslu GDPR využít ve formě zákonného zpracování i bez souhlasu zaměstnance.

Zaměstnavatelé měli též obavu u požadavku kontaktní adresy zaměstnaných, pro niž platí podobné podmínky jako pro zjišťování počtu dětí a jejich věku. Méně komplikované se zaměstnavatelům jevílo zavedení detailnější evidence osob na DPP a DPČ nebo evidence absencí, protože mnohé z dotázaných firem tyto údaje již zaznamenávají. Malou zátěž by tento krok znamenal zejména pro velké firmy, protože mají kvalitní personální softwary, vlastní IT oddělení, která softwary aktualizují, nebo mají finance na jejich aktualizaci. Malé firmy a mikropodniky by naopak byly odkázány na ruční zpracování údajů z personálních systémů.

Diskutováno bylo také zavedení unikátního a v čase stálého kódu pro každého zaměstnaného člověka. Ukázalo se, že všechny dotázané firmy evidují zaměstnané pod osobním číslem nebo ID. Velké firmy jsou pak většinou schopné evidovat tato čísla dlouhodobě a případně je i propojit s dalšími dceřinými firmami (i mimo ČR). Problém však může nastat zejména ve způsobu vytváření identifikátoru. Vznik, generování a distribuci identifikátorů by patrně musela zaštitit některá státní instituce.

Dotázaní experti a expertky upřednostňovali propojování ISP/ISPV s informačními systémy veřejné správy oproti zavádění nových proměnných, které by musely být zjišťovány na straně zaměstnavatelů. Mnohé údaje (např. klíčový počet dětí a jejich věk) jsou již nyní uvedeny v registrech a datových zdrojích spravovaných státem. Jejich případné propojení s daty ISP/ISPV tak nabízí možnost jejich dalšího využití. K propojování různých databází je však nutné mít data validní a reliabilní, což podle expertů a expertek data dodávaná zaměstnavateli do ISP/ISPV nemusí vždy splňovat. Poskytnutá data mohou být, ač neuvědoměle, nekompletní nebo s chybami.

Experti a expertky také zmiňovali, že ani česká legislativa, ani současná praxe ve státní správě neumožňují jednoduše propojovat data z informačních systémů veřejné správy. Jednotlivé osoby jsou totiž v různých databázích označeny různě, není umožněno určitá data z důvodu ochrany osobních údajů sdílet apod. Právě ochrana osobních údajů a obavy o zneužití citlivých a osobních informací byla diskutována experty a expertkami i zaměstnavateli. Všichni se však přikláněli k názoru, že mzdové a platové analýzy jsou klíčovým nástrojem snižování genderových rozdílů v odměňování jak na úrovni státu (pro efektivní a smysluplná politická opatření), tak na úrovni zaměstnavatele (jeho konkurenceschopnost).



**Tabulka 1 – Shrnutí názorů expertů a expertek a zástupců a zástupkyň zaměstnavatelů na zavádění nových proměnných do ISP/ISPV**

Téma	Expertní pohled	Pohled ze strany zaměstnavatelů
Dostupnost dat ISP/ISPV	Požadavek (bezplatné) dostupnosti dat pro analýzy sloužící k tvorbě relevantních sociálních politik a pro vědecké účely.	Zájem o analýzy mezd či platů z dat ISP/ISPV pro vnitřní potřebu zaměstnavatele. (bezplatně či za úplatu)
Kvalita získaných dat	Upozornění na dostupné kapacitní možnosti sběru (dalších) dat pro šetření ISP/ISPV s ohledem na možné personální a finanční limity ve firmách/organizacích.  Vnímaná závislost na zaměstnavatelích, resp. na tom, jaká data a v jaké formě jsou jimi dodána (v současnosti probíhá kontrola dat až po jejich dodání, nikoli před ním).	Dtto  Zejména u malých firem vnímaný problém dostupnosti kvalitních softwarů pro sběr a evidenci požadovaných dat.  Problém validity a reliability některých získaných údajů (hlavně oboru vzdělání, zařazení podle CZ-ISCO).  Pozitivní reflexe spolupráce s Treximou při vyplňování podkladů pro ISP/ISPV.
Bezpečnost sběru dat	Experty a expertkami reflektovaná možná nedůvěra zaměstnavatelů v (dostatečné) zabezpečení sebraných dat v rámci daného šetření.	Nedůvěra v zabezpečení dat, která jsou vnímána jako senzitivní (jako v případě sběru dat o rodičovství).
Ochota zaměstnaných poskytnout některé údaje a možnosti zaměstnavatelů údaje požadovat	Obava ohledně toho, jaké údaje mohou zaměstnavatelé po zaměstnaných požadovat spolu s otázkou možností vynucení jejich poskytnutí (zejména jedná-li se o statistická šetření, kdy za nekompletní dodání dat hrozí zaměstnavateli pokuta).	Neinformovanost ohledně toho, jaké údaje mohou zaměstnavatelé po zaměstnancích požadovat z hlediska zákona a neochota zaměstnaných poskytovat tzv. senzitivní údaje (zejména o rodičovství).
Proaktivní asistence	Požadavek na proaktivní asistenci ze strany státu nebo jiných institucí při zavádění dalších proměnných a sběru dat.  Důraz na osvětu a vzdělání ohledně toho, k čemu jednotlivá šetření slouží a jaké případné výhody z jejich provádění mohou pro zaměstnavatele plynout.	Požadavek na dostupnost kvalitních softwarů (pro podnikovou evidenci osobních a mzdových údajů) kompatibilních se šetřením ISP/ISPV (zejména v případě malých firem s omezenými personálními a finančními zdroji).
Doplnění databáze o další proměnné	Vnímané omezené možnosti sběru požadovaných dat na úrovni zaměstnavatele: - z důvodu absence právní opory pro jejich sběr v současnosti, - z důvodu anticipované neochoty zaměstnavatelů je zavádět zejména z kapacitních a finančních důvodů.	Některé firmy deklarují možnost sběru většiny požadovaných dat (neboť je v určité míře evidují – viz absence z důvodu rodičovství/péče, DPP a DPČ, kontaktní adresa) vs. upozornění na problematičnost sběru „senzitivních“ dat (zejména o rodičovství kvůli neexistenci právní opory jejich evidence pro všechny zaměstnané osoby i kvůli neochotě lidí údaje tohoto typu zaměstnavateli sdělovat).
Unikátní a v čase stálý kód jedince	Převaha souhlasu s návrhem zavést pro účel propojování různých databází unikátní a v čase stálý kód jedince.	Od indiferentního postoje k zavedení tohoto kódu až po jeho odmítnutí z obavy možné zneužitelnosti senzitivních dat o jedinci.
Propojování databází	Návrh na propojování databází různého typu (speciálních šetření s administrativními databázemi), nedublovat tak sběr již známých dat, tj. inovovat sběr dat v trendu běžném ve vyspělých demokratických zemích.	-----

## Literatura:

- Budig, M. J., Misra, J. a Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. *Social Politics*, 19(2), 163–193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- Křížková, A., Pospíšilová, K., Maříková, H. a Marková Volejníčková, R. (2018). *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů*. Ministerstvo práce a sociálních věcí / Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.
- Křížková, A. a Pospíšilová, K. (2023). Za stejnou práci stejná odměna? Genderová rovnost v odměňování v různých kontextech trhu práce. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, 59(1), 31–63. <https://doi.org/10.13060/csr.2022.036>
- MPSV. (2017). Katalog povolání – Kategorie CZ-ISCO. *Národní soustava povolání*. <https://nsp.cz/isco>
- Pospíšilová, K. a Vohlídalová, M. (2022). Rozdíl v odměňování žen a mužů, efekt rodičovství a prekarity. *Sociológia/Slovak Sociological Review*, 54(3), 244–277. <https://doi.org/10.31577/sociologia.2022.54.3.10>.
- Trexima. (n.d.). Příručka pro přípravu vstupních dat Informačního systému o průměrném výdělku. *Informační systém o průměrném výdělku*. [www.ispv.cz](http://www.ispv.cz)

# 4. Inovace ISPV: návrhy řešení

## 4.1 Východiska

Rodičovství je jednou ze zásadních příčin genderového rozdílu v odměňování (dále jen GPG), které ale nelze na českých datech v současnosti dostatečně přesně měřit. Nevíme, na jaká pracoviště se ženy po rodičovské pauze (ne)vracejí, na jakých typech pracovišť jsou rodiče ve mzdách z(ne)výhodněni (podle sektoru ekonomiky, oboru činnosti, velikosti podniku či organizace, struktury řízení, průměrné mzdy, genderové struktury, regionu apod.). ISPV/ISP, nejdůležitější a nejlepší zdroj dat o mzdách v ČR, tyto údaje totiž neobsahuje. Vzhledem k tomu, že v evidenci ISPV/ISP jsou pouze lidé se standardními zaměstnaneckými smlouvami, není na datech ISPV/ISP možné ani dostatečně analyzovat trend prekarizace práce nebo zjišťovat, jak souvisí rodičovství a GPG s prekérními pracovními úvazky. Absence možnosti sledovat přímý vliv pečujících závazků na mzdy mužů a žen a na výši GPG znemožňuje detailnější analýzy příčin, které vedou v ČR k vysokému GPG. Nedostatek dat pak omezuje nastavení vhodných řešení na úrovni legislativy i zaměstnavatelů.

Analýza stávajících dat ISPV/ISP za mzdovou a platovou sféru i dat z kvantitativního dotazníkového šetření provedeného v rámci projektu TA ČR ukázala, že rodičovství je důležitým faktorem, který vysvětluje variabilitu ve mzdách žen i mužů. Tyto analýzy také ukázaly, jak významný dopad má prekarizace práce na genderové rozdíly v odměňování a jejich provázanost s rodičovstvím (Pospíšilová a Vohlídalová, 2022).

Analýza dobrých praxí sběru LEE dat ve vybraných vyspělých evropských zemích ukázala možnosti sběru potřebných údajů o rodičovství (konkrétně počtu dětí a jejich věku) prostřednictvím veřejných administrativních systémů. Zahraniční praxe ukazuje, že tato data lze evidovat, aniž by byla porušena ochrana osobních údajů. Ze zkušeností přitom vyplývá, že využití administrativních systémů zvyšuje validitu i reliabilitu získaných dat. Právní analýza ukázala, že takové řešení rozšíření dat ISPV/ISP je v principu možné. Tato úprava by však vyžadovala jisté právní a organizační změny týkající se povahy šetření ISPV/ISP.

Kvalitativní výzkum mezi zaměstnavateli ukázal, že některé údaje vážící se k rodičovství již mnohdy evidují (např. evidence mateřské, rodičovské i otcovské, důvody absencí, trvalá a někdy i kontaktní adresa apod.) a tato data jsou tedy potenciálně využitelná i pro ISPV/ISP. Zaměstnavatelé však vykazují malou ochotu sbírat či vykazovat další údaje o zaměstnancích a zaměstnankyních nad rámec těch stávajících, zejména jedná-li se o tzv. citlivé údaje, za něž často považují právě údaje o rodičovství. Zaměstnavatelé také vyjadřovali obavu o dostatečné zabezpečení sbíraných a zpracovávaných dat o zaměstnaných, která poskytují dalším subjektům.

Na základě těchto zjištění a také na základě výsledků čtyř odborných workshopů a diskuse s experty a expertkami na oblast práce s daty, jejich propojování a ochrany a správy veřejných informačních systémů představujeme dvě varianty řešení rozšíření informační databáze ISPV/ISP<sup>31</sup>. Ukazatele týkající se rodičovství (počet dětí a jejich věk) je možné doplnit z administrativních zdrojů

31/ Mezi lety 2021 a 2022 proběhly tři workshopy, kterých se účastnili experti a expertky z následujících organizací: MPSV, Trexima, MV (Úsek hlavního architekta), ČSÚ, Úřad vlády, CERGE-EI, ČSSZ. Podrobná diskuse o možných řešeních proběhla také v rámci závěrečné konference projektu v červnu 2023. Zapojení expertů a expertek do přípravy řešení a sdílení jejich expertizy bylo pro nás zcela zásadní. Velmi bychom jim tímto chtěly poděkovat za jejich ochotu a čas. Zvláštní poděkování patří zejména Martinu Zelenému (ČSÚ), který opakovaně detailně komentoval navrhované řešení a poskytl řadu podnětů a nápadů, které byly zapracovány do finálního návrhu, Vítu Zvánovci (ÚOOÚ) a Aleši Královi (MPSV).

(viz řešení Efektivní data) nebo skrze dotazování zaměstnavatelů (viz řešení Rozšíření báze proměnných zjišťovaných v ISP/ISPV). U obou řešení se zabýváme jejich výhodami a nevýhodami a podmínkami jejich případné implementace. Dále navrhuje rozšíření evidovaných položek o pracovních poměrech o údaje již obsažené v evidenci zaměstnavatelů (pracovní poměry na DPP, DPČ; absence z důvodu ošetřování člena rodiny a kontaktní adresa), které se rovněž úzce vážou k problematice rodičovství. Navrhujeme také systematické ošetření pravidel pro přístup k anonymizovaným primárním datům ISP/ISPV pro účely nekomerčního výzkumu a analýz pro potřeby státní správy.

## 4.2 Efektivní data: propojení ISP/ISPV s daty z informačního systému státní správy

Toto řešení vychází ze skutečnosti, že charakteristiky týkající se rodičovství (počtu dětí a jejich věku) jednotlivých osob jsou evidovány v informačních systémech veřejné správy, konkrétně pak v **evidenci obyvatel**<sup>32</sup>.

Vzhledem k tomu, že tento registr patří mezi informační systémy veřejné správy, obsahuje údaje o jednotlivých osobách v neanonymizované podobě. Oproti tomu ISP/ISPV, který náleží mezi statistická zjišťování, obsahuje data za jednotlivé zaměstnance a zaměstnankyně v anonymizované podobě (neanonymně zde vystupuje pouze zaměstnavatel). **Zásadní výzvou tohoto řešení je tedy propojení neanonymní databáze evidence obyvatel s anonymizovanými daty ISP/ISPV**, které by, jak se ukázalo, vyžadovalo významný technicko-legislativní zásah do stávajícího způsobu organizace šetření ISP/ISPV.

Jde nicméně o způsob, jenž byl experty a expertkami, kteří se účastnili diskusních workshopů, jednoznačně preferován. Takový postup by byl v souladu s evropskou strategií Data Governance Act i evropskou směrnicí Data Act (u níž v současnosti probíhá transpozice do české legislativy), které cílí na efektivní využívání veřejných datových zdrojů, jejich vzájemné propojování a zjednodušení přístupu k datům mj. i pro účely výzkumu nebo pro účely efektivního vládnutí.

### 4.2.1 Předpoklady řešení

V současné době patří ISP/ISPV mezi statistická šetření, částečně výběrová, v nichž jsou data o jednotlivých osobách od zaměstnavatelů sbírána v anonymizované podobě. Neanonymně tedy v šetření ISP/ISPV vystupují pouze zaměstnavatelé. Aby bylo možné propojit tato data s údaji v informačním systému státní správy, je nejprve třeba zajistit, aby ISP/ISPV obsahoval údaje za jednotlivé osoby, které by tak bylo možné jednoznačně ztotožnit (bylo by potřeba je identifikovat nějakým jednoznačným identifikátorem osoby). ISP/ISPV by se tak mohl stát součástí **informačního systému veřejné správy**, který uchovává data **související s různými státními agendami adresně vázaná na konkrétní osoby**. V současné době je ISP/ISPV „pouze“ součástí každoročního programu statistického zjišťování, které ztotožnění jednotlivých osob neumožňuje. Ztotožnění zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci ISP/ISPV však podle mnohých expertů na ochranu dat, kteří se zapojili do naší diskuse o řešení, zásadně proměňuje povahu tohoto šetření.

32/ Je třeba si uvědomit, že i evidence obyvatel má jisté limity. Obsahuje informace o manželství, registrovaném partnerství a vztazích mezi rodiči a dětmi bez ohledu na to, kdo o dítě skutečně pečuje. Kromě toho zde chybí údaje o některých dětech pobývajících dlouhodobě v cizině nebo o rodičích, kteří jsou cizinci (ne všichni jsou totiž uvedeni v evidenci obyvatel).

Tento problém by mohlo vyřešit založení tzv. **nové agendy ISP/ISPV, která evidenci adresných dat umožňuje**. Zaměstnavatelé by tak v rámci této nové státní agendy reportovali státu (či organizaci, která by pro stát tato data sbírala a technicky zajišťovala) vedle dat pro účely daňové, zdravotního pojištění či sociálního zabezpečení, která neanonymizovaně vykazují již dnes, i data odpovídající šetření ISP/ISPV adresně vázaná na jednotlivé zaměstnané osoby.

Zřízení každé agendy musí mít přitom jasný účel. V případě ISP/ISPV rozšířeného o data týkající se rodičovství by tímto cílem byl monitoring rovného odměňování, přičemž veřejným zájmem založení této agendy by bylo posilování principu rovného odměňování žen a mužů v ČR a naplňování evropské směrnice a transparentnosti v odměňování. Založení nové agendy však předpokládá politickou podporu a širokou shodu na její potřebnosti a není jednoduché. Jde však o řešení, pro které podle expertů zapojených do diskuse o řešení ISP/ISPV již v českém právním řádu existuje jasná opora.

Případný přechod ISP/ISPV na model, v němž by byly údaje reportovány neanonymně za jednotlivé zaměstnance a zaměstnankyně, by předpokládal kromě legislativních zásahů a politické podpory také hlubší diskusi se zaměstnavateli a zaměstnanci, aby byly případně vyvráceny jejich obavy ze zneužití dat, postoupení dat třetím stranám i celková nedůvěra vůči tomuto sběru dat.

#### 4.2.2 Efektivní sběr dat

Sběr dat by mohl vypadat následujícím způsobem: zaměstnavatel poskytne organizaci pověřené sběrem dat ze strany gestora ISP/ISPV, kterým je MPSV, data, v nichž jsou jednotlivé osoby jednoznačně identifikovány (např. číslem OP, případně jiným jednoznačným identifikátorem), tak aby bylo možné tato data propojit s agendovým identifikátorem, s nímž pracuje evidence obyvatelstva.

Příslušný státní orgán, který má přístup do informačního systému veřejné správy, včetně evidence obyvatelstva (v tomto případě půjde patrně o MPSV, případně také MF nebo ČSÚ) zažádá o přiřazení unikátního kódu dané agendy – tzv. AIFO (agendový identifikátor fyzických osob). Skrze IS ORG (tzv. převodník agendových identifikátorů), který využívá ZIFO (zdrojový identifikátor fyzické osoby), je pak možné propojit data z jedné agendy (ISP/ISPV) s daty sbíranými v rámci jiné agendy (evidence obyvatel).<sup>33</sup>

**Přístup do informačního systému veřejné správy a k agendovému identifikátoru:** Přiřazení identifikátoru každému zaměstnanci a zaměstnankyni je umožněno dle § 4 zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech, prostřednictvím tzv. identifikátoru fyzických osob, který je zapsán v příslušném základním registru. Na základě identifikátoru fyzické osoby má statistický orgán/MPSV přístup do informačního systému evidence obyvatel, který je veden dle zákona č. 133/2000 Sb., o evidenci obyvatel. Charakter informačního systému evidence obyvatel umožňuje propojit různé údaje o obyvatelích v obecné rovině, mj. dle ustanovení § 3 odst. 3 písm. q) tohoto zákona i údaje o dětech.

Přístup k využití údajů z informačních systémů veřejné správy i agendovému identifikátoru má v současnosti pouze zákonem vymezený okruh subjektů veřejné správy, přičemž Třexima, která sběr dat ISPV v současnosti zajišťuje, mezi ně výslovně nepatří. Gestorem šetření je však MPSV, které má jako státní orgán<sup>34</sup> přístup k informačním systémům veřejné správy. Propojení dat od zaměstnavatelů s daty v informačním systému státní správy by musela provést ministerstva (MF, MPSV), která jsou hlavními gestory sběru dat ISP/ISPV, případně ČSÚ, nikoliv firma, která bude sběr dat technicky zajišťovat.

33/ Podrobnější popis fungování celého systému identifikátorů státních agend je k dispozici zde: <https://www.uoou.cz/role-uradu/ds-1937>.

34/ Statistický orgán je orgánem veřejné moci, který má na základě ustanovení § 5 zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech, oprávnění využívat údaje v základních registrech (případně agendových informačních systémech). Způsob využití těchto údajů je vázán na činnost orgánu veřejné moci, která je určena a vymezena zákonem. V případě statistického orgánu, který provádí šetření ISPV, je orgánem veřejné moci MPSV.

Výsledný datový soubor musí být po doplnění informací o rodičovství anonymizován tak, aby nebylo možné identifikovat osoby, které jsou v šetření zastoupeny.

Aby bylo možné pracovat s datovým souborem jako s panelovými daty a sledovat osoby zahrnuté do šetření v longitudinální perspektivě, měl by být osobám zastoupeným v šetření v rámci anonymizace souboru přidělen takový anonymizovaný kód, který by byl v čase stálý a shodoval by se napříč jednotlivými vlnami šetření. Data pak mohou být zpracována obvyklým způsobem. Jejich možnosti užití z hlediska analýzy dat pro účely státní správy nebo pro účely akademického výzkumu by byly nesrovnatelně větší než v současnosti.

### 4.2.3 Výhody navrhovaného řešení

- Vysoká přesnost dat (vysoká validita a reliabilita dat týkajících se rodičovství).
- Zaměstnavatelé nejsou zatěžováni evidencí dodatečných dat souvisejících s rodičovstvím.
- Efektivní využití stávajících datových zdrojů informačního systému veřejné správy po vzoru úspěšných evropských zemí.
- Nižší finanční náklady v porovnání s řešením Rozšíření báze proměnných sbíraných od zaměstnavatelů (viz níže).
- Použití jednoznačných identifikátorů osob (ZIFO/AIFO) automaticky umožní sledovat jedince z hlediska jejich pracovní dráhy v longitudinální perspektivě. Bylo by tedy možné sledovat vývoj pracovních drah v souvislosti s různými ukazateli a ve vztahu k výdělku a dále např. dopady změny zaměstnavatele nebo přestávek v pracovní dráze na výši mzdy u mužů a u žen.
- Řešení je v souladu se současnými evropskými trendy v rámci využívání stávajících dat (viz Data Act, Data Governance Act).

### 4.2.4 Výzvy navrhovaného řešení

- Řešení vyžaduje legislativní i organizační změny týkající se statusu ISP/ISPV tak, aby data mohla být od zaměstnavatelů sbírána v neanonymizované podobě.
- Řešení předpokládá prohloubení spolupráce mezi subjektem, který data sbírá od zaměstnavatelů (nyní Trexima), a státním orgánem zodpovědným za šetření, který má přístup do informačního systému veřejné správy (MPSV, případně ČSÚ). Toto řešení bude patrně vyžadovat navýšené lidské kapacity na straně státních orgánů odpovědných za sběr dat ISP/ISPV, protože bude třeba zajistit faktické propojení dat dodaných od zaměstnavatelů s informačním systémem veřejné správy (evidencí obyvatel).
- Zvláštní pozornost musí být věnována ochraně osobních dat a zvýšené bezpečnosti zacházení s těmito daty v rámci celého procesu. Studium zahraniční praxe z evropských zemí, které tímto způsobem LEE data evidují a které jsou stejně jako ČR povinny dodržovat pravidla GDPR, ukazují, že je v principu možné kombinovat sběr LEE dat s informacemi z veřejných registrů a zachovat přitom vysoké standardy ochrany osobních údajů. Právní ochrana dat by proto neměla sloužit jako klíčový argument znemožňující propojování databází a využívání existujících dat pro správní i vědecké účely a pro tvorbu relevantních politik.

- Za současné situace, kdy data ISPV od zaměstnavatelů sbírá soukromá firma, lze předpokládat, že požadavek, aby zaměstnavatelé dodávali neanonymizovaná data, může být zaměstnavateli i zaměstnanci a zaměstnankyněmi přijat s nedůvěrou. Případná změna povahy sběru dat směrem k neanonymnímu statistickému šetření a důvody a přínosy těchto změn by proto měly být zaměstnavatelům i zaměstnancům a zaměstnankyním dostatečně komunikovány a vysvětlovány.
- Zřízení ISP/ISPV jako nové státní agendy musí mít politickou podporu a být obecně považováno za prospěšné a užitečné.

## 4.3 Diskutované alternativy řešení naplňující principy efektivního využití dat

V rámci workshopů se objevilo také několik návrhů, jak k datům o průměrném výděлку doplnit kontext rodičovství a umožnit tak za stávajících podmínek, a zejména bez nutnosti měnit povahu dat ISP/ISPV, analyzovat dopady rodičovství na rozdíly v odměňování. Ani jedna z těchto alternativ by ale podle našeho názoru neposkytla data v takové kvalitě, komplexnosti a kompletnosti jako výše uvedená varianta propojení ISP/ISPV s daty z evidence obyvatel.

**Prvním návrhem bylo propojení stávajících administrativních zdrojů v rámci informačního systému veřejné správy.** V úvahu by přicházelo zejména propojení dat ČSSZ o čerpání rodičovského příspěvku nebo peněžité pomoci v mateřství s daty finanční správy, která eviduje příjmy fyzických osob pro daňové účely, případně využití dat ČSSZ, která obsahují informace o vyměřovacích základech pro sociální pojištění. Jde sice o řešení, které by jasně naplňovalo princip efektivního využití dat – všechny datové zdroje jsou součástí informačního systému veřejné správy, takže by nebylo třeba významnějších legislativních změn – tato data by však neumožnila kvalifikovanou analýzu zdrojů genderových rozdílů v odměňování. Data z daňových přiznání sice obsahují informace o celkových příjmech za uplynulý rok i o zaměstnavateli, neobsahují však klíčové informace o pracovní pozici a zaměstnanci (např. jeho vzdělání, výši úvazku, vedoucí pozici, ISCO-klasifikaci aj.), které jsou zcela nepostradatelné pro validní analýzu genderových rozdílů v odměňování. Tyto charakteristiky totiž způsobují velkou variabilitu ve mzdách, kterou je třeba v analýze kontrolovat. Rozšíření informací shromažďovaných od jednotlivců o tyto charakteristiky se přitom nejeví jako reálné.

Dalším problémem je i to, že se data týkající se čerpání rodičovského příspěvku či peněžité pomoci v mateřství vážou téměř výhradně na ženy, které tvoří většinu rodičů pobírajících tyto dávky. Údaje o rodičovství by se tak vztahovaly pouze k jednomu z rodičů, většinou k matkám, a netýkaly by se otců. Obdobný problém by pak nastal i s daty, která se týkají daňových odpočtů na děti, které uplatňuje pouze jeden z rodičů.

**Druhým návrhem bylo propojit data z ISPV/ISPV s daty z evidence obyvatel na bázi pravděpodobnostního modelování** (tzv. matchingu). Tento postup si sice umí poradit s problémem neztotožněných dat ISP/ISPV, ale vzhledem k tomu, že může generovat řadu chyb a je silně závislý na tom, jak jsou definovány jednotlivé parametry modelu, jsme se této metodě podrobně nevěnovaly a soustředily jsme se na hledání cest k přesnému a jednoznačnému propojení dat.

## 4.4 Rozšíření báze proměnných zjišťovaných v ISP/ISPV

Druhým alternativním řešením, jak rozšířit stávající data ISP/ISPV o údaje týkající se rodičovství, aniž by byl významně dotčen jejich rozsah a komplexnost, je získávat tato data o rodičovství přímo od zaměstnavatelů. ISP/ISPV by tedy fungoval jako dosud a zůstala by mu i povaha anonymizovaného šetření. Břemeno zjišťování by se však přesunulo na zaměstnavatele. Je třeba uvést, že toto řešení je spíše nouzové a většina expertů se jednoznačně klonila k postupům využívajícím stávající zdroje. Ze studia zahraniční praxe přitom vyplývá, že zatěžování zaměstnavatelů zjišťováním údajů, které jsou již evidovány jinde, není cestou, která by byla v současnosti preferovaná nebo běžná. Současným trendem je naopak využívání existujících dat, a nikoliv jejich dublování skrze přímé dotazování.

### 4.4.1 Předpoklady

Hlavním předpokladem, aby mohli zaměstnavatelé do dat ISP/ISPV v rámci údajů o svých zaměstnancích a zaměstnankyních zahrnout i jejich rodičovskou situaci (zda mají děti, kolik a v jakém věku), je v první řadě dostupnost těchto informací.

Jak ukázala naše kvalitativní analýza, zaměstnavatelé tyto informace často získávají nepřímo, a to u těch rodičů, kteří buď uplatňují slevu na dani, pobírají rodičovský příspěvek či peněžitou pomoc v mateřství, nebo čerpají ošetřovné apod. Nejsou to však informace kompletní, ani komplexní. Zaměstnavatelé tyto informace neshromažďují o všech zaměstnaných osobách, protože různé daňové bonusy a dávky spojené s rodičovstvím obvykle uplatňuje pouze jeden z rodičů. Toto řešení tedy předpokládá, že by zaměstnavatel musel informace spojené s rodičovstvím doplnit u všech svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Ti by zaměstnavateli poskytli tuto informaci včetně souhlasu s jejím zpracováním pro účely ISP/ISPV.

V případě rodičovství jde o údaj osobní. Obecně platí, že osobní údaje mohou být zaměstnavatelem zpracovávány pouze, pokud s tím vysloví souhlas zaměstnanec či zaměstnankyně. Zákonem o ochraně osobních údajů jsou však připuštěny určité výjimky, kdy souhlasu není třeba. Jedná se o případy, kdy je zpracovávání údajů nezbytné pro dodržení právní povinnosti správce, pro plnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je zaměstnanec, nebo pro ochranu práv a právem chráněných zájmů zaměstnavatele. Většina osobních údajů, které zaměstnavatel v osobním spisu zaměstnance uchovává, spadá pod tyto výjimky, takže souhlasu zaměstnanců ke zpracovávání údajů není zapotřebí. Nicméně i přesto lze doporučit, aby zaměstnanec či zaměstnankyně souhlas se zpracováním osobních údajů týkajících se rodičovství vyjádřili např. v pracovní smlouvě.

Zpracování a ochrana osobních údajů jsou v současnosti upraveny zákonem č. 110/2019 Sb., o ochraně osobních údajů. Ve smyslu ustanovení § 16 tohoto zákona je upraveno zpracování osobních údajů pro statistické účely. Specifické omezení v rámci statistického zjišťování se týká zvláštní kategorie údajů ve smyslu čl. 9 nařízení GDPR. („Zakazuje se zpracování osobních údajů, které vypovídají o rasovém či etnickém původu, politických názorech, náboženském vyznání či filozofickém přesvědčení nebo členství v odborech, a zpracování genetických údajů, biometrických údajů za účelem jedinečné identifikace fyzické osoby a údajů o zdravotním stavu či o sexuální životě nebo sexuální orientaci fyzické osoby.“) I tyto údaje lze ale využít z důvodu významného veřejného zájmu (čl. 9 odst. 2 písm. g), za nějž je statistické zjišťování ISP/ISPV možno považovat. Údaje o rodičovství nicméně mezi tyto zvláště citlivé údaje nepatří.



Údaje o rodičovství patří pod obecnou kategorii osobních údajů (ve smyslu čl. 4 odst. 1 nařízení GDPR) a jejich využití pro statistické účely by bylo možné při dodržení podmínky ochrany zájmu zaměstnance/zaměstnankyně.

Někteří experti na ochranu osobních dat však v rámci našich diskusí namítali, že skutečnost, kdy sběr dat o rodičovství ze strany zaměstnavatelů není jednoznačně zakázán, neznamená, že je automaticky povolen. Ke sběru těchto dat musí mít podle nich zaměstnavatel jasný důvod, kterým může být např. zákonná povinnost data poskytnout pro nějakou agendu. Není přitom zřejmé, zda potřeba analýz a statistických výstupů v obecném veřejném zájmu může být dostatečným právním důvodem. Tato skutečnost by si tedy zasloužila další právní analýzu.

#### 4.4.2 Sběr dat v režimu rozšířené báze zjišťovaných proměnných

1. Rodičovství (počet dětí a jejich věk) by zjišťoval zaměstnavatel jako jeden z údajů o svých zaměstnancích (např. vedle dokladu o ukončeném vzdělání, rodném čísle, věku, adrese bydliště apod.), které shromažďuje již v současnosti. Je přitom třeba, aby byl tento údaj pravidelně aktualizován.
2. V případě, že by tento údaj zaměstnavatelé vykazovali, bude nutné jej zavést do mzdových softwarů, které používají pro export dat do formulářů ISP/ISPV.
3. Tuto změnu musí doprovázet podpůrná informační kampaň u zaměstnavatelů tak, aby byli schopni požadovaný údaj správně vyplnit. Bude třeba přesně definovat, jaké děti se mají pro účely šetření evidovat (např. biologické, osvojené, pouze děti do určitého věku apod.). Následovat by měla testovací pilotáž sběru rozšířených dat (obdobně jako v případě zavádění nových proměnných do ISP/ISPV v minulosti), aby se před spuštěním šetření na plném vzorku ověřilo, že jsou zaměstnavatelé schopni tuto informaci do dat ISP/ISPV správně doplnit.
4. Další kroky se shodují s tím, jak probíhá ISP/ISPV doposud.

#### 4.4.3 Výhody navrhovaného řešení

- Řešení nevyžaduje významnější legislativní ani organizační změny, stačilo by pouze ošetřit zavedení nové proměnné do ISP/ISPV, jako tomu bylo v minulosti např. v souvislosti s proměnnou „obor vzdělání“.
- Šetření zůstává i nadále plně anonymizováno ve všech krocích sběru dat, a není tedy třeba klást větší nároky na ochranu dat a prevenci jejich zneužití než doposud.
- Není třeba měnit stávající systém sběru dat ani přidávat kapacity na straně garanta šetření.

#### 4.4.4 Výzvy navrhovaného řešení

- Přímé dotazování zaměstnavatelů dubluje data, která má již veřejná správa k dispozici ve svém informačním systému.
- Náklady na rozšíření informací o rodičovství jsou kladeny zejména na bedra zaměstnavatelů. Lze proto předpokládat, že zaměstnavatelé budou k rozšíření počtu sbíraných proměnných velmi kritičtí. To může mít negativní dopady i na kvalitu poskytnutých dat.
- Zaměstnanci a zaměstnankyně mohou vyjádřit nesouhlas s tím, aby zaměstnavatelé s jejich informacemi o rodičovství zacházeli, případně mohou odmítnout údaje o rodičovství zaměstnavateli sdělit, např. kvůli obavám z případné diskriminace nebo s odůvodněním, že to považují za citlivý osobní údaj. Ani mezi experty na ochranu osobních dat nezazněl jednoznačný názor na to, zda zaměstnavatelé tento údaj skutečně mohou vyžadovat, a to přesto, že to zákon výslovně nezakazuje. Bylo by přitom nutné, aby se tento požadavek jednoznačně práv-

ně odůvodnil. Údaje o rodičovství poskytované zaměstnavateli v rámci ISP/ISPV pak nebudou úplně a pravdivé, což negativně ovlivní kvalitu dat a spolehlivost prováděných analýz. Zaměstnavatelé jsou přitom zároveň i zodpovědní za to, aby data, která poskytnou, byla kompletní, a při neplnění tohoto požadavku jim hrozí sankce.

- Předchozí zkušenosti se zaváděním nových proměnných ukazují, že zaměstnavatelé jsou na nové požadavky ohledně sběru dat ISP/ISPV velmi citliví, často argumentují, že na zjišťování informací o svých zaměstnancích a zaměstnankyních nemají právo, a sběr dat ISP/ISPV nechápou jako užitečnou a přínosnou aktivitu. Nemalé kapacity bude tedy třeba věnovat i odůvodnění rozšíření sbíraných dat a zvyšování povědomí o pozitivních aspektech ISP/ISPV, případně využitelnosti těchto dat pro samotné podniky a organizace.
- Na straně firmy či instituce, která bude provádět sběr dat, bude třeba investovat významné lidské kapacity do dostatečného proškolení zaměstnavatelů, jak s novou proměnnou pracovat. Pozornost bude muset být věnována i navýšení kapacit pro jejich dostatečnou podporu v průběhu vyplňování formulářů. Lze proto předpokládat, že se zvýší časová náročnost sběru dat, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro firmu či instituci, která bude data od zaměstnavatelů sbírat.
- Přímé dotazování zaměstnavatelů neumožní automaticky analyzovat data týkající se jednotlivých osob v longitudinální perspektivě a sledovat pracovní dráhy lidí bez ohledu na konkrétního zaměstnavatele. Pro možnosti longitudinálního sledování dat v rámci ISPV je třeba, aby jednotlivé osoby měly přiřazen v čase stálý identifikátor, který by jim zůstal i v případě přechodu mezi různými zaměstnavateli. To je však velmi složité zajistit v situaci, kdy ISP/ISPV má povahu anonymizovaného výběrového šetření.

V současné anonymizované podobě šetření ISP/ISPV přidělují zaměstnancům a zaměstnankyním kódy přímo zaměstnavatelé. V čase stálý unikátní identifikátor by však musel být vázán na jednotlivé osoby. Případně by určitou alternativou jednoznačného identifikátoru mohlo být také číslo, které by zaměstnanec či zaměstnankyně získali přímo od příslušného orgánu zodpovědného za sběr dat ISP/ISPV, přičemž by pak museli tento kód sdělit svému zaměstnavateli. Takové řešení by však kladlo další nároky na státní správu a patrně i garanta šetření a představuje další potenciální zdroj případných chyb v datech.

#### 4.4.5 Zjišťování dalších proměnných v rámci ISP/ISPV kromě údajů o rodičovství

Zjištění vycházející z našich analýz ukazují, že v ideálním případě by bylo vhodné data ISP/ISPV kromě informací o rodičovství doplnit ještě dalšími proměnnými, které s rodičovstvím, a tedy i dopadem rodičovství na mzdy a kariéry úzce souvisejí. Jako další klíčové údaje relevantní pro analýzu genderových nerovností v odměňování související s rodičovstvím a GPG se ukázaly údaje o místě bydliště, resp. kontaktní adresa zaměstnance/zaměstnankyně, údaje o důvodech absencí a zejména pak údaje o zaměstnaných na DPČ a DPP. Tyto proměnné v současnosti v rámci ISP/ISPV zjišťovány nejsou, i když je zaměstnavatelé většinou evidují. Jejich zavedení do ISP/ISPV by tedy pro ně nemuselo představovat velký problém.

Z hlediska priority považujeme jednoznačně za nejdůležitější pro udržení kvality dat ISP/ISPV a jejich vypovídající hodnoty doplnění podrobných dat o osobách pracujících na DPP a DPČ, protože jejich zahrnutí reflektuje proměňující se svět práce a rostoucí prekarity práce. Střední prioritu přisuzujeme evidenci důvodů absence, jelikož v situaci, kdy nejsou evidovány žádné ukazatele týkající se rodičovství, může tato proměnná přinést do dat ISP/ISPV alespoň částečnou informaci o dopadu péče na mzdy. Obdobně hodnotíme i přínos proměnné „kontaktní adresa“.

**Podrobnější údaje o pracujících na DPP/DPČ** V současné době jsou DPČ/DPP evidovány pouze jako jeden celek ve formě souhrnného objemu vyplacených peněz a odpracovaných hodin na tento typ dohod za zaměstnavatele, a to pouze ve mzdové sféře. V datovém souboru chybí informace o jednotlivých osobách, které na tyto formy zaměstnání pracují. Vzhledem k silícímu trendu prekarizace práce, která je výrazně genderovaná (týká se často žen ve věku, kdy pečují o malé děti), tak z ISP/ISPV vypadávají čím dál větší segmenty pracující populace. Jejich zahrnutí do ISP/ISPV by přitom poskytlo mnohem přesnější informace o stavu genderových nerovností v odměňování než současná data, která zahrnují pouze osoby se standardní zaměstnaneckou pracovní smlouvou na dobu určitou či neurčitou. Údaje o zaměstnaných na DPP a DPČ by tedy bylo vhodné sledovat v podobné (případně zjednodušené) struktuře jako u lidí pracujících na dobu určitou a neurčitou. Např. kód klasifikace zaměstnání (CZ-ISCO) může být zaznamenáván ve zjednodušené podobě, dvoumístné či třímístné. Vykazování konkrétních osob pracujících na dohody v rámci ISP/ISPV by pak mohlo být omezeno např. minimálním počtem hodin odpracovaných ročně.

**Důvody absence z důvodu ošetřování člena rodiny** V ISP/ISPV je v současnosti sledován celkový počet neodpracovaných hodin v kumulaci od počátku roku do konce sledovaného období ze sjednaného hodinového fondu pracovní doby daného pracovního poměru zaměstnance. Proměnná ABSCELK zahrnuje dovolenou, svátky v jinak pracovní dny, dobu překážek v práci, dobu pracovní neschopnosti, ošetřování člena rodiny, neplacené volno atd. I když jsou dále zvlášť sledovány absence z důvodu dovolené a absence z důvodu nemoci, bylo by vhodné dále zvlášť sledovat absence z důvodu ošetřování člena rodiny. Tento údaj by poskytl důležité informace pro analýzu rozdílu v odměňování v souvislosti s péčí a rodičovstvím.

**Kontaktní adresa/místo bydliště** Místo bydliště zaměstnanců a zaměstnankyň dosud nebylo v ISP/ISPV sledováno, i když je to důležitý indikátor pro analýzu dojížděky za prací a dopadů na GPG i další genderové nerovnosti. ISP/ISPV sleduje pouze místo pracoviště. Zavedení proměnné „místo bydliště“ bylo ze strany MPSV již plánováno, ale sběr dat dosud nezačal. Zaměstnavatel však zná místo trvalého bydliště dané zaměstnané osoby, neboť tento údaj je uveden v pracovní smlouvě a předává ho i ČSSZ. Zaměstnavatel pak zpravidla eviduje také kontaktní adresu, pokud se liší od adresy trvalého bydliště.

Na základě našich zjištění se ukazuje, že doplnění těchto údajů do formuláře ISP/ISPV by nemělo pro firmy představovat větší problém. Dotázaní zástupci a zástupkyně firem se totiž shodovali, že tyto údaje už ve svých personálních systémech zpravidla evidují, což je rozdíl oproti v minulosti zavedené proměnné „obor vzdělání“, kterou museli nově zjišťovat od všech svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Jejich vykazování pro účely ISP/ISPV by je tedy nemělo významně zatížit.

## 4.5 Dostupnost dat ISP/ISPV

Zásadním problémem spojeným s daty ISP/ISPV je jejich nízká dostupnost pro tvorbu a hodnocení dopadů politik a pro vědecký výzkum, která souvisí zejména s tím, že přístup k primárním, anonymizovaným datům, případně jejich reprezentativnímu vzorku, není jednoznačně formalizován. Tento unikátní zdroj dat, jehož pořízení je pro stát nepochybně velmi nákladné, je v současnosti zcela nedostatečně využíván a analyticky vytěžen.

Ze setkání expertů v rámci našich workshopů vyplynulo, že na straně garantů šetření ISP/ISPV, kteří mají právo s daty nakládat a jsou jejich majiteli (MPSV, MF<sup>35</sup>), je třeba jednoznačně specifikovat, kdo, za jakým účelem, za jakých podmínek a v jaké podobě může mít přístup k primárním datům ISP/ISPV. Primárními daty zde máme na mysli anonymizované údaje o respondentech a firmách, které by neumožnily identifikovat konkrétní osoby.<sup>36</sup> Je třeba jasně specifikovat, jaké náležitosti má mít případná žádost o využití primárních dat ISP/ISPV a komu má být tato žádost adresována. Jednou z možností, jak data ISP/ISPV zprostředkovat pro vědecké účely, je také nabídnout je výzkumníkům a výzkumníci v rámci tzv. Safe centra ČSÚ, kde je možné s daty pracovat pouze prezenčně a ve zvláštním bezpečnostním režimu. Přestože nejde o ideální řešení, v porovnání se současnou situací by i takové zprostředkování primárních dat znamenalo vítanou změnu.

V rámci setkání s experty a expertkami byl diskutován i problém vysoké citlivosti dat ISP/ISPV. S těmito daty je totiž spojen problém dodržení principu statistické důvěrnosti – tj. z dat nesmí být možné identifikovat ani jednotlivé osoby, ani jednotlivé zaměstnavatele, a to ani nepřímo. To může být přitom výzva pro anonymizaci dat. Nabízí se tak řešení rozdělit režim sdílení dat podle míry detailu, který výzkumník/výzkumnice bude vyžadovat, případně vypuštění některých proměnných, které by mohly vést k identifikaci podniku (např. region, odvětví aj.) nebo jednotlivých pracovníků (např. vypuštění osob s extrémními příjmy v rámci dané zaměstnavatelské organizace) ze souboru poskytovaného pro výzkumné účely.

Poskytnutí dat ISP/ISPV by přitom bylo prospěšné pro plánování veřejných politik i pro možnosti rozvoje poznání v oblasti různého typu nerovností na pracovním trhu v ČR. Vzhledem k tomu, že řada expertů a expertek z oblasti akademického výzkumu působí v různých poradních orgánech státu a úzce spolupracuje se státní a veřejnou správou, včetně MPSV, lze předpokládat, že ze zpřístupnění dat akademické veřejnosti pro neziskové účely by profitovala právě státní správa. Akademičtí pracovníci a pracovnice věnující se problematice mzdových nerovností tak mohou vhodně doplnit práci stávajících odborných týmů pracujících na MPSV, případně tam, kde chybí kapacity na podrobnou práci s daty.

35/ Na odborné workshopy, které byly v rámci projektu realizovány, byli opakovaně zváni i zástupci příslušných oddělení MF, která mají na starosti sběr dat ISP. Účast však vždy odmítli.

36/ Pokud by byl problém poskytnout kompletní soubor, bylo by možné poskytovat alespoň dostatečně velký reprezentativní výběr z tohoto souboru, který by umožnil rozumnou práci s daty.

## 4.6 Závěrem

Cílem našeho projektu bylo hledat cesty, jak rozšířit ISP/ISPV o další proměnné týkající se rodičovství, aby tato data mohla dobře monitorovat nejvýznamnější trendy v oblasti genderových nerovností v odměňování, které v ČR byly a stále jsou velmi vysoké. Na základě výzkumu, studia zahraniční praxe, vstupní právní studie a zejména na základě diskusí s experty a expertkami, jsme navrhly dva hlavní postupy, kterými lze tohoto rozšíření dosáhnout.

Prvním řešením je doplnit data ISP/ISPV údaji z evidence obyvatel. Toto elegantní řešení však komplikuje anonymní povaha šetření ISP/ISPV, které sice obsahuje neanonymní údaje o zaměstnavatelích, údaje o zaměstnankyních a zaměstnancích jsou však anonymizované. To brání jednoduchému propojení ISP/ISPV s daty v evidenci obyvatel. Toto řešení považujeme za ideální, protože by v budoucnosti teoreticky umožnilo propojení ISP/ISPV i s dalšími daty v informačním systému veřejné správy. Problematizuje ho však potřeba právní úpravy, která by změnila charakter i povahu ISP/ISPV z anonymního šetření zaměstnanců a zaměstnankyň na jednu ze státních agend. Výhody tohoto řešení by však byly nesporné.

Druhým řešením, které ponechává anonymní povahu šetření ISP/ISPV a nemění jeho současný charakter, je rozšířit sběr dat u samotných zaměstnavatelů o indikátory týkající se rodičovství. Jak se ukázalo, řada z nich data o rodičovství u svých zaměstnanců již eviduje ve svých personálních systémech. Přestože jsou zaměstnavatelé v principu proti rozšiřování indikátorů sledovaných v ISP/ISPV, v praxi by pro ně sběr těchto údajů nemusel být tak náročný, jako tomu bylo v minulosti u nově zaváděné proměnné „obor vzdělání“.

Výše navržená řešení je třeba brát jako jeden z prvních systematických příspěvků k hledání cest k rozšíření ISP/ISPV o indikátory týkající se péče. Vzhledem k zaměření našeho výzkumného týmu, který zahrnoval převážně odbornice z oblasti sociologie trhu práce, pochopitelně nemáme ambice v našem návrhu pojednat a vypořádat detailně a kompletně všechna právní úskalí navržených řešení. Naším cílem bylo poukázat na cesty, kterým uvažování o inovaci ISP/ISPV může postupovat a které je možné detailně rozpracovat, zejména po právní stránce. Analýza zahraniční praxe přitom ukázala, že rozšířit LEE data o údaje týkající se rodičovství jednoznačně lze a že je v takové podobě evidují i jiné vyspělé evropské země vázané legislativou GDPR. Naše workshopy ukázaly, že špičkové experty a expertky, kteří by tuto inovaci mohli pomoci uskutečnit, problematice rozumí skutečně do hloubky, považují ji za důležitou a jsou ochotni se na inovaci ISPV podílet např. i v podobě pracovní skupiny, zde rozhodně jsou. Zdá se tedy, že prosazení této změny je především otázkou politické vůle.

Jako vhodné navázání na výsledky našeho projektu považujeme vytvoření pracovní skupiny, která by se zabývala inovacemi ISP/ISPV, jeho kvalitou a aktuálností vůči potřebám státu a veřejných politik. Tato skupina by rozpracovala po legislativní stránce navržené alternativy a vyčíslila jejich finanční nákladnost. Vhodné by bylo zavést také pravidelný monitoring kvality ISP/ISPV a spokojenosti uživatelů s tímto datovým zdrojem.

V neposlední řadě je však třeba zdůraznit, že do této inovace je kromě ISPV, realizovaného za mzdovou sféru (tj. soukromý sektor) a spravovaného MPSV, které je diskusí o inovaci ISPV otevřené, nutné zahrnout i ISP, vedený za platovou sféru (veřejnou správu), kterou má v gesci MF, jež se do diskuse o inovaci sběru dat dosud nezapojilo. Skutečnost, že tato dvě úzce provázaná šetření mají dva různé gestory, kteří zastávají odlišné přístupy, situaci komplikuje. Věříme přitom, že pokud se otázka snižování genderových rozdílů v odměňování, včetně genderových rozdílů mezi rodiči a bezdětnými, stane skutečnou politickou prioritou celé vlády, podaří se časem prosadit smysluplnou inovaci ISP i ISPV po vzoru těch nejvyspělejších evropských zemí.

# Seznam nejčastěji používaných zkratk

DPČ – Dohoda o pracovní činnosti

DPP – Dohoda o provedení práce

EU-SILC – European Union – Statistics on Income and Living Conditions,  
Výběrové šetření pracovních podmínek, které probíhá v rámci zemí EU, včetně ČR

GPG – Gender pay gap, genderový rozdíl v odměňování

LEE data – Linked employer-employee data (data o mzdách a platech propojující údaje  
za zaměstnavatele a zaměstnané osoby)

ISCO, CZ-ISCO – Klasifikace zaměstnání založená na druhu vykonávané práce  
a úrovni dovedností užívaná v EU

ISPV – Informační systém o průměrném výděлку (eviduje mzdy v soukromém sektoru)

ISP – Informační systém o platu (eviduje platy ve veřejném sektoru)

MF – Ministerstvo financí

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

NACE, CZ-NACE – Klasifikace ekonomických činností používaná v EU

OSVČ – Osoby samostatně výdělečně činné

TA ČR – Technologická agentura ČR

ŽL – Živnostenský list

# Summary

The aim of the project *Možnosti a podmínky inovace ISPV [The Possibilities and Conditions of the Innovation of the ISPV]* (reg. no. TL03000657), which was supported by the Technology Agency of the Czech Republic and whose institutional guarantor was the Czech Ministry of Labour and Social Affairs, was to search for ways to innovate the Czech ISP (Informační systém o platu/Wage Information System (for private sector) and ISPV (Informační systém o průměrném výdělkú/Average Salary Information System (for public sector) so that these systems' data can be directly used to analyse the effect of parenthood on wages and gender pay differences. These data sources do not yet contain information on parenthood. They are, however, unique data in that they link employed persons to their employers (linked employer-employee data) and are currently the best sources of data for analysing pay gaps in the Czech Republic. Some analyses on parenthood can be partially simulated using age as a proxy variable. However, in order to obtain an accurate picture of the situation, it would be necessary to observe parenthood directly (obtaining the number and age of children for individual male and female employees). In the absence of this, various questionnaire surveys are currently used instead. However, they cannot in most cases obtain data on employer characteristics with the same level of detail and cannot avoid the bias inherent in wage data gathered from respondents (due either to inaccuracies or a reluctance on the part of respondents to disclose information considered in Czech society to be rather sensitive in nature). It is therefore a significant shortcoming that there is no systematic monitoring of parenthood in the ISPV data, which is one of the main sources of the pay gap in the Czech Republic.

The first chapter, 'Parenting, pay, and precarity: what do we know and what are the implications for ISP/ISPV innovation?' (by Marta Vohlídalová, Alena Křížková, and Kristýna Pospíšilová), summarises the main empirical evidence and theoretical approaches relating to the relationship between parenthood, wages, and the gender pay gap. It also presents the results of the individual research activities carried out in the project: a questionnaire survey and an analysis of existing ISPV data. The chapter introduces parenthood as a key variable that significantly influences wage levels and that explains a significant share of the gender pay gap (around 30%). The chapter also highlights the importance of studying the issue of the precarisation of work in relation to parenthood. It argues that precarisation is another issue that needs to be systematically monitored in relation to reflections on the impact parenthood has on wages and the gender pay gap, particularly given that many mothers turn to various precarious forms of work in order to be able to combine work with being a parent or they have no other alternative. What could easily occur is that an ever-larger segment of the economically active population could end up being omitted from official statistics. The financial (and working) conditions of mothers and fathers employed on precarious work contracts are very different. Based on the data from the project's questionnaire survey, it is possible to identify a privileged group of fathers employed on precarious contracts who earn hourly and monthly wages that are, on average, around 30% higher than what childless men and other women earn. While these precarious forms of employment allow women to remain active in the labour market even when they have young children, they come at the cost of less job security and worse working conditions, as well as lower hourly wages. The ISPV data show that the amount of money paid out on DPP/DPČ (i.e., temporary work agreements offering no social security originally intended for one-off activities and limited by the maximum number of hours worked) has been increasing over time, which means that this is likely to become an increasingly significant problem into the future.

The second chapter, 'The ISP/ISPV in the context of good practices and the law' (by Kristýna Pospíšilová, Natália Mansella, and Marta Vohlídalová), evaluates the process of collecting ISP/ISPV data in the Czech Republic in the light of international good practices and to show the various ways in which information on parenthood and care are traced in the data that link information on employers and employees (linked employer-employee data). The chapter also summarises the

general legal context for the collection of ISP/ISPV data and the possible extension of this data collection to include data relating to parenthood. The chapter shows that indicators on care are currently monitored in a number of countries in the EU (examples of good practices are France and the Scandinavian countries), and these countries also adhere to high standards of personal data protection. It is clear, therefore, that this is an issue that from a legal perspective can in principle be resolved. Where such data are recorded, it is usually done on the basis of a state system for the administration of data that is in the equivalent of the information system in Czech public administration. Such surveys are often part of an official state-administrative portfolio that is usually the responsibility of the state statistical offices, while broad use is also made of various combinations of state sources of data and population statistics (France, Sweden, Denmark). Another approach is to take questionnaire surveys among employees and through unique employer codes combine them with data on individual employer organisations (see, e.g., France).

The third chapter, 'The possibilities and limits of introducing new variables into the ISP/ISPV from the perspective of experts and employers' (by Romana Marková Volejníčková and Hana Maříková), is based on qualitative research conducted among employers and experts on gender equality, statistics, and data collection. The purpose of the research was to map potential barriers, problems, and preferences from the perspective of the actors who play a key role in data collection. Based on the findings, the chapter also formulates recommendations on how to work with employers in connection with the potential expansion of the collection of ISP/ISPV data. In the section on employers, the research focused on employers' experiences with data collection, and not just for the ISP/ISPV, and on whether and how companies record information on selected variables such as parenthood (the number and age of employees' children) and care responsibilities, a contact address, whether they record detailed information on people employed on DPP a DPČ (i.e., temporary forms of employment contracts) (this information is missing from the ISP/ ISPV in their current format), or whether they keep records of reasons for employee absences (such as maternity and paternity leave, parental leave, short-term and long-term sick leave, etc.). Last but not least, we also looked at how employers code individuals and whether and how their coding categories change over time. The aim of the interviews was to discuss possible risks and barriers involved in the potential introduction of these variables into the ISP/ISPV.

The interviews showed that most employers in some way already keep a record of information relating to the above variables. However, it cannot simply be said that there would be no problem with the introduction of these variables into the ISP/ISPV. Views critical of the idea of expanding the ISP/ISPV were also frequently expressed in the interviews. Employer representatives expressed a concern about having to ask employees for personal information (especially information on the age and number of children they have) and they expected there would be little willingness among people to provide such information. One view that was voiced repeatedly in the interviews was that it is illegal to ask employees for information about their parenting situation. The legal analysis in Chapter 2, however, shows that this information is only considered sensitive during the recruitment process, when interviewers are prohibited from asking for this information in order to prevent job applicants from being discriminated against on the grounds that they are parents. In practice, employers often have data on the parental status of their employees, but it is not complete or comprehensive. The opinion of employers is that it would be less complicated to introduce more detailed record-keeping on individuals working on DPP/DPČ (temporary employment contracts) or on employee absences because many of the employers already record information on these variables. This step would only be a small burden for large enterprises because they have high-quality HR software, their own IT departments for performing software updates, or the financial resources for updating software. On the other hand, small and micro-enterprises would have to rely on the manual processing of data from HR systems.

The experts who were interviewed preferred the idea of linking the ISP/ISPV to public administration information systems over the introduction of new variables that would have to be collected from



employers. Much of this information (e.g. the key number of children and their ages) is already available in the state's civil registration system and data sources maintained by the state. Linking these sources to the ISP/ISPV data would thus provide an opportunity for their further use. All the experts supported the view that wage and salary analysis is a key tool at both the state level (for effective and meaningful policy measures) and the employer level (its competitiveness) for reducing the gender pay gap.

The last chapter, 'Possibilities for ISPV innovation: proposed solutions' (the entire team participated in the work for this chapter under the direction of Marta Vohlídalová and with significant contributions from the experts who attended the expert workshops, especially M. Zelený from the Czech Statistical Office and V. Zvánovec from the Office for Personal Data Protection), essentially represents the culmination of this publication and, by extension, of the entire project. Based on the results of our qualitative and quantitative research, the analysis of international practices, and the legal analysis, and based on the discussions with experts during the four workshops organised with experts in the field of handling data, data protection, and the ISPV, we devised two possible solutions for expanding the collection of ISP/ISPV data to include indicators relating to parenthood and care. This chapter examines the advantages and disadvantages attached to both proposed solutions and the conditions for their potential implementation. It also proposes a systematic revision of the rules for obtaining access to anonymised primary ISP/ISPV data for the purpose of non-commercial research and for analyses required for the needs of public administration, so that these data can be properly mined and used for the benefit of society as a whole.

The first solution is to supplement the ISP/ISPV data with data from the state's civil registration system. This elegant solution is complicated, however, by the anonymous nature of the ISP/ISPV surveys, which, though they contain unanonymised data on employers, have anonymised data on employees. This means there is no way to smoothly link ISP/ISPV data to data from the state's civil registration system. We nevertheless consider this solution to be the ideal one because in the future it would theoretically allow for ISP/ISPV data to be linked to other data in the public administration's information system. However, it is complicated by the need for a legal amendment that would alter the nature and character of the ISP/ISPV from being an anonymous survey of employees to a survey in a public administration portfolio. There is no disputing, however, the advantages of this solution.

The second proposed solution, which preserves the anonymity in the ISP/ISPV survey and leaves the current character of the survey unaltered, is to extend the data collection performed by employers to include indicators relating to parenthood. It turns out that many of them already record data on employee parenthood in their HR systems. Although in principle employers are opposed to expanding the indicators tracked in the ISP/ISPV, in practice they might not find collecting these data to be as difficult as it was in the past when the 'field of education' was first introduced couple years ago.

The solutions proposed above need to be seen as ranking among the first systematic contributions to the search for ways to expand the ISP/ISPV to include care-related indicators. Given the focus of our research team, which was primarily made up of experts in the field of labour-market sociology, it is not our objective, to discuss and address in detail and in full all the legal difficulties that may be attached to our proposed solutions. Our aim is to point to the directions in which the thinking on innovating the ISP/ISPV can proceed and can be pursued in greater depth, especially from a legal perspective. The analysis of international practices showed that it is clearly possible to extend linked employer-employee wage data to include information relating to parenthood and that such information is recorded in other advanced European countries bound by GDPR legislation. Our workshops demonstrated that there are top experts who could help bring about this innovation, who understand the issue in depth, and who consider it important and are willing to participate in the ISPV innovation - for example, in the form of a working group. Achieving this change appears, therefore, to be primarily a question of political will.

**Marta Vohlídalová, Alena Křížková, Romana Marková Volejníčková, Hana Maříková,  
Kristýna Pospíšilová, Natália Mansella**  
**Genderové rozdíly v odměňování a rodičovství: možnosti inovace ISPV**

**Vydal Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Jilská 1, 110 00 Praha 1**  
**Vydání první**  
**Praha 2023**

**ISBN 978-80-7330-407-2 (pdf)**



Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND 4.0  
Licenční podmínky navštivte na adrese  
[creativecommons.org](https://creativecommons.org).