



Srpen 2025

## Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů: Proč je to důležité a jaké kroky jsou nutné k dosažení změny?

*Aleksandra Mayer*

### Shrnutí

V posledních letech představuje stagnace rozdílů v odměňování žen a mužů trvalou hrozbu pro českou ekonomiku i globální trh jako celek. Česká republika se v rámci EU řadí mezi země s největšími rozdíly v odměňování a v současnosti proto upravuje svůj zákoník práce v souladu s evropskými směrnicemi. Tato analýza čerpá z úspěšných opatření zavedených například na Islandu či v Lucembursku a představuje konkrétní strategie i návrhy, jak překonat strukturální překážky, které přetrvávající rozdíly podporují.

### Klíčové body

- Evropská směrnice bude do roku 2027 vyžadovat zveřejňování údajů o odměňování podle pohlaví a provádění platových auditů.
- V červnu 2025 Česká republika změnila svůj zákoník práce s cílem vytvořit rovnější podmínky na trhu práce.
- Česká republika stále patří mezi země s nejvyššími rozdíly v odměňování v rámci EU i celosvětově, což je způsobeno systémovými strukturami, které je třeba reformovat.
- Zkoumání úspěšných mezinárodních politik odhaluje rámec pro snižování platových rozdílů a zvyšování průměrného bohatství obyvatel České republiky.

## Úvod

Přestože si česká veřejnost stále více uvědomuje problém nerovnosti mezi ženami a muži, v oblasti skutečného snižování rozdílů v odměňování (Gender Pay Gap, GPG) dochází jen k minimálnímu pokroku. Platová nerovnost, která se v České republice v posledních letech drží kolem 18 %, řadí zemi trvale mezi nejhorší v rámci Evropské unie. Tento přetrvávající rozdíl nepředstavuje jen otázku sociální nespravedlnosti, ale zároveň výrazně ohrožuje ekonomickou produktivitu i udržitelné pracovní prostředí. V návaznosti na nedávnou novelu zákoníku práce, kterou vláda přijala s cílem podpořit další změny, si tento paper klade za cíl analyzovat systémové struktury, jež dosud bránily výraznějšímu posunu, a porovnat českou legislativu s úpravami v jiných zemích – včetně těch s vyšším HDP na obyvatele. V období potenciální změny, podněcené domácí reformou i tlakem evropských směrnic, text nejprve představuje současný stav příjmové nerovnosti, dále hodnotí doposud přijatá opatření a uzavírá je konkrétními doporučeními pro další postup.

## Proč je to důležité

Rozdíl v odměňování žen a mužů (Gender Pay Gap, GPG) není pouze otázkou sociální spravedlnosti, ale má také významný dopad na makroekonomiku. Podle Mezinárodního měnového fondu by zúžení genderové propasti na rozvíjejících se trzích mohlo zvýšit celkový HDP až o 8 %. Zmírnění chudoby a genderové nerovnosti prostřednictvím nové pracovní legislativy by mohlo přispět k prostředí s vyšším růstem a udržitelnější budoucnosti (Mezinárodní měnový fond, 2023).

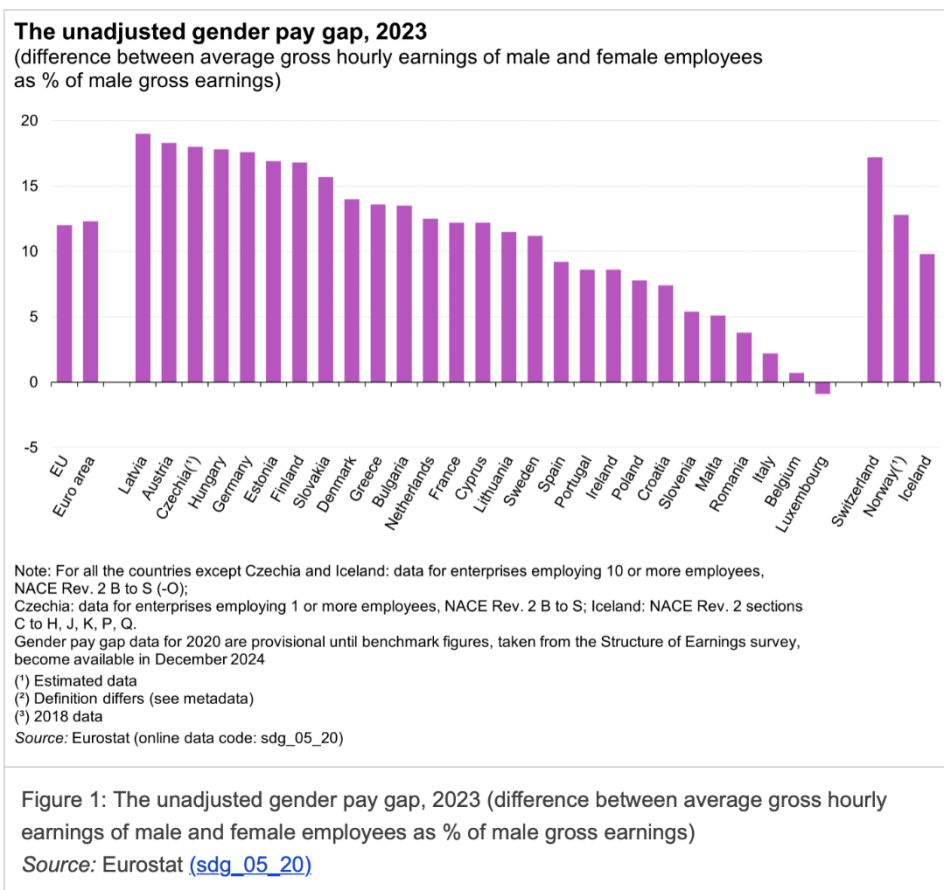
Zajištění větších strukturálních příležitostí pro ženy na trhu práce umožní organizacím lépe využít potenciál svých zaměstnanců, efektivněji sladit jejich dovednosti s odpovídajícím ohodnocením a zvýšit tak produktivitu i dlouhodobý výkon.

Zároveň by snížení rozdílů v odměňování rozšířilo daňový základ, což by vedlo k vyšším státním příjmům i celkovému růstu ekonomiky (Evropský parlament, 2025).

V České republice byl od roku 2002 zaznamenán jen velmi malý pokrok. Ženy zde stále vydělávají přibližně o 5 600 Kč měsíčně méně než muži (Český statistický úřad, Zaměstnanost a mzdy). Pokud by ženy chtěly dosáhnout stejného výdělku jako muži na srovnatelných pozicích, musely by podle statistik odpracovat zhruba o 65 dní více (Řezaninová, 2025).

Kvůli nižším příjmům mají ženy také méně prostředků na investice, a jsou tak ve vyšším riziku sociálního vyloučení a chudoby ve stáří. V současnosti čelí příjmové chudobě 20 % žen ve věku 65+, zatímco u mužů je to pouze 7 % (Evropský parlament, 2025; Úřad vlády, 2021).

Zatímco průměrný rozdíl v příjmech v zemích EU činí přibližně 12,7 %, Česká republika se svými 18 % stále patří mezi státy s nejvyšší mírou platové nerovnosti v celé Unii (Prague Daily, 2025).



## Hlavní příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů

Historicky byla jedním z hlavních faktorů přispívajících k rozdílům v příjmech nerovnoměrná zátěž spojená s péčí o děti – ženy častěji přerušují kariéru, což je na pracovním trhu staví do nevýhodné pozice (Řezaninová, 2025). Nejvýraznější rozdíl v odměňování, kolem 22 %, se vyskytuje ve věkové skupině 35 až 49 let, tedy právě v období, kdy se ženy častěji soustředí na péči o děti (Řezaninová, 2025).

V České republice stát zajišťuje formální péči pouze pro přibližně pět procent dětí mladších tří let a každoročně je zamítnuto zhruba 30–40 tisíc žádostí o umístění do mateřské školy (Úřad vlády, 2021). Nedostatek dostupných zařízení pro formální péči a omezený přístup ke vzdělávání v předškolních zařízeních vede k tomu, že ženy zůstávají déle doma a nemohou se aktivně zapojit do pracovního procesu. Přerušování kariéry kvůli péči o děti pak komplikuje návrat na pracovní trh a dále prohlubuje nerovnosti v příjmech.

Tradičně český stát podporoval rodičovskou dovolenou až do čtyř let věku dítěte. V roce 2024 však Ministerstvo práce a sociálních věcí upravilo systém – nově rodičovská podpora končí buď ve chvíli, kdy nejmladší dítě dosáhne tří let věku, nebo po vyčerpání maximální částky 350 000 Kč, případně 525 000 Kč u vícerčat (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2025).

I když nová pravidla mají motivovat k dřívějšímu návratu na trh práce, realita ukazuje, že jsou to převážně ženy, kdo delší rodičovskou dovolenou čerpá, což má negativní dopad na jejich dlouhodobé příjmy a kariérní růst.

Práci na dálku (remote work) se přisuzuje potenciál zvýšit zapojení žen do pracovního trhu díky větší flexibilitě, zejména pro ty, které kombinují práci s péčí o děti. Přesto dosud česká legislativa tuto formu práce plně neuznává jako samostatný způsob výkonu zaměstnání. Podle platné právní úpravy není možné uzavřít pracovní smlouvu výhradně na práci z domova (Dreamville, Ekonomika a zaměstnanost).

Vedle péče o děti přispívají k rozdílům také odvětvová segregace a přetrvávající dominance mužů v některých sektorech. Přestože si Česká republika vede velmi dobře v oblasti dosaženého vzdělání, mnohé organizace tento fakt nezohledňují při stanovování mezd (World Economic Forum, 2025). Vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají v průměru o 15 000 Kč měsíčně méně než muži se stejnou kvalifikací – tedy při existenci genderového rozdílu 25 % (Evropská komise, 2025).

Ženy navíc tvoří jen přibližně 30 % manažerských pozic ve věkové skupině 25–59 let, a to i přes srovnatelné vzdělání a kvalifikaci (Trading Economics, 2025). Tyto strukturální rozdíly mezi ženami a muži – navzdory rostoucímu vzdělání – podtrhují systémový charakter problému.

## Mezinárodní inspirace

Na makroúrovni Česká republika zaostává za jinými státy, pokud jde o vládní zapojení do prosazování rovnosti žen a mužů. Například Lucembursko, které se v rámci EU umístilo na prvním místě z hlediska rozdílů v odměňování, uplatňuje přísnější politiku a aktivní zásahy státu k zajištění rovného odměňování svých obyvatel. Organizace v Lucembursku mají povinnost dvakrát ročně předkládat údaje o zaměstnanosti podle pohlaví zástupcům zaměstnanců a zároveň vypracovat zprávu o případných rozdílech ve výdělcích přesahujících 5 % (Sheen, 2024). Navíc každá organizace s více než 15 zaměstnanci musí mít tzv. referenta pro rovné příležitosti, který dohlíží na rovné zacházení se zaměstnanci bez ohledu na pohlaví (Sheen, 2024). Tento pracovník má za úkol zajišťovat férový přístup k povýšení, odbornému vzdělávání a kariéernímu rozvoji (Sheen, 2024). Kromě existence této funkce Lucembursko také aktivně uplatňuje článek L. 225-1 Zákoníku práce, který umožňuje státu odhalovat neopodstatněné rozdíly v odměňování a ukládat za ně zaměstnavatelům finanční sankce (Sheen, 2024).

Podobně i Island – který je celosvětově hodnocen jako země s nejnižším rozdílem v odměňování mezi muži a ženami – má legislativu, jež vyžaduje, aby zaměstnavatelé prokazatelně doložili, že neodměňují své zaměstnance nerovně (World Economic Forum, 2025). V roce 2018 se Island stal první zemí, která zavedla povinnost pro firmy prokazovat rovné zacházení na pracovišti (Sheen, 2024). Firmy s 25 a více zaměstnanci musí získat tzv. Certifikaci rovného odměňování podle islandského standardu IST85. Menší firmy s 25 až 49 zaměstnanci se mohou rozhodnout pro potvrzení rovného odměňování namísto plné certifikace (Sheen, 2024). Aktivní role státu posiluje rovnost v pracovním prostředí a zároveň je v souladu s cíli Mezinárodního měnového fondu ohledně ekonomické udržitelnosti.

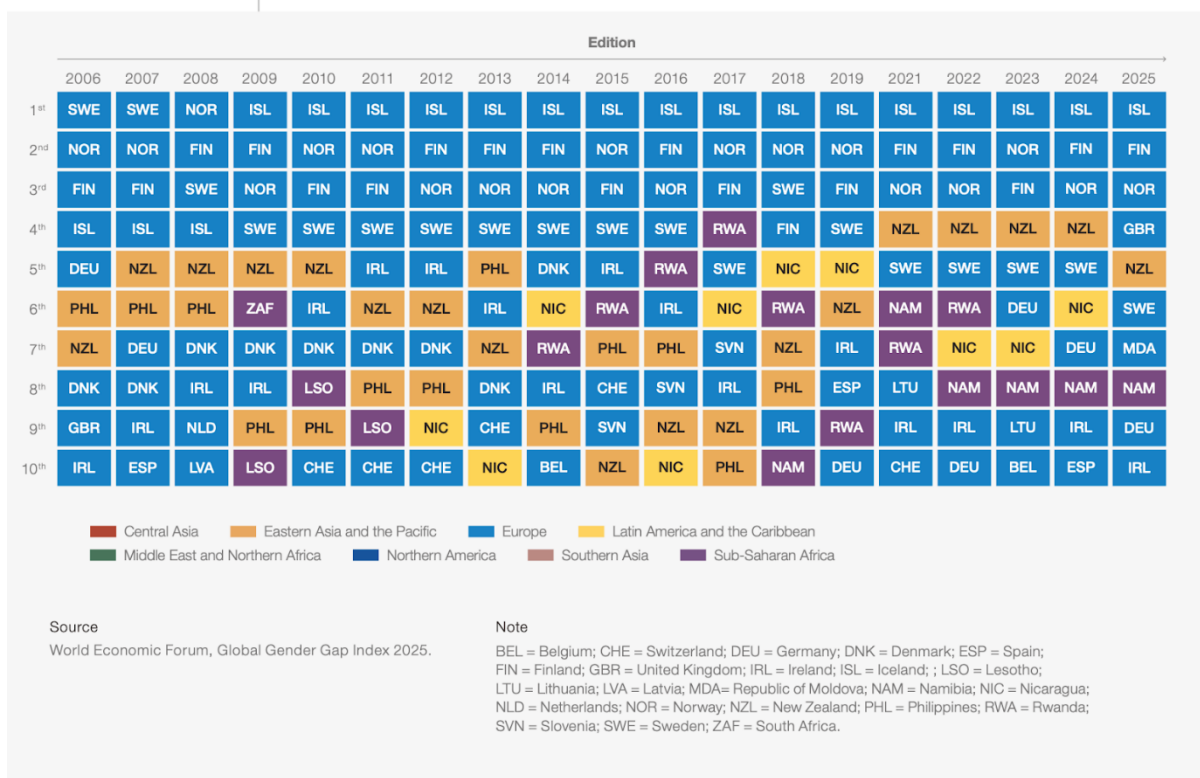
Kromě Islandu podporují všechny severské země roční rodičovskou dovolenou a její sdílení mezi partnery, čímž přispívají ke snižování rozdílů mezi pohlavími (PragueDaily, 2025). Vlády těchto zemí zavedly politická opatření, která motivují rodiče, aby se o rodičovskou dovolenou dělili. Po Islandu se na globální úrovni umísťují na druhém a třetím místě Finsko a Norsko, což dokazuje pozitivní dopad této politiky (World Economic Forum, 2025). Každá z těchto zemí má stanoven minimálně dvouměsíční nepřevoditelnou kvótu rodičovské dovolené pro každého z rodičů (Lammi-Taskula et al., 2025). Ve Finsku byl v roce 2022 změněn oficiální název z „mateřské dovolené“ na „rodičovskou dovolenou“, což má podpořit genderově inkluzivní přístup k péči o dítě (Lammi-Taskula et al., 2025). Od roku 2019 využívají otcové v severských zemích rodičovskou dovolenou nejvíce na světě (Nordic Council of Ministers, 2019). Rodičovské dávky se v těchto zemích pohybují od 70 do 100 % původního platu

a některé země nabízejí i delší dovolenou s nižší podporou, což pomáhá nejen rodinám, ale i celkové rovnosti ve společnosti (Nordic Council of Ministers, 2019).

V porovnání s tím je v České republice, která se v oblasti příjmové nerovnosti umístila na 102. místě, sdílená rodičovská dovolená spíše výjimečná a často považovaná za tabu (World Economic Forum, 2025). Podle zprávy Úřadu vlády ČR se 70 % obyvatel domnívá, že během rodičovské dovolené by měla hlavní péči o dítě vykonávat matka, což komplikuje větší zapojení mužů (Úřad vlády, 2021). Dvě třetiny mužů navíc uvedly, že mají vyšší příjem než jejich partnerky, což činí jejich případnou rodičovskou dovolenou ekonomicky nevýhodnou pro celou rodinu (Úřad vlády, 2021). I když nová legislativa umožňuje matkám sdílet mateřskou dovolenou s partnerem, společenské předsudky stále brání širšímu uplatnění tohoto opatření (Boundless, 2025). Muži sice mají nárok na otcovskou dovolenou, ta však trvá pouze dva týdny a musí být čerpána vcelku, což dále omezuje jejich možnost péče o dítě (Boundless, 2025).

Srovnání české ekonomiky s ekonomikami Lucemburska a severských států ukazuje na nutnost systémové změny v českém pracovním právu. Hrubý domácí produkt na obyvatele v České republice je výrazně nižší než v Lucembursku i ve všech pěti severských zemích, což souvisí s vyšší mírou příjmové nerovnosti mezi obyvateli. Tento rozdíl signalizuje potřebu dalšího snižování rozdílů v odměňování (Mezinárodní měnový fond, 2025).

FIGURE 1.2 Evolution of Global Gender Gap Index top 10 over time



## Současná legislativa EU

V lednu 2021 se poslanci Evropského parlamentu sešli, aby připravili novou legislativu zaměřenou na snížení rozdílů v odměňování během následujících pěti let. V listopadu 2022 pak Evropský parlament schválil právní předpisy, které zavádějí transparentní výběrová řízení (Evropský parlament, 2025).

Směrnice EU o transparentnosti odměňování, kterou Parlament přijal v roce 2023, vytváří rámec pro to, aby členské státy EU důsledně uplatňovaly zásadu rovného odměňování ve svých pracovních systémech. Všechny členské státy se musí těmito novými pravidly řídit nejpozději do roku 2027. Od června 2027 bude EU vyžadovat, aby všechny organizace předkládaly zprávu o odměňování zaměstnanců, čímž se zajistí větší transparentnost (Evropský parlament, 2025). EU rovněž zahájila uplatňování tzv. Společného hodnocení odměn (Joint-Pay Assessment), které se zaměřuje na organizace, kde rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci přesahuje 5 % (Sheen, 2024).

Aby se Česká republika sladila s touto směrnicí, Parlament nedávno upravil zákoník práce. Od června 2025 je v České republice zakázáno uzavírat smlouvy s doložkami o mlčenlivosti ohledně výše mzdy, což přispívá k větší otevřenosti v otázkách odměňování. Nově přijatá opatření týkající se rodičovské dovolené navíc zajišťují zaměstnancům právo vrátit se na své původní pracovní místo, pokud se vrátí do zaměstnání před druhými narozeninami dítěte (Chalada, 2025). Tyto změny představují důležitý krok ke snížení rozdílů v odměňování v nadcházejících letech.

## Současné prosazování změn v České republice

Ministerstvo práce a sociálních věcí podporuje iniciativu Equal Pay Day, která si klade za cíl snížit rozdíly v odměňování a vytvářet spravedlivější pracovní prostředí v České republice. Každý rok v březnu tato organizace pořádá setkání, kde se diskutují možnosti, jak řešit majetkovou nerovnost. Na letošní výroční akci organizace prosazovala zavedení profese sousedské pečovatelky jako životaschopné alternativy k tradiční péči o děti. Tento model by umožnil profesionální pečovatelce starat se až o čtyři děti, čímž by se více rodičů mohlo zapojit do pracovního procesu (Řezaninová, 2025). Equal Pay Day usiluje o to, aby se tato nová forma péče sladila s připravovanými reformami českého zákoníku práce.

## Doporučení

- Přestože došlo k určitým zlepšením v zákoníku práce, vláda by měla více investovat do podpory péče o děti – například formou vyšších příspěvků, rozšiřováním kapacity mateřských škol a podporou sousedské výpomoci jako životaschopné alternativy.
- Parlament by mohl motivovat rodiče ke sdílení rodičovské dovolené, což by mohlo vést k výraznějším změnám v oblasti rovnosti.
- Stát by mohl zavést dobrovolné či povinné certifikace férového odměňování a inspirovat se systémy Islandu a Lucemburska, kde jsou za prokázané nerovnosti stanoveny finanční sankce.
- Zákoník práce by měl být reformován tak, aby lépe reflektoval potřebu flexibilních a vzdálených forem práce.
- Při náboru zaměstnanců je důležité důsledně hodnotit schopnosti uchazečů bez ohledu na jejich pohlaví nebo jiné faktory.

## Závěr

Snižování rozdílů v odměňování žen a mužů v České republice nepředstavuje pouze krok ke společenské změně, ale i významnou ekonomickou příležitost. S postupným zaváděním celoevropských směrnic je nezbytné, aby česká vláda neomezila svou činnost jen na splnění minimálních požadavků, ale aby se pustila do hlubších strukturálních reforem – zejména v oblasti rodičovské dovolené, podpory péče o děti a prosazování rovnosti žen a mužů napříč politikami. Inspirací mohou být úspěšné modely ze severských a západoevropských zemí, které přinesly pozitivní

výsledky jak z hlediska sociální spravedlnosti, tak i ekonomického růstu. Díky tomu se může Česká republika lépe uplatnit i v širším evropském kontextu.

## Zdroje

- Chlada, O. (2025, June 2). Latest progress on the 'flexi-amendment' to the Labour Code (update). DLA Piper GENIE. Retrieved July 2, 2025, from <https://knowledge.dlapiper.com/dlapiperknowledge/globalemploymentlatestdevelopments/2025/latest-progress-on-the-flexi-amendment-to-the-labour-code>
- Czech Statistical Office. (2025, June 23). Employment and wages of women and men | Statistics. Retrieved July 2, 2025, from <https://csu.gov.cz/employment-and-wages-of-women-and-men?pocet=10&start=0&skupiny=30,42&razeni=-datumVydani>
- “Economic and Employment Growth: Reforms and Initiatives to Address Labor Market Challenges.” Dreamville RK, 9 April 2024, <https://www.dreamville.cz/en/economic-and-employment-growth-reforms-and-initiatives-to-address-labor-market-challenges/>. Accessed June 2025.
- Employee Leave Entitlement in Czech Republic. (n.d.). Boundless. Retrieved July 2, 2025, from <https://boundlesshq.com/guides/czech-republic/leave/>
- “Gender Pay Gap in Czech Republic: Women Earn Around 18% Less Than Men.” Prague Daily News, 24 March 2025, <https://www.pragedaily.news/2025/03/24/equal-pay-day-conference-2025-in-prague-starts-tomorrow/#:~:text=Currently%2C%20the%20gap%20between%20the,started%20to%20increase%20once%20again>. Accessed July 2025.
- “Gender pay gap statistics - Statistics Explained - Eurostat.” European Commission, March 2025, [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). Accessed 2 July 2025.
- International Monetary Fund. (2025). GDP per capita, current prices. <https://www.imf.org/external/datamapper/NGDPDPC@WEO/NOR/SWE/DNK/FIN/CZE/LUX>
- International Monetary Fund. (2023, Updated Notes 2024). Mainstreaming Gender. Retrieved June, 2025, from <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.imf.org/-/media/Files/Publications/PP/2024/English/PPEA2024003.ashx&ved=2ahUKEwiX5rbkpk6OAxUBRvEDHWddLksQFnoECC0QAQ&usg=AOvVaw1Ytz6qVCfMOT3TqsYJYAQP>
- Lammi-Taskula, J., Duvander, A.-Z., & Arnalds, Á. A. (2025, June 4). Paid Parental Leave and Nordic Sustainability. The Nordic Co-operation. Retrieved July, 2025, from <https://pub.norden.org/temanord2025-547/conclusion.html>
- Ministry of Labor and Social Affairs. (2025, June 4). State Social Support. MPSV. Retrieved July 14, 2025, from <https://www.mpsv.cz/en/state-social-support>
- Nordic Council of Ministers. “Shared and paid parental leave: The Nordic Gender Effect at Work.” 2019, <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1240186/FULLTEXT03.pdf>. Accessed 2 July 2025.

- Office of the Government of the Czech Republic. (2021, February). Gender Equality Strategy 2021-2030. Retrieved June, 2025, from <https://vlada.gov.cz/assets/ppov/gcfge/Gender-Equality-Strategy-2021-2030.pdf>
- Pochopení rozdílů v odměňování žen a mužů: definice a příčiny | Témata | Evropský parlament, 18 March 2025, <https://www.europarl.europa.eu/topics/cs/article/20200109STO69925/pochopeni-rozdilu-v-odmenovani-zen-a-muzu-definice-a-priciny>. Accessed 2 July 2025.
- Řezaninová, Alena. "PRESS RELEASE: THE GENDER PAY GAP HAS INCREASED YEAR-ON-YEAR AGAIN." Equal Pay Day, 12 March 2025, <https://www.equalpayday.cz/en/press-release-the-gender-pay-gap-has-increased-year-on-year-again/>. Accessed June 2025.
- Sheen, Robert. "Iceland's Path Toward Shrinking the Gender Pay Gap." Trusaic, 18 July 2024, <https://trusaic.com/blog/icelands-path-toward-shrinking-the-gender-pay-gap/>. Accessed 2 July 2025.
- Sheen, Robert. "Luxembourg's Path Toward Shrinking the Gender Pay Gap Under EU Directive." Trusaic, 22 August 2024, <https://trusaic.com/blog/luxembourgs-path-toward-shrinking-the-gender-pay-gap-under-eu-directive/>. Accessed 2 July 2025.
- Trading Economics Data 2025. (n.d.). Czech Republic - Employed women being in managerial positions: From 25 to 59 years. <https://tradingeconomics.com/czech-republic/employed-women-being-in-managerial-positions-from-25-to-59-years-eurostat-data.html>
- World Economic Forum. "Global Gender Gap Report 2025." World Economic Forum, June 2025, [https://reports.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2025.pdf](https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf). Accessed 2 July 2025.

## Autorka



### ALEKSANDRA MAYER

Aleksandra Mayer je čerstvou absolventkou Kalifornské univerzity v Santa Barbaře. Získala bakalářský titul v oboru Dějiny veřejné politiky a práva a má silný zájem o mezinárodní vztahy. V současnosti absoluuje stáž v Institutu pro politiku a společnost. Ve svém studiu se zaměřovala na světové dějiny a zkoumala, jak spolu jednotlivé regiony vzájemně souvisejí. Po skončení této stáže plánuje kariéru v oblasti práva a chce nastoupit na právnickou fakultu.

## Vydavatel



### INSTITUT PRO POLITIKU A SPOLEČNOST

Posláním Institutu je zlepšit kvalitu českého politického a veřejného prostředí prostřednictvím odborné a otevřené diskuse a vytvořit živou platformu, která identifikuje zásadní problémy, provádí jejich analýzy a nabízí řešení ve formě spolupráce expertů a politiků, mezinárodních konferencí, seminářů, veřejných debat, politických a společenských analýz dostupných celé české společnosti. Jsme přesvědčeni, že otevřená odborná diskuse a znalost podstaty a příčin jednotlivých problémů jsou nezbytným předpokladem pro jakékoli úspěšné řešení otázek současné společnosti.



Martinská 2, 110 00 Praha 1



+420 602 502 674



[www.politikaspolecnost.cz](http://www.politikaspolecnost.cz)



[office@politikaspolecnost.cz](mailto:office@politikaspolecnost.cz)