

# ŽENY A HOSPODÁŘSTVÍ



autorka zhodnocení cíle

Romana Marková Volejníčková,

Eliška Kodyšová (podkapitola Trh práce a sólo matky)

## ŽENY A HOSPODÁŘSTVÍ

Existují značné rozdíly rovnému v přístupu žen a mužů k výkonné moci a k ekonomickým strukturám. Ve většině částí světa ženy prakticky chybí nebo jsou nedostatečně zastoupeny v ekonomickém rozhodování, včetně formování finanční, peněžní, obchodní a jiné ekonomické politiky, a to včetně chybějící možnosti ovlivňovat podobu daňových systémů a pravidel odměňování.

Pekingská akční platforma (PAP) se věnuje posilování postavení žen na pracovním trhu, v přístupu ke službám odmítá diskriminaci v zaměstnání a podporuje kontrolu nad ekonomickými zdroji a přístup k rozpočtům. Východiskem je tvrzení PAP je, že ekonomická nezávislost žen je jednou ze základních podmínek rovnosti žen a mužů.

### STRATEGICKÉ CÍLE PAP

- › Podporování ekonomických práv a ekonomické nezávislosti žen včetně přístupu k zaměstnání, příslušných pracovních podmínek a kontroly nad ekonomickými zdroji.
- › Usnadnit rovnoprávný přístup žen ke zdrojům, k zaměstnání, k obchodním službám a podnikání.
- › Zajistit přístup ke službám, školení a k podnikání, včetně nových technologií, obzvláště pro ženy s nízkým příjmem.
- › Posílit ekonomickou a komerční kapacitu žen.
- › Eliminovat segregaci a všechny formy diskriminace v zaměstnání. Eliminovat segregaci v zaměstnání a všechny formy diskriminace v zaměstnání.

Oblasti, kam se soustřeďuje největší pozornost posledních let v ČR je podpora při sladování osobního a pracovního života (péče o děti a podpora dětských skupin, různé typy úvazků) mající vést k zapojení žen na trhu práce během rodičovské dovolené, rovné odměňování (např. projekt Rovná odměna – Projekt 22 % vedený MPSV) a stálíci je téma přetrvávajících genderových stereotypů na trhu práce (horizontální a vertikální).

Co lze ale považovat za přelomový posun je novela zákona o nemocenském pojištění z roku 2017, která nově zahrnuje do systému nemocenského pojištění otcovskou dovolenou (jeden týden v šestinedělí matky). V roce 2020 pak proběhlo prodloužení otcovské na dva týdny od roku 2022<sup>166</sup>. Stát tak jasně ukázal, že motivuje otce k jejich aktivní roli. Nicméně, co se týče

<sup>166</sup> Novela zákona o nemocenském pojištění s číslem 330/2021 Sb.

většího zastoupení žen při ovlivňování ekonomických procesů, tam není ideální, a to i přes to, že ministryní financí v uplynulém období byla žena – Anna Schillerová (2017-2021). Schillerová je historicky první ženou na tomto postu, bohužel téma gender mainstreamingu ve své práci neuchopila.

## ZHODNOCENÍ STRATEGICKÉHO CÍLE – ŽENY A HOSPODÁŘSTVÍ

Oblast trhu práce, především genderová rovnost na trhu práce, je jednou z klíčových oblastí PAP. Také na úrovni Evropské unie je této oblasti věnována značná pozornost. V následujících letech se ČR bude muset v oblasti genderové rovnosti na trhu práce potýkat se 2 hlavními výzvami a) dopady a výzvy, které před nás postavila pandemie COVID, a především její dopady na ekonomické o rodinné / partnerské postavení žen; b) připravované (příp. již schválené) směrnice EU, týkající se lepšího skloubení práce a péče a vyrovnání pečujících povinností žen a mužů, a dále pak transparentnosti v odměňování a práva jedince na informace o mzdách. Řešení obou problémů nastaví cestu pro další vývoj genderové rovnosti na trhu práce v ČR.

---

### POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Zaměstnanost žen v ČR je konstantně na vysoké úrovni – míra ekonomická aktivity v roce 2019 dosáhla u žen 52,6 % a u mužů 68,5 %<sup>167</sup>. Mezi ekonomicky neaktivním obyvatelstvem v roce 2019 (pokud odhlédneme od studujících, kteří jsou nejpočetnější ekonomicky neaktivní skupinou) mezi ženami převládaly ty, které pečují o děti nebo zdravotně postižené osoby a mezi muži naopak ti, jimž v práci brání zdravotní důvody<sup>168</sup>.

Nejvíce žen pracuje tradičně v oblastech jako jsou zdravotní a sociální péče (313 tis.) nebo vzdělávání (273 tis.), tedy ve feminizovaných oborech. Muži se naopak koncentrují ve zpracovatelském průmyslu (962 tis.) nebo stavebnictví (347 tis.)<sup>169</sup>. A tento stav dlouhodobě rýsuje i postavení žen na trhu práce.

Obecně lze říct, že podíl žen pracujících na částečný úvazek je dlouhodobě vyšší než u mužů (v roce 2019 se jednalo 10,6 % žen a 2,8 % mužů). V evropském měřítku je i tak podíl žen pracujících na částečný úvazek stále nízký (průměru EU je 31,3 % žen)<sup>170</sup>. Projevuje se zde neochota zaměstnavatelů poskytovat zkrácené úvazky, která často znamenají další

---

<sup>167</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>

<sup>168</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>

<sup>169</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>

<sup>170</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>

administrativní zátěž, ale také slabá opora v zákoně o umožnění částečných úvazků např. kvůli pečujícím závazkům<sup>171</sup>.

I nadále mezi absolventy a absolventkami vysokoškolského studia převažují ženy<sup>172</sup>, přičemž i zde se projevuje feminizace oborů – nejvíce žen absolvovalo obory zaměřené na obchod, administrativu a právo (8 172 žen, ale jen 4 839 mužů) a zdravotní a sociální péči (5 154 žen, ale jen 1 349 mužů); muži naopak absolvují v oborech jako je technika, výroba a stavebnictví (7 022 mužů, ale jen 3 771 žen) anebo informační a komunikační technologie (2 964 mužů, ale jen 674 žen)<sup>173</sup>. Genderová segregace již ve vzdělávacím systému se následně promítá nejen do segregování žen a mužů do určitých oborů, ale také do výše jejich mezd – vysokoškolačky mají nižší mzdu než vysokoškoláci<sup>174</sup>.

---

## KOMBINACE PRÁCE A PÉČE

Na jedné straně je sice v ČR stabilně vysoká míra ekonomické aktivity žen, na druhou stranu v době, kdy jsou ženy nejvíce zatížené pečujícími závazky, jejich ekonomická aktivita výrazně klesá. ČR má tak jednu z nejnižších úrovní zaměstnanosti matek malých dětí v mezinárodním srovnání. Databáze OECD ukazuje, že míra nízké ekonomické aktivity se týká především těch žen, které mají dítě ve věku 0-2 roky (ekonomicky aktivních matek s dětmi do 2 let je cca 20 % - pro srovnání země jako Slovinsko, Švédsko nebo Portugalsko vykazují u matek s dětmi do 2 let zaměstnanost kolem 80 %). Je zřejmé, že především dlouhá rodičovská, ale také zákonná úprava, která ne/umožňuje všem socioekonomickým skupinám žen volbu rychlejšího čerpání rodičovského příspěvku, mohou přispívat k nízké zaměstnanosti žen s malými dětmi v ČR<sup>175</sup>.

Statistiky také ukazují, že čím vyšší má žena s dítětem do 14 měsíců vzdělání, tím rychleji se vrací na trh práce. Zároveň se ukazuje, že české matky s dětmi do 14 měsíců se cca v 80 % případů vracejí na plný úvazek, nikoliv na úvazek částečný<sup>176</sup>. Spíše, než nezájem matek o zkrácené úvazky se jedná o neochotu zaměstnavatelů poskytnout flexibilní formy práce<sup>177</sup>. V situaci, kdy v ČR dle zákona musí být do zařízení péče přijato dítě až ve věku 3 let je evidentní,

---

<sup>171</sup> Křížková, A., R. Marková Volejníčková, M. Vohlídalová. 2018. *Nerovné odměňování: problém nás všech*. Praha: SLON.

<sup>172</sup> V roce 2019 absolvovalo vysokou školu 38 371 žen a 25 815 mužů (Zaostřeno na ženy a muže 2020).

<sup>173</sup> ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>

<sup>174</sup> zatímco vysokoškolačky v roce 2019 měly mzdu 46 867 Kč vysokoškoláci 63 527 Kč, GPG tak zde tvoří neuvěřitelných 26 % (Zaostřeno na ženy a muže 2020).

<sup>175</sup> Databáze OECD – zaměstnanost matek malých dětí . Dostupná na: [https://www.oecd.org/els/family/LMF1\\_2\\_Maternal\\_Employment.pdf](https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf).

<sup>176</sup> Tento trend je viditelný i u ostatních zemích, ale ČR je rozhodně jednou z 5 zemí, kde je podíl žen vracejících se na plný úvazek nejvyšší (v jiných státech je mnohem vyšší podíl těch, co se vracejí na zkrácený úvazek, i když ne všude dosahuje 50 %) (databáze OECD).

<sup>177</sup> Křížková, A., R. Marková Volejníčková, M. Vohlídalová. 2018. *Nerovné odměňování: problém nás všech*. Praha: SLON.

že péče o děti mladších 3 let je u zaměstnaných rodičů realizována v rámci rodiny – a to prarodiči a střídáním rodičů, méně pak za využití soukromých zařízení péče o děti<sup>178</sup>.

V ČR mají větší podíl na péči o malé děti především ženy. V roce 2020 stále více jak 90 % rodičovského příspěvku čerpaly ženy<sup>179</sup>. Výzkum veřejného mínění z roku 2018<sup>180</sup> zaměřeného na nerovné postavení žen na trhu práce ukazuje, že i mezi českou veřejností stále převládá názor, že na rodičovskou by měla jít spíše matka<sup>181</sup>. Dotázané ženy, které čerpaly rodičovský příspěvek<sup>182</sup> uvedly jako hlavní důvod, proč zrovna ony odešly na rodičovskou, že chtěli být s dítětem doma právě ony (96 % rozhodně a spíše ano) a značná část jich také uvedla, že si neuměli představit jiné řešení (89 %), a také, že partner vydělával víc, a tak to bylo pro rodinu finančně výhodnější (73 %). Tato data ukazují, že v české společnosti neustále převažují genderové stereotypy o ženách pečovatelkách, které mají i reálné dopady (např. dotazy na rodinný život během přijímacích pohovorů, ačkoliv jsou zákonem zakázány<sup>183</sup>; očekávání zaměstnavatelů, že ženy v určitém věku odejdou na mateřskou, a tak je raději nepřijmou, nepovýší apod.<sup>184</sup>) ale ukazuje se také, že se české rodiny rozhodují i na základě příjmů obou partnerů a nižší příjem znamená často i přijetí pečujících závazků. Vzhledem k tomu, že u žen dochází k propadu příjmů i po návratu z rodičovské<sup>185</sup> (nejen před nástupem na rodičovskou) a do důchodu se téměř nevyrovná, může být tato logika (nižší příjem = více pečujících závazků a domácích prací) v rodinném životě využívána nadále. Výzkumy<sup>186</sup> ukazují, že argument že by nižší příjem do rodiny měl být vykompenzován vyšším podílem na péči o děti a domácnost, je stále platný. Zároveň větší podíl na péči o děti a domácnost může ženám znemožnit svůj příjem zvýšit (např. prací přesčas, kariéřním postupem ...) a kruh o ženách pečovatelkách se sekundárním příjmem do domácnosti se tak uzavře. Zmíněný výzkum veřejného mínění z roku 2018 tento argument podporuje, neboť spíše dotázané ženy (16 %) někdy ve své pracovní dráze

<sup>178</sup> Kuchařová, V. et al. 2020. *Zpráva o rodině 2020*. Praha: VÚPSV.

<sup>179</sup> Čerpání rodičovského příspěvku – v roce 2020 čerpalo rodičovský příspěvek 5 700 mužů (což je za posledních 10 let pořád stejné) a 315 500 žen. (<https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>)

<sup>180</sup> Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti. 2018. Praha: MPSV (<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>). Dále jen VVM (2018)

<sup>181</sup> S tímto názorem souhlasí zcela 29 % dotázaných a 41 % spíše souhlasí (VVM 2018).

<sup>182</sup> Ve výzkumu se jednalo o 98 % žen, jen 2 % mužů čerpalo rodičovský příspěvek (VVM 2018).

<sup>183</sup> Celkem 21 % dotázaných žen bylo přesvědčeno, že byly v minulosti znevýhodněny při přijímacím rozhovoru z genderových důvodů, a 16,1 % žen se domnívalo, že byly z těchto důvodů diskriminovány v případě pracovní smlouvy, která jim byla nabídnuta. S dotazy na soukromý a rodinný život a jeho uspořádání se při přijímacích pohovorech do zaměstnání setkala dokonce 58 % žen a 24,6 % mužů. M., Vohlídalová. 2017. *Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice*. Praha: SOÚ AV ČR. Dostupné na: [https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/genderove\\_rozdily\\_v\\_odmenovani\\_akt\\_mv.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/genderove_rozdily_v_odmenovani_akt_mv.pdf).

<sup>184</sup> Roth, L. M. 2003. Selling Women Short: A Research Note on Gender Differences in Compensation on Wall Street. *Social Forces*, 82(2), 783–802. <https://doi.org/10.1353/sof.2004.0023>.

<sup>185</sup> Výzkum ukazuje, že po 30 roce výrazně stoupá hodnota GPG (ve věkové kategorii 35–39 let je hodnota GPG 22 % a ve věkové kategorii 40 – 44 let 24 %), která začíná postupně klesat až ve věkové kategorii 45–49 let, ale mzdy žen a mužů se až do nástupu do penze nevyrovnají. Křížková, A., K., Pospíšilová, R. Marková Volejníčková, H. Maříková. 2020. Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství. *Fórum sociální politiky*, roč. 3.

<sup>186</sup> Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe a praxe*. Praha: SLON.

změnily rozložení pracovní doby anebo výši úvazku kvůli pečujícím závazkům, a 10 % z nich dokonce opustilo úplně z těchto důvodů své zaměstnání.

Na závěr je nutné zmínit, že schválením prošla směrnice COM (2017) 253 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob<sup>187</sup>, která vstoupí v platnost v roce 2022. Směrnice diskutuje především větší zapojení otců do péče o děti a rovnoměrnější rozložení pečovatelských povinností mezi rodiči<sup>188</sup>. Na politické úrovni se zatím diskutuje a připravuje její přijetí, co bude ze směrnice implementováno a jak, zatím není jasné.

---

## NEROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ MUŽŮ A ŽEN – GENDER PAY GAP (GPG)

Nerovné odměňování mužů a žen má mnoho vzájemně provázaných příčin – od kulturních příčin (genderové stereotypy mužství a ženství, normy a hodnoty), přes strukturální příčiny (genderová segregace), systémové příčiny (nastavení systémů odměňování a přidělování bonusů na úrovni firem a organizací) až po institucionální podmínky kombinace a práce a péče, rozdílnou socializaci mužů a žen a genderovou dělbu práce na úrovni domácností. Hodnota GPG v ČR je stále vysoká a od publikací zprávy Ženy a česká společnost z roku 2010<sup>189</sup> a 2016<sup>190</sup> nedošlo k výraznější změně – v roce 2019 činila hodnota GPG v ČR 18,9 %<sup>191</sup>.

Výzkum veřejného mínění z roku 2018 ukázal, že česká veřejnost vidí největší příčiny nerovného odměňování (z výše jmenovaných) právě v pečujících povinnostech žen; v tom že muži spíše, než kladou kariéru na první místo (např. před rodinou) a dále pak v nevyhovujících podmínkách, které ženám neumožní efektivně kombinovat rodinu a práci. Pečující závazky, tedy jak jsou v rodinách realizovány a jaké možnosti sladování mají rodiny s malými dětmi, jsou tak viděny jako hlavní překážka žen v získání vyšší mzdy, a to jak očima mužů, tak i žen.

S problémem nerovného odměňování souvisí také podhodnocení práce žen anebo vnímání typicky ženských povolání (učitelka, zdravotní sestra, sociální pracovníce apod.) jako typu prací, jež navazují na vrozené pečující dovednosti žen a není potřeba vysoké finanční odměny. Tato atmosféra se také projevila ve výzkumu veřejného mínění z roku 2018 v názorech české veřejnosti, a to v tom, jak muži / ženy hodnotí své příležitosti / příležitosti opačného pohlaví na trhu práce. Obecně totiž byly příležitosti mužů vnímány muži i ženami jako lepší. Nejvíce to platí o možnosti úspěšně si vyjednat zvýšení mzdy, získat nefinanční výhody, být povýšen do vedoucí

---

<sup>187</sup> Směrnice dostupná zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=COM:2017:0253:FIN>

<sup>188</sup> Směrnice např. diskutuje možnost zvýšení otcovské dovolené (u nás známé jako otcovská poporodní péče v délce 7 dnů) minimálně na 10 dnů nebo zavedení individuálního práva na rodičovskou v rozsahu nejméně 4 měsíců, které nelze převést na druhého rodiče.

<sup>189</sup> Dostupné na: <https://cats2cats.org/wp-content/uploads/2021/05/zeny-a-ceska-spolecnost.pdf>

<sup>190</sup> Dostupné na: [https://cats2cats.org/wp-content/uploads/2016/04/%C5%BEeny-a-%C4%8Desk%C3%A1-spole%C4%8Dnost-II\\_final-1.pdf](https://cats2cats.org/wp-content/uploads/2016/04/%C5%BEeny-a-%C4%8Desk%C3%A1-spole%C4%8Dnost-II_final-1.pdf)

<sup>191</sup> Průměr EU je 14,1 %. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en).

pozice. Jedná se přitom o ty aspekty práce, které se mohou výrazně promítnout do příjmu jednotlivce a jeho/ jejího životního standardu, případně i celé domácnosti.

Vzhledem k chystaným změnám a připravovaným směrnici EU, které zdůrazňují princip stejné hodnoty za stejnou práci, je nasnadě položit si otázku, zdali jsou muži a ženy v ČR na stejné pozici odměňování stejně? Výzkum<sup>192</sup> na základě dat ISPV<sup>193</sup> ukazuje, že v soukromé sféře činí rozdíl, v případě práce a mužů a žen u stejného zaměstnavatele a vykonávajících stejnou práci, 10 %. V případě platové sféry jde o rozdíl 5 %. Systém platových tabulek, jež reflektuje v příjmu charakteristiky jako jsou doba praxe nebo vzdělání, do jisté míry pomáhá eliminovat v případě stejné práce rozdíl v odměňování mužů a žen, ale nevyřeší jej. Analýza také ukázala, že největší část hodnoty GPG není tvořena individuálními charakteristikami, jako je vzdělání nebo délka praxe mužů a žen, ani se na něm nepodílí v tak velké míře typ pracovního oboru, ale mnohem více se vysoké hodnotě GPG podílí typ pracoviště. Spíše, než o typ pracovního oboru záleží na konkrétním zaměstnavateli / konkrétním pracovišti, kde dotyčný/á pracuje.

Díky komplexnosti příčin vedoucích k nerovnému odměňování lze identifikovat i jeho rozličné dopady jako jsou: nízké důchody žen<sup>194</sup>, konzervace genderových stereotypů dle dělby pohlaví v domácnosti i na trhu práce<sup>195</sup>; nerovnosti v odměňování se promítají také do partnerských a rodinných vztahů – některé studie ukazují, že domácnosti, které těžko vycházejí s příjmem také indikují vyšší výskyt fyzického a psychického násilí na ženách<sup>196</sup>; v neposlední řadě má vysoká hodnota GPG dopad na úroveň chudoby žen, dětí i jejich rodin, kdy příjmovou chudobou jsou značně ohroženy domácnosti sólo matek s malými dětmi<sup>197</sup>.

---

## TRANSPARENTNOST V ODMĚŇOVÁNÍ – BLÍZKÁ BUDOUCNOST

---

<sup>192</sup> Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: MSPV.

<sup>193</sup> Jedná se o data z Informačního systému o průměrném výděлку, který obsahuje data o výdělčích a pracovní době zaměstnanců a zaměstnankyň v ČR.

<sup>194</sup> V roce 2019 byl průměrný důchod žen 12 892 Kč a mužů 15 461 Kč – je zjevné, že přes vyrovnávací mechanismy v důchodovém systému (jako je tzv. započítávání let péče o děti apod. do důchodu) se nedaří důchody mužů a žen dorovnat. Je evidentní, že je potřeba vyrovnat příjmy, nikoliv jen dorovnávat důchody (Zaostřeno na ženy a muže 2020).

<sup>195</sup> Kdy jsou ženy díky nižším mzdám vnímány jako spoluživitelky, čímž je oslabena jejich vyjednávací pozice o jejich nebo partnerovo zapojení do péče o děti/domácnost (přičemž toto rozdělení „kdo pečuje“ a „kdo vydělává“ se promítá o do přístupu zaměstnavatelů k mužským a ženským pracujícím, např. vnímání mužů jako „výkonnějších“, neboť mají čas věnovat placené práci čas) (Maříková et al. 2012).

<sup>196</sup> Bettio, F., Corsi, M., Lyberaki, A., Lodovici, M. S., & Verashchagina, A. 2012. The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men. Dostupné na: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data reports and studies/Reports from Committee and Groups of Experts/20130118-110227\\_Crisis\\_report\\_Dec12pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data reports and studies/Reports from Committee and Groups of Experts/20130118-110227_Crisis_report_Dec12pdf.pdf); Také se ukazuje, že s vyšším příjmem žen jde ruku v ruce nižší výskyt partnerského násilí, neboť se zvyšuje (a dorovnáva muži) vyjednávací a mocenská pozice ve vztahu a klesá její finanční závislost (Aizer, A. 2010. The Gender Wage Gap and Domestic Violence. *The American Economic Review*, 100(4), 1847–1859. <http://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847>)

<sup>197</sup> Chudoba dětí je do značné míry dána právě nízkými příjmy rodičů – přičemž nejvíce jsou ohroženy chudobou děti samoživitelek. Při hranici 60 % mediánu příjmů je ohrožena zhruba třetina sólo rodičů a při hranici 70 % jde již téměř o polovinu.

V současnosti se jedná o zavádění směrnice SWD (2021) 41<sup>198</sup>, která má za cíl posílit princip stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, a to skrze transparentnost v odměňování. Zatím byla směrnice předložena Evropskému parlamentu a Radě ke schválení. V blízké budoucnosti se tak členské státy EU budou muset s otázkou transparentnosti v odměňování vypořádat<sup>199</sup> a některá z opatření inkorporovat do své legislativy.

Téma transparentnosti v odměňování v obecné rovině souvisí s tím, zda a v jakém prostředí je v konkrétní společnosti normální sdělovat výši své mzdy ale také to, jak jsou principy odměňování formalizovány a zveřejňovány (i na úrovni firem)<sup>200</sup>. České prostředí je silně netransparentní, diskuse o mzdách jsou ze strany zaměstnaných i zaměstnavatelů vnímány jako tabu (viz hojně využití tzv. doložek o mlčenlivosti o výši mzdy)<sup>201</sup> a stále zaznívají ze strany zaměstnavatelů argumenty, že v případě zavedení některých opatření vedoucích k transparentnosti v odměňování si zaměstnaní budou činit nárok na něco, na co nárok nemají nebo že sdílení mezd na pracovišti povede k negativní a nepřátelské atmosféře.

Na druhou stranu je důležité zmínit, že důsledkem nízké hodnoty transparentnosti ve společnosti je nejen to, že se ženy nemusí dozvědět, že jsou ohodnoceny méně za stejnou práci než jejich mužští kolegové, ale také to, že si při přijímacím pohovoru nevyjednají důstojnou mzdu, neboť netuší, kolik si za danou práci a pozici mohou říct. Svoji roli může sehrát také vztah k legislativě zaručující rovnost pohlaví v otázce mezd<sup>202</sup> a vnímání úspěchu obrany proti nerovnému odměňování soudní cestou (v ČR je jen málo soudních sporů o diskriminaci v odměňování a žádný nedospěl k závěru, že by soudy uznaly diskriminaci na základě pohlaví v odměňování)<sup>203</sup>.

Výzkum veřejného mínění z roku 2018 demonstruje tabuizaci diskusí o výši našich mezd, neboť 60 % dotázaných uvedlo, že se o mzdách nebaví se svými kolegy a kolegyněmi. Zároveň ale výzkum ukazuje, že česká veřejnost nesdílí názory zaměstnavatelů, a naopak jsou pro větší transparentnost v odměňování. S výrokem „Každá firma nebo organizace by měla uvést mzdové

---

<sup>198</sup> Směrnice dostupná zde: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=SWD:2021:41:FIN>

<sup>199</sup> Směrnice zatím navrhuje 2 základní cesty: a) posílení práva jedince na rovnou odměnu a to skrze informovanost v otázce mezd b) jsou zde také směřovaná opatření k zaměstnavatelům s primárním cílem: řešit podhodnocení práce žen. Směrnice tak zatím nabízí opatření jako jsou: informování uchazečů a uchazeček o zaměstnání o výši odměny; právo znát (anonymizovaně) informace o odměnách spolupracovníků vykonávajících stejnou práci; povinnost reportování pro velké firmy o odměňování žen a mužů. Směrnice také navrhuje nová opatření, jež mají posílit práva jednotlivců na rovnou odměnu a nové způsoby řešení diskriminace.

<sup>200</sup> Smith, M. 2010. *Analysis note: The gender pay gap in the EU. What policy responses?*, (February), 1–21. Dostupné na:

[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/\\$file/the\\_gender\\_pay\\_gap\\_in\\_the\\_eu\\_egge\\_2010.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/$file/the_gender_pay_gap_in_the_eu_egge_2010.pdf)

<sup>201</sup> Tyto doložky však nemají oporu v zákoně a v případě, že zaměstnaný se o své mzdě zmíní, nemůže být jakkoliv potrestán. Více viz analýza KVOP: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky\\_mlceni.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/Dolozky_mlceni.pdf)

<sup>202</sup> Křížková, A., Penner, M., & Petersen, T. 2008. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), 55– 67.

<sup>203</sup> Křížková, A., R. Marková Volejníčková, M. Vohlídalová. 2018. *Nerovné odměňování: problém nás všech*. Praha: SLON.



či platové rozmezí při inzerci pracovního místa“ zcela souhlasí 49 %; 39 % dotázaných zcela souhlasí i s výrokem „Měly by být veřejně dostupné anonymizované informace o mzdovém či platovém rozmezí pro jednotlivé pracovní pozice v každé firmě nebo organizaci“; 35 % dotázaných zcela souhlasí také s výrokem „V rámci každé firmy nebo organizace by měly být dostupné anonymizované informace o mzdovém či platovém rozmezí pro jednotlivé pracovní pozice“.

---

## ŽENY A PODNIKÁNÍ

Dlouhodobě je v ČR výrazně více podnikatelů než podnikatelek – v roce 2019 bylo celkem 269 600 podnikatelek a 595 200 podnikatelů. Početní převaha mužů mezi podnikajícími má také dopady v tom, jak si nejen veřejnost ale také politické elita, představují podnikání, podnikající osobu a jaké vlastnosti a charakteristiky jim přisuzují<sup>204</sup>. Často je tak prezentován a následně upevňován mužský model podnikání, kdy je podnikající osoba viděna jako sebevědomý muž, jenž podniká pro profit a zisk, a který nemá rodinné a pečující povinnosti a může tak věnovat svůj čas právě podnikání. S tímto ideálem, který je také inkorporován do mnohých formálních opatření a nástrojů<sup>205</sup>, jsou však ženy podnikatelky poměřovány a jejich podnikání je tak vnímáno jako méně úspěšné a hroší. Výzkumy<sup>206</sup> ukazují, že podnikání žen nabývá jiných rozměrů a že jejich podnikání je ovlivněno genderovou dynamikou ve společnosti a v rodině. Není náhodou, že nejvíce žen zakládá své podnikání ve věku 40 let, kdy se vracejí z rodičovské a kdy jsou zatíženy nejvíce péčí o malé děti. Popis podnikání samotnými podnikatelkami s malými dětmi vysílá také jasnou zprávu – svá podnikání popisují jako strategii efektivního sladování. Výzkumy<sup>207</sup> ale upozorňují, že za rozhodnutím začít podnikat však spíše stojí neochota zaměstnavatelů zaměstnat ženy s malými dětmi, nemožnost najít flexibilní formy práce apod. a vstup do podnikání je tak spíše nutností anebo polední šancí, jak být jako matka s malými dětmi ekonomicky aktivní.

Za zmínku stojí také fakt, že v ČR zakládá podnikání poměrně vysoké procento žen ve věku 50 let a více (cca 35 % žen ve věku 50–54 let) začalo podnikat. Tato skupina podnikatelek je poměřována stejným modelem úspěšného podnikajícího, který bez závazků věnuje podnikání svůj čas a energii. A zároveň naše představa starší pracující ženy je však na míle vzdálená

---

<sup>204</sup> Jurik, N. C., Křížková, A., Pospíšilová, M., Cavender, G. 2019. Blending, Credit, Context: Doing Business, Family and Gender in Czech and US Copreneurships. *International Small Business Journal*, <http://doi.org/10.1177/0266242618825260>

<sup>205</sup> Viz např. Homfray (2021) která představuje koncept rodinného podnikání tak, jak je pojat v oficiálních příručkách nebo podkladech MPO, AMSP ČR apod., kde jsou výrazné genderové stereotypy (např. jaké pozice zastává v podniku žena a zhodnocení její neplacená práce pro rodinu). Homfray, Š. 2021. *Mikropodnikání a překerní výdělečná činnost z pohledu práva*. Praha: SOÚ AV ČR.

<sup>206</sup> Švarcová, M., R. Marková Volejníčková, A. Křížková. 2020. *Podnikatelky?* Praha: SOÚ AV ČR.

<sup>207</sup> Švarcová, M., R. Marková Volejníčková, A. Křížková. 2020. *Podnikatelky?* Praha: SOÚ AV ČR.

tomuto ideálu. Výzkumy<sup>208</sup> dále upozorňují, že poměrně vysoké procento žen si založilo své podnikání ve věku 60 let a více (cca 38 % žen) a tato data tak naznačují, že podnikání může být přivýdělkem k nízkému důchodu, ve kterém se odráží nashromážděné druhy znevýhodnění během celé pracovní dráhy (např. delší výpadky kvůli péči o děti apod.). Výzkumy potvrzují také silnou nedůvěru ve státní schémata sociálního zabezpečení, a naopak indikují individuální snahy žen zajistit se na stáří samy<sup>209</sup>.

---

## ŽENY S MIGRAČNÍM STATUSEM V ČR

Mimo protínání charakteristik genderu, věku je důležité u pracovní populace žen vnímat i další charakteristiky, které v českém kontextu přispívají k jejich znevýhodnění, a tím je etnicita / migrační status<sup>210</sup>.

Největší skupinu v ČR tvoří migranti a migranty z Ukrajiny<sup>211</sup>. Větší část migrantů a migrantek původem z Ukrajiny jsou zaměstnaní, méně jich pak vlastní živnostenské oprávnění, i tak jde jednu ze tří nejpočetnějších skupin cizinců, kteří si založili v ČR životnost. Do ČR migranti a migrantky původem z Ukrajiny přicházejí především z ekonomických a finančních důvodů, migrantky pak deklarují také rodinné důvody tzv. sloučení rodiny<sup>212</sup>.

Migrační zkušenost obecně cizince a cizinky v ČR znevýhodňuje (mimo další charakteristiky jako jen gender nebo věk) v různých rovinách: jedná se o jazykovou bariéru; neochotu zaměstnávat cizince a cizinky; zneuznání vzdělání ze země původu a přiřazení na typ práce, které neodpovídá jejich kvalifikaci a tím i nižší mzdy; neznalost českého právního prostředí; ale také samotná legislativa upravující pobyt i běžný život cizinců a cizinek na území ČR (jako příklad lze uvést zdravotní pojištění, který je vázán na typ pobytu, neboť bez trvalého pobytu nebo občanství není možné přihlásit k levnější verzi veřejného zdravotního pojištění, ale je potřeba volit dražší a

---

<sup>208</sup> Švarcová, M., R. Marková Volejníčková, A. Křížková. 2020. *Podnikatelky?* Praha: SOÚ AV ČR.

<sup>209</sup> Švarcová, M., R. Marková Volejníčková, A. Křížková. 2020. *Podnikatelky?* Praha: SOÚ AV ČR.

<sup>210</sup> Marková Volejníčková, R., M., Švarcová, A., Křížková, L., Formánková. 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.

<sup>211</sup> V roce 2020 pobývalo na území ČR 165 356 migrantů a migrantek původem z Ukrajiny. Necelou polovinu tvoří ženy migrantky, cca 72 000. Trvalý pobyt zde má kolem 88 000 migrantů a migrantek původem z Ukrajiny a necelé 2000 mají dlouhodobé vízum (dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-v-cr-bez-azylantu>)

<sup>212</sup> Marková Volejníčková, R., M., Švarcová, A., Křížková, L., Formánková. 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.

nevyhovující komerční pojištění) apod.<sup>213</sup> Autorský tým<sup>214</sup> ve výzkumu podnikatelek z ČR a původem z Ukrajiny ukazuje, že Ukrajinky často volí podnikání buď jako tzv. poslední záchranu, aby měly příjmy a mohly v ČR setrvat po vypršení víza nebo jako možnost, jak si ke klasickému ale nízko ohodnocenému zaměstnání přivydělat (především kvůli zasílání peněz do země původu). Mnoho podnikatelek původem z Ukrajiny také deklarovalo působení v rámci švarcsystému (příčemž možnosti obrany nebo vystoupení z tohoto typu práce byly proti českým podnikatelkám téměř nulové, a to díky výše uvedeným důvodům).

## DOPADY A VÝZVY PANDEMIE COVID

Pravděpodobně bez nadsázky lze říci, že pandemie COVID – 19 měla ženskou tvář, a to nejen u nás, ale po celém světě. Na ženy dopadla nejen samotná pandemie, ale také následná vládní opatření a regulace v několika úrovních a) nejvíce žen nejen u nás pracuje v oblasti služeb (cestovní ruch, pohostinství, ubytovací služby apod.), kam primárně směřovala omezující vládní nařízení. Mnoho žen tak ztratilo práci a jejich rodina jeden z příjmů<sup>215</sup>; b) značné procento žen pracuje nejen v ČR v oborech, které byli v tzv. přední linii v boji s nemocí (zdravotní sestry, pečovatelky v domovech pro seniory nebo učitelky), došlo tak nejen ke zvýšení počtu pracovních hodin, ale také k nárůstu stresu a strachu; původní sliby, že lidé pracujících v těchto profesích získají finanční kompenzaci, nebyl naplněny c) instituce péče a vzdělávací zařízení byly uzavřeny tyto funkce nově zastávaly po více jak rok ženy a matky, kterým ale nebylo nijak uleveno; zároveň narostl objem domácích prací, které byly vykonávány primárně ženami; kromě ošetřovného<sup>216</sup>, však nebylo pečujícím osobám o malé děti nijak ulehčeno. Domácnosti tvořené jedním rodičem a malým dítětem pocítily (v případě ztráty zaměstnání nebo čerpání ošetřovného) dopady ještě intenzivněji. Dopady vládních opatření pocítily také cizinci a cizinky, neboť možnost využít státní podpory bylo vázáno na určité typy pobytu. Specifické dopady pocítily také osoby v předdůchodovém a důchodovém věku, kteří byli jednak zdravotně nejohroženější skupinou, ale také často neměli finanční zdroje na zaplacení služeb typu dovozu nákupu nebo

<sup>213</sup> Trlifajová, L. 2009. *Proměny současné ukrajinské imigrace. Role a formy identity v kontextu*

*vývoje ukrajinské migrace do Česka*. Diplomová magisterská práce. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, Ústav etnologie.; Krchová, H., Víznerová, H., Kutálková, P. 2008. *Ženy migrantky v České republice. Uvedení do problematiky*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung; Drbohlav, D. (ed.). 2008. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Karolinum.

<sup>214</sup> Marková Volejníčková, R., M., Švarcová, A., Křížková, L., Formánková. 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.

<sup>215</sup> Směrem k zaměstnancům a zaměstnankyním byly směřovány nějaké státní podpory, ale z těch úplně vypadli např. lidé ve švarcsystému, lidé pracující na dohody apod.

<sup>216</sup> Ošetřovné však byla nastaveno jako 60 % z denního vyměřovacího nákladu, což vedlo k razantnímu poklesu příjmů. Během pandemie vzrostl počet lidí využívajících ošetřovné, a to na cca 333 000. Ošetřovné bylo po nějaké době od vypuknutí pandemie uznáno také podnikajícím osobám pečujícím o děti, ale opět se jednalo o velmi nízkou částku. Více viz: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

pečovatelské služby, zároveň nedisponují znalostmi internetu (např. nákupy potravin po internetu) a bylo tak pro ně obtížnější obstarat i základní životní potřeby a léky<sup>217</sup>. V neposlední řadě mnohé evropské země zaznamenaly také větší počet případů domácího násilí (pravděpodobně jako důsledek finanční krize v rodinách) a vyšší počet sexuálních útoků na internetu (díky jeho intenzivnějšímu využití a hledání sociálních kontaktů skrze sociální média)<sup>218</sup>. Současná situace může na druhou stranu přispět k dalšímu zavedení a udržení flexibilních forem práce a práce z domova, což především pečujícím osobám ulehčí kombinaci práce s péčí. Zároveň mnoho firem zavedlo a zlepšilo podmínky k využití např. práce z domova nákupem nových zařízení apod. A zároveň se posunula i digitalizace práce při některých pracovních úkonech<sup>219</sup>. Na závěr lehce poeticky – pandemie v nás vzbudila velkou vlnu solidarity, od šití a poskytování roušek zdarma až po neplacené služby pro seniory a seniorky poskytující nákup a dovoz potravin, léků apod.

### Trh práce a sólo matky

Aktuální data ukazují na rozevírající se nůžky v zaměstnanosti mužů a žen. Meziročně se od loňského jara počet nezaměstnaných žen zdvojnásobil na 98,4 tis. osob, u mužů stoupl o cca 43 % na 81 tis. osob. Nezaměstnaností jsou zasaženy zejména ubytování, stravování a pohostinství či doprava a skladování<sup>220</sup>. Protože sólo matky významně častěji pracují na prekérních pracovních pozicích (DPP, DPČ, smlouvy na dobu určitou), které je nejsnazší ukončit, a v sektorech více zasažených pandemií covid-19 (konkrétně osobní péče a služby), podíl nezaměstnaných mezi nimi se tedy zřejmě zvyšuje více než mezi jinými skupinami obyvatel.

V relativně nejvýhodnější situaci jsou sólo matky se stabilním zaměstnáním, kterým zaměstnavatel umožnil práci z domova. I ty ale zasáhl v některých případech pokles obratu jejich zaměstnavatelů, a tím i pokles jejich vlastního příjmu. Kvůli péči o děti a distanční výuce je pro ně ještě obtížnější vystoupit a žádat o lepší podmínky nebo uvažovat o změně práce<sup>221</sup>.

Nezaměstnané ženy nezaznamenaly v době první vlny na jaře 2020 významnou změnu své situace. Hledání práce odložila většina z dotazovaných na zář s tím, že s otevřenými školami

---

<sup>217</sup> Více viz: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

<sup>218</sup> Více viz: <https://www.europarl.europa.eu/news/cs/headlines/society/20210225STO98702/mezinarodni-den-zen-jake-dopady-mela-krize-koronaviru-na-zeny-infografika>

<sup>219</sup> Více viz: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/dopady-opatreni-proti-pandemii-na-zeny-muze-na-trhu-prace>

<sup>220</sup> ČSÚ. Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – 1. čtvrtletí 2021 [webová stránka]. Dostupné online: <https://www.czso.cz/csu/czso/cr/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2021>

<sup>221</sup> DUDOVÁ, Radka. Dopady opatření proti pandemii COVID-19 na sólo matky – 2. vlna. Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, 2021. (Připravováno k online zveřejnění.)

budou mít větší možnosti<sup>222</sup>. S dalším uzavřením škol a omezením ekonomiky v polovině října se ale šance těchto žen opět snížily. Protože OČR využívaly zejména matky<sup>223</sup>, staly se ženy s malými dětmi v očích zaměstnavatelů opět rizikovými zaměstnanci v době, kdy stát nemůže garantovat zajištění každodenního provozu škol. Nelze tedy očekávat ani rychlé uplatnění sólo matek, které ztratily práci v oboru zasaženém pandemií covid-19, v jiných sektorech ekonomiky. To se ukázalo i v zimě 2020–21, kdy nezaměstnané či podzaměstnané ženy v kvalitativním výzkumu Radky Dudové uváděly, že zaměstnavatelé začali být ještě „vybíravější“ než dříve a sólo matky předem odmítali. Nejčastější možností pracovního uplatnění pro ně tak byly krátkodobé, špatně ohodnocené brigády, které byly jako přivýdělky nutností i předtím pro třetinu sólo rodičů<sup>224</sup>. Sólo matky se tak víc, než kdy jindy ocitají v situaci, kdy jim hrozí dlouhodobá nezaměstnanost spojená s pekarizací práce, které znamenají možnou dlouhodobou stopku jejich profesního růstu, a tedy i dlouhodobého finančního zajištění domácnosti a příležitostí pro jejich děti.

---

<sup>222</sup> DUDOVÁ, Radka. Dopady opatření proti pandemii COVID-19 přijatých na jaře 2020 na sólo matky. Aperió - Společnost pro zdravé rodičovství, 2020.

<sup>223</sup> Lauder, Silvie. 2021. „Proč jsou pracující ženy oběti i hrdinky pandemie.“ *Respekt*, 22. březen 2021. Dostupné online z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2021/12/proc-jsou-pracujici-zeny-obeti-i-hrdinky-pandemie>.

<sup>224</sup> PALONCYOVÁ, Jana, et al. *Neúplné rodiny*. VÚPSV, vvi, 2019. Dostupné online z: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_469.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_469.pdf)

## DOPORUČENÍ

Řada doporučený by se dala kopírovat z předchozích stínových zpráv. Zároveň ve sledovaném byl Úřad vlády a jeho Odbor rovnosti žen a mužů a MPSV velmi aktivní. Byly realizovány projekt, které podporují odstraňování genderových stereotypů a diskriminace na trhu práce<sup>225</sup>. Do doporučení tak zařazujeme ta, která mají prokazatelně pozitivní vliv na ženy a je třeba v nich pokračovat.

- › Jedno z doporučení směřuje k efektivnější a lepší možnosti kombinovat práci a rodinný život. A to např. skrze udržení flexibility v zaměstnání (práce z domova, zkrácené úvazky apod.); větší zapojení otců do péče o děti (např. přijetím směrnice, která stanovuje individuální nárok každého z rodičů na péči o malé děti); dostupné předškolní zařízení péče o děti (ideálně od 2 let i formou dětských skupiny apod.).
- › Komplexní řešení nerovného odměňování žen a mužů – na úrovni rodiny (např. lepšími možnostmi a efektivnějším sladováním, čímž se omezí propad příjmů žen); na úrovni firem (např. zavedením transparentních pravidel odměňování, udržením flexibility apod.) a na úrovni politiky a legislativy (např. přijetí směrnic vedoucích k transparentnosti v odměňování, ale také k efektivnějšímu sladování rodiny a práce).
- › Přijmout směrnici týkající se zvýšení transparentnosti v systémech odměňování, a to jak v rovině posílení práv zaměstnaných na informace o mzdách a platech a jejich ochranu před mzdovým a platovým znevýhodněním, tak i v rovině povinnosti reportovat anonymně a od určité velikosti firem o systémech odměňování dělené dle pohlaví.
- › V podpoře podnikání se zaměřit na dvě skupiny podnikatelek a) ženy s malými dětmi, aby jejich podnikání nebylo jen cestou, jak pracovat a vydělávat a pečovat o děti, ale mělo stejné šance růst a expandovat b) ženy v předdůchodovém a důchodovém věku; v tomto případě jde o součást širšího tématu jako je znevýhodnění osob na trhu práce ve věku 50 a více a nebo tématu akumulace znevýhodnění během pracovní dráhy žen (přerušení pracovní dráhy na několik let, návrat zpět za nízkou mzdou, částečné úvazky apod.), které se projevují ve výši důchodu.
- › Směrem k migrantkám je důležité zmínit obecný problém zaměstnanosti cizinců a cizinek v ČR, kdy jsou často vnímány jako zdroj levné pracovní síly. Podpořit snahy neziskových organizací o asimilaci a informovanost o právním prostředí ČR.

<sup>225</sup> Např. projekt To je rovnost, 22 % k rovnosti nebo nová Strategie rovnosti žen a mužů na roky 201-2030.

## POUŽITÁ LITERATURA

- Aizer, A. 2010. The Gender Wage Gap and Domestic Violence. *The American Economic Review*, 100(4), 1847–1859. <http://doi.org/10.1257/aer.100.4.1847>
- Bettio, F., Corsi, M., Lyberaki, A., Lodovici, M. S., & Verashchagina, A. 2012. The Impact of the Economic Crisis on the Situation of Women and Men. Dostupné na: [http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data reports and studies/Reports from Committee and Groups of Experts/20130118-110227\\_Crisis\\_report\\_Dec12pdf.pdf](http://csdle.lex.unict.it/Archive/LW/Data reports and studies/Reports from Committee and Groups of Experts/20130118-110227_Crisis_report_Dec12pdf.pdf)
- ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže 2020. <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy-7eld72ywbq>
- ČSÚ, Statistiky: cizinci 2020. <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>
- Databáze OECD – zaměstnanost matek malých dětí. Dostupná na: [https://www.oecd.org/els/family/LMF1\\_2\\_Maternal\\_Employment.pdf](https://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment.pdf).
- Drbohlav, D. (ed.). 2008. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: Česko v evropském kontextu*. Praha: Karolinum.
- DUDOVÁ, Radka. Dopady opatření proti pandemii COVID-19 přijatých na jaře 2020 na sólo matky. Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství, 2020.
- Homfray, Š. 2021. *Mikropodnikání a prekérní výdělečná činnost z pohledu práva*. Praha: SOÚ AV ČR
- Jurik, N. C., Křížková, A., Pospíšilová, M., Cavender, G. 2019. Blending, Credit, Context: Doing Business, Family and Gender in Czech and US Copreneurships. *International Small Business Journal*, <http://doi.org/10.1177/0266242618825260>
- Krchová, H., Víznerová, H., Kutálková, P. 2008. *Ženy migrantky v České republice. Uvedení do problematiky*. Praha: Friedrich Ebert Stiftung
- Křížková, A., R. Marková Volejníčková, M. Vohlídalová. 2018. *Nerovné odměňování: problém nás všech*. Praha: SLON.
- Křížková, A., K., Pospíšilová, R. Marková Volejníčková, H. Maříková. 2020. Rozdíl v odměňování žen a mužů a rodičovství. *Fórum sociální politiky*, roč. 3.
- Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: MSPV.
- Křížková, A., Penner, M., & Petersen, T. 2008. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8(2), 55–67.
- Kuchařová, V. et al. 2020. *Zpráva o rodině 2020*. Praha: VÚPSV.
- Marková Volejníčková, R., M., Švarcová, A., Křížková, L., Formánková. 2019. Podnikání matek malých dětí jako prekérní typ zaměstnání? Srovnání zkušeností podnikatelek s malými dětmi původem z ČR a z Ukrajiny. *Gender a výzkum / Gender and Research* 20(2):124-153.
- Maříková, H., Křížková, A., & Vohlídalová, M. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe a praxe*. Praha: SLON.
- PALONCYOVÁ, Jana, et al. Neúplné rodiny. VÚPSV, vvi, 2019. Dostupné online z: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_469.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_469.pdf)

- Roth, L. M. 2003. Selling Women Short: A Research Note on Gender Differences in Compensation on Wall Street. *Social Forces*, 82(2), 783–802.  
<https://doi.org/10.1353/sof.2004.0023>.
- Rovné odměňování žen a mužů ve zkušenostech a názorech české veřejnosti. 2018. Praha: MPSV (<https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/8053ad73.pdf>).
- Smith, M. 2010. *Analysis note: The gender pay gap in the EU. What policy responses?*, (February), 1–21. Dostupné na:  
[http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/\\$file/the\\_gender\\_pay\\_gap\\_in\\_the\\_eu\\_egge\\_2010.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/All/F592B6E5C824A8A6C22579A700296E29/$file/the_gender_pay_gap_in_the_eu_egge_2010.pdf)
- Švarcová, M., R. Marková Volejníčková, A. Křížková. 2020. *Podnikatelky?* Praha: SOÚ AV ČR.
- Trlifajová, L. 2009. *Proměny současné ukrajinské imigrace. Role a formy identity v kontextu vývoje ukrajinské migrace do Česka*. Diplomová magisterská práce. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy Ústav etnologie.
- Vohlídalová, M. 2017. *Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice*. Praha: SOÚ AV ČR. Dostupné na:  
[https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/genderove\\_rozdily\\_v\\_odmenovani\\_akt\\_mv.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/genderove_rozdily_v_odmenovani_akt_mv.pdf).