

Rozdíly v odměňování absolventů a absolventek vysokých škol v České republice¹

Karel Hanuš 

Centrum pro studium vysokého školství, v. v. i.

The Gender Pay Gap among Higher Education Graduates in the Czech Republic

Abstract: The gender pay gap (GPG) in the Czech Republic is relatively high in an international context. This paper focuses on analysing the GPG among higher education graduates using extensive datasets from a large-scale graduate survey conducted in the Czech Republic in 2018. Since the dataset includes information about the jobs graduates are in one year after graduation and several years later, we are able to observe changes in the level and structure of the GPG during the early career phase. Using the Blinder-Oaxaca decomposition method, we found that the GPG is 22% for a set of variables related to employment one year after graduation and 28% for the set of variables related to employment several years after graduation. Meanwhile, the explained portion of the gap accounted for slightly less than 50% in both cases. The key factors driving the GPG and its evolution over time are horizontal and vertical segregation, particularly the segregation of men and women across different industries and sectors of the economy. In general, career progression does not lead to an increase in the GPG. However, we can observe gender-specific patterns in career progression: while men are more likely to be promoted to leadership positions, women are more likely to transition from initially precarious employment to permanent contracts.

Keywords: gender pay gap, graduates, higher education, labour market, Czech Republic

Hanuš, Karel. 2025. Rozdíly v odměňování absolventů a absolventek vysokých škol v České republice. *Gender a výzkum / Gender and Research* 26 (1): 127–168, <https://doi.org/10.13060/gav.2025.002>.

¹ Za přínosné konzultace týkající se metodologie, způsobu zpracování dat a zaměření výzkumu patří poděkování Vítězslavu Lounkovi, Ladislavu Kázmérovi a Filipu Bláhovi. Poděkování patří i dvěma anonymním recenzentům či recenzentkám, jejichž připomínky se na výsledné podobě článku výrazně projevíly.

Genderové rozdíly v odměňování (GPG, z angl. „gender pay gap“) jsou přetrvávajícím rysem trhu práce. Jejich velikost je ovlivněna vyspělostí ekonomiky, politickým systémem či kulturou konkrétních zemí. Vyšší odměňování práce mužů ve srovnání s prací žen lze pozorovat napříč časem a prostorem. K tomu přispívá široké spektrum příčin, mezi které bývají řazeny socializace a kulturní podmíněnost rolí mužů a žen, genderové stereotypy, tradice, veřejné mínění i horizontální a vertikální segregace trhu práce (tj. koncentrace mužů a žen v určitých odvětvích a vyšší zastoupení mužů na vedoucích pozicích). Mezi příčiny GPG dále patří systémy odměňování, legislativa a instituce týkající se kombinace placené práce a péče o děti (případně o další blízké osoby), kolektivní vyjednávání či vzdělávací systém. V neposlední řadě sem patří i charakteristiky jednotlivých mužů a žen (vzdělání, věk, délka praxe, počet dětí, sociálně-psychologické vlastnosti, hodnotové orientace atd.) a jejich rodinné zázemí. Nerovné odměňování má celou řadu důsledků pro život konkrétních mužů a žen, domácností a rodin i pro společnost a ekonomiku jako celek. Mezi ně patří zvýšené ohrožení chudobou jednotlivců a domácností, feminizace chudoby, nízké důchody žen, udržování genderových stereotypů (zejména v podobě tradičních rolí a dělby práce v domácnosti), častější násilí v partnerských vztazích, patrně nižší růst HDP či menší investice rodin do lidského kapitálu dětí.²

Česká republika patří v rámci EU mezi země s nadprůměrnou velikostí GPG, rozdíl činil v roce 2021 téměř 15 procent (Eurostat 2021). Tento ukazatel je nicméně ovlivněn mírou participace žen na trhu práce. V některých zemích je například dosaženo nižších rozdílů pouze díky vyššímu podílu méně kvalifikovaných žen zůstávajících mimo trh práce.

Výše zmíněné příčiny existence GPG zahrnují i různé formy diskriminace, zejména v podobě odlišného odměňování mužů a žen za stejnou práci od stejného zaměstnavatele. Povědomí o existenci diskriminace v odměňování na základě pohlaví existuje dlouhodobě. Požadavek na uzákonění rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci byl díky požadavkům Francie deklarován již v Římské smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství v roce 1957, k jeho praktickému prosazování však v té době nedocházelo (Streeck 2019: 121). Česká republika přijala antidiskriminační legislativu v rámci harmonizace českého práva s unijními direktivami během příprav na vstup do EU, její přijetí ovšem bylo do značné míry formální a nevedlo k viditelným změnám v praktickém životě. Důvodem byla mimo jiné skutečnost, že domácí i evropská tvůrce politik nevnímali tento problém jako prioritu, takže nebyly provedeny potřebné kroky k implementaci této legislativy (Křížková, Penner, Petersen 2008: 58).

Cílem této studie je přispět do debaty o GPG zkoumáním jeho utváření v době po dokončení vysokoškolského studia na příkladu absolventů a absolventek vysokých škol

² Podrobnější diskusi příčin a důsledků GPG lze nalézt ve studii Křížkové et al. (2017: 10–30).

Tabulka 1: Srovnání GPG podle vzdělanostních skupin (plné úvazky, průměrná hodinová mzda včetně přesčasů, období 2002–2021)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ZŠ	20	20	17	18	18	17	17	16	15	15	15	15	14	13	13	12	12	12	10	10
SŠ	20	21	21	21	21	22	22	22	21	21	21	21	21	21	20	19	19	18	16	15
SŠ s m.	18	16	18	17	17	18	18	17	18	18	18	18	19	20	19	19	18	17	15	14
VŠ	25	24	23	23	24	24	25	24	25	25	25	25	25	26	25	24	23	22	21	20

Zdroj: Křížková, Pospíšilová 2022: 37.

a pokusit se identifikovat faktory, které k tomu přispívají. Dále porovnat situace jeden rok a několik let po absolvování studia. Zkoumání této podskupiny ekonomicky aktivních mužů a žen umožňuje detailnější pohled na příčiny GPG. Ve srovnání s ekonomicky aktivní populací jako celkem jde o skupinu relativně homogenní z hlediska vzdělání (absolventi vysokých škol), věku (převážně do 30 let), období kariéry (většinou vstup nebo etablování na trhu práce) a do značné míry i rodinné situace (bezdětnost), takže rozdíly v této skupině jsou ovlivněny těmito atributy v menší míře (například absolventi a absolventky většinou ještě nemají zkušenost s rodičovstvím, takže se jeho dopady projeví pouze v omezené míře a působí spíše jako nepřímý faktor ovlivňující strategie jednotlivých mužů a žen). Současně lze identifikovat další vlivy specifické pro období prvních let po ukončení studia, kdy jednotlivci často teprve hledají svoji pozici na trhu práce. Působení těchto vlivů nemusí být patrné při zkoumání skupiny ekonomicky aktivních obyvatel jako celku nebo zde jejich relativní význam může být výrazně odlišný. Absolventi vysokých škol navíc představují nejvzdělanější skupinu pracovníků a mají tak větší šanci získat nejlépe placená zaměstnání. V posledních desetiletích mezi nimi stoupá podíl žen (například v roce 2001 tvořily ženy 51,4 procenta absolventů, o deset let později to bylo 61 procent, od té doby jejich podíl osciluje okolo 60 procent; viz ČSÚ 2022: 20), navíc ve věkové skupině do 35 let bylo v roce 2023 26,9 procenta mužů a 41,1 procenta žen (Eurostat 2024). Návratnost vzdělání je ovlivněna i volbou studijního oboru, v níž se muži a ženy liší. Absolventi vysokých škol se ve srovnání s absolventy nižších stupňů vzdělání vyznačují vyšším GPG (viz Tabulka 1).

Základní výzkumné otázky jsou tak následující: Jak velký je GPG po absolvování vysoké školy a zda se po několika letech na trhu práce zvýší? Jaké jsou hlavní příčiny GPG po absolvování školy a jak se mění význam jednotlivých faktorů během několika let na trhu práce, zejména s ohledem na různé formy genderové segregace a odlišnosti v etablování na trhu práce? Jaký je vliv konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání na velikost GPG, pokud lze rozlišit vliv různých typů studijních programů namísto souhrnné kategorie pro všechny vysokoškolsky vzdělané?

Dosavadní výzkum tématu

Vysokoškoláci se ve svém postavení na trhu práce od ostatních vzdělanostních kategorií v řadě ohledů liší. Absolventi vysokých škol pravděpodobněji naleznou zaměstnání, včetně práce ve svém oboru, což přispívá k jejich větší spokojenosti s prací (Razumova, Zolotina 2019). Vysokoškolské vzdělání se obvykle pojí s vyššími příjmy (např. Murphy, Welch 1992; Večerník 2019: 22–25), zejména pokud vykonávaná práce odpovídá výši vzdělání (Zamfir, Matei, Lungu 2013). Podle Teichlera (2007: 25–28) se vysokoškolské studium obecně vyplatí, neboť problém s nezaměstnaností absolventů je spíše okrajový a týká se většinou přechodové fáze při vstupu na trh práce. Současně většina

absolventů vysokoškolského studia nachází práci v oboru a práci mimo obor mnohdy vykonávají z důvodů jiných, než je irelevance jejich studia pro trh práce. Teichler dále uvádí, že jejich pozice na trhu práce je obvykle stabilnější a práce na částečný úvazek je častěji volbou žen s dětmi spíše než projevem nedobrovolné prekarizace z důvodu nemožnosti najít práci na plný úvazek.

Genderové rozdíly v kariérních drahách se projevují i u absolventů vysokých škol. Podle Evertsson, England a Mooi-Reci (2009) se ukazuje, že díky vyšší zaměstnanosti vysokoškolsky vzdělaných žen ve Švédsku, Nizozemí a USA s rostoucím vzděláním obvykle klesají genderové nerovnosti z hlediska participace na trhu práce, počtu odpracovaných hodin a segregace podle profesí a práce v domácnosti, na druhou stranu ve Švédsku a v Nizozemí (nikoli v USA) je díky vyšší návratnosti vzdělání pro muže u vysokoškolsky vzdělaných nejvyšší GPG. Přetrvávající rozdíly v kariérních drahách absolventů a absolventek vysokých škol jsou připisovány působení mimoekonomických faktorů spíše než vlastnostem ženské pracovní síly (Čermáková 1999), mimo jiné genderově segregovaným tržním strukturám, odborům a profesním asociacím i specifickým pracovním podmínkám (Hughes, Lowe 1992). Lörz a Mühleck (2019) ukazují, že v případě akademické dráhy jsou genderové rozdíly výraznější na jejím počátku a v jejích pozdějších stádiích se postupně vytrácejí. Nejvíce se objevují při přechodu na vyšší stupeň vzdělání, spíše než že by byly způsobeny odlišnou mírou úspěšnosti ve studiu. Významnějším faktorem než studijní výsledky tak jsou odlišné důvody započetí nebo ukončení akademické dráhy, zejména rodinné okolnosti mají odlišné důsledky pro muže a ženy.

Jak naznačuje studie Evertsson et al. (2009), obecně vyšší příjmy u vysokoškoláků nemusí vždy provázet i vyšší GPG. Quadlin, VanHeuvelen a Ahearn (2023) ukazují, že v USA došlo během posledních 60 let k obratu od ekonomiky s větším podílem manuální práce a vyšším GPG u méně vzdělaných zaměstnanců směrem k ekonomice s rozvinutým sektorem služeb s vyšším GPG u nejvíce vzdělaných pracovníků. Zatímco faktory spojené s genderovou segregací podle oborů zde hrají významnou roli u nízko a středně placených zaměstnanců, u nejvyšších příjmových skupin (a s nejvyšším vzděláním) je dynamika GPG odlišná a tyto faktory hrají menší roli. Při srovnání UK a Řecka (Livanos, Nunez 2012) se ukazuje, že v Řecku na rozdíl od UK vysokoškolský titul působí jako faktor snižování GPG a diskriminace, což může souviset s menší flexibilitou řeckého trhu práce a menšími rozdíly v kvalitě mezi řeckými vysokými školami oproti UK a z toho vyplývajícím nedostatkem alternativních signálů (mimo vysokoškolské vzdělání) o produktivitě a kariérní motivaci pracovníka. Na flexibilnějším trhu práce naopak odměňování větší měrou závisí na jednání aktérů a individuální schopnosti se prosadit. Podle Sterling et al. (2020) se muži vyznačují větší vírou ve vlastní schopnosti, která se odráží v tom, že si dovedou vyjednat vyšší nástupní plat již u první práce po studiu.

Existuje mnoho studií potvrzujících existenci a zkoumajících příčiny GPG u absolventů vysokých škol při vstupu na trh práce. Z pohledu srovnání s českou situací jsou relevantní zejména studie z Německa, které má srovnatelnou velikost GPG jako ČR a současně podobné rysy vzdělávacího systému a zvláště sociální politiky, která je založena na preferenci modelu rodiny s jedním hlavním živitelem. Velká část z nich navíc vychází z pravidelných reprezentativních šetření uplatnění absolventů, které realizuje Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Jednotná metodologie těchto šetření umožňuje lepší komparaci výsledků, vytvoření panelů pro každou kohortu absolventů dává možnost opakovaného oslovení stejných lidí v čase a tím i sledování kariérních drah. Leuze a Strauss (2014) na základě dat z panelu absolventů z roku 1997 (DZHW) uvádí, že muže v Německu rok po dokončení studia z hlediska mezd více znevýhodňuje absolvování převážně ženského oboru, ovšem příjem žen negativněji ovlivňuje práce v převážně ženských profesích a navíc mají ženy méně možností tuto ztrátu vykompenzovat v budoucnu. To souvisí mimo jiné s vyšším výskytem částečných úvazků a méně častými přesčasy u převážně ženských profesí. Význam charakteristik zaměstnání pro velikost GPG dokládají i Chevalier (2004) a García-Aracil (2007).

Shauman (2006) na základě dat z National Survey of College Graduates (USA) z roku 1993 s využitím metody rozkladu (Xie, Shauman) ukazuje, že genderové rozdíly ve volbě oboru studia vysvětlují 11–17 procent genderového rozdílu v pravděpodobnosti získat práci ve vysoce placených profesích. Nicméně i absolventi a absolventky stejných oborů vstupují do odlišných typů povolání, což při zahrnutí odlišného odměňování důležitých charakteristik vysvětluje dalších 41 procent tohoto rozdílu. Podle Joy (2003), vycházející z dat U.S. National Center for Education and Statistics Baccalaureate and Beyond Longitudinal Study 1993/94, přispívají podle standardní metody rozkladu (Oaxaca) ke GPG proměnné týkající se trhu práce (sektor ekonomiky, odvětví, počet odpracovaných hodin) spíše než proměnné týkající se studia. K podobnému závěru dospívá i Doseděl (2022), který tvrdí, že genderová segregace podle oborů studia nemá negativní vliv na příjem na rozdíl od segregace podle zaměstnání a profesí, takže v současných evropských společnostech vzniká GPG na trhu práce, a nikoli ve vzdělávání.

Studie McDonalda a Thorntona (2007) provedená na datech z National Association of Colleges and Employers (USA) však konstatuje, že 95 procent GPG v první práci po dokončení vysoké školy může být vysvětleno výběrem studijního oboru. Volbu studijního oboru identifikuje jako jeden z významných faktorů i Chevalier (2004). Významu vystudovaného oboru nasvědčuje i skutečnost, že zatímco při srovnání všech absolventů v Německu na základě metody rozkladu (Blinder-Oaxaca) vydělávají ženy o cca 30 procent méně než muži (Braakmann 2008, DZHW panel absolventů 1997), při zúžení analýzy na absolventy pouze sociálních věd (Reimer, Schröder 2006) či

ekonomických oborů (Bredtmann, Otten 2010) z vybrané německé univerzity se GPG pohybuje okolo 7 procent. V případě studie o společenskovedních absolventech (Reimer, Schröder 2006) se ukazuje, že vybavenost lidským kapitálem velikost GPG mírně zvyšuje (tj. při stejné vybavenosti absolventů a absolventek by byl GPG ještě vyšší), zatímco proměnné týkající se hledání práce a postojů ke kariéře mají okrajový vliv.

Významný GPG existuje i u absolventů a absolventek doktorského studia v Německu (DZHW panel absolventů doktorského studia 2014). K rozdílu o velikosti 30 procent po pěti letech od absolvování studia přispívá největší měrou výrazně vyšší odměňování mužů mimo akademický sektor. Mezi nejvýznamnější faktory za celkovým rozdílem patří obor studia, profesní zkušenost po absolvování, odvětví, pozice v managementu a zejména počet odpracovaných hodin (Goldan 2020).

Důležitým faktorem přispívajícím ke GPG je rodičovství a obecně rodinná situace. Většina absolventů v době ukončení vysokoškolského studia ještě vlastní děti nemá, takže vliv tohoto faktoru se může projevit spíše formou očekávaného rodičovství, tj. preferencemi a očekáváním jednotlivců ohledně rodiny a práce. Chevalier (2004, 2007) na základě dat z reprezentativního šetření absolventů univerzit z UK ukazuje, že po aplikaci metody rozkladu (Blinder-Oaxaca) u absolventů a absolventek tvoří motivace a očekávání téměř polovinu vysvětlené části rozdílu a že absolventky jsou ve srovnání s absolventy více altruistické a méně kariérně orientované. Největší roli v tom hrají očekávání ohledně péče a výchovy dětí, resp. přerušení kariéry.

Metoda rozkladu rovněž umožňuje ukázat, že velikost GPG je vysoká již krátce po absolvování vysokoškolského studia a během několika následujících let na trhu práce dále narůstá. Například podle dat z německého panelu absolventů z roku 1997 (DZHW) během pěti až šesti let na trhu práce roste z 30 na 35 procent. Vliv odlišného oboru studia jako hlavní součásti vybavenosti lidským kapitálem na velikost rozdílu během této doby klesá (Braakman 2008), podíl nevysvětlených faktorů naopak narůstá (Braakman 2013). Ve Finsku se velikost rozdílu během prvních deseti let od absolvování studia významně zvyšuje a představuje většinu celoživotního nárůstu GPG, významnými faktory jsou odlišné obory studia a pracovní zkušenosti (Finnish Longitudinal Employer–Employee Data; Napari 2008). GPG existuje okamžitě po absolvování studia i v Rusku a v průběhu času se zvyšuje, hlavními příčinami zde jsou genderová segregace podle oborů studia a odvětví (reprezentativní šetření absolventů z roku 2016; Rudakov et al. 2023).

Zatímco v zahraniční literatuře představuje zkoumání faktorů vysvětlujících GPG dlouhodobě zkoumané téma, v českém prostředí se první studie objevují až v době okolo vstupu do EU, což kromě jiného souvisí s nedostatkem vhodných dat na počátku devadesátých let. Jurajda (2003) na základě dat z roku 1998 o zaměstnancích a zaměstnavatelích v České republice (Informační systém o průměrném výděлку (ISPV) při MPSV) a na Slovensku ukazuje, že různé formy segregace (z hlediska profese, fir-

my a práce) vysvětlují přibližně třetinu GPG. V další studii Jurajda (2005) ukazuje na datech z ISPV, že rozdíly v míře zaměstnanosti žen s nízkými příjmy ovlivněné počátečními tranzitivními politikami mohou být odpovědné za odlišná mzdová znevýhodnění u převážně ženských povolání.

Studie Křížkové, Pennera a Petersena (2008) na základě srovnání dat z ISPV z let 1998, 2002 a 2004 ukazuje, že mezi obdobím přijetí antidiskriminační legislativy západního typu a po něm nedošlo k výrazným změnám v GPG na úrovni podniku, zaměstnání ani pracovní pozice. Při využití podrobnější klasifikace zaměstnání u dat let 2002 a 2004 vysvětluje podstatnou část GPG horizontální segregace podle zaměstnání a vertikální segregace podle pracovních pozic na základě pohlaví, naopak segregace organizací podle pohlaví vysvětluje pouze menší část rozdílu. GPG je obvykle vyšší v soukromých podnicích. Individuální charakteristiky jako věk, vzdělání či délka praxe u stejného zaměstnavatele vysvětlují velmi malou část GPG.

Studie Mysíkové (2007a, 2007b) na základě dat z šetření EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions database, česky probíhalo pod názvem *Životní podmínky*) z roku 2005, zahrnujícího populaci ve věku 15–64 let, rovněž poukazuje na téměř nulový vliv odlišných charakteristik jednotlivých mužů a žen na GPG. Autorka navíc zohledňuje efekt výběru (tj. vliv participace na trhu práce, což data ISPV neumožňují) a ukazuje, že pokud by všichni nepracující jedinci pracovali, potenciální GPG by byl ještě vyšší, neboť méně kvalifikované ženy častěji nepracují. Mysíková (2012) v návazné studii na základě dat z šetření EU-SILC z roku 2008 pro věkovou skupinu 16–55 let, v níž opět zohledňuje efekt výběru, ukazuje, že Česká republika i Slovensko mají poměrně vysoký GPG, ovšem pouze malá část je vysvětlitelná rozdíly v charakteristikách mužů a žen (na rozdíl od Polska a Maďarska, kde je celkový rozdíl menší). K vysvětlení GPG tak spíše přispívají charakteristiky práce v obou zemích indikující lepší pracovní podmínky pro muže (práce ve větších firmách, více smluv na dobu neurčitou a častější vedoucí pozice), zatímco individuální charakteristiky mají ve všech zahrnutých zemích lepší pracující ženy.

Nevýhodou dat získaných ze šetření EU-SILC či z ISPV je skutečnost, že tyto datové soubory jsou designovány primárně k jiným účelům než zkoumání genderových nerovností v odměňování, takže nepokrývají všechny relevantní faktory. Pytlíková a kol. (2012) proto provedli vlastní šetření, v němž zahrnuli standardní proměnné týkající se lidského kapitálu, charakteristik práce, pracoviště a zaměstnavatele, dále i vliv příjmu domácnosti či rodinného zázemí a individuální charakteristiky (mj. preference ohledně pracovních, rodinných a životních rolí, genderová identita, psychologické vlastnosti, nekognitivní dovednosti či vzhled a doplňkové i měkké dovednosti). Metodou mzdového rozkladu zjistili, že sledované faktory vysvětlují 87 % GPG. To je výrazně víc než u ostatních studií zahrnujících užší spektrum proměnných. K vysvětlení části rozdílu

mimo jiné významně přispěly faktory jako doba praxe, mateřská dovolená či počet odpracovaných hodin. Významný vliv měly například i nekognitivní charakteristiky jako soutěživost a odhodlanost (Filipová et al. 2012: 81).

V posledních letech vznikaly studie mapující dlouhodobé trendy ve struktuře genderových nerovností v odměňování. Na datech z šetření EU-SILC z let 2005–2016 a vzorku zaměstnanců ve věku 25–54 let Mysíková (2019) ukazuje, že GPG je během sledovaného období víceméně stabilní, přičemž v průběhu let se nejvíce oslabil vliv vzdělání na jeho velikost a v menší míře to platí i pro nadřizenou pozici a velikost firmy, zatímco posílil vliv odvětví zaměstnance. Na vzestupu významu odvětví se největší měrou podílel průmysl s relativně vysokými mzdami a převahou mužů, pokles u vzdělání souvisí s rostoucím podílem žen mezi absolventy vysokých škol.

Problematické nerovného odměňování žen a mužů se věnoval rozsáhlý projekt *Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů*³, v jehož rámci byla provedena analýza změn struktury GPG na základě dat z ISPV za období 2006–2016 (Křížková et al. 2018: 72–95), která byla provedena na datech o zaměstnancích ve věku 25–55 let. Podobně jako v případě výše zmíněné studie autorky ukazují, že GPG je stabilní v čase a dochází pouze k malým změnám. Součet individuálních charakteristik postupně vysvětluje stále menší část rozdílu, zatímco charakteristiky zaměstnání a v posledních letech zejména charakteristiky firmy či pracoviště (tj. ukazatele genderové segregace) jako vysvětlující faktory svůj význam zvyšují, přičemž většinu vysvětlené části GPG lze připsat právě charakteristikám firmy či pracoviště (zejména průměrné mzdě na pracovišti). V roce 2016 bylo možné sledovanými faktory vysvětlit 43 % GPG. Rostoucí význam charakteristik organizace pro GPG potvrzují i Pospíšilová a Křížková (2023). Na základě dat z ISPV ukazují, že GPG je významně nižší ve veřejném než v soukromém sektoru a že GPG výrazně ovlivňují i odvětví ekonomiky podle NACE, velikost firmy/pracoviště, míra genderové segregace pozic uvnitř organizace, ale i region (vyšší GPG v jižní a východní části ČR, nižší naopak v Praze).

Studie Pospíšilové a Vohlídalové (2022) se zaměřila na zkoumání otázky vlivu rodičovství a prekarizované práce na velikost GPG. Na základě dotazníkového šetření provedeného na reprezentativním vzorku respondentů ve věku 20 až 55 let dospěly autorky k závěru, že velikost GPG roste s počtem dětí a rodičovství hraje důležitou roli zvláště v případě prekarizovaných pracovníků.

Zatímco výše uvedené studie GPG v ČR se zaměřovaly na celou ekonomicky aktivní populaci, Moris Triventi (2013) provedl na základě dat z šetření REFLEX 2005 komparativní analýzu GPG u absolventů vysokých škol na skupině evropských zemí, zahrnující

³ <https://rovnaodmena.cz/>

i Českou republiku. K celkovému GPG (23 procent) přispěly největší měrou faktory týkající se charakteristik zaměstnání (26,3 procenta GPG), dále počet odpracovaných hodin (19,3 procenta), vybavenost jednotlivců lidským kapitálem (9,8 procenta) a ukazatele sladění práce a rodiny (6,4 procenta). Česká republika se ovšem od ostatních zemí v řadě ohledů odlišuje: ve srovnání s ostatními má menší vliv počet odpracovaných hodin (11,4 procenta), zanedbatelný vliv sladění práce a rodiny (0,4 procenta) a negativní vliv vybavenost lidským kapitálem (–13,2 procenta)⁴, při stejné vybavenosti absolventů a absolventek by tak byl GPG ještě vyšší. Naopak větší vliv oproti srovnávaným zemím mají charakteristiky zaměstnání (46,6 procenta) a s odstupem největší je nevysvětlená část (54,7 procenta) (Triventi 2013).

Datový soubor

Tato studie vychází z dat výzkumného projektu Absolvent 2018, který v období 2018 až 2019 realizovalo Středisko vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK ve spolupráci s Centrem pro studium vysokého školství, v. v. i., podle zadání MŠMT za součinnosti zúčastněných vysokých škol v České republice (Zelenka et al. 2019). Šetření Absolvent 2018 navazuje na dvacetiletou tradici výzkumu uplatnění absolventů vysokých škol prováděného na celostátní úrovni a realizovaného Střediskem vzdělávací politiky Pedagogické fakulty UK v rámci mezinárodních projektů za účasti evropských i mimoevropských zemí a rovněž samostatných národních projektů.

Hlavním cílem projektu Absolvent 2018 bylo poskytnout aktuální datovou a informační podporu aktérům vysokého školství a přispět tak k naplňování *Dlouhodobého záměru vzdělávací a vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké a další tvůrčí činnosti pro oblast vysokých škol na období 2016–2020* (MŠMT). Šetření se zaměřovalo na dvě hlavní oblasti: popis a analýzu kvality absolvovaného studia v souvislosti s přechodem a uplatněním na trhu práce a popis profesní dráhy absolventů vysokých škol a dále popis a analýzu kvality zapojení absolventů na trh práce a jejich krátkodobé i dlouhodobé uplatnitelnosti s ohledem na získané vzdělání z pohledu zaměstnavatelů.

Hlavní cílovou skupinou byli absolventi bakalářských, magisterských a doktorských studijních programů vysokých škol, kteří získali vysokoškolský diplom v období od 1. 1. 2013 do 31. 12. 2017 a zároveň neabsolvovali další studium na vysoké škole v roce 2018 ani v době šetření nestudovali na vysoké škole v žádné formě studia. Druhou cílovou skupinou byli zaměstnavatelé absolventů vysokých škol z první cílové skupiny.

⁴ Lidský kapitál zahrnuje obor a délku studia, další kvalifikaci, studijní prospěch a dovednosti v oblasti ICT, inovací a cizích jazyků. Autor však neupřesňuje, proč má v ČR (s částečnou výjimkou UK) jako jediné zemi záporný vliv na GPG.

Projektu se zúčastnilo celkem 37 vysokých škol (23 veřejných⁵ a 14 soukromých⁶), které oslovovaly své absolventy. Zaměstnavatelé byli následně oslovováni absolventy. Sběr dat probíhal od října do prosince roku 2018. Celkově je k dispozici 21 166 dotazníků vyplněných absolventy (24,6 procenta bakaláři, 69,9 procenta magistři, 5,5 procenta Ph.D.) a 447 dotazníků vyplněných zaměstnavateli absolventů (popisné statistiky viz Tabulka 3 v Příloze).

Pro tuto studii jsou využita pouze data za absolventy, kteří byli dotazováni jednak na práci rok po absolvování studia a jednak na práci v době konání šetření. Získaná data tak umožní sledovat vývoj GPG v prvních letech po dokončení vysokoškolského studia, což v řadě případů odpovídá vstupu na trh práce.

Ve výchozím datovém souboru byl příjem z hlavní práce rok po studiu a ze současné práce měřen odlišným způsobem. V případě práce rok po studiu se jedná o hrubou měsíční mzdu včetně odměn a přesčasů, zatímco u současné práce jde o hrubou měsíční mzdu bez odměn a přesčasů (v obou případech respondenti vybírali odpovídající mzdové pásmo). Ukazuje se však, že na českém trhu práce mají odměny a přesčasy v současnosti na velikost GPG pouze okrajový vliv. Celkové GPG zvyšují přesčasy a odměny o 1 procentní bod. V případě GPG u stejného zaměstnání podle ISCO, stejného pracoviště či stejné pozice na stejném pracovišti, ve mzdové i platové sféře, se příspěvek přesčasů a odměn ke GPG pohybuje mezi 0 a 1 procentním bodem. Dlouhodobě je v ČR patrný trend k poklesu vlivu odměn a přesčasů na velikost GPG (Křížková et al. 2018: 52–55, 61–65). Odlišné měření příjmu u práce rok po studiu a u současné práce by tak mělo mít na celkové výsledky pouze okrajový vliv. Totéž by mělo platit pro velikost příspěvku jednotlivých proměnných ke GPG, patrně s výjimkou vlivu některých odvětví, kde jsou odměny a přesčasy běžnější a tvoří větší část příjmu zaměstnance a jejichž vliv by tak měl být u současné práce silnější.

Předchozí výzkumy GPG v České republice se zaměřovaly buď na celkovou populaci, na ekonomicky aktivní muže a ženy ve věku 25–55 let, nebo na konkrétní podnik. Výjimku představuje komparativní studie Morise Triventiho (2013), v níž však není České republice věnována detailní pozornost. Absolventi v období etablování na trhu práce tak buď byli částečně či zcela výzkumně nepokryti díky užšímu zaměření

⁵ Šetření se účastnily všechny veřejné vysoké školy v České republice s výjimkou Západočeské univerzity v Plzni, Vysoké školy polytechnické Jihlava a Slezské univerzity v Opavě.

⁶ Ze soukromých škol se šetření účastnily Evropský polytechnický institut, s. r. o., University of New York in Prague, s. r. o., Vysoká škola mezinárodních a veřejných vztahů Praha, o. p. s., Vysoká škola evropských a regionálních studií, z. ú., Vysoká škola zdravotnická, o. p. s., Univerzita Jana Amose Komenského Praha, s. r. o., Anglo-americká vysoká škola, z. ú., Moravská vysoká škola Olomouc, o. p. s., Unicorn College, s. r. o., Vysoká škola obchodní a hotelová, s. r. o., Vysoká škola sociálně správní, z. ú., Archip, s. r. o., ŠKODA AUTO Vysoká škola, o. p. s., Vysoká škola finanční a správní, a. s.

uvedených studií, nebo tvořili pouze malou část v rámci celku ekonomicky aktivní populace a nebyla jim věnována specifická pozornost.

Tato studie vycházející z dat šetření Absolvent 2018 navíc rozlišuje mezi absolventy bakalářského, magisterského a doktorského studia, takže umožňuje odlišit vliv různých typů studijních programů na velikost GPG. V předchozích výzkumech toto rozlišení nebylo provedeno, ačkoli data z ISPV i z EU-SILC jej umožňují.

Údaje o příjmu absolventů byly v dotazníku členěny do celkem 17 příjmových pásem (viz Tabulka 2).

V důsledku provedené kategorizace se v analýze pracuje s údaji o příjmech absolventů v podobě střední hodnoty pásma, do kterého příjem absolventa reálně spadá. To vede k určitému zkreslení zejména v případě nejvyšších příjmových skupin, které mají největší rozpětí a jejichž reálný příjem se tak může výrazně lišit od střední hodnoty pásma. Protože v rámci těchto pásem lze předpokládat reálně vyšší počet případů na jejich dolní hranici a současně jsou v těchto kategoriích muži zastoupeni častěji než ženy, dochází pravděpodobně k mírnému nadhodnocení celkového GPG i významu faktorů, které ovlivňují zvýšenou měrou právě vysokopříjmové skupiny. Aby bylo možné provést srovnání zaměstnání po jednom roce a po několika letech od absolvování, bylo nutné z celkového souboru absolventů vyřadit OSVČ a podnikatele, nezaměstnané, osoby pobírající rodičovské či jiné dávky a pracující v zahraničí (odlišná mzdová hladina v jiných zemích by výrazně zkreslovala celkové výsledky).⁷ Zvolená metoda dále vyžadovala, aby respondenti odpověděli na všechny relevantní otázky. Po aplikaci tohoto filtru zůstalo v souboru celkem 12 521 respondentů, z toho 7797 žen a 4724 mužů. Poměr mužů a žen v souboru (62,3 procenta žen, 37,7 procenta mužů) přibližně odpovídá poměru absolventů a absolventek ve sledovaném období (podíl žen v jednotlivých letech mezi 59,8 a 61,1 procenta, mužů mezi 40,2 a 38,9 procenta; viz ČSÚ 2022: 20).. Data nebyla vážena.

Ve výchozím datovém souboru existuje proměnná týkající se rodičovství, ovšem na tuto otázku odpovědělo pouze 9138 respondentů (cca 73 procent). Její zařazení do analýzy by tak znamenalo vyřazení více než čtvrtiny případů. Z neúplných odpovědí na tuto otázku (1340, resp. 14,7 procenta odpovídajících respondentů uvedlo, že jsou rodiči), věkové struktury souboru a zařazení respondentů, kteří byli zaměstnáni rok po studiu a v době sběru dat, lze nicméně předpokládat, že výrazná většina absolventů a absolventek byla v době šetření bezdětná. Přímá zkušenost respondentů s rodičov-

⁷ Původní soubor zahrnoval u práce rok po studiu celkem 640 OSVČ/podnikatelů a 587 OSVČ/podnikatelek (tj. 8,9 procenta mužů a 4,4 procenta žen), dále nezaměstnaných 178 mužů a 378 žen (tj. 2,5 procenta mužů a 2,7 procenta žen). U současné práce se jednalo o 966 OSVČ/podnikatelů a 841 OSVČ/podnikatelek (tj. 13 procent mužů a 6,1 procenta žen) a nezaměstnaných 101 mužů a 170 žen (tj. 1,4 procenta mužů a 1,2 procenta žen).

Tabulka 2: Kategorizace výše příjmu a četnosti podle pohlaví

Pořadí	Pásmo	Práce rok po studiu		Současná práce		Práce rok po studiu		Současná práce	
		Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži (%)	Ženy (%)	Muži (%)	Ženy (%)
1	Do 5000 Kč	0	3	0	2	0	0	0	0
2	5001 – 10 000 Kč	14	61	3	23	0,3	0,8	0,1	0,3
3	10 001 – 15 000 Kč	100	616	12	88	2,1	7,9	0,3	1,1
4	15 001 – 19 000 Kč	319	1387	72	538	6,8	17,8	1,5	6,9
5	19 001 – 22 000 Kč	496	1306	148	874	10,5	16,8	3,1	11,2
6	22 001 – 25 000 Kč	641	1304	296	1249	13,6	16,7	6,3	16
7	25 001 – 28 000 Kč	682	1052	432	1181	14,4	13,5	9,1	15,1
8	28 001 – 31 000 Kč	506	696	443	1003	10,7	8,9	9,4	12,9
9	31 001 – 34 000 Kč	462	445	433	795	9,8	5,7	9,2	10,2
10	34 001 – 37 000 Kč	409	331	463	552	8,7	4,2	9,8	7,1
11	37 001 – 40 000 Kč	278	210	456	461	5,9	2,7	9,7	5,9
12	40 001 – 45 000 Kč	286	166	514	366	6,1	2,1	10,9	4,7
13	45 001 – 50 000 Kč	202	106	406	261	4,3	1,4	8,6	3,3
14	50 001 – 60 000 Kč	170	60	457	231	3,6	0,8	9,7	3
15	60 001 – 75 000 Kč	85	35	313	112	1,8	0,4	6,6	1,4
16	75 001 – 100 000 Kč	56	14	201	47	1,2	0,2	4,3	0,6
17	100 001 a více Kč	18	5	75	14	0,4	0,1	1,6	0,2

Zdroj: Absolvent 2018.

stvím tak patrně měla pouze omezený vliv na GPG, na druhou stranu na strategie jednotlivých absolventů a absolventek mohl působit faktor očekávaného rodičovství, tj. preference ohledně sladění rodinného a pracovního života.

Věková struktura respondentů se liší z hlediska pohlaví (viz Tabulka 3 v Příloze). Ženy jsou výrazně častěji zastoupeny v kategorii do 25 let díky vyššímu podílu absolventek bakalářského studia a dále v kategorii nad 40 let, kde výrazně převažují absolventi kombinované formy studia. Ženy ve všech věkových skupinách jsou častěji absolventkami kombinované formy studia, což může souviset se sladováním studijního/pracovního a rodinného života.

Metodologie

K vysvětlení příčin GPG absolventů vysokých škol je použita metoda rozkladu podle autorů Blinder (1973) a Oaxaca (1973) (Blinder-Oaxaca decomposition), která je nejčastěji využívaným nástrojem pro zjištění mzdových rozdílů mezi dvěma skupinami lidí a byla aplikována mj. ve většině výše zmíněných studií (např. Křížková et al. 2018; Mysíková 2007a, 2007b, 2012, 2019). Metoda rozkladu umožňuje zjistit, do jaké míry lze vysvětlit rozdíly v odměňování mezi oběma srovnávanými skupinami sledovanými faktory, i velikost jejich individuálních příspěvků. Velikost vysvětlené části rozdílu je dána působením rozdílných charakteristik členů obou skupin (v původní terminologii „endowment effect“) na velikost mzdy či platu. Její doplněk, tj. nevysvětlenou část rozdílu, tvoří jednak efekt odlišného odměňování členů obou skupin za stejné charakteristiky („remuneration effect“) blížíci se efektu diskriminace, jednak konstanta zahrnující efekt nesledovaných či nezměřitelných charakteristik. Proto se v novější literatuře používají spíše termíny „vysvětlená“ a „nevysvětlená“ část, což platí i pro tuto studii.

Výpočet mzdového rozkladu byl proveden s využitím datového souboru z programu IBM SPSS Statistics 26 prostřednictvím knihovny „oaxaca“ v programu R 4.2.3. Konkrétně byla zvolena metoda dvojnásobného rozkladu (twofold decomposition), kde byl výpočet proveden podle následujícího vzorce:

$$\Delta \bar{Y} = \underbrace{(\bar{X}_A - \bar{X}_B)' \hat{\beta}_R}_{\text{explained}} + \underbrace{\bar{X}_A'(\hat{\beta}_A - \hat{\beta}_R) + \bar{X}_B'(\hat{\beta}_B - \hat{\beta}_R)}_{\text{unexplained}}$$

Kde:

$\Delta \bar{Y}$ Rozdíl v průměrných hodnotách závislé proměnné mezi skupinami A a B.

$\bar{X}_A$ Průměrné hodnoty vysvětlujících proměnných pro skupinu A.

$\bar{X}_B$ Průměrné hodnoty vysvětlujících proměnných pro skupinu B.

- $\hat{\beta}_A$ Odhadnuté regresní koeficienty pro skupinu A.
- $\hat{\beta}_B$ Odhadnuté regresní koeficienty pro skupinu B.
- $\hat{\beta}_R$ Referenční vektor koeficientů, který může být interpretován jako hypotetické koeficienty v nediskriminačním prostředí.

Metoda dvojnásobného rozkladu umožňuje odlišit jednak vysvětlenou („explained“), jednak nevysvětlenou část rozdílu („unexplained“). U nevysvětlené části lze dále rozlišit, jestli zkoumané faktory působily spíše diskriminačně ve prospěch skupiny A („unexplained A“) nebo v neprospěch skupiny B („unexplained B“) (Hlavac 2018: 3–4). Aplikován byl rozklad podle Neumarka (1988), který používá jako referenční sadu koeficientů koeficienty z regrese nezahrnující mezi regresory skupinovou proměnnou (pohlaví).

Vysvětlující faktory mohou zahrnovat kardinální i nekardinální proměnné. Pro nekardinální proměnné bylo třeba vytvořit sadu dummy proměnných. Aby bylo možné předejít perfektní multikolinearitě, byla jedna ze sad dummy proměnných vynechána a představuje tak referenční kategorii. Koeficienty ostatních dummy proměnných se interpretují jako odchylky od vynechané referenční kategorie. Volba referenční kategorie může ovlivnit výsledky rozkladu, knihovna „oaxaca“ v R proto nabízí řešení, jak docílit toho, aby výsledky nebyly její volbou ovlivněny. „Oaxaca“ nicméně umožňuje učinit tuto proceduru pouze pro jednu sadu dummy proměnných v jednom výpočtu rozkladu, takže u ostatních sad dummy proměnných mohou být výsledky ovlivněny volbou referenční kategorie. Jak ale poznamenává Jann (2008: 461–462), tento problém se netýká vysvětlené části rozkladu, protože suma příspěvků jednotlivých proměnných není ovlivněna volbou referenční kategorie. Naproti tomu u nevysvětlené části se mohou v důsledku toho měnit jak výsledky jednotlivých dummy proměnných, tak i příspěvek dané nekardinální proměnné jako celku. Jako vynechaná referenční kategorie u vícečetných sad dummy proměnných byla z důvodu snadnější interpretace zpravidla zvolena nejpočetnější kategorie u dané dummy proměnné (uvedeno níže), v případě sad o dvou dummy proměnných byla vynechána kategorie vyjadřující nepřítomnost sledovaného faktoru (například u faktoru vedoucí pozice šlo o sadu dummy proměnných „vedoucí pozice“ a „nevedoucí pozice“, vynechána byla druhá z obou kategorií). Vliv nevynechané proměnné tak lze interpretovat jako působení daného faktoru na GPG oproti jeho absenci (tj. například GPG ovlivňuje práce na vedoucí pozici, a nikoli práce na nevedoucí pozici).

Respondenti v šetření Absolvent 2018 odpovídali na otázky týkající se jednak jejich práce v době rok po ukončení studia, jednak práce vykonávané v době šetření. Výpočet mzdového rozkladu vychází z logaritmu střední hodnoty příjmového pásma absolventa včetně odměn a přesčasů u práce rok po studiu a bez odměn a přesčasů

sů u současné práce. Pro zkoumání vysvětlujících faktorů byla vytvořena sada proměnných. Věk absolventa/absolventky v době vykonávání práce rok po studiu (vek) je kardinální proměnná, ostatní proměnné jsou nekardinální. Pro ostatní faktory byly vytvořeny sady dvou či více dummy proměnných. Nejvyšší dosažené vzdělání představují tři dummy proměnné pro jednotlivé typy studijních programů: bakalářský (Bc), magisterský (Mgr) a doktorský (PhD), vynechanou referenční kategorii tvoří magisterský program. Dále jsou zahrnuty dummy proměnné týkající se hodnotové orientace, vytvořené na základě odpovědí na otázku, proč si absolventi vybrali daný obor studia. V těchto odpovědích se odráží jejich hodnoty a preference, na jejichž základě bylo možné vytvořit sady dummy proměnných. Konkrétně jde o rozvoj vzdělanosti, znalostí a schopností (rozvoj_vzdelanosti_znalosti_schopnosti), zajímavou a naplňující práci (Zajimavaprace), vysokou společenskou prestiž studia (Prestiznistudium) a dobře placenou práci (Dobryplat), vynechané referenční kategorie představuje jejich absence (rozvoj_vzdelanosti_znalosti_schopnosti_ne, Zajimavaprace_ne, Prestiznistudium_ne a Dobryplat_ne).

Další dummy proměnné se týkaly délky praxe měřené tím, zda měl absolvent v době ukončení studia práci (prace_pri_ukonceni_studia), vynechanou referenční kategorii tvoří její absence (prace_pri_ukonceni_studia_ne). Soubor obsahoval několik dummy proměnných pro aktivitu na trhu práce: zda absolvent rok po studiu vykonává jinou práci, než kterou měl v době ukončení studia nebo jakou získal prvně po absolvování (zmenaprace_1rok), zda je současná práce stejná jako ta, kterou měl rok po ukončení studia (stejnaprace_jako1rokpostudiu), nebo zda absolvent změnil v současnou práci oproti práci rok po studiu profesi (zmenaprofeseodrokupostudiu) či odvětví (zmenaodvetviodrokupostudiu), vynechanou referenční kategorii představuje situace, kdy to tak nebylo (zmenaprace_1rok_ne, stejnaprace_jako1rokpostudiu_ne, zmenaprofeseodrokupostudiu_ne či zmenaodvetviodrokupostudiu_ne). Vliv regionu práce zohledňují dummy proměnné týkající se práce v Praze u práce rok po studiu (Praha_1rok) i současné práce (Praha_souc), vynechanou kategorii tvoří práce mimo Prahu (Praha_1rok_ne, resp. Praha_souc_ne). Pozici na pracovišti vyjadřují dummy proměnné zahrnující výkon vedoucí funkce (vedouci_1rok, resp. vedouci_souc), vynechanou referenční kategorii představuje práce na řadové pozici (vedouci_1rok_ne, resp. vedouci_souc_ne).

Následuje sada dummy proměnných týkajících se souladu kvalifikace absolventa a vykonávané práce, konkrétně zda je pro vykonávanou práci nejvhodnější stejný či vyšší dosažené vzdělání (prace_podlevysevzdelani_1rok, resp. prace_podlevysevzdelani_souc), zda je pro danou práci nejvhodnější stejný či příbuzný obor studia (prace_voborustudia_1rok, resp. prace_voborustudia_souc) či zda bylo možné danou práci vykonávat i bez vysokoškolského vzdělání (prace_mozna_bezVS_1rok, resp. prace_mozna_bezVS_souc), vynechanou referenční kategorii představuje absence

souladu (prace_podlevysevzdelani_1rok_ne, resp. prace_podlevysevzdelani_souc_ne; prace_voborustudia_1rok_ne, resp. prace_voborustudia_souc_ne; prace_mozna_bezVS_1rok_ne, resp. prace_mozna_bezVS_souc_me). Typ pracovní smlouvy reprezentují dummy proměnné týkající se smlouvy na dobu určitou (smlouvanaurcito_1rok, resp. smlouvanaurcito_souc), vynechanou referenční kategorii představuje smlouva na dobu neurčitou (smlouvananeurcito_1rok, resp. smlouvananeurcito_souc). Zkušenost s nezaměstnaností i po absolvování studia zastupuje rovněž dummy proměnná (nezamestnanost_1rok), stejně jako spokojenost se současnou prací (spokojenost_souc), vynechané referenční kategorie tvoří absence nezaměstnanosti (nezamestnanost_1rok_ne) a spokojenosti (spokojenost_souc_ne).

Charakteristiky zaměstnání podle klasifikace ISCO⁸ reprezentuje sada dummy proměnných, konkrétně pro kategorie ISCO 1, 3, 4, 5, 6–10 (s vynechanou referenční kategorií ISCO 2),⁹ a podle klasifikace ekonomických činností NACE¹⁰ sada dummy proměnných reprezentujících odvětví NACE 3, 6, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 17 (s vynechanou referenční kategorií tvořenou souhrnem zbývajících NACE kategorií)¹¹. U současné práce jsou rovněž zahrnuty dummy proměnné pro sektor ekonomiky, a sice zda pracuje absolvent v sektoru veřejném (verejnysektor_souc), soukromém neziskovém (soukromyneziskovysektor_souc) či jiném (jinaforma_souc), vynechanou referenční kategorii představuje soukromý ziskový sektor (soukromyziskovysektor_souc). Design výzkumu neumožňoval zahrnout do analýzy proměnné týkající se oboru studia, takže vliv tohoto faktoru se mohl projevit pouze zprostředkovaně přes ostatní proměnné (např. odvětví ekonomiky). Popisné charakteristiky vzorku a přesný popis proměnných viz Tabulka 3 v Příloze. Možnost odstranit vliv volby referenční kategorie byla využita pro výši dosaženého vzdělání.

⁸ <http://www.cz-isco.cz/>

⁹ Kategorie ISCO zahrnuté v analýze jsou ISCO 1 Zákonodárci a řídící pracovníci (ISCO_1_1rok, resp. ISCO_1_souc), ISCO 3 Techničtí a odborní pracovníci (ISCO_3_1rok, resp. ISCO_3_souc), ISCO 4 Úředníci (ISCO_4_1rok, resp. ISCO_4_souc), ISCO 5 Pracovníci ve službách a prodeji (ISCO_5_1rok, resp. ISCO_5_souc) a ostatní kategorie ISCO 6, 7, 8, 9, 0 (ISCO_6-10_1rok, resp. ISCO_6-10_souc), vynechanou referenční kategorii tvoří ISCO 2 Specialisté (ISCO_2_1rok, resp. ISCO_2_souc).

¹⁰ <http://www.nace.cz/>

¹¹ Kategorie NACE zahrnuté v analýze jsou NACE 3 Zpracovatelský průmysl (NACE_3_1rok, resp. NACE_3_souc), NACE 6 Stavebnictví (NACE_6_1rok, resp. NACE_6_souc), NACE 10 Informační a komunikační činnosti (NACE_10_1rok, resp. NACE_10_souc), NACE 11 Peněžnictví a pojišťovnictví (NACE_11_1rok, resp. NACE_11_souc), NACE 13 Profesní, vědecké a technické činnosti (NACE_13_1rok, resp. NACE_13_souc), NACE 14 Administrativní a podpůrné činnosti (NACE_14_1rok, resp. NACE_14_souc), NACE 15 Veřejná správa a obrana, povinné sociální zabezpečení (NACE_15_1rok, resp. NACE_15_souc), NACE 16 Vzdělávání (NACE_16_1rok, resp. NACE_16_souc), NACE 17 Zdravotní a sociální péče (NACE_17_1rok, resp. NACE_17_souc), vynechanou referenční kategorii představuje souhrnný údaj o všech ostatních odvětvích (NACE_ostatni_1rok, resp. NACE_ostatni_souc).

Soubor proměnných pro vysvětlení příčin GPG se u práce rok po studiu a u současné práce liší. Aby bylo možné sledovat změny významu jednotlivých faktorů pro GPG bez zkreslení způsobeného zahrnutím odlišných proměnných, byl u současné práce rovněž proveden alternativní výpočet bez proměnných týkajících se sektoru ekonomiky (nesledovaných u práce rok po studiu). Ostatní odlišné proměnné týkající se ekonomické aktivity mají zanedbatelný vliv. Ve výsledkové části jsou u současné práce nejprve uvedeny výsledky pro model zahrnující proměnné týkající se sektoru ekonomiky, rozdíl ve výsledcích obou výpočtů a důsledky pro vysvětlení příčin GPG jsou podrobněji rozebrány v následném srovnání výsledků u práce rok po studiu a u současné práce.

Pro zjištění robustnosti analýzy byl rovněž proveden rozklad GPG pro odlišné varianty závislé proměnné, tj. mzdy či platu. V rámci šetření byla zjišťována hrubá měsíční mzda či plat bez odměn a přesčasů a současně počet odpracovaných hodin v měsíci. Z odpovědí týkajících se výše mzdy či platu bylo zřejmé, že část respondentů nepracovala na plný úvazek, současně však část respondentů uváděla zjevně nepravdivé odpovědi na otázku týkající se počtu odpracovaných hodin (otázka na velikost úvazku nebyla položena)¹². Z toho důvodu byl rozklad proveden pro následující čtyři varianty: logaritmus střední hodnoty pásma hrubého měsíčního příjmu respondenta bez vyřazení krajních hodnot, logaritmus střední hodnoty pásma hrubého příjmu respondenta po vyřazení krajních hodnot (tj. nejnižší a nejvyšší příjmové kategorie), logaritmus přepočtené střední hodnoty hrubého hodinového příjmu respondenta bez vyřazení krajních hodnot a logaritmus přepočtené střední hodnoty hrubého hodinového příjmu po vyřazení krajních hodnot (tj. případů s přepočtenou střední hodnotou hrubého hodinového příjmu nižší, než byla minimální hodinová mzda v daném roce, a pozorování s přepočtenou střední hodnotou hrubého hodinového příjmu vyšší než 1000 Kč)¹³.

Výsledky

Ze srovnání výsledků rozkladu pro čtyři různé varianty závislé proměnné vyplývá, že zvolená varianta závislé proměnné nemá významný vliv na výsledky analýzy.¹⁴ Vzhledem k vysoké podobnosti výsledků rozkladu u všech čtyř variant závislé proměnné

¹² Někteří respondenti například uváděli, že týdně odpracovali jednu či naopak 168 hodin. Nicméně přepočtem na hodinovou mzdu a odfiltrováním krajních hodnot byly tyto případy vyřazeny.

¹³ U varianty závislé proměnné bez vyřazení krajních hodnot zahrnuje datový soubor 13 001 případů, u varianty logaritmu střední hodnoty pásma hrubého měsíčního příjmu respondenta po vyřazení krajních příjmových kategorií obsahuje 12 875 případů, zatímco u varianty logaritmu přepočtené střední hodnoty pásma hrubé hodinové mzdy po vyřazení případů se střední hodnotou hodinového příjmu pod hranici minimální mzdy a nad 1000 Kč jde o 12 521 respondentů.

¹⁴ Rozdíly jednotlivých variant závislé proměnné jsou nevýznamné z hlediska velikosti GPG, podílu vysvětlené a nevysvětlené části a až na výjimky i vlivu sledovaných faktorů.

né byla pro analýzu zvolena varianta logaritmu přepočtené střední hodnoty pásma hrubého hodinového příjmu bez krajních hodnot. Následující výsledky se týkají této varianty.

Jak je podrobněji rozebráno v části věnované datovému souboru, u práce rok po studiu a u současné práce je z důvodu původního designu výzkumu použita odlišná závislá proměnná (u práce rok po studiu hrubý měsíční příjem včetně odměn a přesčasů, u současné práce hrubý měsíční příjem bez odměn a přesčasů). Z tohoto důvodu není provedeno přímé srovnání výsledných hodnot obou modelů, ovšem vzhledem k marginálnímu vlivu odměn a přesčasů na velikost GPG na současném českém trhu práce to nemá vliv na výslednou interpretaci. Významnější rozdíl lze předpokládat pouze u dílčího vlivu některých odvětví, u nichž tvoří odměny a přesčasy výrazně větší část příjmu zaměstnance. Sady proměnných u práce rok po studiu a u současné práce se liší, důsledky těchto rozdílů jsou diskutovány v závěru výsledkové části.

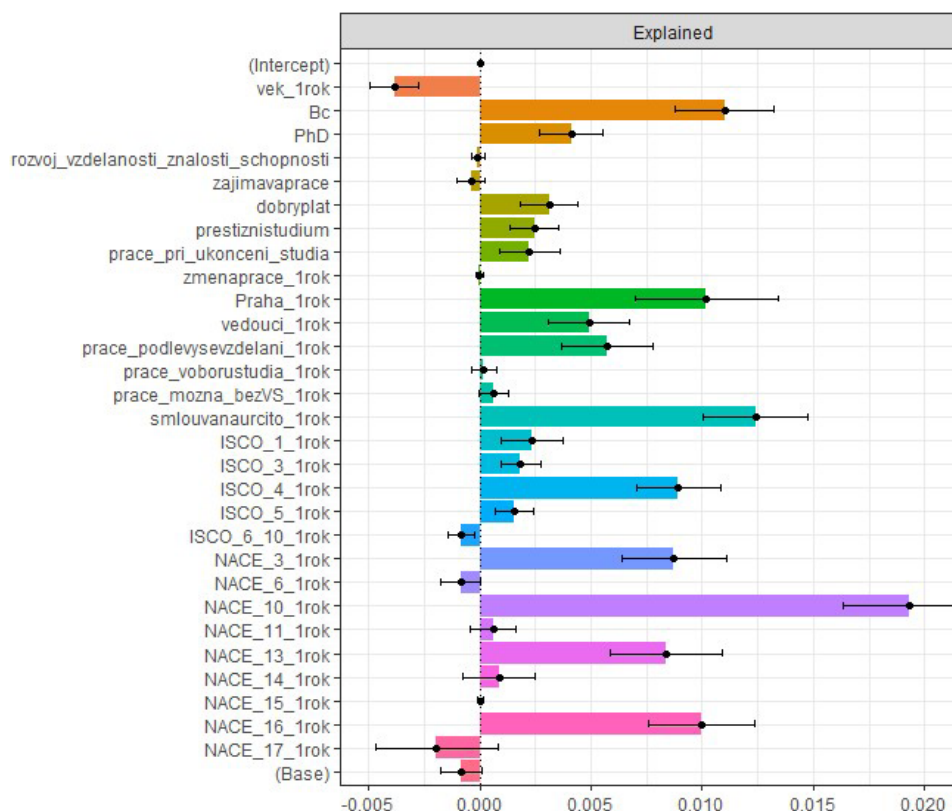
Rozklad GPG u práce rok po studiu

Celkový GPG absolventů v práci, kterou měli rok po ukončení studia, byl cca 22 procent. Vysvětlenou část, vyplývající z odlišných charakteristik absolventů a absolventek, tvoří přibližně 11 procentních bodů, tj. polovina celkového GPG. Druhou polovinu tvoří nevysvětlená část, odrážející vliv odlišného odměňování stejných charakteristik i proměnných nezahrnutých do výzkumu.

Z Grafu 1 je zjevné, že většina sledovaných charakteristik absolventů a absolventek přispívá ke zvyšování GPG ve prospěch mužů. Opačným směrem, tedy ve prospěch žen, působí pouze věk, okrajově práce v kategorii zaměstnání ISCO 6–10 (Ostatní) a výběr studijního oboru s cílem mít zajímavou práci. Rozdíly ve prospěch mužů zvyšuje největší měrou práce v některých odvětvích, buď vysoce placených s převahou mužů jako NACE 10 (Informační a komunikační činnosti), NACE 3 (Zpracovatelský průmysl) a NACE 13 (Profesní, vědecké a technické činnosti), nebo hůře placených s převahou žen jako NACE 16 (Vzdělávání). Dále k rozdílu ve prospěch mužů přispívá smlouva na dobu určitou, bakalářský titul, práce v Praze, zaměstnání v kategorii ISCO 4 (Úředníci), práce podle konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání, výkon vedoucí pozice, doktorský titul, zbývající druhy motivace k výběru studijního oboru (z nich nejvíce dobrý plat), zbývající kategorie ISCO a v menší míře ostatní proměnné. Vliv uvedených proměnných je statisticky významný (viz Tabulka 4 v Příloze).

GPG lze vysvětlit prostřednictvím faktorů, které zastupuje jedna nebo více proměnných (viz metodologická část). Ze sledovaných faktorů má největší vliv na GPG odvětví podle NACE, které vysvětluje 4,51 procentního bodu z celkového GPG (přibližně dvě pětiny vysvětlené části GPG). Nejvíce k tomu přispívají výše uvedená odvětví (Informační a komunikační činnosti, Vzdelávání, Zpracovatelský průmysl a Profesní,

Graf 1: Vysvětlená část GPG absolventů a absolventek v práci, kterou měli rok po absolvování studia (2013–2017)

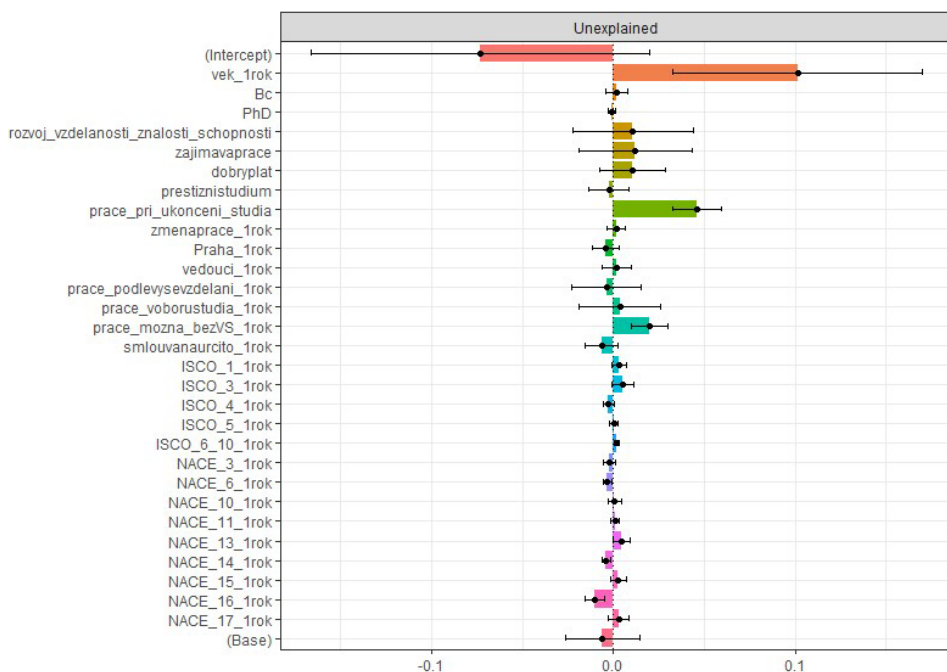


Zdroj: Absolvent 2018.

vědecké a technické činnosti), ostatní přispívají k rozdílu ve prospěch mužů okrajově nebo působí ve prospěch žen. Vliv těchto odvětví na GPG souvisí s jejich genderovým složením a výší odměňování (převaha mužů a vyšší platy či mzdy v odvětví Informační a komunikační činnosti vs. převaha žen a nižší platy či mzdy ve Vzdělávání).

Menší vliv ve srovnání s odvětvím mají konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání (1,51 p. b.) a zaměstnání podle ISCO (1,36 p. b.). Význam výše vzdělání (1,1 p. b. u bakaláře a 0,41 p. b. u doktorátu) souvisí se složením souboru, kde byly mezi ženami početněji zastoupeny absolventky bakalářských studijních programů a u mužů absolventi magisterských a doktorských studijních programů. V rámci skupin zaměstnání podle ISCO s odstupem nejvíc přispívá k vysvětlení GPG kategorie Úředníci (0,89 p. b.), v níž výrazně převažují ženy a platy jsou spíše nižší.

Graf 2: Nevysvětlená část GPG absolventů a absolventek v práci, kterou měli rok po absolvování studia (2013–2017)



Zdroj: Absolvent 2018.

Nezanedbatelný vliv má rovněž typ pracovní smlouvy díky častější smlouvě na dobu určitou u absolventek (1,24 p. b.) a region, což souvisí s častější prací v Praze u absolventů (1,02 p. b.).

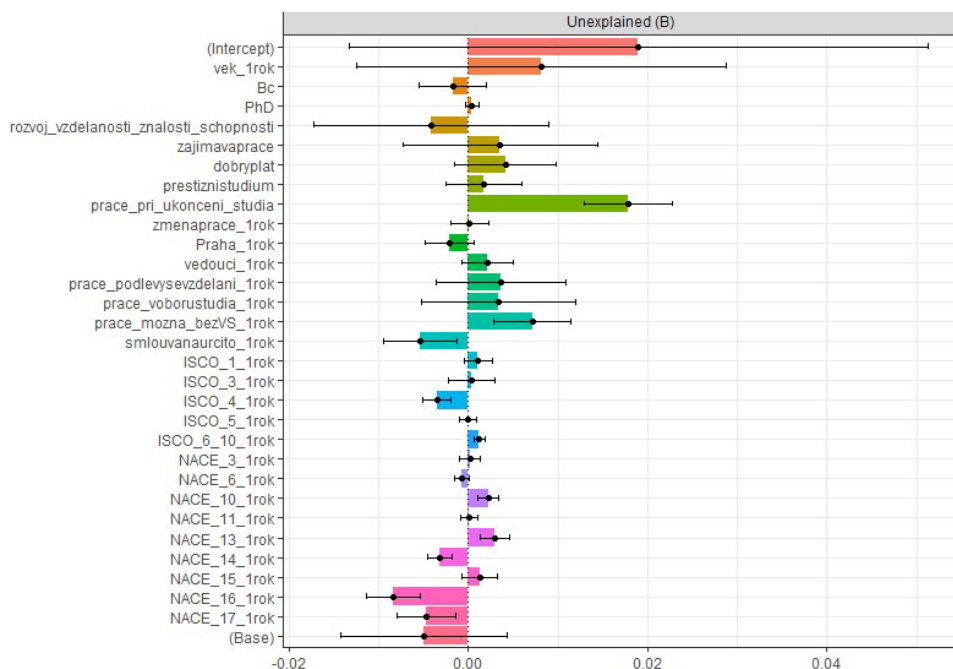
Okrajový vliv na GPG má práce podle kvalifikace (0,65 p. b., zejména díky častější práci žen na méně kvalifikovaných pozicích), hodnoty (0,5 p. b., zvláště díky častější preferenci prestižního oboru a dobrého platu u mužů), vedoucí pozice (0,49 p. b.), praxe (0,22 p. b., měřeno prací v době absolvování studia). Opačným směrem působil věk (−0,38 p. b.), což souvisí s věkovou strukturou souboru (ženy jsou v průměru starší, zejména díky výrazně vyššímu zastoupení v kategorii nad 40 let).

Druhou polovinu GPG tvoří nevysvětlená část, která naznačuje odlišný vliv jednotlivých proměnných na GPG v případě, že by se skupina absolventů i absolventek nelišila ve sledovaných vlastnostech. Tyto výsledky mohou být méně přesné z důvodu volby referenční kategorie pro dummy proměnné (vliv volby referenční kategorie bylo možné odstranit pouze u jedné sady dummy proměnných, vybráno bylo vzdělání). Z Grafu 2 je zřejmé, že největší rozdíl mezi muži a ženami lze pozorovat u věku (10,1 p. b.).

To svědčí o tom, že rostoucí věk (a tedy i doba praxe) se v odměňování výrazně více zhodnocuje u mužů. Podobná situace je i u praxe měřené prací v době ukončení studia (4,5 p. b.), hodnot (3,1 p. b., zejména snaha rozvíjet vzdělanost, znalosti a schopnosti, mít zajímavou práci a dobrý plat) a dále u výkonu práce, ke kterému není třeba mít vysokoškolské vzdělání (2 p. b.). Ostatní faktory měly okrajový vliv. Součet příspěvků těchto faktorů k nevysvětlené části GPG výrazně přesahuje její velikost, což kompenzuje vysoká hodnota konstanty působící opačným směrem (6,9 p. b.). To svědčí o nezahrnutí řady faktorů, které by se z hlediska odměňování lépe zhodnocovaly u žen.

| 148 |

Graf 4: Nevysvětlená část GPG absolventů a absolventek v práci, kterou měli rok po absolvování studia (2013–2017), znevýhodnění žen



Zdroj: Absolvent 2018.

a naznačující existenci důležitých nezahrnutých faktorů je v tomto případě ještě vyšší (9,2 p. b.).

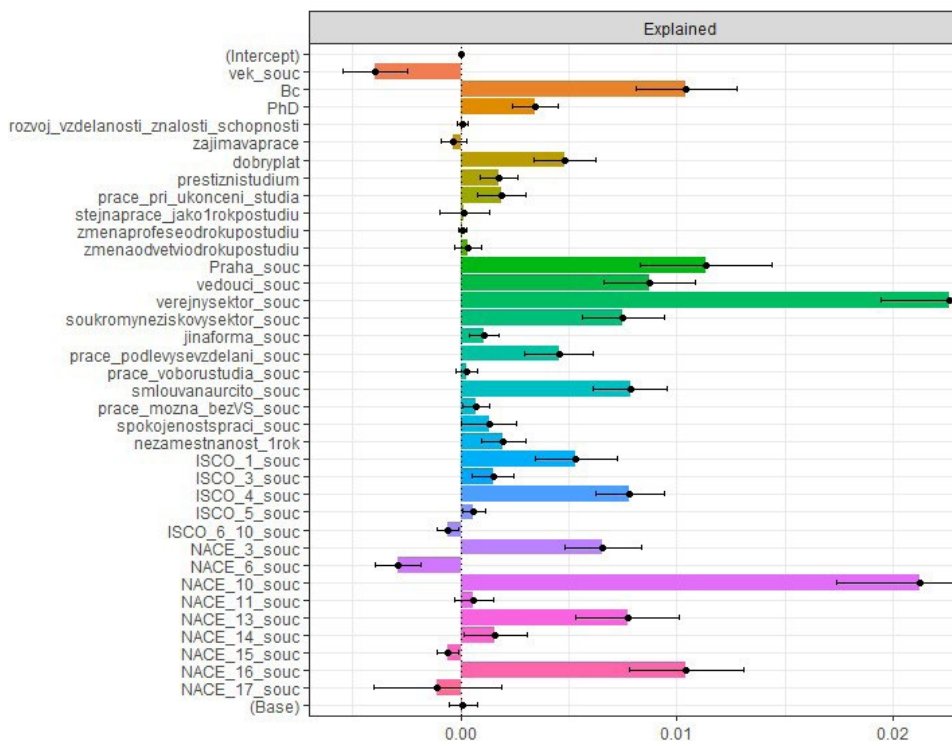
Ve srovnání se zvyhodněním mužů se u znevýhodnění žen vliv sledovaných charakteristik projevil výrazně méně (viz Graf 4). Nejsilněji v neprospěch žen působila práce v době ukončení studia (1,7 p. b.), vliv ostatních nepřekročil 1 procentní bod (např. věk 0,8 p. b.) a například zaměstnanost ve vzdělávání (NACE 16) působila opačným směrem (0,9 p. b.). Konstanta naznačující existenci nezahrnutých proměnných byla rovněž výrazně menší (2,2 p. b.). Z nevysvětlené části GPG tak vyplývá, že sledované charakteristiky v době práce rok po ukončení studia spíše působily ve prospěch růstu příjmu u mužů než ke snižování příjmu u žen. Nejvíce to je možné pozorovat u věku a praxe (tj. práce v době ukončení studia).

Rozklad GPG u současné práce

Celkový GPG v současné práci (tj. práci, kterou respondenti vykonávali v době šetření) činí přibližně 28 procent, z toho 14,5 p. b. tvoří vysvětlená část a zbytek nevysvětlená část.

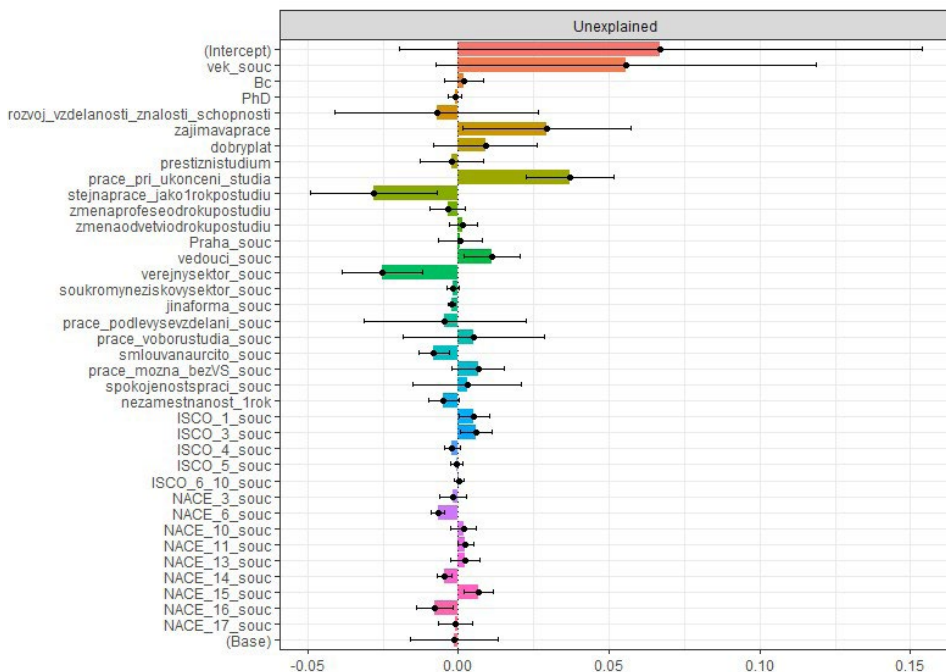
V případě současné práce se ukazuje, že ke zvýšení (resp. snížení) přispívají stejné proměnné jako v případě práce rok po studiu (viz Graf 5). Ze sledovaných faktorů má největší vliv na GPG odvětví podle NACE, které vysvětluje 4,35 procentního bodu z celkového GPG (více než třetinu vysvětlené části GPG). Nejvíce k tomu přispívají odvětví (Informační a komunikační činnosti, Vzdělávání, Profesní, vědecké a technické činnosti a Zpracovatelský průmysl), ostatní přispívají k rozdílu ve prospěch mužů okrajově nebo působí ve prospěch žen. Dalším významným faktorem je zaměstnání podle ISCO (1,47 p. b.). V rámci skupin zaměstnání podle ISCO nejvíce přispívají k vysvětlení

Graf 5: Vysvětlená část GPG u absolventů a absolventek v práci, kterou měli v době realizace výzkumu (2019)



Zdroj: Absolvent 2018.

Graf 6: Nevysvětlená část GPG absolventů a absolventek v současné práci (2019)



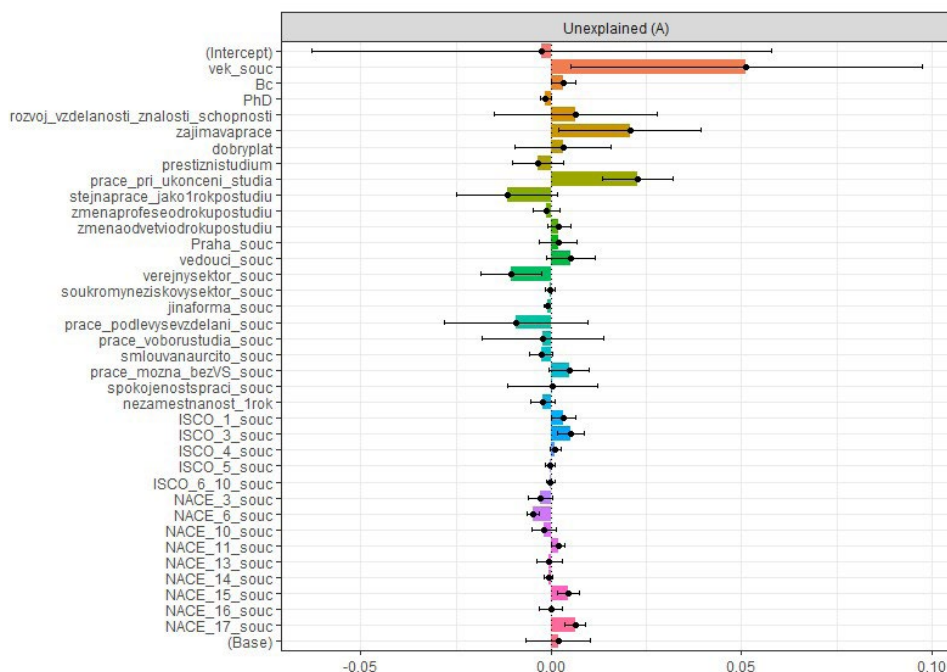
Zdroj: Absolvent 2018.

GPG kategorie Úředníci (0,78 p. b.) a Zákonnodárci a řídící pracovníci (0,55 p. b.). Nezanedbatelný vliv má konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání (1,38 p. b.) a region, tj. práce v Praze (1,13 p. b.). Menší měrou ke GPG přispívá vedoucí pozice (0,87 p. b.), typ pracovní smlouvy díky častější smlouvě na dobu určitou u absolventek (0,78 p. b.), hodnoty (0,64 p. b.), práce podle kvalifikace (0,55 p. b.), praxe (0,19 p. b., měřeno prací v době absolvování studia). Opačným směrem působil věk (-0,4 p. b.).

Na rozdíl od práce rok po studiu bylo u současné práce možné měřit vliv sektoru ekonomiky, který se stal nejsilnějším faktorem po odvětví podle NACE (3,12 p. b.), zejména díky práci ve veřejném (2,26 p. b.) a soukromém neziskovém sektoru (0,75 p. b.), kde jsou častěji zaměstnané absolventky. Ostatní nové proměnné, týkající se spokojenosti v práci, zkušenosti s nezaměstnaností či aktivity na trhu práce, mají zanedbatelný dopad na GPG. Statisticky významný byl vliv téměř všech sledovaných proměnných (viz Tabulka 5 v Příloze).

Necelou polovinu GPG (13,8 p. b.) představuje nevysvětlená část. Jak je patrné z Grafu 6, za předpokladu stejných charakteristik absolventů i absolventek se mužům

Graf 7: Nevysvětlená část GPG absolventů a absolventek v současné práci (2019), zvýhodnění mužů



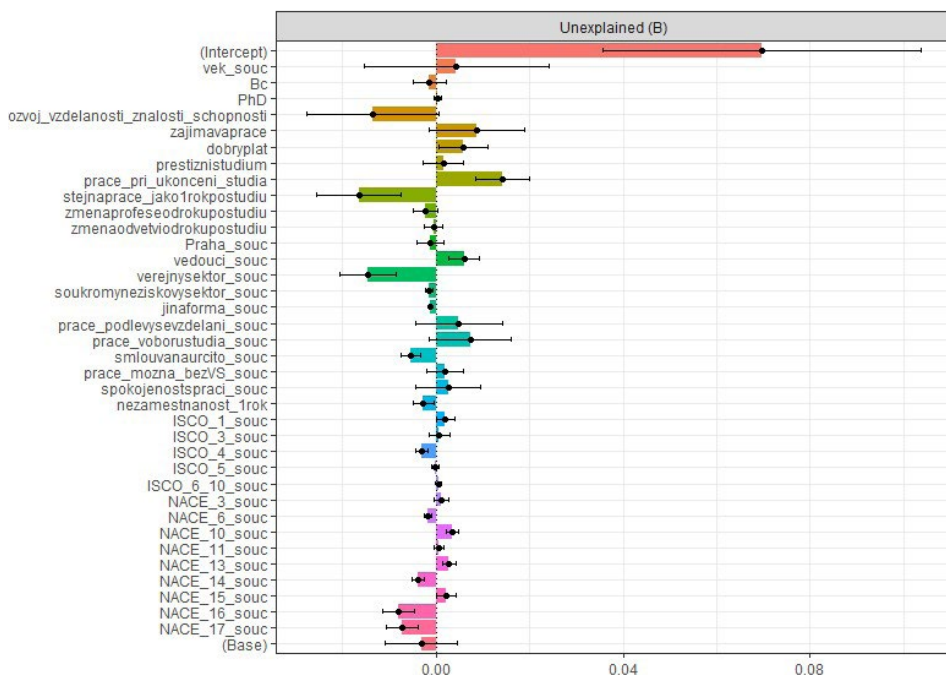
Zdroj: Absolvent 2018.

nejvíce zhodnocuje věk (5,6 p. b. z nevysvětlené části), dále práce v době ukončení studia (3,7 p. b.), snaha mít zajímavou práci (2,7 p. b.) a výkon vedoucí pozice (1,1 p. b.), naopak ženám se více zhodnocuje vykonávání stejné práce, jakou měly v době jeden rok po ukončení studia (2,8 p. b.), a práce ve veřejném sektoru (2,5 p.b.). U ostatních proměnných je vliv spíše okrajový. Velikost konstanty (7 p. b.) svědčí o nezahrnutí důležitých proměnných, které se absolventům zhodnocují lépe než absolventkám.

Struktura faktorů zvýhodňujících muže je podobná jako u nevysvětlené části jako celku, ovšem jejich vliv je slabší (viz Graf 7). Nejvíce přispívá ke GPG v důsledku zvýhodnění mužů věk (5,2 p. b.), práce v době ukončení studia (2,3 p. b.) a snaha mít zajímavou práci (2,1 p. b.), opačným směrem působí výkon stejné práce jako v době rok po ukončení studia (1,2 p. b.) a práce ve veřejném sektoru (1,1 p. b.). Vlivy konstanty i ostatních faktorů jsou okrajové.

Podobně jako v případě práce rok po ukončení studia se u současné práce projevil u znevýhodnění žen vliv sledovaných charakteristik výrazně méně ve srovnání se zvýhodněním mužů (viz Graf 8). Nejvíce k této nevysvětlené části GPG přispěla práce

Graf 8: Nevysvětlená část GPG absolventů a absolventek v současné práci (2019), znevýhodnění žen



Zdroj: Absolvent 2018.

v době ukončení studia (1,4 p. b.), vliv ostatních faktorů byl okrajový. Opačným směrem působilo vykonávání stejné práce jako v době rok po ukončení studia (1,7 p. b.), práce ve veřejném sektoru (1,4 p. b.) a motivace k rozvoji vzdělání, znalostí a schopností při výběru studijního oboru (1,1 p. b.). Větší část nevysvětleného rozdílu v neprospěch žen tvoří konstanta (7,3 p. b.), což svědčí o existenci faktorů nezahrnutých do výzkumu, které by mohly vysvětlovat podstatnou část znevýhodnění absolventek v odměňování.

Srovnání GPG u práce rok po studiu a u současné práce a interpretace rozdílů

Sada sledovaných faktorů byla z velké části shodná v případě práce rok po ukončení studia i u současné práce, pouze v případě současné práce byla o několik proměnných rozšířena. Celková velikost GPG činila 22 procent u sady proměnných pro práci rok po studiu a 28 procent u sady proměnných pro současnou práci. V roce 2018, kdy probí-

hal sběr dat, činil GPG v České republice podle dat Eurostatu 20,1 procenta (Eurostat 2023). U absolventů vysokých škol krátce po ukončení studia je podobně jako u vysokoškoláků jako celku (viz Tabulka 1) vyšší GPG než u ostatních vzdělanostních skupin.

Velikost vysvětlené části GPG činila 11 p. b. (49,8 procenta celkového GPG) u sady proměnných pro práci rok po studiu a 4,5 p. b. (51,2 procenta) u sady proměnných pro současnou práci. Celková struktura působících faktorů se v případě obou prací až na jednu výjimku (typ zaměstnavatele nebyl sledován u práce rok po studiu) v podstatě nemění, pouze se liší relativní význam některých faktorů. Za hlavní identifikované faktory přispívající ke GPG lze označit různé formy segregace. Nejvýznamnější je horizontální segregace na základě odvětví ekonomiky podle NACE, dále segregace podle zaměstnání v kategoriích ISCO, vertikální segregace podle pozice v organizační hierarchii či v případě současné práce horizontální segregace podle typu zaměstnavatele, tj. jestli absolvent či absolventka pracují ve veřejném, soukromém komerčním nebo soukromém neziskovém sektoru. Růst příspěvku u odvětví podle NACE zapříčinil zejména zvýšený vliv kategorií Vzdělávání a Informační a komunikační činnosti, u práce podle ISCO šlo zejména o více než zdvojnásobení příspěvku kategorie ISCO 1 (Zákonodárci a řídící pracovníci). Dohromady tyto faktory představují 57,9 procenta vysvětlené části v případě sady proměnných pro práci rok po studiu a 68 procent v případě sady proměnných pro současnou práci. Zbývající část tvoří vybrané charakteristiky dané pozice, konkrétně typ pracovní smlouvy a práce podle kvalifikace, a dále individuální charakteristiky jednotlivých absolventů a absolventek, a sice vzdělání, hodnoty, praxe měřená prací v době ukončení studia, ukazatele aktivity na trhu práce, práce v Praze a v případě současné práce ještě spokojenost s prací a zkušenost s nezaměstnaností. Naopak věk GPG snižoval.

Uvedené faktory odráží vliv odlišností mezi absolventkami a absolventy na GPG. Kromě toho rozklad ukazuje, že jsou stejné charakteristiky absolventů a absolventek v některých případech odlišně odměňovány, což rovněž ovlivňuje velikost GPG. Nejvýrazněji se to projevuje v případě věku, dále práce v době ukončení studia, hodnot, a co se týče práce rok po ukončení studia, také v případě vykonávání práce, ke které nebylo potřebné vysokoškolské vzdělání. U všech těchto faktorů se jedná z větší části o zvýhodnění mužů spíše než o znevýhodnění žen, ke kterému významněji přispěla pouze práce v době ukončení studia. Naopak u současné práce se absolventkám lépe než absolventům zhodnotilo vykonávání práce stejné jako v době rok po ukončení studia a práce ve veřejném sektoru, tyto faktory působily proti zvýhodnění absolventů i znevýhodnění absolventek. Vysokých hodnot ovšem dosahovala konstanta představující vliv nezahrnutých faktorů. Zatímco u práce rok po dokončení studia působila konstanta jako faktor snižující GPG, a to zejména zvýhodnění mužů (v menší míře přispěla ke znevýhodnění žen), tak u současné práce působila směrem ke zvýšení GPG, a sice formou znevýhodnění žen.

Při podrobnějším srovnání vlivu jednotlivých faktorů na velikost GPG u práce rok po studiu a u současné práce je patrné, že v průběhu času klesá význam vstupních předpokladů, jako je konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání, délka praxe či věk. Ačkoli celková velikost GPG po několika letech od absolvování studia roste, velikost příspěvku výše dosaženého vzdělání i délky praxe (měřené prací v době absolvování studia) k velikosti GPG klesá. V případě věku, který naopak působí směrem ke snižování GPG, dochází k poklesu podílu na jeho velikosti, tj. po několika letech od dokončení studia věk přispívá relativně méně ke snížení GPG než rok po studiu. Působení věku jako faktoru snižujícího GPG může souviset s výrazně početnějším zastoupením žen v kategorii nad 40 let.

U současné práce, na rozdíl od práce rok po studiu, odpovídali respondenti i na otázku, v jakém sektoru ekonomiky pracují. Ukázalo se, že práce ve veřejném či soukromém neziskovém sektoru představuje více než pětinu vysvětlené části GPG u současné práce. Vzhledem ke skutečnosti, že rozšíření sady proměnných u současné práce vedlo pouze k malému zvýšení podílu vysvětlené části GPG, je patrné, že vliv sektoru ekonomiky u práce rok po studiu zahrnul přinejmenším z části další proměnné. Zavedení samostatné proměnné pro sektor ekonomiky by tak mělo vést ke zmenšení velikosti příspěvku těchto proměnných (nebo aspoň menšímu nárůstu jejich vlivu) u současné práce. Alternativní výpočet rozkladu u současné práce bez zahrnutí proměnných týkajících se sektoru ekonomiky ukázal, že velikost vysvětlené části GPG se v tomto případě oproti práci rok po studiu nezměnila. Mírný nárůst podílu vysvětlené části tak lze připsat zahrnutí sektoru ekonomiky. Kromě toho by nezahrnutí sektoru znamenalo namísto poklesu výrazný nárůst vlivu odvětví ekonomiky podle NACE, který by představoval přibližně polovinu vysvětlené části GPG u současné práce. Sektor ekonomiky je tak při svém nezahrnutí mezi sadu proměnných zprostředkovaný z velké části prostřednictvím faktoru odvětví a představuje jeho významnou část. Velikost i vliv odvětví se tak zvýšily, navíc po odečtení vlivu sektoru u současné práce je velikost příspěvku odvětví ke GPG srovnatelná s velikostí příspěvku odvětví u práce rok po studiu bez odečtení vlivu sektoru, který představuje jeho podstatnou část. Lze proto předpokládat, že ve srovnání s prací rok po studiu roste u současné práce vliv odvětví i sektoru na velikost GPG. To souvisí s odlišnou dynamikou vývoje odměňování v jednotlivých odvětvích a sektorech ekonomiky. Vliv sektoru zprostředkovává nejen odvětví, ale v menší míře i práce podle ISCO, smlouva na dobu určitou a hodnoty, konkrétně preference dobrého platu, a dále věk. Při nezahrnutí proměnných týkajících se sektoru ekonomiky vliv těchto faktorů na velikost GPG stoupá, v případě věku dokonce ze záporných hodnot do kladných. U ostatních proměnných má nezahrnutí sektoru ekonomiky zanedbatelný vliv na jejich význam pro velikost GPG.

Jestliže se s rostoucím časovým odstupem od ukončení studia snižuje vliv vstupních předpokladů na výši odměňování, zvyšuje se naopak vliv nejen odvětví a sektoru

ekonomiky, ale i individuálního kariérního postupu (a celkově tedy i genderové segregace). Kariérní postup ve smyslu etablování a zlepšování vlastní pozice na trhu práce znamená posun směrem ke stabilnější, kvalifikovanější a odpovědnější práci. Ten se projevuje u absolventů i absolventek poklesem vlivu práce neodpovídající výši vzdělání na velikost GPG, výrazným poklesem vlivu smluv na dobu určitou i poklesem podílu kategorie práce podle ISCO na vysvětlené části GPG. V průběhu několika let od ukončení studia dochází k posunu části absolventů a absolventek do vyšších kategorií ISCO, patrně to je zvláště u růstu vlivu nejvyšší kategorie zahrnující řídicí pracovníky. S tím souvisí i růst vlivu výkonu vedoucí funkce. Ke kariérnímu posunu dochází u absolventů i absolventek, ovšem zatímco u mužů jde častěji o získání vedoucích a řídicích pozic (tj. posun na odpovědnější funkce), u žen se častěji jedná o získání smlouvy na dobu neurčitou (tj. získání stabilnější pozice). To je důsledkem vyšší míry prekarizace práce u absolventek rok po dokončení studia, s níž souvisí i častější zkušenost s nezaměstnaností, jejíž vliv na GPG je nicméně okrajový. Ačkoli se během několika let od ukončení studia celkový GPG zvyšuje, vliv kariérního postupu na tento rozdíl se spíše snižuje.

Důležitým faktorem ovlivňujícím chování na trhu práce jsou motivace a hodnoty jednotlivých absolventů a absolventek. V tomto datovém souboru jsou reprezentovány formou otázek na motivaci ke studiu. Ukázalo se, že celkově se vliv hodnot na velikost GPG během několika let od ukončení studia nemění, ovšem mírně klesá vliv preference prestižního oboru studia a stoupá vliv preference dobrého platu.

Vzhledem ke skutečnosti, že navzdory rozšíření sady proměnných u současné práce se pouze málo zvýšil podíl vysvětlené části na celkovém GPG, lze na základě těchto dat identifikovat příčiny zvýšení tohoto rozdílu během několika let od ukončení studia pouze přibližně z poloviny (tj. zvýšení nastalo zejména vlivem faktorů souvisejících s odvětvím a sektorem ekonomiky). Druhá polovina tohoto zvýšení i celkového GPG je způsobena vlivem nezahrnutých faktorů, jejichž existenci nasvědčuje i velikost konstanty u nevysvětlené části GPG. Zatímco v případě práce rok po studiu konstanta snižovala GPG, u současné práce působila v jeho prospěch. K této změně přispěl i pokles vlivu vstupních charakteristik, zejména věku.

Diskuse

Cílem této studie bylo zmapovat velikost GPG absolventů vysokých škol v České republice v jejich zaměstnání rok a několik let po absolvování studia, zjistit, do jaké míry k ní přispívají sledované faktory, a konkrétně odpovědět na tři výzkumné otázky.

První výzkumná otázka se týkala celkové velikosti GPG a její změny během několika let od absolvování studia. Celková velikost GPG byla v případě zaměstnání rok po ukončení studia přibližně 22 procent a v případě zaměstnání několik let po ukončení studia, tj. současné práce vykonávané v době sběru dat, přibližně 28 procent.

Druhá výzkumná otázka se týkala hlavních příčin GPG a jejich proměn během několika let od absolvování. Velikost vysvětlené části GPG se u práce rok po studiu i u současné práce pohybovala okolo poloviny, takže sledované faktory mohou vysvětlit přibližně polovinu GPG, zatímco zbývající nevysvětlená část připadá na faktory nezahrnuté do výzkumu. Hlavní příčiny GPG představují různé formy segregace, zejména horizontální (odvětví a sektor ekonomiky) i vertikální (výkon vedoucí funkce), dále pak práce podle ISCO, typ pracovní smlouvy, konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání či preferované hodnoty spojené s volbou oboru studia. Segregace podle odvětví a sektoru ekonomiky výrazně souvisí s volbou studijního oboru, jehož vliv však nelze na základě těchto dat přímo měřit. Srovnání v čase ukazuje, že s postupem doby od absolvování klesá význam vstupních předpokladů (výše vzdělání, délka praxe či věk) a zvyšuje se nejen vliv odvětví a sektoru ekonomiky, ale také individuálního kariérního postupu. Tím lze přinejmenším z části vysvětlit i růst velikosti GPG během několika let od absolvování studia, neboť pokud tyto faktory působí příznivěji na růst příjmů u mužů než u žen, potom by s délkou jejich působení mělo docházet k růstu GPG. Tento efekt se však v období sledovaném tímto šetřením projevuje zejména u odvětví a sektoru (vysvětluje přibližně polovinu nárůstu GPG během několika let od ukončení studia), neboť kariérního postupu ve smyslu získání kvalifikovanější, odpovědnější a stabilnější práce dosahují muži i ženy. Ovšem zatímco u mužů se větší měrou jedná o postup na vedoucí pozice (tj. odpovědnější práce), u žen je častější díky vyšší počáteční prekarizaci získání smlouvy na dobu neurčitou (tj. stabilnější pozice).

V případě nevysvětlené části zahrnující odlišné odměňování stejných charakteristik nejvíce přispívá ke GPG odlišné odměňování vstupních charakteristik jako věku a délky praxe (vliv obojího během několika let od absolvování klesá, ale zůstává významný) a v menší míře hodnot, ve všech případech spíše v podobě zvýhodnění mužů než znevýhodnění žen. Ve srovnání s vysvětlenou částí mají podstatně menší vliv faktory týkající se kariérního postupu a různých forem segregace, významnou roli hrají nezahrnuté faktory reprezentované konstantou.

Třetí výzkumná otázka se týká vlivu konkrétní výše dosaženého vysokoškolského vzdělání na velikost GPG, pokud jsou rozlišeny jednotlivé typy studijních programů a vysokoškoláci netvoří souhrnnou kategorii. Analýza ukázala, že mezi absolventy vysokých škol představuje výše dosaženého vzdělání přibližně desetinu vysvětlené části GPG. To je dáno relativně vyšším podílem žen mezi absolventy bakalářských studijních programů ve srovnání s magisterskými a doktorskými studijními programy.

Podobně jako v řadě dalších zemí se ukazuje, že velikost GPG mezi absolventy vysokých škol je vyšší než u ostatních vzdělanostních skupin (Evertsson et al. 2009) a během několika let od absolvování práce narůstá, přičemž vysokých hodnot dosahuje už krátce po absolvování (např. Braakman 2008; Napari 2008). V zahranič-

ní literatuře není shoda na tom, zda se na vzniku GPG u absolventů vysokých škol podílí větší měrou vzdělávací systém (tj. obor studia), nebo trh práce (zaměstnání, profese, odvětví, sektor ekonomiky atd.). Data z tohoto šetření neumožňují zkoumat vliv oboru studia, vzhledem k nutnosti specializovaného vzdělání u některých profesí však lze určitý vliv předpokládat. Na druhou stranu velikost příspěvku odvětví a sektoru ekonomiky i charakteristik zaměstnání naznačují významnou roli trhu práce při vzniku GPG i po zohlednění oboru studia, přičemž vliv trhu práce patrně v průběhu času narůstá. Tomu nasvědčuje klesající význam vstupních charakteristik, mezi které by patřil i obor studia. Výchozí data rovněž neumožňují podrobněji analyzovat vliv preferencí ohledně kariéry a rodinného života, ovšem zahrnuté proměnné týkající se hodnotových orientací respondentů naznačují vyšší preferenci kariérních hodnot u mužů podobně jako v zahraničí (např. Chevalier 2004).

Tato studie rovněž navazuje na zjištění z předchozích výzkumů příčin GPG v české společnosti jako celku a v řadě případů potvrzuje jejich platnost. Jak bylo řečeno výše, většinu vysvětlené části GPG představují faktory týkající se horizontální a vertikální segregace, jejíž vysoká míra je dlouhodobým rysem trhu práce v České republice a ovlivňuje výrazně velikost GPG (např. Křížková, Penner, Petersen 2008; Křížková et al. 2018). Tato studie potvrzuje rovněž rostoucí vliv odvětví na velikost GPG (např. Mysíková 2019).

Výchozí datový soubor pro tuto studii neumožňoval sledovat vliv průměrné mzdy na pracovišti coby nejvýznamnější charakteristiky firmy či pracoviště (Křížková et al. 2018), nicméně velký význam odvětví a sektoru ekonomiky u současné práce naznačuje, že část vlivu průměrné mzdy na pracovišti se mohla projevit zprostředkovaně přes tuto proměnnou s ohledem na odlišnou dynamiku vývoje odměňování ve veřejném a soukromém sektoru. Ve studii Křížkové et al. (2018) měl sektor ekonomiky pouze malý a v posledních letech klesající vliv (odvětví mělo větší vliv, avšak nižší oproti této studii). Lze předpokládat, že z části je rostoucí význam odvětví a sektoru ekonomiky mezi prací rok po studiu a současnou prací absolventů projevem obecného růstu vlivu tohoto faktoru na GPG, z části se ovšem může jednat o dynamiku kariér absolventů a absolventek. Na rozdíl od studie Pospíšilové a Křížkové (2023) práce v Praze přispívá ke zvýšení GPG.

Tato studie potvrzuje zjištění předchozích studií (např. Mysíková 2012), že práce mužů má lepší charakteristiky z hlediska pozice v hierarchii organizace, typu pracovní smlouvy apod., jakkoli vliv těchto charakteristik na velikost GPG v posledních letech spíše klesá (Křížková et al. 2018; Mysíková 2019). Absolventi i absolventky během několika let po ukončení studia zažívají kariérní posun a zlepšuje se finanční ohodnocení jejich práce, z hlediska celkového vlivu charakteristik práce na GPG ale k výraznějším změnám nedochází. Podobně jako ve srovnávací studii Triventiho (2013) se ukazuje,

že v České republice patří mezi hlavní faktory GPG absolventů charakteristiky práce a pracoviště (včetně sektoru a odvětví), přičemž vliv těchto faktorů je vysoký i v mezinárodním srovnání.

Předchozí studie dále ukazují, že individuální charakteristiky či vybavenost lidským kapitálem mají na velikost GPG buď malý či žádný vliv (Křížková, Penner, Petersen 2008; Mysíková 2007a, 2007b; Křížková et al. 2018), nebo i záporný vliv (Mysíková 2012), a to rovněž u absolventů (Triventi 2013), u nichž je nízký také v mezinárodním srovnání. Navíc dlouhodobě vliv individuálních charakteristik na velikost GPG spíše klesá, zejména v důsledku rostoucí participace žen ve vysokoškolském vzdělání. V těchto studiích však byla v kategorizaci výše vzdělání zavedena pouze jedna kategorie „vysokoškolské vzdělání“ bez rozlišení různých typů studijních programů. Při jejich zohlednění se však ukazuje, že individuální charakteristiky stále vysvětlují určitou část GPG (viz výše).

Cílem této studie bylo rozšířit poznání příčin a utváření GPG v České republice, konkrétně na specifické skupině absolventů a absolventek vysokých škol. Dostupná data navíc umožnila sledovat vývoj GPG během několika let po ukončení studia a jeho dynamiku v čase a také zkoumat vliv některých faktorů nesledovaných v jiných výzkumech na toto téma. Například se jednalo o rozlišení typu studijního programu, umožňující zohlednit vnitřní stratifikaci kategorie vysokoškolsky vzdělaných lidí. Současně má tento výzkum i řadu limitů. Mezi ně patří zejména nepokrytí některých faktorů důležitých pro utváření GPG (z důvodu jejich absence v původním dotazníku či nízké návratnosti), zejména týkajících se charakteristik zaměstnavatele (velikost organizace, domácí či zahraniční vlastník atd.), rodičovství (počet dětí, preference ohledně rodinného života a jeho sladění s prací), sociálně-psychologických charakteristik (soutěživost, asertivita, extraverte atd.) či kognitivních a nekognitivních kompetencí.

Závěry této studie nabízí řadu možností, jakým směrem dále pokračovat ve výzkumu v této oblasti. Jde o zohlednění nezahrnutých faktorů, opakování podobného výzkumu na absolventech s určitým časovým odstupem, zohlednění typu studijního programu namísto souhrnné kategorie pro všechny absolventy vysokých škol či například podrobnější zkoumání příčin vyšší míry prekarizace práce krátce po ukončení studia u absolventek ve srovnání s absolventy. Jako přínosný se ukázal kvazilongitudinální charakter této studie, tj. sledování vývoje skupiny lidí v čase prostřednictvím jednorázového sběru dat, který umožnil zohlednit dynamiku vývoje GPG v čase. Hlubší vhled do otázky utváření GPG by tak mohlo vnést využití metod (kvazi)longitudinálního výzkumu nejen pro absolventy terciárního vzdělávání, ale například pro absolventy sekundárního vzdělávání či jiné skupiny zaměstnanců. Přínosné by rovněž bylo provádět srovnání absolventů vysokých škol a nižších stupňů vzdělávání a zkoumat

příčiny rozdílu ve velikosti GPG u těchto skupin, do jaké míry je tento rozdíl daný odlišným dopadem různých faktorů, jako jsou různé formy segregace na trhu práce, rodičovství či výše středního příjmu u těchto skupin.

Literatura

- Blinder, A. S. 1973. Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources* 8 (4): 436–455, <https://doi.org/10.2307/144855>.
- Braakmann, N. 2008. Non Scholae, Sed Vitae Discimus! The Importance of Fields of Study for the Gender Wage Gap among Germany University Graduates during Labor Market Entry and the First Years of Their Careers. Working Paper Series in Economics 85. Lüneburg: Leuphana Universität Lüneburg, Institut für Volkswirtschaftslehre. Staženo 8. 4. 2023 (<https://www.econstor.eu/handle/10419/28203>).
- Braakmann, N. 2013. What Determines Wage Inequality among Young German University Graduates? *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik* 233 (2): 130–158, <https://doi.org/10.1515/jbnst-2013-0202>.
- Bredtmann, J., S. Otten. 2010. Getting What (Employers Think) You're Worth – Evidence on the Gender Gap in Entry Wages among University Graduates. *Ruhr Economic Paper* 218, <https://doi.org/10.2139/ssrn.1711854>.
- Čermáková, M. 1999. Gender Differences among Economically Active University Graduates. *Czech Sociological Review* 7 (2): 127–144, <https://doi.org/10.13060/00380288.1999.35.12.02>.
- ČSÚ. 2022. Studenti a absolventi vysokých škol v České republice (2001–2021). Staženo 10. 11. 2024 (https://csu.gov.cz/docs/107508/96926838-c984-aff4-788f-9f9b541ae6b1/23006122.pdf?version=1.0&utm_source=chatgpt.com).
- Doseděl, T. 2022. Poorly Paid Jobs or Study Fields? Gender Pay Gap of Tertiary-educated Employees in Contemporary European Labour Markets. *Population Review* 61 (2): 55–71, <https://doi.org/10.1353/prv.2022.0008>.
- Eurostat. 2021. Gender Pay Gap Statistics. Staženo 2. 2. 2024 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).
- Eurostat. 2023. Gender Pay Gap in Unadjusted Form. Staženo 8. 4. 2023 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_05_20/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=6f069419-fcb7-47a2-bdda-c22acca36a0e).
- Eurostat. 2024. Population by Educational Attainment Level, Sex and Age (%) – main indicators. Staženo 10. 11. 2024 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_03_custom_11414437/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=144fb958-02fb-412b-bc6e-0cf4959cca16).
- Evertsson, M., P. England, I. Mooi-Reci, J. Hermesen, J. De Bruijn, D. Cotter. 2009. Is Gender Inequality Greater at Lower or Higher Educational Levels?: Common Patterns in the Netherlands, Sweden, and the United States. *Social Politics* 16 (2): 210–241, <https://doi.org/10.1093/sp/jxp008>.
- Filipová, L., M. Pytlíková, J. Balcar, J. Gottwald. 2012. Reinvestigating the Determinants of

- Gender Wage Gap: Evidence from Survey. Pp. 57–83 in M. Pytlíková a kol. *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB Technical University.
- García-Aracil, A. 2007. Gender Earnings Gap among Young European Higher Education Graduates. *Higher Education* 53 (4): 431–455, <https://doi.org/10.1007/s10734-005-3864-3>.
- Goldan, L. 2020. Explaining the Gender Pay Gap among Doctoral Graduates: Analyses of the German Labour Market. *European Journal of Higher Education* 11 (2): 137–159, <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1835516>.
- Hlavac, M. 2018. Oaxaca: Blinder-Oaxaca Decomposition in R. R package version 0.1.4. Staženo 8. 4. 2023 (<https://cran.r-project.org/web/packages/oaxaca/vignettes/oaxaca.pdf>).
- Hughes, K., G. Lowe. 1993. Unequal Returns: Gender Differences in Initial Employment among University Graduates. *Canadian Journal of Higher Education* 23 (1): 37–55, <https://doi.org/10.47678/cjhe.v23i1.183150>.
- Chevalier, A. 2004. Motivation, Expectations and the Gender Pay Gap for UK Graduates. Discussion Paper No. 1101. Bonn: IZA. Staženo 1. 2. 2024 (<https://doi.org/10.2139/ssrn.527125>).
- Chevalier, A. 2007. Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 69 (6): 819–842, <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2007.00483.x>.
- Jann, B. 2008. The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models. *Stata Journal* 8 (4): 453–479, <https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401>.
- Joy, L. 2003. Salaries of Recent Male and Female College Graduates: Educational and Labor Market Effects. *ILR Review* 56 (4): 606–621, <https://doi.org/10.1177/001979390305600404>.
- 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).
- Jurajda, Š. 2005. Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison. *Journal of the European Economic Association* 3 (2–3): 598–607, <https://doi.org/10.1162/jeea.2005.3.2-3.598>.
- Křížková, A., A. M. Penner, T. Petersen. 2008. Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: jeden z faktorů sociálního vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 9 (2): 55–66.
- Křížková, A., K. Pospíšilová. 2022. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR v letech 2002–2021: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Staženo 10. 11. 2024 (https://rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2024/05/studie_3_sociologicka_studie_06_dvoustrany-1.pdf).
- Křížková, A., K. Pospíšilová, H. Maříková, R. Marková Volejníčková. 2018. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů. Praha: MPSV. Staženo 8. 4. 2023 (<https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Rozdily-v-odmenovani-zen.pdf>).
- Křížková, A., M. Vohlídalová, K. Pospíšilová, H. Maříková. 2017. Aktuální rozdíly

- v odměňování žen a mužů v ČR: Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání. Praha: MPSV. Staženo 7. 4. 2023 (<https://www.rovnaodmena.cz/wp-content/uploads/2021/02/Aktualnirozdiilyvodmenovanizenamuzuvcr.pdf>).
- Leuze, K., S. Strauß. 2014. Female-typical Subjects and their Effect on Wage Inequalities among Higher Education Graduates in Germany. *European Societies* 16 (2): 275–298, <https://doi.org/10.1080/14616696.2012.748929>.
- Livanos, I., I. Nunez. 2012. The Effect of Higher Education on the Gender Wage Gap. *International Journal of Education Economics and Development* 3 (1): 33–47, <https://doi.org/10.1504/IJEED.2012.044952>.
- Lörz, M., K. Mühleck. 2019. Gender Differences in Higher Education from a Life Course Perspective: Transitions and Social Inequality between Enrolment and First Post-doc Position. *Higher Education* 77: 381–402, <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0273-y>.
- McDonald, J. A., R. J. Thornton. 2007. Do New Male and Female College Graduates Receive Unequal Pay? *Journal of Human Resources* 42 (1): 32–48, <https://doi.org/10.3368/jhr.XLII.1.32>.
- Murphy, K. M., F. Welch. 1992. Wages of College Graduates. Pp. 121–140 in W. E. Becker Jr., D. R. Lewis (eds.). *The Economics of American Higher Education*. Dordrecht: Springer Netherlands, https://doi.org/10.1007/978-94-011-2950-3_5.
- Mysíková, M. 2007a. Trh práce žen: Gender pay gap a jeho determinanty. IES Working Paper 13. Praha: IES FSV Charles University. Staženo dne 8. 4. 2023 (<http://ies.fsv.cuni.cz/sci/publication/show/id/2096/lang/cs>).
- Mysíková, M. 2007b. The Gender Wage Gap and its Determinants. Pp. 55–68 in J. Večerník a kol. *The Czech Labour Market. Changing Structures and Work Orientations*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- 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.pap.427>.
- Mysíková, M. 2019. Vzdělání a gender ve vývoji mezd v České republice. Pp. 36–51 in P. Anýžová, J. Večerník a kol. *Vzdělání, dovednosti a mobilita. Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Napari, S. 2008. The Early-career Gender Wage Gap among University Graduates in the Finnish Private Sector. *Labour* 22 (4): 697–733, <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2008.00429.x>.
- Neumark, D. 1988. Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination. *Journal of Human Resources* 23 (3): 279–295, <https://doi.org/10.2307/145830>.
- Oaxaca, R. L. 1973. Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14 (3): 693–709, <https://doi.org/10.2307/2525981>.
- Pospíšilová, K., A. Křížková. 2023. Organizační charakteristiky, transparentnost v odměňování a GPG. *Gender a výzkum / Gender and Research* 24 (2): 195–229, <https://doi.org/10.13060/gav.2023.015>.
- Pospíšilová, K., M. Vohlídalová. 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>.

- Pytlíková, M. a kol. 2012. *Gender Wage Gap and Discrimination in the Czech Republic*. Ostrava: VŠB Technical University.
- Quadlin, N., T. VanHeuvelen, C. E. Ahearn. 2023. Higher Education and High-wage Gender Inequality. *Social Science Research* 112: 1–16, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2023.102873>.
- Razumova, T., O. Zolotina. 2019. Employment Characteristics of University Graduates in the Russian Labor Market. *Moscow University Economics Bulletin* 2: 138–157, <https://doi.org/10.38050/01300105201928>.
- Reimer, D., J. Schröder. 2006. Tracing the Gender Wage Gap: Income Differences between Male and Female University Graduates in Germany. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung – Journal for Labour Market Research* 39 (2): 235–253.
- Rudakov, V., M. Kiryushina, H. Figueiredo, P. N. Teixeira. 2023. Early Career Gender Wage Gaps among University Graduates in Russia. *International Journal of Manpower* 44 (6): 1046–1070, <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0206>.
- Shauman, K. A. 2006. Occupational Sex Segregation and the Earnings of Occupations: What Causes the Link among College-educated Workers? *Social Science Research* 35 (3): 577–619, <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2004.12.001>.
- Sterling, A. D., M. E. Thompson, S. Wang, A. Kusimo, S. Gilmartin, S. Sheppard. 2020. The Confidence Gap Predicts the Gender Pay Gap among STEM Graduates. *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117 (48): 30303–30308, <https://doi.org/10.1073/pnas.2010269117>.
- Streeck, W. 2019. Progressive Regression: Metamorphoses of European Social Policy. *New Left Review* 118: 117–139.
- Teichler, U. 2007. Does Higher Education Matter? Lessons from a Comparative Graduate Survey. *European Journal of Education* 42 (1): 11–34, <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00287.x>.
- Triventi, M. 2013. The Gender Wage Gap and Its Institutional Context: A Comparative Analysis of European Graduates. *Work, Employment & Society* 27 (4): 563–580, <https://doi.org/10.1177/0950017012460322>.
- Večerník, J. 2019. Role vzdělání v diferenciaci výdělků a příjmů domácností: vývoj v České republice v letech 1988–2017. Pp. 16–35 in P. Anýžová, J. Večerník a kol. *Vzdělání, dovednosti a mobilita. Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Zamfir, A.-M., M. M. Matei, E. O. Lungu. 2013. Influence of Education-job Mismatch on Wages among Higher Education Graduates. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 89: 293–297, <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.849>.
- Zelenka, M., J. Sedláček, M. Šmídová, V. Lounek, R. Ryška, J. Koucký. 2019. Souhrnná zpráva o šetření Absolvent 2018. Praha: Středisko vzdělávací politiky PedF UK, Centrum pro studium vysokého školství. Staženo 8. 4. 2023 (https://csvs.cz/wp-content/uploads/absolvent_2018_souhrnna_zprava_final_13.pdf).

PhDr. Mgr. Karel Hanuš, Ph.D., je sociolog a výzkumný pracovník Centra pro studium vysokého školství, v. v. i. Zaměřuje se na výzkum různých oblastí vysokého školství, například vzdělávání budoucích učitelů, akademického inbreedingu, genderových nerovností v odměňování absolventů nebo akademického kapitalismu.
ORCID: 0000-0002-2848-0056. Kontaktní e-mail: hanus@csvs.cz.

Příloha

Tabulka 3: Popisné charakteristiky vzorku podle zahrnutých proměnných

			Práce rok po studiu		Současná práce		Práce rok po studiu		Současná práce	
			Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži (%)	Ženy (%)	Muži (%)	Ženy (%)
Věk	vek_1rok	Do 25 let	689	1729	144	560	14,59	22,18	3,05	7,18
		26–30 let	2864	3865	2809	4407	60,63	49,57	59,46	56,52
		31–35 let	445	495	897	933	9,42	6,35	18,99	11,97
		36–40 let	305	504	337	475	6,46	6,46	7,13	6,09
		41 a víc let	421	1204	537	1422	8,91	15,44	11,37	18,24
Vzdělání	Bc	Absolvent/ka bakalářského studia	814	2167	814	2167	17,23	27,79	17,23	27,79
	Mgr*	Absolvent/ka magisterského studia	3589	5376	3589	5376	75,97	68,94	75,97	68,94
	PhD	Absolvent/ka doktorského studia	321	254	321	254	6,80	3,26	6,80	3,26
Hodnoty	rozvoj_vzdelanosti_znalosti_schopnosti	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor, aby mohl/a rozvíjet svou vzdělanost, znalosti a schopnosti (ano)	4305	7197	4305	7197	91,13	92,30	91,13	92,30
	rozvoj_vzdelanosti_znalosti_schopnosti_ne*	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor, aby mohl/a rozvíjet svou vzdělanost, znalosti a schopnosti (ne)	419	600	419	600	8,87	7,7	8,87	7,7
	Zajimavaprace	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor, aby mohl/a získat zajímavou a naplňující práci (ano)	3934	6433	3934	6433	83,28	82,51	83,28	82,51
	Zajimavaprace_ne*	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor, aby mohl/a získat zajímavou a naplňující práci (ne)	790	1364	790	1364	16,72	17,49	16,72	17,49
	Dobryplat	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor, aby mohl/a získat dobře placenou práci (ano)	3221	4615	3221	4615	68,18	59,19	68,18	59,19
	Dobryplat_ne*	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor, aby mohl/a získat dobře placenou práci (ne)	1503	3182	1503	3182	31,82	40,81	31,82	40,81
	Prestiznistudium	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor kvůli jeho vysoké prestiži (ano)	2345	3375	2345	3375	49,64	43,29	49,64	43,29
	Prestiznistudium_ne*	Absolvent/ka se rozhodl/a pro studijní obor kvůli jeho vysoké prestiži (ne)	2379	4422	2379	4422	50,36	56,71	50,36	56,71
Praxe	prace_pri_ukonceni_studia	Absolvent/ka měl/a práci v době absolvování studijního programu	2907	4565	2907	4565	61,54	58,55	61,54	58,55
	prace_pri_ukonceni_studia_ne*	Absolvent/ka neměl/a práci v době absolvování studijního programu	1817	3232	1817	3232	38,46	41,45	38,46	41,45
Aktivita na trhu práce	zmenaprace_1rok	Absolvent/ka vykonává jinou práci, než jakou vykonával/a v době absolvování studia nebo v jaké začal/a prvně pracovat po absolvování (ano)	899	1502	–	–	19,03	19,26	–	–
	zmenaprace_1rok_ne*	Absolvent/ka vykonává jinou práci, než jakou vykonával/a v době absolvování studia nebo v jaké začal/a prvně pracovat po absolvování (ne)	3825	6295	–	–	80,97	80,74	–	–
	stejnaprace_jako1rokpostudiu	Absolvent/ka vykonává stejnou práci jako v době jeden rok po absolvování studia	–	–	3420	5664	–	–	72,40	72,64
	stejnaprace_jako1rokpostudiu_ne*	Absolvent/ka nevykonává stejnou práci jako v době jeden rok po absolvování studia	–	–	1304	2133	–	–	27,6	27,46
	zmenaprofeseodrokupostudiu	Změna profese absolventa/absolventky od doby rok po absolvování studia (ano)	–	–	962	1638	–	–	20,36	21,01
	zmenaprofeseodrokupostudiu_ne*	Změna profese absolventa/absolventky od doby rok po absolvování studia (ne)	–	–	3762	6159	–	–	79,64	78,99
	zmenaodvetviodrokupostudiu	Změna odvětví práce od doby rok po absolvování studia (ano)	–	–	625	1085	–	–	13,23	13,92
	zmenaodvetviodrokupostudiu_ne*	Změna odvětví práce od doby rok po absolvování studia (ne)	–	–	4099	6712	–	–	86,77	86,08
Region	Praha_1rok	Práce v Praze rok po studiu (ano)	1583	2126	–	–	33,51	27,27	–	–
	Praha_1rok_ne*	Práce v Praze rok po studiu (ne)	3141	5671	–	–	66,49	72,73	–	–
	Praha_souc	Práce v Praze v současnosti (ano)	–	–	1598	2156	–	–	33,83	27,65
	Praha_souc_ne*	Práce v Praze v současnosti (ne)	–	–	3126	5641	–	–	66,17	72,35
Pozice na pracovišti	vedouci_1rok	Vedoucí/řídící pozice v práci rok po studiu (ano)	1415	1860	–	–	29,95	23,86	–	–
	vedouci_1rok_ne*	Vedoucí/řídící pozice v práci rok po studiu (ne)	3309	5937	–	–	70,05	76,14	–	–
	vedouci_souc	Vedoucí/řídící pozice v současné práci (ano)	–	–	2017	2546	–	–	42,70	32,65
	vedouci_souc_ne*	Vedoucí/řídící pozice v současné práci (ne)	–	–	2707	5251	–	–	57,30	67,35
Typ zaměstnavatele	verejnysesektor_souc	Práce ve veřejném sektoru v současnosti	–	–	1589	4013	–	–	33,64	51,47
	soukromyziskovysesektor_souc*	Práce v soukromém ziskovém sektoru	–	–	3001	3244	–	–	63,52	41,61
	soukromyneziskovysesektor_souc	Práce v soukromém neziskovém sektoru v současnosti	–	–	84	411	–	–	1,78	5,27
	jinaforma_souc	Práce u zaměstnavatele s jinou formou (např. družstvo) v současnosti	–	–	50	129	–	–	1,06	1,65

			Práce rok po studiu		Současná práce		Práce rok po studiu		Současná práce	
			Muži	Ženy	Muži	Ženy	Muži (%)	Ženy (%)	Muži (%)	Ženy (%)
Práce podle kvalifikace	prace_podlevysevzdelani_1rok	Práce, pro kterou je nejvhodnější stejné či vyšší dosažené vzdělání (rok po studiu)	3596	5501	–	–	76,12	70,55	–	–
	prace_podlevysevzdelani_1rok_ne*	Práce, pro kterou není nejvhodnější stejné či vyšší dosažené vzdělání (rok po studiu)	1128	2296	–	–	23,88	29,45	–	–
	prace_podlevysevzdelani_souc	Práce, pro kterou je nejvhodnější stejné či vyšší dosažené vzdělání (v současnosti)	–	–	4002	6190	–	–	84,72	79,39
	prace_podlevysevzdelani_souc_ne*	Práce, pro kterou není nejvhodnější stejné či vyšší dosažené vzdělání (v současnosti)	–	–	722	1607	–	–	15,28	20,61
	prace_voborustudia_1rok	Práce, pro kterou je nejvhodnější stejný či příbuzný obor studia (rok po studiu)	3756	5913	–	–	79,51	75,84	–	–
	prace_voborustudia_1rok_ne*	Práce, pro kterou není nejvhodnější stejný či příbuzný obor studia (rok po studiu)	968	1884	–	–	20,49	24,16	–	–
	prace_voborustudia_souc	Práce, pro kterou je nejvhodnější stejný či příbuzný obor studia (v současnosti)	–	–	3875	6190	–	–	82,03	79,39
	prace_voborustudia_souc_ne*	Práce, pro kterou není nejvhodnější stejný či příbuzný obor studia (v současnosti)	–	–	849	1607	–	–	17,97	20,61
	prace_mozna_bezVS_1rok	Práce, kterou lze vykonávat i bez VŠ (rok po studiu)	1928	3446	–	–	40,81	44,20	–	–
	prace_mozna_bezVS_1rok_ne*	Práce, kterou nelze vykonávat bez VŠ (rok po studiu)	2796	4351	–	–	59,19	55,80	–	–
	prace_mozna_bezVS_souc	Práce, kterou lze vykonávat i bez VŠ (v současnosti)	–	–	1518	2696	–	–	32,13	34,58
	prace_mozna_bezVS_souc_ne*	Práce, kterou nelze vykonávat bez VŠ (v současnosti)	–	–	3206	5101	–	–	67,87	65,42
Pracovní smlouva	smlouvanaurcito_1rok	Smlouva na dobu určitou u práce rok po studiu	1356	3069	–	–	28,70	39,36	–	–
	smlouvaneurcito_1roke*	Smlouva na dobu neurčitou u práce rok po studiu	3368	4728	–	–	71,30	60,64	–	–
	smlouvanaurcito_souc	Smlouva na dobu určitou u současné práce	–	–	609	1666	–	–	12,89	21,37
	smlouvaneurcito_souc*	Smlouva na dobu neurčitou u současné práce	–	–	4115	6131	–	–	87,11	78,63
Spokojenost s prací	spokojenostspraci_souc	Spokojenost se současnou prací	–	–	3638	5845	–	–	77,01	74,96
	nespokojenostspraci_souc*	Nespokojenost se současnou prací	–	–	1086	1952	–	–	22,99	25,04
Zkušenost s nezaměstnaností	nezamestnanost_1rok	Zkušenost s nezaměstnaností po absolvování studia (ano)	–	–	796	1522	–	–	16,85	19,52
	nezamestnanost_1rok_ne*	Zkušenost s nezaměstnaností po absolvování studia (ne)	–	–	3928	6275	–	–	83,15	80,48
Práce podle zaměstnání (ISCO)	ISCO_1_1rok	ISCO 1: Zákonodárci a řídící pracovníci (práce rok po studiu)	478	602	–	–	10,12	7,72	–	–
	ISCO_1_souc	ISCO 1: Zákonodárci a řídící pracovníci (současná práce)	–	–	656	745	–	–	13,89	9,55
	ISCO_2_1rok*	ISCO 2: Specialisté (práce rok po studiu)	2866	3954	–	–	60,67	50,71	–	–
	ISCO_2_souc*	ISCO 2: Specialisté (současná práce)	–	–	2816	4056	–	–	59,60	52,03
	ISCO_3_1rok	ISCO 3: Techničtí a odborní pracovníci (práce rok po studiu)	893	1803	–	–	18,90	23,12	–	–
	ISCO_3_souc	ISCO 3: Techničtí a odborní pracovníci (současná práce)	–	–	863	1760	–	–	18,27	22,57
	ISCO_4_1rok	ISCO 4: Úředníci (práce rok po studiu)	243	1000	–	–	5,14	12,83	–	–
	ISCO_4_souc	ISCO 4: Úředníci (současná práce)	–	–	196	885	–	–	4,15	11,35
	ISCO_5_1rok	ISCO 5: Pracovníci ve službách a prodeji (práce rok po studiu)	125	333	–	–	2,65	4,27	–	–
	ISCO_5_souc	ISCO 5: Pracovníci ve službách a prodeji (současná práce)	–	–	111	259	–	–	2,35	3,32
	ISCO_6_10_1rok	ISCO Ostatní (práce rok po studiu)	119	105	–	–	2,52	1,35	–	–
	ISCO_6_10_souc	ISCO Ostatní (současná práce)	–	–	82	92	–	–	1,74	1,18
Práce podle odvětví (NACE)	NACE_3_1rok	NACE C: Zpracovatelský průmysl (práce rok po studiu)	583	449	–	–	12,34	5,76	–	–
	NACE_3_souc	NACE C: Zpracovatelský průmysl (současná práce)	–	–	612	479	–	–	12,96	6,14
	NACE_6_1rok	NACE F: Stavebnictví (práce rok po studiu)	307	236	–	–	6,50	3,03	–	–
	NACE_6_souc	NACE F: Stavebnictví (současná práce)	–	–	297	233	–	–	6,29	2,99
	NACE_10_1rok	NACE J: Informační a komunikační činnosti (práce rok po studiu)	606	297	–	–	12,83	3,81	–	–
	NACE_10_souc	NACE J: Informační a komunikační činnosti (současná práce)	–	–	635	321	–	–	13,44	4,12
	NACE_11_1rok	NACE K: Peněžnictví a pojišťovnictví (práce rok po studiu)	213	316	–	–	4,51	4,05	–	–
	NACE_11_souc	NACE K: Peněžnictví a pojišťovnictví (současná práce)	–	–	216	317	–	–	4,57	4,07
	NACE_13_1rok	NACE M: Profesní, vědecké a technické činnosti (práce rok po studiu)	746	475	–	–	15,79	6,09	–	–
	NACE_13_souc	NACE M: Profesní, vědecké a technické činnosti (současná práce)	–	–	748	484	–	–	15,83	6,21
	NACE_14_1rok	NACE N: Administrativní a podpůrné činnosti (práce rok po studiu)	126	688	–	–	2,67	8,82	–	–
	NACE_14_souc	NACE N: Administrativní a podpůrné činnosti (současná práce)	–	–	116	650	–	–	2,46	8,34
	NACE_15_1rok	NACE O: Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (práce rok po studiu)	437	760	–	–	9,25	9,75	–	–
	NACE_15_souc	NACE O: Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení (současná práce)	–	–	442	827	–	–	9,36	10,61
	NACE_16_1rok	NACE P: Vzdělávání (práce rok po studiu)	416	1546	–	–	8,81	19,83	–	–
	NACE_16_souc	NACE P: Vzdělávání (současná práce)	–	–	409	1562	–	–	8,66	20,03
	NACE_17_1rok	NACE Q: Zdravotní a sociální péče (práce rok po studiu)	327	1695	–	–	6,92	21,74	–	–
	NACE_17_souc	NACE Q: Zdravotní a sociální péče (současná práce)	–	–	317	1685	–	–	6,71	21,61
	NACE_ostatni_1rok*	NACE: ostatní sekce (práce rok po studiu)	963	1335	–	–	20,38	17,12	–	–
	NACE_ostatni_souc*	NACE: ostatní sekce (současná práce)	–	–	932	1239	–	–	19,72	15,88
Celkem			4724	7797	4724	7797	100	100	100	100

* Vynechané referenční kategorie.
Zdroj: Absolvent 2018.

Tabulka 4: Vysvětlená část rozkladu GPG absolventů a absolventek v práci, kterou měli rok po studiu (koeficienty rozkladu jednotlivých faktorů v procentních bodech)

Faktor	Proměnná	Coef.	S.E.
	(Intercept)	0***	0,000
Věk	vek_1rok	-0,38***	0,001
Vzdělání	Bc	1,1***	0,001
	PhD	0,41***	0,001
Hodnoty	rozvoj_vzdelanosti_znalosti_schopnosti	-0,01	0,000
	zajimavaprace	-0,04***	0,000
	dobryplat	0,31***	0,001
	prestiznistudium	0,24***	0,001
Praxe	prace_pri_ukonceni_studia	0,22***	0,001
Aktivita na trhu práce	zmenaprace_1rok	0	0,000
Region	Praha_1rok	1,02***	0,002
Pozice na pracovišti	vedouci_1rok	0,49***	0,001
Práce podle kvalifikace	prace_podlevysevzdelani_1rok	0,57***	0,001
	prace_voborustudia_1rok	0,02	0,000
	prace_mozna_bezVS_1rok	0,06**	0,000
Pracovní smlouva	smlouvanaurcito_1rok	1,24***	0,001
Práce podle zaměstnání (ISCO)	ISCO_1_1rok	0,23***	0,001
	ISCO_3_1rok	0,18***	0,000
	ISCO_4_1rok	0,89***	0,001
	ISCO_5_1rok	0,15***	0,000
	ISCO_6_10_1rok	-0,09***	0,000
Práce podle odvětví (NACE)	NACE_3_1rok	0,87***	0,001
	NACE_6_1rok	-0,09	0,000
	NACE_10_1rok	1,93***	0,002
	NACE_11_1rok	0,06***	0,001
	NACE_13_1rok	0,84***	0,001
	NACE_14_1rok	0,09	0,001
	NACE_15_1rok	0	0,000
	NACE_16_1rok	1,0***	0,001
	NACE_17_1rok	-0,19	0,001
	(Base)	-0,08	0,000

Poznámka: Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti: * na hladině $p < 0,05$; ** na hladině $p < 0,01$; *** na hladině $p < 0,001$.

Zdroj: Absolvent 2018.

Tabulka 5: Vysvětlená část rozkladu GPG u absolventů a absolventek v práci, kterou měli v době realizace výzkumu (koeficienty rozkladu jednotlivých faktorů v procentních bodech)

Faktor	Proměnná	Coef.	S.E.
	(Intercept)	0***	0,000
Věk	vek_souc	−0,4***	0,001
Vzdělání	Bc	1,04***	0,001
	PhD	0,34***	0,001
Hodnoty	rozvoj_vzdelanosti_znalosti_schopnosti	0,01	0,000
	zajimavaprace	−0,03***	0,000
	dobryplat	0,48***	0,001
	prestiznistudium	0,18***	0,000
Praxe	prace_pri_ukonzeni_studia	0,19***	0,001
Aktivita na trhu práce	stejnaprace_jako1rokpostudiu	0,02***	0,001
	zmenaprofeseodrokupostudiu	0,01	0,000
	zmenaodvetviostrokovostudiu	0,03***	0,000
Region	Praha_souc	1,13***	0,002
Pozice na pracovišti	vedouci_souc	0,87***	0,001
Typ zaměstnavatele	verejnysektor_souc	2,26***	0,002
	soukromyneziskovysektor_souc	0,75***	0,001
	jinaforma_souc	0,11***	0,000
Práce podle kvalifikace	prace_podlevysevzdelani_souc	0,45***	0,001
	prace_voborustudia_souc	0,03	0,000
	prace_mozna_bezVS_souc	0,07***	0,000
Pracovní smlouva	smlouvanaucito_souc	0,78***	0,001
Spokojenost s prací	spokojenostspraci_souc	0,13***	0,001
Zkušenost s nezaměstnaností	nezamestnanost_1rok	0,2***	0,001
Práce podle zaměstnání (ISCO)	ISCO_1_souc	0,53***	0,001
	ISCO_3_souc	0,15***	0,000
	ISCO_4_souc	0,78***	0,001
	ISCO_5_souc	0,06***	0,000
	ISCO_6_10_souc	−0,06***	0,000
Práce podle odvětví (NACE)	NACE_3_souc	0,66***	0,001
	NACE_6_souc	−0,29***	0,001
	NACE_10_souc	2,12***	0,002
	NACE_11_souc	0,06***	0,000
	NACE_13_souc	0,77***	0,001
	NACE_14_souc	0,16*	0,001
	NACE_15_souc	−0,06***	0,000
	NACE_16_souc	1,04***	0,001
	NACE_17_souc	−0,11	0,002
	(Base)	0,01	0,000

Poznámka: Hvězdičky označují hladinu statistické významnosti: * na hladině $p < 0,05$; ** na hladině $p < 0,01$;

*** na hladině $p < 0,001$.

Zdroj: Absolvent 2018.