

# ANALÝZA ROZDÍLU PRACOVNÍCH PŘÍJMŮ MUŽŮ A ŽEN (MZDOVÁ DISKRIMINACE DLE POHLAVÍ)

## ANALYSIS OF DIFFERENCES IN THE WAGES OF MEN AND WOMEN (GENDER PAY GAP)

Drahomíra Fischlová

Kontakt na autorku: VÚPSV, Palackého nám. 4, 128 01 Praha 2, tel. 224 972 288,

e-mail: <mailto:drahomira.fischlova@vupsv.cz>

### **Abstrakt:**

Problémem, který v poslední době nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat z mnoha důvodů zvýšenou pozornost, je rovnost mezd mužů a žen.

Studie představuje další krok na poli analýzy rozdílu pracovních příjmů mužů a žen v ČR. Základním cílem studie bylo odpovědět na otázky:

- zda existují rozdíly mezi průměrnými příjmy mužů a žen a v jakém rozsahu,
- zda příčinou tohoto rozdílu je diskriminace na základě pohlaví,
- zda je rozsah tohoto rozdílu, jeho výše a příčiny konstantní nebo se v čase mění.

Práce je strukturována do několika oblastí. V první části je vysvětlen princip rovného odměňování mužů a žen v právních předpisech EU a ČR. Další kapitoly se zabývají oblastmi, které se dotýkají (či ovlivňují) rozdíly v pracovních příjmech – zákonné pracovní podmínky žen, postavení žen v současné společnosti včetně historického vývoje, ekonomická aktivita žen. Těžiště práce potom spočívá v deskripci rozdílů mezd mezi muži a ženami podle jednotlivých skupin, resp. charakteristik, které jsou statisticky sledované – vzdělání, věk, KZAM, typ hospodaření, tarifní stupně a odvětví; a analýze tohoto rozdílu založené na rozboru objektivních diferenciačních faktorů - odpracované hodiny, přesčasová práce, druh a délka úvazku aj.

### **Abstract:**

A very important issue at this time is the elimination of all forms of discrimination. One of these problems is the equality of wages between men and women.

This research report is the next step concerning the analysis of the wage gap between men and women in the Czech Republic. The essential aim of this study is to respond to the questions:

- whether gaps in average earnings between men and women exist and how great they are,
- whether discrimination on the basis of gender is a cause of the gap,
- whether the magnitude of this gap, extension and causes are constant or variable in time.

The study is structured in several chapters. In the first chapter the principle of equal pay of men and women in legal acts in the EU and in the Czech Republic is explained. Other chapters deal with fields, which affect differences in job earnings – the labour conditions of women, the situation of women in contemporary society including the historical evolution and the economic activity of women. The core of the study consists of a description of the differences of wages by particular categories, which are statistically monitored – education, age, classification of employment, ownership, tariff scale, sectors - and an analysis of this difference based on the decomposition of objective differential factors – work hours, overtime job, type and duration of employment etc.

## Úvod

Problémem, který v poslední době nabývá značného významu, je vyloučení všech forem diskriminace. Jednou z oblastí, které je třeba věnovat v současné době z mnoha důvodů zvýšenou pozornost je rovnost mezd mužů a žen.

V březnu 2000 byl v Lisabonu schválen strategický cíl pro Evropskou unii – stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného růstu, s lepšími pracovními místy a s více posílenou sociální soudržností.

Proto „nejvýznamnějším, skutečně zásadním úkolem je zvýšit míry zaměstnanosti a účasti na trhu práce, především pro zaměstnance vyššího věku, ale rovněž pro ženy...nejzřetelněji se jeví možnost zaměřit se na rozdíly mezi pohlavími, které jsou viditelné v mnoha členských státech“

Členské státy EU mají: „prostřednictvím integrovaného přístupu slučující genderový mainstreaming a specifické kroky politiky podpořit účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu.“

Snížení mzdového rozdílu by mělo být dosaženo: „mnohostranným přístupem orientovaným na zásadní faktory mzdového rozdílu, včetně segregace podle odvětví a povolání, vzdělání a přípravy, klasifikace práce a platových systémů, osvěty a průhlednosti.“<sup>1</sup>

### 1. Nerovnost mezd mužů a žen v ekonomice (národním hospodářství)

Socioekonomické analýzy zjišťují, že výdělková úroveň (průměrná mzda) dosahovaná ženami je nižší oproti mužům. Rozdíly jsou zjišťovány za různá časová období, je možné je identifikovat v zemích s rozvinutou tržní ekonomikou i zemích transformačních, za různé dílčí sociálně ekonomické a organizační segmenty hospodářství. Jejich rozsah a příčiny se však mohou měnit.

V ČR dosahuje průměrná mzda žen cca 74,6 % mzdy mužů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se průměrný rozdíl mezi mzdou žen a mužů nepatrně snížil; mezi lety 1984 a 2002 se úroveň průměrné mzdy žen přiblížila mzdě mužů o pouhých 5,7 procentního bodu.

Během sledovaného období však došlo ve vývoji poměru mezd mužů a žen k několika zlomům trendu: od roku 1984 do roku 1996 se mzdy mužů a žen postupně srovnávají; v dalších dvou letech však tento poměr klesá, ale od roku 1998 se vývoj opět obrací (maximum 1996: 77,2%; minimum 1998: 72,0%).

Tabulka 1 Vztahy průměrných hrubých mezd mužů a žen v období 1984 –2000

rok	hrubá měsíční mzda (Kč)			poměr %		
	celkem	muži	ženy	rozdíl ženy-muži	Ž/M	M/Ž
1984	2515	3652	2515	-1137	68,9	145,2
1988	2801	3968	2801	-1167	70,6	141,7
1996	11069	12245	9449	-2796	77,2	129,6
1997	12572	14166	10730	-3436	75,7	132,0
1998	13361	15323	11036	-4287	72,0	138,8
1999	14097	16109	11793	-4316	73,2	136,6
2000	15187	17251	12641	-4610	73,3	136,5
2001a)	16 353	18481	13755	-4726	74,4	25,6
2002a)	18133	20404	15217	-5187	74,6	25,4

Pramen: Baštýř, I.: Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferenciál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy, VÚPSV, 2001; a) Zaostřeno na ženy, na muže, ČSÚ, 2003.

Vývoj poměru mezd mužů a žen vykazuje vazbu na celkový vývoj ekonomiky (hospodářský cyklus); při růstu ekonomiky dochází ke zmenšování rozdílů, v případě recese se naopak rozdíl rozšiřuje.

Zaměstnanost žen citlivě reaguje na změny odehrávající se na trhu práce, což umožňuje nižší nastavení jejich mezd. Těmito charakteristikami se ženy řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce (Kuchařová, 2000).

## 2. Faktory ovlivňující rozdíly mzdy mužů a žen

### 2.1. Specifika historického vývoje zaměstnanosti žen

Zaměstnanost žen a charakter ženské pracovní síly v ČR prošly v období od konce druhé světové války podstatnými změnami, které se přitom odlišovaly od vývoje ve státech západní Evropy.

Fundamentálním faktorem ovlivňujícím rozdíly v zaměstnanosti, společenském a pracovním postavení žen v ČR a v západní Evropě byly společenskopolitické poměry - totalitní, direktivní režim v ČR a demokratický, převážně sociálně tržní systém ve státech západní Evropy. To se promítalo do odlišných trendů v ČR a demokratických státech Evropy v podmínkách a charakteru vývoje zaměstnanosti a do řady konkrétních stránek společenského a pracovního postavení žen - legislativa a pracovní normy, přístup k významu ženské práce, odlišná struktura a dělba práce, odlišné pojetí rodinných a pracovních rolí, nepsané vzorce jednání či chování, aktivita či pasivita žen v úsilí o rovné příležitosti na trhu práce, časový průběh změn.

Tabulka 2 Vývoj podílu žen na celkovém počtu pracovníků v odvětvích NH - %

podíl žen na celkovém počtu pracovníků	1948	1950	1955	1960	1970	1980	1990	2000
zemědělství	51,4	52,0	54,3	53,7	49,0	42,3	36,7	32,3
průmysl (celkem)	28,0	29,3	35,1	38,4	43,0	40,7	38,6	37,4
stavebnictví	3,7	3,3	7,7	11,1	12,8	14,0	11,8	10,5
školství	55,1	55,5	60,1	64,4	68,8	71,4	72,1	74,5
zdravotnictví	61,8	62,5	72,9	74,9	79,7	80,0	80,5	79,6
celkem	36,5	37,0	42,3	43,7	46,4	45,6	44,3	44,8

Pramen: Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2000), ČSÚ, 2001

V **západních zemích** se převážná většina žen po ukončení druhé světové války vrací z válečné ekonomiky do domácností, zakládá rodiny, pečuje o děti. Tento trend je podporován ze strany státu a veřejným míněním; z pracovního trhu jsou ženy ve značné míře vytlačeny. Teprve v 60. letech, v období ekonomického růstu, pracovní trh ženskou pracovní sílu opět absorbuje; ženy jsou přitom koncentrovány do nízkostatusových pozic, mnoho profesí je jim uzavřeno, stávají se pohotovostním rezervoárem pracovních sil. V 70. a 80. letech došlo k expanzi vzdělávacích aktivit, kterou ženy plně využily; pozornost se v té době soustředila na sociální nerovnost žen a diskriminaci. To vyústilo v přijetí různých legislativních úprav k zajištění rovnoprávného postavení mužů a žen. V 90. letech se ženy ve vyspělých ekonomikách prosadily do všech úrovní řízení, nicméně nedosáhly parity ani v indikátorech průměrných mezd, ani kritériích sociálního statusu (Čermáková in Proměny současné české rodiny, 2000).

V **ČR** v prvních poválečných letech zdaleka ne všechny ženy odcházejí do domácností; tvoří více než třetinu pracovních sil (téměř 37 % - viz tabulka 2). Již koncem první poválečné dekády a v 50. letech začínají ženy masově vstupovat na český trh práce (jejich zcela převažující část bez jakékoli profesní přípravy). Jde o souvislosti spojené s orientací státu na industrializaci, na extenzivní hospodářský rozvoj, plnou zaměstnanost, nízkou produktivitu a nízké mzdy (jak mužů, tak žen). Ženy obsazují nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství; v 60. letech vstupují ve větší míře do administrativy a služeb. Pro českou ekonomiku a společnost vzniká charakteristické rozdělení prací a mzdových úrovní mezi muži a ženami; muži obsazují preferovaná výrobní odvětví (těžba paliv a surovin, hutnictví, těžké

strojírenství, stavebnictví) včetně manažerských pozic v těchto a dalších odvětvích, ženy se koncentrují do odvětví zpracovatelského průmyslu (potravinářství, textil, oděvní průmysl aj.) a do středních a nižších pozic v administrativě a službách s nižšími mzdami. V 70. letech vstupuje ve větším podílu do práce generace středně a vysoce vzdělaných žen, které se prosazují na pozicích, které odpovídají jejich dosažené kvalifikaci. V následujících letech kulminuje podíl žen na zaměstnanosti v poválečném období (rok 1980: 45,6 %; rok 1985: 46,2 %) a obsazení resortů školství ženami (r. 1980: 71,4 %) a zdravotnictví (80,0 %). V 90. letech měly ženy jak možnost začít podnikat, tak se staly prvními, které byly propouštěny při restrukturalizaci podniků. Prosazuje se orientace žen na výdělek jako na podmínku udržení životního standardu rodiny (Čermáková in Proměny současné české rodiny, 2000).

Tyto trendy proměnily v ČR charakter ženské pracovní síly, která na počátku 50. let byla reprezentována spíše nekvalifikovanými manuálními pracovníci, zatímco v současné době převažuje v terciární sféře (službách) na různých úrovních pracovních pozic.

Charakteristické rozdíly v zaměstnanosti a rysech ženské pracovní síly mezi ČR a západoevropskými zeměmi lze shrnout následovně:

- v ČR je dlouhodobě součástí společenské a hospodářské reality vysoká zaměstnanost žen, která od 50.let ovlivňuje životní styl a zaměření již několika generací obyvatel; v západní Evropě se vyšší účast žen na trhu práce prosazovala obtížně a s určitým časovým posunem (od 60. let),

- v charakteristických rysech ženské pracovní síly v ČR se odráží předchozí extenzivní vývoj (stále vysoký podíl žen má jen základní vzdělání - cca 30 %, vysokoškolaček je necelých 8 % ženské populace); vzdělanostní úroveň pracujících žen v západní Evropě je - zejména v podílu absolventek třetího vzdělávacího cyklu - vyšší,

- společenská aktivita žen (politická, zájmová apod.) na prosazování zájmů spjatých s vyrovnáváním rozdílů v zaměstnání, v odměňování aj. je podstatně vyšší v západní Evropě oproti ČR.

V ČR ženy i po roce 1989 tvoří významný podíl pracujících v produktivním věku, tímto se odlišují od západních států, kde se zaměstnanost žen musela nejprve obtížně společensky prosazovat.

Vývoj ženské zaměstnanosti, rozsah pracovní doby žen a odpracovaných let, spjatost rodinných a pracovních rolí jsou v porovnání s vývojem ženské zaměstnanosti v Evropě unikátní. Jedním z faktorů minulého vývoje, který se prolíná i do současné doby a ovlivňuje mzdové možnosti žen, je skutečnost, že po dlouhé období byla sice podporována pracovní aktivita ženy, ale spíše jako saturace nedostatku zdrojů pracovních sil (nedostatek mužů) nebo rodinných rozpočtů (nemožnost zabezpečit rodinu z jednoho platu) či obojího .

## 2.2 Genderová segregace pracovního trhu

Pro Českou republiku je charakteristická výrazná segregace ženské a mužské pracovní síly podle hospodářských odvětví (činností); ženská pracovní síla na jedné straně a mužská na druhé straně se soustředí do určitých ekonomických segmentů; tato odvětvová koncentrace pracovní síly ovlivňuje i mzdové úrovně a vztahy (Baštýř, 1993).

Na genderové rozmístění pracovní síly do odvětví a mzdové vztahy působí v ČR celý komplex souvislostí a vazeb, které se navzájem prolínají:

- **historické faktory** - dlouhodobě působící hospodářská a sociální politika totalitního režimu (1948 – 1989) prosazovaná řadou direktivních mechanismů státu (plánování přípravy a rozmístění pracovních sil do odvětví - činností - v členění na muže a ženy, plánování a regulace mezd podle odvětví, s promítáním státně politických priorit) vedla k charakteristické, dlouhodobě reprodukované odvětvové dělbě práce mezi muži a ženami. Proces překonávání takto založené genderové struktury zaměstnanosti a mzdových proporcí je pozvolný (omezená flexibilita pracovníků, omezené zdroje - zejména ve veřejném sektoru apod.);

- **požadavky na pracovní sílu**, které více vyhovují buď ženám nebo mužům (u žen práce méně namáhavé, vyžadující preciznost, s převážně pravidelnou pracovní dobou, u mužů práce fyzicky namáhavé, s větší a kolísavou pracovní zátěží, pohyblivými, resp. prostorově měnlivými pracovišti atd.). Požadavky na pracovní sílu spíše akceptovatelné ženami nebo muži jsou relativně stabilní faktory a působí obdobně ve všech rozvinutějších (odvětvově strukturovaných) ekonomikách; proto některé rysy odvětvové alokace mužů a žen jsou v evropských státech podobné (např. vyšší podíl žen ve zpracovatelských odvětvích průmyslu a službách, nižší podíl ve stavebnictví);

- **tržní konjunktura odvětví** - v 90. letech ovlivňovala postavení řady odvětví i jejich mzdové pozice na trhu práce konjunkturální situace. Podstatný vzestup zaznamenal segment peněžnictví a pojišťovnictví, pád zaznamenalo odvětví zemědělství; konjunkturální flexibilita mezd se prosazuje i v řadě dalších odvětví podnikatelské sféry (stavebnictví, průmyslová odvětví, obchod aj.).

Situaci ve struktuře zaměstnanců - mužů a žen a mzdové pozici hlavních odvětví národního hospodářství ČR koncem 90. let charakterizují následující údaje - viz tabulka 3 (odvětví jsou řazena sestupně podle výše celkové průměrné měsíční mzdy):

**Tabulka 3 Mzdy zaměstnanců v jednotlivých odvětvích v roce 1999**

odvětví OKEČ	zaměstnanců (tis.osob)		% zaměstnanců v odv.		% z celkové zam.		průměrné mzdy			
	m	ž	m	ž	m	ž	muži	ženy	celkem	relace Ž/M
Peněžnictví a poj.	27,2	62,1	30,5	69,5	1,3	3,4	34 582	18 647	23 360	53,9
výroba a rozvod elektřiny, plynu aj.	60,8	17,7	77,5	22,5	2,9	1,0	17 866	14 316	17 021	80,1
Dobývání nerost. surovin	67,2	8,9	88,3	11,7	3,2	0,5	17 074	12 326	16 311	72,2
Stavebnictví	282	30,5	90,2	9,8	13,3	1,6	14 958	12 696	14 665	84,9
Zpracovatel. a elektrický průmysl	718	495	59,2	40,8	33,9	26,7	15 570	10 543	13 702	67,7
Veřejná správa, obrana, soc. zabezp.	142	136	51,0	49,0	6,7	7,4	16 551	12 655	13 632	76,5
Pohostinství a ubytování	48	79	38,0	62,0	2,3	4,3	17 038	10 807	13 128	63,4
Obchod, opravárenství	183	276	39,9	60,1	8,6	14,9	17 284	10 534	13 015	60,9
Zdravotnictví, veterinár. a soc. činnost	43	213	16,8	83,2	2,0	11,5	17 352	11 826	12 871	68,2
školství	63	218	22,4	77,6	3,0	11,8	15 595	11 219	11 906	71,9
odvětví celkem	2118	1848	53,4	46,6	100a)	100a)	16 109	11 793	14 097	73,2

Pramen: Ženy a muži v číslech, ČSÚ, MPSV, Praha, 2000

Poznámky a vysvětlivky: a) součet netvoří celých 100%, vyloučen sektor ostatní ekonomické činnosti, vzhledem k absenci údajů o průměrných mzdách v tomto sektoru; obory soustředěné do odvětví ostatní ekonomické činnosti se podílí na celkové zaměstnanosti žen 0,2% a mužů 0,1%.

Z přehledu plynou tato zjištění:

a) nejnižší podíl zaměstnanců - žen je v odvětvích, kde převažují práce vyžadující fyzickou sílu nebo se realizují ve ztížených pracovních podmínkách: stavebnictví (podíl žen 9,8 %), dobývání nerostných surovin (11,7 %), výroba a rozvod plynu a elektřiny (22,5 %).

Pracovní činnost v těchto odvětvích je výrazně mzdově oceňována; v úrovni celkových průměrných mezd zaujímají druhé (energetika), čtvrté (dobývání nerostných surovin) a šesté pořadí (stavebnictví);

b) odvětví s vysokým podílem ženských zaměstnanců je převážně charakteristická střední až vysoká odborná náročnost pracovních činností a poskytovaných služeb (zdravotnictví, veterinární a sociální činnost s podílem žen - zaměstnanců 83,2 %, školství 77,6 %, peněžnictví a pojišťovnictví 69,5 %, obchod a opravárenství 60,1 %, pohostinství a ubytování 62,0 %). Celkovou mzdovou úroveň patří tato odvětví - s výjimkou peněžnictví a pojišťovnictví - do dolní poloviny výdělkového žebříčku; zejména mzdové ocenění vysoce odborně náročných činností v odvětvích školství a zdravotnictví je nízké. Významná část podílu mezd mužů a žen v ČR se prolíná s problémem relativně nízké úrovně mezd v těchto odvětvích;

c) v odvětvích s převahou mužské pracovní síly (energetika, dobývání surovin, doprava, stavebnictví) se v úrovni mezd menšinové ženské pracovní síly prosazuje určité „mzdové vyrovnání“. Průměrné mzdy žen v těchto odvětvích jsou v poměru ke mzdám žen v ostatních odvětvích relativně vysoké; v šesti odvětvích s nejvyššími celkovými i průměrnými mzdami (v pěti z nich převažují zaměstnanci - muži) jsou rovněž nejvyšší mzdy žen;

d) v odvětvích s převahou ženské pracovní síly muži zaujímají vedoucí, řídicí a vysoce odborné pozice a dosahují tomu odpovídajících - vysokých - mezd (školství, zdravotnictví);

e) uváděné souvislosti ovlivňují vzájemné proporce průměrných mezd dosahovaných v jednotlivých odvětvích ženami a muži. Relace kolísají od nejnižší hodnoty cca 53 % (peněžnictví a pojišťovnictví) do hodnoty okolo 85 % (doprava, pošty, telekomunikace, stavebnictví, lesní hospodářství).

### **2.3 Struktura prací vykonávaných muži a ženami**

Významným prostředkem zjišťování mzdových rozdílů mezi muži a ženami jsou informace o rozložení zaměstnanců do platových stupňů<sup>2</sup> (index 3) a o úrovni a rozdílech mezd v jednotlivých stupních; umožňují analyzovat vliv náročnosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonávaných muži a ženami na mzdové úrovně a jejich rozdíly. Do tarifních stupňů se zařazují práce různé náročnosti z hlediska požadavků na odbornou přípravu, odpovědnost, psychickou a fyzickou námahu a další kritéria stanovená právními (mzdovými) předpisy.

Ve všech kvalifikačních úrovních jsou výdělky mužů (hodinové mzdy) vyšší než výdělky žen (tabulka 4) a jejich rozdíly se zvyšují s růstem tarifního stupně. V oblasti prací nižší střední a střední kvalifikace se střetávají dva druhy prací: mužské práce, které jsou spíše řemeslného charakteru, ženy se uplatňují více v administrativně - technických pozicích. V sedmé tarifní třídě je nejvyšší zastoupení žen a současně největší mzdová disparita (rozdíl 36,6%): zde se střetávají mužské řemeslné práce vrcholového charakteru a administrativní práce žen. Lze říci, že ačkoliv tarifní stupně soustřeďují práce blízkého druhu, rozdíly mezi nimi existují. Čím vyšší je tarifní stupeň, tím vyšší je diferenciací prací uvnitř stupně.

Struktura zaměstnanců - mužů a žen - podle tarifních stupňů se značně odlišuje; muži jsou nejčastěji zastoupeni v 5. platovém stupni (22,3 %), ženy ve vyšším - sedmém - platovém stupni (23 %). Přitom podíl žen v prvních třech platových stupních (nenáročné, spíše manuální práce s nízkou potřebnou odbornou přípravou, vyžadující zpravidla jen zaučení, s malou odpovědností a namáhavostí) činí 27,4 % jejich celkového počtu, zatímco muži jsou zde zastoupeni pouze 11,3 %. Naopak v nejvyšších stupních (10 až 12, kam se zařazují

především intelektuální práce vyžadující odbornou nebo vysokoškolskou přípravu, značné a dlouhodobé zkušenosti, řídicí schopnosti s vysokou odpovědností) převažují muži (muži: 9,3 %, ženy 5,0 %).

Souhrnně (při zahrnutí tzv. „mimotarifního“ tarifního stupně do dvanácti úrovní vzhledem k tomu, že jde převážně o speciální řešení pro vrcholové manažery, popř. vrcholové odborníky) činil průměrný tarifní stupeň v druhém čtvrtletí 1999 u prací vykonávaných muži 6,27 a u ženských prací 5,84. Tento rozdíl v průměrné náročnosti prací naznačuje, že vyšší průměrný hodinový výdělek mužů je v určitém rozsahu tímto faktorem ovlivněn (při použití struktury rozložení prací vykonávaných muži by hodinový výdělek žen byl o 4,75 Kč vyšší než vykazovaný; to představuje zhruba pětinu z procentního rozdílu - 34,4 % - průměrných hodinových mezd mužů a žen).

Genderové rozdíly v hodinových výdělcích zjišťované v jednotlivých tarifních stupních jsou ovšem ovlivňovány i jinými faktory než průměrnou náročností prací; pro jejich číselnou analýzu nedávají v současné době prameny potřebné informace. Lze vyslovit hypotézu, že v rámci jednotlivých tarifních stupňů vykonávají muži ve větším rozsahu než ženy pracovní činnosti více oceňované různými mzdovými příplatky (za obtížné a zdraví škodlivé prostředí, za práci v nepřetržitých provozech, za práci přesčas aj.) a dále ve vyšších tarifních stupních, v nichž je zahrnutý širší rozsah činností z hlediska jejich náročnosti, je převaha mužů v činnostech nejnáročnějších. Rozsah výdělkových rozdílů v rámci tarifních stupňů a jejich všeobecnost naznačuje, že je s velkou pravděpodobností nelze vysvětlit jen rozdíly ve vykonávané práci, popř. výkonnosti.

**Tabulka 4 Průměrné hodinové výdělky pro tarifní stupně a pohlaví - 2.Q.1999**

tarifní stupeň	podíl zaměstnanců z jejich počtu			podíl žen z počtu zaměstnanců ve stupni	Průměrná hodinová mzda			rozdíl průměrných hodinových mezd. c)	
	celkem	M	Ž		celkem	M	Ž	Kč	%
1	1,6	0,7	2,5	75,3	36,0	36,6	35,7	-0,9	2,6
2	5,6	2,4	9,0	76,0	44,6	49,3	43,1	-6,2	14,3
3	10,7	8,2	13,2	58,6	51,2	56,2	47,7	-8,6	18,0
4	10,8	11,7	9,7	42,7	61,3	66,9	53,9	-13,0	24,1
5	15,3	22,3	7,8	24,0	70,1	73,3	60,2	-13,1	21,8
6	12,6	16,5	8,3	31,3	75,7	81,1	64,2	-16,9	26,3
7	15,9	10,5	22,0	65,5	72,4	87,9	64,3	-23,5	36,6
8	8,9	7,6	10,4	55,4	86,5	95,8	79,1	-16,7	21,1
9	9,4	7,9	11,2	56,4	87,6	100,5	77,7	-22,8	29,3
10	4,4	5,3	3,4	37,0	11,0	118,2	98,7	-19,5	19,7
11	2,3	3,0	1,4	30,2	129,4	133,9	119,2	-14,6	12,3
12+mimotarif.a)	2,6	3,9	1,1	20,3	191,5	199,2	160,2	-39,0	24,3
celkem %	100,0	100,0	100,0	47,4	-	-	-	-	-
celkem abs.b)	671914	349083	318684	-	75,6	86,3	64,7	-22,1	34,4

Pramen: Speciální statistiky, MPSV – Trexima; výpočty Trexima, VÚPSV

Poznámky a vysvětlivky: a) do mimotarifního stupně jsou zpravidla zařazeny zaměstnanci na pozici vrcholových manažerů firem v podnikatelské sféře b) počet zaměstnanců v šetření c) Kč:  $\frac{Ž - M}{Ž} \times 100$

Data v této struktuře jsou publikována pouze příležitostně, k dispozici nejsou novější údaje.

## 2.4 Délka, druh a trvání úvazku

Jedním z faktorů, který ovlivňuje rozdíl v příjmech mužů a žen je rozdíl v počtu placených hodin. Jestliže je odpracována v průměru delší doba, jsou průměrné měsíční příjmy vyšší, přestože jsou placeny ve stejné hodinové sazbě.

V ČR je odpracováno na plný úvazek průměrně 42,4 hodin, muži odpracují 43,5 hodin a ženy 40,8 hodin, což představuje o 6,6% méně odpracovaného fondu. Menší počet odpracovaných hodin žen se projevuje i v případě ročního odpracovaného fondu. Nejmenší počet odpracovaných hodin bez ohledu na pohlaví je v kategorii do 20 let, pracovní aktivita kulminuje ve věkové kategorii 40 - 49 let a poté opět klesá. Ženy ve všech věkových kategoriích nedosahují počtu odpracovaných hodin mužů; největšího přiblížení je dosaženo v kategorii do 20 let, kde pracovní doba je pouze o 3% nižší. Největší rozdíl je potom u kategorie 20 - 29 let (rozdíl již činí 6,7% v neprospěch žen) a 30 - 39 let (8,8%), což identicky kopíruje vývoj mzdových rozdílů mužů a žen. Rozdílný počet odpracovaných hodin se ukazuje být základním faktorem, který determinuje velikost rozdílu pracovních příjmů mužů a žen.

Tabulka 5 Průměrný odpracovaný čas podle pohlaví a věkové kategorie a)

věková kategorie	odpracovaný čas zaměstnance hod/rok - 2001			poměr odpracované doby Ž/M (%)
	celkem	muži	ženy	
do 20 let	646	656	638	97,3
20 - 29 let	1 472	1 513	1 418	93,7
30 - 39 let	1 576	1 633	1 501	91,9
40 - 49 let	1 610	1 646	1 574	95,6
50 - 59 let	1 608	1 639	1 565	95,5
60 a více let	1 344	1 420	1 175	82,7
celkem ČR	1 557	1 598	1 506	94,3

Pramen: MPSV-Trexima, 2002

Poznámky a vysvětlivky: a) u všech zaměstnanců bez ohledu na počet placených hodin

Druhý z faktorů ovlivňující příjmy mužů a žen, resp. velikost jejich rozdílu, je druh úvazku. Rozdíl v pracovních příjmech může ovlivnit vyšší podíl žen pracujících v kratším pracovním úvazku, který je spojen s nižšími hodinovými sazbami. Jako významný vystupuje tento faktor zejména v zemích EU (např. Velká Británie), kde na zkrácené pracovní úvazky je zaměstnaná podstatná část žen (33% zaměstnaných žen). Situace v ČR se odlišuje; většina zaměstnanců pracuje na plný pracovní úvazek, zkrácenou pracovní dobu deklaruje pouze 4,9% všech zaměstnaných (2,1% mužů a 8,3% žen).

Přesto jsou zkrácené pracovní úvazky doménou žen; z celkového počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu tvoří ženy téměř 77% (EU cca 80%).<sup>3</sup> (index 4)

Lze identifikovat tři majoritní důvody, proč ženy nepracují na plný úvazek:

- péče o děti (r. 1999: 22,9%; r. 2000: 13,7%),
- z iniciativy (rozhodnutí) zaměstnavatele,
- a podzaměstnanost.

Avšak rozsah zkrácených pracovních úvazků v ČR nemůže podstatným způsobem ovlivnit rozdíly mezd mužů a žen.

Dalším faktorem působícím na rozdíly mezd mužů a žen je kontinuita resp. délka trvání zaměstnání. Ženy obecně deklarují kratší dobu zaměstnání (viz tabulka 6), což svědčí o méně stabilním postavení na trhu práce.



**Tabulka 6 Zaměstnaní podle druhu a délky úvazku a)**

zaměstnaní v civilním sektoru (jediné nebo hlavní zaměstnání)	IV. Q. 1999		2001	
	% mužů z celku	% žen z celku	% mužů z celku	% žen z celku
druh úvazku				
na plnou pracovní dobu	58,3	41,7	58,2	41,8
na zkrácenou pracovní dobu	23,3	76,7	24,9	75,1
déle než 4 týdny nepracuje	26,6	73,6	-	-
celkem %	56,0	44,0	56,2	43,8
délka trvání zaměstnání				
do 6m.	49,6	50,3	-	-
6m. - 1 rok	49,8	50,2	51,1	48,9
1 rok až 3 roky	53,6	46,4	54,5	45,5
více než 3 roky	58,0	42,0	57,6	42,4

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, IV. Q. 1999 a roční průměry 2001

Poznámky a vysvětlivky: a) bez nepracujících 4 týdny a více, údaj není k dispozici

Čtvrtý působící faktor je rozsah přesčasové práce.<sup>4</sup> (index 5) Přesčasová práce je doménou mužů - více než jedna třetina udává zkušenost s přesčasovou prací, přibližně 80% žen přesčas nikdy nepracovalo (podrobněji tabulka 7).

**Tabulka 7 Frekvence přesčasové práce**

frekvence přesčasové práce	%		
	muži	ženy	celkem
- každý týden	14,9	6,2	10,9
- obvykle ve dvou až třech týdnech v měsíci	7,8	4,1	6,1
- zřídka, nejvýše v jednom týdnu v měsíci	10,4	8,2	9,4
- nikdy nepracují přesčas	63,6	79,8	71,1
- pracovní dobu si určují sami	3,3	1,6	2,5

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, roční průměry 2001

Muži odpracují týdně přesčas téměř 10 hodin, což měsíčně představuje cca 50 přesčasových hodin; ženy odpracují měsíčně 35 hodin nad rámec běžné pracovní doby, tj. téměř o 27% méně.

Rozdílný objem přesčasové práce u mužů a žen způsobuje rozdíl ve výši jejich průměrných mezd (přesčasový příplatek je rozložen do všech odpracovaných hodin, což zvyšuje průměrné hodinové příjmy).

**Tabulka 8 Průměrný obvyklý počet hodin přesčasové práce**

průměrný obvyklý počet hodin přesčasové práce	muži		ženy		celkem	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%
	9,6	0,5	7,0	0,4	8,8	0,2

Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, roční průměry 2001

Odlišují se i důvody přesčasové práce; na prvních třech místech se shodně u obou pohlaví umísťují: povaha práce vyžaduje práci přesčas, organizační a technické důvody a příkaz vedoucího. Nicméně na dalších místech se u mužů objevuje důvod spočívající v zájmu si více vydělat (4,3%), zatímco u žen je tento důvod jedním z nejslabších (1,8%).

## Závěr

V EU je otázkám ekonomické a společenské rovnosti příležitostí mužů a žen, v tom i rovného odměňování za práci (mezd, platů) věnována stále rostoucí pozornost.<sup>5</sup> (index 6)

Rozbor rozdílů v úrovni mezd mužů a žen v ČR prokázal, že ženy dosahují oproti mužům všeobecně jak v souhrnu hospodářství, tj. na makroekonomické úrovni, tak v různých průřezech - ekonomicky organizačních (odvětví) i pracovních-profesních (mzdové tarifní stupně) nižší úroveň odměn za práci (výdělků, mezd, platů).

V ČR dosahuje průměrná mzda žen cca 74,6 % mzdy mužů. V průběhu druhé poloviny devadesátých let se v ČR pohybovala relativní úroveň průměrné mzdy žen v národním hospodářství oproti mzdě mužů mezi 77 % (1996) a 73 % (2000).

Naznačená analýza mzdového rozdílu prokazuje rozsah souvislostí a vazeb mezi charakterem práce, konjunkturní situací, historickými determinantami a mzdovou úrovní a pozicí zaměstnanců - mužů a žen v hlavních národohospodářských odvětvích.

Hodnocení statistických údajů vyústilo v tyto základní poznatky o rozdílech v úrovni mezd mužů a žen:

- polarizace rozdělení mužské a ženské práce do národohospodářských odvětví na jedné straně s vysokými (muži) a na druhé straně s nízkými (ženy) měsíčními mzdami. Tato genderová segregace pracovních činností je dosud ovlivňována důsledky dlouhodobě uplatňovaných direktivních mechanismů před listopadem 1989 (rigidita odvětvové alokace pracovních sil ovlivňovaná profesní přípravou a prací); její překonání bude ještě dlouhodobé,
- vyšší úroveň zařazení prací vykonávaných muži do standardizovaných tarifních stupňů, což je ovlivněno dosud existující nižší úrovní profesní přípravy a zkušenostmi žen,
- vyšším rozsahem odpracovaných (placených) hodin a přesčasové práce dosahovaných v průměru muži proti ženám, u nichž menší fond pracovní doby je dán větším rozsahem zkrácených pracovních úvazků a zaneprázdněním péčí o rodinu,
- časové výpadky žen v pracovní kariéře způsobené péčí o děti (mateřská dovolená, další mateřská dovolená, péče o děti v případě nemoci, placená a neplacená volna aj.), vyšší podíl péče o rodinu v porovnání s muži; což vede k nižší akumulaci odborných zkušeností a méně stabilní profesní kariéře žen v porovnání s muži.
- jak se ukazuje při analýze mzdového rozdílu v případě tarifních stupňů, lze rozdíly v průměrné náročnosti prací vykonávaných muži a ženami vysvětlit cca 7% vykazovaného mzdového rozdílu.

Řada faktorů naznačuje, že vyšší úroveň mezd mužů než žen je v určitém rozsahu (míře) dána vyšší úrovní hodnoty jimi vykonávané práce, avšak celkový rozsah výdělkových rozdílů a jejich všeobecnost naznačuje, že s velkou pravděpodobností je nelze vysvětlit pouze rozdíly ve vykonávané práci, popř. výkonnosti. Rozdíly mezi pracovními příjmy mužů a žen v ČR jsou ovlivněny celou řadou faktorů, které mají jak své objektivní příčiny, tak těmi, které již nejsou platné, ale které se ve společnosti reprodukuje (zažitě zvyky, normy společnosti). Ekonomická analýza mzdových rozdílů může, na základě dostupných statistických dat, podat pouze část vysvětlení na základě analýzy určitých objektivních kritérií (odpracovaná doba, složitost a namáhavost práce, odpovědnost), nicméně v postihu dalších proměnných, které tyto vztahy ovlivňují, je omezená.

Z hlediska praktické politiky je třeba podporovat faktory, které jsou spojeny nejen s trhem práce, spočívající ve zvyšování osobního kapitálu žen – vzděláním, praxí v netradičních povoláních, pomoci zkombinovat zaměstnanost a péči o domácnost prostřednictvím zajištění péče o děti, přizpůsobením pracovní doby aj.

**Použitá literatura:**

BAŠTÝŘ, I. **Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferencíál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy.** Praha : VÚPSV, 2001.

BAŠTÝŘ, I. **Rozdíly v úrovni mezd mužů a žen v České republice.** Praha : VÚPSV, 1993.  
**Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2000).** Praha : ČSÚ, 2001.

JURAJDA, Š. **Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries.** *Journal of Comparative Economics*, 31 (2), pp. 199-222, 2003.

KALENSKÁ, M. a kol. **Směrnice Rady ES č. 75/117/EEC ke sbližování právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen.** Praha : UK

KUCHAŘOVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. **Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce.** Praha : VÚPSV, 2000.

MAŘÍKOVÁ, H. a kol. **Proměny současné české rodiny.** Praha : SLON, 2000.  
**Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2000.** Praha : ČSÚ, 2001.

NEMCOVÁ, A. **Relácie priemerných miezd mužov a žien v roznych druhoch zamestnávateľských organizácií (obdobie do roku 1989 a osobitne do roku 1993).** Bratislava : VÚPSVR, 1997.

**Volbou je růst: znalosti, inovace a pracovní příležitosti v soudržné společnosti.** Brusel: Evropská Komise, 2003.

**Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS.** Praha : ČSÚ, 2001.

**Ženy a muži v číslech.** Praha : ČSÚ, MPSV, 2000.

---

<sup>1</sup> Volbou je růst: znalosti, inovace a pracovní příležitosti v soudržné společnosti. Brusel: Evropská Komise, 2003.

<sup>2</sup> Od 1. ledna 2004 proběhla zásadní změna tarifního systému - přechod na 16 platových tříd, roztrídění prací do 12 platových tříd se v průběhu uplatňování platového systému projevilo jako nedostatečné. Zvýšení počtu platových tříd je důsledkem potřeby reagovat na rozvoj vzdělávací soustavy, resp. snahou o zvýšení diferenciacní účinnosti platové soustavy. Jednotný 16stupňový systém odměňování je závazně uplatňován ve veřejné správě, v podnikatelské sféře platí pouze minimální mzdové tarify.

<sup>3</sup> Česká republika se od zemí EU odlišuje v celkovém podílu zkrácených úvazků, podíl žen mezi nimi se výrazně neliší.

<sup>4</sup> Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas nařizuje zaměstnanci zaměstnavatel ve výjimečných případech pro zajištění naléhavé a mimořádné potřeby práce. Maximálně může zaměstnavatel nařídít 150 přesčasových hodin. Nad tento limit lze přesčasové práce konat jen výjimečně, výkon těchto prací musí být se zaměstnancem dohodnut (maximálně však 266 hodin ročně). Jelikož práce přesčas zasahuje do osobního volna zaměstnance, náleží proto zaměstnanci kromě příslušné mzdy ještě příplatek v minimální výši 25 % průměrného výdělku.

<sup>5</sup> Ustanovení primárního i sekundárního unijního práva se počínaje Římskou smlouvou (1957) vyvíjelo od rámcových ustanovení bránících nerovným konkurenčním podmínkám ve mzdových nákladech k širším a podrobnějším úpravám rovných sociálních podmínek postavení mužů a žen, v nichž odměňování za práci má podstatné postavení.