

**Analýza rozdílů
ve výši pracovních příjmů mužů a žen
- návržení modelového postupu zjišťování
podílu diskriminace**

Drahomíra Fischlová

VÚPSV
prosinec 2002

Obsah

Úvod	3
1. Princip rovného odměňování mužů a žen v EU a ČR	5
1.1 Právní předpisy v EU	5
1.2 Právní předpisy v ČR	7
1.2.1 Platové třídy, minimální platové tarify a platové stupně	9
2. Princip rovných pracovních podmínek žen v EU a ČR	11
2.1 Pracovní podmínky žen v EU	11
3. Postavení žen v ČR	13
3.1 Historický vývoj zaměstnanosti žen ve společnosti	13
3.2 Sociálně-ekonomické postavení žen ve společnosti	14
4. Situace v ČR	16
4.1 Základní metodické přístupy	16
4.3 Obecné rozložení mezd v ekonomice	17
4.4 Nerovnost mezd mužů a žen v ekonomice (národním hospodářství)	18
4.5 Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin	20
4.5.1 Vývoj mezd podle vzdělání	20
4.5.2 Vývoj mezd podle věku	21
4.5.3 Vývoj mezd podle zaměstnání KZAM	22
4.5.4 Vývoj mezd podle typu hospodaření	24
4.5.5 Vývoj mezd podle tarifních stupňů	25
4.5.6 Vývoj mezd podle odvětví OKEČ	27
4.6 Faktory ovlivňující mzdy mužů a žen	29
4.6.1 Odpracované hodiny	29
4.6.2 Druh a délky úvazku	31
4.6.3 Přesčasová práce	32
5. Analýza	34
5.1 Výdělkový odstup tarifních stupňů	34
5.2 Rozdílná délka pracovní doby mužů a žen	34
5.3 Makroekonomický mzdový rozdíl	36
5.4 Dodržování rovného odměňování mužů a žen v podniku	37
6. Situace v EU	39
6.1 Postavení žen v EU	39
6.2 Koncentrace ženské pracovní síly do odvětví a povolání	40
6.3 Zdroje a charakter dat	42
6.4 Analýza databází ESES a ECHP	44
6.4.1 Základní metodický přístup	44
6.4.2 Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin	46
6.4.3 Segregace na trhu práce a mzdové rozložení v EU	49
6.4.4 Makroekonomický mzdový rozdíl	54
7. Metodika rozkladu mzdového rozdílu užívaná v EU	55
7.1 Rozklad metodou Oaxaca	55
7.2 Specifikace příjmové rovnice	57
7.3 Příklad pro vybranou zemi EU - Belgii	57
8. Shrnutí, závěry, doporučení	59
Literatura	62
Přílohy	

Úvod

Česká republika po roce 1989 zahájila přechod k tržní ekonomice a politickému systému pluralitní demokracie. To nevyhnutelně vedlo k celé řadě změn. Bylo nutné zcela přepracovat politiku země v hospodářské, právní, vzdělávací a sociální sféře.

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 právě rovnost mezd mužů a žen. Rovnost občanů bez ohledu na pohlaví je součástí základních principů demokratické společnosti.

Princip rovnosti žen a mužů (a tedy i rovnosti odměňování) je v ČR obecně zajištěn Ústavou, resp. Listinou základních práv a svobod, jakož i jinými právními dokumenty. K jeho respektování včetně praktického uplatňování je Česká republika vázána požadavky předpokládaného budoucího členství v EU.

Zásada stejného platu pro muže a ženy za práci stejné hodnoty v EU vychází z článku 119 Římské smlouvy a Směrnice 75/117/EHS z roku 1975 týkající se zásady stejného platu pro muže a ženy. Směrnice v článku I uvádí: „Princip stejné mzdy pro muže a ženy znamená, že za stejnou práci nebo za práci, již se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování.“ V Chartě základních sociálních práv je požadováno, aby každý členský stát pracovníkům zajistil „spravedlivou mzdu“.¹ Toho by mělo být dosaženo „...využitím normálních instrumentů ekonomické a sociální politiky, zejména instrumentů ke zvýšení produktivity a stimulaci ekonomického růstu, posílením boje s diskriminací a zajištěním solidarity mezi sociálními skupinami.“

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

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

Metodicky je studie založena na sekundární analýze dostupných statistických materiálů získaných z rozdílných zdrojů (ČSÚ, MPSV - Trexima, EU), kde bylo sledováno členění podle pohlaví.

Celá práce je strukturována do několika samostatných věcných oblastí. V první části je vysvětlen princip rovného odměňování mužů a žen v právních předpisech Evropské unie a České republiky. Další kapitoly se širěji 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 rozdílu mezd mezi muži a ženami podle jednotlivých skupin, resp. charakteristik, které jsou statisticky sledované, - vzdělání, věk, KZAM, typ hospodaření, tarifní stupně a OKEČ; a v analýze tohoto rozdílu založené na rozboru objektivních diferenciačních faktorů - odpracované hodiny, přesčasová práce, druh a délka úvazku aj. Ekonomická analýza je spojena s vybranými poznatky z uskutečněných sociologických průzkumů, které doplňují oblast tohoto poměrně specifického problému a poskytují tak komplexnější pohled na problematiku mzdových disparit mezi pohlavími.

Další část práce je věnována komparaci mzdových rozdílů v jednotlivých členských státech EU opět podle různých kategorií včetně přístupu k této problematice.

¹ Spravedlivá mzda je zde definována jako mzda dostatečná k tomu, aby pracovníkům umožnila slušnou životní úroveň.

Výzkumná studie popisuje výchozí stav a představuje první náhled na problematiku rovného odměňování mužů a žen a měla by se stát výchozím bodem ke sledování vývoje platových rozdílů mezi muži a ženami v následujících obdobích.

1. Princip rovného odměňování mužů a žen v EU a ČR

1.1 Právní předpisy v EU

Princip stejné odměny pro muže a ženy je jedním ze základních kamenů Evropské unie. Již v samotné Římské smlouvě (Smlouvě o založení Evropského hospodářského společenství - 1957) je v článku 119 (nyní čl. 141 Konsolidované smlouvy o založení ES) zakotvena zásada stejné odměny mužů a žen za stejnou práci a její dodržování.

V době tvorby tohoto ustanovení však národní právní systémy většiny států diskriminaci na základě pohlaví výslovně nezakazovaly. Vzhledem k čistě ekonomické povaze EHS, mělo zařazení článku 119 do Smlouvy v první řadě za cíl vypořádat se s ekonomickou konkurencí, jejíž výhoda se opírala o rozdíl ve mzdách vyplácených ženám a mužům.

Respektování rovnosti odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená, že:

- se odměna za stejnou práci vypočítává při úkolové mzdě podle stejného tarifu (tj. shodný tarif za stejnou jednotku výkonu),
 - odměna za práci při hodinové mzdě (časové) je stejná při stejném druhu práce,
- přičemž tato zásada má přímý horizontální účinek, tj. musí být aplikována i mezi soukromými osobami (zaměstnancem a zaměstnavatelem) a lze se jí dovolat u vnitrostátního soudu. Významným je zejména fakt, že tento článek se týká pouze přímé a otevřené diskriminace, tj. diskriminace, kterou lze odvodit na základě konkrétních hodnocení prací vykonávané zaměstnanci různého pohlaví uvnitř stejného podniku.

Princip stejné mzdy za stejnou práci byl uveden do praxe od 1.1.1962, výjimku tvořila Velká Británie, Irsko a Dánsko, kde byl přijat v roce 1973. Ovšem postup při realizaci a prosazování tohoto principu byl pomalý a nedůsledný. Z tohoto důvodu byl v roce 1975 článek 119 Smlouvy o EHS doplněn Směrnicí č. 75/117/EHS, jež dále problematiku rovnosti rozpracovává.

Zatímco článek 119 hovoří o stejné odměně za stejnou práci, v doplňující směrnici se již hovoří o stejné mzdě (odměně) za práci stejné hodnoty, tj. rovnocenné práci. Koncept stejného odměňování za stejnou práci znamená, že jak žena, tak muž vykonávající stejně náročnou práci, musí dostat stejnou odměnu, jestliže pro rozdíl v odměňování neexistuje vysvětlení, které není diskriminační povahy. Z některých rozsudků Evropského soudního dvora (dále jen ESD) totiž vyplývá, že účelem principu stejné mzdy za práci stejné hodnoty je napravit podhodnocování pracovních míst zastávaných převážně ženami, pokud jsou tato zaměstnání stejně náročná jako různá zaměstnání většinou zastávaná muži (viz dále kauza C43/75 G. Defrenne v. SABENA).

Odměnou se rozumí obvyklá základní mzda, minimální mzda nebo plat a jakékoliv jiné plnění, které zaměstnavatel buď přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Pojem odměna obsažený v článku č. 119 Smlouvy ES je tedy pojmově širší než pojem mzda či plat podle českého práva, neboť obsahuje kromě plnění souvisejících s výkonem práce i ta plnění, která jsou podmíněna pouhou existencí pracovního poměru a nikoliv výkonem práce.

Zásada stejné odměny za práci stejné hodnoty má přímou platnost a vynutitelnost na celém území EU. To znamená, že zaměstnanci se mohou se stížnostmi ohledně možné diskriminace obracet na své národní soudy bez ohledu na to, zda tato směrnice byla promítnuta do vnitrostátního právního řádu. Důkazní břemeno vždy leží na straně zaměstnavatele (mezi rozhodnutí ESD, která se zabývají otázkami důkazního břemene patří např. 109/88 Danfoss, C - 127/92 Enderby, C - 400/93 Royal Copenhagen).

Směrnice zavazuje členské státy EU k zavedení a dodržování následujících bodů:

- umožnit zaměstnancům domáhat se svých nároků soudní cestou,

- učinit opatření k uplatnění zásady stejné odměny,
- potlačit veškerou diskriminaci mezi muži a ženami vyplývající ze zákonů,
- přijmout opatření na ochranu zaměstnanců v případě stížností k prosazení zásady stejné odměny,
- právní předpisy přijaté na základě směrnice dát na vědomí všem zaměstnancům vhodnými (přiměřenými) prostředky,
- odstranit veškerou diskriminaci z důvodu pohlaví ve všech aspektech a podmínkách odměňování za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty; zvláště v oblastech, kde se pro stanovení odměny využívá systému klasifikace pracovních míst.

Tato směrnice se vztahuje i na případy nepřímé diskriminace.

Zásada rovné odměny však neznamená, že výsledná odměna pro muže a ženy konající stejnou práci musí být za všech okolností stejná. Její výše se odvíjí od stanovených objektivních mzdových kritérií, kterými jsou kvalita práce, kvalifikace, délka doby praxe, flexibilita apod. Všechna tato kritéria lze uplatňovat, pokud jsou z hlediska pohlaví neutrální, tzn. pro všechny zaměstnance v podniku jsou nastavena shodně.

Základním předpokladem provádění zásady stejné odměny pro muže a ženy je, že členské státy zavedou systém hodnocení, na základě kterého bude možné posoudit stížnosti pracovníků na diskriminaci v případech, kdy osoba sice nebude vykonávat stejnou (identickou) práci, ale práci, o které se domnívá, že má stejnou hodnotu. V těch případech, kde se používá systém klasifikace pracovních míst, je nutné, aby tento systém byl založen na stejných kritériích jak pro muže, tak pro ženy a vylučoval jakoukoliv diskriminaci z důvodů pohlaví.

Ačkoliv Směrnice ES výslovně zakazují jakoukoliv přímou a nepřímou diskriminaci z důvodu pohlaví, nevymezují samotný pojem diskriminace. V praxi je proto velmi obtížné určit, kdy jde o přímou a kdy o nepřímou diskriminaci. Za nepřímou diskriminaci lze považovat každé jednání zaměstnavatele, které je sice „neutrální“, ale ve skutečnosti poškozuje podstatně větší podíl osob (zaměstnanců) jednoho pohlaví. Nicméně značnou dobu zde nebyla jasná definice tohoto pojmu, vyvíjela se na základě samotných individuálních soudních rozhodnutích, přičemž nejznámějším z nich je kauza Kalanke a Marshall.

Při interpretaci požadavků norem komunitárního práva plní významnou funkci Evropský soudní dvůr. Ten má ve vývoji řešení nejrůznějších sporných otázek týkajících se rovného zacházení s muži a ženami rozhodující úlohu. Jednou z nejznámějších kauz, která následně ovlivnila princip rovného zacházení, je kauza Defrenne.

Tedy se fyzická osoba, paní Defrenne, letuška belgické letecké společnosti SABENA, dovolávala na základě článku 119 před belgickým soudem vůči svému zaměstnavateli práva na rovnou odměnu. Příčinou byla skutečnost, že letušky i mužští příslušníci letového personálu konající stejné pracovní povinnosti nedostávají stejný plat. Vzhledem k tomu, že se zdálo, že tento článek ukládá povinnosti pouze členským státům, nebyl si příslušný belgický soud jistý, zda se tohoto ustanovení může při ochraně svých práv dovolávat i soukromá osoba. Požádal tedy ESD, aby v tomto ohledu vydal rozhodnutí o předběžné otázce podle článku 177 Smlouvy o založení EHS. ESD ve svém rozhodnutí stanovil, že článek 119 má přímou účinnost, tzn. že se ho může jednotlivec dovolávat před národními soudy.

Tento rozsudek byl výrazným mezníkem pro počátek rozvoje velmi bohatého zdroje komunitárního práva.

ESD se v oblasti stejného odměňování zabýval mj. otázkou, zda ke stanovení rovnocenností práce je přípustné také srovnání s méně hodnotnou - i když lépe placenou činností.

Jedná se o případ Mary Murphy a další versus An Bord Telecom Eiteann. V žalobě se zaměstnankyně dožadovaly, aby za činnost při výkonu více hodnotné práce dostávaly stejnou mzdu jako jejich kolegové za méně hodnotnou práci. ESD rozhodl v jejich prospěch.

Přestože všechny členské státy promítly do svého národního práva závazky vyplývající ze Směrnice, prosazování požadavku stejné odměny mužů a žen ještě není realitou. Avšak rovnost v zacházení bez ohledu na pohlaví se postupně stává nedílnou součástí jednání a fungování podnikových systémů v členských státech Evropské unie.

1.2 Právní předpisy v ČR

V České republice je princip rovného zacházení s muži a ženami zabezpečen jak prostřednictvím vnitrostátních předpisů, tak závazky vyplývajícími z mezinárodních smluv.

Výchozími dokumenty, které v ČR řeší problematiku rovnosti mužů a žen, resp. konkrétně rovnost odměny za práci jsou:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.,
- Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce, ve znění zákona č. 177/2001 Sb.,
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech.

Obecné základy jsou formulovány v Listině práv a svobod. Ta zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (čl. 3 odst.1). Ústava dále ukládá právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky (čl. 28). Ústavní zakotvení těchto principů však nebylo dostatečnou zárukou jejich působnosti, resp. vynutitelnosti. V ČR kromě těchto ústavních zásad neexistovala jasná definice rovných příležitostí (resp. z článku v Ústavě bylo usuzováno na základní právní existenci rovných příležitostí mužů a žen). Z tohoto důvodu bylo nutné český právní řád harmonizovat s komunitárním právem a princip rovnosti pohlaví byl tak transponován do celé řady právních předpisů.

Postup harmonizace s právním řádem EU byl započat přijetím novely zákona o zaměstnanosti (zákon č.167/1999 Sb.) a přijetím novely Zákoníku práce (zákon č. 155/2000 Sb.). Přestože Zákoník práce vycházel ze zásady rovného zacházení s muži a ženami, nebyly dříve tyto principy výslovně promítnuty do textu zákona.

Jak vyplývá z §1 odst. 3 novelizovaného Zákoníku práce, zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda bez ohledu na pohlaví. V §1 odst. 4 se praví: „V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu rasy, barvy pleti, pohlaví, sexuální orientace, jazyka, víry a náboženství, politického nebo jiného smýšlení, členství nebo činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, národnosti, etnického nebo sociálního původu, majetku, rodu, zdravotního stavu, věku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině. Je zakázáno i takové jednání zaměstnavatele, které diskriminuje nikoliv přímo, ale až ve svých důsledcích. Za diskriminaci se nepovažují případy, které stanoví zákoník nebo zvláštní právní předpis, nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává a který je pro výkon této práce nezbytný.“

Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci znamená, že zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty přísluší stejná mzda bez ohledu na pohlaví.

Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, při stejných nebo srovnatelných pracovních

schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

Pokud se zaměstnanec cítí poškozen v důsledku nedodržování zásady stejného zacházení, může se domáhat ochrany formou stížnosti u úřadu práce nebo před soudem. Diskriminace však sama o sobě není žalovatelná, musí se vázat na konkrétní souvislosti (např. ve vztahu k odměňování, funkčnímu postupu apod.). U sporů týkající se porušování rovnosti z důvodů pohlaví leží důkazní břemeno vždy na straně zaměstnavatele. Za diskriminaci nelze však považovat vyžadování určitého pohlaví, pokud je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce. Může se jednat např. o představitele ke ztvárnění hlavní mužské nebo ženské role, tanečníci aj.

Za diskriminaci v zaměstnání nelze také považovat zákaz výkonu určitých prací, které stanoví Zákoník práce nebo zvláštní předpis. Jde o fyzicky nepřiměřené práce zakázané ženám z důvodu ochrany jejich zdraví a dále práce a pracoviště zakázané ženám, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce.

Problematiku odměňování práce upravují především zákon č. 1/1992 Sb. a zákon č. 143/1992 Sb. Rovností odměňování v celé podnikatelské sféře se zabývá zákon č. 1/1992 Sb. - Zákon o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výdělku. Ten vychází z Listiny základních práv a svobod a vztahuje se na všechny zaměstnavatele s výjimkou příspěvkových organizací.

Jak vyplývá ze zákona o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, každému zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda (§4 odst. 1). Mzdou se rozumí peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle:

- a) její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,
- b) podle obtížnosti pracovních podmínek,
- c) pracovních schopností a pracovní způsobilosti,
- d) pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§4 odst. 2).

Dle § 4a odst. 1 platí, že podmínky pro poskytování mzdy musí být stejné pro muže a ženy.

Ad a) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle stupně vzdělání, rozsahu dalšího vzdělání a praktických znalostí a dovedností pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní námahy a působení negativních vlivů práce.

Ad b) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti, zdravotní závadnosti nebo obtížnosti práce dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

Ad c) Pracovní schopnosti a pracovní způsobilost zaměstnance se posuzují podle odborné a duševní způsobilosti, smyslových předpokladů, popřípadě podle tělesné způsobilosti konat danou práci.

Ad d) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

U státních zaměstnanců se poskytování platu řídí zákonem č. 143/1992 Sb. - Zákon o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech. Dle § 3 odst. 1 tohoto zákona přísluší zaměstnanci za vykonanou práci plat. Platem se rozumí peněžité plnění poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. Plat tvoří platový tarif, příplatky za vedení, za zastupování, za noční práci, za práci v sobotu a

v neděli, hodnostní, zvláštní a osobní příplatek, příplatek za dělenou směnu, plat za práci přesčas a za práci ve svátek, další plat a odměny. Za plat se nepovažují náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady a odměna za pracovní pohotovost (odst. 2). Souhrn všech složek platu, které zaměstnavatel poskytuje, nesmí být nižší než minimální mzda. I zde je zakotvena zásada, že mužům a ženám přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty stejný plat, čímž navazuje na úpravu provedenou v Zákoníku práce.

Princip rovnosti mužů a žen při odměňování je v rámci systému založeného zákonem o platu do jisté míry garantován vymezením objektivních kritérií pro určení platového tarifu, a to jednotně pro muže a ženy. Zásadní význam má systém hodnocení prací, který stanoví závaznou hierarchii prací podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Dalším kritériem je pak míra odborných a pracovních zkušeností (praxe). Protože platový tarif může ve skutečnosti vyjádřit pouze relativní „hodnotu práce zaměstnance“, stanoví zákon o platu další složky platu. Při poskytování těch složek platu, jejichž výši svým rozhodnutím zaměstnavatel přímo ovlivňuje, je proto zaměstnavatel povinen, vedle dodržení podmínek pro poskytování příslušné složky platu, věnovat pozornost i srovnávání výsledků práce jednotlivých zaměstnanců z hlediska rovného odměňování mužů a žen za stejnou práci.

I zde se za stejnou práci nepovažuje jen totožná práce, ale i práce stejné hodnoty. Obecná kritéria pro posouzení práce stejné hodnoty stanoví §3 ods. 3 zákona o platu. Nicméně v praxi je posouzení práce stejné hodnoty značně obtížné, zejména u těch prací, kde nejsou výsledky práce objektivním způsobem měřitelné, tj. zejména u prací zařazených ve vyšších platových třídách spočívajících například v tvůrčích, koncepčních, organizačních, uměleckých, výzkumných a podobných činnostech.

V případě soudního sporu o porušení zásady rovného odměňování je věcí zaměstnavatele, aby prokázal, že k diskriminaci zaměstnance z hlediska pohlaví nedošlo.

1.2.1 Platové třídy, minimální platové tarify a platové stupně

Podle § 4 zákona č. 143/1992 Sb. platí, že zaměstnanec se zařadí do platové třídy na základě druhu práce a v jeho rámci na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních předpokladů; kvalifikační předpoklad vzdělání je uveden v katalogu prací. Zaměstnanci náleží platový tarif stanovený pro platovou třídu, do které je zařazen.

Pro platové třídy platí tyto minimální platové tarify:

T a b u l k a 1 Platové třídy - 12

platová třída	minimální platový tarif v Kč/měsíčně
1	3 250
2	3 550
3	3 850
4	4 250
5	4 700
6	5 150
7	5 700
8	6 350
9	7 000
10	7 750
11	8 800
12	10 000

Od 1. ledna 2002 byla připravována zásadní změna systému - přechod na 16 platových tříd, neboť roztřídění prací do 12 platových tříd se v průběhu uplatňování platového systému projevilo jako nedostatečné. Legislativní úprava předpokládala přechod na tuto soustavu minimálních tarifů (v současné době ještě není uplatňováno):

T a b u l k a 2 Platové třídy - 16

platová třída	minimální platový tarif v Kč/měsíčně
1	3 550
2	3 850
3	4 150
4	4 500
5	4 900
6	5 300
7	5 750
8	6 750
9	7 000
10	7 300
11	7 900
12	8 700
13	9 700
14	10 850
15	12 150
16	13 600

Zvýšení počtu platových tříd je důsledkem potřeby reagovat na rozvoj vzdělávací soustavy, ke kterému v posledních letech došlo, zejména na vznik vyšších odborných škol a stále se rozšiřující bakalářské studijní programy. Tato změna však zároveň přinese zvýšení diferenciací účinnosti platové soustavy, tj. vyšší platové rozlišení prací různé složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a umožní zohlednit požadavky některých resortů na tvorbu vlastních personálních (kariérních) systémů (armáda, diplomatické služby, policie, školství). Zařazení pracovníka do platového stupně se řídí v závislosti na zápočtu doby rozhodné pro toto zařazení - doby započítatelné praxe. Do doby započítatelné praxe zahrne zaměstnavatel dobu:

- praxe v oboru po ukončení požadovaného vzdělání,
- jiné praxe v závislosti na míře jejího využití pro úspěšný výkon požadované práce, nejvýše však v rozsahu dvou třetin,
- výkonu vojenské základní (náhradní) služby a civilní služby v rozsahu stanoveném zvláštním zákonem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby,
- mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti v rozsahu odpovídajícím délce mateřské dovolené a další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené platné v době této péče podle zvláštního právního předpisu, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let; uvedené doby se nezapočtou, pokud se zaměstnankyně nebo zaměstnanec současně připravovali na povolání v denním studiu nebo v prezenčním studiu,
- osobní péče o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě nebo děti, které vyžadovaly mimořádnou péči, pokud nebyly umístěny v ústavu pro takové děti, nejvýše však v celkovém rozsahu šesti let.

Praxi v oboru požadované práce se pro účely tohoto nařízení rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce.

2. Princip rovných pracovních podmínek žen v EU a ČR

2.1 Pracovní podmínky žen v EU

Zásada rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, postup v zaměstnání a o pracovní podmínky je zabezpečena Směrnicí č. 76/207/EHS z roku 1976. Provedení zásady rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví v podmínkách přístupu, včetně kritérií výběru, ke všem zaměstnáním nebo pracovním místům, nezávisle na oboru nebo odvětví činnosti, a ke všem stupňům hierarchie pracovních funkcí.

Za tímto účelem členské země přijaly opatření k zajištění toho, aby:

- byly zrušeny všechny zákony, nařízení a správní opatření, které jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení;
- byla nebo mohla být prohlášena za neplatná nebo mohla být pozměněna všechna ustanovení kolektivních smluv, individuálních pracovních smluv, vnitřních předpisů podniků a předpisů upravujících nezávislá povolání a profese, která jsou v rozporu se zásadou rovného zacházení;
- byly revidovány ty zákony, nařízení a správní opatření odporující zásadě rovného zacházení, které původně byly určeny k ochraně, ale již nejsou opodstatněné; a tam, kde podobná ustanovení jsou zahrnutá v kolektivních smlouvách, zaměstnanci a zaměstnavatelé budou žádáni, aby provedli žádoucí změny (článek 3).

Princip rovného zacházení s muži a ženami v oblasti pracovních podmínek platí vždy, kromě období, kdy žena buď z důvodu těhotenství nebo mateřství vyžaduje specifickou ochranu. Směrnicí tedy nelze uplatňovat v přístupu k činnostem a profesím, jejichž výkon je umožněn výhradně mužům (např. práce v podzemí). Nicméně směrnice poskytuje členským státům relativní volnost, aby si samy určily, zda konkrétní pracovní činnosti, kde pohlaví zaměstnance představuje rozhodující faktor, z tohoto principu vyloučí. Jednotné pravidlo v tomto ohledu neexistuje.

Základním trendem, který se však v této oblasti v EU prosazuje, je obecná tendence ústupu od ochrany žen jako takových. Zmíněná tendence je zdůvodňována stavem obecné ochrany zdraví při práci a rozvojem moderních technologií, materiálů a pracovních pomůcek, v jejichž důsledku byla předchozí bezpečnostní rizika eliminována. Členské státy jsou povinny pravidelně vyhodnocovat, zda přijatá opatření jsou stále nutná (na základě takového vyhodnocení byl např. v Nizozemí zrušen zákaz práce žen v podzemí). Účelem takového pravidelného monitoringu je postupně redukovat činnosti a zaměstnání, kam mají ženy nebo muži omezen přístup. Výčet povolání, k nimž jedno z pohlaví nemá přístup, musí být z důvodu právní jistoty předem znám.

Ochrana žen je tak v EU výlučně zaměřena na těhotné ženy, matky krátce po porodu a matky kojící.

Článek 8 odst. 4 Evropské sociální charty je zaměřen na ochranu žen v zaměstnání. Obsahuje dva závazky státu:

- regulovat zaměstnávání žen noční prací v průmyslu,
- zakázat práci žen při podzemním dolování a dalších pracích, pokud je to nutné s ohledem na jejich povahu.

Pokud jde o první závazek státu, pak by právní úprava měla být taková, aby poskytovala zaměstnaným ženám ochranu před škodlivými psychickými vlivy noční práce v průmyslu. Stát není povinen přijímat speciální opatření týkající se žen, pokud je ochrana realizovaná obecnými opatřeními vztahujícími se na všechny zaměstnance v průmyslu bez výjimky dostatečná. V takových právních předpisech je nutno specifikovat podmínky noční práce, jako jsou např. inspekce práce, stanovení pracovní doby, přestávky v práci, dny odpočinku po noční práci atd.

Pokud jde o zákaz některých prací žen, pak tato ustanovení v sobě obsahují dva zákazy. V první řadě zákaz práce žen při podzemním dolování. Na jiné druhy práce, které mohou ženy vykonávat v podzemí, zejména práci sociálního a zdravotního charakteru, se tento zákaz nevztahuje. Pokud jde o druhou větu tohoto bodu, zakazují se "podle přiměřenosti" všechny další práce, které jsou nebezpečné, zdraví škodlivé nebo namáhavé.

2.2. Pracovní podmínky žen v ČR

Normy bezpečnosti a ochrany zdraví žen při práci a s nimi spojené povinnosti zaměstnavatelů jsou v ČR přísnější než v EU. Součástí právní úpravy zvláštních podmínek žen je zákaz zaměstnávání žen určitými pracemi a na určitých pracovištích. Zvláštní pracovní podmínky žen zakotvuje čl. 29 Listiny základních práv a svobod, kde se praví: „Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“

Zákoník práce obecně upravuje pracovní podmínky žen s ohledem na dva zásadní faktory:

- faktor biologický - kdy fyziologické zvláštnosti činí ženy citlivější vůči pracím s velkou fyzickou zátěží či působení škodlivých látek a pracovištím s nadměrnou hlučností, prašností, s velkými výkyvy teploty a tlaku,
- faktor společenský - který vychází ze skutečnosti, že na ženách spočívá vedle zaměstnání převážná část péče o rodinu a domácnost.

Práce zakázané ženám blížeji definuje vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 261/1997 Sb. Podle ní nesmějí být ženy zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů, pracemi spojenými s manipulací těžkých břemen, s expozicí vibracím. Dále jsou nepřipustné práce na pracovištích, kde tlak vzduchu je vyšší než atmosferický, práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce s nižší koncentrací kyslíku a práce v zemědělství se zvířaty, kde je zvýšené riziko úrazu.

Nicméně dříve byla zákonem upravena i noční práce žen. Tento paragraf však byl zrušen a právní úprava noční práce se přizpůsobila ustanovením Mezinárodní organizace práce (MOP). Globální zákaz noční práce žen se totiž stával závažnou překážkou v zaměstnávání žen nočními pracemi, které mohou ženy vykonávat stejně dobře jako muži bez újmy na zdraví. Respektive pro všeobecný zákaz noční práce pouze pro ženy nebyl spravedlivý důvod a jeho zákaz byl chápán jako diskriminace žen. Nelze ani opominout zájem žen o noční práci, jak z důvodů mzdových, tak i profesních.

3. Postavení žen v ČR

3.1 Historický vývoj zaměstnanosti žen ve společnosti

Podle některých pramenů vznikl genderový problém historicky - zaměstnáváním převážně mužské pracovní síly. Většina pracovních a pracovněprávních norem se tvořila podle schopností mužů a charakteru jimi vykonávané práce. V průběhu času se stále více ve vývoji ekonomik prosazují zručnost, přesnost a další typické projevy ženské pracovní síly, které se do předpisů a norem promítaly dodatečně.

Zaměstnanost žen a charakter ženské pracovní síly prošly v období od konce druhé světové války v ČR podstatnými změnami, které se přitom podstatně 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).

V západních zemích se zcela 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.

V ČR v prvních poválečných letech zdaleka ne všechny ženy odcházejí do domácností; tvoří více než třetinu pracovních sil (téměř 37 % - viz tabulka 3). 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 ve větším podílu vstupuje 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.

Tyto trendy proměnily v ČR charakter ženské pracovní síly, která na počátku 50. let byla reprezentována spíše nekvalifikovanými manuálními pracovnicemi, 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 v současné době lze shrnout takto:

- v ČR je dlouhodobě součástí společenské a hospodářské reality vysoká zaměstnanost žen, která ovlivňuje životní styl a zaměření již několika generací obyvatel od 50.let; 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 % a 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.

T a b u l k a 3 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 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 z 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 uživit rodinu z jednoho platu) nebo obojího.

3.2 Sociálně - ekonomické postavení žen ve společnosti

V roce 2001 žilo v ČR 10 260,4 tis. obyvatel, z toho bylo 48,7% mužů a 51,3% žen. Zaměstnanost českých žen má dlouhodobou tradici; podíl žen na ekonomicky aktivní populaci² se již po druhé světové válce pohyboval na úrovni 36,5%. Během dalších dvou desetiletí vzrostl o čtvrtinu - přibližně na 44%. Na této úrovni se s malými odchylkami udržuje dodnes (rok 2001: 44,3%), přičemž tato výše byla jen velmi málo ovlivněna transformací ekonomiky.

Z celkové ekonomicky neaktivní populace je 63,2% žen. Důvody jejich ekonomické neaktivity jsou různé: jedná se především o starobní a invalidní důchod, kam spadá většina ekonomicky neaktivních žen (63,4%)³, následují studium -14,2%, na další mateřské dovolené

² Ekonomicky aktivní osoby jsou jednak osoby zaměstnané, tak nezaměstnané

³ Vzhledem ke skutečnosti, že ženy odcházejí do důchodu dříve a umírají v průměru později, dominují ženy především ve skupině ekonomicky neaktivních

je 8,6% žen a cca 7 % všech žen je v domácnosti. Počet žen v domácnosti, resp. pečujících o rodinu nezaznamenal od roku 1993 výrazných změn; je zde naopak patrný mírný klesající trend (r. 1993: 8,0%, r. 2001: 6,9%). Mužů, kteří pečují o domácnost není ani jedno procento (0,27%), mužů na mateřské dovolené je ještě méně (0,16%). Tato fakta dokládají, že se v ČR stále udržuje tradiční pojetí mužské a ženské role, chápající muže jako živitele rodiny a ženu jako odpovědnou za péči o rodinu a děti.

Z celkového počtu osob zaměstnaných v národním hospodářství jich 84% pracuje jako zaměstnanci (z celkového počtu jsou ženy zastoupeny 38,7%, muži 45,3%), zaměstnavatelů je 3,9% (ženy: 0,9%; muži: 3,0%), osob pracujících na vlastní účet (podnikajících) je 10,6% (z toho ženy se podílí pouze 3,1% a muži 7,5%).

Na počátku 90. let vzrostla nezaměstnanost jak u žen, tak mužů; přírůstek však byl rychlejší a větší mezi ženami (míra nezaměstnanosti žen je stabilně vyšší než u mužů). V letech 1990 - 1993 přírůstek nezaměstnanosti vzrostl z 0,8% na 5,4 %, zatímco u mužů z 0,7% na 3,4%. V dalších letech nezaměstnanost stabilně rostla; v roce 2000 dosáhla dvojnásobných hodnot roku 1993 (míra nezaměstnanosti muži: 8,7%; ženy: 10,6%). V roce 2001 se celková míra nezaměstnanosti pohybovala na úrovni 8,5%. Z toho ženy se na nezaměstnanosti podílely 54%. Možnost ženy najít zaměstnání je úzce spojená s věkem, rodinnou situací, vzděláním; v případě kombinace několika nevýhodných faktorů (např. nízké vzdělání, péče o děti) se podstatně snižuje možnost ženy najít zaměstnání. V regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti někteří zaměstnavatelé potom nabízejí ženám nižší mzdy než mužům a/nebo horší pracovní podmínky⁴.

Z hlediska pohlaví se odlišují i důvody ukončení pracovního poměru mužů a žen: zatímco u mužů je majoritním důvodem skončení pracovního poměru, po propuštění na nadbytečnost, ukončení činnosti zaměstnavatele; u žen to jsou osobní nebo rodinné důvody (19%). V případě uchazečů o zaměstnání hledá práci na plný úvazek 95% nezaměstnaných mužů, zatímco 16% nezaměstnaných žen hledá zaměstnání na částečný pracovní úvazek.

Vzdělanostní úroveň české populace je poměrně vysoká; téměř tři čtvrtiny osob mají vyšší než základní vzdělání. Největší počet osob (36,2%) má střední odborné vzdělání, vysokoškolské vzdělání má 9,3% osob. Vzdělanostní struktura se odlišuje podle pohlaví - a to zjm. v nižších a vyšších vzdělanostních kategoriích; v případě mužů je oproti ženám redukována kategorie základního vzdělání (muži: 17,4%, ženy: 29,9%), muži naopak převažují v kategorii vysokoškolského vzdělání (muži: 11,2%, ženy: 7,4%). Muži vysokoškoláci obsazují nejčastěji místa vedoucích a vysoce kvalifikovaných pracovníků, středoškolsky vzdělané ženy se uplatňují nejčastěji v administrativních profesích; muži, kteří jsou vyučení (resp. SOU bez maturity) jsou nejčastěji zaměstnání v dělnických profesích.

Obecně je postavení žen na trhu práce spojeno s nižšími mzdami, nižší účastí na řízení a rozhodování, nižší prestiží a naopak vyšším ohrožením dosavadní pozice a vyšší nezaměstnaností.

⁴ Kuchařová, V.: Gender Impact of Social Security Reform in the Czech Republic, VÚPSV, Praha, 2002

4. Situace v ČR

4.1 Základní metodické přístupy

Výše mzdy jednotlivého zaměstnance závisí na mnoha faktorech, které jsou jednak povahy exaktní, statisticky analyzovatelné, tak neexaktní, o kterých se na základě statistických údajů nelze vyjádřit.

Otázka příčin disparit mezi pracovními příjmy mužů a žen je významná, trvalá a stále nevyřešená. Zásadní součástí jejího řešení je měření rozdílů v odměňování. V současné době v ČR neexistuje ucelená metodika, podle které by bylo možné tyto vztahy zkoumat a vyhodnocovat. Analýza pracovních příjmů mužů a žen se obecně může opírat o dva základní metodologické přístupy vycházející ze:

- 1) srovnávání stejné práce na stejném pracovním místě,
- 2) srovnávání mezi příjmy všech zaměstnanců v celém hospodářství.

Ad 1) Nejvýstižnější srovnání je v případě, kdy muž a žena konají stejnou práci na stejném pracovním místě ve shodné firmě. Za těchto podmínek se potom zjišťuje, zda jsou placeni stejně nebo ne. Tento přístup však vyžaduje velmi detailní informace o každém zaměstnanci v podniku, které však nejsou obvykle k dispozici. Nicméně ani situace, kdy žena a muž pracují na stejném místě a vykonávají stejnou práci, nevyžaduje, aby byli oba dva placeni shodně - rozdíl může být způsoben různými důvody (např. zvyšování platového stupně podle odpracovaných let, aj.). Důvody rozdílu však nesmí v žádném případě souviset s pohlavím zaměstnance.

Ad 2) Vzhledem k nedostatku informací, které by dokumentovaly rozdíly mezi mzdou mužů a žen v úzce definovaných profesích v jednom podniku, srovnává většina studií průměrnou mzdu skupiny mužů vůči průměrné mzdě skupiny žen. V rámci tohoto přístupu potom můžeme rovněž rozlišovat dvě odlišné metody.

První metoda vychází z porovnání průměrných nebo mediánových příjmů mužů a žen pracujících na plný úvazek. Výhodou této metody je poměrná dostupnost informací, nevýhodou je však relativně hrubý agregující přístup, který není schopen zachytit rozdíly v produktivitě práce a nesrovnává mzdy mužů a žen provádějících stejnou nebo podobnou práci.

Druhá metoda se snaží vysvětlit rozdíly pomocí výběru takových charakteristik, které mohou produktivitu nebo konečný produkt ovlivnit - tedy počet let vzdělání, počet let odborné praxe aj. Takovéto údaje se potom zahrnou do regresních analýz údajů vztahující se k práci a zároveň vhodných k takovému testování. Nemění se tak změřený mzdový rozdíl, ale podává se vysvětlení rozdílu nebo jeho změn v čase.

4.2 Zdroje a charakter dat

Zásadním předpokladem přesné analýzy rozdílu pracovních příjmů mužů a žen je existence a dostupnost statistických údajů v členění podle pohlaví, nejlépe za delší časové období. Vzhledem ke skutečnosti, že před rokem 1989 nebyla problematice rovného odměňování mužů a žen věnována dostatečná pozornost, nejsou v současné době k dispozici relevantní údaje v kontinuálních časových řadách, což znemožňuje provést detailnější analýzu a mezičasovou komparaci. V současné situaci sice existuje šetření o mzdách zaměstnanců, resp. o průměrných výdělcích, nicméně není dosud obvyklé u jednotlivých sledovaných kategorií provádět členění podle pohlaví. Existuje zde jistý deficit přehledných, pravidelně vydávaných informací soustředujících se na porovnávání údajů o mužích a ženách.

V analýze vycházíme ze dvou základních statistických zdrojů, které jsou v současné době k dispozici. Jsou to jednak data získaná z ČSÚ z pravidelně vydávaných publikací vycházející z výběrových šetření (Mzdy zaměstnanců a navazující Mzdová diferenciacie zaměstnanců).

Do výběrového statistického šetření mezd za rok 2000 bylo ČSÚ zahrnuto celkem 459 140 zaměstnanců, z toho bylo 355 440 osob (tj. 77,4%; mužů: 196 275, žen: 159 165) s více než 1700 placenými hodinami za rok. V analýze dle dílčích skupin pracujeme se vzorkem osob s počtem placených hodin 1700 a vyšším (pokud není uvedeno jinak), čímž abstrahujeme od osob dlouhodobě nemocných nebo osob pracujících na zkrácené pracovní úvazky.

Druhým zdrojem jsou data z Informačního systému o průměrném výdělku (dále ISPV) realizovaného MPSV-Trexima. Oba dva prameny se však do značné míry prolínají, neboť data ČSÚ vycházejí z podkladů ISPV.

ISPV je pravidelné výběrové statistické zjišťování mzdové úrovně zaměstnanců. Základním ukazatelem aktuální výše mzdy je průměrný hodinový výdělek, hrubá měsíční mzda a odpracovaná doba. Data sbíraná od respondentů mají formu databázových souborů a obsahují informace o zaměstnavatelské firmě a informace o zaměstnancích. Data jsou většinou přebírána přímo z vnitřních firemních informačních systémů pro výpočet mezd a personální evidenci. Zjišťování je vyčerpávající pro ekonomické subjekty s počtem zaměstnanců 1000 a více osob a výběrové pro ekonomické subjekty velikosti od 10 do 999 zaměstnanců ve všech odvětvích národního hospodářství. Šetření nejsou založená na náhodném výběru. ISPV sleduje mzdové ukazatele podle typu hospodaření, kraje, odvětví, velikosti zpravodajské jednotky, podle vzdělání, tarifních stupňů, pohlaví a věku zaměstnanců a klasifikaci zaměstnanosti.

Za IV.Q. 2001 byly informační základnou údaje o mzdách 1 111 432 zaměstnanců z podniků různých odvětví, velikosti, vlastnictví, právní formy a krajů; z celkového počtu zaměstnanců bylo 617 529 mužů (55,6%) a 493 903 žen (44,4%).

4.3 Obecné rozložení mezd v ekonomice

Převažujícím trendem probíhajícím v české ekonomice je diferenciací individuálních mezd. V počátcích (po roce 1989) se jednalo zjm. o nadprůměrný nárůst v oblasti vysokých mezd, došlo ke zvětšení relativního odstupů nízkých a vysokých mezd; přičemž tento trend stále pokračuje.

Růst nízkých mezd byl výrazně pomalejší než dynamika vysokých mezd. Stav odstupňování individuálních výdělků lze koncem devadesátých let charakterizovat následovně: u 90 % zaměstnanců s plným pracovním úvazkem a odpracovaným plným fondem pracovní doby jsou hrubé výdělky diferencovány v poměru cca 1:4,5 a čisté výdělky zhruba v poměru 1:4; u 80 % zaměstnanců je tento poměr 1:3, resp. 1:2,75.

Základním faktorem diferenciací byla potřeba odstranit sevřenost individuálních výdělků, která se dlouhodobě reprodukovala ve společenských podmínkách totalitního režimu. Objektivně bylo zejména nutné vytvořit stimulační odstupňování výdělků ve prospěch kvalifikované, odborné a řídicí činnosti; v segmentech s vysokou výdělkovou úrovní proběhla výrazná sociální přeměna příjemců, sestupují zaměstnanci odvětví preferovaných v předlistopadovém období (dělnické profese zejména v hornictví a hutnictví) a nastupují vedoucí a řídicí pracovníci (manažeři) a odborníci z úspěšných podnikatelských subjektů a bankovního sektoru. Od roku 1993 do současnosti se relativní výdělková diferenciací, s určitými rozdíly, v zásadě reprodukuje tak, jak byla vytvořena v prvním transformačním období.

V posledních letech se jako faktor příjmové diferenciací prosazuje vzdělání, před rokem 1989 byl jeho vliv při nivelizovaných příjmech slabý. Vliv vzdělání na příjmové nerovnosti se liší v různých odvětvích, stejně tak jeho vliv je markantnější u kvalifikačně náročnějších činností než u méně kvalifikovaných. Rychlá změna mzdového postavení odborníků zejména vysokoškolsky vzdělaných je především důsledkem uplatnění smluvního charakteru utváření mezd v podnikatelské sféře, které odstranilo bariéry vytvářené

v předlistopadovém období proti odpovídajícím ocenění náročných pracovních činnosti. Ve veřejných službách byl vývoj méně dynamický a vnitřně diferencovaný; úzké skupiny vrcholových specialistů (soudci, vyšší státní úředníci, vedoucí lékaři aj.) zaznamenali podstatné pozitivní změny svého mzdového ocenění; u početné skupiny odborníků (značná část zdravotního personálu, pedagogičtí pracovníci zejména na nižších vzdělávacích stupních) se zásadní změny nezrealizovaly (hlavním faktorem stavu jsou dlouhodobě existující rozpočtová omezení).

Proporce, které se v odstupňování mezd podle úrovně vzdělání vytvořily do roku 1996, se pravděpodobně budou s určitými dílčími korekcemi dlouhodoběji reprodukovat. Korekce mohou souviset se změnou podílu zaměstnanců s různou úrovní vzdělání; mohou být rovněž ovlivněny změnami mzdové pozice skupin odborníků z oblasti veřejných služeb (rozpočtové sféry).

4.4 Nerovnost mezd mužů a žen v ekonomice (národním hospodářství)

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami podle povolání existují v každé ekonomice, ačkoliv se jejich příčiny a rozsah mohou měnit. Rozdíly jsou zjišťovány za různá časová období, je možné je identifikovat jak v zemích s rozvinutou tržní ekonomikou, tak zemích transformačních, za různé dílčí sociálně ekonomické a organizační segmenty hospodářství.

V současné době v ČR dosahuje průměrná mzda žen 73,3% mzdy mužů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje (cca 16 let) se průměrný rozdíl mezi mzdou žen a mužů pouze nepatrně snížil; mezi lety 1984 a 2000 se úroveň průměrné mzdy žen přiblížila mzdě mužů o pouhých 4,4 p.b. Z tohoto vývoje můžeme usuzovat na poměrně velkou rigiditu (strnulost) poměru mezd.

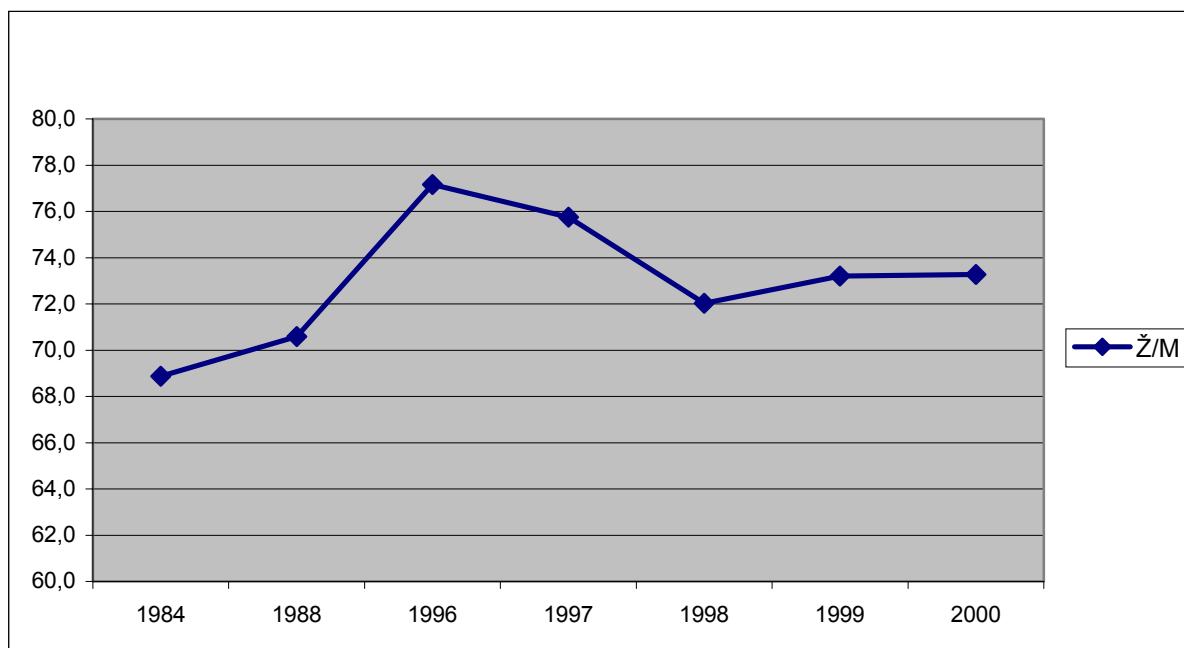
Během sledovaného období však došlo ve vývoji poměru mezd mužů a žen k několika zlomům trendu (viz graf 1): od roku 1984 do roku 1996 se mzdy mužů a žen postupně srovnávají; v dalších dvou letech však tento poměr klesá, ale od roku 1998 se vývoj opět obrací (maximum 1996: 77,2%; minimum 1998: 72,0%).

T a b u l k a 4 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

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

Graf 1 Vývoj poměru průměrných hrubých měsíčních mezd žen a mužů v letech 1984 - 2000



Vývoj poměru mezd mužů a žen vykazuje určitou vazbu na celkový vývoj ekonomiky (resp. hospodářský cyklus); při růstu ekonomiky dochází ke zmenšování rozdílů, v případě recese se naopak tento rozdíl rozšiřuje. Zaměstnanost žen citlivě reaguje na změny odehrávající se na trhu práce, což umožňuje nižší nastavení jejich mezd. Těmito charakteristikami se tak ženy řadí mezi jednu ze znevýhodněných skupin na trhu práce.

Ačkoliv poměr mezd mužů a žen založený na základě čistých mezd je příznivější (viz tabulka 5), platí, že princip rovného odměňování mužů a žen je důsledně založen na analýze hrubých mezd. Poměr mezd mužů a žen, resp. mezinárodní komparace založená na čistých mzdách není relevantní, neboť je silně ovlivněna používaným systémem zdanění, systémem zdravotního a sociálního pojištění, rodinným či osobním stavem zaměstnance.

T a b u l k a 5 Srovnání měsíčních hrubých a čistých mezd u zaměstnanců s plně odpracovanou pracovní dobou

rok	poměr Ž/M (%)	
	hrubé měsíční mzdy	čisté měsíční mzdy
1996	77,2	78,4
1997	75,7	77,2
1998	72,0	72,9
1999	73,2	73,8

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

Pokud bychom tento rozdíl analyzovali na úrovni průměrných hodinových mezd dosahovaných ženami a muži, opět se zde potvrzuje fakt, že hodinová mzda žen dosahuje cca tři čtvrtin mzdy mužů, přičemž rozdíl mezi lety 1993 a 2001 není markantní - činí 0,7 p.b. ačkoliv se jedná o delší časový úsek.

T a b u l k a 6 Průměrné hodinové výdělky podle pohlaví

rok	hodinová mzda*				poměr %	
	ženy	muži	celkem	rozdíl Ž - M	Ž/M	M/Ž
I. Q. 1993	27,31	36,10	33,00	-8,79	75,7	132,2
I. Q. 1994	31,49	41,15	37,44	-9,66	76,5	130,7
I. Q. 1995	37,47	51,29	46,02	-13,82	73,1	136,9
I. Q. 1996	43,46	60,85	54,08	-17,39	71,4	140,0
I. Q. 1998	57,57	79,91	68,96	-22,34	72,0	138,8
I. Q. 2000	70,19	92,67	83,82	-22,48	75,7	132,0
I. Q. 2001	77,51	103,68	93,25	-26,17	74,8	133,8
IV.Q. 2001	83,11	110,79	98,49	-27,68	75,0	133,3

Pramen: ISPV, MPSV-Trexima, IV.Q. 2001; Rozdily v úrovni mezd mužů a žen

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

4.5 Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin

Mzdové rozdíly mezi muži a ženami se projevují v různých oblastech s různou intenzitou. V této kapitole analyzujeme rozdíl mezi příjmy mužů a žen podle jednotlivých (díličích) skupin, resp. charakteristik, které jsou statisticky sledované. Jako charakteristiky s nejtěsnější vazbou na individuální vlastnosti pracovní síly byly vzaty v úvahu poměry mezd mužů a žen podle:

- vzdělání,
- věku,
- povolání, resp. klasifikace zaměstnanosti,
- odvětvové klasifikace ekonomických činností (odvětví),
- tarifní třídy.

Mezi další charakteristiky, které přibližují prostředí, v jakém ženská pracovní síla působí patří:

- vlastnictví, resp. typ hospodaření
- odvětví.

Analýza je vždy provedena pro časové období let 1996-2000. Analyzovat jednotlivé vlivy však nelze jednoznačně, neboť uvažované faktory jsou navzájem závislé, korelované.

4.5.1 Vývoj mezd podle vzdělání

Dosažená úroveň vzdělání zaměstnance má na výši jeho mzdy silný vliv; například průměrná hrubá měsíční mzda za rok 2000 u zaměstnanců se základním vzděláním byla 10 570 Kč, mzda zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním byla o 143% větší, tj. 25 688 Kč. Vliv vzdělání na mzdy se však projevuje u jednotlivých pohlaví diferencovaně, faktor vzdělání se více projevuje u mužů než žen (muži s VŠ dosahují 2,43násobek mzdy osoby se základním vzděláním, ženy VŠ pouze 2,08násobek).

Z analýzy vývoje poměru mezd mezi ženami a muži podle vzdělání je patrné, že u všech vzdělanostních kategorií došlo ve sledovaném časovém období ke zhoršení; výjimku tvoří střední vzdělání bez maturity, kde se tento poměr udržuje na shodné úrovni jako v roce 1996.

Nejnižší míra shody mezd je u kategorie vysokoškolského vzdělání, kde poměr mezd žen a mužů dosahuje cca 63%. Zároveň u této kategorie došlo během pětiletého období k největšímu propadu - na 0,85 původní hodnoty. Nejmenší rozdíl je naopak zaznamenán u vzdělání základního - 74%.

Tabulka 7 Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - vzdělání

	1996	1997	1998	1999	2000	index 2000/1996
základní	76	75	75	75	74	0,97
střední bez maturity	70	69	68	68	70	1,00
střední s maturitou	78	75	72	73	73	0,93
vyšší (pomaturitní)	76	73	68	75	70	0,91
vysokoškolské	75	70	65	63	63	0,85
celkem	77	76	72	73	73	0,95

Pramen: Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2000, ČSÚ, 2001

Shodný vývoj dokumentuje i následující tabulka.

Tabulka 8 Průměrné hodinové výdělky pro stupně dosaženého vzdělání podle pohlaví

vzdělání	podíl zaměstnanců z jejich počtu		podíl žen z počtu zaměstnanců ve stupni	rozdíl průměrná hodinová mzda	
	M	Ž		Kč	%
základní	6,51	11,18	56,71	-14,22	30,02
střední	54,19	30,74	30,25	-21,69	43,85
úplně střední	23,82	42,92	57,90	-24,48	36,27
vysokoškolské	15,47	15,16	42,91	-47,99	52,02
vzorek	100,00	100,00	43,33	-	-
neuvedeno	26,41	42,72	54,94	-27,33	41,10
celkem ČR	126,41	142,72	46,26	-23,41	36,37

Pramen: Speciální statistiky, MPSV - Trexima, 2.Q.1999

Zastoupení mužů a žen v jednotlivých vzdělanostních kategoriích je rozdílné; téměř 55% mužů je zastoupeno v kategorii středního vzdělání (vyučení), zatímco zaměstnané ženy dosahují úplně středního vzdělání. V případě vysokoškolského vzdělání je tento poměr u obou pohlaví téměř totožný. Naopak u základního vzdělání převažují jednoznačně ženy. Nejvyšší rozdíl průměrných hodinových mezd je u kategorie vysokoškolského vzdělání, kde představuje téměř 52% a stává se tak trvalým znakem u osob s vysokoškolským vzděláním. To lze částečně vysvětlit koncentrací žen do oborů s trvale nízkými mzdami (školství, zdravotnictví). Nejnížší diferenciacie je potom dosaženo u kategorie základního vzdělání.

4.5.2 Vývoj mezd podle věku

Při srovnání průměrných měsíčních mezd zaměstnanců podle věku jsou patrné dva základní trendy: u zaměstnanců mladších věkových kategorií (tj. do věkové kategorie do 29 let) je dosahováno nejvyšší shody mezd. Se vzrůstajícím věkem však klesá „mzdová parita“. Nejvyšší nerovnosti je dosahováno u kategorie od 30 do 39 let (poměr mzdy žen a mužů dosahuje 67%); vzestup výdělků ve středním věku je u žen pomalejší než u mužů, výdělkový rozdíl a relace mezd mužů a žen se rozšiřují. Nad touto věkovou hranicí dochází k postupnému přibližování, nicméně již v žádném věkovém pásmu není dosaženo takové výše shody jako u kategorií mladších.

Zvětšování nepoměru mezd mužů a žen (ve středním věku) je z největší části zapříčiněno přerušením pracovní činnosti (zaměstnání) ženami z důvodu mateřství a následné péče o dítě. Tyto situace znamenají výpadek, který se již ženám v dalších obdobích profesní kariéry nepodaří vyrovnat; zatímco u mužů profesní kariéra ve středním pásmu postupuje bez

přerušení. Přerušení profesní kariéry žen se tak stává jedním z klíčových faktorů jejich nižších mezd.

Pokud srovnáme vývoj tohoto poměru v čase - roky 1996 - 2000 je opět patrné jeho postupné prohlubování.

T a b u l k a 9 Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - věkové kategorie

	průměrná měsíční mzda Kč		index mezi věkovými pásmy %		poměr Ž/M (%)				
	ženy	muži	ženy	muži	1996	1997	1998	1999	2000
do 19 let	9119	9795	100,0	100,0	96	91	85	88	89
od 20 do 24 let	11768	12691	129,0	129,6	90	85	83	84	84
od 25 do 29 let	14659	15759	160,8	160,9	79	76	73	79	81
od 30 do 34 let	15810	18199	173,4	185,8	74	70	67	67	67
od 35 do 39 let	15513	18394	170,1	187,8	75	73	68	68	67
od 40 do 44 let	15317	18013	168,0	183,9	74	73	69	70	71
od 45 do 49 let	15202	17733	166,7	181,0	75	74	71	72	72
od 50 do 54 let	15239	17420	167,1	177,8	76	77	74	74	75
od 55 do 59 let	16924	17709	185,6	180,8	84	85	77	84	84
od 60 do 64 let	18498	20315	202,9	207,4	65	65	60	60	62
od 65 a více let	12614	13657	138,3	139,4	76	74	75	68	72
celkem	15187	17251	166,5	176,1	77	76	72	73	73

Pramen: Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2000, ČSÚ, Praha, 2001

Obdobný vývoj dokumentuje i následující tabulka; nejnižší rozdíl ve mzdách je v kategorii do 20 let, nejvyšší ve věkové kategorii 30 - 39 let, přičemž zastoupení žen a mužů v jednotlivých věkových kategoriích je poměrně vyrovnané.

T a b u l k a 10 Průměrné hodinové výdělky pro věkové kategorie podle pohlaví

věkové stupně	podíl zaměstnanců z jejich počtu		podíl žen z počtu zaměstnanců ve stupni	rozdíl průměrná hodinová mzda	
	M	Ž		Kč	%
do 20 let	1,0	1,4	55,0	-7,2	17,2
20-29 let	23,2	19,1	41,7	-17,8	29,7
30-39 let	22,6	23,1	47,0	-28,5	44,8
40-49 let	27,4	33,7	51,4	-26,4	39,8
50+	25,8	22,8	43,3	-22,6	32,8
vzorek	100,0	100,0	46,4		
neuvedeno	2,2	1,7	40,5	-16,5	38,3
celkem ČR	102,2	101,7	46,3	-23,4	36,4

Pramen: Speciální statistiky, MPSV - Trexima, 2.Q.1999

4.5.3 Vývoj mezd podle zaměstnání KZAM⁵

Devět hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM) představuje základní určení zaměstnanecké pozice v závislosti na dvou faktorech:

⁵ KZAM - zkratka pro seznam kategorií (klasifikace) zaměstnání, ukazatel je mezinárodně srovnatelný

- a) kvalifikovanosti,
- b) odpovědnosti pracovního místa.

Nejvíce kvalifikované práce s nejvyšší odpovědností jsou zařazeny do třídy 1, s růstem kvalifikační třídy se snižuje požadovaná kvalifikace a míra odpovědnosti.

Nejvyšší průměrné hrubé měsíční mzdy dosahují zaměstnanci v první hlavní třídě, kam jsou zařazeni vedoucí a řídicí pracovníci ve státní správě, vedoucí a ředitelé velkých organizací a výrobních podniků (dosahující dvojnásobek průměrné mzdy). Právě zde však výrazně převažují muži (cca 77%), zastoupení žen v nejvyšších zákonodárných, řídicích a jím podobných funkcích je velmi nízké. Podle provedeného výzkumu⁶, který se zabýval srovnáním vybraného vzorku ředitelů a prezidentů velkých organizací, podniků a společností, vyplývá, že poměr zastoupení mužů k ženám je zde 19:1.

Současně v této kategorii je trvale dosahováno největší dispartity mezd mezi muži a ženami - poměr průměrných mezd dosahuje hodnoty pouhých 54%. Tento markantní rozdíl je možné vysvětlit tak, že pokud se již ženy umisťují v řídicích funkcích, jedná se o posty s menší odpovědností, v podnicích s „menší“ prestiží (vedoucí a ředitelé provozoven ve velko- či maloobchodu), případně o vliv principu seniority (tzn. uplatňuje se vliv odpracovaných let). Zároveň v této kategorii zaměstnání bylo v průběhu posledních pěti let dosaženo největšího propadu.

Nízká míra shody a její pokles je zaznamenána také u skupiny vědeckých a odborných duševních pracovníků (r. 1996: 79%, r. 2000: 68%), kde je rovněž pravděpodobné, že ženy nezaujímají nejvyšší posty. Pro tuto skupinu je charakteristické, že zde přetrvávají velké rozdíly mezi učitelskými a ostatními zaměstnáními (pracovníci v bankách). V případě konkrétní profese - lékařů - se poměr mezd mužů a žen pohybuje na úrovni 82,7%; shoda mezd je zde vyšší - což lze vysvětlit vysokou orientací na pracovní kariéru u obou pohlaví. Nízké shody mezd je dosahováno rovněž v sedmé kategorii, kam spadají jednak pracovníci v dolech (horníci, montéři lan) - profese vykonávané převážně mužskými pracovníky (s vysokými nároky na fyzickou sílu, ve ztížených pracovních podmínkách), tak švadleny, vyšivačky, dělníci při výrobě textilu, zpracování kůže, což jsou povolání „typicky“ ženská.

Největšího přiblížení mezd - pohybuje se na úrovni 85% - je dosahováno u kvalifikovaných dělníků v zemědělství, lesnictví a rybolovu.

T a b u l k a 11 Poměr průměrných měsíčních mezd zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším -klasifikace zaměstnání

	poměr Ž/M (%)					index 2000/1996
	1996	1997	1998	1999	2000	
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	63	58	54	53	54	0,86
2 vědečtí a odborní duševní pracovníci	79	73	69	67	68	0,86
3 techničtí, zdravotničtí, pedagogičtí pracovníci	75	74	71	72	70	0,94
4 nižší administrativní pracovníci	82	82	80	78	78	0,95
5 provozní pracovníci ve službách a obchodě	72	59	71	74	75	1,03
6 kvalif. dělníci v zeměd., lesnictví a rybolovu	86	83	84	84	85	0,98
7 řemeslníci, kvalifikovaní výrobci a zpracovatelé	69	70	68	68	69	1,01
8 obsluha strojů a zařízení	71	73	71	72	75	1,05
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	77	77	76	76	78	1,00
celkem	77	76	72	73	73	0,95

Pramen: Mzdová diferenciacie zaměstnanců v roce 2000, ČSÚ, Praha, 2001

⁶ Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 - 2001, Gender centrum, Praha, 2001

Poměr mezd mužů a žen u konkrétních typů povolání zobrazuje následující tabulka:

T a b u l k a 12 Průměrná mzda a mzdový rozdíl u vybraných povolání

povolání	průměrná mzda (Kč)		poměr mezd Ž/M (%)	mzdový rozdíl
	muži	ženy		
prezidenti velkých podniků	78552	47645	60,7	39,3
finanční a ekonomičtí ředitelé	46988	32586	69,3	30,7
programátoři	25652	20257	79,0	21,0
lékaři	30328	24905	82,1	17,9
učitelé ZŠ	16893	15941	94,4	5,6
nižší účetní	16437	12614	76,7	23,3
pokladníci	18908	14163	74,9	25,1
číšníci, servírky	12316	10488	85,2	14,8
prodavači	13540	9246	68,3	31,7
obsluha obráběcích strojů	14599	11259	77,1	22,9
pomocní dělníci	11493	9936	86,5	13,5

Pramen: ČSÚ

Jak je patrné při srovnání konkrétních profesí, mzdový rozdíl je vysoký u náročných zaměstnání vyžadujících; vysokou úroveň odbornosti, nižší je u méně náročných profesí. Nicméně tento vztah neplatí všeobecně; např. v případě prodavačů je mzdový rozdíl na úrovni 31,7%; v případě učitelů „pouze“ 5,6%.

Ačkoliv rozdíl v rámci odvětví celého školství činí 28%, v případě konkrétního povolání: učitelů na základní škole je 5,6%; v rámci pohostinství a ubytování je celkový mzdový rozdíl 36,6%, poměr mezd u číšníků a servírek je cca 15%. Na úrovni konkrétních povolání jsou rozdíly v pracovních příjmech mužů a žen vždy nižší než v rámci celého odvětví. Uplatňuje se zde princip „trychtýře“; při přechodu z vyšší úrovně na nižší se mzdové disparity snižují.

4.5.4 Vývoj mezd podle typu hospodaření

Podle typu hospodaření pobírali nejvyšší mzdy pracovníci v mezinárodních organizacích a zahraničních společnostech (jež mají své sídlo nejčastěji v Praze), nejméně v družstevních, které se nacházejí ve vesnických regionech. Poměr mezd mužů a žen se odlišuje i v jednotlivých typech organizace (podniku). Vyšší shody mezd je obecně dosahováno v nepodnikatelské sféře (odměňování na základě tabulkových mezd, zatímco v podnikatelské sféře smluvní mzdy). Nejvyšší nepoměr mezd žen a mužů byl zjištěn u organizací zahraničních, kde se pohybuje kolem 64%.

Tabulka 13 Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - typ hospodaření

typ hospodaření	hrubé měsíční mzdy - Kč			poměr Ž/M (%)
	celkem	M	Ž	
podnikatelská sféra	15770	17407	12970	75
nepodnikatelská sféra	12811	15522	11997	77
soukromé	14590	16077	11692	73
družstevní	11037	12517	9569	76
státní	14387	17254	12599	73
komunální	12250	14437	11577	80
společenské	12763	13130	12383	94
zahraniční	19333	23474	14986	64
mezinárodní	20078	22304	16341	73
smíšené	16860	18217	14486	80
celkem	15187	17251	12641	73

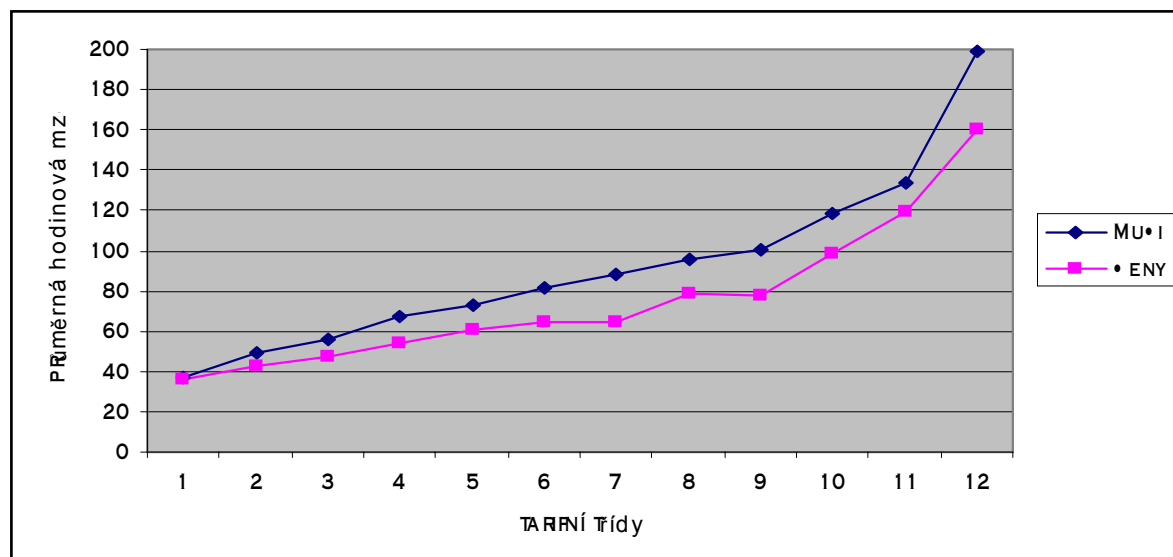
Pramen: Mzdy zaměstnanců za rok 2000 z výběrového šetření, ČSÚ

4.5.5 Vývoj mezd podle tarifních stupňů

Významným prostředkem zjišťování mzdových rozdílů mezi muži a ženami jsou informace o rozložení zaměstnanců do platových stupňů a o úrovni a rozdílech mezd v jednotlivých stupních (podrobnější členění tarifních stupňů podle charakteru vykonávaných prací viz příloha 2); tyto informace umožňují analyzovat vliv náročnosti, odpovědnosti a namáhavosti prací vykonávaných muži a ženami na mzdové úrovni a jejich rozdíly. Do tarifních stupňů - v současné době se na celostátní úrovni používá jak pro podnikatelskou, tak pro veřejnou, rozpočtovou sféru 12 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.

Jak ukazuje graf 2 a tabulka 14, ve všech kvalifikačních úrovních jsou výdělky mužů (hodinové mzdy) vyšší než výdělky žen 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 spíše uplatňují v administrativně - technických pozicích. V sedmé tarifní třídě je nejvyšší zastoupení žen a současně největší mzdová dispartita (rozdíl 36,6%): zde se střetávají mužské řemeslné práce vrcholového charakteru a administrativní práce žen. Obecně lze říci, že ačkoliv tarifní stupně soustřeďují práce blízkého druhu, existují přesto mezi nimi rozdíly. Čím vyšší je tarifní stupeň, tím vyšší je diference prací uvnitř stupně.

Graf 2 Vývoj hodinových mezd mužů a žen podle tarifních stupňů



Struktura zaměstnanců - mužů a žen - podle tarifních stupňů se značně odlišuje (viz tabulka 14, 2.Q.1999); 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 (jde o 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 jen 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, že 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. Hlubší analýza vyžaduje přípravu a realizaci podrobnějších statistických, popř. sociologických šetření.

T a b u l k a 14 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 ³⁾	
	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. ¹⁾	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. ²⁾	671914	349083	318684	-	75,66	86,30	64,73	-22,08	34,4

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

Poznámky a vysvětlivky: 1) do mimotarifního stupně jsou zpravidla zařazeny zaměstnanci na pozici vrcholových manažerů firem v podnikatelské sféře 2) počet zaměstnanců v šetření 3) Kč: $\frac{Ž - M}{Ž} * 100$

4.5.6 Vývoj mezd podle odvětví OKEČ⁷

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

- **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, viz odstavec 4.1) 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 si v evropských státech blízké (např. vyšší podíl žen ve zpracovatelských odvětvích průmyslu a službách, nižší podíl ve stavebnictví apod.);

- **tržní konjunktura odvětví.** V 90. letech ovlivňovala postavení řady odvětví na trhu práce i jejich mzdové pozice konjunkturální situace. Podstatný vzestup zaznamenal zejména segment peněžnictví a pojišťovnictví, podstatný spád 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 15 (odvětví jsou řazena sestupně podle výše celkové průměrné měsíční mzdy):

⁷ OKEČ - Odvětvová klasifikace ekonomických činností, ukazatel mezinárodně srovnatelný

T a b u l k a 15 Mzdy zaměstnanců v jednotlivých odvětvích v roce 1999

odvětví OKEČ	zaměstnanců (tis. osob)		% zaměstnanců v odvětví		% z celkové zaměstnanosti		průměrné mzdy			
	muži	ženy	muži	ženy	mužů	žen	muži	ženy	celkem	relace Ž/M
peněžnictví a pojišťovnictví	27,2	62,1	30,5	69,5	1,3	3,4	34582	18 647	23 360	53,9
výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	60,8	17,7	77,5	22,5	2,9	1,0	17 866	14 316	17 021	80,1
nemovitosti, výzkum	95,1	76,7	55,4	44,6	4,5	4,1	18690	13155	16 353	70,4
dobývání nerostných surovin	67,2	8,9	88,3	11,7	3,2	0,5	17 074	12 326	16 311	72,2
doprava, skladování, pošty a telekomunikace	220,3	110,8	66,5	33,5	10,4	6,0	16 014	13 776	15 360	86,0
stavebnictví	281,8	30,5	90,2	9,8	13,3	1,6	14958	12696	14 665	84,9
zpracovatelský průmysl	717,6	494,7	59,2	40,8	33,9	26,7	15570	10543	13 702	67,7
veřejná správa, obrana, soc. zabezpečení	142,2	136,4	51,0	49,0	6,7	7,4	16 551	12 655	13 632	76,5
ostatní veřejné a soc. služby	64,6	68	48,7	51,3	3,0	3,7	14 432	12 186	13 554	84,4
pohostinství a ubytování	48,3	78,8	38,0	62,0	2,3	4,3	17 038	10 807	13 128	63,4
lesní hospodářství, rybolov	26,5	9,3	74,0	26,0	1,3	0,5	13 410	11 526	13 124	86,0
obchod, opravárenství	183,1	276	39,9	60,1	8,6	14,9	17 284	10 534	13 015	60,9
zdravotnictví, veter. a sociální činnost	42,8	212,5	16,8	83,2	2,0	11,5	17 352	11 826	12 871	68,2
školství	62,7	217,8	22,4	77,6	3,0	11,8	15 595	11 219	11 906	71,9
zemědělství, myšlivost a související činnosti	77,7	47,1	62,3	37,7	3,7	2,5	12 223	9 434	11 407	77,2
odvětví celkem	2118	1848	53,4	46,6	100,0*	100,0*	16 109	11 793	14 097	73,2

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

*Poznámky a vysvětlivky: * součet netvoří celých 100%, neboť z analýzy byl 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 základní 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 zauímají 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, veterinářství, 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. Je zřejmé, že 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 námezdní 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 relaci ke mzdám žen v ostatních odvětvích relativně vysoké; je to zřejmé z toho, že 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 zauímají vedoucí, řídicí a vysoce odborné pozice a dosahují tomu odpovídajících - vysokých - mezd (viz 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 až 86 % (doprava, pošty, telekomunikace, stavebnictví, lesní hospodářství).

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

4.6 Faktory ovlivňující mzdy mužů a žen

4.6.1 Odpracované hodiny

Jedním ze zásadních faktorů, který ovlivňuje rozdíl v příjmech mužů a žen je rozdíl v počtu placených hodin. Platí: odpracují - li muži v průměru delší dobu než ženy, jsou jejich průměrné měsíční příjmy vyšší, přestože jsou placeny ve stejné hodinové sazbě.

V ČR je odpracováno na plný úvazek průměrně 42,4 hodin, přičemž muži odpracují 43,5 hodin a ženy 40,8 hodin, což představuje o 6,6% méně odpracovaného času.

T a b u l k a 16 Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu

	muži		ženy		celkem	
	abs.	v % celk. průměru	abs.	v % celk. průměru	abs.	v % celk. průměru
průměrný týdenní počet obvykle odpracovaných hodin	43,1	100,0	39,5	100,0	41,5	100,0
- plná pracovní doba	43,5	101,0	40,8	103,4	42,4	102,1
- zkrácená pracovní doba	23,1	53,5	25,1	63,6	24,6	59,3
průměrný počet hodin odpracovaných v refer. týdnu	43,3	100,6	39,1	99,1	41,5	100,0
- plná pracovní doba	43,7	101,4	40,3	102,0	42,3	101,9
- zkrácená pracovní doba	24,8	57,6	25,7	65,1	25,5	61,4

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

Největší disproporce odpracovaných hodin podle odvětví byla dosažena v obchodu, opravě motorových vozidel, pohostinství a ubytování a stavebnictví. Naopak nejmenší byla v odvětvích: dobývání nerostných surovin, veřejné správě a výrobě a rozvodu elektřiny.

T a b u l k a 17 Odpracované hodiny dle odvětví a délky úvazku

OKEČ	týdně odpracované hodiny plně odpracovaná doba					
	obvykle			skutečně		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
zemědělství, myslivost a související činnosti	45,0	41,9	44,0	45,6	41,9	44,5
lesní hospodářství, rybolov, chov ryb	42,3	39,9	41,9	42,2	39,0	41,7
dobývání nerostných surovin	39,0	39,2	39,1	38,6	38,3	38,5
zpracovatelský průmysl	41,7	40,1	41,1	41,5	39,4	40,7
výroba a rozvod elektřiny, plynu a vody	40,7	39,7	40,5	40,4	38,9	40,0
stavebnictví	45,4	41,4	45,1	45,8	40,9	45,3
obchod, opr. motor. vozidel	46,5	41,9	44,2	46,8	41,5	44,1
pohostinství a ubytování	46,9	42,6	44,6	49,1	43,5	46,1
doprava, skladování, pošty a telekomunikace	43,8	40,1	42,7	44,5	39,2	43,0
peněžnictví a pojišťovnictví	44,0	41,4	42,5	43,4	40,7	41,8
nemovitosti, pronáj., výzkum	46,1	42,1	44,4	46,1	41,4	44,2
veřejná správa; obrana; sociální zabezpečení	41,5	40,5	41,1	41,4	39,7	40,6
školství	41,1	39,7	40,0	40,6	39,1	39,5
zdravotnictví, veter. a sociální činnosti	43,8	41,0	41,6	44,5	40,7	41,6
ost. veřejné, sociální a osobní služby	43,3	40,9	42,1	43,4	40,3	41,8
soukromé domácnosti s domácím personálem	-	47,2	47,2	-	47,2	47,2
exteritoriální organizace a spolky	41,9	40,9	41,5	41,3	39,1	40,3
celkem	43,5	40,8	42,4	43,7	40,3	42,3

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

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, naopak 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. Největšího rozdílu v pracovní době 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 poměru mezd mužů a žen.

T a b u l k a 18 Průměrný odpracovaný čas podle pohlaví a věkové kategorie ¹⁾

věková kategorie	odpracovaný čas zaměstnanec 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: 1) u všech zaměstnanců bez ohledu na počet placených hodin

Rozdílný počet odpracovaných hodin je tak základním faktorem, který determinuje velikost rozdílu pracovních příjmů mužů a žen.

T a b u l k a 19 **Průměrný odpracovaný čas podle pohlaví a KZAM** ¹⁾

hlavní třída	odpracovaný čas zaměstnance hod/rok - 2001			odpracovaný čas zam. relativně (%)	poměr odpracované doby Ž/M (%)
	celkem	muži	ženy		
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1 700	1 714	1 673	109,2	97,6
2 vědečtí a odborní duševní pracovníci	1 595	1 612	1 574	102,4	97,6
3 techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	1 633	1 658	1 618	104,9	97,6
4 nižší administrativní pracovníci	1 479	1 483	1 478	95,0	99,7
5 provozní pracovníci ve službách a obchodu	1 439	1 499	1 403	92,4	93,6
6 dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1 524	1 557	1 490	97,9	95,7
7 řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	1 553	1 586	1 417	99,7	89,3
8 obsluha strojů a zařízení	1 557	1 609	1 445	100,0	89,8
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	1 365	1 406	1 336	87,7	95,0
celkem ČR	1 557	1 598	1 506	100,0	94,2

Pramen: MPSV - Trexima, 2002

Poznámky a vysvětlivky: 1) u všech zaměstnanců bez ohledu na počet placených hodin

Nadprůměrný počet hodin byl odpracován v prvních třech třídách zaměstnanců, kde jsou zároveň nejmenší rozdíly v odpracované době mezi ženami a muži (cca 40 hodin ročně).

4.6.2 Druh a délka úvazku

Dalším z faktorů, který ovlivňuje příjmy mužů a žen, resp. velikost jejich rozdílu, je druh úvazku. Jeden z důvodů vyšších průměrných hodinových mezd mužů může být způsoben vyšším podílem žen pracujících v kratším pracovním úvazku, neboť tato práce je spojena s nižšími hodinovými sazbami. Tak je tomu např. v zemích EU, kde na zkrácené pracovní úvazky je zaměstnaná podstatná část žen (míra zaměstnanosti žen na částečný úvazek v EU je 33,4%). Odlišná je situace v ČR; většina zaměstnanců totiž pracuje na plný pracovní úvazek; zkrácenou pracovní dobu deklarovalo v roce 2001 pouze 4,9% všech zaměstnaných (na zkrácenou pracovní dobu pracovalo 2,1% zaměstnaných mužů a 8,3% zaměstnaných žen).

Nicméně i v ČR jsou zkrácené pracovní úvazky doménou žen; naprostá většina mužů (zaměstnanců) pracuje v zaměstnání s plnou pracovní dobou (97%). Z celkového počtu osob pracujících na zkrácenou pracovní dobu tvoří ženy téměř 77% (EU cca 80%)⁸. Existují 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 podzaměstnanost⁹.

Jedná se tedy o důvody, které jsou ženám „vnucené“, resp. nejedná se o jejich dobrovolné rozhodnutí na zkrácený úvazek pracovat. Jinak je tomu v případě mužů; zde majoritním důvodem je zdravotní stav a dále fakt, že takováto pracovní doba dotyčnému vyhovuje.

Z hlediska časového vývoje je však možné zaznamenat mírný pokles žen pracujících na zkrácený úvazek - o 1,6 p.b. Rozsah zkrácených pracovních úvazků je v našich podmínkách natolik zanedbatelný, že nemůže podstatným způsobem ovlivnit rozdíl průměrných mezd mužů a žen.

⁸ Česká republika se od zemí EU odlišuje v celkovém podílu zkrácených úvazků, nicméně podíl žen mezi nimi se výrazně neliší.

⁹ Podzaměstnaní jsou osoby, které nedobrovolně pracovaly kratší dobu než je normální pracovní doba určená pro danou činnost a které hledaly práci nebo byly připraveny pro další práci. Nezahrnují se sem osoby nepracující více než 4 týdny.

T a b u l k a 20 Důvody zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu

	IV. Q. 1999 (%)			2001 (%)		
	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu *						
nemohou najít vhodnou práci na plnou pracovní dobu	2,9	8,7	7,3	4,8	11,5	9,8
z iniciativy zaměstnavatele	8,7	21,3	18,4	9,5	20,5	17,7
ze zdravotních důvodů	29,0	11,4	15,5	29,4	12,4	16,6
péče o děti	0,6	22,9	17,7	-	17,7	13,7
návštěva školy nebo odborných kurzů	11,6	1,9	4,2	12,6	-	5,6
mají ještě jinou práci	2,1	0,7	1,0	-	-	-
práce na kratší úvazek jim vyhovuje	24,6	19,3	20,5	22,7	20,9	21,4
jiné důvody	20,5	13,8	15,3	-	-	-
podzaměstnaní	11,6	30,0	25,7	14,2	31,9	27,5

*Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, IV. Q. 1999 a roční průměry 2001
Poznámky a vysvětlivky: * bez nepracujících 4 týdny a více, - údaj není k dispozici*

Dalším důvodem rozdílných mezd mužů a žen je délka úvazku, resp. délka trvání zaměstnání; ženy deklarují kratší dobu zaměstnání, což svědčí jednak o jejich méně stabilním postavení na trhu práce a jednak faktu, že doba strávená v jednom zaměstnání je přerušovaná (nekontinuální) - např. mateřskou dovolenou (viz tabulka 21).

T a b u l k a 21 Zaměstnaní podle druhu a délky úvazku

zaměstnaní v CS (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: * bez nepracujících 4 týdny a více, - údaj není k dispozici*

4.6.3 Přesčasová práce

Čtvrtým z faktorů, které ovlivňují rozdíl ve mzdách mužů a žen, je rozsah přesčasové práce. Práce přesčas je práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu. Práci přesčas nařizuje zaměstnavatel pouze ve výjimečných případech pro zajištění naléhavé a mimořádné potřeby práce. Maximálně může zaměstnavatel zaměstnanci 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 výdělků.

Proto průměrné hodinové příjmy mužů jsou vyšší než příjmy žen, neboť přesčasový příplatek je rozložen do všech odpracovaných hodin. Resp. rozdíl ve výši průměrných mezd mužů a žen může být způsoben rozdílným rozsahem přesčasové práce u jednotlivých pohlaví. Přesčasová práce je spíše doménou mužů - více než jedna třetina jich udává zkušenost s přesčasovou prací. V případě žen nepracovalo nikdy přesčas cca 80% (podrobněji tabulka). Vzhledem ke skutečnosti, že práci přesčas lze nařídít jen do určité výše, následně je nutný souhlas zaměstnance, je otázkou, zda ženy jsou ochotny (nebo mohou) na práci přesčas

přistoupit. Takovéto informace není možné získat z analýzy statistických údajů, tento typ údajů vyžaduje samostatné sociologické šetření.

T a b u l k a 22 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

Liší se i jednotlivé důvody přesčasové práce; na prvních třech místech se shodně u obou pohlaví umisťují následující důvody: 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%). Ženy totiž na rozdíl od mužů mohou preferovat úroveň a kvalitu sociálního prostředí, ve kterém se pohybují; proto spíše dají přednost hůře placenému místu, v dobrém pracovním kolektivu s dobrými vztahy.

T a b u l k a 23 Hlavní důvody přesčasové práce

hlavní důvody přesčasové práce	%		
	muži	ženy	celkem
- na příkaz vedoucího	5,8	3,4	4,7
- zájem více si vydělat	4,3	1,8	3,1
- splnění úkolů, které nebylo možno udělat v pracovní době	3,7	2,8	3,3
- povaha práce vyžaduje práci přesčas	12,5	5,8	9,4
- jiné organizační nebo technické důvody	6,5	4,7	5,6
- jiné osobní důvody a nezjištěno	0,4	0,2	0,3

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 cca 35 hodin nad rámec běžné pracovní doby, tj. téměř o 27% méně.

T a b u l k a 24 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

5. Analýza

5.1 Výdělkový odstup tarifních stupňů

V následující subkapitole analyzujeme výdělkový odstup tarifních stupňů. V analýze vycházíme z rozložení tarifních stupňů, jejichž podrobná deskripce je uvedena v subkapitole 4.5.5.

Ve 2.Q. 1999 byla průměrná hrubá měsíční mzda mužů 15 699 Kč a žen 11 554 Kč.¹⁰ Poměr mezd mužů a žen dosahoval 0,736 (73,6%). Mzdový diferenciál se pohyboval na úrovni 0,26, resp. 0,3.

Nejnižší průměrná hodinová mzda mužů byla: 36,6 Kč (první tarifní stupeň); nejvyšší průměrná hodinová mzda mužů činí 199,2 Kč (po sloučení 12 tarifního stupně a mimotarifního ohodnocení).

Mzdový odstup mezi třídami v případě mužů činí 16,6%.

Vzhledem ke skutečnosti, že mzdový diferenciál činí 0,3, potom 5,5% mzdového rozdílu je dáno rozdílem tarifních stupňů, resp. rozdíly ve složitosti, namáhavosti a odpovědnosti práce.

5.2 Rozdílná délka pracovní doby mužů a žen

Vzhledem k nedostatku relevantních údajů o délce pracovní doby mužů a žen je zde využito dvojího postupu: dostupných dat ze statistických ročenek publikovaných ČSÚ a v případě neexistence potřebných údajů je potom proveden jejich dopočet. Analýza je provedena za II.Q.1999.

V prvním kroku vycházíme z údajů o průměrném počtu týdně odpracovaných hodin zaměstnaných mužů a žen v civilním sektoru národního hospodářství, a to v členění na zaměstnané na plný pracovní úvazek a zaměstnané celkem - tj. včetně zkrácených typů pracovních úvazků, vždy v členění na muže a ženy.

	průměrný počet obvykle odpracovaných hodin v týdnu	
zaměstnaní v CS	na plnou PD	celkem (plná i zkrácená PD)
muži	45,8	45,2
ženy	42,7	41,1
celkem	44,5	43,4

*Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS –II.Q.1999, ČSÚ, Praha, 1999
Poznámky a vysvětlivky: PD - pracovní doba, CS – civilní sektor národního hospodářství*

V dalším kroku zjišťujeme počet týdně odpracovaných hodin u jedné specifické skupiny zaměstnaných - zaměstnanců, a to opět v členění podle pohlaví. Ze statistických údajů jsou však dostupné pouze údaje o odpracovaných hodinách u zaměstnanců pracujících na plný úvazek.

	průměrný počet obvykle odpracovaných hodin v týdnu	
zaměstnanci	na plnou PD	celkem (plná i zkrácená PD)*
muži	43,8	43,2
ženy	42,1	40,5
celkem	43,1	42,0

*Pramen: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle VŠPS –II.Q.1999, ČSÚ, Praha, 1999
Poznámky a vysvětlivky: * dopočet dle vzorce 1*

¹⁰ Zdroj: ISPV, MPSV- Trexima, 2.Q. 1999

Odpracovaná doba u zaměstnanců bez ohledu na pracovní úvazek byla vypočítána podle vzorce 1, spočívajícím v určení převodového koeficientu, spočívajícího v relaci pracovní doby zaměstnaných a zaměstnanců na plnou pracovní dobu.

vzorec 1 výpočet převodového koeficientu

$$\text{převodový koeficient (PK)} = \frac{Z_{mP}}{Z_{amP}}$$

Vysvětlivky:

- Z_{mC} - zaměstnaní muži celkem
- Z_{zC} - zaměstnané ženy celkem
- Z_{mP} - zaměstnaní s plnou pracovní dobou - muži
- Z_{zP} - zaměstnaní s plnou pracovní dobou - ženy
- Z_{mP} - zaměstnanci s plnou pracovní dobou - muži
- Z_{zP} - zaměstnanci s plnou pracovní dobou – ženy
- Z_{mC} - zaměstnanci muži celkem
- Z_{zC} - zaměstnanci ženy celkem

Stejným způsobem vypočítáme pro další skupiny.

Převodový koeficient pro jednotlivé skupiny byl pro jednotlivé skupiny následující:

muži	0,956331878
ženy	0,985948478
celkem	0,968539326

Následující krok spočívá v určení průměrného počtu obvykle odpracovaných hodin u zaměstnanců celkem jako součin převodového koeficientu a průměrného počtu obvykle odpracovaných hodin u zaměstnaných celkem (viz vzorec 2).

vzorec 2 výpočet průměrného počtu obvykle odpracovaných hodin u zaměstnanců celkem

$$Z_{mC} = PK * Z_{amC}$$

Průměrný počet obvykle odpracovaných hodin u zaměstnanců celkem byl pro jednotlivé skupiny následující:

muži*	43,22620087
ženy*	40,52248244
celkem*	42,03460674

Ve třetím kroku vycházíme z empirických pozorování, že průměrná mzda žen je menší než průměrná mzda mužů, a tudíž platí následující vztah - tj. poměr průměrné mzdy žen ku průměrné mzdě mužů je menší než 1 (viz vzorec 3).

vzorec 3

vzorec 3 empirické zjištění o relaci průměrné mzdy mužů a žen

$$\frac{\check{Z}_M}{M_M} < 1$$

Potom platí, že velikost rozdílu mezi mzdami mužů a žen získáme jako rozdíl 1 (situace, kdy mzdy mužů a žen jsou identické) a skutečného poměru mezd (viz vzorec 1).

vzorec 4 výpočet mzdového rozdílu

$Mzdový\ rozdíl = 1 - \text{poměr mezd mužů a žen}$

Pro rok 1999 byl zjištěn mzdový rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen 0,27.

V posledním kroku zjišťujeme, nakolik se podílí rozdílná pracovní doba na tomto rozdílu. Vliv pracovní doby vypočteme jako podíl průměrné odpracované doby zaměstnanců v členění na muže a ženy (viz vzorec 5).

vzorec 5 výpočet vlivu rozdílné pracovní doby mužů a žen

$$\text{vliv pracovní doby} = \frac{Z_z C}{Z_m C}$$

Odlišnou pracovní dobou mužů a žen můžeme vysvětlit 6,3% mzdového rozdílu.

5.3. Makroekonomický mzdový rozdíl

Relevantním ukazatelem, který je v EU zkoumán, je relativní podíl mužů a žen v celkovém mzdovém účtu v ekonomice. Porovnáním tohoto ukazatele s podílem žen na celkové zaměstnanosti lze měřit celkový mzdový deficit žen z makroekonomického hlediska.

V analýze bude tento rozdíl vypočítán pro rok 1997, kdy toto šetření bylo provedeno v EU, a je tedy možné provést komparaci s ČR, a pro rok 1999 pro srovnání vývoje tohoto ukazatele v čase (pouze ČR). Vzhledem ke skutečnosti, že výpočet tohoto ukazatele proběhlo v EU na základě čistých mezd, bude i pro ČR vypočítán z čistých mezd. Z tohoto důvodu je třeba vzít v úvahu, že získané výsledky do určité míry podhodnocují skutečný rozdíl.

Makroekonomický mzdový rozdíl získáme jako podíl žen na celkovém objemu (sumě) mezd k podílu žen na celkové zaměstnanosti.

Postup výpočtu jednotlivých podílů a makroekonomického rozdílu zachycuje vzorec 6.

vzorec 6 postup výpočtu makroekonomického rozdílu

$\text{Celkový objem mezd žen} = \text{počet měsíců v roce} \cdot \text{čistá (hrubá) průměrná mzda žen} \cdot \text{počet zaměstnanců žen}$

$\text{Podíl žen na celkovém objemu mezd} = \frac{\text{celkový objem mezd žen}}{\text{celkový objem mezd všech zaměstnanců}}$

$\text{Podíl žen na zaměstnanosti (\%)} = \frac{\text{počet zaměstnanců žen}}{\text{počet všech zaměstnanců}}$

$\text{Makroekonomický mzdový rozdíl (\%)} = \frac{\text{podíl žen na celkovém objemu mezd}}{\text{podíl žen na zaměstnanosti}}$

Následující tabulka podává přehled o počtu zaměstnanců v členění podle pohlaví a jejich čistých a hrubých průměrných měsíčních mzdách pro rok 1997.

T a b u l k a 25 Počty zaměstnanců v CS a jejich průměrné měsíční mzdy v ČR

	počet zaměstnanců v CS (tis. osob)	průměrná měsíční mzda (Kč)	
		čistá	hrubá
ženy	1942,4	8278	10730
muži	2254,5	10725	14166
celkem	4196,9	9590	12572

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

Poznámky a vysvětlivky: CS – civilní sektor národního hospodářství

Podíl žen na celkové zaměstnanosti je v ČR vysoký - 46,3%; touto hodnotou se tak ČR řadí na čtvrté místo v porovnání se státy EU - 15 (podíl zaměstnanosti žen je vyšší pouze v Portugalsku, Dánsku, Finsku a Itálii). V podílu žen na celkovém objemu mezd se ČR umístila ještě výše - na třetím místě - za Finskem a Dánskem. Z hlediska celkového makroekonomického rozdílu se ČR umístila na 5. místě ve sledu za Portugalskem, Dánskem, Finskem a Itálií (podrobněji tabulka 26).

Makroekonomická analýza ukazuje příznivé postavení ČR v porovnání se zeměmi EU - 15, a to jak ve vysokém podílu žen na celkové zaměstnanosti, tak v podílu žen na celkovém objemu mezd a nízkém mzdovém deficitu žen; v roce 1997 makroekonomický mzdový rozdíl dosáhl hodnoty 86,2% (čím vyšší hodnota, tím je postavení žen lepší).

T a b u l k a 26 Makroekonomický mzdový rozdíl (%)

země ¹⁾	podíl žen na zaměstnanosti (1)	podíl žen na celkovém objemu mezd (2)	makroekonomický mzdový rozdíl (2)/(1)
Portugalsko	42,56	38,94	91,5
Dánsko	47,42	41,83	88,2
Finsko	50,81	44,36	87,3
Itálie	39,40	34,13	86,6
Česká republika ²⁾	46,28	39,93	86,2
Španělsko	34,82	29,50	84,7
Francie	45,89	38,77	84,5
Belgie	44,99	37,84	84,1
Řecko	37,34	31,38	84,0
Lucembursko*	39,00	31,32	80,3
Irsko	42,45	33,34	78,5
Rakousko	41,66	32,55	78,1
Velká Británie*	46,99	35,25	75,0
Nizozemsko	40,49	29,82	73,7
Německo*	40,78	28,57	70,1

Pramen: 1) Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel; 2) Ženy a muži v číslech, ČSÚ, MPSV, Praha, 2000

*Poznámky a vysvětlivky: * data z roku 1996, ostatní rok 1997, země EU – údaje z databáze ECHP*

Pro rok 1999 byl v ČR podíl žen na celkové zaměstnanosti na úrovni 43,9%, oproti roku 1997 je zde patrný pokles o cca 2,4 p.b., současně poklesl i podíl žen na celkovém objemu mezd -na hodnotu 36,9%. Makroekonomický mzdový rozdíl se snížil z hodnoty 86,2% (rok 1997) na hodnotu 84,1% (rok 1999), i zde se potvrzuje zhoršení trendu v oblasti mezd žen. Vzhledem ke skutečnosti, že bylo využito čistých mezd, je do určité míry podhodnocen makroekonomický mzdový rozdíl; ten v případě hrubých mezd činí 83,6%.

5.4 Dodržování rovného odměňování mužů a žen v podniku

Kontrola dodržování rovnosti odměňování v podniku úřady práce by měla sestávat z několika kroků:

V rámci prvního kroku je třeba zjistit zastoupení mužů a žen v podniku, resp. podíl zaměstnanosti mužů a žen. V dalším kroku je třeba zjistit, zda v podniku existuje systém, kterým se vyjadřuje složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávaných prací, resp. zda v podniku využívají určitý systém hodnocení prací. Pokud takovýto systém v podniku zaveden není, je na místě určit, jak jsou jednotlivé pracovní pozice v podniku odměňovány - individuálním nebo náhodným způsobem?

V případě, že podnik disponuje systémem hodnocení prací, je možné zjistit, jaké faktory se berou při hodnocení pracovníka v úvahu. Následuje prověření, zda mezi

hodnocením (tj. mzdou pracovníka) a skutečnou vykonávanou prací je soulad či zda existují neoprávněné rozdíly.

Při analýze dodržování zásady rovného odměňování v jednotlivém (konkrétním) podniku je třeba získat (mít k dispozici) přehled zaměstnanců v podniku zaměstnaných včetně jejich průměrných mezd v třídění podle pohlaví. Následně je možné zjišťovat konkrétní rozdíly. I v případě respektování zásady rozdílného odměňování neznamena, že muži a ženy musí mít stejnou mzdu.

V případě, že např. do 5. platové třídy spadá 30 zaměstnanců, z nichž je deset žen a dvacet mužů - mohou se mzdy mužů a žen v této třídě lišit. V tomto případě je třeba dále zjišťovat, v jakých profesích jsou zaměstnáni muži (může se jednat např. o svářeče, kteří pracují ve ztížených pracovních podmínkách- práce venku, inhalace škodlivých plynů aj.), zatímco ženy v této třídě jsou zaměstnány v administrativních pozicích. V tomto případě existují pro rozdíly v odměňování faktory objektivního charakteru. Pokud v podniku neexistuje systém hodnocení prací, případně existují neodůvodněné rozdíly ve mzdách mužů a žen, je oprávněné se domnívat, že v podniku dochází k diskriminaci na základě pohlaví.

6. Situace v EU

6.1 Postavení žen v EU

Zaměstnanost žen v Evropě se neustále zvyšuje, ale dosahuje pouze 52,6% (viz tabulka 27). Rozdíl mezi zaměstnaností žen a mužů je tak stále značný - souhrnně představuje cca 20 p.b. Nicméně rozdíl se mezi jednotlivými zeměmi značně liší; ve skandinávských zemích téměř vymizel (např. ve Švédsku rozdíl činí 3,2 pb.), ale vysoký je stále ve Španělsku, Řecku a Itálii, kde dosahuje 30 pb. Z hlediska vývoje však v zemích, kde momentálně existuje největší rozdíl, je možné zachytit nejrychlejší růst zaměstnanosti, a tedy nejrychlejší redukci tohoto rozdílu (jedná se zjm. o Španělsko a také Irsko).

V 60. letech ženy v EU představovaly méně než 30% ekonomicky aktivních obyvatel; v současné době je průměr 59,2%. Podstatným rysem je skutečnost, že přes pokles zaměstnanosti v Evropě (1991-1992) nebyl zpomalen či znemožněn jejich vstup na trh práce. Částečně svou úlohu zde sehrálo odvětví služeb, které zůstalo krizí relativně nedotčeno a je z velké části obsazeno ženami. To však vysvětluje tento vývoj jen do určité míry. Druhým důležitým faktorem je skutečnost, že v každé zemi byl největší přírůstek ekonomické aktivity zaznamenán u věkové skupiny 25 - 49 let. To znamená, že nárůst aktivní populace je způsoben především přírůstkem ekonomické aktivity u žen v ryze produktivním věku, zatímco u pólů (extrémů) produktivního života je patrný pokles aktivity, a to jak u mužů, tak žen. Snížení ekonomické aktivity mladých lidí je výsledkem delší doby, kterou stráví vzděláním a dřívějším ukončením aktivity starších pracovníků, zvláště mužů (současná ekonomická aktivita mužů je nízká, průměr je cca 78,1%). Věková kategorie 25 - 49 let je jednoznačně kategorií, které se nejvíce dotýká mateřství a s tím spojené otázky sladění rodinného a pracovního života. V EU je patrné, že se celkově snížil vliv odpovědnosti k rodině na ekonomickou aktivitu žen. Jedná se o celkový kulturní, sociální a ekonomický trend: ženy stále více směřují k mužskému modelu ekonomické aktivity, jenž se stává standardem v mnoha evropských zemích; nyní, ačkoliv má žena 35 let a má dvě děti stále pracuje, což ještě donedávna nebylo zcela obvyklé.

V tomto všeobecném trendu jsou opět určité rozdíly: například ekonomická aktivita žen v jižních státech (vyjma Portugalska a včetně Lucemburska) zůstává v podstatě nižší, než je tomu u skandinávských zemí. V osmi z patnácti členských států je míra ekonomické aktivity žen v nadprůměrná (Dánsko, Finsko, Švédsko, Rakousko, Francie, Nizozemsko, Velká Británie, SRN).

Přestože rostoucí trend ekonomické aktivity žen je patrný téměř ve všech zemích EU, lze rozlišit tři základní typy situací:

- země, ve kterých je ekonomická aktivita žen kontinuální, nezávislá na věku či rodinné situaci. To je případ skandinávských zemí, Francie, v menším rozsahu Německa (důsledek sjednocení) a Rakouska. Zde se stává normou mužský model ekonomické aktivity. Ve stále více případech se tento model uplatňuje také v Portugalsku (celkem v 7 zemích EU).
- země, kde naopak je dominantním tzv. neaktivní model. Do této kategorie spadá Španělsko, Itálie, Řecko, Lucembursko, Irsko, v menším rozsahu Belgie (celkem 6 zemí EU). Ačkoliv v EU bylo v této oblasti dosaženo významného pokroku, ekonomická aktivita v těchto zemích stále vrcholí u mladých, bezdětných žen, posléze se značně snižuje. V těchto zemích je stále významným determinujícím faktorem rodinná situace ženy.
- ve třetí skupině zemí se uplatňuje tzv. bimodální model (resp. diskontinuální), který je výsledkem určitého přerušování (dočasného nikoliv definitivního) pracovní aktivity ženy v prvních letech mateřství. Tento model se uplatňuje především v severní a střední Evropě, nicméně zde se stává stále méně častým. Model tak prakticky přežívá pouze ve Velké Británii a Nizozemsku.

6.2 Koncentrace ženské pracovní síly do odvětví a povolání

Integrace žen na trh práce v EU je stále v určitých situacích spojena s gender specifickým jednáním managementu.

Segregace žen do určitých povolání - jak horizontální, tj. koncentraci do určitých odvětví- tak vertikální, což představuje koncentraci do určitých povolání a nemožnosti dosáhnout kvalifikovanějších pozic - zůstává stále velmi rozšířená (rozsáhlá).

Zatímco ženy se v některých případech uplatňují v „mužských“ povoláních, jejich počet v nízkopříjmových povoláních nevyžadující vysokou kvalifikaci zjm. v sektoru služeb či administrativě vzrostl.

Ženy v EU jsou málo zastoupeny v průmyslovém odvětví - v roce 1998 zde bylo zastoupeno 16% žen oproti 39% mužů); naopak vysoce zastoupeny jsou v sektoru služeb - 80% žen v porovnání s 55% mužů. V EU je parná vysoká koncentrace žen do 4 základních odvětví (oborů), které se v současné době řadí mezi odvětví s více než nadpoloviční většinou žen zaměstnaných v EU - zdravotnictví, školství, pohostinství a veřejné stravování. To platí s jistými výjimkami - v Řecku a Portugalsku koncentrace ženských povolání v těchto odvětvích zůstává vysoká, ale zde významnou roli stále hraje zemědělství; zhruba 20% řeckých žen je zaměstnáno v zemědělství v porovnání s 3,7% žen v EU jako celku.

Vertikální segregace do povolání je v EU stále realitou. A to navzdory změnám, které zde proběhly. Vysoká úroveň vzdělání žen vytvořila reálný přírůstek ženské kvalifikace. V zemích, kde v této oblasti dosáhly největšího pokroku, je cca třetina manažerských pozic obsazena ženami. Nicméně pozitivní trend zvyšování kvalifikace žen je omezován rozmanitými faktory: přístup ke kvalifikovanějším pozicím se koncentruje do veřejného sektoru, např. školství, kde uznání ženské kvalifikace a schopností je méně problematické. Ve vysoce konkurenčních odvětvích je přítomen tzv. skleněný strop¹¹: v pozicích top managementu se nachází podstatně méně žen - cca v rozmezí 6 - 10%. Segregace v povolání je překvapivě vyšší ve skandinávských zemích - v Dánsku, Švédsku a Norsku; zde se pouze 3 - 4% žen nachází v seniorských manažerských pozicích. Zlepšení je však často spojováno s procesem „polarizace“ kvalifikace. Mnoho žen je totiž chyceno v povoláních, kde jsou nízké nároky na výši kvalifikace a které nabízejí slabý kariérní postup.

¹¹ skleněný strop – jedná se o přirovnání naznačující, že ženy nemohou proniknout do vyšších pracovních pozic

T a b u l k a 27 Ukazatelé zaměstnanosti a nezaměstnanosti v EU, rok 1999 ¹⁾

		EU - 15	DK	FIN	S	D	A	B	F	L	NL	UK	IRL	E	EL	I	P
zaměstnanost (15 –64 let) ²⁾	ženy	52,6	71,6	64,6	68,9	57,1	59,7	50,2	53,5	48,5	61,3	63,7	51,4	37,3	40,3	38,1	59,6
	muži	71,6	81,2	70,2	72,1	72,4	76,6	67,5	67,5	74,4	80,3	76,9	73,6	67,8	71,6	67,1	75,7
míra ekonomické aktivity (15 – 64 let) ³⁾	ženy	59,2	76,1	73,9	74,0	62,9	62,7	56,0	62,2	50,2	64,4	67,3	54,4	48,5	48,5	45,6	63,0
	muži	78,1	85,0	78,9	78,8	79,3	80,5	73,0	75,5	75,8	82,6	82,8	78,3	76,2	77,2	73,7	79,1
nezaměstnanost	ženy	11,0	5,9	2,4	6,9	9,2	4,8	10,2	14,0	3,3	4,9	5,2	5,5	23,0	16,5	16,3	5,2
	muži	8,2	4,5	11,0	8,3	8,6	4,7	7,5	10,5	1,8	2,7	6,9	5,9	10,9	7,0	8,8	4,1
míra zaměstnanosti na částečný úvazek	ženy	33,4	33,9	17,0	40,0	37,2	32,5	33,3	31,7	24,6	68,6	44,4	30,6	17,6	10,5	15,7	16,7
	muži	6,1	9,6	7,9	9,4	4,9	4,4	3,5	5,6	1,8	17,9	8,9	7,4	3,0	3,3	3,4	6,3

Pramen: Follow-up to the Beijing Platform for Action on the relationship between family life and working life, presidency report, Brusel, 2000

Poznámky a vysvětlivky:

1) veškeré údaje jsou v procentech

2) zaměstnanost – počty osob v % z celkové počtu žen, resp. mužů ve věku 15 –64 let

3) míra ekonomické aktivity - počty osob v % z celkového počtu zaměstnaných a nezaměstnaných

DK – Dánsko FIN – Finsko S – Švédsko D – Německo A – Rakousko B – Belgie F – Francie L – Lucembursko NL – Nizozemí UK – Velká Británie IRL – Irsko E – Španělsko EL – Řecko I – Itálie P - Portugalsko

6.3 Zdroje a charakter dat

V Evropské unii existují dvě hlavní databáze, které umožňují porovnání nerovnosti mezd mužů a žen v rámci členských států EU: Structure of Earnings Survey (ESES) a European Household Panel (EHP). Oba datové zdroje však nejsou zcela adekvátní pro mezinárodní srovnání mezd mužů a žen nebo pro monitoring vývoje nerovnosti (mzdových rozdílů) v určitých časových obdobích.

V následujícím přehledu (tabulka 28) jsou popsány silné a slabé stránky těchto statistických zdrojů. Hlavní nevýhodou (nikoliv však jedinou) databáze **ESES** je, že vylučuje jak státní sektor, tak tzv. veřejné služby (ty jsou důležité při srovnání mezd mužů a žen, neboť počet žen pracujících v těchto odvětvích je podstatně vyšší než počet mužů; v roce 1995 zde pracovalo 46% všech žen a 22% všech mužů); navíc data tohoto zdroje jsou dostupná pouze za rok 1995. Další nevýhoda vyplývá ze skutečnosti, že databáze je k dispozici pouze nepřímo a v agregované podobě.

Hlavní slabou stránkou databáze **EHP** je, že soustřeďuje informace o čistých mzdách; princip stejné odměny je však založen na srovnání hrubých mezd, jelikož vliv daňového systému na mzdy se velmi liší, a to jak podle jednotlivých zemí, tak v dané zemi potom podle osobního a rodinného stavu zaměstnance.

T a b u l k a 28 Srovnání výhod a nevýhod databází EU: ECHP a ESES

	ECHP		ESES	
	výhody	nevýhody	výhody	nevýhody
rozsah	pokrývá celou populaci včetně nepracujících osob; je vhodná v případě, jestliže je využívána pro účel mzdové rovnosti s problémy selekce šikmosti			pouze osoby v zaměstnání; pouze zaměstnanci a firmy s nejméně 10 zaměstnanci
	v ECHP jsou zahrnuti samozaměstnaní a zaměstnanci; vhodné je využití u těch zemí, kde je stále významná samozaměstnanost, a to zvláště u žen			
rodina a domácnost	jedná se datový soubor o domácnostech, tzn. zahrnuje řadu důležitých informací týkajících se žen: počet a věk dětí, rodinný stav a jiné			žádné informace o těchto proměnných
ekonomická odvětví		zahrnuto pouze 18 odvětví; problematické neboť odvětví jsou z gender hlediska velmi heterogenní	data dostupná na číselné úrovni NACE 2 : odhady prováděné na 2 číselné úrovni (typ OAXACA rozkladu) poskytují omezenější mzdové rozdíly než na úrovni NACE 1 nebo odvětví v databázi ECHP	
úroveň vzdělání		pouze 3 úrovně	7 úrovní	
data o mzdách		čisté mzdy, přechod na hrubé mzdy závisí na rodinném stavu, daňovém systému a dalších předpokladech	hrubé mzdy poskytované zaměstnavatelem	
		pouze měsíční čisté mzdy bez detailních informací o struktuře mezd	základem datového souboru je struktura příjmů	
dostupnost	individuální soubor dat ECHP může být jednoduše získán (velmi nízké náklady), jeho využití je značné	vzhledem ke struktuře dat o mzdách a příjmech, je třeba práci s daty věnovat pozornost	využívání individuálních dat by mělo být velmi užitečné například při odhadování nerovnosti mezd ekonometrickými metodami	ESES je dostupná pouze ve formě křížových tabulek nebo vypočtená EUROSTATEM, ale pouze za velmi omezených podmínek (tajné)
periodicita	roční			4 roky
	panel data: jednotlivci mohou být sledováni každoročně			bez panelu
typ dat		šetření u zaměstnanců, které znamená i subjektivitu odpovědí, a problémy no response zjm. u dat o příjmu	šetření u zaměstnavatelů spočívající v dobré kvalitě dat, zjm. mzdových	

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, Brusel, 2001

6.4 Analýza databází ESES a ECHP

6.4.1 Základní metodický přístup

Základní ukazatele, které jsou v EU brány v úvahu při měření nerovnosti mezd mužů a žen, zahrnují:

- celkový mzdový rozdíl měřený hodinovým základem, včetně a kromě přesčasových plateb pro všechny zaměstnance,
- celkový mzdový rozdíl měřený hodinovým základem, včetně a kromě přesčasových plateb pro všechny zaměstnance na plný úvazek,
- celkový mzdový rozdíl měřený hodinovým základem, včetně a kromě přesčasových plateb pro všechny zaměstnance na částečný úvazek.

Zahrnutí a vyloučení přesčasových plateb a pracovníků na částečný úvazek dovoluje, aby byl mzdový rozdíl odhadován relativně nezávisle na pracovní době; a následně tímto způsobem bylo možné doložit, že nerovnost mezd žen a mužů nemůže být vysvětlena pouze kolísáním (rozdíly) pracovní doby. Vzhledem k tomu, že v některých zemích EU je podstatná část mzdové diskriminace podle pohlaví způsobena segregací žen do povolání na částečný úvazek; je nezbytné zde počítat celkový mzdový rozdíl se zahrnutím a vyloučením pracovníků na částečný úvazek. V případě mzdového rozdílu u pracovníků na částečný úvazek je vhodnější porovnávat mzdy žen na částečný úvazek se mzdami pracovníků na plný úvazek - mužů a/nebo žen.

Efektivní je také měření mzdové nerovnosti odhlédnutím od měsíčních mezd, neboť tak je možné postihnout nestejný dopad rozdílné pracovní doby na mzdy dosažitelné pro muže a ženy.

Nerovnost mezd mužů a žen je v EU stále významným problémem, neboť zde osciluje v rozmezí 10 - 30% hrubých mezd.

T a b u l k a 29 Mzdový rozdíl v zemích EU, 1995, ESES

země	hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (zaměstnanci na plný pracovní úvazek)	mzdový rozdíl
Rakousko	75,92	24,1
Belgie	85,72	14,3
Dánsko	86,35	13,7
Španělsko	76,37	23,6
Vých. Německo	89,94	10,1
Finsko	81,56	18,4
Francie	80,53	19,5
Řecko	75,00	25,0
Irsko	75,22	24,8
Itálie	80,92	19,1
Lucembursko	85,85	14,2
Nizozemsko	70,64	29,4
Portugalsko	71,67	28,3
Záp. Německo	76,94	23,1
Velká Británie	76,93	23,1
Švédsko	88,31	11,7

Pramen: *Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel*

Skutečnost, že muži všeobecně pracují více hodin než ženy, vysvětluje, že měsíční mzdy poněkud rozšiřují mzdový rozdíl mužů a žen (a to i v případě pracovníků na částečný úvazek), což se potvrzuje jak v případě, že jsou užitý hrubé mzdy, tak v případě čistých mezd.

T a b u l k a 30 Poměr mezd u pracovníků na plný úvazek a pro všechny pracovníky EU v roce 1995, ESES

země	hrubé hodinové mzdy žen prac. na částečný úvazek ke mzdám mužů prac. na částečný úvazek	mzdový rozdíl	hrubé měsíční příjmy žen/hrubé měsíční příjmy mužů (pouze pracovníci na částečný úvazek)	mzdový rozdíl
Rakousko	70,52	29,5	72,94	27,1
Belgie	98,65	1,3	84,30	15,7
Dánsko	98,25	1,8	84,66	15,3
Španělsko	83,34	16,7	75,49	24,5
Vých. Německo	90,08	9,9	87,16	12,8
Finsko	95,93	4,1	78,35	21,7
Francie	84,17	15,8	80,05	20,0
Řecko	92,70	7,3	72,88	27,1
Irsko	106,31	-6,3	70,18	29,8
Itálie	84,54	15,5	78,95	21,1
Lucembursko	80,84	19,2	84,18	15,8
Nizozemsko	87,18	12,8	69,04	31,0
Portugalsko	79,33	20,7	70,79	29,2
Záp. Německo	78,50	21,5	74,24	25,8
Velká Británie	85,50	14,5	69,80	30,2
Švédsko	91,78	8,2	84,48	15,5

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

Nejvyšší shody mezd mužů a žen je dosahováno u severních států (Švédsko, Dánsko), kde existuje dlouhodobá tradice prosazování rovných příležitostí pro muže a ženy. Nicméně, nejmenší nerovnosti je dosaženo v bývalém vých. Německu, která je však způsobena stále nízkou diferenciací mezd v době šetření. Jižní státy (Řecko, Portugalsko) patří mezi státy s nejvyšším rozdílem mezd, zde ženská práce, resp. finanční příjem ženy je stále chápán jako komplementární k celkovému příjmu domácnosti.

Nerovnost mezd mužů a žen na základě čistých mezd je všeobecně méně významná než mzdový rozdíl měřený z hrubých mezd - především kvůli progresivní struktuře daňového systému a skutečnosti, že v databázi ECHP je začleněn státní sektor. V případě Německa je čistý rozdíl větší, a to bez ohledu na užitý postup (práce na částečný úvazek, plný úvazek, měsíční příjmy), což lze právě vysvětlit obecným daňovým systémem (kumulativní zdanění příjmů).

Ve všech členských státech EU vydělávají ženy pracující na částečný úvazek proporcionalně méně než ženy pracující na plný úvazek (s výjimkou Rakouska) - viz tabulka 31.

T a b u l k a 31 Poměr hrubých hodinových mezd žen prac. na částečný úvazek ku hrubým hodinovým mzdám žen pracujících na plný úvazek; 1995, ESES

země	hrubé hodinové mzdy žen prac. na částečný úvazek/ hrubé hodinové mzdy žen pracujících na plný úvazek (%)
Rakousko	110,90
Belgie	88,93
Dánsko	81,89
Španělsko	77,87
Vých. Německo	83,82
Finsko	90,68
Francie	78,99
Řecko	96,90
Irsko	67,51
Itálie	94,65
Lucembursko	83,74
Nizozemsko	90,84
Portugalsko	99,66
Záp. Německo	91,02
Velká Británie	70,33
Švédsko	93,26

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

To je způsobeno kombinací nevýhod, které se váží k práci na částečný úvazek - tj. druh (typ) zaměstnání, odvětví, typ kontraktu (pracovní smlouvy). Znevýhodnění vážící se k zaměstnání na částečný úvazek má tendenci absentovat v 9 ze 13 členských států, kde se získává zvláštní vyrovnání; a významně se snižuje v dalších 5 státech (Irsko, Velká Británie, Španělsko, Francie, Dánsko).

Rozdíly mezi dvěma zdroji dat (a tím mezi rozdílným řazením členských států EU podle úrovně mzdové nerovnosti) jsou způsobeny dvěma základními faktory, které již byly zmíněny ve srovnávací tabulce 17. Za prvé: začlenění veřejného sektoru do databáze ECHP může vést k výrazné změně velikosti mzdového rozdílu. To je částečně případ Portugalska - zde se při srovnání mzdové nerovnosti mezi soukromým a státním sektorem projevuje, že podíl mezd žen v soukromém sektoru ke mzdám žen ve veřejném sektoru je roven 56%. Za druhé: není také možné podceňovat roli struktury daňového systému a sociální podpory. Z tohoto důvodu ukazatele jednotlivých databází nejsou zcela srovnatelné: korelace mezi dvěma sadami ukazatelů (ECHP/ESES) pro jednotlivé země je u obou databází pouze 24% (v případě měsíčních mezd je to 50%). Největší výhoda využití databáze ECHP spočívá v jejím dynamickém aspektu: tzn. při neměnnosti daňových a sociálních politik, je možné sledovat vývoj každého indikátoru a posoudit tak, zda v dané oblasti bylo dosaženo zlepšení nebo zhoršení.

6.4.2 Nerovnost mezd mužů a žen podle jednotlivých skupin

Sledování mzdových rozdílů uvnitř určitých skupin (demografických, kvalifikačních, sociálních) může zvýšit porozumění mzdové nerovnosti podle pohlaví. Významné jsou zejména mzdové nerovnosti podle věku a podle vzdělání.

T a b u l k a 32 Nerovnost mezd žen a mužů podle věku, ECHP, všechna odvětví

země	věková skupina		
	16 – 24 let	25 – 49 let	50 –64 let
Německo*	92,7	74,2	65,7
Dánsko	95,2	91,7	87,1
Nizozemsko	102,5	87,2	76,1
Belgie	102,2	92,9	92,2
Lucembursko*	89,7	84,8	84,3
Francie	105,2	92,0	80,9
Velká Británie*	96,1	81,8	73,2
Irsko	100,8	87,4	71,9
Itálie	95,5	95,5	90,8
Řecko	90,2	92,7	82,7
Španělsko	87,0	95,0	82,1
Portugalsko	98,5	96,0	97,0
Rakousko	86,1	85,5	74,7
Finsko	95,3	84,6	78,6

* data z roku 1996; ostatní rok 1997

Pramen: *Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel*

Mzdový rozdíl je velmi malý u věkové skupiny 16 - 24 let, tato skupina však představuje poměrně malou část celkové zaměstnanosti. Stejně tak je malý rozdíl ve mzdách u věkové skupiny 25 - 49 let.

To, že mzdový rozdíl má tendenci se s věkem rozšiřovat, naznačuje, že ženská pracovní síla má samozřejmě větší problémy udržovat rovnost s muži v kariéře nebo životním cyklu.

T a b u l k a 33 Hrubé mzdové rozdíly podle věku (ESES, soukromý sektor), 1995

	celkem	relativní mzda - 20	relativní mzda 20-24	relativní mzda 25-29	relativní mzda 30-44	relativní mzda 45-54	relativní mzda 55 +
Belgie	84,30	78,08	84,87	90,60	88,00	86,54	83,28
Dánsko	84,66	102,72	89,07	91,30	85,43	81,47	82,14
Německo (záp.)	74,24	79,37	83,00	85,40	77,71	70,61	68,95
Německo (vých.)	87,16	79,99	91,20	90,92	87,78	84,59	80,91
Řecko	72,88	87,84	88,62	90,39	79,59	65,42	61,06
Španělsko	75,49	89,58	84,92	86,13	81,04	78,95	75,52
Francie	80,05	104,51	99,18	92,06	80,68	74,80	75,10
Irsko	70,18	91,57	86,15	81,55	73,67	64,92	67,87
Itálie	78,95	95,90	91,63	87,43	82,28	77,56	80,71
Lucembursko	84,18	103,63	94,72	98,73	87,86	75,95	75,64
Nizozemsko	69,04	88,34	85,48	85,19	80,99	66,29	67,89
Rakousko	72,94	84,78	75,24	81,53	75,32	71,60	67,37
Portugalsko	70,79	91,64	86,48	79,47	73,48	72,17	67,42
Finsko	78,35	87,60	83,87	83,98	79,03	74,60	72,50
Švédsko	84,48	na	90,70	90,33	86,24	81,48	82,01
Velká Británie	69,80	87,83	81,06	83,00	72,93	60,16	65,34

Pramen: *Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel*

Jak vyplývá z tabulky mzdový rozdíl mužů a žen v EU se s narůstajícím věkem zvyšuje. Nejmenší je u věkové skupiny do 20 let; u této skupiny průměrné příjmy žen v roce 1995 dosahovaly více než 90% příjmů mužů. Pouze nepatrně se rozdíl rozšiřuje u věkové

skupiny 20 - 29 let (v níž jsou převážně zahrnuti mladé vysokoškolsky vzdělané osoby). Ovšem u dalších věkových skupin (tj. 29+) se tento rozdíl rozšiřuje již podstatně. Ženy ve věkové skupině 30 - 44 let v průměru vydělávají o 23 p.b. méně než muži a ženy ve věkové skupině 45+ vydělávají dokonce o 29 p.b. méně.

Tento vývoj je shodný pro téměř všechny členské státy EU. U věkové skupiny do 20 let jsou příjmy žen jen nepatrně nižší nebo jsou dokonce o něco vyšší než příjmy mužů. Výjimku tvoří Belgie a býv. vých. Německo, kde tento rozdíl je sice větší (cca 20 p.b.), ale kde na druhé straně je pouze velmi málo žen a mužů v tomto věku zaměstnáno.

Z tohoto vývoje plyne zajímavý závěr, relativní úroveň ženské mzdy se s věkem signifikantně snižuje. V některých členských státech EU je však tento pokles podstatně strmější - tak je tomu v případě Řecka, Francie, Nizozemska a zejména Velké Británie. V případě Belgie, býv. vých. Německa a Finska je rozdíl mnohem méně ovlivněn věkem než v ostatních případech.

Naopak u věkové skupiny 30 - 44 let je rozdíl mezi mzdou žen a mužů cca 15 a více procent ve všech členských státech s výjimkou: Belgie, Lucemburska, býv. vých. Německa a Švédska. Největších disparit je dosahováno ve Velké Británii, Portugalsku a Irsku.

U věkové skupiny 45 - 54 let je nejmenší rozdíl zaznamenán v Belgii, vých. Německu, Švédsku a Dánsku, kde nepřekračuje hranici 20%. Přes 30% je potom ve Velké Británii, Irsku, Řecku a Nizozemsku. Shodné rozdíly jsou potom také u věkové skupiny 55 a více let, neboť v této věkové kategorii poměrně málo žen pokračuje v zaměstnání, a to zjm. na plný úvazek. Na základě těchto indikátorů však není možné rozhodnout, zda příčinou je věkový efekt (povyšení nebo platový vzestup) nebo generační efekt¹² (pokles mzdového rozdílu u mladé generace). Jak je patrné, trend vývoje nerovnosti mezd podle věku v ČR kopíruje trend vývoje v EU.

Mzdové diference se také liší podle vzdělanostní úrovně - v EU jako celku vykazují největší mzdové rozdíly skupiny nízko a vysoce kvalifikovaných osob.

T a b u l k a 34 Hrubý mzdový rozdíl podle vzdělání (ESES, soukromý sektor)

	základní a nižší sekundární vzdělání (1)	vyšší sekundární vzdělání (2)	terciární vzdělání (3)	poměr (1)/(2)	poměr (3)/(2)
Belgie	81,31	83,31	76,50	97,60	91,83
Dánsko	87,65	88,27	80,11	99,30	90,76
Německo (západ)	78,93	78,22	78,42	100,91	100,25
Německo (východ)	82,78	89,14	84,31	92,87	94,58
Řecko	69,00	74,52	75,83	92,59	101,75
Španělsko	74,22	76,15	69,85	97,47	91,72
Francie	78,99	84,87	71,70	93,07	84,48
Irsko	62,43	72,94	70,83	85,59	97,10
Itálie	80,05	77,22	75,42	103,66	97,67
Lucembursko	81,54	84,09	80,39	96,97	95,60
Nizozemsko	75,32	68,70	60,87	109,64	88,60
Rakousko	70,89	78,42	69,57	90,40	88,71
Portugalsko	70,76	73,01	72,95	96,92	99,92
Finsko	80,87	81,61	82,72	99,09	101,36
Švédsko	85,38	84,11	83,40	101,51	99,16
Velká Británie	72,69	72,31	75,89	100,53	104,95

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency's report, 2001, Brusel

¹² generační efekt spočívá ve faktu, že každá nová generace se v různých faktorech (vzdělanostních, společenských) liší od generace předchozí

U vyššího vzdělání je pouze u 4 zemích, resp. 3 zemí EU (ještě v členění na vých. a záp. Německo) nerovnost méně významná. To je ilustrováno v sloupci 5 - tabulka 34; v případě, že poměr mezi 3 a 2 sloupcem převyšuje 100, je mzdový rozdíl (nerovnost) u vysoce kvalifikovaných pracovníků méně významný.

T a b u l k a 35 Nerovnost mezd žen a mužů podle vzdělání, ECHP, všechna odvětví

země	vzdělání		
	základní	sekundární	terciární
Německo*	72,8	77,4	73,5
Dánsko	86,0	93,0	92,1
Nizozemsko	75,7	88,3	87,2
Belgie	87,4	90,7	83,6
Lucembursko*	90,8	82,3	82,6
Francie	82,8	89,1	84,6
Velká Británie*	83,3	80,7	80,4
Irsko	86,8	83,0	69,2
Itálie	90,4	94,2	83,9
Řecko	85,9	80,8	77,1
Španělsko	85,5	79,4	82,1
Portugalsko	83,9	86,9	80,9
Rakousko	81,6	82,2	83,3
Finsko	77,9	85,2	84,9

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

** data z roku 1996; ostatní rok 1997*

Data v tabulce 35 (získaná z databáze ECHP) ukazují obdobné trendy. To může být způsobeno různými důvody: např. nízkokvalifikované ženy se koncentrují v méně regulovaných a nízko placených odvětvích a navíc mohou mít často přerušovanou profesní kariéru, naproti tomu vzdělanější ženy jsou znevýhodněny relativně k mužským protějškům vzhledem k prosazujícímu se individuálnímu odměňování v určování mezd vysokoškoláků. Naopak ženy se střední (SŠ) kvalifikací mají větší šanci prosadit se oproti svým mužským protějškům, jelikož mzdové systémy v jejich povoláních se méně vztahují k individuálním faktorům než u vysoce kvalifikovaných skupin. Nicméně se jedná o možné hypotézy, které nemusí platit pro všechna období a všechny země.

Obecně lze říci, že tato zjištění potvrzují, že část mzdového rozdílu může být vysvětlena nižšími mzdami žen se shodnou úrovní vzdělání.

Vzdělanostní úroveň společně s věkem dovoluje chápat mzdovou diferenciaci v průběhu pracovního životního cyklu a zároveň předpokládat, že je zde významný generační efekt.

6.4.3 Segregace na trhu práce a mzdové rozložení v EU

K doplnění ukazatelů mzdových rozdílů podle pohlaví je třeba dále zjistit strukturu mezd a vztahy mezi strukturou mezd a mzdovým rozdílem. EU navrhuje se v tomto směru zaměřit na čtyři základní problémy:

- a) nízké mzdy,
- b) mzdový rozdíl podle pohlaví a mzdové rozložení,
- c) efekty genderové segregace v povoláních a odvětvích,
- d) relativní mzdy ve veřejném a soukromém sektoru.

Ad a) Nízké mzdy

Velká část nepoměru mezd mužů a žen je důsledkem koncentrace žen mezi nízkopříjmovými pracovníky (tabulka 36), a to jak u pracovníků na částečný, tak na plný úvazek. Ukazatelé podílu žen mezi nízkopříjmovými pracovníky, úrovně nízkých mezd

vzhledem k mediánu, podílu žen placených minimální mzdou, úrovně minimální mzdy vzhledem k průměrné nebo mediánové mzdě může objasnit rozsah, v jakém jsou ženy soustředěny ve velmi nízko placených profesích.

Rozložení mezd v členských státech EU ukazuje některé zajímavé rozdíly – viz tabulka 36. Data v tabulce jsou založena na ročních mzdách. Nejzajímavějším aspektem tabulky je relativní riziko ženy, že skončí ve špatně placené skupině pracovní síly (riziko je vypočítáno jako poměr počtu žen v nízkopříjmové skupině v porovnání s počtem mužů v nízkopříjmové skupině).

T a b u l k a 36 Výskyt nízkopříjmových osob podle pohlaví, ECHP, 1997, (%)

země	podíl mužů placených méně než 60% mediánu (1)	podíl žen placených méně než 60% mediánu (2)	relativní riziko stát se nízkopracovníkem tj. (1)/(2)	podíl žen mezi nízkopracovními	průměrná mzda nízkopracovních žen (60% mediánu hodinové mzdy)	průměrná mzda nízkopracovních mužů (60% mediánu hodinové mzdy)
Německo*	3,96	29,98	7,57	85,91	71,46	74,53
Dánsko	2,42	9,85	4,07	77,63	73,84	63,16
Belgie	6,18	28,83	4,67	79,01	71,96	76,13
Lucembursko*	1,8	9,50	5,28	81,50	74,90	62,8
Francie	2,66	19,41	7,30	86,34	73,18	68,93
Velká Británie*	6,62	30,99	4,68	81,82	69,46	67,57
Irsko	6,02	23,08	3,83	75,47	71,19	76,23
Itálie	3,00	14,38	4,79	77,11	76,86	82,31
Řecko	5,74	12,36	2,15	59,38	75,67	81,83
Španělsko	5,50	20,47	3,72	68,81	74,51	81,64
Portugalsko	3,35	10,24	3,06	70,15	69,65	84,69
Rakousko	2,70	21,10	7,81	83,17	21,10	31,56
Finsko	3,81	9,76	2,56	71,76	74,96	67,52

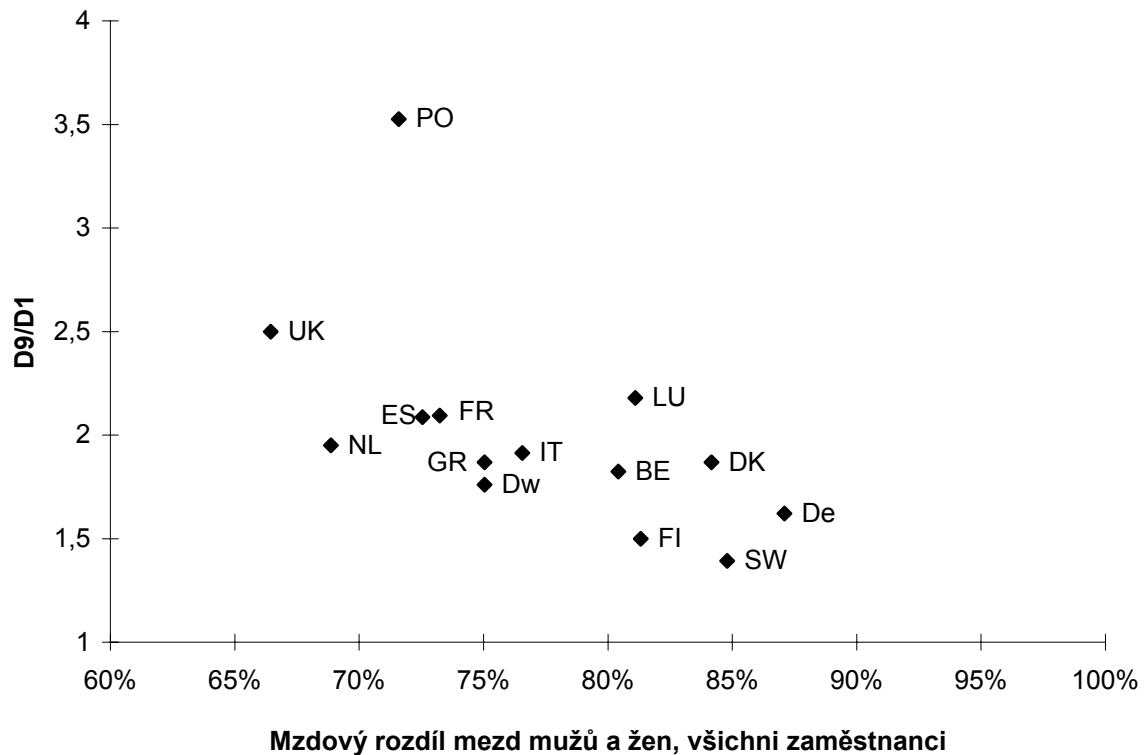
Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency's report, 2001, Brusel

- data z roku 1996; ostatní rok 1997

Ad b) Mzdový rozdíl podle pohlaví a mzdové rozložení

Mzdové rozdíly podle pohlaví jsou spojeny s celkovým rozložením mezd v ekonomice; široké mzdové rozložení má tendenci rozšiřovat celkový poměr mezd mezi muži a ženami. Důvodem je fakt, že mzdový rozdíl mezi muži a ženami zvyšuje kromě jiného rozsah, v jakém se ženy koncentrují na dnu mzdového rozložení a muži na jeho vrcholu. Ukazatelé celkového rozložení mezd – měřené poměrem 1 a 9 decilu – jsou nepřímými ukazateli mzdového rozdílu mužů a žen, beze změn v zaměstnanosti.

Graf 3 Mzdová nerovnost a mzdový rozdíl podle pohlaví, Europe, ESES, 1995



Poznámky a vysvětlivky:

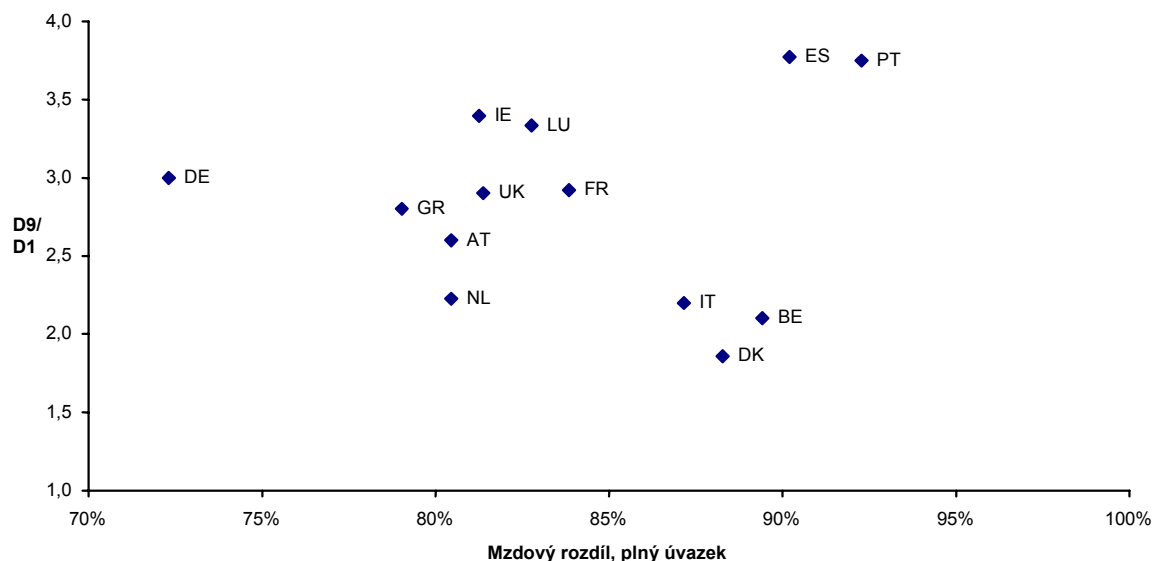
osa Y představuje poměr mezi horní úrovní 9 decilu a horní úrovní 1 decilu

osa X představuje poměr hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (zaměstnanci na plný a částečný pracovní úvazek)

BE – Belgie, De – býv. Východní Německo, Dw – západní Německo, DK – Dánsko, ES – Španělsko, FI – Finsko, FR – Francie, GR – Řecko, IT – Itálie, LU – Lucembursko, NL – Nizozemsko, PO – Portugalsko UK – Velká Británie, SW – Švédsko

Pramen: : Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

G r a f 4 Mzdová nerovnost a mzdový rozdíl podle pohlaví, Europe, ECHP, 1995



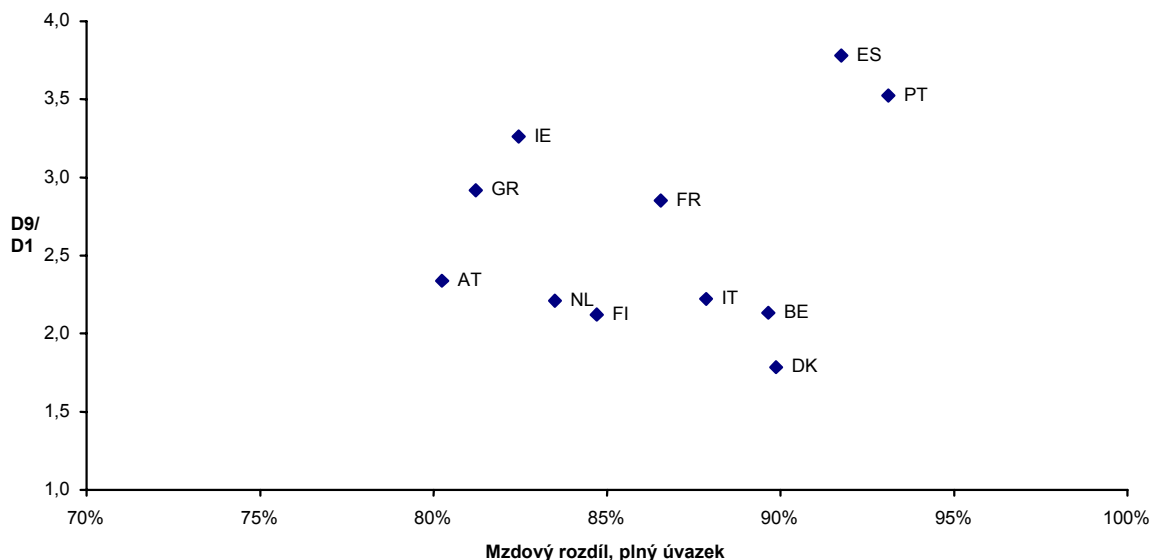
Poznámky a vysvětlivky:

osa X představuje poměr: čisté hodinové mzdy žen/čisté hodinové mzdy mužů (pracovníci na plný úvazek)

osa Y představuje poměr mezi horní úrovní 9 decilu a horní úrovní 1 decilu

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

G r a f 5 Mzdová nerovnost a mzdový rozdíl podle pohlaví, ECHP, 1997



Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

Ad c) Efekty genderové segregace v povoláních a odvětvích

Poslední trojice předložených ukazatelů je používána k přiblížení dopadů jednotlivých druhů a struktur mzdových systémů a penále spojených s genderovou segregací mezi zeměmi. Vzhledem k ne zcela dostatečnému počtu odvětví zahrnutých v databázi ECHP je brána v úvahu pouze segregace v povoláních. Existuje několik způsobů, jak je možné na genderovou segregaci nahlížet. V prvním přístupu je možné vzít v úvahu platovou úroveň

v pěti povoláních odpovídající nejvyššímu podílu žen na trhu práce porovnáno s celkovým mzdovým stupněm žen.

V druhém případě je možné genderovou segregaci zjistit porovnáním průměrné mzdy žen v třídění podle povolání, kde je zaměstnáno nejméně 66% žen (vysoce feminizovaná povolání) v porovnání s průměrnou mzdou žen.

Alternativní přístup by mohl být prozkoumán nezávisle na jejich relativním příspěvku k celkové zaměstnanosti žen, u povolání ovládaných ženami; základní argument proti tomuto přístupu v případě mezinárodního srovnání je, že určitá povolání obsazená ženami mohou objasnit pouze malý podíl celkové zaměstnanosti. Nejlepší strategií je zaměřit se na mzdy v segregovaných povoláních a v těch vysvětlit vysoký podíl zaměstnanosti žen.

Téměř ve všech zemích EU (resp. 9 ze 13) nalezneme mzdové znevýhodnění žen v odvětvích, kterým dominují ženy oproti jejich průměrné mzdě ve všech povoláních; je to právě opakem v případě mužů v 5 členských státech (viz tabulka 37).

T a b u l k a 37 Relativní mzdy mužů a žen v odvětvích podle jejich zastoupení

země	relativní mzda žen v povoláních ovládaných ženami (více než 66% žen)	relativní mzda žen v povoláních ovládaných muži (více než 66% mužů)
Německo*	1,0014	0,9421
Dánsko	0,886	1,145
Nizozemsko	0,8647	0,9548
Belgie	0,9050	1,1784
Lucembursko*	0,5845	1,3189
Francie	0,8116	1,2381
Velká Británie*	0,9094	1,191
Irsko	0,7561	1,0699
Itálie	1,7521	0,5093
Řecko	-	-
Španělsko	0,8608	1,1167
Portugalsko	1,8363	0,6255
Rakousko	1,0328	0,9774
Finsko	0,8542	1,1237

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

*Poznámky a vysvětlivky: * data z roku 1996; ostatní rok 1997; - údaj není k dispozici*

Ab d) Relativní mzdy ve veřejném a soukromém sektoru

Mzdový rozdíl mezi soukromým a státním sektorem je zvláště závažný, jestliže segregace podle pohlaví mezi soukromým a státním sektorem je vysoká. To ilustrují případy Španělska a Portugalska – souvislost mezi vysokým příspěvkem státního sektoru na zaměstnanost žen a rozsáhlým mzdovým rozdílem (ve prospěch státního sektoru) vysvětluje, že například Portugalsko přešlo ze skupiny zemí, kde je mzdový rozdíl nejnižší (užita ECHP), ke skupině zemí, kde mzdový rozdíl počítaný z dat ESES (kde není zahrnut státní sektor) je nejvyšší.

Tabulka 38 Mzdový rozdíl v soukromém a veřejném sektoru, ECHP

země	průměrná mzda v soukromém sektoru/ průměrná mzda ve veřejném sektoru muži %	průměrná mzda v soukromém sektoru/ průměrná mzda ve veřejném sektoru ženy %
Německo*	93,67	82,56
Dánsko	105,24	101,71
Lucembursko*	78,57	74,04
Francie	95,46	85,20
Velká Británie*	106,17	83,02
Irsko	79,33	67,65
Itálie	95,36	80,28
Řecko	75,81	71,41
Španělsko	82,84	65,44
Portugalsko	72,41	55,72
Rakousko	98,36	81,12
Finsko	96,45	98,89

- data z roku 1996; ostatní rok 1997

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

6.4.4 Makroekonomický mzdový rozdíl

Relevantním ukazatelem rovnosti, který je v EU zkoumán, je relativní podíl mužů a žen v celkovém mzdovém účtu v ekonomice. Jeho porovnáním s podílem žen na celkové zaměstnanosti umožňuje z makroekonomického hlediska měřit celkový mzdový deficit žen. Tabulka níže je založena na čistých mzdách, proto tato data do určité míry podhodnocují mzdové rozdíly.

Tabulka 39 Makroekonomický mzdový rozdíl (ECHP, čisté měsíční mzdy)

země	podíl žen na zaměstnanosti (1)	podíl žen na celkovém objemu mezd (2)	makroekonomický mzdový rozdíl (2)/(1)
Německo*	40,78	28,57	70,1
Dánsko	47,42	41,83	88,2
Nizozemsko	40,49	29,82	73,7
Belgie	44,99	37,84	84,1
Lucembursko*	39,00	31,32	80,3
Francie	45,89	38,77	84,5
Velká Británie*	46,99	35,25	75,0
Irsko	42,45	33,34	78,5
Itálie	39,40	34,13	86,6
Řecko	37,34	31,38	84,0
Španělsko	34,82	29,50	84,7
Portugalsko	42,56	38,94	91,5
Rakousko	41,66	32,55	78,1
Finsko	50,81	44,36	87,3

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

*Poznámky a vysvětlivky: * údaje z roku 1996, ostatní rok 1997*

Na základě výpočtu makroekonomického mzdového rozdílu platí, že čím vyšší je jeho hodnota, tím lepší je mzdové postavení žen (podíl žen na celkovém objemu všech mezd je vysoký), resp. celkový mzdový deficit žen. V EU přední místa na základě tohoto ukazatele zaujímají Portugalsko (mzdový deficit žen je 8,5%), Dánsko (11,8%), Finsko (12,7%); na posledních příčkách se umísťují Velká Británie (25%), Nizozemsko (26%) a Německo (30%).

7. Metodika rozkladu mzdového rozdílu užívaná v EU

V EU v současné době neexistuje jednotná metodika analýzy mezd, vzhledem ke skutečnosti, že databáze, kterými EU disponuje, nejsou zcela standardizované. Hlavním cílem EU v této oblasti je proto zkvalitňování a doplňování ukazatelů zařazených do jednotlivých databází tak, aby mohla být provedena mezinárodní komparace. Nicméně na základě dostupných informací proběhl pokus o rozklad zjištěných mzdových rozdílů na základě dále uvedené metodiky - tzv. Oaxaca rozklad.

Oaxaca a Blinder navrhli rozklad mzdového rozdílu tak, aby rozlišili účinek různých faktorů, které mzdový rozdíl ovlivňují. Ten spočívá ve výpočtu - na základě samostatné příjmové rovnice odhadnuté pro muže a ženy - podílu průměrného mzdového rozdílu, který pramení z rozdílů ve složení ženské a mužské pracovní síly (alespoň rozdílů identifikovatelných na základě dostupných proměnných) na jedné straně, a na druhé straně podíl rozdílu způsobeného rozdílným hodnocením mužských a ženských charakteristik, které nejsou nikdy identické.

První prvek zahrnuje mzdové nerovnosti způsobené koncentrací žen do omezeného počtu odvětví, povolání nebo typů podniků. Např. rozdílné hodnocení ženských a mužských povolání (klasifikace zaměstnání a mzdové třídy), rozdíly ve vzdělanostní úrovni, profesní praxi (včetně nepřímých efektů přerušování pracovní kariéry nebo období nezaměstnanosti).

Druhý prvek mzdového rozdílu je způsoben rozdílným hodnocením totožných vlastností: finanční zhodnocení (návrstnost) univerzitního vzdělání se může u mužů a žen odlišovat nebo se rozdílně hodnotí roky odpracované v zaměstnání (zaměstnanecká seniorita) nebo všechny ostatní charakteristiky užívané v odhadu mzdových rovnic.

Informace získané touto technikou rozkladu jsou vhodné pro definování a implementaci politik sloužících k redukci příjmových rozdílů mezi muži a ženami. Jestliže se ukazuje, že rozdíly v povolání významně přispívají ke mzdovým nerovnostem, potom jsou vhodná opatření přispívající k vyrovnání zastoupení mužů a žen v rozdílných povoláních nebo opatření spočívající v revizi společenského uznání.

Jestliže se prosazuje efekt seniority nebo zkušenosti (praxe), může být zpochybněna vhodnost přerušování kariéry. Nicméně, jestliže jsou rozdíly v odměňování identických charakteristik, stává se důležitou otázkou, proč je např. shodná profesní praxe hodnocena rozdílně u mužů a žen.

Tento rozklad tak dovoluje lepší sledování vývoje komponentů tvořící mzdové nerovnosti mezi zeměmi a umožňuje definovat přístupy pro prioritní akce.

Využití tohoto rozkladu se v zemích EU ukazuje poměrně realistickou volbou. Oaxaca rozklad je vhodný a možný, předpokládá se, že se bude v EU uskutečňovat každé 4 roky pro všechny členské státy EU na základě údajů databáze ESES. Volba této databáze byla založena na kvalitě údajů o příjmech a vysokým stupněm diferenciací povolání a odvětví, které obsahuje. Jak již bylo zmíněno výše, neexistence údajů o veřejném sektoru je hlavní překážkou užití databáze ESES.

7.1 Rozklad metodou Oaxaca

Oaxaca ukázal, že rozdíl mezi průměrným hodinovým příjmem mužů a žen (jako logaritmu) může být rozložen následovně:

vzorec 7 Oaxaca rozklad

$$\overline{\ln(W_h)} - \overline{\ln(W_f)} = \overline{X_h}(\beta'_h - \beta^*) + \overline{X_f}(\beta^* - \beta'_f) + (\overline{X_h} - \overline{X_f})\beta^* , \text{ kde}$$

- h jsou muži, f jsou ženy,
- prvky na levé straně rovnice měří průměrnou hodnotu hrubých hodinových příjmů (jako logaritmů) pro muže a ženy,
- člen \overline{X} představuje průměrné hodnoty nebo frekvenci výskytu rozdílných proměnných (vzdělanostní úroveň, profesní zkušenost) u mužů a žen,
- β^* je získáno odhadem samostatných příjmových rovnic pro muže a ženy:
- $\ln(W_{h,i}) = \beta_h X_{h,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_h$
- $\ln(W_{f,i}) = \beta_f X_{f,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_f$

β' - měří výnos proměnných obsažených ve vektoru \overline{X} pro muže a ženy

β^* - odpovídá hodnotě, která by měla být odhadnuta pro každý z koeficientů v případě neexistence diskriminace, tj. jestliže β' byl shodný pro muže a ženy nebo pokud individuální charakteristiky mužů a žen byly hodnoceny stejným způsobem.

Rozbor rovnice:

- levá strana rovnice měří průměrný mzdový rozdíl zjištěný mezi muži a ženami (jako logaritmus)
- první člen na pravé straně rovnice představuje výhodu užívanou muži. Tu tvoří dodatečné příjmy, které muži získávají ze skutečnosti, že rozdílné proměnné obsažené ve vektoru \overline{X} mají rozdílný dopad na příjmy mužů od těch, které by mohly mít v případě neexistence diskriminace,
- druhý prvek na pravé straně rovnice odráží nevýhodu, kterou trpí ženy, tj. ztrátu příjmů vzhledem ke skutečnosti, že rozdílné proměnné obsažené ve vektoru \overline{X} mají rozdílný dopad na příjmy žen, od těch, které by mohly mít v případě absence diskriminace,
- třetí člen na pravé straně měří část mzdového rozdílu, který je přiřazený rozdílům v individuálních vlastnostech mužů a žen,

Rovnici je možné přepsat následovně:

$$\overline{\ln(W_h)} - \overline{\ln(W_f)} = \overline{X_f}(\beta'_h - \beta'_f) + (\overline{X_h} - \overline{X_f})\beta'_h , \text{ kde}$$

- levá strana rovnice měří průměrný mzdový diferenciál zjištěný mezi muži a ženami (jako logaritmus),
- první člen na pravé straně rovnice představuje cenový efekt, tj. nevysvětlený mzdový rozdíl přisuzovaný „čisté“ diskriminaci,
- druhý člen na pravé straně rovnice měří vysvětlený mzdový diferenciál, tj. přisuzovaný rozdílům v individuálních vlastnostech mužů a žen.

7.2 Specifikace příjmové rovnice

Vysvětlené proměnné:

- Naperian logaritmus hrubých hodinových příjmů (v národní měně) zahrnující placené přesčasy a bonusy za směny, noční a víkendovou práci. Nejsou zahrnuty bonusy jako např. třináctý plat a podíly na zisku.

Vysvětlující proměnné:

- vzdělanostní úroveň - v případě EU to je 6 proměnných, které vyjadřují stupeň kvalifikace, kterou člověk získal,
- předešlá pracovní zkušenost - počet let strávených na trhu práce před získáním svého posledního zaměstnání. Tato proměnná musí být začleněna do příjmové rovnice: lineární, kvadratická nebo kubická,
- počet let strávených v podniku (současném zaměstnání) - počet let strávených u současného zaměstnavatele; tato proměnná musí být začleněna do příjmové rovnice: lineární nebo kvadratické. Je také potřebné začlenit dvojitou proměnnou, jejíž hodnota je 1, jestliže roky zaměstnání jednotlivce jsou nenulové, v opačném případě 0,
- povolání - kategoriální proměnná, ISCO,
- Naperian logaritmus počtu placených hodin - včetně placených přesčasů,
- druh úvazku - v EU jsou 3 kategorie proměnných,
- bonusy za směny, noční a víkendovou práci - dvojitá proměnná: 1- v případě, že jednotlivce získává takové bonusy, v opačném případě 0,
- typ ekonomické a finanční kontroly v podniku (zaměstnání) - kategoriální proměnná,
- placené přesčasy - dvojitá proměnná: 1 - v případě, že jednotlivce má placené přesčasy, v opačném případě 0,
- odvětví: kategoriální proměnná NACE 2,
- Naperian logaritmus velikosti podniku - logaritmus počtu pracovníků v podniku.

Rozklad mzdového rozdílu v pracovních příjmech mužů a žen metodikou Oaxaca bude využíván v EU. Z charakteru údajů, které vstupují do tohoto rozkladu, plyne, že tuto techniku by bylo možné využít i v podmínkách ČR. Zásadním předpokladem je však analýza statistických údajů, které by bylo možné získat z ČSÚ, příp. MPSV- Trexima.

7.3 Příklad pro vybranou zemi EU - Belgii

Výsledky z tabulky 40 a 41 jsou založeny na šetření vycházející z databáze Earnings Structure and Distribution (dále EESD) z roku 1995. Průměrný mzdový diferencál mezi muži a ženami v Belgii v roce 1995 byl 25,4% - viz tabulka 40. Přibližně 50% tohoto mzdového rozdílu je vysvětleno rozmanitostí individuálních charakteristik mužů a žen (úroveň vzdělanostního kapitálu, druh pracovní smlouvy, odvětví činnosti, počet placených hodin, velikost podniku atd.). Nicméně existuje zde mzdový rozdíl v rozsahu 13,2%, který odpovídá „čisté“ mzdové diskriminaci.

T a b u l k a 40 Rozklad mzdového diferencálu mezi muži a ženami metodou Oaxaca

	průměrný mzdový rozdíl mezi muži a ženami	rozsah mzdového rozdílu	
		vysvětleno $(\bar{X}_h - \bar{X}_f)\beta_h$	nevysvětleno $\bar{X}_f(\beta_h - \beta_f)$
logaritmus	$\ln(\bar{W}_h) - \ln(\bar{W}_f) = 0,226$ [= 6,172 - 5,946]	0,108 (48%)	0,118 (52%)
mzdový diferencál	$\frac{W_h - W_f}{W_f} = 0,254$ [= (479 - 382) / 382]	0,122 (48%)	0,132 (52%)

Pramen: EESD, 1995

Tabulka 41 ukazuje, že rozdíly v lidském kapitálu (vzdělanostní úroveň, pracovní zkušenosti a doba trvání zaměstnání), povolání a odvětvové zařazení představují více než 75% vysvětleného mzdového rozdílu. Tyto rozdíly ovšem vytváří mzdový diferencíál v rozsahu 9,2%.

Bylo zjištěno, že:

- sektorové začlenění a lidský kapitál vysvětlují spíše platové rozdíly než typ povolání,
- proměnné lidského kapitálu společně s léty zaměstnání v podniku jsou hlavním zdrojem příjmových nerovností mezi muži a ženami.

T a b u l k a 41 Příspěvní jednotlivých faktorů k příjmové nerovnosti

proměnná	jako logaritmus	mzdový diferencíál	% vysvětleného celkem
lidský kapitál	0,031	0,035	28,7%
- <i>vzdělání</i>	0,004	0,005	3,7%
- <i>praxe</i>	0,009	0,010	8,3%
- <i>počet let v zaměstnání</i>	0,018	0,020	16,7%
typ povolání	0,017	0,019	15,7%
typ odvětví	0,034	0,038	31,5%
celkem	0,082	0,092	75,9%

Pramen: EESD, 1995

8. Shrnutí, závěry, doporučení

1. Analýza vztahů v odměňování mužů a žen v ČR se stává vysoce aktuálním tématem. Blíží se předpokládané členství republiky v EU, v níž je otázkám ekonomické a společenské rovnosti příležitostí mužů a žen, v tom i rovného odměňování za práci (mezd, platů) věnovaná stále rostoucí pozornost¹³.

2. Předkládaný rozbor rozdílů v úrovni mezd mužů a žen v ČR a porovnání se situací v členských státech EU opětovně prokázaly, že ženy dosahují oproti mužům ve všech státech všeobecně jak v souhrnu hospodářství, tj. na makroekonomické úrovni, tak v různých průřezech - ekonomicky organizačních (odvětví, obory) i pracovně-profesních (povolání, mzdové tarifní stupně - třídy, povolání) nižší úroveň odměn za práci (výdělků, mezd, platů).

Existují dvě základní roviny analýz genderových výdělkových vztahů:

První rovinou jsou rozborů hodnotící bezprostředně mzdové rozdíly mezi muži a ženami a jejich ovlivnění rozdíly v hodnotě práce vykonávané jednak ženami, jednak muži (pokud jsou v současné době orientačně vyčíslitelné nebo alespoň přibližně odhadnutelné).

Druhou rovinou jsou analýzy širších společensko-sociálních, historických, psychologických a hospodářských faktorů, kterými jsou genderové mzdové rozdíly ovlivňovány (podmíněny).

3. Hodnocení právních úprav a dostupných statistických údajů a dalších informací vyústilo v tyto základní poznatky o rozdílech v úrovni mezd mužů a žen:

3.1 Základní právní úpravy odměňování za práci v ČR (Zákoník práce, zákon o mzdě, zákon o platu a předpisy je provádějící) jsou dlouhodobě založeny na rovnosti utváření (stanovení) mezd (platů) mužů a žen. Hodnocení pracovních činností pro stanovení úrovně mezd podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, popř. dalších rysů pracovních činností se centrálně realizuje podle jednotných kritérií (postupů) nezávisle na genderové příslušnosti jejich vykonavatelů.

3.2 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), přičemž je zde patrná návaznost na hospodářský cyklus v ekonomice.

3.3 Jak se ukazuje při analýze mzdového rozdílu podle dílčích skupin - je největšího mzdového rozdílu dosahováno v kategoriích středního věku, nejnižších rozdílů je dosahováno u nejmladších věkových kategorií. Z hlediska vzdělání je nejnižší shody mezd dosahováno u kategorie vysokoškolského vzdělání, kde existuje nejvyšší variabilita vykonávaných profesí. Z hlediska klasifikace zaměstnanosti je trvale dosahováno největší dispartity v kategorii vedoucích a řídicích pracovníků. 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 úrovni hodnoty jimi vykonávané práce. Konkrétně jde o tyto skutečnosti:

- 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,

¹³ 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.

- vyšší úroveň zařazení prací vykonávaných muži do standardizovaných (dvanácti) tarifních stupňů. To 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; tyto skutečnosti vedou k nižší akumulaci odborných zkušeností a méně stabilní profesní kariéře žen v porovnání s muži.

Přesnější (exaktnější) vyčíslení vlivu rozdílů ve složitosti, odpovědnosti, namáhavosti a dalších kritérií pracovních činností vykonávaných jednak muži, jednak ženami na úroveň genderově rozlišených výdělků vyžaduje podstatné zkvalitnění a rozšíření statistických údajů.

V zásadě jde o postupné naplňování požadavků modelu rozkladu mzdového rozdílu („Oaxaca rozklad“) tak, aby bylo možno koordinovat analýzy genderových výdělkových vztahů s členskými státy EU¹⁴.

3.4 Srovnání ukazatelů makroekonomického mzdového rozdílu (deficitu) žen proti mužům mezi ČR a členskými státy EU naznačuje, že stav v ČR je blízký středním poměrům v členských státech EU).

země ¹⁾	podíl žen na zaměstnanosti (1)	podíl žen na celkovém objemu mezd (2)	makroekonomický mzdový rozdíl (2)/(1)
Portugalsko	42,56	38,94	91,5
Dánsko	47,42	41,83	88,2
Finsko	50,81	44,36	87,3
Itálie	39,40	34,13	86,6
Česká republika ²⁾	46,28	39,93	86,2 ³⁾
Španělsko	34,82	29,50	84,7
Francie	45,89	38,77	84,5
Belgie	44,99	37,84	84,1
Řecko	37,34	31,38	84,0
Lucembursko*	39,00	31,32	80,3
Irsko	42,45	33,34	78,5
Rakousko	41,66	32,55	78,1
Velká Británie*	46,99	35,25	75,0
Nizozemsko	40,49	29,82	73,7
Německo*	40,78	28,57	70,1

Pramen: 1) *Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel*; 2) *Ženy a muži v číslech, ČSÚ, MPSV, Praha, 2000*

Poznámky a vysvětlivky: * data z roku 1996, ostatní rok 1997, země EU – údaje z databáze ECHP 3) pro rok 1999 byla hodnota makroekonomického mzdového rozdílu: 84,1%

Vzhledem k tomu, že mezinárodní srovnávací analýzy mohou mít delší dobu na přípravu a realizaci, doporučuje se neodkladně zahájit ověření možností soustavného sledování genderově segregovaných údajů o struktuře pracovních činností a výdělkových proporcí na makroekonomické úrovni a mezeekonomické (odvětvové) úrovni v rámci vnitřní statistiky státní (ČSÚ) a resortní (MPSV-Trexima); za vhodné se pokládá ustavení pracovní skupiny odborníků zainteresovaných orgánů (MPSV, ČSÚ, VÚPSV, popř. dalších).

¹⁴ VÚPSV doporučuje zahájit konzultace s pracovišti, která budou odpovědná za přípravu a realizaci srovnávacích analýz v EU.

4. Analýza širších souvislostí (Teze)

4.1 Faktory, které mají dlouhodobý (relativně trvalý) charakter a působí na nižší výdělkovou úroveň žen:

a) ztráta profesního vývoje v důsledku mateřství a péče o rodinu

v této souvislosti je nutné prosazovat vyrovnávání rodinných funkcí mezi muži a ženami

b) odlišná, resp. silnější orientace mužů než žen na pracovní kariéru; „doplňkový“ charakter výdělků u části žen, nižší požadovaná výdělková úroveň žen

základním předpokladem je individuální posuzování žen - pracovníc, odstranění paušálního posuzování (vnímání ženy individuálně a diferencovaně, zvážit možnost odlišného a přístupu ke kariéře a práci).

4.2. Faktory ustupující, resp. krátkodobé:

a) nižší úroveň profesní přípravy (vzdělání, praxe),

b) převládající mužské rozhodovací prostředí.

Tyto faktory ve svých důsledcích způsobují, že muži dosahují stabilní, nepřerušované pracovní dráhy, vyšší akumulace odborných a profesních zkušeností, které jsou trhem zhodnoceny.

4.3 Společenské faktory:

Zakořeněné představy a stereotypy lidí o vlastnostech jednotlivých pohlaví

- výhradní spojení žen pouze s rodičovskou rolí (za poslání ženy je považováno mateřství),
- muž je stále chápán jako hlavní živitel rodiny (zaměstnání muže je chápáno jako prostředek k naplnění jeho poslání),
- zaměstnání ženy je spíše chápáno jako prostředek k soukromé realizaci,
- „solidarita“ mužů na pracovišti, kteří nepřijímají ženu ve vedoucí pozici.

Odstranění tzv. gender kontraktu¹⁵ je záležitostí dlouhodobou, předpokládá především změnu tradičního pohledu a názoru společnosti na dělbu práce muže a ženy v rodině ve prospěch jejich vzájemné zastupitelnosti.

4.4 Individuální faktory:

Při hodnocení pracovníků jsou brány v potaz a podle toho také odměňovány jejich individuální vlastnosti a schopnosti, tj. ochota riskovat, pracovat přesčas, jezdit na služební cesty a brát na sebe náročnější úkoly.

Rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen je ovlivněn celou řadou faktorů, které mají jak své objektivní příčiny, tak těmi, které již nejsou platné, ale které se ve společnosti reprodukuje (zažitá 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. V přístupu k této problematice je vhodná kombinace jak ekonomických analýz, tak sociologických šetření.

Předložená práce představuje první krok na poli rovnosti odměňování mužů a žen, neboť jak bylo zjištěno, rozdíly mezi příjmy mužů a žen nejen stále existují, ale v posledních letech se i prohlubují; měla by se proto stát výchozím bodem pro jejich další měření a zkoumání. A to nejlépe v souladu s metodikou používanou v členských státech EU.

¹⁵ Gender kontrakt je souborem implicitních a explicitních pravidel, které ženám a mužům připisují různou práci a hodnotu, odlišné zodpovědnosti a povinnosti. Tato pravidla znevýhodňující v různých oblastech vždy jedno z pohlaví jsou uplatňována a vymáhána v každodenním životě.

Literatura

1. Baštýř, I.: Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferenciál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy, VÚPSV, Praha, 2001
2. Baštýř, I.: Rozdíly v úrovni mezd mužů a žen v České republice, VÚPSV, Praha, 1993
3. Časové řady základních ukazatelů statistiky práce (1948 - 2000), ČSÚ, Praha, 2001
4. Fuchs, J.: Rovné příležitosti pro muže a ženy, Sociální politika č. 9, Praha, 1998, str. 3-5
5. Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, Brusel, 2001
6. Kalenská, M. a kol.: Směrnice Rady ES č. 75/117/EEC ke sblížení právních předpisů členských států týkající se uplatňování zásady rovného odměňování mužů a žen, UK, Praha
7. Kuchařová, V.: Gender Impact of Social Security Reform in the Czech Republic, VUPSV, Praha, 2002
8. Maříková, H. : Proměny současné české rodiny, SLON, Praha, 2000
9. Mzdová diferenciace zaměstnanců v roce 2000, ČSÚ, Praha, 2001
10. Nemcová, A.: Relácie priemerných miezd mužov a žien v roznych druhoch zamestnávateľských organizácií (obdobie do roku 1989 a osobitne do roku 1993), VÚPSVR, Bratislava, 1997
11. Princip rovného zacházení s muži a ženami v zaměstnání, MPSV, Praha, 2000
12. Robinson, D.: Rozdíly v profesních výdělcích podle pohlaví, ILO 1998/1
13. Rovné příležitosti žen a mužů ve vybraných českých podnicích 2000 – 2001, Gender centrum, Praha, 2001
14. Směrnice Rady ze dne 10. února 1975 o sladění zákonů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy, Rada Evropských společenství, Brusel
15. Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle VŠPS, ČSÚ, Praha, 2001
16. Ženy a muži v číslech, ČSÚ, MPSV, Praha, 2000

Seznam tabulek, grafů a vzorců

tabulka 1 Platové třídy - 12	9
tabulka 2 Platové třídy - 16	10
tabulka 3 Vývoj podílu žen na celkovém počtu pracovníků v odvětvích NH - %	14
tabulka 4 Vztahy průměrných hrubých mezd mužů a žen v období 1984 -2000	18
tabulka 5 Srovnání měsíčních hrubých a čistých mezd u zaměstnanců s plně odpracovanou pracovní dobou.....	19
tabulka 6 Průměrné hodinové výdělky podle pohlaví	20
tabulka 7 Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - vzdělání.....	21
tabulka 8 Průměrné hodinové výdělky pro stupně dosaženého vzdělání podle pohlaví	21
tabulka 9 Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - věkové kategorie	22
tabulka 10 Průměrné hodinové výdělky pro věkové kategorie podle pohlaví.....	22
tabulka 11 Poměr průměrných měsíčních mezd zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - klasifikace zaměstnání	23
tabulka 12 Průměrná mzda a mzdový rozdíl u vybraných povolání	24
tabulka 13 Průměrné měsíční mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a vyšším - typ hospodaření..	25
tabulka 14 Průměrné hodinové výdělky pro tarifní stupně a pohlaví - 2.Q.1999.....	26
tabulka 15 Mzdy zaměstnanců v jednotlivých odvětvích v roce 1999	28
tabulka 16 Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu	29
tabulka 17 Odpracované hodiny dle odvětví a délky úvazku.....	30
tabulka 18 Průměrný odpracovaný čas podle pohlaví a věkové kategorie	30
tabulka 19 Průměrný odpracovaný čas podle pohlaví a KZAM	31
tabulka 20 Důvody zaměstnání na zkrácenou pracovní dobu	32
tabulka 21 Zaměstnaní podle druhu a délky úvazku	32
tabulka 22 Frekvence přesčasové práce	33
tabulka 23 Hlavní důvody přesčasové práce	33
tabulka 24 Průměrný obvyklý počet hodin přesčasové práce	33
tabulka 25 Počty zaměstnanců v CS a jejich průměrné měsíční mzdy v ČR	36
tabulka 26 Makroekonomický mzdový rozdíl (%).....	37
tabulka 27 Ukazatelé zaměstnanosti a nezaměstnanosti v EU, rok 1999	41
tabulka 28 Srovnání výhod a nevýhod databázi EU: ECHP a ESES	43
tabulka 29 Mzdový rozdíl v zemích EU, 1995, ESES	44
tabulka 30 Poměr mezd u pracovníků na plný úvazek a pro všechny pracovníky EU v roce 1995, ESES.....	45
tabulka 31 Poměr hrubých hodinových mezd žen prac. na částečný úvazek ku hrubým hodinovým mzdám žen pracujících na plný úvazek; 1995, ESES	46
tabulka 32 Nerovnost mezd žen a mužů podle věku, ECHP, všechna odvětví	47
tabulka 33 Hrubé mzdové rozdíly podle věku (ESES, soukromý sektor), 1995	47
tabulka 34 Hrubý mzdový rozdíl podle vzdělání (ESES, soukromý sektor).....	48
tabulka 35 Nerovnost mezd žen a mužů podle vzdělání, ECHP, všechna odvětví.....	49
tabulka 36 Výskyt nízkopříjmových osob podle pohlaví, ECHP, 1997, (%).....	50
tabulka 37 Relativní mzdy mužů a žen v odvětvích podle jejich zastoupení	53
tabulka 38 Mzdový rozdíl v soukromém a veřejném sektoru, ECHP	54
tabulka 39 Makroekonomický mzdový rozdíl (ECHP, čisté měsíční mzdy)	54
tabulka 40 Rozklad mzdového diferenciálu mezi muži a ženami metodou Oaxaca	57
tabulka 41 Přispění jednotlivých faktorů k příjmové nerovnosti	58
graf 1 Vývoj poměru průměrných hrubých měsíčních mezd žen a mužů v letech 1984 – 2000.....	19
graf 2 Vývoj hodinových mezd mužů a žen podle tarifních stupňů	25
graf 3 Mzdová nerovnost a mzdový rozdíl podle pohlaví, Europe, ESES, 1995	51
graf 4 Mzdová nerovnost a mzdový rozdíl podle pohlaví, Europe, ECHP, 1995	52
graf 5 Mzdová nerovnost a mzdový rozdíl podle pohlaví, ECHP, 1997.....	52
vzorec 1 Výpočet převodového koeficientu.....	35
vzorec 2 Výpočet průměrného počtu obvykle odpracovaných hodin u zaměstnanců celkem	35
vzorec 3 Empirické zjištění o relaci průměrné mzdy mužů a žen	35
vzorec 4 Výpočet mzdového rozdílu.....	36
vzorec 5 Výpočet vlivu rozdílné pracovní doby mužů a žen	36
vzorec 6 Postup výpočtu makroekonomického rozdílu.....	36
vzorec 7 Oaxaca rozklad	56

Přílohy

Příloha 1

Počet soudních případů z oblasti rovných příležitostí mezi muži a ženami projednaných před ESD do roku 1996

Článek 177 rozhodnutí v předběžné otázce týkající se rovného odměňování (článek, 119 resp. 141)									
	BELGIE	DÁNSKO	NĚMECKO	IRSKO	NIZOZEMÍ	UK	FRANCIE	ITÁLIE	LUCEMBURSKO
1971	1								
1975	1								
1978	1								
1980						1			
1981						2			
1982						2			
1984					4				
1986			2						
1988				1					
1989		1	1			1			
1990			1						
1991			1						
1992			1						
1993			1		1	2			
1994			7		4	2			
1995		1	1						
1996			1			1			
celkem	3	2	16	1	9	11			
Článek 169 řízení o žalobě proti členské zemi týkající se rovného odměňování (článek 119, resp. 141)									
1983						1			1
1985		1	1						
1993	1								
celkem	1	1	1			1			1

Pramen: www.mpsv.cz

Příloha 2

Příloha k zákonu č. 143/1992 Sb., Charakteristiky platových tříd

Charakteristiky platových tříd -platné do 31.12.2001

1. platová třída

Výkon pomocných prací podle přesných postupů a pokynů, s běžnou fyzickou a malou smyslovou zátěží a bez vazeb na další činnosti (například manipulace s jednotlivými předměty menší hmotnosti a velikosti).

2. platová třída

Výkon přípravných nebo pomocných prací s menšími návaznostmi na další činnosti procesu nebo celku, zpravidla s malou hmotnou odpovědností a běžnou smyslovou zátěží, popřípadě zvýšenou fyzickou námahou nebo rizikem pracovního úrazu (například jednoduché operace nebo soubor operací s jednotlivými částmi strojů, zařízení nebo objektů, měřidly, mechanizovanými nástroji). Výkon jednoduchých pravidelně opakovaných administrativních, administrativně technických nebo provozně manipulačních prací.

3. platová třída

Výkon ucelených rutinních obslužných prací podle daných postupů a provozních režimů spojených s určitou hmotnou odpovědností, smyslovou zátěží, rizikem pracovního úrazu nebo vysokou fyzickou námahou a s určitými dalšími provozními návaznostmi, výkon opakovaných kontrolovatelných administrativních, hospodářskosprávních, ekonomických nebo provozně technických prací podle podrobných pokynů nebo stanovených postupů.

4. platová třída

Výkon rutinních odborných kontrolovatelných prací s dalšími případnými úzkými návaznostmi na další procesy prováděných podle rámcových pokynů a spojených zpravidla s vyšší hmotnou odpovědností, zvýšenou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob (například práce s jednoúčelovými konvenčními zařízeními pracujícími se vzájemnými technologickými nebo provozními vazbami). Výkon odborných administrativních nebo částečně opakovaných různorodých hospodářskosprávních, ekonomických nebo provozně technických prací. Řízení a organizace jednotlivých snadno ovladatelných technologických, provozních a jiných procesů a zařízení podle přesných postupů se zvýšenými nároky na přesnost a spolehlivost se zvýšenou odpovědností za bezpečnou práci a zdraví a bezpečnost druhých osob, zvýšenou smyslovou zátěží a hmotnou odpovědností. Výkon jednoduchých individuálních řemeslných prací.

5. platová třída

Výkon rutinních různorodých odborných prací s případnou vysokou hmotnou odpovědností, odpovědností za zdraví a bezpečnost druhých osob nebo smyslovou zátěží s pevně stanovenými přesnými a četnými návaznostmi na další procesy a děje. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu dílčích úseků provozních procesů nebo složitých zařízení s malými možnostmi volby postupu spojené zpravidla s vysokou smyslovou zátěží a odpovědností za zdraví a životy dalších osob. Samostatný výkon individuálních řemeslných prací.

6. platová třída

Výkon ucelených odborných prací nebo zajišťování méně složitých agend, které jsou důležitou součástí širších procesů a jevů, a to podle obecných postupů spojených s případnou velmi vysokou hmotnou odpovědností nebo odpovědností za obtížně odstranitelné škody většího rozsahu a vysokou smyslovou (neuropsychickou) zátěží. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu velmi složitých zařízení a jednoduchých procesů s možností volby postupů, spojené se značnou neuropsychickou zátěží, odpovědností za zdraví a životy

širšího okruhu dalších osob. Výkon individuálních řemeslných prací se značným podílem tvůrčí invence nebo individuálních řemeslně vysoce odborných prací.

7. platová třída

Výkon složitých odborných prací nebo samostatné zajišťování odborných agend nebo výkon jednoduchých dílčích koncepčních metodických prací s vysokou odpovědností za velmi obtížně odstranitelné rozsáhlé škody, se značnou provázaností komplikovaných vazeb na další procesy a s vysokou neuropsychickou zátěží a rozsáhlými možnostmi volby postupu v rámci celého úseku nebo oboru činnosti. Řízení, organizace nebo operativní zajišťování chodu souborů složitých zařízení a provozních procesů podle obecných postupů, zpravidla spojené s určitou duševní námahou, velmi vysokou neuropsychickou zátěží vyplývající z vysoké intenzity probíhajících jevů, stresových situací a podobně, s odpovědností za škody vzniklé činností řízeného úseku. Výkon individuálních tvůrčích mistrovských řemeslných prací.

8. platová třída

Výkon specializovaných odborných prací, samostatné zabezpečování složitých úkolů a agend nebo výkon koncepčních, metodických a dílčích tvůrčích činností, které jsou stěžejní součástí samostatně působících systémů, s určitými vazbami a souvislostmi přesahujícími rámce daného oboru spojené se zvýšenou duševní námahou. Řízení, organizace a koordinace složitých procesů nebo rozsáhlého souboru velmi složitých zařízení spojené s určováním nových postupů v rámci systému, s odpovědností za rozsáhlé obtížně odstranitelné škody vzniklé činností řízeného úseku nebo obecným ohrožením zdraví a života.

9. platová třída

Výkon systémových prací spojených s komplexním zabezpečováním nejsložitějších úseků a agend, složitých koncepčních a metodických prací a tvůrčích činností spojených zpravidla s odpovědností za neodstranitelné škody, s vysokou duševní námahou vyplývající z potřeby práce na značném stupni zobecnění, s širokými vazbami nad rámec oboru činnosti prováděné zpravidla předem blíže nespecifikovaným způsobem. Řízení, organizace a koordinace velmi složitých procesů a systémů, včetně volby a optimalizace postupů a způsobů řešení spojené zpravidla s všestranně velmi obtížnými podmínkami.

10. platová třída

Výkon nejsložitějších specializovaných koncepčních systémových prací a náročných tvůrčích prací s rozsáhlými komplikovanými vazbami mezi různými obory činnosti, případně vědními disciplínami prováděné blíže neurčeným způsobem s předem nespecifikovanými výstupy s vysokou mírou pravděpodobnosti vzniku neodstranitelných škod, obecného ohrožení života a zdraví osob, s požadavkem vysokého stupně zobecnění. Řízení a koordinace nosných částí komplexu složitých systémů s rozsáhlými vnitřními i vnějšími vazbami.

11. platová třída

Tvůrčí řešení úkolů neobvyklým (originálním) způsobem s obecně stanovenými výstupy s vysokou mírou odpovědnosti za škody s nejširšími společenskými důsledky spojené s velmi vysokou duševní námahou vyplývající z potřeby trvale vysokého stupně zobecnění jevů, značného množství variant řešení, s nároky na mimořádné schopnosti zejména tvůrčí, komunikační a podobně. Řízení a koordinace komplexů velmi složitých systémů, s odpovědností za škody odstranitelné za úsilí nejširšího kolektivu specializovaných odborníků za delší období nebo za neodstranitelné škody, se značnými nároky na schopnost řešit v nejobtížnějších podmínkách složité a konfliktní situace spojené zpravidla s obecným ohrožením nejširší skupiny osob.

12. platová třída

Tvůrčí řešení nejsložitějších úkolů principiálně novým způsobem s nespecifikovanými výstupy, širokého společenského nebo mezinárodního dosahu, s hlubokými interdisciplinárními návaznostmi ovlivňující zásadním způsobem další rozvoj příslušných celospolečenských nebo vědních oborů, s předpokladem vysokého stupně abstraktního myšlení. Řízení, organizace a koordinace nejsložitějších systémů s velmi vysokým počtem

možných způsobů řešení, s odpovědností za neodstranitelné hmotné a morální škody, které mohou vzniknout činností přímo řízených i navazujících systémů.

Charakteristiky budoucích platových tříd

1. platová třída

Práce sestávající z jednoznačných opakujících se pracovních operací. Práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a ručními nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti. Provádění jednotlivých manipulačních operací s jednotlivými kusy a předměty malé hmotnosti (do 5 kg). Běžné nároky na smyslové funkce. Práce v příznivých vnějších podmínkách.

2. platová třída

Práce stejného druhu konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy, s malou možností odchylky a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s více prvky (předměty) tvořícími celek, například manipulace s předměty vyžadujícími zvláštní zacházení (křehké, těžké, vznětlivé, s nebezpečím nákazy). Provádění dílčích prací, které jsou součástí širších procesů. Dlouhodobé a jednostranné zatížení drobných svalových skupin (prstů, zápěstí) a ve vnuceném pracovním rytmu a při mírně zhoršených (například klimatických) vnějších podmínkách. Práce s případným rizikem pracovního úrazu.

3. platová třída

Práce s přesně vymezenými vstupy a výstupy a obecně vymezeným postupem s rámcovými návaznostmi na další procesy. Práce s celky a sestavami s logickým (účelovým) uspořádáním bez vazeb na jiné celky (sestavy). Případná odpovědnost za ohrožení zdraví a bezpečnosti spolupracovníků v rámci jednoho kolektivu.

4. platová třída

Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen „jednoduché odborné práce“). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.

5. platová třída

Jednoduché odborné práce vykonávané s mnoha vzájemně provázanými prvky, které jsou součástí určitého systému. Usměrnování jednoduchých rutinních a manipulačních prací a procesů v proměnlivých skupinách, týmech a jiných nestálých organizačních celcích a bez podřízenosti skupiny zaměstnanců spojené s odpovědností za škody, které nelze odstranit vlastními silami a v krátké době. Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou převážně zastoupeny konkrétní jevy a procesy různorodějšího charakteru s nároky na dlouhodobější paměť, dílčí představitost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Přesné smyslové rozlišování drobných detailů. Dlouhodobé, jednostranné a nadměrné zatížení svalových skupin předměty různých hmotností nad 25 kg.

6. platová třída

Různorodé, rámcově vymezené práce se zadáním podle obvyklých postupů, se stanovenými výstupy, postupy a vazbami na další procesy (dále jen „odborné práce“). Práce s ucelenými systémy složenými z mnoha prvků s dílčími vazbami na malý okruh dalších systémů. Koordinace prací v proměnlivých skupinách. Zvýšené psychické nároky vyplývající ze samostatného řešení úkolů s různorodými konkrétními jevy a procesy a s nároky na představitost a předvídatelnost, schopnost srovnávání, pozornost a operativnost. Značná

smyslová náročnost. Značná zátěž velkých svalových skupin ve velmi ztížených pracovních podmínkách.

7. platová třída

Odborné práce konané s ucelenými samostatnými systémy s případným členěním na dílčí subsystémy a s vazbami na další systémy. Usměrnování a koordinace jednoduchých odborných prací. Odpovědnost za zdraví dalších osob nebo za škody odstranitelné pouze skupinou dalších zaměstnanců nebo za škody osob jednajících na základě chybných příkazů nebo opatření odstranitelné za delší období. Psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení úkolů, kde jsou rovnoměrně zastoupeny konkrétní a abstraktní jevy a procesy různorodého charakteru. Nároky na aplikační schopnosti a přizpůsobivost různým podmínkám, na logické myšlení a určitou představivost. Vysoká náročnost na identifikaci velmi malých detailů, znaků nebo jiných zrakově důležitých informací a zvýšené nároky na vestibulární aparát. Nadměrné zatížení velkých svalových skupin v extrémních pracovních podmínkách.

8. platová třída

Zajišťování širšího souboru odborných prací s rámcově stanovenými vstupy a způsobem vykonávání a vymezenými výstupy, které jsou organickou součástí širších procesů (dále jen „odborné specializované práce“). Práce v rámci komplexních systémů s vnitřním členěním na ucelené subsystémy s úzkými vazbami na další systémy a s vnitřním členěním i mimo rámec organizace.

9. platová třída

Odborné specializované práce, ve kterých je předmětem komplexní samostatný systém složený z několika dalších sourodých celků nebo nejsložitější samostatné celky. Koordinace a usměrnování odborných prací. Zvýšená psychická námaha vyplývající ze samostatného řešení soustavy úkolů, kde jsou více zastoupeny abstraktní jevy a procesy, s nároky na poznávání, chápání a interpretaci jevů a procesů. Vysoké nároky na paměť, flexibilitu, schopnosti analýzy, syntézy a obecného srovnávání. Vysoké nároky na vestibulární aparát. Mimořádná zátěž nervové soustavy.

10. platová třída

Zajišťování komplexu činností s obecně vymezenými vstupy, rámcově stanovenými výstupy, značnou variantností způsobu řešení a postupů a specifickými vazbami na široký okruh procesů (dále jen „systémové práce“). Předmětem práce je komplexní systém složený ze samostatných různorodých systémů se zásadními určujícími vnitřními a vnějšími vazbami. Koordinace a usměrnování odborných specializovaných prací.

11. platová třída

Systémové práce, jejichž předmětem činnosti jsou dílčí obory činností se širokou působností. S výkonem prací je spojena značná psychická námaha vyplývající z velké složitosti kognitivních procesů a vyššího stupně abstraktního myšlení, představivosti, generalizace a z nutnosti rozhodování podle různých kritérií.

12. platová třída

Komplex systémových činností s variantními obecnými vstupy, rámcově stanovenými výstupy a předem nespécifikovanými způsoby a postupy se širokými vazbami na další procesy (dále jen „systémové specializované práce“), kde jsou předmětem obory činnosti složené ze systémů s rozsáhlými vnějšími a vnitřními vazbami.

13. platová třída

Systémové specializované práce, jejichž předmětem činnosti je soubor oborů nebo obor s rozsáhlou vnitřní strukturou a vnějšími vazbami. Komplexní koordinace a usměrnování systémových prací. Vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení. Objevování nových postupů a způsobů a hledání řešení netradičním způsobem. Přenos a aplikace metod a způsobů z jiných odvětví a oblastí. Rozhodování v rámci značně

kombinovatelných spíše abstraktních a různorodých jevů a procesů z různých odvětví a oborů.

14. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsoby řešení a velmi rámcově vymezenými výstupy s velmi širokými vazbami na další procesy, tvůrčí rozvojová a koncepční činnost a systémová koordinace (dále jen „tvůrčí systémové práce“). Předmětem je soubor oborů nebo obor s rozsáhlým vnitřním členěním a s četnými vazbami na další obory a s působností a dopadem na široké skupiny obyvatelstva nebo souhrn jinak náročných oborů. Koordinace a usměrňování systémových specializovaných prací.

15. platová třída

Tvůrčí systémové práce, kdy předmětem je odvětví jako soubor vzájemně provázaných oborů nebo nejnáročnější obory zásadního významu. Velmi vysoká psychická námaha vyplývající z vysokých nároků na tvůrčí myšlení ve vysoce abstraktní rovině při značné variabilitě a kombinovatelnosti procesů a jevů a na schopnosti nekonvenčního systémového nazírání v nejširších souvislostech.

16. platová třída

Činnosti s nespécifikovanými vstupy, způsobem řešení i výstupy s možnými vazbami na celé spektrum dalších činností, kde jsou předmětem jednotlivé vědní obory a disciplíny a jiné nejširší a nejnáročnější systémy.

Příloha 3

Vybrané poznatky uskutečněných sociologických průzkumů

Jak se ukazuje, ekonomická šetření mzdového rozdílu mezi muži a ženami, resp. výzkum založený na ekonomické analýze je vždy vhodné doplnit sociologickým šetřeními. Ta totiž reflektují subjektivní názory a postoje dotazovaných. V následujícím textu jsou shrnuty základní zjištění vybraných šetřeních.

V posledních několika letech (2000, 2001) se uskutečnilo několik dotazníkových šetření, která se zaměřovala na následující oblasti:

- 1) názory na podmínky mužů a žen ve společnosti,
- 2) šance na pracovním trhu,
- 3) rovné příležitosti, pozitivní diskriminaci,
- 4) diskriminaci v zaměstnání na základě pohlaví.

Šetření o názorech na podmínky mužů a žen ve společnosti

V roce 2001 uskutečnilo CVVM SoÚ AV ČR pravidelné měsíční šetření názorů obyvatelstva ČR. Dotázáno bylo celkem 1036 osob reprezentujících obyvatelstvo ČR starší 15 let.

Na otázku: „Pokuste se posoudit, zda jsou na tom lépe muži, ženy nebo obě pohlaví stejně, pokud jde o...“ byla získána následující struktura odpovědí:

T a b u l k a 1 Kdo je na tom lépe z hlediska ve vybraných oblastech

	stejně %	muži %	ženy %
přístup ke vzdělání	91	6	2
životní úroveň	73	22	2
sociální opatření a výhody	68	8	19
řízení menších podniků či pracovních kolektivů	60	33	3
rozvoj zájmů	57	36	3
postavení v rodině	55	32	11
podnikání	48	48	1
účast v politice na místní, regionální úrovni	46	46	1
přijetí do zaměstnání	31	64	2
pracovní kariéra	29	66	2
účast v politice na celostátní úrovni	17	77	0
výše platů	15	81	1
řízení velkých podniků	11	85	0

Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

Poznámky a vysvětlivky: řádková procenta, dopočet do 100% tvoří odpovědi "neví"

Z výše uvedené tabulky je patrné, že rovný přístup bez ohledu na pohlaví je pocítován v přístupu ke vzdělání - zde je dosaženo nejvyšší shody 91% a životní úrovni - 73%. Naopak v otázkách řízení velkých podniků a výši platů jsou na tom podstatně lépe muži (85% a 81%).

Další otázky byla zaměřena na zjištění ohroženosti jednotlivých pohlaví sociálními a zdravotními riziky. Názory na tuto problematiku byly zjišťovány otázkou „Kdo je podle Vás častěji ohrožen následujícími situacemi:“

T a b u l k a 2 Vyhodnocení odpovědí na dotaz „Kdo je podle Vás častěji ohrožen následujícími situacemi“

	stejně %	muži %	ženy %
sexuálním obtěžováním	5	1	91
domácím násilím	13	1	81
nezaměstnaností	50	3	44
obecnou kriminalitou	52	9	37
stresem	53	11	31
zdravotními riziky	59	10	27

Poznámky a vysvětlivky: řádková procenta, dopočet do 100% tvoří odpovědi "neví"

Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

Ženy jsou více než muži ohroženy sexuálním obtěžováním a domácím násilím; naopak zdravotními riziky jsou podle dotazovaných více ohroženi muži (59%).

Dalším zjišťovaným faktem je, zda instituce na podporu rovných příležitostí a ochranu práv žen mají své opodstatnění.

T a b u l k a 3 Vyhodnocení odpovědí na dotaz „ Mají instituce na ochranu práv žen své opodstatnění?“

rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	nevím
19	40	19	3	19 %

Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

I když počet odpůrců takových institucí není zanedbatelný (22 %), jednoznačně převažuje přesvědčení o opodstatněnosti jejich existence (59 %). Poměrně často (19 %) ale představa chybí.

I na tomto místě se projevil odlišný pohled mužů a žen. Institucím na ochranu žen vyjádřilo podporu 70 % dotázaných žen, ale jen necelá polovina mužů (46 %). Negativně pak odpověděla asi třetina mužů (32 %) oproti 13 % žen.

Šance na pracovním trhu

Další sociologický výzkum uskutečnila Agentura DEMA a.s. v listopadu 2000 pro Český svaz žen. Dotazováno bylo celkem 1 000 osob reprezentujících populaci starší 18 let.

Zjišťována byla následující série otázek:

T a b u l k a 4 Vyhodnocení odpovědí na dotaz „Považujete za opodstatněná následující tvrzení?“

	muži %		ženy %	
	ano	ne	ano	ne
muž je hlava rodiny	69	31	41	59
žena nemá schopnosti pro řídicí funkce	26	74	16	84
muži mají lepší podmínky pro uplatnění v práci	76	24	87	13
péče o rodinu je záležitostí ženy	58	42	51	49

Pramen: Zaostřeno na ženy 2001, ČSÚ, 2002

Z odpovědí na tuto otázku jednoznačně vyplývá, že jak ženy, tak muži se domnívají, že muži mají lepší podmínky pro uplatnění v práci; to se domnívá 76% mužů a 87% žen. Poměrně vyrovnané jsou odpovědi na otázku, zda péče o rodinu je záležitostí ženy, kde u obou pohlaví každý druhý s tímto výrokem souhlasil. Překvapivý je tento poměr zjm. u odpovědí žen, kdy je o tomto přesvědčena nadpoloviční většina dotazovaných žen.

T a b u l k a 5 Vyhodnocení odpovědí na dotaz „Co z uvedeného má pro Vás zásadní význam?“

	muži %		ženy %	
	ano	ne	ano	ne
rodina, rodinný život	89	11	95	5
zaměstnání	83	17	75	25
dostatek volného času, možnost věnovat se koníčkům	80	20	69	31
vysoký výdělek, peníze, majetek	69	31	54	46
volnost, nevázanost, tzv. možnost "žít a užít"	38	62	30	70
společenská kariéra	32	68	22	78
vedoucí nebo řídicí pozice	32	68	22	78
politická kariéra	5	95	3	97

Pramen: Zaostřeno na ženy 2001, ČSÚ, 2002

Obě pohlaví mají stejné priority, i když pro každé pohlaví mají jinou váhu. Na prvním místě je shodně rodina, rodinný život, na posledním místě se umístila politická kariéra. Větší počet žen oproti mužům kladl důraz na rodinu. Zásadní význam zaměstnání je patrný jak u mužů, tak žen, ačkoliv v případě mužů to bylo přes 83%, zatímco u žen tomu bylo o 8 p.b. méně. U mužů má naopak oproti ženám větší váhu dostatek volného času a možnost věnovat se koníčkům.

T a b u l k a 6 Vyhodnocení odpovědí na dotaz „Pokud sháníte práci nebo byste ji sháněl(a), přijal(a) byste nabídku, kdyby to znamenalo splnit následující podmínku?“

	muži %		ženy %	
	ano	ne	ano	ne
pracovat denně na zkrácenou pracovní dobu	36	64	66	34
pracovat jen některé dny v týdnu	44	56	69	31
pracovat ve vícesměnném provozu	60	40	43	57
rekvalifikaci na jinou práci	67	33	72	28
samostatně podnikat	49	51	37	63
pracovat v zahraničí	49	51	27	73
pracovat bez smlouvy s výplatou tzv."na ruku"	36	64	32	68
časté služební a pracovní cesty	59	41	31	69

Pramen: Zaostřeno na ženy 2001, ČSÚ, 2002

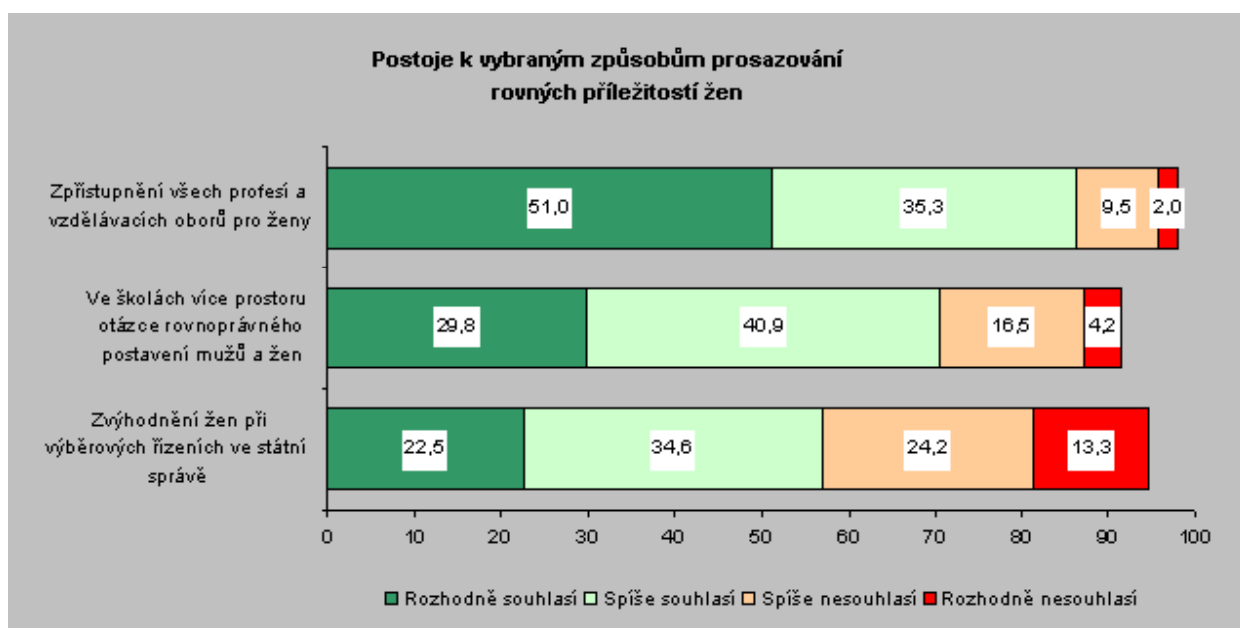
Tabulka podává výstižný popis, jak muži a ženy přistupují k otázce zaměstnání. Ženy jsou více ochotny pracovat na zkrácenou pracovní dobu (ženy: 66%, muži: 36%) a pracovat jen některé dny v týdnu (ženy: 69%, muži: 44%). Jsou tedy spíše ochotny přijmout zkrácený pracovní úvazek oproti mužům, pro které zřejmě zkrácený pracovní úvazek není „plnohodnotným“ zaměstnáním. Naproti tomu muži jsou v zaměstnání flexibilnější, což se projevuje v ochotě pracovat ve vícesměnném provozu, či přijmout časté služební a pracovní cesty. U obou pohlaví je přibližně stejná neochota pracovat bez smlouvy; ani u mužů se tedy neprojevuje zvýšený sklon riziku.

Rovné příležitosti žen nebo pozitivní diskriminace

V květnu roku 2001 proběhlo šetření společnosti Sofres-Factum na reprezentativním vzorku 959 občanů ČR ve věku od 18 let získané kvótním výběrem.

Z hlediska rovných příležitostí mají jednoznačnou podporu opatření směřující ke zpřístupnění všech profesí a vzdělávacích oborů pro ženy. Souhlasí s nimi více než 86 % občanů, proti je pouze 12 %. Zhruba 70% dotazovaných souhlasí s názorem, aby ve školách bylo věnováno více prostoru rovnoprávnému postavení mužů a žen. Nadpoloviční většina (57,1%) dotazovaných souhlasí s tím, aby byly ženy zvýhodňovány při výběrových řízeních ve státní správě. Nicméně oproti předchozím otázkám je zde i nejvyšší počet občanů, kteří s tímto principem nesouhlasí (37,5%). Výše popsané výsledky dokumentuje graf 1.

G r a f 6 Postoje k vybraným způsobům prosazování rovných příležitostí mužů a žen



Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

T a b u l k a 7 Názory na prosazování rovných příležitostí žen na vybrané otázky podle pohlaví

	muži %		ženy %	
	ano	ne	ano	ne
zpřístupnění všech profesí a vzdělávacích oborů pro ženy	79,6	16,5	92,1	7,2
ve školách více prostoru otázce rovnoprávného postavení žen	61,2	27,5	79,0	14,8
zvýhodnění žen při výběrových řízeních ve státní správě	42,9	51,0	69,7	25,5

Poznámky a vysvětlivky: dopočet do 100 % představují odpovědi "nevím"

Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

S prosazování rovných příležitostí prostřednictvím výše uvedených opatření souhlasí spíše ženy, ačkoliv i souhlasné odpovědi mužů představují poměrně vysoká procenta odpovědí. Menší procento shody mezi muži a ženami je u otázky zvýhodnění žen při výběrových řízeních ve státní správě - muži: 42,9% ženy: 69,7%.

Z hlediska věku se neprojevuje výrazná odlišnost (variance) odpovědí - viz tabulka 8. U prvních dvou způsobů byl největší počet souhlasných odpovědí ve věkovém intervalu 30 - 59 let. Naopak u otázky zvýhodnění žen při výběrových řízeních ve státní správě bylo nejvyšší procento souhlasných odpovědí v intervalech 45 - 59 let a 60 let a více (u těchto věkových kategorií je spíše možný nástup do vyšší funkce, která vyžaduje výběrové řízení).

Tabulka 8 Souhlas s prosazováním rovných příležitostí žen u vybraných způsobů podle věku

	do 29 let	30-44	45-59	60 let +
zpřístupnění všech profesí a vzdělávacích oborů pro ženy	84,2	88,3	88,5	83,5
ve školách více prostoru otázce rovnoprávného postavení žen	63,5	73,8	74,7	70,4
zvýhodnění žen při výběrových řízeních ve státní správě	51,9	54,1	63,5	60,8

Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

Diskriminace v zaměstnání na základě pohlaví

Další uskutečněné sociologické šetření se zaměřovalo na diskriminaci v zaměstnání na základě pohlaví. Šetření proběhlo v lednu roku 2001 na reprezentativním vzorku obyvatel. Dotázáno bylo 1047 občanů ČR ve věku od 18 let.

Jak vyplývá z výsledků provedeného šetření, většina občanů (80,2 %) uvedla, že nebyla znevýhodněna, popř. diskriminována ve svém zaměstnání na základě svého pohlaví.

Diskriminaci uvedlo pouhá 3% mužů, ale téměř pětina žen. Častěji než ostatní zaznamenala diskriminaci z hlediska svého pohlaví starší střední generace (45-59 let). Spíše se jedná o osoby žijící ve městech než o vesnické obyvatelstvo. S diskriminací se nejčastěji potýkaly ženy ve větších městech a ve věku od 45 do 59 let. Znevýhodnění uvedla každá čtvrtá z nich. Znevýhodnění na základě pohlaví není novým elementem; naopak je zaznamenáno jak v současné době, tak před deseti lety. Z těch, kteří se cítili diskriminováni, zhruba polovina uvedla, že se jednalo o událost v posledních pěti letech a druhá polovina zažila diskriminaci před více než pěti lety (viz tabulka 9).

Tabulka 9 Odhad období diskriminace

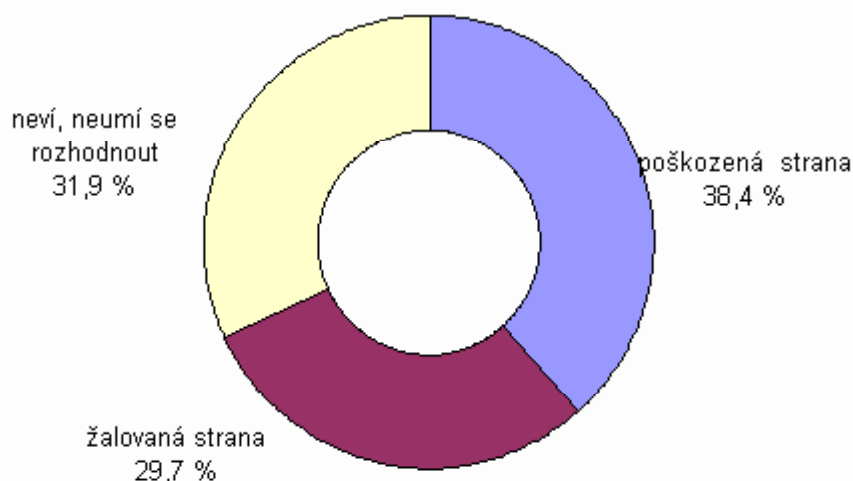
odhad období diskriminace osoby	%
před více než 10 lety	28,9
před 5 až 10ti lety	21,1
mezi 2 až 5 lety	19,3
v posledních 2 letech	29,8
nevzpomíná si	1,0

Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

Jakou podporu ze strany veřejnosti má novela občanského soudního řádu, která upravuje problém dokazování diskriminace v zaměstnání na základě pohlaví, ukazuje odpověď na další otázku. Veřejnost není jednotná v tom, na čí straně by mělo být důkazní břemeno, pokud jde o soudní při. Mírně převažuje však názor, že by to měla být poškozená strana (zhruba čtyři z deseti). Poněkud méně je těch, kteří se domnívají, že by obvinění měla vyvracet žalovaná strana (tři z deseti) a téměř třetina není schopná se k problému vyjádřit.

Graf 7 Důkazní břemeno v případě diskriminace na základě pohlaví

**Kdo by měl vést ve sporu důkazní břemeno
(v případě diskriminace v zaměstnání na základě pohlaví)**



Pramen: Zaostřeno na ženy, 2001, ČSÚ, 2002

Dělba práce v rodině

Český statistický úřad koncem roku 1997 uskutečnil ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví ČR a s výzkumnou agenturou Sofres-Factum „Šetření rodiny a reprodukce“. Šetření se zaměřilo na ženy ve fertlním věku (tj. 15 až 44 let) žijící v manželství nebo partnerském soužití a také na jejich partnery. Na dotazník odpovědělo celkem 1735 žen v daném věku a 721 jejich partnerů. Šetření bylo reprezentativní pro populaci ČR v příslušné věkové kategorii.

V České republice přetrvává tradiční model dělby práce v rodině, kdy hlavní péči o domácnost a děti zabezpečuje převážně žena. Ty většinou zabezpečují rutinní domácí práce (viz tabulka 10).

T a b u l k a 10 Kdo obvykle vykonává uvedené činnosti v domácnosti (podíl odpovědí „já“ podle pohlaví)

činnost	ženy	muži	% rozdíl ženy-muži
příprava denních jídel	68,7	2,8	65,9
luxování	46,0	6,2	39,8
nakupování	43,5	3,6	39,9
vedení rozpočtu domácnosti	36,9	6,2	30,7
vyplňování daňového přiznání	31,5	32,0	-0,5
mytí nádobí	46,8	3,2	43,6
péče o staré osoby	28,8	4,3	24,5

Pramen: Dělba práce v rodině, ČSÚ, 2002

Nicméně mezi střední a mladší generací se zapojení mužů do dělby práce v domácnosti zvyšuje.

Zcela zásadní část péče o malé děti spočívá na ženách, které jim vaří, oblékají a pečují o ně v nemoci. Otcové si především s dětmi hrají a často jim také pomáhají s domácími úkoly - ať již zde mají hlavní odpovědnost nebo se (a to nejčastěji) o ni dělí s matkou dítěte.

T a b u l k a 11 Kdo obvykle vykonává uvedené činnosti péče o dítě (podíl odpovědí „já“ podle pohlaví)

činnost	ženy	muži	% rozdíl ženy-muži
příprava jídel pro malé děti	77,5	1,0	76,5
oblékání malých dětí	68,3	1,1	67,2
péče o ně, když jsou nemocné	61,1	1,7	59,4
hraní si s nimi	16,5	1,6	14,9
pomoc při domácích úkolech	40,6	3,0	37,6

Pramen: Dělbba práce v rodině, ČSÚ, 2002

Muži se v domácnosti podílejí spíše na aktivitách, které nepatří k běžné denní rutině a zejména přebírají hlavní odpovědnost za obživu a finanční prostředky pro rodinu. Muže označili respondenti (muži i ženy) nejčastěji za osobu, která výlučně nebo většinou nese hlavní odpovědnost za obživu (uvedlo to 58% dotázaných žen a 57% mužů) a jejíž práce (zaměstnání) je ve srovnání s prací partnera velice důležitá (50% žen a 45% mužů).

Oba rodiče se také společně dělí o odpovědnost tehdy, když je třeba dítě zabavit hrou nebo mu pomoci s domácími úkoly. Ve všech těchto případech je dělba práce v českých rodinách poměrně rovnocenná.

Stále přetrvává tendence podceňovat ekonomickou aktivitu ženy a její přínos k obživě a finančnímu zajištění rodiny. Jak muži, tak ženy (ty dokonce ještě častěji než jejich partneri) považují úlohu mužů v této oblasti za významnější než je úloha ženy.

T a b u l k a 12 Kdo obvykle vykonává uvedené činnosti (podíl odpovědí „já“ podle pohlaví)

osoba,	ženy	muži	% rozdíl ženy-muži
jejíž zaměstnání/práce je velice důležitá	5,1	44,5	-39,4
která přebírá iniciativu při řešení hádek či konfliktů	26,4	18,2	8,2
která provádí hlavní rozhodnutí	14,2	20,3	-6,1
která poskytuje citovou podporu	29,1	7,3	21,8
která nese hlavní odpovědnost za obživu	7,2	56,5	-49,3
která zabezpečuje chod domácnosti	60,9	6,0	54,9

Pramen: Dělbba práce v rodině, ČSÚ, 2002

Tato zjištění korespondují s výsledky dalších výzkumů a šetření, které prokazují, že právě oblast zapojení žen do trhu práce bývá velice problémová a je zdrojem závažných rozporů a sociálního napětí vedoucích k nerovným šancím obou pohlaví.

Na druhé straně je dnes již poměrně vysoký podíl nejen žen, ale i mužů (ten je dokonce vyšší než podíl žen), kteří oceňují ekonomickou aktivitu obou partnerů jako stejně důležitou.

Příloha 4

Mzdové rozdíly v EU pro jednotlivé druhy úvazků

T a b u l k a 13 Poměr mezd u pracovníků na plný úvazek a pro všechny pracovníky EU v roce 1995, ESES

země	hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (zaměstnanci na plný a částečný pracovní úvazek)	hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (zaměstnanci na plný pracovní úvazek)	hrubé hodinové mzdy žen prac. na částečný úvazek/ Hrubé hodinové mzdy žen pracující na plný úvazek	hrubé hodinové mzdy žen prac. na částečný úvazek ke mzdám mužů prac. na částečný úvazek	hrubé hodinové mzdy mužů prac. na částečný úvazek/ Hrubé hodinové mzdy mužů prac. na plný úvazek	hrubé měsíční příjmy žen/hrubé měsíční příjmy mužů (pouze pracovníci na částečný úvazek)
Rakousko	76,41	75,92	110,90	70,52	119,41	72,94
Belgie	83,81	85,72	88,93	98,65	77,28	84,30
Dánsko	85,93	86,35	81,89	98,25	71,97	84,66
Španělsko	75,53	76,37	77,87	83,34	71,35	75,49
vých. Německo	87,10	89,94	83,82	90,08	83,69	87,16
Finsko	-	81,56	90,68	95,93	77,09	78,35
Francie	79,08	80,53	78,99	84,17	75,57	80,05
Řecko	75,06	75,00	96,90	92,70	78,40	72,88
Irsko	73,61	75,22	67,51	106,31	47,77	70,18
Itálie	80,61	80,92	94,65	84,54	90,59	78,95
Lucembursko	84,06	85,85	83,74	80,84	88,92	84,18
Nizozemsko	-	70,64	90,84	87,18	73,60	69,04
Portugalsko	-	71,67	99,66	79,33	90,04	70,79
Záp. Německo	75,07	76,94	91,02	78,50	89,21	74,24
Velká Británie	72,25	76,93	70,33	85,50	63,29	69,80
Švédsko	87,04	88,31	93,26	91,78	89,73	84,48

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

T a b u l k a 14 Celkový čistý mzdový rozdíl, všechna odvětví, ECHP

země	čisté hodinové mzdy žen/ čisté hodinové mzdy mužů (pracovníci na plný a částečný úvazek)	čisté hodinové mzdy žen/čisté hodinové mzdy mužů (pracovníci na plný úvazek)	čisté hodinové mzdy žena na částečný úvazek/ čisté hodinové mzdy žen na plný úvazek	čisté hodinové mzdy žen na částečný úvazek/čisté hodinové mzdy na plný úvazek	čisté měsíční příjmy žen/ čisté peněžní příjmy mužů (pouze pracovníci na plný úvazek)
Německo	73,03	72,31	103,38	74,76	66,41
Dánsko	88,60	88,27	101,16	89,29	81,10
Nizozemsko	80,89	80,45	101,51	81,67	74,05
Belgie	91,34	89,43	108,12	96,69	81,86
Lucembursko	82,63	82,76	95,37	78,93	80,39
Francie	86,46	83,84	99,24	83,20	76,98
Velká Británie	79,33	81,38	90,48	73,63	71,72
Irsko	82,63	81,26	93,38	75,88	74,01
Itálie	94,33	87,17	114,87	100,14	82,03
Řecko	84,62	79,03	133,43	105,45	74,28
Španělsko	89,13	90,21	89,98	81,17	83,20
Portugalsko	98,48	92,28	162,93	150,34	85,89
Rakousko	81,61	80,45	108,03	86,91	74,30
Finsko*	84,99	84,49	101,54	85,79	79,21

Pramen: Indicators on gender pay equality: the Belgian presidency 's report, 2001, Brusel

Poznámky a vysvětlivky: * - údaje za rok 1996, ostatní rok 1995