

**Vytvoření informační základny  
pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly  
v úrovni pracovních příjmů (mezd)  
mužů a žen a pro modelování  
(prognózování) těchto rozdílů**

Drahomíra Fischlová

VÚPSV Praha  
2005

## Obsah

Úvod .....	3
1. Základní východiska konceptu rovnosti příležitostí.....	5
2. Vymezení pojmů výdělkové rovnosti mužů a žen .....	6
3. Mzdový rozdíl v EU a ČR.....	7
4. Metodické přístupy měření mzdového rozdílu.....	14
5. Zdroje a charakter dat, databáze v EU .....	15
6. Metody rozkladu mzdového rozdílu .....	20
6.1 Rozklad metodou Oaxaca Blinder.....	21
6.2 Problémy s dekompoziční metodou Oaxaca Blinder .....	24
6.3 Rozklad metodou Juhna-Murphy-Pierce.....	24
7. Přehled hlavních poznatků z národních studií členských států EU.....	26
8. Struktura hodnocení mzdové nerovnosti žen a mužů.....	31
9. Zdroje a charakter dat, databáze v ČR .....	36
9.1 Aplikace databáze EU - SILC v podmínkách ČR.....	39
9.2 Návrh rozšíření sledování statistických dat v ČR .....	40
10. Přehled hlavních poznatků z vybraných studií ČR .....	42
Shrnutí a doporučení I.....	43
11. Rovnost mužů a žen v zaměstnání (vyhodnocení dotazníkového šetření).....	46
11.1 Vnímání rovných příležitostí v postojích mužů a žen.....	46
11.2 Preference mužů a žen v zaměstnání.....	48
11.3 Kritické oblasti diskriminace .....	51
Shrnutí a doporučení II.....	54
Literatura .....	57
Příloha 1 Schválení souboru ukazatelů stanovených Komisí a Radou EU.....	58
Příloha 2 Zahraniční příklady projektů na podporu rovnosti příležitostí pro muže a ženy.....	60

## Úvod

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

Česká republika se zapojila do celosvětového programu boje proti chudobě a zlepšení životních podmínek pod názvem Deklarace tisíciletí.<sup>1</sup> V rámci tohoto programu si mimo jiné předsevzala i „prosazení rovnosti mužů a žen a poskytnutí ženám více možností prosadit se ve společnosti“ z hlediska vzdělání, mzdové rovnosti a zastoupení žen v rozhodovacích procesech.

„Nejvýznamnějším, skutečně zásadním úkolem je zvýšit míry zaměstnanosti a účasti na trhu práce, především pro zaměstnance vyššího věku, ale rovněž pro ženy...nejzřetelnější se jeví možnost zaměřit se na rozdíly mezi pohlavími, které jsou viditelné v mnoha členských státech“ (Volbou je růst: znalosti, inovace a pracovní příležitosti v soudržné společnosti, EK, 2003).

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 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, jíž se přisuzuje stejná hodnota, se vylučuje jakákoli diskriminace na základě pohlaví s ohledem ke všem aspektům a podmínkám odměňování.“

Předložená zpráva se zabývá problematikou vytváření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů mužů a žen a pro modelování těchto rozdílů.

Je rozdělena do dvou základních částí: první část se věnuje konceptu rovných příležitostí, resp. jejich zasazení a prioritě v širším rámci politik EU. Následující kapitola popisuje současný stav v oblasti mzdových rozdílů v EU ve starých a nově přistoupivších zemích včetně trendů vývoje tohoto rozdílu.

Základ práce tvoří porovnání informačních základů v EU a ČR

- v oblasti shodnosti a rozdílů mzdových statistik,
- sledovaných ukazatelů mzdových rozdílů,
- používaných přístupů a metod analýzy mzdových rozdílů,
- uskutečněných výzkumných studií,
- a budoucího vývoje v této oblasti.

Druhá část práce představuje kvalitativní doplnění údajů, které statistika nepostihuje, resp. postihnout nemůže. Vychází z reprezentativního sociologického šetření populace provedeného VÚPSV na souboru 1 218 zaměstnanců. Kapitoly jsou zaměřeny na vnímání rovných příležitostí v postojích mužů a žen, preference mužů a žen v zaměstnání, jak se samy ženy staví k politice rovných příležitostí, jaké jsou hlavní příčiny nerovných pozicí a osobní zkušenost s diskriminací.

V závěrečných kapitolách jsou shrnuty závěry a doporučení, které vyplynuly z dosavadních shromážděných poznatků.

---

<sup>1</sup> Přijata na zasedání Evropské rady v Helsinkách v prosinci 1999, přijato OSN v roce 2000, vymezuje roli států a OSN při zajišťování rozvoje

Studie má především za cíl přispět ke kvalifikovanému zahájení diskuse o případném rozšíření sledovaných statistických dat pro možnost analýzy rozdílů v pracovních příjmech mužů a žen.

## 1. Základní východiska konceptu rovnosti příležitostí

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

Mezi konkrétní cíle patří dosáhnout:

- 70 % všeobecné zaměstnanosti,
- 60 % zaměstnanosti žen,
- 50 % zaměstnanosti pracovníků ve věku 55 - 64 let.

Opatření lisabonské strategie mají vytvořit podmínky pro lepší využití potenciálu Unie, neboť vedle silných stránek má EU řadu slabých míst. Mezi hlavní slabé stránky patří situace na trzích práce členských zemí, kterou lze stručně charakterizovat následovně:

- pouze polovina žen v zemích EU pracuje, v USA je tento podíl dvoutřetinový,
- evropské země mají mnohem nižší podíl zaměstnanosti ve službách ve srovnání s USA,
- existují velké rozdíly mezi členskými zeměmi: nezaměstnanost je soustředěna v Německu, Francii, Itálii a Španělsku, je největší v jižních a odlehlých regionech a v oblastech s útlumem průmyslové výroby,
- vysoká je dlouhodobá (strukturální) nezaměstnanost: polovina nezaměstnaných je bez práce více než jeden rok,
- existuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků v sektorech informačních technologií, vzhledem k nedostatečným výdajům na výchovu a školení,
- vysoce je nezaměstnaností postížena věková skupina mezi 55-65 lety.

Nerovnosti mezi muži a ženami přetrvávají v následujících oblastech:

- koncentrace žen do určitých sektorů, aktivit a povolání,
- nepatrná účast žen na nejvyšších úrovních profesní hierarchie,
- vysoká nezaměstnanost a podzaměstnanost žen,
- přetrvávající rozdíl ve výši odměny za práci (rozdíl ve výši výdělků) mezi muži a ženami.

Členské státy proto mají: „prostřednictvím integrovaného přístupu slučující genderový mainstreaming<sup>2</sup> a specifické kroky politiky podpořit účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a rozdílu ve výdělků.“

Snížení rozdílu v pracovních příjmech by mělo být dosaženo: „mnohostranným přístupem orientovaným na zásadní faktory mzdového rozdílu, včetně segregace<sup>3</sup> podle odvětví a povolání, vzdělání a přípravy, klasifikace práce a platových (mzdových) systémů, osvěty a průhlednosti...“

Pokrok v této oblasti se měří souborem strukturálních ukazatelů (příloha č.1) včetně platového (mzdového) rozdílu podle pohlaví (v neupravené formě) a je o něm každoročně podávána zpráva.

---

<sup>2</sup> Genderový mainstreaming

- znamená „prostoupení“ hlediska vyrovnávání příležitostí pro muže a ženy všemi koncepčními a rozhodovacími procesy ve všech jejich fázích včetně plánování, provádění a vyhodnocování. Před přijetím jakéhokoli rozhodnutí je nutné vyhodnotit dopad tohoto rozhodnutí na muže a na ženy (tzv. genderová analýza).

- Je reorganizace, zlepšení, vypracování a vyhodnocení procesů politiky tak, aby všichni aktéři, kteří se obvykle podílejí na přípravě a provádění politiky, zahrnuli hledisko rovnosti mužů a žen do všech politik, na všech úrovních a ve všech stádiích (definice Rady Evropy)

<sup>3</sup> Segregace se týká pracovních skupin složených převážně nebo zcela z osob jednoho pohlaví a kde je obvykle pro osoby druhého pohlaví obtížné se ke skupině připojit.

## 2. Vymezení pojmů výdělkové rovnosti mužů a žen

**Základní rámec** genderové rovnosti je zakotven v článku 119 Smlouvy o založení EHS, jenž zaručuje právo mužů a žen na stejnou odměnu za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

**Koncept stejného odměňování za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty** znamená, že jak žena, tak muž vykonávající stejně náročnou práci, musí dostat stejnou odměnu, jestliže pro rozdíl v odměňování neexistuje vysvětlení nediskriminační povahy.

**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.

**Odměnou** se rozumí obvyklá základní mzda, minimální mzda nebo plat a jakékoliv jiné plnění, které zaměstnavatel buď přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru.

**Rozdíl ve výdělcích mezi muži a ženami**<sup>4</sup> (v neočištěné formě) - měří rozdíl v průměrném hodinovém výdělku mezi muži a ženami v celém hospodářství a ve všech podnicích.

Definován je jako poměr průměrných hrubých hodinových výdělků placených zaměstnanců ženského a mužského pohlaví ve věku 15-64 let, kteří pracují nejméně 15 hodin týdně, zahrnujících všechny sektory a velikosti podniků daného hospodářství.

V ČR v z.č. 1/1992 Sb., o mzdě... a z. č. 143/1992 Sb., o platu... se **stejnou prací nebo prací stejné hodnoty** 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.

**Mzdou (platem)** 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.

---

<sup>4</sup> Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce - měření, analýza a dopady na politiku, Brusel, 2003

### 3. Mzdový rozdíl v EU a ČR

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním z důležitých ukazatelů nerovnováhy na trhu práce. Podle velikosti mzdového rozdílu si lze utvořit představu o celkové platové nerovnosti v národním hospodářství.

Na celém světě jsou výdělky žen nižší než výdělky mužů. Platí to ve všech regionech, ať jsou mzdy počítány na denní, týdenní nebo měsíční bázi či jsou porovnávání nezemědělní pracovníci celkem nebo jen pracovníci ve zpracovatelském průmyslu.

Průměrné mzdové sazby žen ve světě činí zhruba:

- 60 - 70 % mzdových sazeb mužů v případě měsíčních výdělků,
- 70 - 75 % v případě denních a týdenních výdělků,
- 75 - 80 % podle hodinové periody.

Průměry pro země OECD a rozvojové země jsou podobné.<sup>5</sup> Jejich rozsah a příčiny se však mohou měnit.

V zemích EU se mzdový rozdíl mezi muži a ženami v roce 2000 pohybuje v rozmezí od necelých 10 % do cca 21 %<sup>6</sup>.

**T a b u l k a 1 Poměry mezd mužů a žen v EU v roce 2000**

stát	hrubé hodinové mzdy žen/hrubé hodinové mzdy mužů (pracovníci na plný pracovní úvazek)	mzdový rozdíl %
Lucembursko	-	-
Německo	79	21
Nizozemsko	79	21
Velká Británie	79	21
Rakousko	80	20
Irsko	81	19
Švédsko	82	18
Finsko	83	17
EU	84	16
Dánsko	85	15
Řecko	85	15
Španělsko	85	15
Francie	87	13
Belgie	88	12
Portugalsko	92	8
Itálie	95	5

*Pramen: Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce - měření, analýza a dopady na politiku, Brusel, 2003*

*Poznámky: - údaj není k dispozici*

V přístupujících zemích jsou mzdové rozdíly mezi muži a ženami podobné nebo menší než rozdíly převažující v členských státech EU. Výjimku tvoří ČR, kde nepoměr mezd mužů a žen dosahuje nejvyšších hodnot v rámci celé EU-25.

<sup>5</sup> Anker, R.: Theories of occupational segregation by sex: An overview, ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

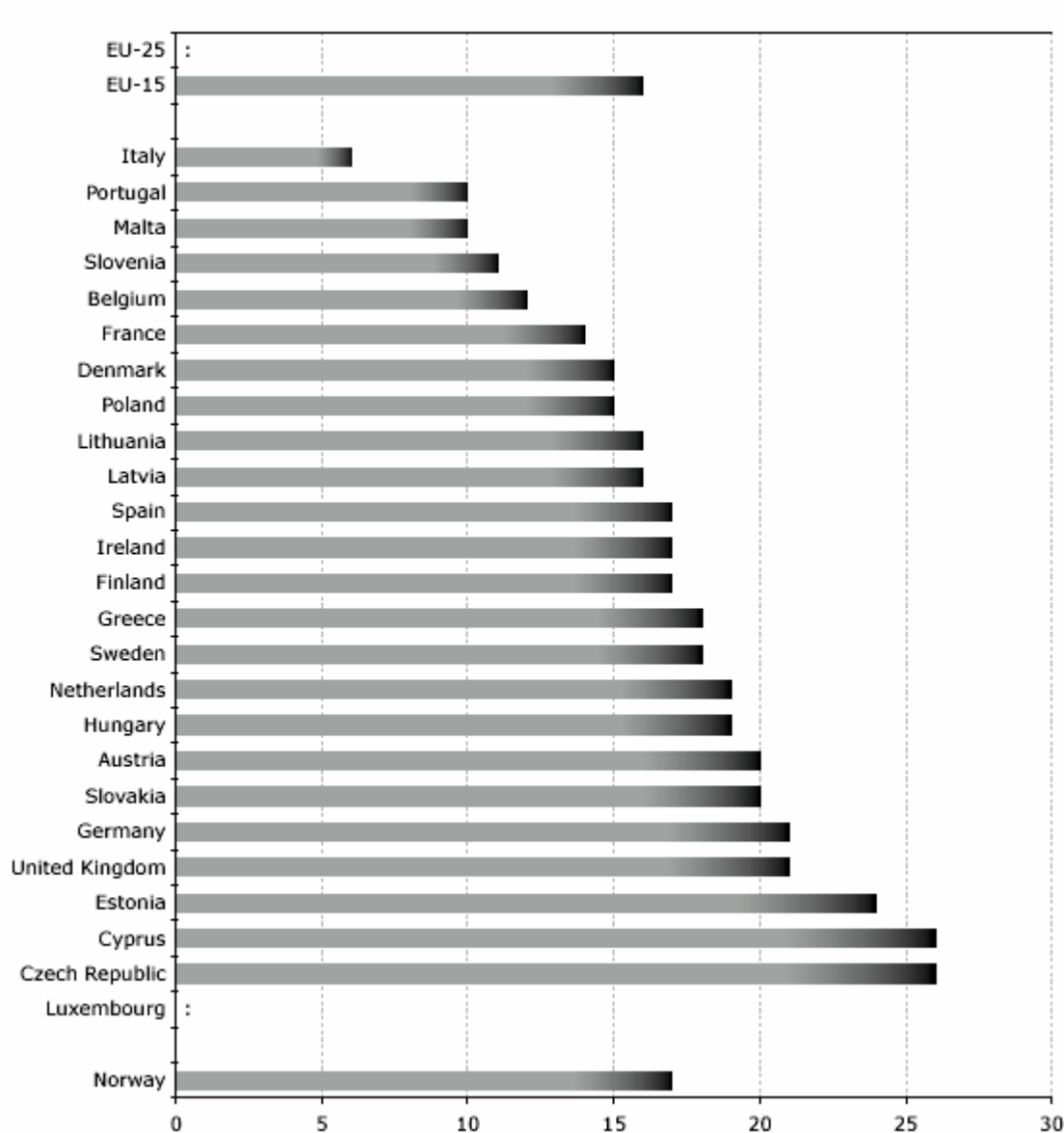
<sup>6</sup> Může však kolísat podle typu zvolené databáze, z které jsou data získávána

**T a b u l k a 2 Poměry mezd mužů a žen v kandidátských zemích**

stát	průměrná mzda žen jako procento mzdy mužů, pracovníci na plný úvazek	mzdový rozdíl %
Česká republika	75	25
Rumunsko	76	24
Švýcarsko	76	24
Litva	77	23
Slovensko	79	21
Norsko	79	21
Maďarsko	80	20
Lotyšsko	80	20
Polsko	81	19
Slovinsko	85	15

*Pramen: UN/ECE Women and men in Europe and North America, 2000*

**G r a f 1 Mzdový rozdíl v EU-25 (neočistěná forma), rok 2001, %**



*Poznámky: Data pro CZ, EE, FR, CY, LV, LT, HU, MT, NL, PL, SI, SK, SE a NO pocházejí z národních dat. zdrojů  
Pramen: Eurostat Yearbook, 2004*



Jak je patrné z následující tabulky, která popisuje vývoj mzdového rozdílu v EU (včetně Norska), došlo v 8 státech EU ke snížení mzdového rozdílu (Eurostat). Vzhledem k charakteru dat je třeba veškeré komparativní analýzy trendů v Unii jako celku brát s rezervou.

**T a b u l k a 3    Současné trendy vývoje mzdového rozdílu dle národních zdrojů a Eurostatu**

stát	současné trendy podle národních dat (% - <b>podíl průměrné mzdy žen na průměrné mzdě mužů</b> )	současné trendy podle Eurostatu
Francie	postupně se zužující u pracovníků na plný úvazek, z 84,2% (1991) na 88,2% (1998) (měsíční mzdy); stabilní (cca 75% - 76%) v případě pracovníků na částečný úvazek	bez informací
Itálie	stabilní, nepatrně rostoucí z 82,3% (1991) na 81,7% (1998) (roční mzdy)	bez informací
Norsko	stabilní, jestliže vycházíme z průměru v hlavních sektorech, nepatrně se zužující z 85% (1990) na 86% (1998) (roční mzdy, pracovníci na plný úvazek)	nezahrnuto v šetření
Portugalsko	relativně stabilní v předchozích letech, nepatrně rostoucí ze 77% (1997) na 76,5% (1998) (základní měsíční mzdy)	rostoucí
Rakousko	stabilní, mírně rostoucí, od 68% (1990) do 67% (1999) (měsíční mzdy).	rostoucí
Švédsko	stabilní, s malým růstem z 84% (1995) na 82% (2000) (měsíční mzdy)	rostoucí
Dánsko	víceméně stabilní, cca 82% v soukromém sektoru (hodinové mzdy)	stabilní
Finsko	víceméně stabilní, zužující se z 80% (1990) na 82% (1999) (měsíční mzdy)	stabilní
Belgie	za celé NH nejsou data dostupná, ale zužuje se v průmyslu - pokles ze 75,3% (1991) na 79,4% (1996) pro modré límečky a ze 64,2% (1991) na 70,1% (1996) u bílých límečků (hrubé roční příjmy)	zužující se
Irsko	zužující se, z 80% (1987) na 84,5% (1997) (hodinové mzdy)	zužující se
Lucembursko	zužující se (nezadané údaje)	zužující se
Německo	zužující se pomalu, výrazné rozdíly mezi bývalým východním a západním Německem (nejdou k dispozici data za celou ekonomiku)	zužující se
Řecko	zužující se podstatně během posledního desetiletí (nejdou k dispozici data za celou ekonomiku)	zužující se
Španělsko	postupně se zužující ze 74,9% (1996) na 76,9% (2000) (měsíční mzdy)	zužující se
VB	postupně se zužující, ze 76,6% (1990) na 80,6% (2000) (měsíční mzdy)	zužující se
Nizozemsko	zužující se, ze 73% (1990) na 77% (1998) (hodinové mzdy)	zužující se

*Pramen: European foundation, Eironline, european industrial relations observatory online*

V ČR během sledovaného období došlo ve vývoji poměru mezd mužů a žen k několika zlomům trendu (viz graf 2): 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 mzdový rozdíl zužuje (maximum 1996: 77,2%; minimum 1998: 72,0%).

**Tabulka 4 Vztahy průměrných hrubých mezd mužů a žen v období 1984 - 2002**

rok	hrubá měsíční mzda (Kč)			poměr %	
	muži	ženy	rozdíl ženy-muži	Ž/M	mzdový rozdíl
1984	3 652	2 515	-1 137	68,9	31,1
1988	3 968	2 801	-1 167	70,6	29,4
1996	12 245	9 449	-2 796	77,2	22,8
1997	14 166	10 730	-3 436	75,7	24,3
1998	15 323	11 036	-4 287	72,0	28,0
1999	16 109	11 793	-4 316	73,2	26,8
2000	17 251	12 641	-4 610	73,3	26,7
2001*	18 481	13 755	-4 726	74,4	25,6
2002*	20 404	15 217	-5 187	74,6	25,4

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

\*- Zaostřeno na ženy, na muže, ČSÚ, 2003

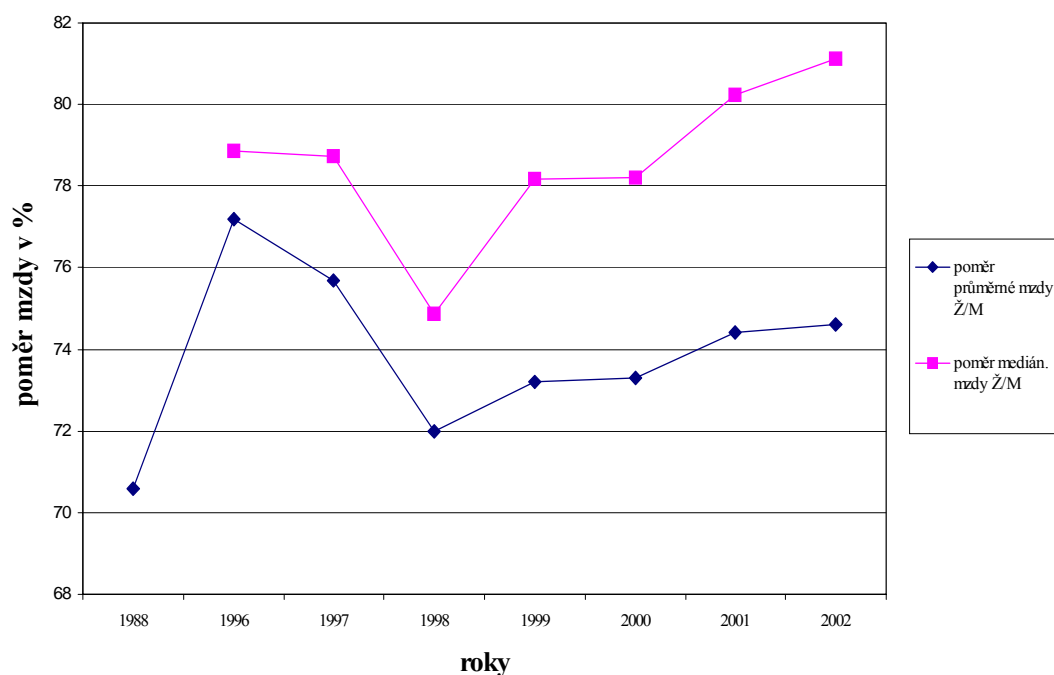
Na mediánových hodnotách je vývoj velmi podobný, avšak rozdíl mezi středními mzdami mužů a žen byl více příznivý ve prospěch žen. Odlišný vývoj střední mzdy od vývoje průměrné mzdy obou pohlaví začal v roce 1998, kdy se poměr střední mzdy začal výrazněji odchylovat od poměru průměrné mzdy mužů a žen. Zatímco průměrná mzda žen se od období 1998 - 2002 pohybovala v rozmezí 72,0 - 74,6% průměrné mzdy mužů, střední mzda žen ve stejném období vzrostla z 74,9% střední mzdy mužů až na 81,1% střední mzdy mužů, což představuje zlepšení o 6,2%.

**Tabulka 5 Vztahy mediánových mezd mužů a žen v období 1996 - 2002**

rok	medián mezd (Kč)		poměr %	
	muži	ženy	Ž/M	mzdový rozdíl
1996	10 650	8 400	78,9	21,1
1997	12 370	9 740	78,7	21,3
1998	13 271	9 938	74,9	25,1
1999	13 717	10 721	78,2	21,8
2000	14 623	11 436	78,2	21,8
2001	15 585	12 505	80,2	19,8
2002	16 938	13 742	81,1	18,9

*Pramen: Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ*

Graf 2 Vývoj poměru průměrné a mediánové mzdy mužů a žen v letech 1988 - 2003



Pramen: Baštýř, I.: *Diferenciace individuálních výdělků, kvalifikační diferencíál, rozdíly v odměňování mužů a žen, postavení minimální mzdy*, VÚPSV, 200; *Zaostřeno na ženy, na muže*, ČSÚ, 2003

Masivní vstup žen na trh práce ve všech evropských zemích se během uplynulých třiceti let uskutečnil v prostředí trvalých nerovností a kontrastů:

- kontrast mezi zvyšováním zaměstnanosti žen a udržováním rozdělení práce podle pohlaví v sektorech a profesích,
- kontrast mezi významným růstem vzdělanosti žen a jejich nízkým zastoupením na pozicích vyžadujících odpovědnost,
- kontrast mezi rozvojem legislativy zaměřené na zajištění rovného zacházení s muži a ženami a přetrvávajícími nerovnostmi, hlavně mezi platy mužů a žen.

Segregace žen do určitých povolání - jak horizontální, tj. distribuce napříč povoláními, tak vertikální - distribuce žen a mužů ve stejném povolání, v nichž je ale jedno pohlaví na vyšší úrovni nebo ve vyšším postavení - zůstává stále velmi rozšířená (rozsáhlá) a může vysvětlovat až třetinu mzdového rozdílu.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Terrell, 1992; Gonzales, 1991 in Anker, R.: Theories of occupational segregation by sex: An overview, ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

**T a b u l k a 6 Genderová segregace na trhu práce v EU**

země	ženy ve službách %*	ženy v průmyslu %
Lucembursko	92,3	6,5
Nizozemsko	89,0	8,6
Belgie	88,2	10,7
Švédsko	87,5	11,1
Velká Británie	87,3	11,9
Francie	86,6	12,4
Dánsko	85,9	12,2
EU	<b>82,5</b>	<b>14,0</b>
Irsko	82,5	15,6
Německo	82,4	15,6
Finsko	81,9	14,1
Španělsko	81,3	13,9
Itálie	76,8	19,2
Portugalsko	67,8	20,3
Řecko	65,7	12,9
Rakousko	-	-

*Pramen: Employment in Europe, 2000*

*Poznámky: \* - % zaměstnanost žen na celkové zaměstnanosti v sektoru, - údaj není k dispozici*

V roce 1997 bylo v Evropě téměř 60% zaměstnaných žen koncentrováno do 6 z celkem 60 sektorů:<sup>8</sup>

- sanitární a sociální služby
- vzdělávání
- řízení prodeje v maloobchodě
- veřejná správa
- podnikatelské služby
- hotelové a restaurační služby

Mezi země s nejvýraznější sektorovou koncentrací pracujících žen patří Švédsko (35 % ženské pracovní síly pouze v sektoru „sanitárních a sociálních služeb“) a Dánsko (30 % ve stejném sektoru). Silná koncentrace je typická pro Velkou Británii a Belgii. Sektory, pro něž je typická koncentrace ženské pracovní síly, jsou ve všech členských státech EU a ČR téměř totožné.

**T a b u l k a 7 Segregace do odvětví v ČR**

	ženy %	muži %
zdravotní a sociální péče, veterin. činnosti	78,99	21,01
vzdělávání	75,93	24,07
finanční zprostředkování	64,46	35,54
ubytování a stravování	55,62	44,38
ostatní veřejné, sociální a osobní služby	54,91	45,09
obchod, opr. motor. vozidel a spotřebního zboží	51,93	48,07

*Pramen: Trh práce v České republice za roky 1993-2003, ČSÚ, 2004*

<sup>8</sup> Rovné příležitosti pro muže & ženy, Vicki Donlevy, Praha, duben 2002

**T a b u l k a 8 Segregace na trhu práce v přístupujících zemích a EU**

země	ženy ve službách %*	ženy v průmyslu %
EU průměrná hodnota	<b>82,5</b>	<b>14,0</b>
Kypr	82,0	13,2
Estonsko	72,5	22,3
Maďarsko	71,9	24,8
Slovensko	70,2	25,5
Česko	68,9	27,3
Lotyšsko	68,5	18,7
Litva	64,2	21,2
Polsko	62,7	18,9
Bulharsko	62,1	27,3
Slovinsko	62,0	28,4
Rumunsko	31,7	20,4

*Pramen: Employment in Europe, 2000*

*Poznámky: \* - % zaměstnanost žen na celkové zaměstnanosti v sektoru*

Mezi faktory, které ovlivňují mzdový rozdíl a jež byly identifikovány v mezinárodních výzkumných studiích patří:<sup>9</sup>

- ohodnocení vzdělanostní nebo úrovně zapracování a pracovní zkušenosti,
- oborová a pracovní segregace nebo koncentrace,
- definice práce stejné hodnoty: klasifikace povolání a evaluace,
- práce na plný versus částečný úvazek,
- rozdílné typy flexibilní práce,
- struktura platu: platby za přesčasy, vliv seniority, odměny spojené s výkonem práce, individuální přístup k platu,
- přístup k vyšším hierarchickým funkcím,
- míry úrovně pokrytí zaměstnaneckých vztahů,
- existující úroveň minimální mzdy,
- přístup k mezinárodnímu školení a veřejným školicím programům, organizace času školení,
- organizace průmyslu a struktura: velikost společnosti, subkontraktování...,
- zastoupení žen v odborech, zaměstnavatelských organizacích a ve vyjednávání či reprezentativních orgánech.

Relativní velikost těchto faktorů na mzdový rozdíl mužů a žen může být ovlivněna politikami trhu práce nebo rodinnou politikou. Kontinuita či přerušování zaměstnání, typy povolání přijímané ženami a návrat do nich mohou být rovněž ovlivněny systémem sociálního zabezpečení a daňovými předpisy. Mzdový rozdíl souvisí s celkovou mzdovou nerovností a vývojem reálné mzdové úrovně. Politiky podporující nízké mzdy či brždění mzdového růstu mohou mít nepřímé negativní efekty na mzdový rozdíl.

<sup>9</sup> např. Jepsen et al., Blau et al. 2001

#### 4. Metodické přístupy měření mzdového rozdílu

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 disproporcí mezi pracovními příjmy mužů a žen je významná a trvalá. Zásadní součástí jejího řešení je měření rozdílů v odměňování. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je vícerozměrný fenomén a mezi různými vlivy (osobnostní charakteristiky, vliv odvětví, ...) neexistují zřetelné hranice.

Analýza pracovních příjmů mužů a žen se obecně může opírat o dva základní metodologické přístupy vycházející ze:

- srovnávání stejné práce na stejném pracovním místě,
- 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 lze si na jejich základě vytvořit celkovou představu o mzdové nerovnosti v národním hospodářství. 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 zahrnou do regresních analýz údajů vztahujících 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.

## 5. Zdroje a charakter dat, databáze v EU

Na evropské úrovni existují tři odlišné statistické zdroje, které umožňují zkoumání mzdového rozdílu. První je Structure of Earnings Survey (SES), druhým je European Household Panel (ECHP) a HED (Harmonised Earnings Survey). Všechny databáze mají své výhody a nevýhody (tabulka 9).

Databáze **SES** zahrnuje pouze jednotky (podniky) s více než 10 osobami, vylučuje řadu malých podniků (např. obchodů a restaurací), v nichž jsou obecně vypláceny nízké mzdy a zaměstnán značný počet žen.<sup>10</sup>

Je založena na datech ze soukromého sektoru; vylučuje řadu sektorů - zdravotnictví, zemědělství, školství, služby a veřejný sektor (v roce 1995 v EU zaměstnáno 46% žen x 22% mužů).

SES proto nemůže poskytnout informace o téměř 1/3 všech výdělečně činných, téměř 1/2 zaměstnaných žen a 1/5 všech zaměstnaných mužů.<sup>11</sup> Navíc trvá několik let než se data stanou dostupnými (běžně se v současnosti pracuje s daty z roku 1996 -1997).<sup>12</sup>

**ECHP** vychází z harmonizovaných šetření v EU v letech 1994-2001. Užívá se pro měření příjmového rozložení mezi jednotlivci, užívá rozdílnou metodu měření a rozdílný koncept mezd. Databáze je dostupná každoročně, ale pokrývá pouze malý vzorek. Nedostatečně poskytuje základ pro relevantní analýzu mzdového rozdílu.

Statistické zdroje jsou nekompletní a ne zcela aktuální. Údaje rovněž jasně nekonstatují, co vše je složkou platu a co jsou pravidelné odměny a bonusy.

**HED** je založena na ročním šetření mezd, ale s omezeným rozsahem (zahrnuje průmysl a některé služby; s hodinovými mzdami u manuálních pracovníků a měsíčními u nemanuálních pracovníků). Rovněž zařazení zemí v jednotlivých letech je různorodé (např. Itálie byla zahrnuta pouze jednou).

**V současnosti EU nedisponuje takovými daty o mzdách, která by umožňovala významné srovnání poměrů mezd členských států v čase.**

---

<sup>10</sup> Oba tyto fakty potvrzují data ECHP in Earnings differentials between men and women (study based on SES), Brusel, 1998

<sup>11</sup> Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce - měření, analýza a dopady na politiku, Brusel, 2003

<sup>12</sup> Report on equal pay for work of equal value, European Parliament, 2001

**Tabulka 9 Srovnání výhod a nevýhod databází EU: ECHP a SES**

	ECHP		SES	
	výhody	nevýhody	výhody	nevýhody
<b>rozsah</b>	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 sebezaměstnaní a zaměstnanci; vhodné je využití u těch zemí, kde je významná sebezaměstnanost, zvláště u žen			
<b>rodina a domácnost</b>	jedná se o 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
<b>ekonomická odvětví</b>		zahrnuto pouze 18 odvětví; problematické, neboť odvětví jsou z gender hlediska velmi heterogenní	data dostupná na dvouúrovňové úrovni NACE: odhady prováděné na 2. úrovní (OAXACA rozklad) poskytují omezenější mzdové rozdíly než na úrovni NACE 1 nebo odvětví v databázi ECHP	
<b>úroveň vzdělání</b>		pouze 3 úrovně	7 úrovní	
<b>data o mzdách</b>		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	
<b>dostupnost</b>	individuální soubor dat ECHP může být získán jednoduše (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 může být užitečné například při odhadování nerovnosti mezd ekonomickými metodami	SES je dostupná pouze ve formě křížových tabulek nebo vypočtená EUROSTATEM, ale pouze za velmi omezených podmínek (tajné)
<b>periodicita</b>	roční			4 roky
	panel data: jednotlivci mohou být sledováni každoročně			bez panelu
<b>typ dat</b>		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*



V EU tedy existuje významná potřeba aktuální souhrnné statistiky, která by zahrnovala všechny sektory a umožňovala provádět analýzy na národní úrovni a/nebo pro celá odvětví na trhu práce.

V této souvislosti EUROSTAT připravuje novou databázi příjmové statistiky- **EU-SILC** (Statistics on Income and Living Conditions),<sup>13</sup> jež by umožňovala systematické monitorování mzdových rozdílů mužů a žen v rámci celého trhu práce. Hlavním cílem je dlouhodobě získávat kvalitní a plně srovnatelná data o sociální situaci obyvatel ve všech zemích EU-25. Tato databáze by v roce 2004 měla nahradit ECHP, přičemž sběr údajů ECHP skončil v roce 2001. **Pro roky 2002, 2003 a část roku 2004 nebudou na evropské úrovni dostupné žádné, v plném rozsahu srovnatelné údaje.**

Nová databáze by měla umožnit propojení hrubých mezd (získávané z administrativních registrů) s rodinnou situací.

Databáze EU-SILC bude představovat přiměřený zdroj údajů pro měření mzdových rozdílů, ale bude omezená co se týká rozsahu ekonometrických analýz. A to v důsledku:

- uspořádání datového souboru, zjm. oddělení průřezových a průběžných informací,
- nedostatku informací o struktuře zaměstnanosti z hlediska povolání,
- nedostatku informací o hrubých měsíčních a hodinových výdělcích.

Vzhledem ke skutečnosti, že časové řady na základě SILC budou velmi krátké, je určitou možností pro výpočet mzdového rozdílu využít neharmonizovaných národních zdrojů. Problematické je mezinárodní srovnání těchto výsledků, neboť jak ukazuje tabulka 9, databáze jednotlivých států EU jsou konstruovány odlišně. Z tohoto důvodu se EU kloní k názoru, že užívání těchto zdrojů by mělo být **omezené**.

V zásadě existují 4 hlavní limity pro užívání národních zdrojů dat:

**Za prvé**, v 11 státech Unie hlavní národní zdroje dat o mzdách nesoustřeďují hodinové mzdy u všech zaměstnanců, ale většina analýz je založena na měsíčních nebo ročních příjmech. To je závažným faktem, neboť není možné sledovat rozdíly mezi muži a ženami v odpracovaných hodinách. V některých zemích (Řecko, Lucembursko a Švédsko) jsou hodinové mzdy soustřeďovány pro manuální pracovníky a měsíční příjmy pro nemanuální pracovníky.

**Druhým** omezením je vyloučení, z části nebo zcela, veřejného sektoru ze vzorku dat; týká se 8 zemí EU. Problematickým se jeví právě v případě zkoumání mzdového rozdílu podle pohlaví, neboť ženy převažují zjm. mezi pracovníky veřejného sektoru.

**Třetí** omezení spočívá v nedostatku informací o mzdách pracovníků pracujících na částečný úvazek. Všechny země zahrnují pracovníky na částečný úvazek do vzorku jako hlavní zdroj informací, ale pouze v několika případech jsou samostatná data o mzdách pracovníků na částečný úvazek snadno dostupná (např. Nizozemsko a Velká Británie mají vysoký podíl pracovníků na částečný úvazek).

**Čtvrtým** omezením ve většině statistických zdrojů o mzdách je vyloučení malých podniků. To může nepříznivě ovlivnit vzorek, neboť koncentrace mužských a ženských pracovníků v malých firmách se výrazně odlišuje.

---

<sup>13</sup> Statistika příjmových a životních podmínek

**Tabulka 10 Databáze členských zemí EU-15**

země	databáze, instituce, ze kterých pocházejí statistiky	nezaměstnaní	typ pracovníků	soukromá/ veřejná sféra	informace o domácnostech	čisté/ hrubé mzdy	roky/periodicita/panel	typ dat
Německo	Verdiensthebungen	ne	zaměstnanci na plný úvazek	soukromá	ne	hrubá	Německo: od 1995; ex NSR od 1950; ex NDR od 1992/čtvrtletně a ročně/ ne v panelu	šetření (dostupné v tabulkách, ale nerozlišeno na individuální data)
	Gehalts - Gehalte - und Lohnstrukturhebungen	ne	zaměstnanci	soukromá	ano (fiskální definice)	hrubá	1995/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Rakousko	ECHP Austria	ano	všichni	obojí	ano	čistá	1995-98 (99 na podzim 01) /ročně/panel	šetření
	SES Austria	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1995/každé 4 roky/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Belgie	SES Belgium	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1995/po celý rok/panel ne	šetření zaměstnavatelů
	INS	ne	úředníci a dělníci na plný úvazek	soukromá	ne	hrubá	1977-98/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Dánsko	Statistics Denmark	ano	všichni	obojí	ano	hrubá	1997-99/ročně/panel ne	administrativní informace
Španělsko	Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1989-99/ročně/panel ne	šetření
	Encuesta de Estructura Salarial (SES Spain)	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1995/každé 4 roky/panel ne	šetření zaměstnavatelů
Finsko	SES Finland	ne	zaměstnanci (top manažeři vynechání)	obojí	ne	hrubá	95-99/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů +administrativní informace
	SES Sample (20% SES)	ne	zaměstnanci (top manažeři vynechání)	obojí	ano	hrubá	96-98/ročně/panel ne	šetření zaměstnavatelů +osobní údaje
	Index of Wages and Salary Earnings (IWSE)	ne	zaměstnanci s řádnou smlouvou	obojí	ne	hrubá	1985-2000/4 krát ročně panel ne	administrativní informace
Finsko	Income Distribution Survey (ID)	Ano	všichni	obojí	ano	hrubá	1977-99 (může být spojeno s přehledy od roku 1966) /ročně/panel	přehled administrativních informací

země	databáze, instituce, ze kterých pocházejí statistiky	nepracující	typ pracovníků	soukromá /veřejná	informace o domácnostech	čisté/hrubé mzdy	rok/periodicita/panel	typ dat
Francie	Déclaration Annuelle de Données Sociales (DADS)	ne	zaměstnanci	soukromá a částečně veřejná (vynechání státní zástupci)	ne	hrubá a čistá	1998 (INSEE, č.169) 1999 (INSEE, č.170) 1950-98 (INSEE,č.172) (všechny profese na plný úvazek) /ročně /panel ne	Aadministrativní informace
Řecko	Survey "Emploi"	ano	všichni	obojí	ano	čistá	1968-2000/ročně/panel	přehled
Irsko	ESRI, How Unequal? Men and women in the Irish Labour Market, 2000	ano	všichni	obojí	ano	hrubá a čistá	1987 (Survey on Income Distribution). Také 1994 a 1997 (Living in Ireland Survey)	přehled
Itálie	Central Statistics Office	ne	zaměstnanci	soukromá (zpracovatelský průmysl)	ne	hrubá	čtvrtletně/panel ne	administrativní informace
Lucembursko								
Nizozemsko	Arbeidsvoorwaarden onderzoek	ne	zaměstnanci	obojí	ne	hrubá	1996-2000 (brzy k dispozici)/ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů
	Loonstructuuronderzoek (SES Country-Bas)	ne	zaměstnanci	obojí	ano	hrubá	1995-97/ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů a osobní informace (EWL) + přehled pracovních sil +administrativní informace
	Survey Werkgelegenheid en Lonen (EWL)	ne	zaměstnanci	obojí	ano	hrubá	1995-99 a 1998-2000 (k dostání koncem roku) /ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů a osobní informace
Portugalsko	Quadros de Pessoal	ne	zaměstnanci	soukromá	ne	hrubá	1982-89 a 1991-98/ročně/ panel ne	administrativní informace
Británie	New Earnings Survey (SES Royaume-Uni)	ne	zaměstnanci	obojí	ne	hrubá	1986-2000/ročně/panel ne	přehled zaměstnavatelů
Švédsko	Statistics of Wage/Salary Structure	ne	zaměstnanci	obojí	ne	hrubá	95-99/ročně/panel ne	přehled + administrativní informace

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

## 6. Metody rozkladu mzdového rozdílu

Zájem o měření mzdového rozdílu na evropské úrovni v posledních měsících vzrůstá. Revidovaný seznam „strukturálních ukazatelů“ (Speciální evropské zasedání v Lisabonu v březnu 2000) zahrnuje mzdový rozdíl jako dodatečný ukazatel. Jeho začlenění odráží nové politické priority, zvláště požadavky Stockholmského zasedání, tj. **rozvinout ukazatele „aby bylo zaručeno, že zde jsou nediskriminující platové rozdíly mezi muži a ženami“**<sup>14</sup>

Existují dvě metody, jak vysvětlit genderovou mzdovou nerovnost. První metoda vychází ze zjištění, že nelze mezi sebou porovnávat neupravené mzdové rozdíly. Charakteristiky mužů a žen na pracovním trhu se odlišují délkou praxe, úrovní vzdělání, kvalifikací, postavením v zaměstnání a odvětvím zaměstnanosti. Každá z těchto charakteristik se nějakým způsobem odráží v úrovni výdělků. Proto je třeba upravit data tak, aby bylo možné rozlišit, jaká část celkového mzdového rozdílu odpovídá rozdílům v individuálních charakteristikách a jaká část představuje diskriminaci podle pohlaví na trhu práce.

**První metoda**, ačkoliv se zdá přímá, spoléhá na množství předpokladů. První předpoklad je, že individuální charakteristiky jako praxe, kvalifikace, zaměstnání atd. jsou výsledkem individuální volby mužů a žen (podle ortodoxní verze v rámci neoklasických ekonomických teorií). Například genderové rozdíly v délce participace na pracovním trhu odrážejí větší odpovědnost žen za domácnost - podmínku, o které se předpokládá, že se na ni politika trhu práce nevztahuje. Právě tak je možno předpokládat, že ženy investují méně do vzdělání z důvodu přerušované participace na pracovním trhu - opět žádný z těchto předpokladů nemusí souviset s přístupem zaměstnavatelů nebo jinými oblastmi pracovního trhu. O rozdílných úrovních vzdělání se například předpokládá, že korelují s rozdíly v produktivitě a poté s úrovní mzdy.

Celkově se uvádí, že tato metoda má tři výhody:

1. je průhledná, protože identifikuje mzdové rozdíly mezi muži a ženami po ověření rozdílů v individuálních charakteristikách;
2. rozlišuje, jaká část mzdového rozdílu se vztahuje na rozdíly v produktivitě a jaká je způsobena diskriminací na pracovním trhu;
3. vyděluje předpoklad diskriminace na pracovním trhu, a tudíž se na ni může politika snáze zaměřit.

**Druhou metodu**, jak vysvětlit genderovou mzdovou nerovnost, je „komparativní institucionální přístup“. Tento přístup vychází ze zjištění, že genderová mzdová nerovnost je výsledkem rigidních institucionálních norem, politiky pracovního trhu a přístupů zaměstnavatelů, které formují způsob, jakým se odráží strukturální podmínky pracovního trhu, společenské podmínky určité společnosti, příležitosti na trhu práce pro odlišné skupiny zaměstnanců a relativní hodnota (jednotlivých) zaměstnání ve společnosti. Protože tento přístup obsahuje širší rozložení společenských faktorů, bylo by třeba přehodnotit genderové relace v mnoha oblastech, v nichž se politika vytváří, aby bylo možno překonat genderové mzdové rozdíly. Například, spíše než předpoklad, že zaměstnanecké charakteristiky mužů a žen jsou výsledkem svobodné individuální volby, studie, jež se řídí tímto přístupem, se zaměřují na rozsah pracovních příležitostí přístupných ženám a zkoumají sociální rozdíly v příbuzných mzdách vztahujících se k povoláním, v nichž dominují ženy. A tak rozdíl v zaměstnaneckých charakteristikách mezi muži a ženami neodráží jen předpoklad individuální volby ani rozdíly v produktivitě. Spíše se zaměstnanecké rozdíly nacházejí ve

---

<sup>14</sup> COM(2001) 619:6 v Grimshaw, D., Rubery J. : The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques, UMIST, Manchester, 2002

středu celkových genderových mzdových rozdílů a jsou pravděpodobně zapříčiněny spíše diskriminací na pracovním trhu než svobodným rozhodnutím.

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 efekt 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 podíl rozdílu způsobeného rozdílným ohodnocením mužských a ženských charakteristik, které nejsou identické, na druhé straně.

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 přerušení 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, nastává důležitou otázkou, proč je např. shodná profesní praxe hodnocena rozdílně u mužů a žen.

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

## 6.1 Rozklad metodou Oaxaca Blinder

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

**vzorec 1** OAXACA rozklad

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

- $h$  jsou muži,  $f$  jsou ženy,
- prvky na levé straně rovnice měří průměrnou hodnotu hrubých hodinových příjmů (jako logaritmu) pro muže a ženy,
- člen  $\overline{X}$  představuje průměrné hodnoty nebo frekvenci výskytu rozdílných proměnných (vzdělanostní úroveň, profesní zkušenost) u mužů a žen,
- $\beta'$  je získáno odhadem samostatných příjmových rovnic pro muže a ženy:

- $\ln(W_{h,i}) = \beta_h X_{h,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_h$
  - $\ln(W_{f,i}) = \beta_f X_{f,i} + \varepsilon_i \rightarrow \beta'_f$
- $\beta'$  - měří výnos proměnných obsažených ve vektoru  $\bar{X}$  pro muže a ženy

$\beta^*$  - odpovídá hodnotě, která by měla být odhadnuta pro každý z koeficientů v případě neexistence diskriminace, tj. jestliže  $\beta'$  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  $\bar{X}$  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  $\bar{X}$  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.

**Tabulka 11 Výsledky vybraných studií při použití metody Oaxaca-Blinder**

	země	kontrolní proměnné	klíčové vysvětlující proměnné (v sestupném pořadí)	% mzdového rozdílu <b>objasněného</b> rozdíly v charakteristikách	% mzdového rozdílu <b>přisuzovaného diskriminaci</b>
Oaxaca (1973)	US	12: vzdělání, zkušenost, počet dětí, třída pracovníka, povolání (10), průmysl (16), zdravotní problémy, částečný pracovní úvazek, migrace, rodinný stav, velikost bydliště, region	průmysl zaměstnání rodinný stav částečný pracovní úvazek děti	42 % (běloši) 44 % (černoši) /průměr dvou odhadů/	58 % (běloši) 56 % (černoši) /průměr dvou odhadů/
Blinder (1973)	US	12: věk, region, vzdělání, školení, zaměstnání (8), odbory, vysloužilecký poměr, zdraví, místní pracovní trh, pohyblivost, délka pracovní doby	Zaměstnání Délka pracovní doby Členství v odborech	34 %	66 %
Asplund et al. (1993)	Dánsko Finsko Norsko Švédsko	12: zkušenost, vzdělání, funkční období, částečný pracovní úvazek, zabydlení, smlouva na dobu určitou, imigrace, zdraví, obor, počet dětí, zaměstnání (6), odvětví(7)	DK: odvětví, zaměstnání, zkušenosti FI: odvětví NO: odvětví, zaměstnání SW: odvětví, zaměstnání, částečný pracovní úvazek	DK: 28 % FI: 10 % NO: 34 % SW: 49 %	DK: 72 % FI: 90 % NO: 66 % SW: 51 %
Langford	Austrálie	9:škola, potenciální zkušenosti, obor terciárního vzdělání, rodinný stav, děti, místo narození, zaměstnání (8), průmysl (12), veřejný/soukromý	průmysl obor terciárního vzdělání potenciální zkušenosti	51 %	49 %
Le Grand (1991)	Švédsko	21: vzdělání, zkušenosti, seniorita, imigrace, velké město, ženatý/vdaná, děti, domácí práce, přerušeni kariéry, kvalifikační stupeň, odbory, veřejný odvětví, zaměstnanecká izolace (podíl žen), fyzická práce, autonomie, nevýhoda pracovní doby, jednotvárnost práce, úkolová práce, doba dojíždění, částečný pracovní úvazek, práce v omezeném čase	kvalifikační stupeň segregace v povolání zkušenosti	57 %	43 %
Plasman et al (2001)	Belgie	11: vzdělání, pracovní zkušenosti, roky zaměstnání ve společnosti, zaměstnání, placené odpracované hodiny, typ smlouvy, pojistné, ekonomická/finanční kontrola společnosti, placené přesčasy, odvětví, velikost společnosti	odvětví délka zaměstnání povolání	48 %	52 %

*Pramen: Grimshaw, D., Rubery, J. : The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques, UMIST, Manchester, 2002*

## 6.2 Problémy s dekompoziční metodou Oaxaca Blinder

Dekompozice Oaxaca Blinder nabízí zdánlivě přímou metodu, pomocí níž je možno informovat politiku, jak překonat genderové mzdové rozdíly tím, že při vysvětlování průměrného mzdového rozdílu mezi muži a ženami identifikují důležitost rozsahu dříve zmíněných faktorů v různých zemích. Například v některých zemích může být hlavním vysvětlujícím faktorem délka praxe, v důsledku toho by politika zacílená na rozšíření služeb ohledně péče o děti a rodičovské dovolené mohla eliminovat genderové rozdíly v délce praxe a poté významně překonat pozorované genderové mzdové rozdíly. V jiných zemích to může být genderová segregace v (*určitém*) sektoru, proto by politická akce s cílem vyrovnání podílu mužů a žen v individuálním sektoru byla neúčinnějším způsobem, jak zavést genderovou spravedlnost ve mzdách. Avšak přes zdánlivou jednoduchost a politické zaměření dekompozice OAXACA spoléhá na množství předpokladů, činí to genderované výsledky určitým způsobem dvojsmyslné a interpretace těchto výsledků je spíše obtížná.

Tyto problémy nejsou nevýznamné. Nezávisle na tom, že vznikají jako následek záměru dekompoziční metody Oaxaca Blinder oddělit vysvětlenou část genderového mzdového rozdílu a nevysvětlenou část odpovídající diskriminaci.

Dekompoziční metoda Oaxaca Blinder rozvinula Beckerovu (1957) teorii o diskriminaci (Blau a Ferber, 1987). Ta uvádí, že mzdová diskriminace je mzdový rozdíl mezi dvěma skupinami zaměstnanců, který nevyplývá z rozdílů v produktivitě.

Ačkoli statistické hodnocení diskriminace není jednoduchá záležitost, cíl se z prvních studií Oaxaca a Blinder neztratil (pro všeobecnou kritiku; viz Butler 1982). Dekompoziční metoda má dvojí úkol:

- identifikovat všechny individuální charakteristiky, o nichž lze říci, že mají vliv na produktivitu
- a rozvíjet postupy, které oddělí nezávislé efekty produktivity a mzdovou diskriminaci na základě genderových rozdílů. Stejně důležité je zvládnout řadu vzájemně souvisejících problémů, které z ní vyplývají.

## 6.3 Rozklad metodou Juhna-Murphy-Pierce

Hlavní alternativou dekompozice Oaxaca-Blinder (1973) je rozklad **Juhna-Murphy-Pierce (1991)**<sup>15</sup>. Tato metoda minimalizuje problém zkreslení výběrového vzorku tím, že se vyhýbá potřebě separátního vyhodnocování mzdového vyrovnání pro ženy. Kromě toho, při mezinárodních srovnáních genderových mzdových rozdílů tato metoda připouští, že genderové mzdové rozdíly ovlivňují změny v celkovém rozložení mezd. Metoda Juhna-Murphyho-Pierce má tu výhodu, že umožňuje identifikovat čtyři zdroje faktorů, které přispívají k celkovým genderovým mzdovým rozdílům:

- genderové rozdíly v produktivitě,
- genderové rozdíly v ohodnocení produktivity,
- mezinárodní rozdíly v relativních mzdových pozicích mužů a žen,
- a genderové rozdíly v ohodnocení nepozorovaných charakteristik produktivity.

Formálně může být vyrovnání mezd mužů vyjádřeno jako následující pro muže i a zemi j:

$$Y_{ij} = X_{ij}B_j + s_j\epsilon_{ij},$$

kde  $Y_{ij}$  je logaritmus mezd,  $X_{ij}$  je vektor vysvětlujících proměnných,  $B_j$  je vektor koeficientů,  $s_j$  je reziduální standardní odchylka pro zemi j a  $\epsilon_{ij}$  je standardizovaný rozdíl.

<sup>15</sup> viz Gupta, Oaxaca a Smith (1998) na pozitivní test rovnocennosti obou dekompozic



Logaritmus mzdového rozdílu v zemi j je:

$$D_j = Y_{mj} - Y_{fj} = dX_j B_j + s_j d^?_j ,$$

kde  $d$  vypovídá o průměrném rozdílu (ve mzdách) mezi muži a ženami pro proměnnou bezprostředně následující; konečný výsledek tohoto vyjádření odpovídá „nevysvětlené“ komponentě nalézané (v *šetřeniích*) při použití dekompozičních metod typu Oaxaca.

Následující krok nám vyloží jednu inovaci v této metodě, která poskytuje dekompozici mzdového rozdílu mezi dvěma libovolnými zeměmi, jak:

$$D_j - D_k = (dX_j - dX_k) + dX_j(B_j - B_k) + (d^?_j - d^?_k)s_k + d^?_j(s_j - s_k) ,$$

kde první činitel hodnotí, jak rozdíly jednotlivými zeměmi ve sledovaných charakteristikách přispívají ke genderovému mzdovému rozdílu, druhý činitel hodnotí vliv rozdílů mezi jednotlivými zeměmi na sledované charakteristiky, třetí činitel měří efekt rozdílů mezi jednotlivými zeměmi v relativních mzdových pozicích mezi muži a ženami a čtvrtý činitel odráží rozdíly mezi zeměmi ve výsledné nerovnosti.

Genderově specifické faktory se odrážejí v prvním a třetím činiteli, zatímco efekt struktury pracovního trhu v jednotlivých zemích je zachycen ve druhém a čtvrtém činiteli. Třetí a čtvrtý činitel představují v inovaci v přístupu. Třetí činitel určuje pozici průměrné mzdy žen v porovnání s mzdovým rozložením muže.

Příklad: Jestliže ženská průměrná mzda v jedné zemi je na 40. percentilu mužského mzdového rozložení, ale na pouhém 20. percentilu v druhé, potom tato proměnná zachycuje genderové rozdíly v nepozorovaných charakteristikách, stejně jako rozdílnou diskriminaci žen na pracovním trhu v obou zemích.

Třetí činitel slučuje rozdíly v pozorovaných vlastnostech, aby bylo možno identifikovat vlivy genderu na mzdový rozdíl.

Čtvrtý činitel zachycuje rozdíly mezi zeměmi ve výši rozdílu o nějž jsou mzdy žen nižší než mzdy mužů po ověření sledovaných charakteristik.

Důležitost tohoto rozkladu tkví v tom, že umožňuje rozlišit, že ženy mohou čelit mzdové nerovnosti ne proto, že jsou umístěny na dolních místech platové stupnice, ale proto, že sankce spojené s umístěním v dolních sekcích mzdového žebříčku se odlišují mezi zeměmi.

## **7. Přehled hlavních poznatků z národních studií členských států EU**

Jak vyplývá z následujících tabulek mezi jednotlivými zeměmi existují značné diference ve výsledcích provedených studií. Poznatky těchto studií můžeme shrnout do následujících závěrů:

1. všechny studie (vyjma jedné) shledaly, že očištění mzdového rozdílu o charakteristiky pracovníků - mužů a žen - vede ke zúžení tohoto rozdílu,
2. široká variace velikosti mzdového rozdílu vysvětlená rozdíly v charakteristikách mužů a žen (tj. vzdělání, zkušenost aj.) mezi zeměmi,
3. široká variace výsledků studií uskutečněných v jednotlivých zemích,
4. výrazné rozdíly ve výsledcích v čase.

**Tabulka 12 Výsledky analýz mzdového rozdílu uskutečněné v EU**

země	název katalogu, rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristiky	rok	neupravený mzdový rozdíil	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíil	poznámka
Belgie	ECHP 1994-95	vzdělání, kvalifikace, praxe, služební stáří, povolání, odvětví	pracovní smlouva	1994-95	0,16	13 %	0,14	plné úvazky částečné úvazky
	SES	vzdělání, praxe, služební stáří, ISCO (2-místné), pracovní doba, prémie, odvětví	pracovní smlouva, velikost firmy, typ ek. a fin. kontroly	1995	0,09	99 %	0,00	--
	ECHP 1994-98	věk, národnost, stav, vzdělání, rodinné a majetkové poměry, praxe, odvětví, velikost firmy, povolání	--	1994-98	0,21	37 %	0,13	analýza kryje 13 členské státy EU, vysvětlený mzdový rozdíil se pohybuje od 18 % (Španělsko) do 66 % (Nizozemsko)
Dánsko	Central Bureau of Statistics (Ústřední statistický úřad)	rodinný stav, počet a věk dětí, vzdělání (7 úrovní), věk, praxe, důvody absence na TP, ČÚ/PÚ, pracovní doba, povolání, (9 skupin), odvětví (9 a 27 skupin)	místo pracoviště	--	0,17 0,10 0,11	25 % 84 % 95 %	0,13 0,02 0,01	soukromé ústřední správa místní správa studie omezena na skupinu ve věku 25-59 let
Německo	GSOEP, W Germany	věk, stav, počet dětí, ČÚ/PÚ, pracovní doba, čistý příjem partnera, praxe, přerušení, pracovní pozice, odvětví, příprava, vzdělání	propočít celoživotních rozdíilů výdělků mezi muži a ženami v závislosti na manželském stavu a mateřství					
Řecko	šetření o zpracovatelském průmyslu 1964	vzdělání, služební stáří, praxe, povolání (1-místné), odvětví (2-fiktivní položky)	velikost firmy, růst zaměstnanosti ve firmě	1964	0,38	72 %	0,11	měsíční mzda
	1977 šetření v 9 velkoměstech	vzdělání, praxe	--	1977	0,35	11 %	0,31	--

země	název katalogu, rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Řecko	šetření o rodinných výdajích, 1988, 1994 (týdenní mzda)	věk, vzdělání, stav, bydliště, odvětví, předchozí zaměstnání	--	1988 1994	0,24 0,29	28% 29%	0,17 0,21	-- --
	SES	věk, vzdělání, trvání	kolektivní jednání	1995	0,33	73%	0,09	průmysl
	údaje na úrovni jednotlivců	stav, národnost, přesčasy, směny, dohled	pojištění, soukromé nebo veřejné vlastnictví, velikost firmy, smlouva, průměrná mzda	--	0,29	76%	0,07	služby
Španělsko	šetření o gender diskriminaci	vzdělání, služební stáří, praxe	--	--	0,19	30%	0,13	--
	šetření o životních a pracovních podmínkách (1985)	--	--	--	0,40	42%	0,23	pouze zaměstnanci žijící v manželství
	šetření o sociálním životopisu	--	--	--	0,17	-14%	0,19	--
Francie	1997 šetření „Mladí lidé a kariéra“	pracovní doba, vzdělání, věk, povolání, odvětví	velikost firmy	1997	0,27 0,12	85% 52%	0,04 0,06	ČÚ/PÚ PÚ bez ohledu na počet hodin ČÚ/PÚ PÚ
	šetření o zaměstnanosti 1991, 1997	vzdělání, povolání, stav (soukromý, veřejný, dočasný)	--	1997	0,13	47%	0,07	pracující pouze na PÚ, zahrnuje veřejný sektor
	1992 šetření o platové struktuře (třísektorové)	vzdělání, praxe, povolání	--	1992	0,20; 0,39 0,20	25% 52% 36%	0,15 0,19 0,13	bankovníctví výzkumné služby plastová výroba
Irsko	šetření o životě v Irsku	věk, vzdělání, stav, děti, praxe, povolání, odpracované hodiny, doplňkové dávky	--	1987 1994 1997	0,20 0,18 0,16	50% 62% 74%	0,10 0,08 0,05	zahrnuje PÚ/ČÚ
Itálie	ECHP, celý rok	--	--	1993	0,25	24%	0,19	výsledky ECHP
	SHIW, celý rok	--	--	1995	0,20	20%	0,16	

země	název katalogu rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Lucembursko	SES	národnost, vzdělání, praxe, služební stáří, povolání, dohled, pracovní aktivita	velikost firmy, kolektivní vyjednávání, % podíl ČÚ	1995	0,85	28%	0,61	--
Nizozemsko	Dutch Labour Inspectorate	národnost, věk, vzdělání, praxe, ČÚ/PÚ, pracovní stupeň, povolání, pracovitost	velikost firmy	1993	0,26	65%	0,09	soukromý sektor
				1996	0,24	71%	0,07	soukromý sektor
				1998	0,23	70%	0,07	soukromý sektor
				1998	0,15	73%	0,04	soukromý sektor
Inspekce práce	--	--	--	2000	0,23	78%	0,05	soukromý sektor
				2000	0,15	80%	0,03	soukromý sektor
Online šetření o platech, 2001-02	vzdělání, praxe, práce na ČÚ, děti	podíl PM obsazených mužů, pracovní smlouvy, kolektivní vyjednávání	200-02	0,11	72%	0,3	--	
Rakousko	Microcensus 1983 a 1997	věk, kvalifikace, nejvyšší vzdělání, roky v zaměstnání, odvětví	zaměstnanecký stav, velikost domovského města, oblast	1997 1983	0,23 0,23	18% 21%	0,19 0,17	není velký nárůst v diskriminaci
Portugalsko	Quadros de Pessoal, 1997	vzdělání, praxe		1997	0,21	54%	0,10	ohled pouze na vzdělání a praxi
	Quadros de Pessoal, 1985	vzdělání, trvání, praxe, kvalifikace, pracovní doba, odvětví, soukromý/veřejný	velikost firmy, region	1985	0,29	34%	0,19	rodinné zázemí IQ, motivace, lidský kap. model
	Quadros de Pessoal, 1992	vzdělání, trvání, praxe	% podíl povolání obsazených ženami, velikost firmy	1992	0,29 0,29	24% 54%	0,22 0,13	modely srovnatelné hodnoty, omezeno jen na hotely a restaurace
Finsko	bankovní sektor 1990-97	věk, bankovní praxe, postavení	pracovní úkoly, prac. stupeň, region	1990 1997	0,44 0,51	86% 82%	0,06 0,09	-- --
	průzkum sdružení zaměstnavatelů; 1980-95 (nemanuální průmysl)	3 stupně vzdělání, etapa kariéry, prac. pozice, mzdová skupina, prac. kategorie, prům. odvětví, velikost firmy, mobilita, pracovní doba	místní region, nezaměstnanost	--	0,35 0,33 0,19 0,38 0,31 0,19	43% 54% 32% 45% 16% 5%	0,20 0,15 0,13 0,21 0,26 0,18	ZŠ SŠ zač. kariéry VŠ ZŠ SŠ po 10 letech VŠ

země	název katalogu rok a vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště, ostatní charakteristika	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětleného rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
Finsko	statistika rozdělování příjmů, finské strukturální výdělky	věk, vzdělání, povolání, odvětví, počet dětí	velikost firmy, region	--	0,21	54%	0,10	--
Švédsko	statistika Švédsko	věk, vzdělání, pracovní doba, odvětví, povolání	--	1996 1998 2000	0,17 0,18 0,18	53% 50% 56%	0,08 0,09 0,08	všechny sektory
Velká Británie	studie o skupinách podle narození (NDRC, MRC), 1978, 1991 (pouze PÚ) NDRC (1991)	Obecná schopnost v 11 letech, vzdělání (5 stupňů), dosavadní praxe, rodinné zázemí, povolání	region, velikost firmy, veřejná/ soukromá, odvětví, prémie, hodiny, kontrola, členství v odborech, podíl ženských povolání, odpovědnost, doplňkové mzdy, dojíždění	1978 1991 1991	0,31 0,17 0,18 0,60	30% 7% 38% 58%	0,22 0,16 0,11 0,25	model lidského kapitálu -- PÚŽ/PÚM ČÚŽ/PÚM
	GHS 1974, BHPS 1992-93	věk, vzdělání, kvalifikace	--	1992-93	0,20 0,35	10% 17%	0,18 0,29	PÚŽ/PÚM ČÚŽ/PÚM model lidského kapitálu
	GHS 1974, BHPS 1992-93	věk, vzdělání, praxe, kvalifikace, prům. odvětví, povolání, děti	odborní, počet zaměstnanců, region	1992-93	0,20 0,30	10% 63%	0,18 0,13	PÚŽ/PÚM ČÚŽ/PÚM celý model
	WERS 98	lidský kapitál, osobní charakteristika	charakteristika práce (povolání, typ, segregace dle pohlaví, způsoby plateb), charakteristika pracoviště (odborní velikost, věk, vlastnictví, podíl manuálně pracujících, pr.odvětví, konkurence, místní prac. trh)	1998	0,22 0,16 0,34	50% 69% 80%	0,11 0,05 0,07	všichni PÚŽ/PÚM ČÚŽ/PÚM
	NES Panel, 1977-94	věk, délka v současném zaměstnání, region, kolektivní jednání, povolání, prům.odvětví	--	1979 1994	0,27 0,19	27% 18%	0,20 0,16	

Pramen: Grimshaw, D., Rubery J. : *The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques*, UMIST, Manchester, 2002

## 8. Struktura hodnocení mzdové nerovnosti žen a mužů

V roce 2001 byly Radou pro zaměstnanost a sociální věci EU přijaty kvantitativní a kvalitativní ukazatele pro hodnocení mzdové nerovnosti mužů a žen. Cílem těchto ukazatelů není porovnávat země z hlediska mzdového rozdílu, ale umožnit získat u každé země určité faktory, mezi nimiž identifikovat jejich příspěvek k mzdové nerovnosti, pomoci zúžit mzdový rozdíl a zjednat zásah či reflexi.

Ukazatele jsou rozděleny do 4 kategorií:

- ukazatele celkového mzdového rozdílu podle pohlaví,
- ukazatele nerovnosti,
- ukazatele podílející se na nerovnosti (Oaxaca - Blinder rozklad),
- kvalitativní ukazatele.

### 1. Ukazatele celkového mzdového rozdílu

První ukazatel má popsat mzdovou nerovnost na základě rozdílných statistických konceptů. Druhý ukazatel má makroekonomický charakter, odráží objem ženské pracovní síly na celkové pracující populaci a na celkovém mzdovém účtu.

#### ukazatel 1:

Poměr za všechny zaměstnance:

- hrubá hodinová mzda žen/hrubá hodinová mzda mužů,
- čistá hodinová mzda žen/čistá hodinová mzda mužů,
- hrubá měsíční mzda žen/hrubá měsíční mzda mužů,
- čistá měsíční mzda žen/čistá měsíční mzda mužů (plný úvazek, soukromý sektor),
- čistá měsíční mzda žen/čistá měsíční mzda mužů (plný úvazek, soukromý a veřejný sektor).

#### ukazatel 2:

Poměr za celkovou sumu mezd:

- podíl všech mezd získaných ženami/celková suma mezd,
- počet výdělečně činných žen/celkový počet výdělečně činných osob.

### 2. Faktory nerovnosti

Skupina zahrnuje tři ukazatele popisující mzdovou nerovnost podle rozdílných faktorů. První ukazatel v této skupině slučuje dvojitou diskriminaci, s kterou se setkávají ženy pracující na částečný úvazek. Dále jsou tu ukazatele mzdové nerovnosti podle věku a vzdělání a odvětvové segregace a segregace v povolání.

#### ukazatel 3:

Poměr za částečný úvazek:

- hrubá hodinová mzda žen pracujících na částečný úvazek/hrubá hodinová mzda mužů pracujících na částečný úvazek,
- hrubá hodinová mzda žen pracujících na částečný úvazek/hrubá hodinová mzda žen pracujících na plný úvazek,
- hrubá hodinová mzda mužů pracujících na částečný úvazek/hrubá hodinová mzda mužů pracujících na plný úvazek.

**ukazatel 4:**

Poměr za věk a vzdělání:

- a) mzdový rozdíl (hrubá hodinová mzda) podle věkové skupiny (16 - 24, 25 - 29, 30 - 44, 45 - 54, 55 - 64), podle úrovně vzdělání (ISCED, 3 úrovně) a podle toho, zda se jedná o plný nebo částečný úvazek,
- b) mzdový rozdíl (čistá hodinová mzda) podle věkové skupiny (16 - 24, 25 - 29, 30 - 44, 45 - 54, 55-64), podle úrovně vzdělání (ISCED, 3 úrovně) a podle toho, zda se jedná o plný nebo částečný úvazek.

**ukazatel 5:**

Dopady genderové nerovnosti na mzdy v zaměstnáních s převahou žen:

- a) mzdový rozdíl (hrubá hodinová mzda) v deseti zaměstnáních s největším podílem žen a v deseti zaměstnáních s největším podílem mužů,
- b) mzdový rozdíl (čistá hodinová mzda, plný úvazek) v pěti zaměstnáních s největším podílem žen a v pěti zaměstnáních s největším podílem mužů,
- c) mzdový rozdíl (hrubá hodinová mzda) v deseti průmyslových odvětvích s největším podílem žen a v deseti průmyslových odvětvích s největším podílem mužů.

**3. Faktory přispívající k nerovnosti**

Ve třetí skupině jsou ukazatele založeny na metodě Oaxaca-Blinder rozkladu. Ačkoliv je nutné tuto metodu dále zlepšovat a garantovat dostupnost dat, je považováno začlenění těchto ukazatelů za významný pokrok. Představují analytický přístup a umožňují každé zemi provést výpočet proporce mzdového rozdílu podle pohlaví přisuzovaného rozdílným vysvětlujícím faktorům.

**ukazatel 6:**

Analýza mzdových rozdílů mezi muži a ženami pomocí OAXACA rozkladu:

- a) relativní příspěvek plného/zkráceného úvazku k celkovému mzdovému rozdílu
- b) relativní příspěvek vzdělání k celkovému mzdovému rozdílu
- c) relativní příspěvek věku k celkovému mzdovému rozdílu
- d) relativní příspěvek doby zaměstnání k celkovému mzdovému rozdílu
- e) relativní příspěvek průmyslového odvětví k celkovému mzdovému rozdílu
- f) relativní příspěvek (vykonávané) profese k celkovému mzdovému rozdílu
- g) relativní příspěvek diskriminace a neidentifikovatelných faktorů k celkovému mzdovému rozdílu

**4. Kvalitativní faktory**

Kvantitativní ukazatele musí být nutně doplněny kvalitativními ukazateli. Bez znalosti historických, sociologických a politických souvislostí vázaných ke konkrétní situaci se vystavujeme riziku směřujícímu k nepřesnému úsudku a v důsledku toho se může zkreslit mezinárodní srovnání.

Ukazatele pokrývají následující oblasti:

- právní normy, směrnice a nástroje bojujících proti diskriminaci,
- vliv veřejných autorit na mzdové vyjednávání,
- práce na částečný úvazek a dočasné přerušení profesionální kariéry.



**ukazatel 7:**

Ukazatel pravidel, předpisů a opatření bojujících proti diskriminaci a mzdovým nerovnostem

<b>situace</b>		
Existuje všeobecný antidiskriminační zákon?	ano ne	rok vstupu v platnost
Existuje zákon proti nerovnostem v zaměstnání?	ano ne	rok vstupu v platnost
Existují instituce monitorující implementaci zákonů a předpisů?	ano ne	rok vstupu v platnost
status této/těchto institucí	správní orgán pomocný orgán	rok vstupu v platnost
status rozhodnutí této/těchto institucí	poradní názor závazný názor	
<b>rozšiřování</b>		
pole působnosti institucí	interní názor v rámci státní správy určený pro sociální partnery ostatní	
<b>rozvoj</b>		
nové předpisy vstoupivší v platnost v minulém roce	ano ne	
Pokud ano, bylo provedeno ex-ante hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
Došlo k nějaké změně v ukazatelích?	ano ne	
rozvoj v oblasti působnosti (kompetencích)	ano ne	
Bylo během loňského roku provedeno ex-ante hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
Bylo během loňského roku provedeno ex-post hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
celkový počet názorů	ročně	
počet, povaha a podíl stížností vztahujících se k mzdové diskriminaci	ročně  vztahujících se striktně k výdělkům vztahujících se k pracovní klasifikaci vztahujících se ke kariéernímu postupu vztahujících se k přístupu ke školení, vzdělávání vztahujících se k pracovní době	
celkový poměr		počet stížností na mzdovou nerovnost ve srovnání s celkovým počtem stížností týkajících se diskriminace

**ukazatel 8:**

Ukazatel vlivu veřejných autorit na mzdová vyjednávání (kolektivní a individuální vyjednávání)

<b>situace</b>		
opatření, mechanismy vyvinuté veřejnými autoritami, aby poskytly rámec pro nebo k ovlivnění kolektivního vyjednávání vztahujícímu se k mzdovým nerovnostem, např. v oblasti pracovní klasifikace	závazné předpisy  doporučení žádné	první rok zavedení:
<b>rozšiřování</b>		
oblast použití	národní regionální lokální firemní	
zúčastněné společnosti/organizace	soukromé veřejné správní	
oblasti působení	všechny sektory - meziodvětvové odvětví	
<b>rozvoj</b>		
Předpisy zavedené v roce dotazu?	ano ne	
Jestliže ano, bylo v loňském roce ex-ante provedeno hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?		
Došlo k nějaké změně v ukazatelích?	ano ne	
Rozvoj v oblasti působnosti (kompetencí)	ano ne	
Bylo v loňském roce ex-itinere provedeno hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne	
Bylo v loňském roce ex-post provedeno hodnocení vlivu některého z těchto opatření na genderové rozdíly?	ano ne	
implementace podle sektorů	ve vztahu k: - analýza průměrné mzdové mezery na základě Oaxaca rozkladu (ukazatel 6) - ukazatel odvětvové a zaměstnanecké segregace (ukazatel 5)	

**ukazatel 9:**

Ukazatele vztahující se k práci na částečný úvazek a dočasnému přerušení kariéry

<b>situace</b>	
možnosti individuálního zkrácení pracovní doby nebo přerušení kariéry	iniciativa společnosti iniciativa zaměstnance
se stimuly (daňové předpisy, bonusy, snížené příspěvky na sociální zabezpečení atd.)	v zaměstnancův prospěch v zaměstnavatelův prospěch
se zárukou pro zaměstnance (návrat k práci na plný úvazek, atd.)	ano ne
<b>rozšiřování</b>	
zúčastněné společnosti	soukromé společnosti veřejné společnosti státní správa
<b>rozvoj</b>	
Byla tato opatření zavedena v roce dotazu?	ano ne
Jestliže ano, bylo provedeno ex-ante hodnocení jejich vlivu na genderové rozdíly?	ano ne
změna v ukazatelích	ano ne
změna v poli působnosti	ano ne
Bylo v loňském roce ex-itero provedeno hodnocení vlivu některého z těchto opatření na genderové rozdíly?	ano ne
Bylo v loňském roce ex-post facto provedeno hodnocení vlivu některého z těchto opatření na genderové rozdíly?	ano ne
pro práci na částečný úvazek	v korelaci s ukazatelem 3: „výdělky žen pracujících na částečný úvazek ve vztahu k výdělkům mužů pracujících na plný úvazek“
pro přerušení kariéry	v korelaci s novým ukazatelem E0 <sub>c13</sub> poskytnutého skupinou expertů pro gender a zaměstnanost: „genderový rozdíl v neplacené době strávené péčí o děti, jiné závislé osoby a základními pracemi v domácnosti“

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

Na základě tohoto konceptu se doporučuje provést i vyhodnocení pro ČR a v pravidelných intervalech prověřovat zlepšení či zhoršení v ukazatelích. Pro použití tohoto konceptu proto v dalších kapitolách prověříme možnosti jeho naplnění v ČR.

## 9. Zdroje a charakter dat, databáze v ČR

Zásadním předpokladem přesné analýzy rozdílu pracovních příjmů mužů a žen je existence a dostupnost statistických údajů v členění podle pohlaví. Před rokem 1989 nebyla problematika sběru statistických údajů o rovném odměňování mužů a žen věnována dostatečná pozornost, nejsou v současné době k dispozici údaje v delších časových řadách.

V současné situaci sice existují šetření o mzdách zaměstnanců, ale není dosud obvyklé u jednotlivých sledovaných kategorií provádět členění podle pohlaví.

Měření platových rozdílů mezi muži a ženami jsou citlivá na zdroje údajů, omezení vzorků a volbu závislé proměnné typu:

- hodinový x měsíční výdělek,
- čistý x hrubý výdělek,
- zahrnutí vyplacených prémie, bonusů aj.

Rozsah analýzy dále závisí na dostupnosti mikroúdajů, které umožňují spojit informace o výdělku s příslušnými individuálními proměnnými, přiměřené zdroje údajů, které splňují podmínky:

- úplnosti a dostupnosti,
- soudržné, srovnatelné, úplné, včasné,
- plný přístup k mikroúdajům.

V současné době vycházíme v oblasti mezd v zásadě ze dvou základních informačních pramenů o odstupňování individuálních výdělků:

**Český statistický úřad** má tradičně vysoký standard, sběr dat a jejich vykazování odpovídá standardům statistické organizace OSN a Eurostatu.

Jím uskutečňované šetření sbírá údaje o evidenčním počtu zaměstnanců a vyplacených mzdách získané z podnikového výkaznictví.<sup>16</sup> Týká se jak nepodnikatelské, tak podnikatelské sféry, data jsou za ekonomický subjekt a člení průměrné mzdy podle firemních charakteristik.

Pro oblast mezd se jedná o výkazy:

nepodnikatelská sféra - Čtvrtletní výkaz o práci (Práce 2-04),

v podnikatelské sféře existuje celá řada dalších výkazů - Měsíční výkaz v průmyslu (Prům P1-12), Měsíční výkaz ve stavebnictví a další.

V šetřeních jsou získávány celkové objemy mezd na úrovni podniků či organizací. Rovněž jsou zahrnuti i zaměstnanci nemocní nebo s neplacenou nepřítomností kratší než 4 týdny. Vzhledem k agregovaným údajům **není výkaznictví použitelné** pro účely měření mzdového rozdílu mužů a žen.

Druhým zdrojem jsou data z **Informačního systému o průměrném výdělku** (dále **ISPV**) v gesci MPSV, jehož hlavním cílem je zjištění výdělkové úrovně podle profesí. Zahrnuje cca 25 % zaměstnanců v národním hospodářství, což odpovídá 1 miliónu osob. Výsledky jsou členěné podle firemních i zaměstnaneckých charakteristik. Jsou zjišťovány všechny složky příjmu a některé personální údaje o zaměstnanci. Jelikož se jedná o pravidelné výběrové statistické zjišťování mzdové úrovně zaměstnanců, je úroveň mezd zatížena **určitou výběrovou chybou**.

Základním ukazatelem aktuální výše mzdy je průměrný hodinový výdělek, hrubá měsíční mzda a odpracovaná doba. **Nezahrnují se zaměstnanci s kratším úvazkem než 30 hodin.**

---

<sup>16</sup> V roce 2004 je program statistických zjišťování upraven vyhláškou č. 371/2003 Sb.

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 (mzdových agend) pro výpočet mezd a personální evidenci, jsou tedy nezkreslená.

Zjišťování je vyčerpávající pro ekonomické subjekty s počtem zaměstnanců 1000 a více osob, výběrové pro ekonomické subjekty velikosti od 10 do 999 zaměstnanců (subjekty s počtem 10-50 zaměstnanců tvoří cca 20% souboru) ve všech odvětvích národního hospodářství. Jednotky zaměstnávající **méně než 10 zaměstnanců nejsou zahrnuty**.

Velké podniky však platí vyšší mzdové sazby pracovníkům ve zjevně podobných povoláních než malé (Gunderson, 1989 a 1994). Existují různá vysvětlení. Jedna z teorií (o kompenzaci rozdílů) postuluje, že velké podniky platí vyšší, takzvanou výkonnostní mzdu, aby získaly největší talenty. To má významný vliv na mzdové sazby a potažmo mzdové rozdíly žen a mužů v dané zemi, protože ve velkých podnicích jsou zaměstnání spíše muži než ženy.

Od roku 2002 byla zavedena nová struktura dat (dle nařízení EK č.1916/2000) zahrnující další podnikové a zaměstnanecké charakteristiky. Tímto krokem byla založena základna pro kontinuitu statistik.

Databáze ISPV umožňuje vícefaktorové třídění, může být vhodným prostředkem pro analýzu mzdového rozkladu.

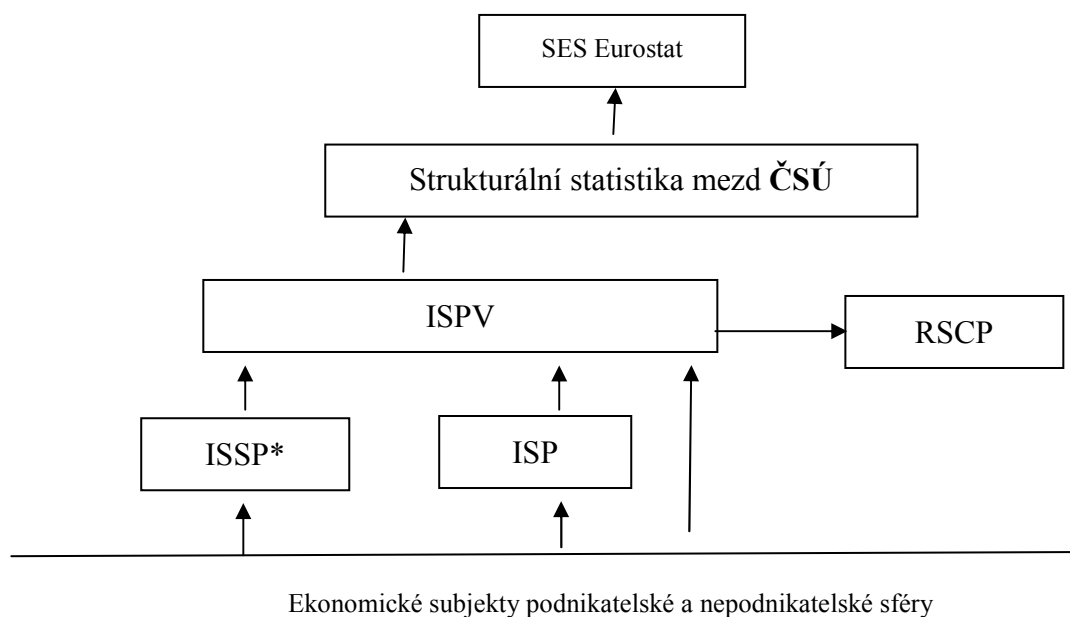
Pro sledování výše platů a jejich struktury v nepodnikatelské sféře byl založen ISP- Informační systém o platech. Povinnost se vztahuje na všechny subjekty, které odměňují zaměstnance podle zákona č. 143/1992 Sb., o platu. Za I. pololetí 2004 bylo do něj zahrnuto cca 800 tis. zaměstnanců.

Mimoto jsou k dispozici údaje z **ministerstev**, které zpracovávají jednotlivě vlastní genderové statistiky a provádějí genderově senzitivní statistická šetření.

MPSV ve spolupráci s ČSÚ vydává publikaci, která shrnuje statistické údaje o účasti mužů a žen na rozhodujících společenských aktivitách (Ženy a muži v datech, Zaostřeno na ženy, zaostřeno na muže). Statistické šetření by se mělo opakovat každé dva roky s cílem srovnávat data a z jejich analýzy vyvozovat potřebná opatření.

Na základě dostupných statistických dat můžeme podat pouze část vysvětlení mzdových disparit na základě analýzy určitých objektivních kritérií (odpracovaná doba, složitost a namáhavost práce, odpovědnost). V postižení dalších proměnných, které tyto vztahy ovlivňují, je statistika omezená.

Obrázek 1 Hierarchie mzdových statistických šetření



Poznámky a vysvětlivky: \* z Informačního systému o službě a platu se vyčlení IS o služebním příjmu (bezpečnostní sbor)

ISP- Informační systém o platech

ISPP- Informační systém o státní službě a platech

Pramen: Seminář o ISP, 19.5.2004, MF

**T a b u l k a 13 Rozdíly mezi mzdovými šetřeními ČSÚ a ISPV**

	ČSÚ	ISPV
zdroje dat	podnikové výkaznictví	výběr
statistický soubor	ekonomické subjekty s vykazovací povinností a počtem zaměstnanců $\geq 20$ ; finančnictví bez ohledu na počet zaměstnanců	ekonomické subjekty s počtem zaměstnanců $\geq 10$
	bez ozbrojených složek	zahrnuje armádu
výběrový soubor	vyčerpávající šetření	kvótní, stratifikovaný výběr podle odvětví, regionu (VÚSC) a velikostní kategorie
rozdílné mzdové charakteristiky		
	k průměrnému hodinovému výdělku není ekvivalent	průměrný hodinový výdělek podle pracovně právních předpisů
	součet mzdových prostředků <b>za čtvrtletí</b> a za celý podnik	mzda jednotlivce <b>za sledovanou periodu</b>
	struktura mzdy se nesleduje	struktura mzdy
rozdíly v metodách výpočtu		
metodika výpočtu průměru za ČR	vychází ze součtu vyplacených mezd za podnik	součet vyplacených mezd těch zaměstnanců, které podniky posílají
	průměrná měsíční mzda se počítá na základě průměrného evidenčního počtu zaměstnanců ve fyzických osobách - (včetně nemocných, na voj. cvičení ale např. bez učňů, členů samosprávy)	průměrná hrubá měsíční mzda se počítá jen z těch zaměstnanců, kteří dostali zaplacen alespoň 425 hod/čtvrtletí
	dopočty	dopočty se neprovádí
provádí	podnikatelská a nepodnikatelská sféra definována podle účtů institucionálních sektorů	podnikatelská a nepodnikatelská sféra dána zákonem, podle kterého firma odměňuje
	manuální pracovníky definuje metodika ČSÚ jako hlavní třídy 6 až 9 KZAM	část hlavní třídy 5 KZAM je v ISPV zařazena do kategorie manuálních pracovníků
	ČSÚ	MPSV

Pramen: <http://www.mpsv.cz/>

### 9.1 Aplikace databáze EU - SILC v podmínkách ČR

Databáze EU-SILC v ČR bude představovat každoroční výběrové šetření v domácnostech prováděné na území celé republiky, které by mělo být zahájeno v roce 2006. V letech (na jaře roku 2004 a 2005) proběhnou první dvě vlny pilotáže. Šetření bude mít dvě složky:

- rotační panelovou složku s délkou 4 roky (tj. pravidelné roční návštěvy u domácnosti po dobu 4 let s tím, že každý rok se obmění čtvrtina domácností),
- a dále jako doplněk pravidelné jednorázové šetření na jiném (každý rok náhodně vybraném) souboru domácností.

Předpokládaný celkový rozsah výběru bude zhruba 12 - 16 tisíc domácností v celé ČR. V českých podmínkách nahradí tradiční mikrocensy. Hlavním cílem tohoto šetření bude sledovat **dlouhodobý vývoj sociální situace domácností v ČR** a poskytovat údaje pro mezinárodní srovnávání na evropské úrovni. Šetření budou respektovat jednotnou metodiku Eurostatu.

Pilotní šetření v roce 2004 má za cíl ověřit v praxi metodiku a obsah české verze dotazníků a získat zkušenosti při organizaci šetření v terénu. Účelem druhé pilotáže (jaro 2005) bude zkoušet panelovou složku zjišťování jako novinku a dále pak kompletně testovat všechny fáze šetření před jeho spuštěním v roce 2006.

Česká verze dotazníku (příloha 2) k připravovanému šetření EU-SILC obsahuje podrobné dotazy na příjmy jednotlivých osob včetně příjmů z pracovní činnosti (nikoliv však měsíční mzdu)<sup>17</sup> - po zavedení SILC (od r. 2006) by teoreticky bylo možné analyzovat rozdíly v příjmech mužů a žen, ovšem s ohledem na cílovou velikost vzorku (cca 5 tis. domácností a v nich 12,5 tis. osob) a výběrové i nevýběrové chyby nebude možné jednotlivé příjmové položky zpracovávat v příliš podrobném členění.

## 9.2 Návrh rozšíření sledování statistických dat v ČR

Tato kapitola je výsledkem porovnání údajů, které statistika sleduje, a těch údajů, které by bylo užitečné sledovat z pohledu vyrovnávání příležitostí mužů a žen, ale sbírány nejsou. Nicméně je nutné si uvědomit, že oficiální statistika některé faktory ze své podstaty postihnout nemůže.

Analýza obsahu databáze ISPV-MPSV prokázala použitelnost proměnných evidující osobní charakteristiky zaměstnanců, ale i dalších proměnných k popisu a sledování mzdových rozdílů mužů a žen v České republice v rámci politiky rovných příležitostí. Výhoda databáze ISPV spočívá především v úrovni dezagregace dat o povoláních (v případě agregovaných dat se podhodnocuje efekt genderové segregace). V ČR se využívá u klasifikace zaměstnanosti podrobnější třídění než je ISCO-88, tzv. KZAM-R. Výstupy lze tvořit podle kteréhokoliv datového prvku nebo číselníku.

Doporučujeme následující doplňky či změny, které by zohlednily ukazatele uvedené v kapitole 8.

1. Provést v ČR statistickou **definici pojmu „mzdový rozdíl“**, resp. určit vzorek osob, které budou zahrnuty do výpočtu. V EU je vypočten ze souboru osob v intervalu 16-64 let, které odpracují více než 15 hodin týdně. V ČR je vzorek omezen v dolním intervalu hranicí 15 let (daná zákonem), horní hranice je neomezena.
2. Dle metodiky EU do mzdových statistik (ISPV-MPSV) rovněž zahrnout zaměstnance s týdenním úvazkem kratším než 30 hodin.
3. Nevýhodou databáze ISPV v gesci MPSV jsou výběrové a nevýběrové chyby (stratifikace vzorku, non-response). Databáze zahrnuje podniky s více než 10 osobami. Je vyloučena řada malých podniků, v nichž jsou obecně vypláceny nízké mzdy a zaměstnány převážně ženy. Mzdový rozdíl vycházející z těchto údajů tak může být poddimenzován. Vzhledem k tomu, že z dat z nově vznikající databáze EU-SILC nebude možno jednotlivé příjmové položky zpracovávat v příliš podrobném členění, doporučuje se využívat jak data z této databáze, tak stávajících, kde zvážit **rozšíření vzorku i o malé podniky**, např. formou rotujícího panelu v intervalu 5-6 let.
4. Platí, že princip rovného odměňování mužů a žen je založen na analýze hrubých mezd, v návrhu sledovaných kvantitativních a kvalitativních ukazatelů mzdové nerovnosti se pracuje i s čistými hodinovými a měsíčními mzdami. Doporučuje se zavést i **sledování mzdových rozdílů na základě čistých (hodinových, měsíčních) mezd**, které se zatím neprovádí. Není možné naplnit ukazatele, které pracují s čistými výdělky.

---

<sup>17</sup> Dotazník - viz příloha 1



5. Do šetření ISPV zavést **proměnnou** umožňující sledovat, zda se jedná o pracovníka **na plný či zkrácený pracovní úvazek** pro určení dalších ukazatelů mzdové nerovnosti. Není možné naplnit ukazatel č. 3 (poměry za zkrácené pracovní úvazky).
6. Kromě průměrných mezd uvádět i **mediánové** (střední) mzdy, které více odrážejí realitu na trhu práce. Medián výdělků ukazuje mzdu prostředního zaměstnance. Má lepší vypovídací schopnost než průměr, protože do výpočtu mediánu nejsou zahrnuty extrémní hodnoty, které často vedou ke zkreslení hodnoty dat. Mediánové mzdy, až na několik výjimek, vykazují nižší nerovnosti ve mzdách mužů a žen.
7. Pro poměry za celkové objemy mezd (ukazatel 2, kapitola 8) neposkytuje ISPV údaje, je možné je však získat ze zdrojů ČSÚ.
8. Relevanci, míru splnění požadavků uživatelů ISPV pravidelně revidovat vzhledem k širokému okruhu odběratelů (centrální orgány, vysoké školy, úřady práce a respondenti, **veřejnost**).<sup>18</sup> S doporučením metodiku výběru a prezentace výsledků ISPV přizpůsobit i potřebám uživatelů „**nestatistiků**“ (analyzovat a prezentovat data s ohledem na potřeby uživatelů).
9. Pro některé socio-ekonomické analýzy je možné kromě KZAM i využití ISEI. ISEI je zkratkou pro Mezinárodní index socioekonomického statusu povolání. Jedná se o kontinuální míru sloužící k měření sociálního postavení člověka na základě jeho zaměstnání. ISEI je zkonstruován z ISCO<sup>19</sup> (zahrnující celkem 271 kategorií) založené na zaměstnání a kvalifikaci člověka. Nepracuje s prestiží zaměstnání, zajímá ho pouze vztah mezi vzděláním respondenta, zaměstnáním a z něj pocházejícím příjmem. Hodnoty ISEI se pohybují mezi úrovní 10 (pomocný kuchař) a 90 (soudce).

Vzhledem ke skutečnosti, že od roku 2006 bude proveden přechod k nové struktuře dat, bylo by vhodné zohlednit další zařazení proměnných, které by zjednodušily identifikaci a monitorování vývoje mzdového rozdílu mezi muži a ženami.

Data ve struktuře, kterou od roku 2002 shromažďuje systém ISPV, lze pro účely měření mzdového rozdílu využít, při respektování konstrukce databáze ISPV. Širší možnosti využití by přicházely v úvahu v případě rozšíření celého systému o položky uvedené. Po širší diskusi zainteresovaných odborníků zvážit začlenění změn do systému ISPV.

---

<sup>18</sup> [http://www.trexima.cz/statistika/rozevid/zprava2003.htm#\\_prilohy](http://www.trexima.cz/statistika/rozevid/zprava2003.htm#_prilohy)

<sup>19</sup> Mezinárodní standardní klasifikace povolání

## 10. Přehled hlavních poznatků z vybraných studií ČR

T a b u l k a 14 Výsledky analýz mzdového rozdílu uskutečněné v EU

země	název katalogu, rok, vzor	nezávislé proměnné a osobní charakteristika	pracoviště a ostatní charakteristiky	rok	neupravený mzdový rozdíl	% vysvětlenéh o rozdílu	upravený mzdový rozdíl	poznámka
ČR	ISPV, I.Q. 1998 Jurajda Š.		--	1998	0,300	0,110	0,190	podnikatelská sféra
					0,300	0,200	0,100	veřejná sféra
ČR	ISPV, IV.Q.2002 Kala F.	odvětví, vzdělání, kategorie zaměstnání, tarifní stupně	--	2002	0,246	0,143	0,103	bez rozlišení zaměstnavatele
					0,171	0,155	0,016	s rozlišením zaměstnavatele

*Pramen: Kala F., Novotný M.: Výdělků mužů a žen ve srovnání za IV.Q. 2002 vypracované ze vstupních dat pro ISPV, Trexima s.r.o., Zlín, 2003; Jurajda Š. Ženy versus muži na trhu práce: trocha empirie, CERGE-NHÚ, 2000*

**První studie**, realizovaná v roce 1998 Š. Jurajdou, analyzuje mzdové rozdíly mužů a žen zvláště pro podnikatelský a veřejný sektor, neboť vychází z předpokladů, že podíl jednotlivých zdrojů mzdových rozdílů bude u těchto sektorů odlišný.

Uvádí, že přibližně 19 ze 30 procentních bodů platového rozdílu v podnikatelské sféře spadá na vrub porušení zásady „stejný plat za stejnou práci“, jedná se tedy o mzdovou diskriminaci. Zbytek vysvětluje teorií pracovní segregace podle pohlaví. V rozpočtové sféře je potencionální diskriminace poloviční oproti podnikatelské a dosahuje přibližně 10 z 30 procentních bodů platového rozdílu.

Tyto výsledky nezohledňují vliv mateřství na mzdu a kariérový postup, a proto je pravděpodobné, že rozsah diskriminace nadhodnocují.

**Druhá studie**, realizovaná v roce 2002 F. Kalou, provádí dekompozici mzdového rozdílu zjištěného za národní hospodářství ve shodném tarifním stupni<sup>20</sup> bez rozlišení zaměstnavatele a s rozlišením zaměstnavatele. V prvním případě se mzdový rozdíl přechodem z agregované hodnoty na shodné profese snižuje o 14,3 p.b. V případě druhém - shodné profese u stejného zaměstnavatele - rozdíl mezi průměrnými mzdami mužů a žen činí pouze 1,6%. Přesto byly nalezeny shodné pozice, kde rozdíl činí cca 30% buď ve prospěch mužů nebo žen.

Diskrepance mezd u jednotlivých zaměstnavatelů, při zachování principu „shodné pracovní pozice u stejného zaměstnavatele“, potvrzují i výsledky sociologického šetření (viz část 2.), kde celá polovina žen deklaruje nerovnost mzdy s mužským kolegou.

<sup>20</sup> tarifní stupně odrážejí třídění prací podle náročnosti, odpovědnosti a namáhavosti

## Shrnutí a doporučení I

1. Aktuální impulz dalšího rozvoje politiky rovných příležitostí dalo zasedání Rady Evropy v Lisabonu, které vytyčilo hospodářskou a sociální strategii EU do roku 2010. Členské státy mají: „prostřednictvím integrovaného přístupu slučujícího genderový mainstreaming a specifickými kroky politiky podpořit účast žen na trhu práce a do roku 2010 dosáhnout podstatného zmenšení rozdílů mezi muži a ženami v míře zaměstnanosti, nezaměstnanosti a platu.“

Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je jedním z **nejdůležitějších ukazatelů nerovnováhy na trhu práce**. Podle velikosti mzdového rozdílu si lze utvořit představu o celkové platové nerovnosti v národním hospodářství.

Na celém světě jsou **výdělky žen nižší než výdělky mužů**. V zemích EU se mzdový rozdíl mezi muži a ženami pohybuje v rozmezí od necelých 10% do cca 21%. V přístupujících zemích jsou mzdové rozdíly mezi muži a ženami podobné jako rozdíly převažující v členských státech EU. V roce 2002 činil mzdový rozdíl mužů a žen v ČR cca 25% průměrné mzdy a 19% mediánové mzdy. Mezi faktory, které ovlivňují mzdový rozdíl patří i genderová segregace, která vysvětluje až třetinu mzdových rozdílů.

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. Mzdový rozdíl mezi muži a ženami je vícerozměrný fenomén a mezi různými vlivy (osobnostní charakteristiky, vliv odvětví, ...) neexistují zřetelné hranice.

Měření platových rozdílů mezi muži a ženami jsou citlivá na zdroje údajů, omezení vzorků a volbu závislé proměnné:

- hodinový x měsíční výdělek,
- čistý x hrubý výdělek,
- zahrnutí vyplacených prémie, bonusů aj.

Rozsah analýzy dále závisí na dostupnosti mikroúdajů, které umožňují spojit informace o výdělku s příslušnými individuálními proměnnými, přiměřené zdroje údajů, které splňují podmínky:

- úplnosti a dostupnosti,
- soudržné, srovnatelné, úplné, včasné,
- plný přístup k mikroúdajům.

2. Na evropské úrovni existují tři odlišné statistické zdroje, které umožňují zkoumání mzdového rozdílu. První je SES, druhým je ECHP a HED. Všechny databáze mají své výhody a nevýhody. V zásadě v současnosti EU nedisponuje takovými daty o mzdách, která by umožňovala významné srovnání relativních mezd členských států v čase.

V této souvislosti EUROSTAT připravuje novou databázi příjmové statistiky - **EU-SILC**, jež by umožňovala systematické monitorování mzdových rozdílů mužů a žen v rámci celého trhu práce. Avšak pro roky 2002, 2003 a část roku 2004 nebudou na evropské úrovni dostupné žádné, v plném rozsahu srovnatelné údaje. Vzhledem ke skutečnosti, že časové řady na základě SILC budou velmi krátké, je určitou možností využití neharmonizovaných národních zdrojů k výpočtu mzdového rozdílu. Nicméně databáze jednotlivých členských států EU jsou konstruovány odlišně. Z tohoto důvodu se EU kloní k názoru, že užívání těchto zdrojů by mělo být **omezené**.

V současné době v EU 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 rozklad zjištěných mzdových rozdílů metodou Oaxaca.

3. Mezi jednotlivými zeměmi EU existují značné diference ve výsledcích provedených studií. Poznatky těchto studií ústí do následujících závěrů:

- všechny studie shledaly, že očištění mzdového rozdílu o charakteristiky pracovníků - mužů a žen vedou k zúžení tohoto rozdílu,
- široká variace velikosti mzdového rozdílu vysvětlená rozdíly v charakteristikách mužů a žen (tj. vzdělání, zkušenosti aj.) mezi zeměmi,
- široká variace výsledků uskutečněných studií v jednotlivých zemích,
- výrazné rozdíly ve výsledcích v čase.

V kapitole 8 je navržena struktura pro hodnocení mzdové nerovnosti žen a mužů. Cílem je pomoci zúžit mzdový rozdíl a umožnit zásah či reflexi.

Jedná se o:

- celkový mzdový rozdíl,
- mzdový rozdíl podle skupin,
- genderovou segregaci a mzdy,
- dynamické ukazatele (trendy),
- rozklad mzdového rozdílu,
- opatření ovlivňující pracovní hodiny,
- opatření ovlivňující zaměstnaneckou kariéru,
- opatření snižující mzdové náklady,
- opatření bojující proti mzdovým nerovnostem,
- opatření k zařazení mzdových rozdílů do oblasti mzdového vyjednávání,
- neefektivnější opatření v boji proti mzdovému rozdílu.

Na základě tohoto konceptu se doporučuje provést i vyhodnocení pro ČR a v pravidelných intervalech prověřovat zlepšení či zhoršení v ukazatelích. Byly prověřeny české databáze zabývající se statistickými údaji o mzdách. V ČR vycházíme, v oblasti mezd, v zásadě ze dvou základních statistických zdrojů:

- podnikového výkaznictví ČSÚ:

v šetřeních jsou získávány celkové objemy mezd na úrovni podniků či organizací; vzhledem k agregovaným údajům není výkaznictví použitelné pro účely měření mzdového rozdílu mužů a žen;

- informačního systému o průměrném výdělku (ISPV) v gesci MPSV:

sledovaná data zahrnují široké spektrum firemních i zaměstnaneckých charakteristik; jsou podrobně zjišťovány všechny složky příjmu a některé personální údaje o zaměstnanci; databáze ISPV umožňuje vícefaktorové třídění, může být vhodným prostředkem pro analýzu mzdového rozkladu s tím, že by bylo vhodné zavést další ukazatele, které by pokrývaly všechny proměnné, které v této oblasti jsou doporučovány EU (viz kapitola 11).

**Připravované šetření SILC** v ČR obsahuje podrobné dotazy na příjmy jednotlivých osob včetně příjmů z pracovní činnosti (nikoliv však měsíční mzdu); po jeho zavedení (od r. 2006) by teoreticky bylo možné analyzovat rozdíly v příjmech mužů a žen, ovšem s ohledem na cílovou velikost vzorku (cca 5 tis. domácností a v nich 12,5 tis. osob) a výběrové i nevýběrové chyby nebude možné jednotlivé příjmové položky zpracovávat v příliš podrobném členění.

## Doporučení pro zlepšení vytváření a užívání genderových statistik

Genderové statistiky mají odrážet situaci žen a mužů ve všech společenských oblastech a ukazovat genderové vztahy ve společnosti. Nelze je zúžit na statistiky rozepsané podle pohlaví. Měly by se zabývat širšími genderovými otázkami a zároveň údaji ve všech oficiálních statistikách.

Doporučení pro genderové statistiky vychází z tezí Beijing Platform for Action z roku 1995:

- zajistit, aby statistiky o jednotlivcích byly sbírány, sestavovány, analyzovány a prezentovány podle pohlaví a věku a odrážely problémy a otázky spojené s postavením žen a mužů ve společnosti,
- zajistit pravidelné vydávání genderových statistik vhodných pro široký okruh **netechnických pracovníků** (resp. odbornou veřejnost),
- navrhnout skupinu pro posílení programu genderových statistik a zajištění koordinace, monitorování a **vazby mezi všemi oblastmi statistiky**,
- připravit výstup, který integruje statistiky různých subjektů,
- zajistit, aby uživatelé a statistici pravidelně přezkoumávali adekvátnost oficiálního statistického systému a pokrytí genderových záležitostí
- a případně připravit plán pro potřebné změny.

OSN rovněž připravuje novou mezinárodní statistickou publikaci The World's Women vydávanou v pětiletém intervalu, která by měla podpořit země v této oblasti a zajistit, že všechna relevantní data budou přenesena do Komise.

V posledním období se podařilo snížit deficit přehledných, pravidelně vydávaných informací soustřeďujících se na porovnávání údajů o mužích a ženách.

### Nadále se doporučuje:

1. Integrovat genderové statistiky do všech ostatních statistik (v ideálním případě) a dosáhnout, aby všechny statistiky odrážely genderové otázky ve společnosti.
2. Podporovat zvláštní aktivity pro zlepšení koncepcí, metod, prezentace a rozšiřování dat. Zvýšit dostupnost statistik o ženách a mužích uživatelům. Analyzovat a prezentovat data s ohledem na potřeby uživatelů, čímž se podpoří jejich větší rozšíření.
3. Posílit dialog mezi statistiky a různými skupinami uživatelů, čímž se usnadní identifikace témat, na něž se mají statistiky zaměřovat, a analyzovat a připravit publikace, které budou široce dostupné.
4. Koordinace mezi těmi, kteří v oblasti genderových statistik aktivně pracují. Vytvořit pracovní skupiny a konzultanty, národní statistické úřady, ženské organizace, výzkumníky pracující na časových studiích, statistiky, kteří pracují na definicích statistiky práce, a jiné organizace, které nepracují přímo se statistikami, ale zajímají se o genderové otázky a přispívají k jejich zkoumání.
5. Rozvíjet směrnice pro sběr dat specializovaných institucí podle svých zvláštních zájmů.
6. Systém klasifikace povolání zpřesňovat a přizpůsobovat změnám na trhu práce, neboť se prokazuje, že i relativně detailní klasifikace povolání je pro moderní ekonomiku spíše hrubá.

## 11. Rovnost mužů a žen v zaměstnání (vyhodnocení dotazníkového šetření)

V roce 2003 uskutečnil VÚPSV terénní šetření na reprezentativním vzorku 1 218 respondentů získaných kvótním výběrem z celé ČR s cílem zjistit situaci a vnímání rovných příležitostí v postojích mužů a žen.

Konkrétně jsme se zaměřili na zodpovězení otázek:

1. Jak je respondenty vnímán mzdový rozdíl, který zaznamenávají statistické údaje?
2. Jaké jsou preference mužů a žen, mohou ovlivňovat rozdílné mzdové ohodnocení?
3. V jakých oblastech se cítí respondenti diskriminováni?

Do souboru byly zařazeny osoby starší 18 let se statutem zaměstnance, z nichž bylo 51,7 % mužů a 48,3 % žen.

**T a b u l k a 1 Pohlaví respondentů**

pohlaví	počet	%
muži	629	51,7
ženy	587	48,3
celkem	1 216	100,0

*Pozn. : ne každý respondent odpověděl na všechny otázky, a proto řádek "celkem" neodpovídá vždy celkovému počtu dotázaných, tj. 1 218*

Zastoupeni byli jak pracovníci z podnikatelského (velký soukromý podnik, soukromý rodinný podnik), tak státního sektoru (veřejná instituce, státní nebo obecní podnik). Většina dotazovaných zaměstnanců neměla vedle svého hlavního zaměstnání další zaměstnání s vedlejším příjmem. V případě mužů 88 %, v případě žen, jejichž možnost pracovat v dalším úvazku je omezena, 92,3 %.

Přibližně pětina mužů a žen měla uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou. Smlouvy na dobu neurčitou, tedy s vyšším stupněm ochrany, měl překvapivě uzavřen větší počet žen.

### 11.1 Vnímání rovných příležitostí v postojích mužů a žen

Přestože je rovné odměňování za práci u nás již řadu let právně zakotveno, ženy i muži pocítují odlišnost (nerovnost) své mzdy ve srovnání s kolegou/kolegyní na stejné pracovní pozici. Nejvyšší odlišnost byla zaznamenána v případě, kdy ženy porovnávaly svou mzdu s muži; pouhá polovina žen se domnívá, že je shodně (nediskriminačně) finančně ohodnocena jako jejich mužský kolega. Tento markantní rozdíl u srovnatelných pozic u jednoho podniku může signalizovat neodůvodnitelné rozdíly a diskriminaci.

Nicméně rovnosti mezd není dosaženo ani v případě, že se žena srovnává se svou kolegyní (tuto skutečnost deklaruje 16% žen).

**T a b u l k a 2 Domníváte se, že máte ve Vaší firmě/podniku rovnou (stejnou) mzdu ve srovnání s muži/ ženami ve stejném pracovním zařazení/pozici %**

odpověď	muži	ženy	celkem
<b>rovná mzda s muži ve stejném zařazení</b>			
ano	79,6	50,3	65,6
ne	20,4	49,7	34,4
celkem	100,0	100,0	100,0
<b>rovná mzda se ženami ve stejném zařazení</b>			
ano	61,0	84,0	72,2
ne	39,0	16,0	27,8
celkem	100,0	100,0	100,0

Faktor nerovné (nižší) mzdy ženy silně pociťují jako nespravedlnost. Přesto se jenom každá pátá žena rozhodla tuto situaci řešit oproti téměř každému třetímu muži (30,6 % mužů). Fakt, že většina zaměstnanců není odhodlána se v takovéto situaci aktivně bránit (týká se 78 % diskriminovaných), se jeví velmi závažným. Může podporovat i názor, že mnoho žen pracuje za nižší mzdu dobrovolně.

**T a b u l k a 3 Řešil(a) jste nějakým způsobem problém Vaší nižší mzdy? (v %)<sup>21</sup>**

odpověď	muži	ženy	celkem
ano	30,6	19,4	22,5
ne	69,4	80,6	77,5
celkem	100,0	100,0	100,0

V zásadě existuje několik možností, kam se lze se stížností obrátit:

- vedení organizace,
- odbory,
- soud.

Logicky nejčastěji se zaměstnanci obracejí se stížností na vedení organizace (77,8 % žen, 63,6 % mužů). Podíl těch, kteří se obrátili na odborové orgány je výrazně nižší (30,3 % žen, 22,7 % mužů), ale ne všechny organizace jsou odborově organizovány, což může ovlivňovat i nižší četnost hledání pomoci u odborů.

Pouze 6 % žen a 9 % mužů (celkem 7,3 % dotázaných) se obrátilo na soud, ačkoliv důkazní břemeno v této záležitosti leží na straně zaměstnavatele. V neprospěch soudů však často hovoří náklady spojené s řízením a dlouhé trvání řízení. V současné době soudně neproběhl žádný případ, který by konkrétně řešil kauzu „stejně odměny za stejnou práci.“

**T a b u l k a 4 Obrátil jste se se stížností na vedení organizace, odbory, soud? %**

odpověď	muži	ženy	celkem
<b>obrátil(a) se se stížností na vedení organizace</b>			
ano	63,6	77,8	72,4
ne	36,4	22,2	27,6
<b>obrátil(a) se se stížností na odborové orgány</b>			
ano	22,7	30,3	27,3
ne	77,3	69,7	72,7
<b>obrátil(a) se se stížností na soud</b>			
ano	9,1	6,1	7,3
ne	90,9	93,9	92,7

Důvody, proč zaměstnanci nechtějí svoji situaci řešit, jsou pochopitelné, jednak nevědí, kam se mají se svou stížností obrátit nebo se obávají různých postihů. Přestože ze zákona jsou jakákoliv reciproční opatření ze strany zaměstnavatele zakázána, je obava z postihu zaměstnavatelem velmi silná, výraznější u žen (64,4 %) než u mužů (51,1 %), což souvisí s vyšším ohrožením dosavadní pozice (pravděpodobnost propuštění) a vyšší nezaměstnaností na trhu práce.

Není zde přítomna jen obava z reakce zaměstnavatele, ale též reakce ze strany ostatních zaměstnanců; (opět větší obavu mají ženy - 40,4 % ; muži - 29,8 %).

<sup>21</sup> odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí otázce uvedli odpovědi „určitě ano“ nebo „spíše ano.“

**Tabulka 5 Máte obavu z postihu zaměstnavatelem, ostatních zaměstnanců, nevíte na koho se obrátit? %**

odpověď	muži	ženy	celkem
<b>obava z postihu zaměstnavatelem</b>			
ano	51,1	64,4	61,1
ne	48,9	35,6	38,9
<b>obava z reakce ostatních zaměstnanců</b>			
ano	29,8	40,4	37,8
ne	70,2	59,6	62,2
<b>vědí, na koho se obrátit</b>			
ano	59,6	47,9	50,8
ne	40,4	52,1	49,2

### 11.2 Preference mužů a žen v zaměstnání

Respondenti rovněž měli možnost hodnotit pomocí čtyřstupňové škály<sup>22</sup> důležitost spokojenosti v zaměstnání, kterou připisují následujícím atributům:

- výši mzdy,
- pracovním podmínkám,
- zvyšování kvalifikace,
- možnosti kariérního postupu,
- dobrému kolektivu, vedení,
- příp. mohli dle svých preferencí jmenovat jiné.

Nejdůležitějším faktorem, který převažuje nad ostatními, je výše mzdy. Pracovní příjem je u mužů i žen v zaměstnání nejvýznamnější komponentou. Za „důležitý“ jej považují muži i ženy, ale o 10 % více mužů jej označuje jako „velmi důležitý“.

Vysoký počet mužů i žen rovněž hodnotí jako „důležitý“ dobrý kolektiv, zde naopak 10 % více žen považuje dobrý kolektiv za „velmi důležitý“. U mužů se potvrzuje silnější orientace na výdělek, ženy spíše upřednostňují příznivé pracovní klima a vztahy na pracovišti.

I pracovní podmínky, kam jsme zařadili flexibilní pracovní dobu, nerizikové pracovní prostředí, příspěvek na stravování, mobilní telefon, přístup na Internet aj. jsou z více než 80 % pokládány u obou pohlaví za důležité, téměř 40 % respondentů je hodnotí jako velmi důležité.

„Menší“ důležitost spokojenosti v zaměstnání (s mírnou převahou žen) je přikládána možnosti zvyšovat si kvalifikaci (za ne příliš důležitou je považována 30 %) a možnosti kariérního postupu.

Profesní kariéra měla vyšší důležitost u mužů než žen, rovněž tak možnost funkčního postupu.

Mezi dalšími atributy, ovlivňujícími spokojenost v zaměstnání, které mohli dotázaní sami jmenovat, se nejčastěji objevila vzdálenost práce od bydliště, jistota práce a stálého příjmu.

S růstem vzdělání se pro spokojenost v zaměstnání oslabuje i faktor výše mzdy (nejméně ji za „velmi důležitou“ označila skupina vysokoškolsky vzdělaných žen; nejdůležitější je výše mzdy pro vyučené muže a ženy). Rovněž v celém vzdělanostním spektru se projevuje vyšší důležitost mzdy pro muže než ženu; ani u jedné vzdělanostní kategorie ženy nedeklarovaly význam mzdy silněji než muži.

Zcela opačný trend je u všech vzdělanostních kategorií (kromě základního) zaznamenán v případě hodnocení důležitosti dobrého kolektivu. Platí, že pracovní kolektiv je důležitější pro ženy a jeho význam se zvyšuje s růstem vzdělání žen (za nedůležitý jej pokládají nejčastěji ženy se základním vzděláním (10,3 %) a vyučení muži (9,9 %).

<sup>22</sup> hodnocení velmi důležité, důležité, ne příliš důležité, zcela nedůležité



**T a b u l k a 6 Důležitost dobrého kolektivu podle pohlaví a vzdělání v %**

odpověď	vzdělání							
	základní		vyučen(a)		maturita		vysokoškolské	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
velmi důležité	54,5	66,7	45,9	54,5	50,9	58,1	47,7	56,7
důležité	40,9	23,1	44,2	40,3	43,4	37,0	45,5	40,3
<b>důležité</b>	<b>95,5</b>	<b>89,7</b>	<b>90,1</b>	<b>94,8</b>	<b>94,3</b>	<b>95,2</b>	<b>93,2</b>	<b>97,0</b>
ne příliš důležité	2,3	10,3	9,2	4,2	5,2	4,5	4,5	3,0
zcela nedůležité	2,3	0,0	0,7	1,0	0,5	0,3	2,3	0,0
<b>nedůležité</b>	<b>4,5</b>	<b>10,3</b>	<b>9,9</b>	<b>5,2</b>	<b>5,7</b>	<b>4,8</b>	<b>6,8</b>	<b>3,0</b>

Pozn.: „velmi důležité“ + „důležité“ = „**důležité**“, „ne příliš důležité“ + „zcela nedůležité“ = „**nedůležité**“

Skokově se z hlediska dosaženého stupně vzdělání vyvíjí hodnocení možnosti zvyšování kvalifikace, přičemž rozdíly mezi muži a ženami v dané vzdělanostní skupině jsou minimální. Potvrzuje se, že s růstem vzdělání se zvyšuje podíl mužů i žen, kteří označili možnost zvyšování kvalifikace za „důležitou.“

Rozdílně je však u obou pohlaví posuzována možnost kariérního postupu, který jednoznačně upřednostňují muži.

Prioritou v zaměstnání pro muže je výdělek a kariéra, u žen se prosazuje orientace na pracovní klima a možnost zvyšování kvalifikace.

**T a b u l k a 7 Důležitost zvyšování kvalifikace a kariérního postupu v zaměstnání podle pohlaví a vzdělání v %**

odpověď	vzdělání							
	základní		vyučen(á)		maturita		vysokoškolské	
	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy
<b>zvyšování kvalifikace</b>								
velmi důležité	6,8	5,3	14,1	9,4	25,9	20,1	31,8	43,3
důležité	27,3	23,7	36,0	39,8	44,3	52,2	53,4	41,8
<b>důležité</b>	<b>34,1</b>	<b>28,9</b>	<b>50,2</b>	<b>49,2</b>	<b>70,3</b>	<b>72,3</b>	<b>85,2</b>	<b>85,1</b>
ne příliš důležité	45,5	44,7	38,9	40,3	24,5	23,5	10,2	14,9
zcela nedůležité	20,5	26,3	11,0	10,5	5,2	4,2	4,5	0,0
<b>nedůležité</b>	<b>65,9</b>	<b>71,1</b>	<b>49,8</b>	<b>50,8</b>	<b>29,7</b>	<b>27,7</b>	<b>14,8</b>	<b>14,9</b>
<b>možnost kariérního postupu</b>								
velmi důležité	2,3	0,0	11,7	9,9	35,4	17,7	38,6	32,8
důležité	18,2	12,8	31,9	32,5	39,2	39,9	37,5	35,8
<b>důležité</b>	<b>20,5</b>	<b>12,8</b>	<b>43,6</b>	<b>42,4</b>	<b>74,5</b>	<b>57,6</b>	<b>76,1</b>	<b>68,7</b>
ne příliš důležité	52,3	51,3	42,2	41,4	21,2	36,1	15,9	29,9
zcela nedůležité	27,3	35,9	14,2	16,2	4,2	6,3	8,0	1,5
<b>nedůležité</b>	<b>79,5</b>	<b>87,2</b>	<b>56,4</b>	<b>57,6</b>	<b>25,5</b>	<b>42,4</b>	<b>23,9</b>	<b>31,3</b>

Pozn.: „velmi důležité“ + „důležité“ = „**důležité**“, „ne příliš důležité“ + „zcela nedůležité“ = „**nedůležité**“

Tento závěr potvrdilo i vyhodnocení odpovědí na otázku: „Představte si, že by Vám byla nabídnuta v zaměstnání vyšší a lépe placená pozice, která by však na Vás kladla vyšší nároky profesní, časové a řídicí. Přijal(a) byste ji?“

Nabízenou pozici by přijalo 66 % mužů oproti 57,8 % žen. Zajímavé je odůvodnění nepřijetí nabízené lepší pozice. Ženy jsou ve vyšší míře spokojeny se svým současným místem, nemají vyšší ambice. Projevují se odlišné motivace a chování mužů a žen.

Dalším důvodem odmítnutí nabízeného místa jsou osobní a časové důvody - z těchto důvodů nabídku odmítlo 11,9 % žen a pouze 2,5 % mužů. Rozdíl je markantní a lze z něho usoudit, že péče o děti, domácnost a další členy rodiny zůstává většinou stále záležitostí žen.

V ČR se stále udržuje tradiční pojetí mužské a ženské role chápající muže jako živitele rodiny a ženu jako odpovědnou za péči o rodinu a děti. Není dostatečně řešen rozpor mezi dvojí orientací ženy a jeho obtížné řešení zřejmě nebude v blízké době dostatečně podpořeno postojí mužské části populace, jelikož muži sice přiznávají ženám právo na profesní seberealizaci a společenskou angažovanost, nároky a schopnosti seberealizace mimo domov, ale na straně druhé jim nechtějí příliš „slevit“ z jejich domácích rolí ženy-manželky a ženy-matky.

**T a b u l k a 8 Představte si, že by Vám byla nabídnuta vyšší a lépe placená pozice, která by však na Vás kladla vyšší nároky profesní, časové, řídicí. Přijal(a) byste ji? %**

odpověď	muži	ženy	celkem
ano, přijal(a)	66,0	57,8	62,0
ne, nepřijal(a), současné pracovní místo mi vyhovuje, nemám vyšší ambice	20,7	24,4	22,5
ne, nepřijal(a), mám nedůvěru ve své řídicí schopnosti	6,0	2,7	4,4
ne, nepřijal(a), z osobních, časových důvodů (péče o děti, domácnost, rodiče aj.)	2,5	11,9	7,1
ne, nepřijal(a), z jiných důvodů	4,8	3,2	4,0

Další otázka se týkala srovnání výše příjmů partnerů: „Máte vyšší příjem než partner(ka)?“ Byla získána struktura odpovědí uvedených v tabulce. Nadále platí, že vyšší příjem do rodiny přináší muž. Téměř 63 % mužů má vyšší příjem než jejich ženské protějšky, 14 % žen dominuje v příjmech nad svým partnerem. Tradiční model rodiny, kdy hlavním živitelem je muž a příjem ženy má doplňkový charakter se projevuje i v tomto šetření.

Procento partnerů, kteří neznají výši příjmu svého protějšku je velmi nízké a jsou to spíše muži, kteří neznají příjem svých partnerek.

**T a b u l k a 9 Máte vyšší příjem než partner(ka)? (v %)**

odpověď	muži	ženy	celkem
ano	62,9	13,8	39,2
ne	10,2	60,6	34,6
máme stejný příjem	3,3	5,8	4,5
nemám partnera/partnerku	21,3	18,9	20,2
neznám příjem partnera/partnerky	2,2	0,9	1,6

Mezi faktory, které ovlivňují výši mzdy a potažmo mzdový rozdíl, patří časová náročnost a pracovní nasazení. Cílem proto bylo zjistit rozsah přesčasové práce u mužů a žen, resp. ochotu přesčasovou práci vykonávat. Otázka zjišťující výkon práce přesčas byla položena takto: „Pracujete ve svém hlavním zaměstnání přesčas (tzn. nad stanovenou týdenní pracovní dobu)?“

Vysoké podíly respondentů uvádí, že přesčas pracují (přibližně 77 % mužů a 66 % žen). Pokud se jedná o práci přesčas v malém rozsahu, je podíl obou pohlaví téměř vyrovnaný. Ovšem často a ve velkém rozsahu pracuje přesčas téměř dvojnásobně více mužů než žen. Ženy výrazně přizpůsobují svůj profesní život rodině, málokterá pracuje déle než je obvykle stanovená pracovní doba.<sup>23</sup>

Lze konstatovat, že rozdíl ve výši průměrných mezd mužů a žen je ovlivněn faktorem rozdílného rozsahu přesčasové práce.

<sup>23</sup> Hnilica, K., Kroupa, A., Vašková, R.: Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky, VUPSV, Praha, 2002, s.53

### 11.3 Kritické oblasti diskriminace

Obtížnost pracovních podmínek respondentů a flexibilita zaměstnanců, které mohou ovlivňovat výši mzdy, byla zjišťována otázkou: „Jste zaměstnavatelem vysílání na vícedenní služební cesty mimo pravidelné pracoviště?“ Podle odpovědí se téměř 80 % žen neúčastní žádných služebních cest, podíl mužů je nižší (62,8 %). Hlavním důvodem je, že buď služební cesty zaměstnavatel nevyžaduje nebo mají se zaměstnavatelem uzavřenou dohodu, že na služební cesty jezdit nebudou. Třetina mužů (37,2 %) a pětina žen (21,6 %) potvrdila, že se služebních cest účastní. V převážné většině se jedná o cesty spíše ojedinělé (30,4 % mužů, 19,9 % žen). Z odpovědí vyplývá, že ve větší míře jezdí na služební cesty muži, ať už se jedná o služební cesty pravidelné nebo ojedinělé.

**T a b u l k a 10 Pracujete ve svém hlavním zaměstnání přesčas (tzn. nad stanovenou týdenní pracovní dobu)? (v %)**

odpověď	muži	ženy	celkem
ne, zaměstnavatel práci přesčas nevyžaduje	20,7	31,3	25,8
ne, mám se zaměstnavatelem dohodu, že přesčas pracovat nebudu	2,4	2,9	2,6
<b>ne</b>	<b>23,1</b>	<b>34,2</b>	-
ano, ale jen občas a v malém rozsahu	54,9	53,7	54,3
ano, často a ve velkém rozsahu	22,0	12,1	17,2
<b>ano</b>	<b>76,9</b>	<b>65,8</b>	-

Pozn.: Řádek „ne“ je součtem 1. a 2. řádku, řádek „ano“ je součtem 4. a 5. řádku.

**T a b u l k a 11 Jste zaměstnavatelem vysílání na vícedenní služební cesty mimo pravidelné pracoviště? (v %)**

odpověď	muži	ženy	celkem
ne, zaměstnavatel služební cesty nevyžaduje	61,7	76,7	68,9
ne, mám se zaměstnavatelem dohodu, že na služební cesty jezdit nebudu	1,1	1,7	1,4
ano, ale ojediněle	30,4	19,9	25,3
ano, pravidelně	6,8	1,7	4,4

Pozn.: Řádek „ne“ je součtem 1. a 2. řádku, řádek „ano“ je součtem 4. a 5. řádku.

V současné době se diskutuje otázka, v jakých všech oblastech jsou ženy diskriminovány. Výzkumy potvrzují, že většinu vedoucích a odpovědnějších pozic zastávají muži, že ženy v průměru pobírají tři čtvrtiny výdělku mužů a v neposlední řadě se hovoří o diskriminaci žen v přístupu ke vzdělávacím kurzům například tím, že se různá školení konají v odpoledních hodinách a jsou tak nepřístupná těm, kteří pracují pouze na zkrácený pracovní úvazek či musí pečovat o rodinu. Dotazovaným proto byla položena otázka, zda jsou ženy diskriminovány a v jakých oblastech.

**T a b u l k a 12 Domníváte se, že ženy v České republice jsou zaměstnavateli v následujících ohledech diskriminovány? (v %)**

odpověď	muži	ženy	celkem
<b>v kariérním postupu</b>			
určitě ano	10,4	19,9	14,9
spíše ano	40,0	49,5	44,6
<b>ano</b>	<b>50,4</b>	<b>69,3</b>	-
spíše ne	36,0	25,2	30,8
určitě ne	13,6	5,5	9,7
<b>ne</b>	<b>49,6</b>	<b>30,7</b>	-
celkem	100,0	100,0	100,0
<b>ve výši mzdy</b>			
určitě ano	14,5	36,3	25,0
spíše ano	48,6	44,8	46,8
<b>ano</b>	<b>63,2</b>	<b>81,1</b>	-
spíše ne	28,9	15,3	22,3
určitě ne	8,0	3,6	5,8
<b>ne</b>	<b>36,8</b>	<b>18,9</b>	-
celkem	100,0	100,0	100,0
<b>v přístupu ke vzdělávacím kurzům</b>			
určitě ano	3,8	7,7	5,7
spíše ano	13,9	23,5	18,5
<b>ano</b>	<b>17,8</b>	<b>31,2</b>	-
spíše ne	50,7	47,3	49,1
určitě ne	31,5	21,4	26,7
<b>ne</b>	<b>82,2</b>	<b>68,8</b>	-

Pozn.: „ano“ = „určitě ano“ + „spíše ano“, „ne“ = „spíše ne“ + „určitě ne“

Ve všech sledovaných aspektech ženy pocítují, že jsou oproti mužům diskriminovány.

Nejsilnější jsou postoje pokud jde o výši mzdy. Ženy v drtivé většině (81,1 %) uvádí, že jsou ve výši mzdy diskriminovány, i muži v nadpoloviční většině (63,2 %) tuto skutečnost připouštějí. Jen 8 % mužů a 3,6 % žen tvrdí, že ženy určitě nejsou mzdově diskriminovány.

V kariérním postupu je sice diskriminace pocítována méně než u mezd, přesto je to druhý nejvýznamnější faktor. Ženy jsou zaměstnavateli značně diskriminovány shodují se obě pohlaví (u mužů je počet kladných (50,4 %) a záporných (49,6 %) odpovědí téměř shodný). "Určitě ne" na diskriminaci v kariérním postupu se vyjádřilo pouze 13,6 % mužů a 5,5 % žen.

Ze třech uvedených oblastí je diskriminace žen nejméně pocítována v přístupu ke vzdělávacím kurzům (muži 17,8 %, ženy 31,2 %). Může to být způsobeno například tím, že ne každý má zájem se dále vzdělávat, a proto nemusí chápat to, že se jeho kolega častěji účastní vzdělávacích kurzů, jako diskriminaci.

Jedním z významných aspektů postavení žen ve společnosti je mateřství a s ním spojená následná péče o dítě vyžadující přerušování pracovní kariéry alespoň na minimálně nezbytnou dobu. Samozřejmě záleží na každé ženě a jejím partnerovi, jak se o rodičovské povinnosti podělí, kdo a jak dlouho zůstane s dítětem doma či zda dítě bude navštěvovat jesle a mateřskou školu nebo jej svěří prarodičům. Zpravidla je však péče o dítě a domácnost svěřena ženě.

Roky „ztracené“ rodičovskou dovolenou se obtížně dohánějí a s rostoucím počtem potomků se ztráta ještě prohlubuje. (V Dánsku se podíl otců požívajících výhod rodičovského volna dlouhodobě stabilizoval na úrovni 10 %). Rovněž péče o domácnost vyžaduje určitý čas na její zabezpečení a opět závisí na domluvě partnerů.

Rovněž existují rozdílné podmínky ve kterých se česká žena realizuje. „V ČR se péči o děti alespoň jednu hodinu denně věnuje 60% žen, v EU o celých 20 % méně. Vysvětlení lze hledat v rozdílné škále služeb, které může zaměstnaná žena využít. Oproti ženám v EU si hospodyně či paní na hlídání dovolí jen málokterá česká žena. Hraje zde roli nejen finanční otázka, ale i stále přetrvávající stereotyp chování z dob totalitního režimu, kdy si žena měla práci ve své domácnosti udělat sama a výpomoc za finanční odměnu byla chápána jako buržoazní přežitek.“<sup>24</sup>

Z těchto důvodů ženy disponují menším časovým fondem na jiné aktivity, vyšší pracovní nasazení, seberealizaci v zaměstnání či volnočasové.

**T a b u l k a 13 Domníváte se, že mateřství, péče o dítě a domácnost představuje pro ženu ztrátu kariérního postupu? (v %)**

odpověď	muži	ženy	celkem
určitě ano	22,4	33,0	27,5
spíše ano	52,6	47,9	50,3
<b>ano</b>	<b>74,9</b>	<b>80,9</b>	-
spíše ne	20,9	15,9	18,5
určitě ne	4,2	3,2	3,7
<b>ne</b>	<b>25,1</b>	<b>19,1</b>	-

Pozn.: „ano“ = „určitě ano“ + „spíše ano“, „ne“ = „spíše ne“ + „určitě ne“

Ačkoli mladší generace žen jsou vzdělanější, prožívají často problémy s návratem do zaměstnání po mateřské dovolené. Při dnešních vyšších nárocích na znalosti a dovednosti pro výkon řady povolání nevyhovuje u části z nich jejich kvalifikace požadavkům poptávky na trhu práce.

Muži i ženy se shodně v naprosté většině domnívají, že mateřství a s ním spojená péče o dítě a dále i péče o domácnost představují ztrátu kariérního postupu.

<sup>24</sup> Hnilica, K., Kroupa, A., Vašková, R.: Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky, VUPSV, Praha, 2002, s. 48

## Shrnutí a doporučení II

1. Z výsledků dotazníkového šetření plyne, že nerovnost v české společnosti přetrvává. Pojetí rovnosti mužů a žen je uplatňováno poměrně krátkou dobu a není ještě všeobecnou společenskou normou.

2. Polovina respondentek deklaruje, že je finančně ohodnocena nespravedlivě ve srovnání se svými kolegy, kteří vykonávají stejnou práci (ve stejném pracovním zařazení), lze hovořit o **subjektivním mzdovém rozdílu**. Jsou podpořena statistická data obecně nižších mezd žen. Faktor nerovné (nižší) mzdy ženy silně pociťují jako nespravedlnost. **Mzdová nerovnost mezi muži a ženami je ve společnosti nejkritičtější oblastí.**

3. Závažnými jsou zjištění, že **většina zaměstnanců se s nerovnostmi smíruje** a není odhodlána se bránit (81 % žen). Velká část pociťuje **obavu** se o této skutečnosti zmínit, „**stěžovat si**“. Převládají **obavy z postihu zaměstnavatelem**. Nepodstatným faktorem může být i převládající pocit marnosti takového počínání či srozuměnost s nižším mzdovým ohodnocením. Téměř **polovina zaměstnanců nevěděla**, kam se může se svými pracovními právními problémy obrátit.

4. Osoby, které se rozhodly tento problém řešit, se logicky nejčastěji obracejí se stížností na vedení organizace. **V neprospěch soudů** často hovoří náklady spojené s řízením a dlouhé trvání řízení. Je to jistě i jeden z faktorů, proč v ČR nebyly zaznamenány žádné soudní případy výdělkové diskriminace (precedens stejné odměny za stejnou práci).

Z šetření i dalších provedených výzkumů (ČR, Belgie) vyplývá, že jedním z hlavních důvodů malého počtu podaných žalob je **neznalost a nevědomost**:

- systému ohodnocení a pracovní klasifikace v podniku,
- utajení výše výdělku,
- neznalosti zákonů (i v případě odborníků).

5. **Pracovní příjem** je pro ženy a muže v zaměstnání nejdůležitější komponentou. U mužů se potvrzuje silnější orientace na výdělek, ženy spíše upřednostňují příznivé pracovní klima a vztahy na pracovišti. Naopak profesní kariéra měla vyšší důležitost u mužů než žen, stejně tak možnost funkčního postupu.

6. Nestejné odměňování ještě nemusí znamenat diskriminaci. Výše mzdy odráží realitu na trhu práce. Mezi pohlavími se projeví rozdíly potvrzené statistickými i sociologickými údaji ve faktorech, které **výše mzdy na trhu práce nutně reflektuje**:

- vyšší časový fond (rozsah přesčasové práce) a pracovní podmínky mužů (vyšší počet služebních cest),
- ale i postojovými (silnější orientace mužů na výdělek a kariéru, zatímco ženy upřednostňují pracovní podmínky a možnost zvyšování kvalifikace).

Část mzdového rozdílu je vysvětlena objektivními faktory - flexibilitou a extenzitou vykonávané práce. Nepředpokládá se, že poměr mezd dosáhne 1, neboť rozdíl ve mzdách není způsoben výlučně diskriminací, ale i nižšími pracovními aspiracemi v době, kdy ženy při výkonu zaměstnání pečují o děti. Přesto **nelze jednoznačně tvrdit, že tyto faktory jsou schopny zdůvodnit celý mzdový rozdíl (tj. cca 25%)**.

7. Odpovědnost za rodinu a domácnost je stále záležitostí žen a je jednou z nejmarkantnějších nerovností. Je hlavním důvodem **odmítání vyšších**, a tedy časově náročnějších **pozic**. Muži i ženy se shodně v naprosté většině domnívají, že mateřství a s ním spojená péče o dítě a dále i péče o domácnost představují **profesní ztrátu** a s ní se pojící další znevýhodnění.

## Doporučení pro zlepšení prosazování principu rovných příležitostí

Stěžejním úkolem se jeví **zvyšování právního povědomí zaměstnanců** včetně systematického vzdělávání, na koho se zaměstnanci mohou s pochybami ohledně rovného zacházení obracet, včetně **rozšiřování nabídky komplexních poradenských služeb** (právních, psychologických, ekonomických). Užitečným by se jevílo vypracování manuálu s konkrétními příklady porušování principu rovných příležitostí a postupu jejich řešení.

Pro zvýšení efektivní ochrany zaměstnanců je zapotřebí ochraňovat zaměstnance před odvetným opatřením zaměstnavatele (**např. stanovením délky ochrany zaměstnance následující po datu podání žaloby a zajistit i ochranu po vynesení konečného rozsudku**), případně zvážit zavedení sociálních inspekcí působících uvnitř podniku.

Zároveň je třeba snížit prahy pro předložení takového případu soudu: jak vyplývá z mezinárodních zkušeností, většina těchto procesů je finančně a časově náročná. Pomocí by mohlo být **zavedení parasoudního orgánu**, který by postiženým osobám poradil a vyhotovil zdarma žalobu (Nizozemsko), **zvýšení možnosti, oprávnění a proškolení pracovníků úřadů práce**, jak v těchto případech postupovat, či zavést **úřad ombudsmana**, který se bude zabývat pouze otázkami nerovných šancí a diskriminací mužů a žen (Litva).

Úspěchem všeobecného rozšiřování podvědomí o rovných příležitostech mužů a žen je, že se v české společnosti **podařilo překonat nižší důvěru žen ve své znalosti a schopnosti**, resp. obecně nižší sebevědomí žen a z toho plynoucí odmítání řídicích pozic. Dalšími cestami zlepšování jejich znalostí je zvyšování lidského kapitálu žen - **vzděláním, praxí v netradičních povoláních**. Možností jsou v rámci podniků i méně často uplatňované **techniky mentoringu či koučování**.

Pro přijetí adekvátních opatření se ukazuje nezbytné **rozlišovat mezi diskriminací přímou** (vyplácení rozdílné mzdy za stejnou práci, za jinak stejných podmínek) a **nepřímou** (nižší akumulací znalostí žen v důsledku přerušování zaměstnání z důvodu mateřských povinností, ke které nepochybně v ČR dochází). Významnou oblastí pro další působení (sociálních partnerů) je tak **oblast sladění pracovního a rodinného života**, které je **cestou ke snižování části mzdového rozdílu**. Samotná mzda odráží realitu na trhu práce.

Pomocí ženám zkombinovat zaměstnanost a péči o domácnost prostřednictvím zajištění **finančně přijatelné péče o děti** (formou jeslí, mateřských škol). Na úrovni podniků podporovat „**family friendly**“ podniky (pracovní podmínky přátelské rodině, podniková péče o dítě) s přizpůsobením pracovní doby. Touto cestou usilovat o sbližování výdělků mužů a žen.

Odstranění tzv. gender kontraktu je však záležitostí dlouhodobou, předpokládá především změnu tradičního pohledu a názoru společnosti na dělbu práce muže a ženy v rodině ve  **prospěch jejich vzájemné zastupitelnosti**. K přijímání pozitivních opatření veřejnost, zejména zaměstnavatele, motivovat, a to i poskytováním finančních prostředků.

**Stanovit ekonomickou hodnotu práce žen v domácnosti** a sledovat v tomto směru vývoj v evropských institucích. Z uskutečněných studií vyplývá, že zájem o alternativní metody měření ženských a mužských aktivit stoupá. Rovněž systém národních účtů revidovaný OSN doporučuje zahrnout do výroby zboží a ekonomických výstupů i „výrobu“ v domácnostech určenou pro vlastní spotřebu - neplacenou práci, kterou vykonávají převážně ženy.

Provedený výzkum, by se měl stát informační základnou pro další statistické a sociologické měření a zkoumání; rozdíly mezi příležitostmi mužů a žen stále existují a v posledních letech se i prohlubují (zjm. oblast pracovních příjmů). Prosazování principu rovných příležitostí bude v sociálních a ekonomických vztazích ČR ještě dlouhodobé. To vyžaduje soustavné sledování faktorů nerovnosti na různých úrovních, **monitoring**

**pozitivních či negativních trendů vývoje, změn kritických oblastí nerovnosti, výsledků celospolečenského prosazování rovnosti a jejich reflexi.**



## Literatura

Anker, R.: Theories of occupational segregation by sex: An overview. ILO, Vol. 136 (1997), No. 3

Asklöf, C., Strandberg, H., Wenander, K. E.: Proč a jak vypracovat plán rovnosti žen a mužů, MPSV. Praha, 2003

Eurostat, News Release. Říjen 2002

Fischlová, D.: Vytvoření informační základny pro analýzu faktorů ovlivňujících rozdíly v úrovni pracovních příjmů (mezd) mužů a žen a modelování (prognóování) těchto rozdílů - průběžná zpráva. VÚPSV, Praha, 2003

Fischlová, D. : Analýza rozdílů ve výši pracovních příjmů mužů a žen, návrh modelového postupu zjišťování podílu diskriminace. VÚPSV, Praha, 2002

Gender pay gap developments in EU and Norway

Gender statistics and indicators. Publication of the Workshop on Gender Statistics and Indicators. Budapešť, 2003

Grimshaw, D., Rubery J.: The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques. UMIST, Manchester, 2002

Hnilica, K., Kroupa, A., Vašková, R.: Subjektivní pocit zdraví a pracovní podmínky. VÚPSV, Praha, 2002 s. 48

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

Kala F., Novotný M.: Výdělky mužů a žen ve srovnání za IV.Q. 2002 vypracované ze vstupních dat pro ISPV. Trexima s.r.o., Zlín, 2003

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

Lisá, B.: K podpoře rovnosti příležitostí mužů a žen v EU. Sociální politika, 5/2001

Merta L. :Informační systém o průměrném výdělku, seminář o ISP 19.5.2004

Pracovní dokument zaměstnanců Komise: Platové rozdíly mezi ženami a muži na evropských trzích práce-měření, analýza a dopady na politiku. Brusel, 2003

Prosazování rovnosti mužů a žen ve Francii. Sociální politika, 5/2002

Robinson, D.: Rozdíly v profesních výdělích podle pohlaví. ILO 1998/1

Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce rodiny? SoÚ, Praha, 2003

Rubery J., Grimshaw D., Figueiredo H.: The Gender Pay Gap and Gender Mainstreaming Pay Policy in EU member states. UMIST, Manchester, 2002

UN/ECE Women and men in Europe and North America, 2000

Volbou je růst: znalosti, inovace a pracovní příležitosti v soudržné společnosti. Pracovní překlad Choosing to grow: Knowledge, innovation and jobs in a cohesive society Contribution of the European Commission to the Spring European Council. March 2003

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

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

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

Jurajda, Štěpán: Gender Segregation and Wage Gap: An East-West Comparison,” Journal of the European Economic Association, Papers and Proceedings (forthcoming)

Jurajda, Štěpán: “Gender Wage Gap and Segregation in Enterprises and the Public Sector in Late Transition Countries,” Journal of Comparative Economics, 31 (2), pp. 199-222, 2003.

## Příloha 1 Schválení souboru ukazatelů stanovených Komisí a Radou EU

	B	D	N	E	E	F	I	I	L	N	A	P	FI	S	U	
	K			L			R		L	L			N		K	
<b>Všeobecné hospodářské zázemí</b>																
a1		+	-	-		+	+	-								
a2				+	+		-	+	-	-						
b1	+			-	-			+	+			-				
b2	+			-	-			+	+			-				
c1		-		-				+	+			-	+			
e2		-	nd	-	+		+	+	nd							+
e3		nd	nd	-		+		+	nd			-	+		-	
d																
e	-			+	+				-		+	nd			-	
f			-				-		+			-	+	+		
g	-			-			-	+	+							+
<b>Zaměstnanost</b>																
I.1.		+	nd	-	-	-			nd	+					+	
1																
I.1.		+	nd	-	-	-			nd				+	+		
2																
I.1.		-	+	nd		-		-	nd		+					+
3																
I.1.		-	+	nd		-			nd		-			+	+	
4																
I.15		-	+	nd		-			nd		-		+	+		
6		-	+	nd		-		+	nd		-			+		
I.2.		-				-		+	-			+				+
1																
I.2.		-						+		-		+			+	
2																
I.2.		-	+			-		+	-							+
3																
I.3		+					+	-	nd		-	+				-
I.4		-		-				+	+							+
I.5.		+		-	-							-	+			+
1																
I.5.				-	-							-	+	+	+	
2																
I.5.				-	-				+			-	+			+
3																
I.6.		+		+	-			+							-	-
1.1																
I.6.				+	-	-		+		nd			+			-
1.2																
I.6.		+	+		-			+		nd					-	-
1.3																
I.6.		+					+	+	-	-	-					
2																
I.7.				-	-				+	+	+		-			
1																
I.7.				-	-		-	+	+	+						
2																
I.7.			-		-				+	+	+		-			
3																

	B	D	N	E	E	F	I	I	L	N	A	P	FI	S	U	
	K		L	L	L	I	R	L	L	L	P	N	N	K	K	
<b>Inovace a výzkum</b>																
II.1	Výdaje na lidské zdroje (veřejné výdaje na vzdělání) (2002)	nd	+	nd	-			-	nd		nd		+	+	-	
II.2.1	Celkové výdaje na VaV – GERD (1999)			+	-	-						-	+	+		
II.2.2	Celkové výdaje na VaV – průmysl (1999)	+			-		nd		nd		-	-	+	+		
II.2.3	Celkové výdaje na VaV – vláda (1999)	-			+	+	nd	-	nd			+		-		
II.2.4	Celkové výdaje na VaV – zahraničí (1999)				-	+	nd		nd		+		-	-	+	
II.3.1	Míra přístupu na internet – domácnosti (2002)		+		-	-				+		-		+		
II.3.2	Míra přístupu na internet – podniky (2002)	nd	+		-		nd	-		nd		nd	+	+	-	
II.4.1	Absolventi věd. a techn. disciplín – celkem (2002)				nd		nd	nd	+	-	-	-	+		+	
II.4.2	Absolventi věd. a techn. disciplín – ženy (2002)			-	nd		nd	nd	+	nd	-	-	+		+	
II.4.3	Absolventi věd. a techn. disciplín – muži (2002)				nd		nd	nd	+	nd	-	-	+		+	
II.5.1	Patenty – EPO (2001)				+	-	-					-	+	+		
II.5.2	Patenty – USPTO (2001)				+	-	-					-	+	+		
II.6.1	Investice riz. kapitálu – poč. stádium (2001)		+		-				nd		-	-	+	+		
II.6.2	Investice riz. kapitálu – rozšiřování/náhrada (2001)				-	+			nd	+	-	-		+		
II.7.1	Výdaje ICT (inf. a kom. tech.) – výdaje IT (2001)				-	-			+			-		+	+	
II.7.2	Výdaje ICT – výdaje telekomunikace (2001)		-		+					+	-	+	-			
<b>Hospodářská reforma</b>																
III.1.	Urovně relativních cen	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
1																
III.1.	Cenová konvergence mezi čl. státy EU	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
2																
III.2a.	Cena telekomunikací – místní hovory (2002)	-				+		+			-		+		-	
1																
III.2a.	Cena telekomunikací – meziměstské hovory (2002)		+	-				-		+				+	-	
2																
III.2a.	Cena telekomunikací –hovory do USA (2002)			+							+	-		-	+	
3																
III.2b	Cena elektřiny –průmysl (2002)	-				+		-	-		nd			+	+	
.1																
III.2b	Cena elektřiny –domácnosti (2002)			-	+			-					-	+	+	
.2																
III.2c.	Cena plynu –průmysl (2002)		+	-	nd	+			+		nd		-	-		
1																
III.2c.	Cena plynu –domácnosti (2002)				nd	-		-		+	+		-	nd	+	
2																
III.3.	Podíl na trhu velkých producentů elektřiny (2000)	-			-				-	nd	nd	+		+	+	
1																
III.3.	Podíl na trhu býv. mon. poskytovatele – místní hovory (včetně hovorů na internet)* (2000)		+	+	-				nd	-			-		+	
2.1																
III.3	Podíl na trhu býv. mon. poskytovatele - pevné tel. linky – meziměstské hovory (2000)				+	-			nd	-			-		+	
2.2																
III.3	Podíl na trhu býv. mon. poskytovatele - pevné tel. linky – mezinárodní hovory (2000)		nd		-				nd	-			-	+	+	
2.3																
III.3.	Podíl na trhu býv. mon. poskytovatele - mobilní telefony – (2002)		+	+		-			-				-		+	
3																
III.4	Veřejné zakázky (2001)			-	+			-	-					+	+	
III.5.	Státní podpora podle sektorů a ad hoc (2002)	-			+				-				-	+	+	
1																
III.6.1	Integrace trhu – sblížení úrokových sazeb - hypotéky	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
III.6.	Integrace trhu – sblížení úrokových sazeb - krátkodobé úvěry podnikům	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
2																
III.6.	Integrace trhu – sblížení úrokových sazeb – střednědobé a dlouhodobé úvěry podnikům	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
3																
III.6.	Integrace trhu – integrace obchodu – zboží (2001)	+			-			-	+	+					-	
4																
III.6.	Integrace trhu – integrace obchodu – služby (2001)	+						-	-	+	+			-		
5																
III.6.	Integrace trhu – integrace obchodu – FDI (2001)	+			-			-		+	+	-				
6																
II7	Podnikové investice (2201)				+	-						+	+		-	

## **Příloha 2**

### **Zahraniční příklady projektů na podporu rovnosti příležitostí pro muže a ženy**

#### **Švédsko**

Švédská vláda v letech 1997 - 98 prohlásila genderovou rovnost a svobodu žít a pracovat ve všech oblastech země za vysoce důležitou. Podpořila regionální politiku a spravedlivé rozdělování prostředků mezi jednotlivé regiony včetně řídky osídlených. Švédský model byl převzat v Německu. Za hlavní úspěch zmíněné strategie je považováno její rozpracování na regionální úrovni, čímž je umožněno řešit konkrétní problémy, které zbytek země nemusí pociťovat.

#### **Finsko**

Ve Finsku proběhl projekt na podporu vhodné prezentace obou pohlaví v televizi. Vycházelo se z hypotézy, že televize může představovat obraz ženy podle zavedených stereotypů nebo ji naopak prezentovat moderním úhlem pohledu.

#### **Itálie**

V Itálii byl schválen projekt, který staví na potenciálu ženských asociací. Principem je podpora rozvoje ekonomických iniciativ vedoucích k vytvoření lokálních sociálních center, která se mají podílet na integraci marginalizovaných sociálních skupin na trhu práce a na poskytování potřebných služeb. Síť ženských asociací by se měla postarat i o šíření informací o rovnosti příležitostí pro muže a ženy a možnosti žen uspět na trhu práce.

Další italský projekt se zabývá analýzou existujících praktik a finančních nástrojů usnadňujících ženám podnikání a zabývá se vývojem dalších nástrojů, jež mohou pomoci ženám založit a vést podnik.

#### **Portugalsko**

Tamní projekt studuje situaci žen ve společnostech za pomoci přehledů vypracovaných odbory a přímé spolupráce s lidmi zodpovědnými za lidské zdroje. Ve spolupráci s odborovou organizací jsou kandidáti na vyšší posty školeni pro manažerské a rozhodovací pozice.

#### **Francie**

Francouzská vláda prosazuje zákon o stejném postavení mužů a žen v zaměstnání, který ukládá podnikům povinnost vypracovat roční zprávu o postavení žen v jejich podniku. Roční zprávy mají sloužit jako podklad pro kolektivní vyjednávání tarifních partnerů a pro uzavření vyjednávání na podporu stejného postavení žen v zaměstnání. V budoucnu mají být finančně zvýhodněny podniky, které se smluvně zaváží, že budou usilovat o stejné postavení mužů a žen.

#### **Belgie**

V Belgii existuje zákon o kvótách závazný pro všechny politické strany. Na kandidátce každé strany musí být 33,3 % kandidátek. Nepodaří-li se povinné procento naplnit, zůstanou místa na kandidátce prázdná.