

Výdělky žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře

(podle speciálního šetření ISPV v roce 2004)

Ing. Tomáš Kozelský
Ing. David Prušvic

VÚPSV, v.v.i. Praha
2007

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Praha 2, Palackého náměstí 4
Vyšlo v roce 2007, 1. vydání, počet stran 48
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze doc. Ing. Štěpán Jurajda, Ph.D. (CERGE-EI)
Ing. František Kala (Trexima, spol. s r.o., Zlín)
doc. RNDr. Anna Putnová, Ph.D., MBA (VUT Brno)

ISBN 978-80-87007-79-2

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt

Studie se zabývá výdělků zaměstnanců podle pohlaví v České republice zvláště za podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru (rozdílné utváření mezd a platů). Popisuje a analyzuje relaci výdělků mezi ženami a muži a jejich zastoupení na zaměstnanosti. Data byla sledována s ohledem na osobní charakteristiky a charakteristiky zaměstnavatele. Autoři čerpali údaje z podrobného šetření v rámci Informačního systému o průměrném výdělku MPSV (ISPV) za rok 2004.

Klíčová slova: relace výdělků žen a mužů, podnikatelská sféra, nepodnikatelská sféra, mzdy žen a mužů

Abstract

The study deals with wages of employees separately in the private and public sectors according to sex in the Czech Republic (different wage determination system). It describes and analyses wage relation between women and men and their participation in the employment. The data was monitored with regard to the personal and employers' characteristics. The authors used data from the detailed investigation in terms of Information System on Working Conditions of the Ministry of Labour and Social Affairs for the year 2004.

Key words: wage relation between women and men, private sector, public sector, wages of women and men

Obsah

1. Úvod	7
2. Zdroj dat	9
3. Utváření mezd a platů	11
3.1 Utváření mezd v podnikatelské sféře	11
3.2 Utváření platů v nepodnikatelské sféře.....	11
4. Zaměstnané ženy v České republice	13
5. Výdělková diferenciacce žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců	15
5.1 Věk zaměstnanců a relace mezd a platů.....	15
5.2 Rozdělení podle dosaženého vzdělání.....	17
5.3 Výše výdělku podle zaměstnání	20
6. Výdělková diferenciacce žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů	25
6.1 Výše výdělků v jednotlivých odvětvích NH	25
6.2 Rozdělení podle výdělkové hladiny organizace.....	28
6.3 Výše výdělku podle velikosti organizace	31
7. Závěr	35
Literatura	37
Přílohy	38

1. Úvod

V 50. letech 20. století se hospodářská politika zaměřila na mobilizaci všech disponibilních zdrojů pracovních sil vč. žen. Československo, zejména české země, v této době zavedlo dvoupříjmový model rodiny, tj. zaměstnání žen a mužů¹. Přes právní vyrovnání obou pohlaví v pracovněprávním vztahu (proces vyústil v zákoně č. 65/1965 Sb., Zákoník práce) ženy dosahovaly nižších výdělků ve srovnání s muži a jejich příjem byl v rodinných rozpočtech vnímán jako druhý, dodatečný příjem. Zaměstnanost žen se alokovala do činností s nižší fyzickou námahou (lehký průmysl, služby, zdravotnictví, školství, správa) a s většinou nižším mzdovým ohodnocením. Podle celostátních mzdových šetření² v České socialistické republice dosáhly výdělků žen v roce 1984 68,9 % výdělků mužů a v roce 1988 to bylo 70,6 %.

Transformační proces s konstituováním trhu práce a liberalizací pracovněprávních vztahů přinesl výrazné kvalitativní změny. Podíl žen na zaměstnanosti v roce 2006 klesl na 43,2 % s tendencí k mírnému poklesu³ při růstu relace výdělků ženy/muži na úroveň 75,4 %⁴. Uvedený trend odráží strukturální změny české ekonomiky, kdy se pronikavě zhoršilo ekonomické postavení lehkého průmyslu, převážně feminizovaného, a klesá poptávka po nekvalifikované práci, jejímiž nositeli byly převážně ženy. Prudký rozvoj odvětví služeb nestačí absorbovat ženy uvolněné z priméru a sekundéru. Podstatnou roli v zaměstnanosti žen sehrává i opatrný postoj zaměstnavatelů podnikatelského sektoru k ženám.

V mnohem vyšší míře než u mužů je pracovněprávní vztah pro ženy cestou k ekonomické aktivitě. Na sektoru sebezaměstnaných se ženy podílejí zhruba 1/4.

Pohyb žen na trhu práce a jejich odměňování představuje specifický segment trhu práce, který je v ČR málo zmapovaný. Problémem je nedostatek a roztržitost objektivních informací. Podrobnější pohled umožňují šetření v rámci Informačního systému o průměrném výdělku (dále jen ISPV), Informačního systému o platech (dále jen ISP). Studie se snaží podrobněji popsat mzdové podmínky žen na českém trhu práce a vytipovat základní vztahy.

Na základě speciálního šetření v rámci souboru ISPV za rok 2004 se předložená analýza snaží o zmapování oblasti výdělkových rozdílů mezi ženami a muži v podnikatelské a v nepodnikatelské sféře. Nestanovuje si však za cíl zjišťovat, nakolik jsou tyto možné rozdíly způsobeny diskriminací a jaká je její výše. Práce rekonstruuje daný soubor za rok 2004. Vzhledem k vysoké rigiditě výdělkových proporcí je možné data podrobného šetření za rok 2004 považovat za aktuální⁵. V rámci reprezentativních základních souborů obou zmíněných informačních systémů porovnává pohyb a strukturu zaměstnanosti žen a jejich výdělků vč. relací k mužům.

Analýza získaných údajů se opírá o:

osobní charakteristiky zaměstnanců

- věk

¹ Socialistické Československo vykazovalo vysokou zaměstnanost žen, která se v ČSR v letech 1984 a 1988 pohybovala na úrovni 46,3 % a byla srovnatelná se zeměmi, jejichž populaci narušila 2. světová válka. Až do 80. let ostatní evropské země uplatňovaly jednopříjmový model rodiny.

² Jednorázové výběrové statistické šetření o mzdách pracovníků za červen 1988, FMPSV, Praha, prosinec 1989

³ Trh práce v ČR 1993 – 2006. Praha: ČSÚ, 2007

⁴ Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006. Praha: ČSÚ, 2007

⁵ Proto se analýza opírá o relace výdělků k průměru za základní soubor ISPV.

1. Úvod

- vzdělání
- zaměstnání,

charakteristiky zaměstnavatelů

- výdělková úroveň
- velikost organizace
- odvětví

Disponibilní data neumožňují rozbor vazeb odměňování na postavení domovské organizace na trhu, resp. na její ekonomické úspěšnosti.

Výstupy následujícího šetření z dat ISPV analyzoval VÚPSV v rámci řešení výzkumného projektu „Rodina, zaměstnání, vzdělání“ (registrační číslo 1J 051/05-DP2), který je finančně podporován Ministerstvem práce a sociálních věcí České republiky. Projekt je součástí výzkumného programu TP-5 „Moderní společnost a její proměny“.

Autoři děkují za cenné připomínky Doc. RNDr. A. Putnové, Ph.D., MBA, Doc. Ing. Š. Jurajdovi, Ph.D. a Ing. F. Kalovi.

2. Zdroj dat

Studie čerpá z dat ISPV, který provozuje Ministerstvo práce a sociálních věcí⁶, a která zahrnují i výstupy ISP. Údaje poskytují přehled o výtěžcích žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře. Do samotného výtěžku jsou zahrnuty prémie a odměny, příplatky za přesčasy, ostatní příplatky, náhrady a odměny za pracovní pohotovost. Dále sledují odpracovanou dobu včetně počtu přesčasových hodin, za které byl poskytnut příplatek, a neodpracovanou dobu.

Vstupní údaje v rámci šetření v roce 2004 zpracovala Trexima spol. s r.o., která sleduje data za nefinanční podniky, finanční a státní instituce z podnikatelské sféry s počtem zaměstnanců větším než 10, kde ekonomické subjekty s 10 až 249 zaměstnanci jsou zastoupeny výběrově a s více jak 250 zaměstnanci plošně. Celá nepodnikatelská sféra je zastoupena plošně, a to bez ohledu na počet zaměstnanců. Kvůli absenci podniků s počtem zaměstnanců menším než 10 se odvětvová struktura dat ISPV liší od té skutečné. Protože jsou malé a velké firmy v ISPV zastoupeny odlišnými podíly, používají se při analýze dat váhy, které vycházejí z počáteční pravděpodobnosti výběru každého ekonomického subjektu. Ekonomické subjekty, jejichž zastoupení je nižší, než odpovídá skutečnosti v národním hospodářství, mají větší váhu. Relativně nejméně zastoupeny jsou ekonomické subjekty s 10 až 49 zaměstnanci, a proto mají největší váhy při výpočtech odhadů.

Pro určení hrubých měsíčních výtěžků byla použita následující metoda výpočtu:

- výtěžky přepočítány na plný placený měsíc⁷,
- u výtěžků na vyšším stupni agregace za jednotlivé sféry odměňování (podnikatelskou nebo nepodnikatelskou) uplatněný přepočet založený na pravděpodobnostních vahách při současném přepočtu na plný placený měsíc; pravděpodobnostní váhy jsou váhy strat, které vyplývají z použité metody výběru⁸; metody použité pro stanovení počtů zaměstnanců odpovídaly postupům pro výpočet průměrných hrubých měsíčních (ročních) výtěžků. K vyjádření počtů osob se používají váhy placené doby⁹,
- výsledné počty nejsou ovšem udávány absolutně, nýbrž jako poměrná (procentuální) čísla, která jsou vztažena k součtu vah v dané kategorii.

Metodické rozdíly mezi sledováním ČSÚ a ISPV se odrážejí v jejich výstupech. Jestliže ČSÚ sleduje objem vyplacených mzdových prostředků na zaměstnance bez ohledu na to, zda pracuje a pobírá mzdu, resp. plat nebo nepracuje (náleží mu náhrada), potom ISPV sleduje strukturu výtěžků na pracujícího zaměstnance, který dostává odměnu za práci. Jestliže se data ČSÚ využívají pro makroekonomickou

⁶ Výstupy dílčích analytických mzdových šetření, která zveřejňuje ČSÚ, vycházejí z výběrového šetření ISPV, např. Struktura mezd zaměstnanců za rok 2004, ČSÚ, Praha

⁷ Příčinou tohoto vážení byla skutečnost, že ne u všech zaměstnanců jsou sbírané kumulace mezd od počátku roku za celé sledované období, tj. za 12 měsíců, nýbrž za kratší dobu. Například člověk, jenž nebyl placen mzdou po celých 12 měsících, má k této kratší době i odpovídající menší kumulaci a jeho váha ve výpočtu mzdy je proto menší. Váha ve výpočtu mezd je poměr placených měsíců zaměstnance, za které pobíral mzdu během sledovaného období, k celkovému počtu placených měsíců ve sledovaném období (což je 12).

⁸ Toto tedy znamená, že každému zaměstnanci pro výpočet výtěžku je přidělena váha placených měsíců u zaměstnanců podnikatelské a nepodnikatelské sféry.

⁹ Například zaměstnanec, jenž pracoval nebo pobíral náhrady během celého sledovaného období, je zahrnut do počtů s vahou rovnou 1. Pokud zaměstnanec pracoval nebo pobíral náhrady za méně než celé sledované období, je zahrnut do počtů s vahou menší než 1 úměrnou délce placené doby.

2. Zdroj dat

analýzu, potom výstupy ISPV slouží pro rozbor struktury výdělku. Rozsah výběrového souboru, který zahrnuje zhruba 1/3 zaměstnanců v ČR, se blíží skutečné struktuře zaměstnanosti.

Údaje se získávají v elektronické podobě přímo ze mzdových agend organizací. Data za nepodnikatelskou sféru se přebírají od roku 2004 od Informačního systému o platech ("ISP"), který provozuje ministerstvo financí.

Podkladem pro provedené speciální mzdové šetření byly datové soubory, jejichž základní charakteristiky jsou uvedeny v tabulce č. 1:

Tabulka č. 1 **Základní charakteristiky**

sféra NH	počty organizací	počet osob		
		celkem	ženy	muži
podnikatelská	2 851	912 563	362 898	549 665
nepodnikatelská	13 330	494 486	330 256	164 230

Zdroj: Šetření ISPV - 2004

Kritéria analýzy

Sledované údaje umožnily analýzu výdělkové úrovně a diferenciací žen a mužů v závislosti na kritériích:

- podnikatelská a nepodnikatelská sféra¹⁰
- charakteristiky zaměstnance:
 - věk
 - vzdělání
 - zaměstnání, hlavní třídy KZAM - R
 - kraj
- charakteristiky zaměstnavatele:
 - výdělkové úrovně zaměstnavatele
 - velikost zaměstnavatele - počet zaměstnanců
 - odvětví

Použitá metoda získávání dat přímo ze mzdové agendy neumožnila analyzovat vztah mzdy a ekonomického výkonu organizace.

Studie analyzuje podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru zvlášť vzhledem k rozdílům v utváření mezd a platů. Odměňování podle zákona o mzdě se týká zhruba 4/5 zaměstnanců. Zákon o platu se vztahuje na zhruba 1/5 zaměstnanců.

¹⁰ Utváření mezd v podnikatelské sféře se řídil zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, utváření platů v nepodnikatelské sféře vycházelo ze zákona č. 143/1992 Sb., o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů. Oba zákony dnes slučuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

3. Utváření mezd a platů

3.1 Utváření mezd v podnikatelské sféře

Utváření mezd zaměstnanců v podnikatelské sféře vychází ze dvou postupů:

- kolektivní vyjednávání
- individuální vyjednávání

První postup respektuje skutečnost, že jednotlivý zaměstnanec je při stanovení podmínek svého zaměstnání včetně odměňování vůči zaměstnavateli vždy (resp. zcela převážně) ve slabší pozici. Proto se alespoň pro převážnou část zaměstnanců považuje za nejvhodnější stanovit výši mzdy a podmínky jejího poskytování na základě kolektivních smluv, které uzavírají zaměstnavatelé s odborovými organizacemi (popř. svazy zaměstnavatelů se svazy zaměstnaneckých odborů). Předpokládá se, že v kolektivním jednání umožňuje síla odborů pozice zaměstnanců vůči zaměstnavatelům vyrovnat. Podle údajů ČSÚ¹¹ se kolektivní vyjednávání vztahovalo na 48 % zaměstnanců, z nichž více než 1/3 tvořily ženy.

Druhý postup spočívá v individuálním smluvním stanovení mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Tento postup se pokládá za vhodný u zaměstnanců na vrcholových stupních podnikového řízení a odborníků, kteří na trhu práce uplatňují (resp. mohou uplatnit) výjimečnost svých schopností a zkušeností. Individuální vyjednávání mzdových podmínek se často v praxi redukuje na jednostranné stanovení úrovně a podmínek poskytování mezd zaměstnavatelem. Ty jsou nabídkou zaměstnancům, resp. uchazečům o zaměstnání, kteří je buď akceptují, nebo odmítnou a pracovní vztah ukončí nebo neuzavřou. Dílčí ochranu zaměstnancům v těchto případech zajišťují instituty minimální mzdy a minimálních mzdových tarifů (dnes podle Zákoníku práce zaručené mzdy).

Menší rozsah dojednávání mezd v kolektivních smlouvách vede k tomu, že ve značném počtu zejména menších firem mzdy převážné části zaměstnanců vznikají jednostranným rozhodnutím zaměstnavatelů. V řadě případů potom zaměstnanec, zejména z obav ze ztráty zaměstnání, přijímá nerovné mzdové i širší pracovní podmínky.

Organizace podnikatelské sféry zaměstnávají zhruba 4/5 zaměstnanců.

V dalším textu „mzda“ znamená odměnu za práci v organizacích podnikatelské sféry, které při odměňování postupovaly podle zákona o mzdě a dnes se na ně vztahují ustanovení o mzdě zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.

3.2 Utváření platů v nepodnikatelské sféře

Počet osob zaměstnaných ve sféře hospodářství financovaného z veřejných zdrojů (tj. zejména ze státního rozpočtu, rozpočtů obcí a prostředků zákonného sociálního a zdravotního pojištění) se v České republice pohybuje okolo 1/5 zaměstnanců. Zahrnuje ústavní činitele státu, členy zastupitelských orgánů obcí, soudce, pracovníky ústředních a územních orgánů státní správy, policie, armády, administrativy obecních samospráv, převážné většiny státních (popř. obecních) škol, zdravotnických zařízení, vědeckých a výzkumných ústavů, kulturních a obdobných zařízení a institucí.

¹¹ Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006. Praha: ČSÚ, 2007

3. Utváření mezd a platů

Trvalý, kvalitní a racionální výkon činností a služeb institucí rozpočtové sféry a ochrana zájmů daňových poplatníků na efektivním vynakládání veřejných financí je v těchto institucích v oblasti odměňování za práci zajišťován stanovením platů a dalších osobních náležitostí podle právních norem. Zákonné vymezení úrovně a podmínek poskytování platů je podrobné a prakticky pro všechny pracovníky veřejné sféry je založeno na jednotných principech. Tarifní soustava do své konstrukce vedle jiných faktorů (předpokladů pro kvalitní výkon práce) promítá i délku odborné praxe. Autonomní vyjednávání mezi představiteli jednotlivých institucí a odbory o zásadních otázkách úrovně a podmínkách poskytování platů za této situace neexistuje. Odborové orgány se mohou zúčastnit diskusí při přípravě zákonných předpisů vymezující platy a další náležitosti.

V dalším textu „plat“ znamená odměnu za práci v organizacích nepodnikatelské sféry, které při odměňování postupovaly podle zákona o platu a dnes se na ně vztahují paragrafy 122 - 137 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce.

Následující kapitoly budou analyzovat příjmy žen a mužů s ohledem na utváření mezd a platů zvláště pro podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

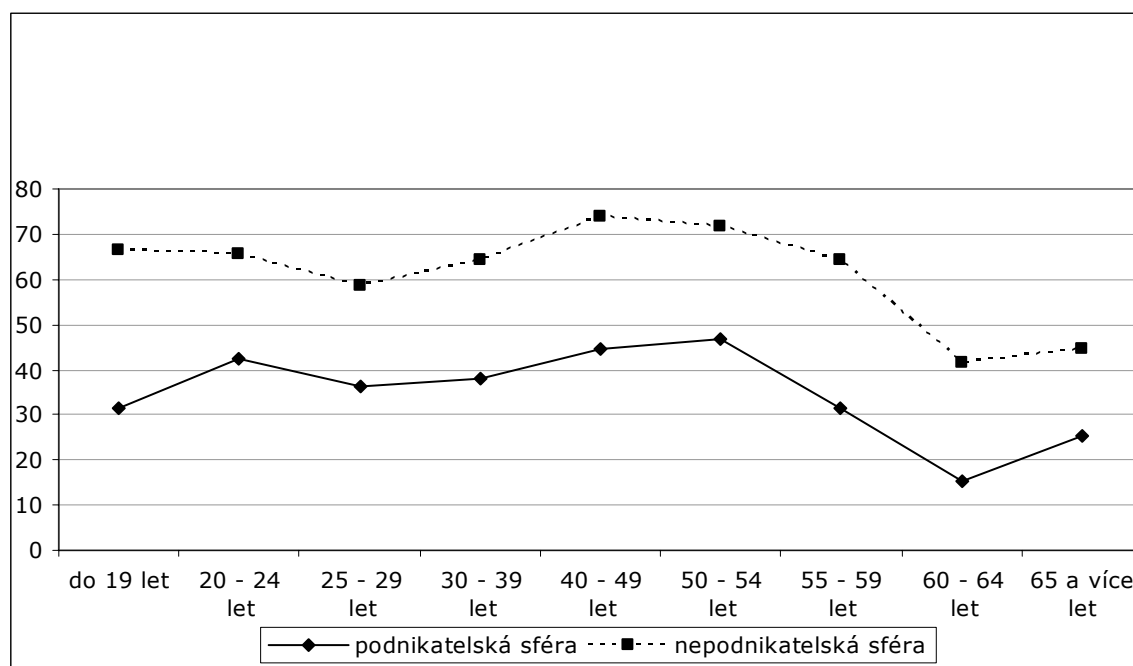
4. Zaměstnané ženy v České republice

Jak ukazují grafy 1 a 2, ženy odcházejí dříve z pracovního života. Po 60. roce života se prakticky neobjevují na trhu práce. Zůstávají jen ve fyzicky nenáročných zaměstnáních. V grafu 1 je patrný pokles u žen ve věkové skupině 25 - 29 let a 30 - 39 let, je to rozmezí, kdy ženy odcházejí na mateřskou dovolenou. Muži odcházejí do důchodu později, proto tento odchod do ekonomické neaktivity pozorujeme až ve věkové skupině 60 - 64 let. Tento proces je stejný jak v podnikatelské, tak v nepodnikatelské sféře.

Graf 1 ukazuje, že ženy se soustřeďují hlavně v nepodnikatelské sféře. Nepodnikatelská sféra představuje zhruba 1/5 všech zaměstnanců a z toho více jak 2/3 jsou ženy.

Pro srovnání je přiložen i graf 2, který ukazuje podíl žen na zaměstnanosti v národním hospodářství za ČR v roce 2006.

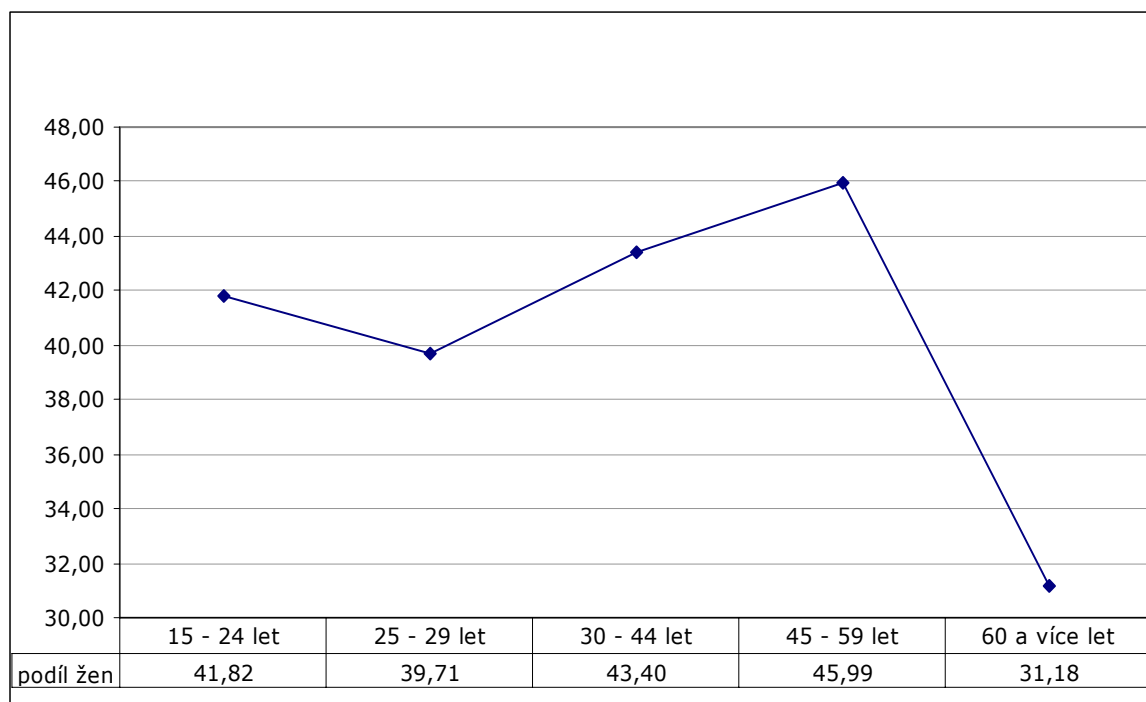
Graf č. 1 **Podíl žen na zaměstnanosti v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

4. Zaměstnané ženy v České republice

Graf č. 2 **Podíl žen na zaměstnanosti v NH v roce 2006 v %**

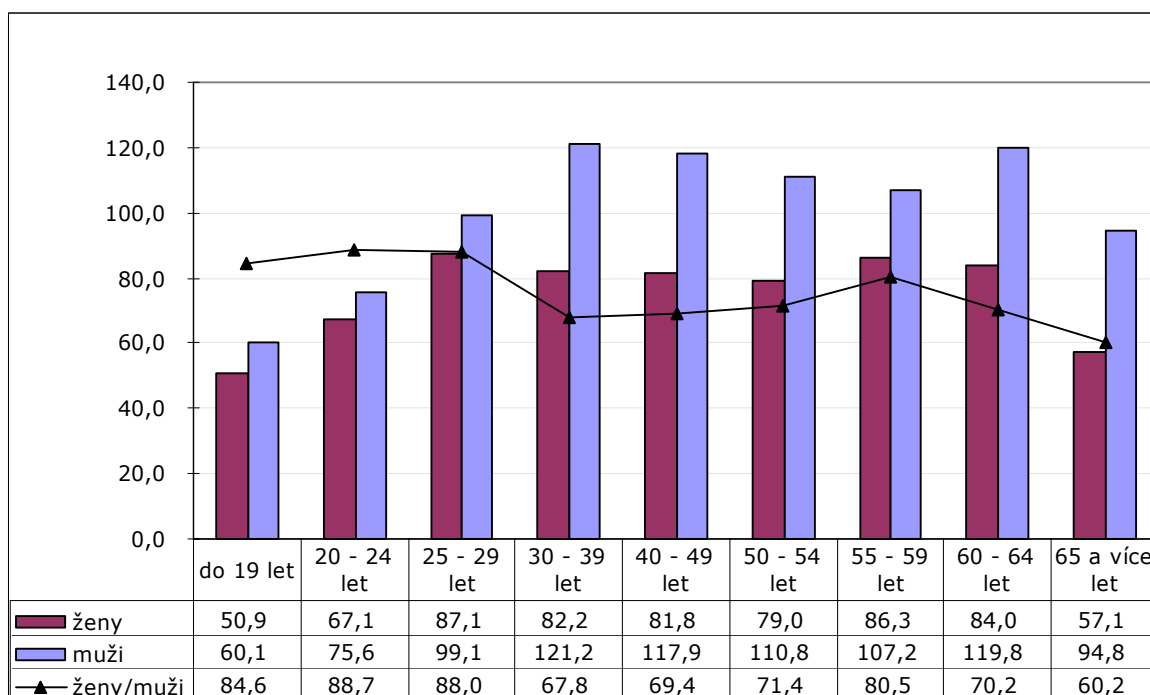


Zdroj: ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil-roční průměry 2006*

5. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

5.1 Věk zaměstnanců a relace mezd a platů

Graf č. 3 Relace mezd k poměru podle věku a pohlaví v podnikatelské sféře v roce 2004 v %

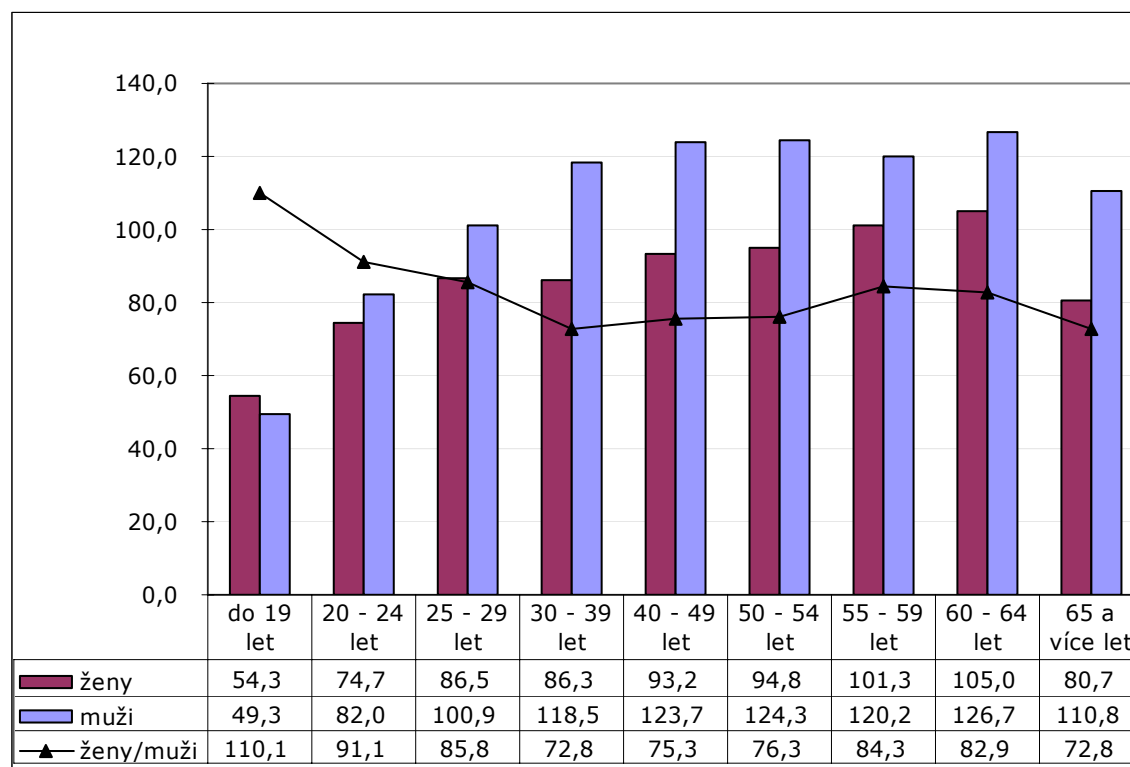


Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Vývoj mezd v podnikatelské sféře je u žen a mužů takřka stejný až do rozmezí 30 - 39 let, kde vidíme u žen pokles relace mezd k průměru. Je to často dáno přerušením kariéry žen z důvodu mateřství, rodičovské dovolené a upřednostňování rodiny před kariérou. V tomto období klesá i relace mezd ženy/muži až na 67,8 %. Muži pokračují v kariéře a jejich mzda roste.

Podívejme se na rozmezí 60 - 64 let u mužů. Vidíme zde nárůst mezd blížící se výši v nejproduktivnějším období života mužů v rozmezí 30 - 39 let. Je to způsobeno odchodem manuálních pracovníků do ekonomické neaktivity a setrváním vzdělaných duševně pracujících mužů v zaměstnání. U žen se tento kvalitativní zlom nachází v rozmezí 50 - 59 let vzhledem k dřívějšímu odchodu žen do důchodu.

Graf č. 4 **Relace platů k poměru podle věku a pohlaví v nepodnikatelské sféře v roce 2004v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

V nepodnikatelské sféře, vzhledem k jinému utváření platů, je růst mezd takřka nepřerušovaný. Malý výkyv je opět u žen ve věkové skupině 30 - 39 let. Můžeme usuzovat, že je to z důvodu zakládání rodiny. Plynulý růst platů je zajištěn senioritou¹². Dalším výkyvem je situace v rozmezí 55 - 64 let, kde dochází opět jako v podnikatelské sféře k nárůstu platů u mužů. Je to dáno setrváním vysokoškolsky vzdělaných mužů v ekonomické aktivitě.

Oproti podnikatelské sféře není v nepodnikatelské sféře relace platů ženy/muži nižší než 70 % ani v jednom věkovém rozmezí. Dokonce zde vidíme i vyšší výdělkovou hladinu pro ženy, ale jen do 19 let.

Co je v obou sférách stejné, je dřívější odchod osob s nižší kvalifikací z ekonomické aktivity. V podnikatelské i nepodnikatelské sféře ve vyšších věkových skupinách tak roste podíl zaměstnaných vysokoškoláků obou pohlaví. Ve věkové skupině nad 65 let však u žen jejich podíl již klesá, což koresponduje s poznatkem o rychlejší odchodu ženské části populace v důchodovém věku z trhu práce.

¹² počet let odborné praxe v daném oboru

5.2 Rozdělení podle dosaženého vzdělání

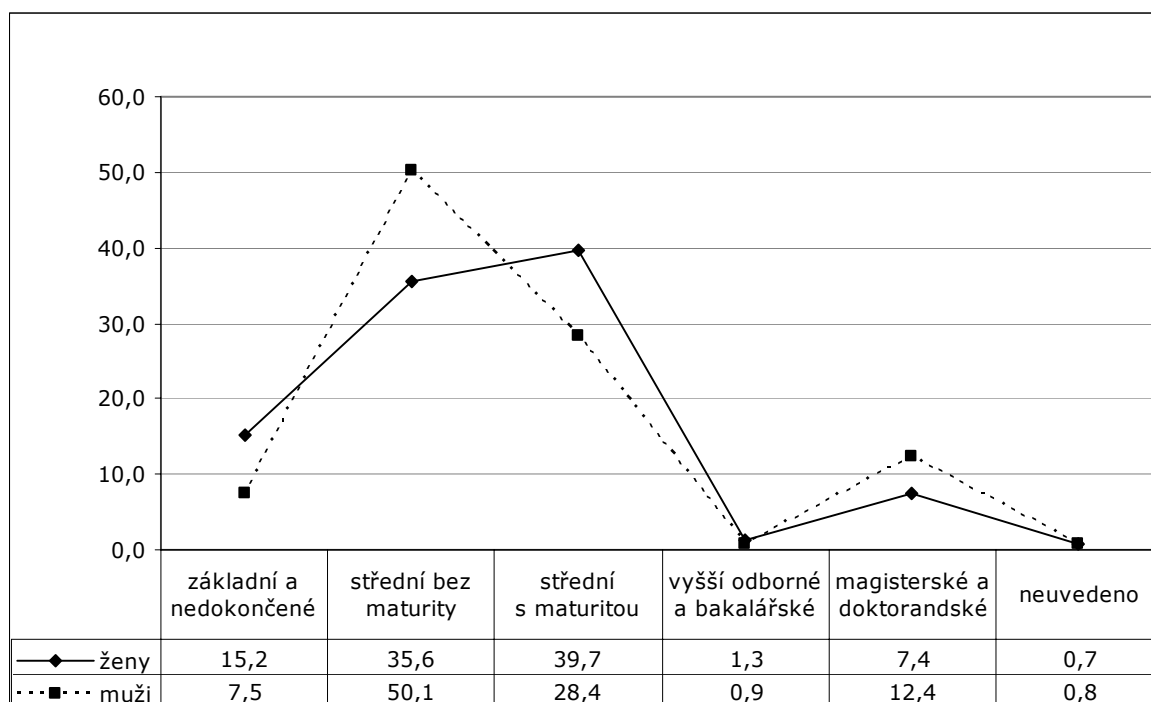
Tato subkapitola se blíže zabývá výdělkovými relacemi žen a mužů v závislosti na nejvyšším dosaženém vzdělání.

Tabulka č. 2 **Struktura zaměstnanosti v ČR podle dosaženého vzdělání v roce 2006 v %**

vzdělání:	ženy	muži
základní	8,03	4,23
střední bez maturity	32,84	48,86
střední s maturitou	44,80	31,57
vysokoškolské	14,32	15,33

Zdroj: ČSÚ - Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil – roční průměry 2006

Graf č. 5 **Dosažené nejvyšší vzdělání v podnikatelské sféře podle pohlaví v roce 2004 v %**

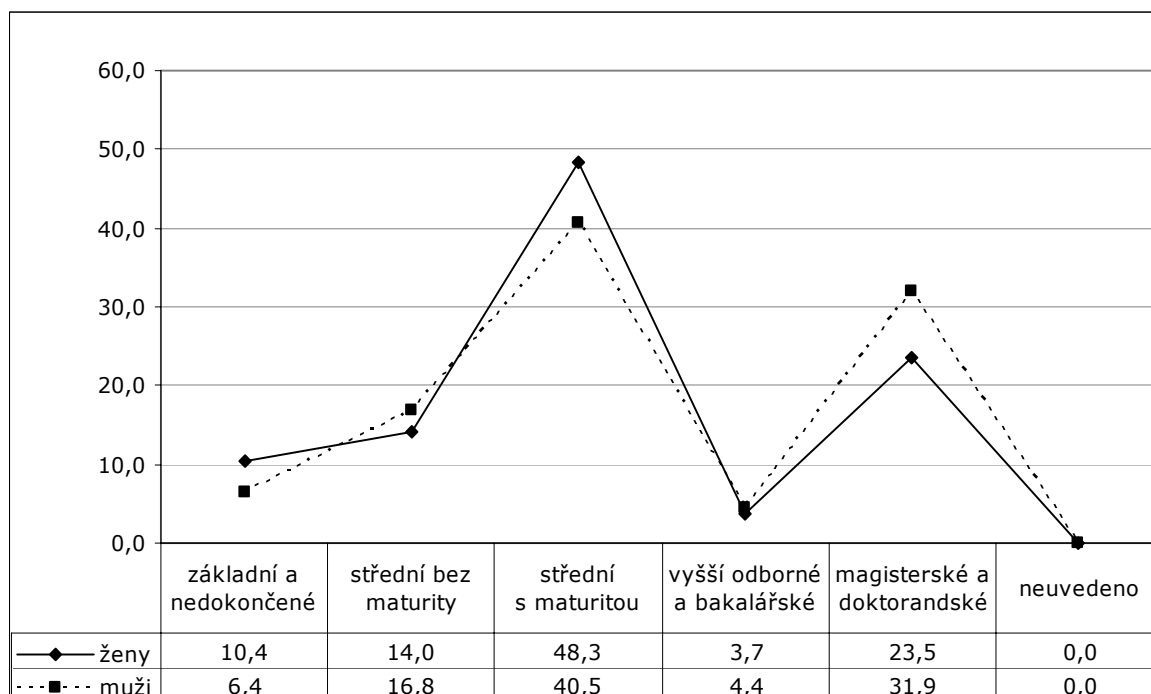


Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Výše výdělku je tedy závislá i na dosaženém vzdělání. V podnikatelské sféře mají ženy největší zastoupení ve skupině se středním vzděláním s maturitou, a to necelých 40 %. Něco málo přes polovinu mužů má střední vzdělání bez maturity. Vyššího dokončeného vzdělání dosahují muži. Podrobnější údaje nám poskytují grafy č. 5 a č. 6.

5. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

Graf č. 6 **Dosažené nejvyšší vzdělání v nepodnikatelské sféře podle pohlaví v roce 2004 v %**

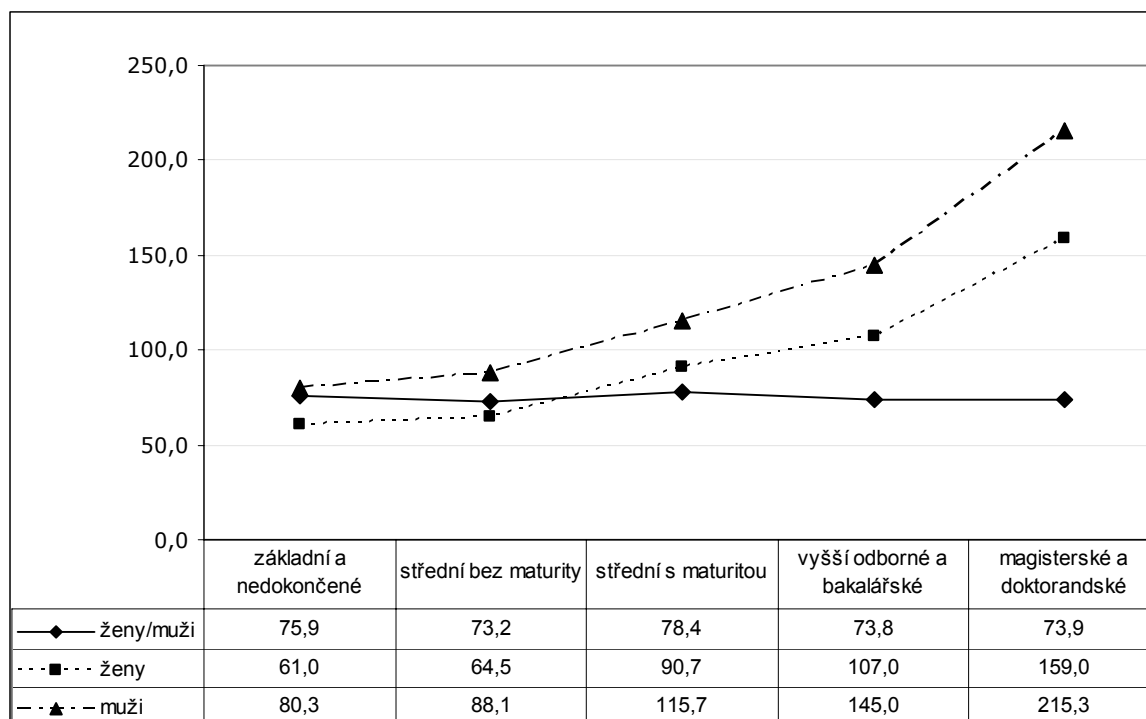


Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Následující grafy nám ukazují relaci vzdělání a hrubé měsíční mzdy v podnikatelské sféře či hrubého měsíčního platu ve sféře nepodnikatelské. Dokazují přímou úměrnost mezi vzděláním a výši výdělku. Jediný rozdíl je u žen v nepodnikatelské sféře, kde je mírný pokles mezi základním a středním vzděláním bez maturity. Vývoj v obou sférách je obdobný až do středního vzdělání s maturitou. V podnikatelské sféře u mužů „vyletí“ mzdy až na víc jak dvojnásobek průměrné hrubé mzdy oproti necelému 1,5násobku v nepodnikatelské sféře, u žen je to 1,6násobek, respektive 1,2násobek.

5. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

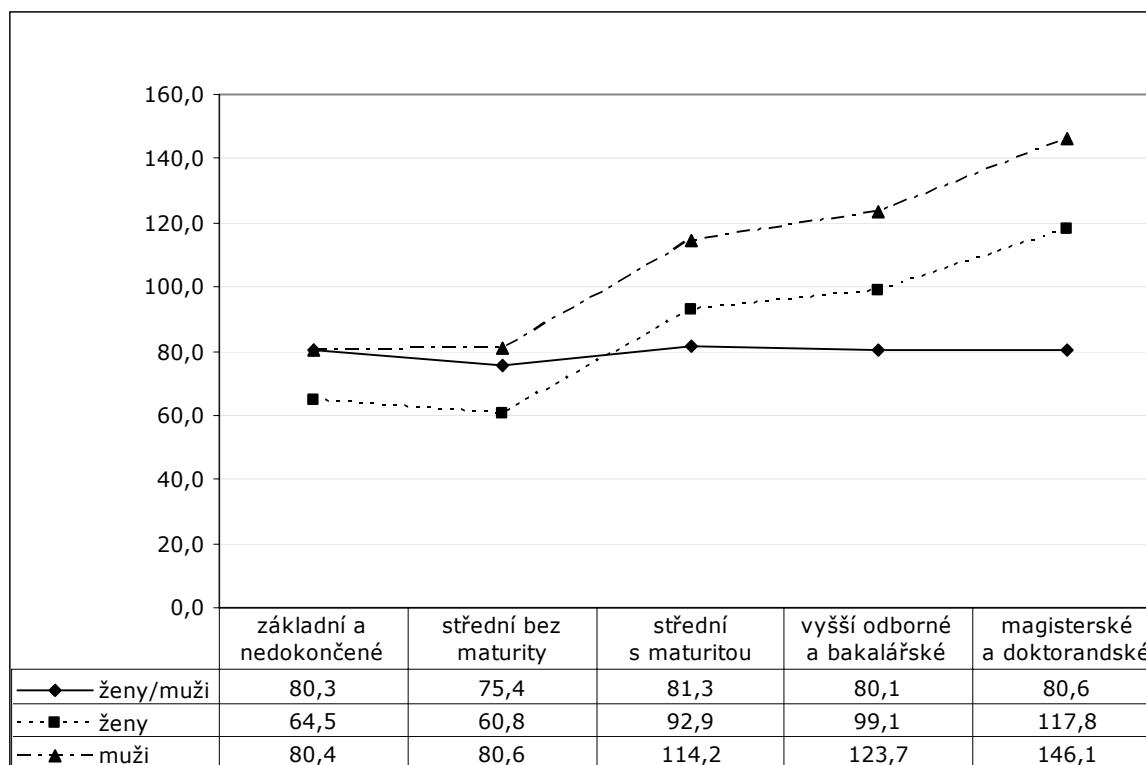
Graf č. 7 **Relace hrubé měsíční mzdy k průměrné v podnikatelské sféře podle vzdělání a pohlaví v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Podobná situace je i v rozpočtové sféře, kde je však zaměstnáno více vysokoškolsky vzdělaných na úkor vyučených. Opět je zde patrný nižší počet vysokoškolaček, a to o sedm procentních bodů.

Graf č. 8 **Relace hrubého měsíčního platu k průměrnému v nepodnikatelské sféře podle vzdělání a pohlaví v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Průměrné mzdy žen dosahují 3/4 výdělků mužů a v nepodnikatelské sféře jsou to zhruba 4/5 mužského platu. Uvedené poměry zůstávají konstantní ve všech sledovaných skupinách. Vyšší mzdový rozdíl v podnikatelské sféře ve srovnání s nepodnikatelskou odráží soustředění žen do feminizovaných odvětví s nižší fyzickou námahou, která jsou tradičně, nejen v ČR, na nižší mzdové úrovni¹³.

5.3 Výše výdělků podle zaměstnání

Segregace žen a mužů podle jednotlivých zaměstnání taky rozhoduje o výši výdělků. Muži se soustřeďují převážně ve výrobním procesu a fyzicky náročnějších povoláních a tradičně tak i výše mzdově ohodnocených. Následující tabulka nám ukazuje zastoupení žen v jednotlivých zaměstnáních a poměr žen k mužům v podnikatelské a nepodnikatelské sféře.

Následující tabulka udává rozdělení na manuální a nemanuální zaměstnání a zastoupení žen dle podnikatelské a nepodnikatelské sféry. Ženy se více soustřeďují v nepodnikatelské sféře, kde je nižší výdělková hladina než v podnikatelské. Necelé 4/5 těchto žen jsou v nemanuálních zaměstnáních - u podnikatelské sféry jsou to zhruba 2/5. Nižší výdělků jsou taktéž v manuálních zaměstnáních, kde jsou v podnikatelské sféře ženy zastoupeny 3/5.

¹³ Všude ve vyspělých zemích jsou fyzicky namáhavé práce více mzdově ohodnocené. Přístup žen k takovým pracím je omezený i zákonem (např. hutě, doly).

5. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

Tabulka č. 3 **Zaměstnanost žen podle zaměstnání v %**

kategorie		podnikatelská sféra 2004		nepodnikatelská sféra 2004	
Podíl žen na zaměstnancích v základním souboru ISPV za rok 2004		39,8		66,8	
0	příslušníci armády	0,00		8,21	
1	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	35,06		54,46	
2	vědeckí a odborní duševní pracovníci	42,67		70,20	
3	techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	45,53		67,26	
4	nižší administrativní pracovníci	79,99		87,99	
	nemanuální zaměstnání		43,00		78,20
5	provozní pracovníci ve službách a obchodu	59,56		73,47	
6	dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	48,92		49,90	
7	řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	19,86		10,40	
8	obsluha strojů a zařízení	30,98		15,74	
9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	52,52		71,32	
	manuální zaměstnání		56,95		21,80

Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV, ¹ ČSÚ: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry 2006

Podle údajů ČSÚ v roce 2006 je nejvíce žen zaměstnáno v kategoriích techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci a provozní pracovníci ve službách a obchodu, kde mají také větší zastoupení oproti mužům. Zanedbatelný je jejich počet v armádě a v zemědělství. Nepříznivé pracovní podmínky je vytlačují ze 7. hlavní třídy zaměstnání - řemeslníci, výrobci a zpracovatelé. Relativně nízký podíl v 1. hlavní třídě KZAM - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci vyplývá z váhy těchto zaměstnání na zaměstnanosti.

Ze struktury zaměstnanosti žen vyplývá jejich orientace na pracovní podmínky, které nepředstavují zdravotní zátěž a jsou spojené s rozvinutou sociální komunikací (zaměstnání převážně vykonávaná ve službách - obchod, správa, školství, zdravotnictví).

5. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

Tabulka č. 4 **Struktura zaměstnanosti žen podle KZAM - R v roce 2006**

hlavní třídy KZAM		podíl žen na jejich zaměstnanosti v ČR v %	podíl žen na zaměstnání v %
0	příslušníci armády	0,1	9,4
1	zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	4,4	28,9
2	vědečtí a odborní duševní pracovníci	12,5	50,2
3	techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	27,3	53,9
4	nižší administrativní pracovníci	12,2	75,1
	nemanuální zaměstnání	56,5	52,4
5	provozní pracovníci ve službách a obchodu	18,5	66,2
6	dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	1,4	40,8
7	řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	5,1	12,1
8	obsluha strojů a zařízení	8,4	25,4
9	pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10,1	59,7
	manuální zaměstnání	43,5	35,2

Zdroj: ČSÚ: *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry 2006*

V podnikatelské sféře v zaměstnáních s vyšší náročností na vzdělání a kvalifikaci jsou vyšší výdělkové hladiny, ale i vyšší rozdíly mezi ženami a muži ve výdělcích. Nejpatrnější je to ve třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, kde muži dosahují víc jak 2,5násobku průměrné mzdy a ženy „jen“ 1,5násobku.

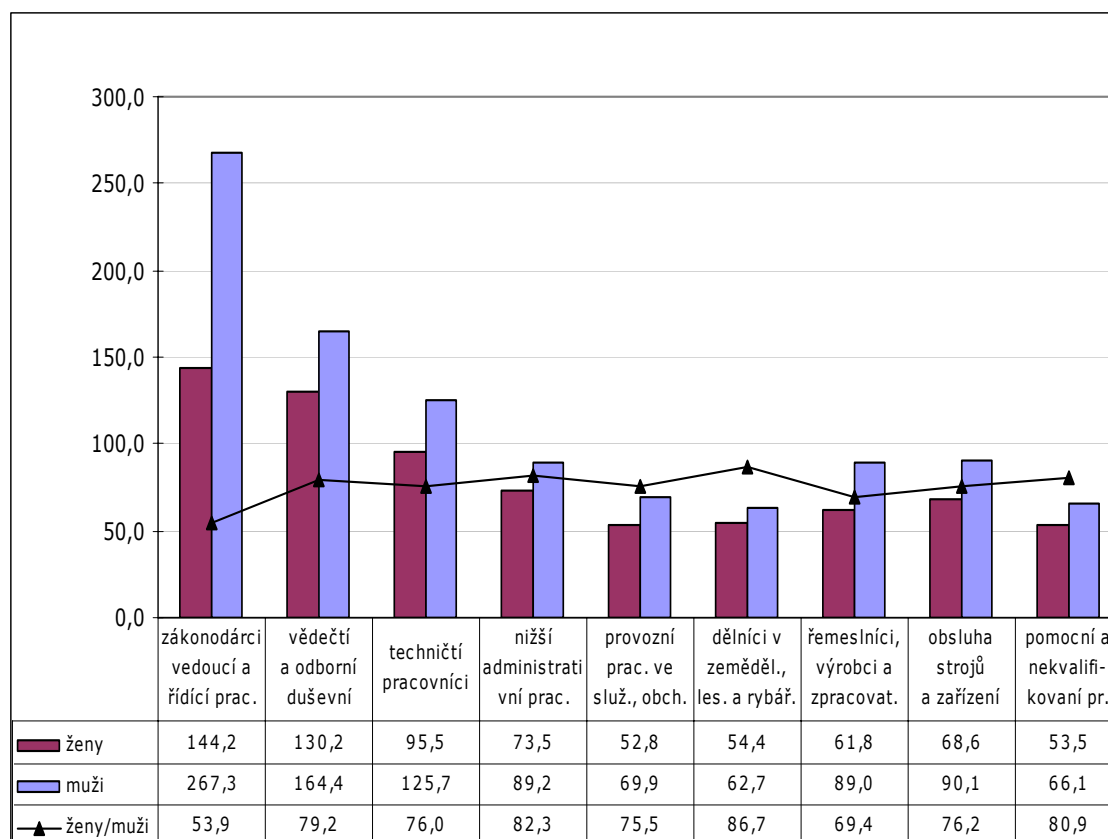
Zajímavé je srovnání relace platů ženy/muži. Nejhůře jsou na tom ženy ve třídě zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci - zde dosahují téměř jen poloviny výdělkové hladiny mužů. Ostatní třídy jsou na tom zhruba stejně, a to zhruba na 3/4. Více viz graf č. 9.

Problém diferenciacie mezd v TOP managementu (1. hlavní třída KZAM - zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci) spočívá v individuálním vyjednávání mzdových a pracovních podmínek. Ženy jsou ze strany zaměstnavatelů diskriminovány. Důvěrnost vyjednávání („smluvní mzdy“), absence ochrany (na individuálně sjednané mzdové a pracovní podmínky se nevztahuje kolektivní smlouva), ve srovnání s muži pozdější nástup kariéry (po ukončení mateřských povinností ve 40. roce života) znevýhodňují ženy, které přistupují na nižší mzdu¹⁴.

¹⁴ blíže Vlach, J. Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu. Praha: VÚPSV, 2005

5. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

Graf č. 9 **Relace k průměrné mzdě v podnikatelské sféře za ČR v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

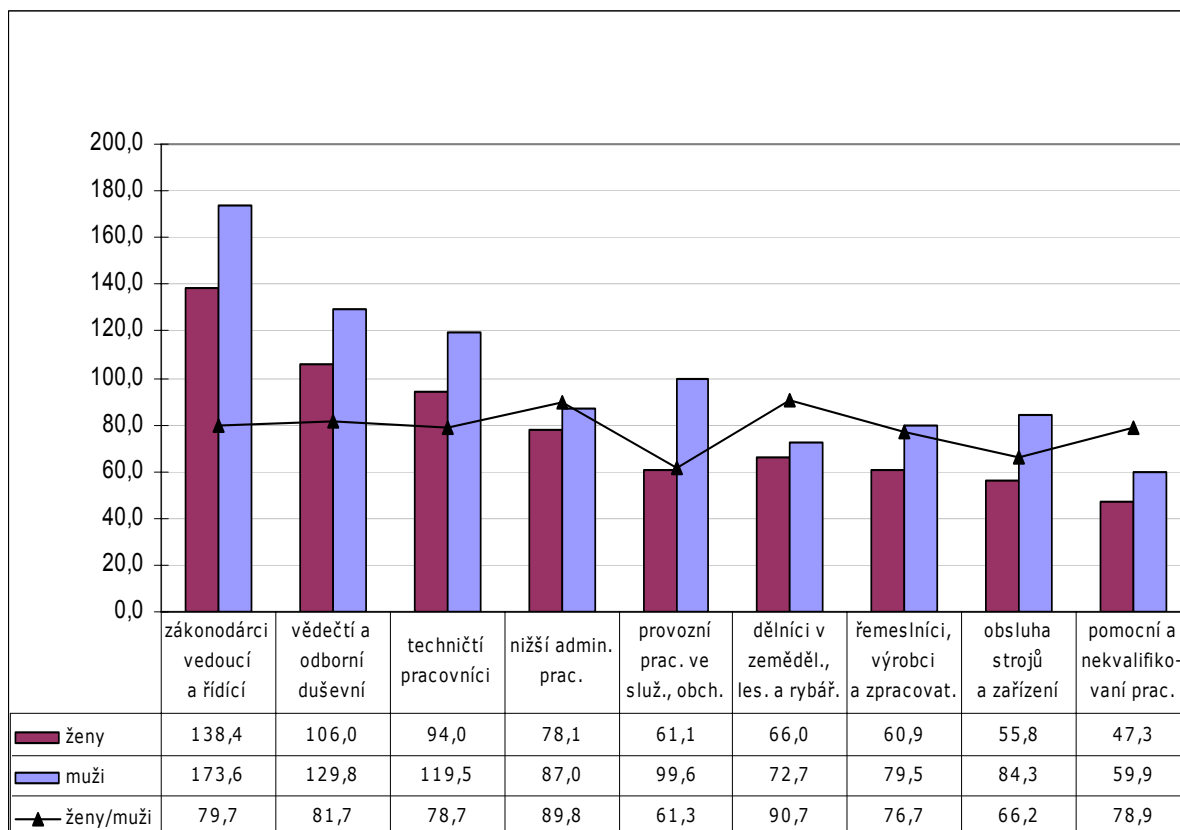
V nepodnikatelské sféře je podobný trend jako v podnikatelské s tím rozdílem, že zde jsou nižší rozdíly mezi ženami a muži. I zde je u tří hlavních tříd KZAM u mužů (Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, Vědečtí a odborní duševní pracovníci a Techničtí pracovníci) a u dvou u žen (Zákodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, Vědečtí a odborní duševní pracovníci) vyšší relace k průměru. Ostatní jsou pod průměrným platem respektive průměrnou mzdou.

V grafu 10 se blíže podíváme na třídu Provozní pracovníci ve službách a obchodu. V nepodnikatelské sféře je v této kategorii o 1/2 více žen než mužů¹⁵. Jejich výdělky v porovnání s muži však dosahují pouze 3/5 mužských výdělků. Musíme si však uvědomit, že ženy zde dosahují jen 60 % průměrného platu.

¹⁵ Zastoupení žen v této třídě se na jejich celkové zaměstnanosti v nepodnikatelské sféře podílí 10,6 %.

5. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnanců

Graf č. 10 **Relace k průměrnému platu v nepodnikatelské sféře za ČR v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

6. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

6.1 Výše výdělků v jednotlivých odvětvích NH

Zastoupení žen v jednotlivých odvětvích v podnikatelské a nepodnikatelské sféře uvádějí tabulky č. 5 a č. 6. Je zde patrná feminizace určitých odvětví. V podnikatelské sféře je to Veřejná správa, obrana a sociální zabezpečení s téměř 4/5 zastoupením žen, je však třeba podotknout, že z celkového počtu žen zde pracují necelá dvě procenta. Dále jsou to zdravotní a sociální péče, ubytování a stravování, které dokonce v nepodnikatelské sféře překročilo 90% hranici zastoupení žen v tomto odvětví, ale i zde platí, že z celkového počtu žen je to zanedbatelné číslo. Taktéž vzdělávání patří mezi odvětví, ve kterém se více uplatňují ženy než muži.

Tabulka č. 5 **Podíl žen na zaměstnanosti v podnikatelské a nepodnikatelské sféře podle odvětví v roce 2004 v %**

kategorie		podnikatelská sféra		nepodnikatelská sféra	
		podíl žen v odvětví	relace k celku	podíl žen v odvětví	relace k celku
	z toho odvětví:				
A, B	zemědělství, myslivost, les., rybolov	29,8	2,47	41,5	0,11
C	dobývání nerostných surovin	13,1	1,11	0,0	0,00
D	zpracovatelský průmysl	37,4	41,95	67,7	0,00
E	výroba a rozvod energií	24,5	2,87	49,8	0,00
F	stavebnictví	13,8	1,60	33,2	0,00
G	obchod, opravy	65,3	11,37	0,0	0,00
H	ubytování a stravování	69,8	1,72	91,1	0,62
I	doprava, skladování, spoje	38,2	16,08	19,4	0,46
J	finanční zprostředkování	65,8	9,46	0,0	0,00
K	nemovitosti, podnikatelská činnost	39,5	3,44	51,9	1,92
L	veřejná správa, obrana, soc. zab.	79,4	1,43	50,2	28,33
M	vzdělávání	51,2	2,92	80,9	37,43
N	zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	78,8	2,17	80,6	28,25
O	ostatní veřejné, soc. a osobní služby	34,8	1,41	58,2	2,87

Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Čtvrtina všech žen pracuje ve zpracovatelském průmyslu, dále víc jak 10 % ze všech žen je v obchodu, opravách, vzdělávání a zdravotní a sociální péči, veterinární činnosti (viz tabulka č. 6).

Vyšší zaměstnanost žen je obecně tam, kde je menší náročnost na fyzickou sílu. I pracovní právo v tomto pamatuje na ženy v Zákoníku práce, kde jsou stanoveny pracovní podmínky zaměstnankyň. Zde se mimo jiné uvádí, že ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí, ať už se jedná o těžbu či ražení štol a jiné. Vzhledem k tomu, že jsme vstoupili do Evropské unie a zavázali se tak k rovnému přístupu k příležitostem, ozývají se hlasy ke zrušení těchto pracovních podmínek žen.

6. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Další důležitá ochrana je ochrana těhotných žen. Nesmějí být zaměstnány pracemi ohrožujícími jejich těhotenství.

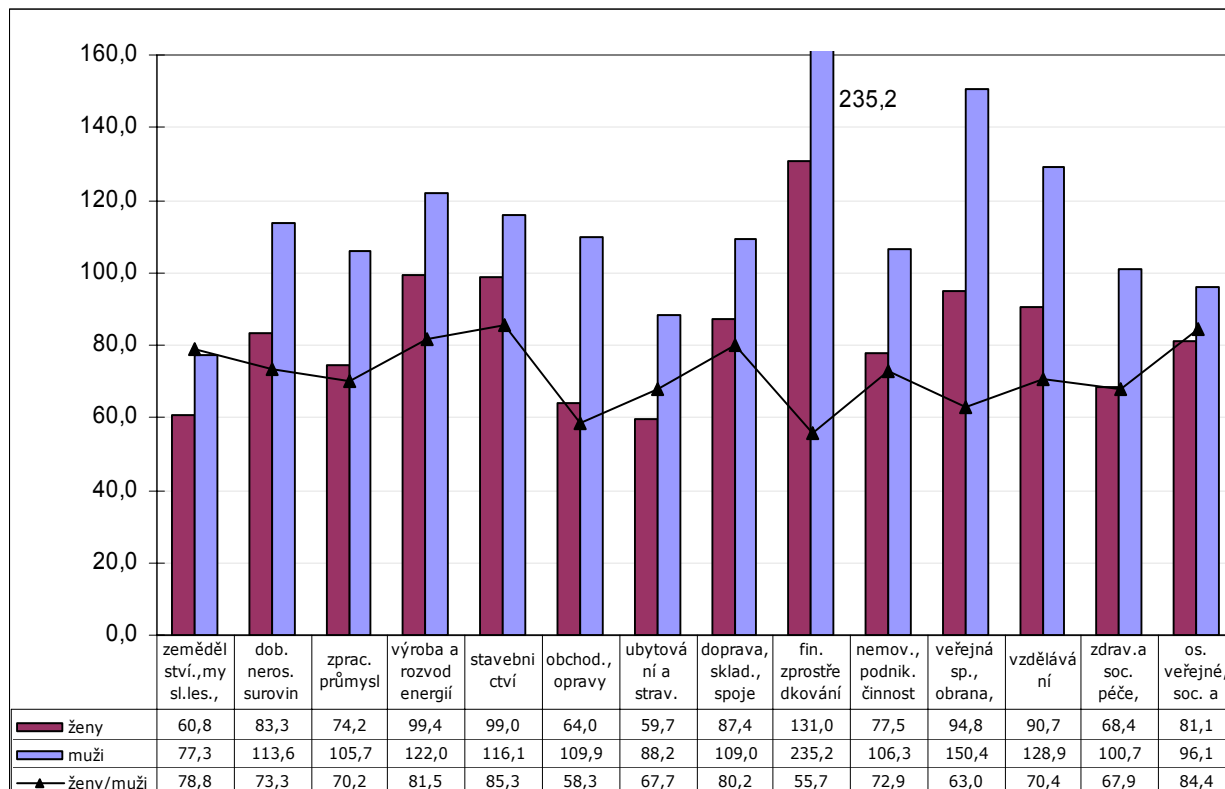
Tabulka č. 6 **Zaměstnanost žen v jednotlivých odvětvích v NH v roce 2006 v %**

kategorie		
	z toho odvětví:	ženy
A, B	zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov	2,80
C	dobývání nerostných surovin	0,39
D	zpracovatelský průmysl	24,25
E	výroba a rozvod energií	0,80
F	stavebnictví	1,60
G	obchod, opravy	15,68
H	ubytování a stravování	4,91
I	doprava, skladování, spoje	4,88
J	finanční zprostředkování	2,78
K	nemovitosti, podnikatelská činnost	6,53
L	veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	7,45
M	vzdělávání	10,30
N	zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	12,69
O	ostatní veřejné, sociální a osobní služby	4,78
P	činnosti domácností	0,14
Q	exteritoriální organizace a instituce	0,04
	nezjištěno	0,04

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry 2006- Praha: ČSÚ

6. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Graf č. 11 **Relace k průměrné mzdě v podnikatelské sféře podle odvětví v roce 2004 v %**

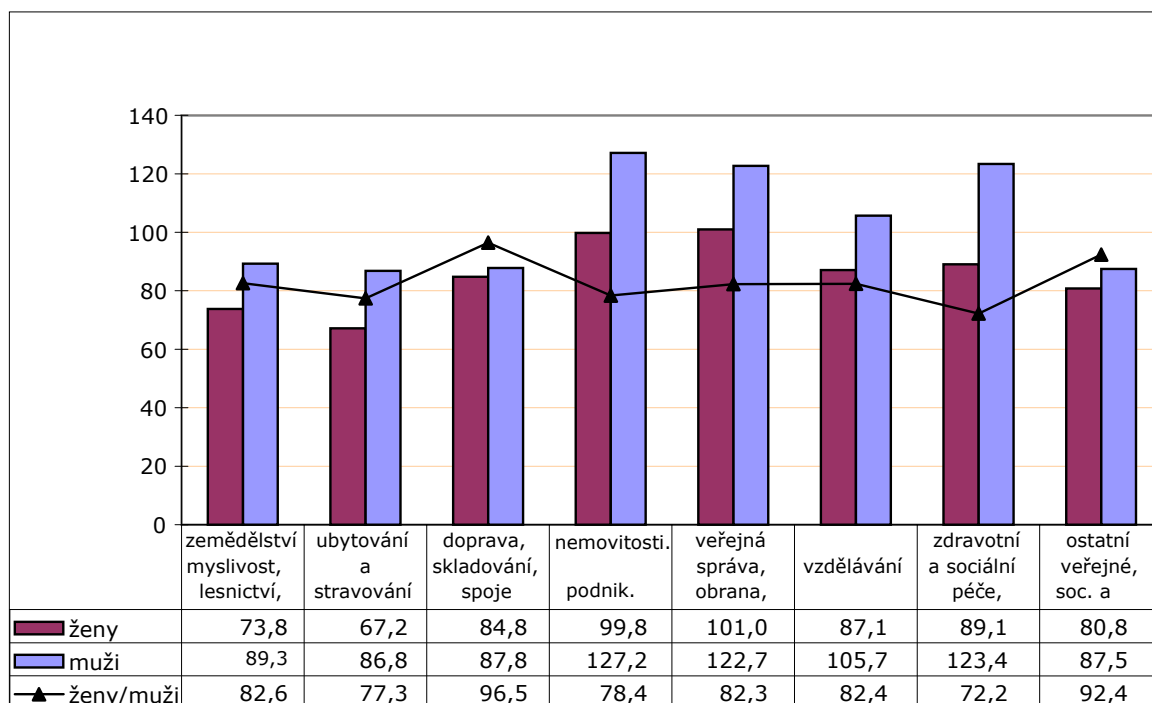


Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Nejnižší výdělkové poměry bývají už tradičně v ubytování a stravování¹⁶. Dalším odvětvím s nízkou výdělkovou hladinou je zemědělství, myslivost, lesnictví, rybolov. Ženy ve všech odvětvích dosahují nižších relací k průměrné mzdě či platu. Nízké příjmy jsou hlavně ve feminizovaných odvětvích. Nejvyšší výdělkové poměry jsou v podnikatelské sféře ve finančním zprostředkování, v nepodnikatelské sféře u žen ve veřejné správě, obraně, sociálním zabezpečení a u mužů v odvětvích nemovitosti, podnikatelské činnosti.

¹⁶ Zaměstnavatel předpokládá u svých zaměstnanců příjmy ve formě „spropitného“.

Graf č. 12 **Relace k průměrnému platu za nepodnikatelskou sféru podle odvětví v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Z grafu 12 nás budou nejvíce zajímat odvětví veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení a zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti. V těchto třech odvětvích jsou v nepodnikatelské sféře zastoupeny bezmála všechny ženy. Dosahují zde 82, resp. 72 % výdělkové hladiny mužů.

6.2 Rozdělení podle výdělkové hladiny organizace

Na rozdíl od jiných evropských zemí se v ČR nerozvinulo kolektivní vyjednávání na vyšší úrovni (odvětví, regiony). Většina podniků provádí vlastní mzdovou politiku, která se odvíjí od jejich postavení na trhu a produktivity práce. Tento stav zakotvuje i české pracovní právo, které vyžaduje stejnou odměnu za stejnou práci v rámci zaměstnavatele¹⁷. Z tohoto pohledu se sledování výdělkové úrovně organizací při analýze diferenciacie výdělků nejvíce blíží kritériu ekonomické úspěšnosti organizace. Na druhé straně je však třeba vzít v úvahu obecná pravidla utváření mezd, která zohledňují složitost práce, fyzickou námahu, nároky na kvalifikaci, pracovní prostředí, podmínky a další faktory.

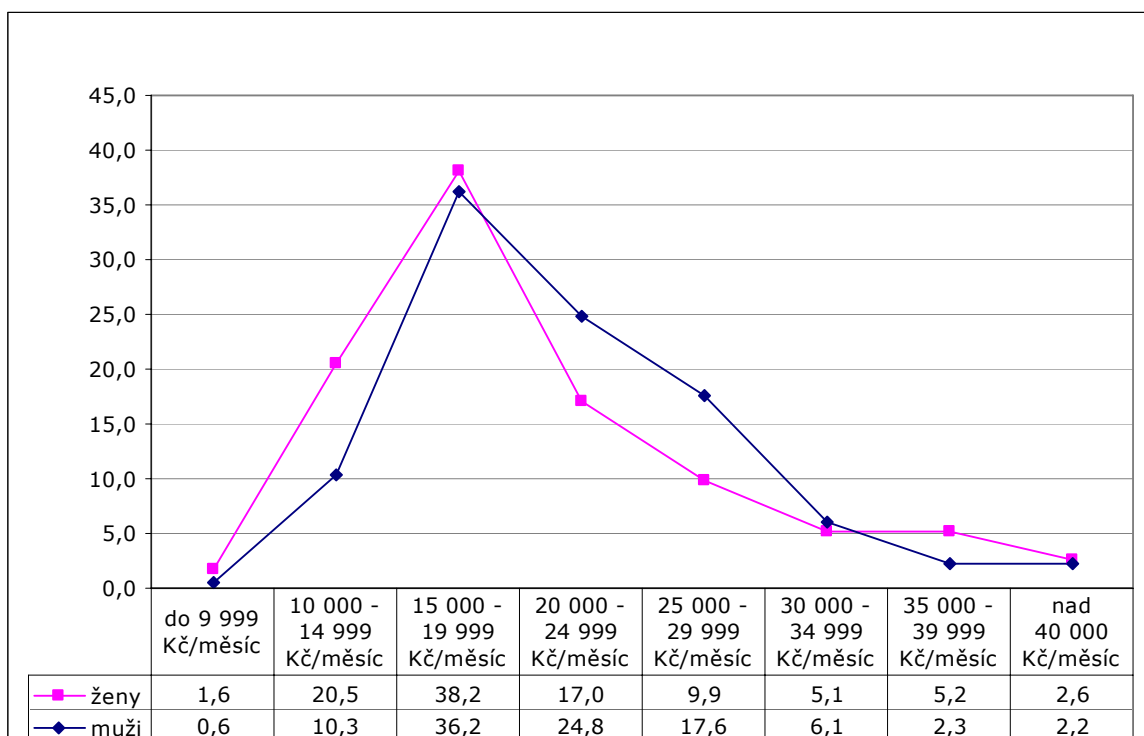
Jiná je situace v nepodnikatelské sféře, kde jsou platy hrazeny z veřejných rozpočtů a kde není možné výdělek vázat na ekonomický výstup. Utváření platů určují právní normy. I v této skupině lze však vysledovat disonance. Rozdíly v tarifních stupnicích pro různá odvětví a pracovní činnosti se ve stále vyšší míře odvíjejí podle lobbingu profesních organizací a odborových svazů.

¹⁷ § 110 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoníku práce

6. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Zaměstnanost žen se alokuje v organizacích s nižší mzdovou hladinou (odvětví s nižší fyzickou námahou a přívětivějším pracovním prostředím, podniky z velké části operující pouze na lokálním trhu). Ženy ve výrazné míře volí zaměstnání blízko bydliště na úkor mzdového ocenění jejich práce (zaměstnání je pro ně na prvním místě sociální nutností, ekonomické důvody jsou až na druhém místě). Na druhé straně relativně vysokou četnost žen vykazují podniky s vyšší mzdovou hladinou. Do této skupiny patří velké podniky s rozvinutým kolektivním vyjednáváním, které zaručuje normativní ochranu žen¹⁸.

Graf č. 13 **Podíl zaměstnanců podle mzdové hladiny organizace v podnikatelské sféře v roce 2004 v %**



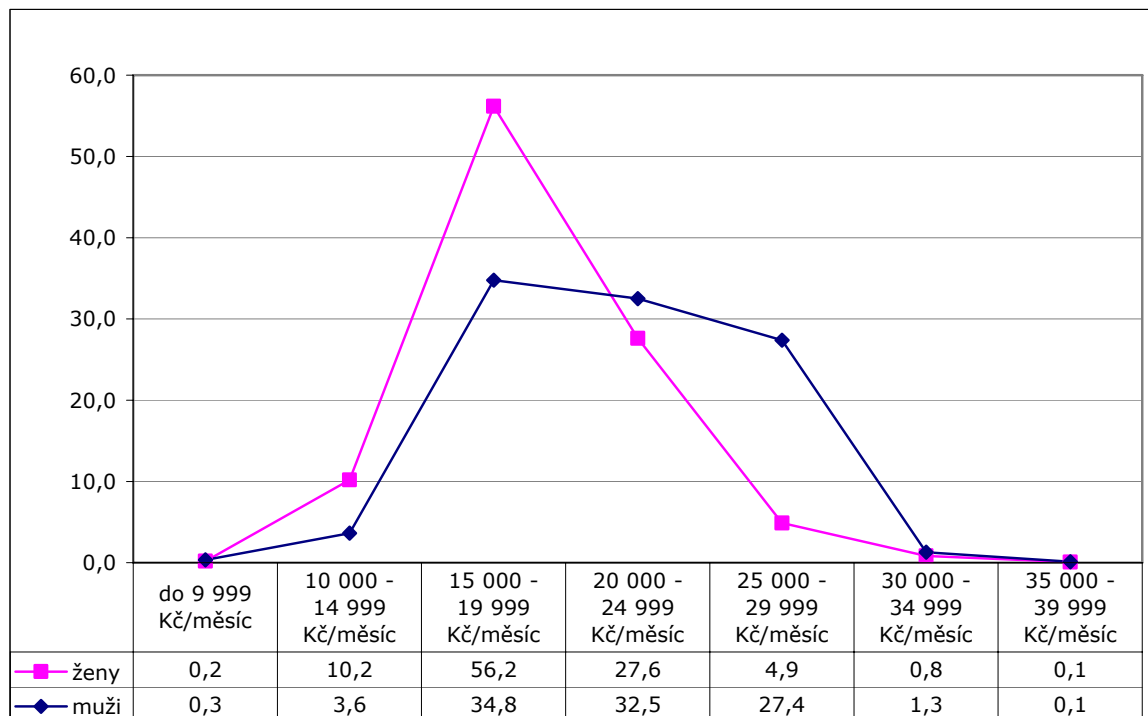
Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

V nepodnikatelské sféře je situace zajímavější, neboť muži už nekopírují situaci jako v podnikatelské sféře, ale můžeme zde vidět patrný posun mužů do organizací s vyšší výdělkovou hladinou, a toto může mužům určitým způsobem zajišťovat vyšší výdělky. Přes 90 % žen pracuje u zaměstnavatelů do 24 999 Kč výdělkové hladiny. U mužů je to zhruba 70 %. Struktura zaměstnanosti žen v nepodnikatelské sféře potvrzuje prioritu volného času, resp. délky času stráveného dojíždkou do zaměstnání před platovými možnostmi.

¹⁸ Ne náhodou velké podniky vykazují relativně vysoké zastoupení žen v managementu, blíže Vlach, J. Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu; Praha: VÚPSV, 2005

6. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Graf č. 14 **Podíl zaměstnanců podle výdělkové hladiny organizace v podnikatelské sféře v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV- 2004, výpočet VÚPSV

Následující tabulka nám udává přehled relací k průměrné mzdě a platu v podnikatelské a nepodnikatelské sféře.

Nejmenší relace v podnikatelské sféře je u žen zaměstnaných u organizací s nejvyššími mzdovými hladinami. Vzhledem k malému počtu zde zastoupených žen to není pro nás tak zajímavé jako skupina 15 000 - 19 999 Kč, kde je žen nejvíc. Zde už je relace ženy/muži na 80 %.

V nepodnikatelské sféře vidíme postupný pokles relací ženy/muži se stoupající výdělkovou hladinou organizace. Nás opět budou nejvíce zajímat skupiny s největším zastoupením, a to 15 000 - 19 999 Kč a 20 000 - 24 999 Kč. Obě dosahují zhruba 85 % relace ženy/muži.

6. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Tabulka č. 7 **Relace k průměrné mzdě a platu v podnikatelské a nepodnikatelské sféře v ČR v roce 2004 v %**

celkem mzdová hladina organizace	podnikatelská sféra			nepodnikatelská sféra		
	ženy/muži	ženy	muži	ženy/muži	ženy	muži
	73,4	82,1	111,8	78,2	91,5	117,0
do 9 999 Kč/měsíc	91,3	39,9	43,7	112,9	45,9	40,6
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	75,8	53,5	70,5	105,2	70,0	66,6
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	80,2	72,1	89,9	84,9	86,2	101,6
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	79,8	87,6	109,9	84,6	103,6	122,5
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	80,1	105,9	132,2	90,1	120,9	134,2
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	72,2	120,7	167,2	75,7	139,5	184,3
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	61,4	134,3	218,6	77,0	163,6	212,5
nad 40 000 Kč/měsíc	62,4	174,3	279,3	*	*	*

Poznámka: * - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Klesající platové relace podle výdělkové hladiny domovské organizace v nepodnikatelské sféře odrážejí negativní vliv principu seniority v platovém systému v ČR (mimo Slovenské republiky se princip seniority uplatňuje ve všech evropských zemích i v podnikatelské sféře). Muži s plynulou kariérou průběžně obsazují vyšší, a tedy i lépe hodnocené pracovní pozice ve vrcholových institucích správy, školství, zdravotnictví a výzkumu. Dvoukariérní model žen je dalším znevýhodněním jejich postavení na trhu práce.

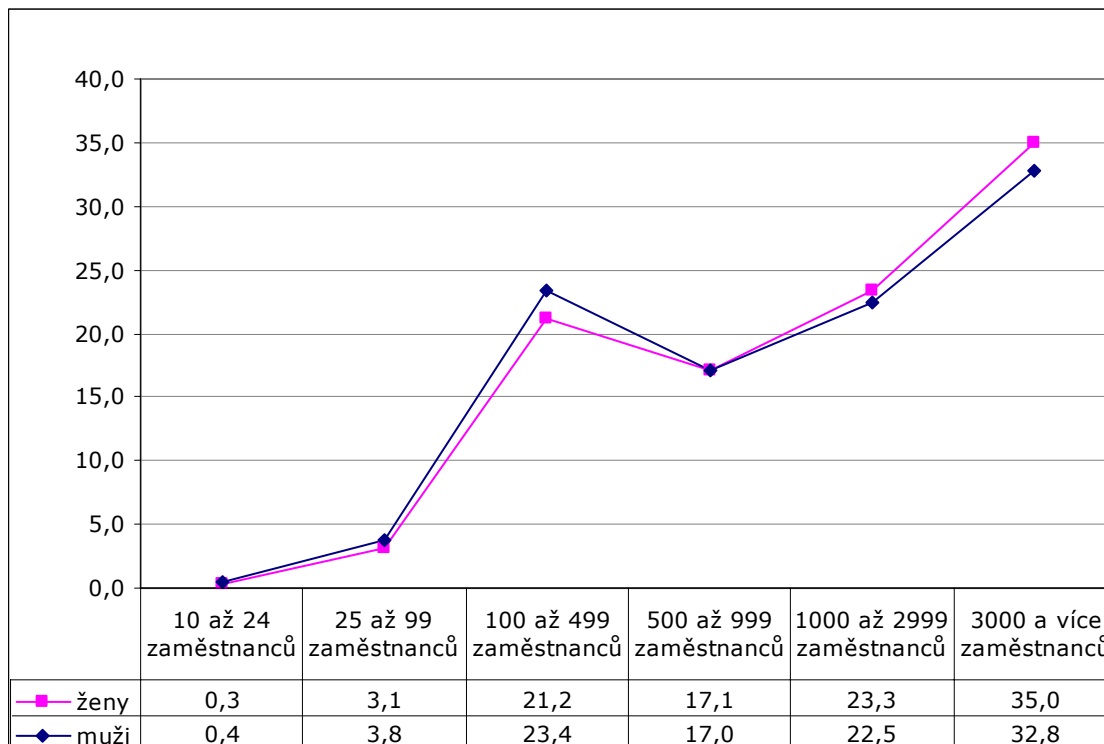
6.3 Výše výdělků podle velikosti organizace

Následující grafy č. 15 a č. 16 nám poskytují přehled o zaměstnanosti žen a mužů v podnikatelské a nepodnikatelské sféře podle velikosti organizace.

V podnikatelské sféře je toto zastoupení u obou pohlaví téměř stejné. Lze však vysledovat tendenci vyšší zaměstnanosti žen ve větších organizacích, kde jsou vyvinuté antidiskriminační mechanismy. Statistické výkaznictví však neumožňuje sledovat zaměstnanost v malých firmách do 10 zaměstnanců, na které připadá zhruba 12 % zaměstnanců.

6. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Graf č. 15 **Podíl zaměstnanců podle velikosti organizace v podnikatelské sféře v roce 2004 v %**

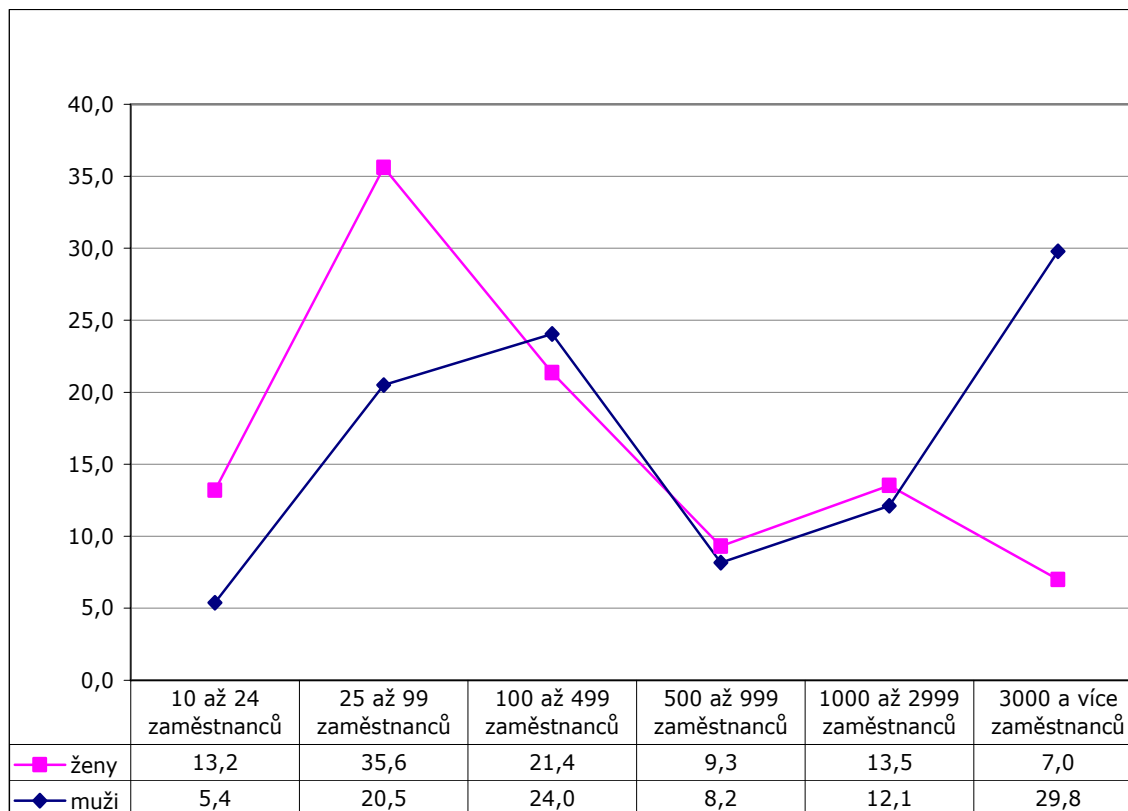


Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

V nepodnikatelské sféře je situace zajímavější vzhledem k tomu, že ženy se soustřeďují spíše v menších firmách. Téměř 1/2 jich je v podnicích s počtem zaměstnanců do 100 a u mužů to je jen 1/4. Ve středních a větších organizacích se podíl žen a mužů srovnává. Největší rozdíl je však u zaměstnavatelů s více jak 3 000 zaměstnanci, rozdíl zde činí 22 procentních bodů. V tomto případě se projevuje vliv velkých centrálních institucí a zahrnutí ozbrojených složek s nízkým počtem žen.

6. Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Graf č. 16 **Podíl zaměstnanců podle velikosti organizace v nepodnikatelské sféře v roce 2004 v %**



Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

Zjednodušeně lze říci, že čím větší organizace, tím i větší relace výdělku k průměrné mzdě. Samozřejmě záleží na více faktorech, jako je např. úspěšnost na trhu atd.

V nepodnikatelské sféře je 1/2 mužů v organizacích s více než 500 zaměstnanci. Podíváme-li se na výdělkové relace, zjistíme, že jsou v těchto podnicích nejvyšší. Pod průměrným platem jsou jen muži v nepodnikatelské sféře u zaměstnavatele s počtem zaměstnanců do 24, kdežto ženy jsou nad průměrem právě jen v nepodnikatelské sféře ve skupině s více než 3 000 zaměstnanci. Zde je však zastoupeno jen 7 % žen z nepodnikatelské sféry.

6. Výdělková diference žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

Tabulka č. 8 **Relace k průměrné mzdě a platu v podnikatelské a nepodnikatelské sféře podle velikosti organizace v ČR v roce 2004 v %**

velikost organizace	podnikatelská sféra			nepodnikatelská sféra		
	ženy/muži	ženy	muži	ženy/muži	ženy	muži
10 až 24 zaměstnanců	74,8	76,3	102,0	98,5	81,6	82,8
25 až 99 zaměstnanců	75,4	77,0	102,0	84,5	87,7	103,8
100 až 499 zaměstnanců	73,2	74,7	102,1	81,9	94,1	114,8
500 až 999 zaměstnanců	69,8	75,2	107,7	77,6	92,1	118,7
1000 až 2999 zaměstnanců	71,0	83,6	117,7	76,8	99,8	130,0
3000 a více zaměstnanců	75,6	89,3	118,2	81,9	105,1	128,3

Zdroj: Šetření ISPV - 2004, výpočet VÚPSV

7. Závěr

Analýza se zabývala výdělků zaměstnanců s přihlédnutím ke specifickým žen v organizacích nad 10 zaměstnanců. Absence statistického sledování malých podniků, které zaměstnávají zhruba 15 % zaměstnanců, však neumožnila nahlédnout do tohoto segmentu trhu práce, kde patrně dochází k výrazným porušením pracovněprávní legislativy a k nejvyšší diskriminaci žen.

Studie ukázala na výdělkové rozdíly mezi ženami a muži. Nelze se však na tyto rozdíly dívat jen jako na diskriminaci. Významnou část výdělkových rozdílů mezi pohlavími ovlivňuje struktura zaměstnanosti, resp. připravenost žen k výkonu práce s vyšším oceněním, která je však zpravidla více časově náročná. Pokusy o objektivní zhodnocení výdělkové diskriminace žen docházejí k rozdílným výsledkům v závislosti na zvolených kritériích¹⁹.

V podnikatelské sféře jsou zhruba 4/5 všech zaměstnanců, na nepodnikatelskou sféru zbývá tedy 1/5 a z této části jsou téměř 2/3 žen a výdělková hladina je nižší právě v nepodnikatelské sféře.

Z rozboru „tvrdých dat“ vyplývá, že ženy volí v rámci možností:

- fyzicky méně náročnou práci, a tím odpovídající nižší mzdové ohodnocení, v případech nejtěžších prací, např. v hornictví v hutích, jim výkon těchto prací zakazuje zákon,
- zaměstnání v méně obtěžujícím pracovním prostředí (menší zdravotní rizika, čisté prostředí aj.),
- zaměstnavatele, který zaručuje jejich vyšší ochranu v důsledku stabilizovaných podmínek kolektivního vyjednávání nebo kognitivní právní úpravy (platový systém v nepodnikatelské sféře),
- v souladu se vzděláním²⁰ práci v oblasti netechnických profesí, které jsou trhem většinou méně hodnoceny,
- práci s vyšším objemem volného času (věnovaný rodině) na úkor výdělkových možností. Dvoupříjmový model rodiny, který se v ČR uplatňuje již 50 let, stereotypně předpokládá muže jako živitele rodiny, příjem ženy má pak v rozpočtu domácnosti úlohu doplňkovou a na ženě leží hlavní tíha péče o rodinu.

Dvukariérní model pracovního života ženy, resp. přerušení kariéry u ročníků 25 - 39 let věku. Při začátku druhé kariéry žena na trhu práce naráží na konkurenci mužů s plynulým pracovním postupem a s průběžně doplňovanou kvalifikací²¹.

Toto všechno mohou být faktory ne sice plně vysvětlující rozdíl ve výdělcích žen a mužů, ale spíš poukazující na složitost všech možných vlivů na tuto problematiku.

¹⁹ Např. Jurajda ve své studii „Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries.“ *Journal of comparative economics*, 31 (2), 199 - 222, dospívá na základě analýzy dat ISPV za rok 1998 k závěru, že nevysvětlený mzdový rozdíl v podnikatelské sféře dosahuje úrovně 31 % mužské mzdy a v nepodnikatelské sféře 18 %. Autoři Kala a Novotný ve studii „Výdělky mužů a žen. Srovnání za 4. čtvrtletí 2002.“, Trexima spol. s.r.o., Zlín, 2003, dospěli k rozsahu výdělkové diskriminace v ČR ve výši 2 %.

²⁰ Při volbě středního a dalšího vzdělání se ženy tradičně orientují na humanitní směry

²¹ V posledních letech uvedené schéma narušují strukturální změny ekonomiky, které si ve stále vyšší míře vynucují vyšší četnost změn v pracovním uplatnění v rámci kariéry.

7. Závěr

Vzhledem k dělbě práce mezi ženou a mužem v rámci genderových stereotypů tyto rozpory může ve výrazné míře řešit rozvinutá síť péče o rodinu a výdělková úroveň, která umožní nákup komerčních služeb. Koncepce nízkých mezd v Čechách a na Moravě, která přetrvává od 1. průmyslové revoluce, však zatím toto řešení většině domácností, tedy ženám, znemožňuje.

Literatura

1. Baštýř I. a kol. *Sociální důsledky vstupu České republiky do Evropské unie*. VŠE Praha, VÚPSV a Masarykova universita v Brně, Brno, 2005 ISBN: 80-210-3352-8
2. Trh práce v ČR 1993 – 2006. Praha: ČSÚ, 2007
- 3., Statistické ročenky 1988 – 2006. Praha: ČSÚ
4. Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006. Praha: ČSÚ, 2007
5. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil - roční průměry 2006. Praha: ČSÚ, 2007
6. Struktura mezd zaměstnanců v roce 2006. Praha: ČSÚ, 2007
7. Jednorázové výběrové statistické šetření o mzdách pracovníků za červen 1988. Praha: FMPSV, prosinec 1989
8. Jurajda, Š. Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of comparative economics*, 31 (2), 199–222, 2003
9. Kala, F., Novotný, M. *Výdělky mužů a žen*. Srovnání za 4. čtvrtletí 2002. Trexima, spol. s r.o., 2003
10. Slaný A. a kol. *Vývoj institucionálního rámce fungování české ekonomiky a vstup do EU*. Masarykova univerzita v Brně, Brno: VÚPSV, 2004
11. Stupnytskyy, O. *Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu*. Praha: VÚPSV v.v.i., 2007 ISBN: 978-80-87007-58-7
12. Vlach, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005
13. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce
14. Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku ve znění pozdějších předpisů
15. Zákon č. 143/1992 Sb., o platu, odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech ve znění pozdějších předpisů.

Přílohy

Výstupy speciálního výtěžkového šetření ISPV za rok 2004

Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k osobním charakteristikám

1. Hrubé měsíční mzdy a počty osob (struktura) podle pohlaví a věkových kategorií odvětví
2. Hrubá měsíční mzda podle vzdělání, pohlaví v roce 2004
3. Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd zaměstnání KZAM-R, pohlaví v roce 2004

Výdělková diferenciacie žen a mužů s přihlédnutím k charakteristikám zaměstnavatelů

4. Hrubá měsíční mzda podle odvětví, pohlaví v roce 2004
5. Hrubá měsíční mzda podle výše průměrné hrubé mzdy dosahované v domovské organizaci, pohlaví v roce 2004
6. Hrubá měsíční mzda podle velikosti organizací, pohlaví v roce 2004
7. Diferenciacie hrubé měsíční mzdy podle pohlaví v roce 2004 v Kč/měs.

Hrubé měsíční mzdy a počty osob (struktura) podle pohlaví a věkových kategorií celkem

Podnikatelská sféry

rok	pohlaví	jednotka	průměr	věkové kategorie								
			počty	do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs	20 735	11 900	14 983	19 702	22 247	21 333	20 087	20 949	23 779	17 793
		struktura	100,0	0,4	6,0	12,7	24,6	26,1	15,5	11,4	2,6	0,6
	ženy	Kč/měs	16 858	10 545	13 912	18 070	17 052	16 959	16 390	17 888	17 426	11 835
		struktura	100,0	0,3	6,4	11,6	23,7	29,2	18,3	9,0	1,0	0,4
	muži	Kč/měs	23 026	12 464	15 684	20 545	25 135	24 447	22 970	22 221	24 835	19 653
	struktura	100,0	0,4	5,8	13,3	25,2	24,3	13,9	12,8	3,5	0,8	

Nepodnikatelská sféra

rok	pohlaví	jednotka	průměr	věkové kategorie								
			počty	do 19 let	20 - 24 let	25 - 29 let	30 - 39 let	40 - 49 let	50 - 54 let	55 - 59 let	60 - 64 let	65 a více let
2004	celkem	Kč/měs	19 802	10 427	15 292	18 306	19 373	20 028	20 431	21 402	23 300	19 294
		struktura	100,0	0,1	4,5	10,4	23,4	29,4	16,1	12,1	3,1	0,9
	ženy	Kč/měs	18 126	10 760	14 796	17 126	17 080	18 448	18 767	20 066	20 796	15 979
		struktura	100,0	0,1	4,4	9,1	22,5	32,5	17,3	11,6	1,9	0,6
	muži	Kč/měs	23 172	9 771	16 240	19 971	23 473	24 491	24 610	23 794	25 084	21 941
	struktura	100,0	0,1	4,6	12,9	25,3	23,2	13,8	13,0	5,5	1,6	

Hrubá měsíční mzda podle vzdělání, pohlaví v roce 2004

Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			relace k průměrné mzdě za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem	21 660	17 776	24 225	100,0	82,1	111,8	73,4
z toho vzdělání:							
základní a nedokončené	15 000	13 214	17 399	69,2	61,0	80,3	75,9
střední bez maturity	17 448	13 962	19 083	80,6	64,5	88,1	73,2
střední s maturitou	22 458	19 638	25 064	103,7	90,7	115,7	78,4
vyšší odborné a bakalářské	27 345	23 187	31 403	126,2	107,0	145,0	73,8
vysokoškolské	43 170	34 445	46 626	199,3	159,0	215,3	73,9
neuveдено	23 265	18 401	26 338	107,4	85,0	121,6	69,9

Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubý měsíční plat (Kč/měs.)			relace k průměrnému platu za ČR			poměr
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ celkem
celkem	19 802	18 126	23 172	100,0	91,5	117,0	78,2
z toho vzdělání:							
základní a nedokončené	13 513	12 776	15 916	68,2	64,5	80,4	80,3
střední bez maturity	13 498	12 032	15 964	68,2	60,8	80,6	75,4
střední s maturitou	19 639	18 396	22 620	99,2	92,9	114,2	81,3
vyšší odborné a bakalářské	21 429	19 625	24 497	108,2	99,1	123,7	80,1
vysokoškolské	25 579	23 319	28 933	129,2	117,8	146,1	80,6
neuveдено	19 802	18 126	23 172	100,0	91,5	117,0	78,2

Hrubá měsíční mzda podle hlavních tříd KZAM-R, pohlaví v roce 2004

Podnikatelská sféra

kategorie	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			relace k průměrné mzdě za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem	21 660	17 776	24 225	100,0	82,1	111,8	73,4
z toho hlavní třídy:							
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	48 542	31 229	57 889	224,1	144,2	267,3	53,9
2 vědečtí a odborní duševní pracovníci	32 452	28 212	35 608	149,8	130,2	164,4	79,2
3 techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	24 250	20 692	27 224	112,0	95,5	125,7	76,0
4 nižší administrativní pracovníci	16 600	15 917	19 331	76,6	73,5	89,2	82,3
5 provozní pracovníci ve službách a obchodu	12 942	11 443	15 149	59,7	52,8	69,9	75,5
6 dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	12 704	11 779	13 591	58,7	54,4	62,7	86,7
7 řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	18 113	13 392	19 283	83,6	61,8	89,0	69,4
8 obsluha strojů a zařízení	18 066	14 857	19 507	83,4	68,6	90,1	76,2
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	12 875	11 578	14 309	59,4	53,5	66,1	80,9

Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubý měsíční plat (Kč/měs.)			relace k průměrnému platu za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem	19 802	18 126	23 172	100,0	91,5	117,0	78,2
z toho hlavní třídy:							
1 zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	30 575	27 403	34 368	154,4	138,4	173,6	79,7
2 vědečtí a odborní duševní pracovníci	22 391	20 989	25 695	113,1	106,0	129,8	81,7
3 techničtí (zdrav., pedagog.) pracovníci	20 271	18 617	23 670	102,4	94,0	119,5	78,7
4 nižší administrativní pracovníci	15 684	15 473	17 232	79,2	78,1	87,0	89,8
5 provozní pracovníci ve službách a obchodu	14 113	12 089	19 719	71,3	61,1	99,6	61,3
6 dělníci v zemědělství, lesnictví a rybářství	13 732	13 063	14 399	69,3	66,0	72,7	90,7
7 řemeslníci, výrobci a zpracovatelé	15 360	12 069	15 742	77,6	60,9	79,5	76,7
8 obsluha strojů a zařízení	15 799	11 040	16 688	79,8	55,8	84,3	66,2
9 pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	10 080	9 362	11 865	50,9	47,3	59,9	78,9

Hrubá měsíční mzda podle odvětví, pohlaví v roce 2004

Podnikatelská sféra

kategorie		hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			relace k průměrné mzdě za ČR			relace v %
		celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem		21 660	17 776	24 225	100,0	82,1	111,8	73,4
z toho odvětví:								
A	zemědělství, myslivost, B lesnictví, rybolov	15 677	13 180	16 736	72,4	60,8	77,3	78,8
C	dobývání nerostných surovin	23 747	18 034	24 610	109,6	83,3	113,6	73,3
D	zpracovatelský průmysl	20 347	16 081	22 899	93,9	74,2	105,7	70,2
E	výroba a rozvod energií	25 219	21 540	26 416	116,4	99,4	122,0	81,5
F	stavebnictví	24 633	21 449	25 141	113,7	99,0	116,1	85,3
G	obchod, opravy	17 319	13 870	23 797	80,0	64,0	109,9	58,3
H	ubytování a stravování	14 793	12 930	19 097	68,3	59,7	88,2	67,7
I	doprava, skladování, spoje	21 821	18 940	23 604	100,7	87,4	109,0	80,2
J	finanční zprostředkování	36 087	28 375	50 951	166,6	131,0	235,2	55,7
K	nemovitosti, podnikatelská činnost	20 559	16 792	23 023	94,9	77,5	106,3	72,9
L	veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	23 022	20 542	32 584	106,3	94,8	150,4	63,0
M	vzdělávání	23 677	19 637	27 913	109,3	90,7	128,9	70,4
N	zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	16 305	14 823	21 821	75,3	68,4	100,7	67,9
O	ostatní veřejné, sociální a osobní služby	19 684	17 565	20 814	90,9	81,1	96,1	84,4

Hrubá měsíční mzda podle odvětví, pohlaví v roce 2004

Nepodnikatelská sféra

kategorie	hrubý měsíční plat (Kč/měs.)			relace k průměrnému platu za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem	19 802	18 126	23 172	100,0	91,5	117,0	78,2
z toho odvětví:							
A zemědělství, myslivost, B lesnictví, rybolov	16 411	14 608	17 689	82,9	73,8	89,3	82,6
C dobývání nerostných surovin							
D zpracovatelský průmysl	*	*	*	-	-	-	-
E výroba a rozvod energií	14 642	*	*	73,9	-	-	-
F stavebnictví	*	*	*	-	-	-	-
G obchod, opravy							
H ubytování a stravování	13 646	13 301	17 193	68,9	67,2	86,8	77,4
I doprava, skladování, spoje	17 272	16 788	17 388	87,2	84,8	87,8	96,5
J finanční zprostředkování							
K nemovitosti, podnikatelská činnost	22 371	19 754	25 193	113,0	99,8	127,2	78,4
L veřejná správa, obrana, sociální zabezpečení	22 149	20 006	24 306	111,9	101,0	122,7	82,3
M vzdělávání	17 953	17 251	20 934	90,7	87,1	105,7	82,4
N zdravotní a sociální péče, veterinární činnosti	18 964	17 648	24 435	95,8	89,1	123,4	72,2
O ostatní veřejné, sociální a osobní služby	16 555	16 003	17 324	83,6	80,8	87,5	92,4

Poznámka: * - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)

**Hrubá měsíční mzda podle výše průměrné hrubé mzdy dosahované
v domovské organizaci, pohlaví v roce 2004**

Podnikatelská činnost

	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			relace k průměrné mzdě za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
z toho dle výše průměrné hrubé mzdy dosahované v domovské organizaci:	21 660	17 776	24 225	100,0	82,1	111,8	73,4
do 9 999 Kč/měsíc	8 925	8 641	9 462	41,2	39,9	43,7	91,3
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	13 180	11 585	15 279	60,8	53,5	70,5	75,8
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	17 887	15 610	19 474	82,6	72,1	89,9	80,2
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	22 298	18 982	23 796	102,9	87,6	109,9	79,8
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	27 105	22 936	28 645	125,1	105,9	132,2	80,1
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	32 612	26 145	36 214	150,6	120,7	167,2	72,2
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	36 350	29 080	47 354	167,8	134,3	218,6	61,4
nad 40 000 Kč/měsíc	50 588	37 763	60 501	233,6	174,3	279,3	62,4

Nepodnikatelská sféra

	hrubý měsíční plat (Kč/měs.)			relace k průměrnému platu za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
z toho dle výše průměrné hrubé mzdy dosahované v domovské organizaci:	19 802	18 126	23 172	100,0	91,5	117,0	78,2
do 9 999 Kč/měsíc	8 593	9 083	8 043	43,4	45,9	40,6	112,9
10 000 - 14 999 Kč/měsíc	13 767	13 870	13 179	69,5	70,0	66,6	105,2
15 000 - 19 999 Kč/měsíc	17 793	17 079	20 111	89,9	86,2	101,6	84,9
20 000 - 24 999 Kč/měsíc	21 901	20 523	24 258	110,6	103,6	122,5	84,6
25 000 - 29 999 Kč/měsíc	25 881	23 948	26 576	130,7	120,9	134,2	90,1
30 000 - 34 999 Kč/měsíc	31 453	27 620	36 486	158,8	139,5	184,3	75,7
35 000 - 39 999 Kč/měsíc	36 267	32 393	42 085	183,2	163,6	212,5	77,0
nad 40 000 Kč/měsíc	*	*	*	*	*	*	*

*Poznámka: * - položka ze vstupních dat vypočítaná, ale nezveřejnitelná z důvodu nedostatečného počtu vstupních hodnot (minimálně 3 ekonomické subjekty a 10 zaměstnanců)*

Hrubá měsíční mzda podle velikosti organizací, pohlaví v roce 2004

Podnikatelská sféra

	hrubá měsíční mzda (Kč/měs.)			relace k průměrné mzdě za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem	21 660	17 776	24 225	100,0	82,1	111,8	73,4
z toho dle velikosti organizací:							
10 až 24 zaměstnanců	20 356	16 529	22 098	94,0	76,3	102,0	74,8
25 až 99 zaměstnanců	20 199	16 672	22 100	93,3	77,0	102,0	75,4
100 až 499 zaměstnanců	19 892	16 184	22 107	91,8	74,7	102,1	73,2
500 až 999 zaměstnanců	20 520	16 293	23 326	94,7	75,2	107,7	69,8
1000 až 2999 zaměstnanců	22 494	18 110	25 492	103,8	83,6	117,7	71,0
3000 a více zaměstnanců	23 023	19 352	25 605	106,3	89,3	118,2	75,6

Nepodnikatelská sféra

	hrubý měsíční plat (Kč/měs.)			relace k průměrnému platu za ČR			relace v %
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži	ženy/ muži
celkem	19 802	18 126	23 172	100,0	91,5	117,0	78,2
z toho dle velikosti organizací:							
10 až 24 zaměstnanců	16 200	16 159	16 404	81,8	81,6	82,8	98,5
25 až 99 zaměstnanců	18 082	17 372	20 561	91,3	87,7	103,8	84,5
100 až 499 zaměstnanců	20 107	18 633	22 739	101,5	94,1	114,8	81,9
500 až 999 zaměstnanců	19 838	18 236	23 508	100,2	92,1	118,7	77,6
1000 až 2999 zaměstnanců	21 601	19 759	25 738	109,1	99,8	130,0	76,8
3000 a více zaměstnanců	23 935	20 815	25 410	120,9	105,1	128,3	81,9

Diferenciace hrubé mzdy podle pohlaví v roce 2004 v Kč/měsíc

kategorie/ pohlaví	podnikatelská sféra				nepodnikatelská sféra			
	1. decil	medián	průměr	9. decil	1. decil	medián	průměr	9. decil
celkem	10 893	18 355	21 660	32 545	10 821	19 012	19 802	28 486
ženy	9 471	15 471	17 776	27 109	10 082	17 858	18 126	25 176
muži	12 882	20 268	24 225	35 650	13 529	21 992	23 172	33 424
ženy/muži	73,5	76,3	73,4	76,0	74,5	81,2	78,2	75,3