

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

**DEMOGRAFICKÝ POHLED NA ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI
MUŽŮ A ŽEN V ODMĚŇOVÁNÍ**

Jana Mazúchová

**Bakalářská práce
2013**

Univerzita Pardubice
Fakulta ekonomicko-správní
Akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jana Mazúchová**
Osobní číslo: **E080032**
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Ekonomika pro kriminalisty**
Název tématu: **Demografický pohled na rovné příležitosti mužů a žen**
Zadávající katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem práce je analýza míry uplatnění žen a jejich rovného přístupu k příležitostem a ohodnocení na trhu práce.

Práce bude zahrnovat:

- analýzu z pohledu demografie
- odměňování ve vybraných hospodářských oborech a službách
- vývoj odměňování mužů a žen z pohledu historického
- genderový přístup k příležitostem

Rozsah grafických prací: —
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

HAVELKOVÁ, Barbora . Rovné příležitosti mužů a žen v odměňování.
Auditorium, 2007. 160 s. ISBN 80-90378-62-9

ŠTAMBERKOVÁ, J. Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce. In
Prosazování možnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha:
Český helsinský výbor, 2002. ISBN: 80-86436-11-X.

Gender mainstreaming. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN:
80-86552-35-7.

United Nations publication. United Nations, 2010. ISBN 978-92-1-161539-5

African Journal of Business Management. Academic Journals, 2007. ISSN
1993-8233.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Robert Baťa, Ph.D.**
Ústav správních a sociálních věd



Datum zadání bakalářské práce: **1. října 2012**
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2013**



doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.



doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 15. října 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 4. 2013

Jana Mazúchová

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce Ing. Robertu Baťovi, Ph.D. za jeho odbornou pomoc, cenné rady a poskytnuté materiály, které mi pomohly při zpracování bakalářské práce.

ANOTACE

Cílem bakalářské práce „Demografický pohled na rovné příležitosti mužů a žen.“ je analyzovat rozdílný přístup k odměňování mužů a žen, ve světě a primárně v české republice před a po vstupu do EU a srovnání tohoto vývoje se srovnatelným obdobím v EU. První část práce tvoří úvod do odměňování jako takového vzhledem k legislativě a její rozdíly mezi Českou republikou a EU, jsou zde definovány specifické rysy těchto zákonů a souvisejících předpisů. Následuje praktická část bakalářské práce – analýza získaných podkladů z několika tuzemských i zahraničních podniků a to jak ryze soukromých tak s účastí státu.

KLÍČOVÁ SLOVA

Mzdy, mzdové náklady, rozdíly v odměňování, odměna, diskriminace

TITLE

Demographic view to equal opportunities in rewarding for men and women

ANNOTATION

The goal of the submitted thesis: “Equalopportunities in salariesformenandwomen” is analyze differences in salaries paid to man and woman in Czech republic before and after EU and EU itself in the same period. The first part is an entry to the reward problematic in case of legislation and it’s differences between CzechRepublic and EU, here are defined specific linie of related paragraphs. The next part analyses of this document – analyse of real document`s getting from some Czech and European companies (complete private compaies and partional state companies).

KEYWORDS

Revenue, rewarding, equal opportunities, job market, job value.

Obsah

1. Úvod do problematiky odměňování.....	8
2. Lidská práva, právní rozbor	9
2.1 Segregace.....	10
2.2. Diskriminace	11
2.3. Rovnost, segregace nebo diskriminace?	11
2.4. Platová nerovnost v různých oborech	12
2.5. Vliv vzdělání	12
2.6. Vliv věku	14
2.7. Legislativa a právní úpravy vztahující se k tématu rovnosti odměňování	14
2.8. Rovná odměna pro pracovníky	16
2.9. Pojem odměny	16
2.10. Stejná práce a práce stejné hodnoty	17
2.11. Přímá a nepřímá diskriminace.....	19
3. Rozdílný přístup k rovnosti odměňování ve státní a v soukromé sféře	22
3.1. Příplatek za vedení	22
3.2. Příplatek.....	23
3.3. Odměna (v užším smyslu slova)	24
3.4. Zvláštní příplatek.....	24
4. Situace rovné příležitosti v odměňování v České republice	26
4.1 Rovnost a společnost.....	30
4.2. Rovnost a podniky.....	32
5. Analýza reálných podkladů.....	35
6. Shrnutí zásad, fakt a	35
6.1 Fakta a čísla v rozdílech v odměňování	36
6.2. Metodiky rovného odměňování mužů a žen	36
7. Závěr.....	41
Použitá literatura:	43
Příloha č. 1:.....	45

1. Úvod do problematiky odměňování

Volba námětu na diplomovou práci odráží vliv problematiky odměňování pro budoucí ekonomický vývoj společnosti a především jeho vliv na naše bezprostřední okolí a budoucí životní úroveň a podmínky.

Nerovnoprávnost mužů a žen při odměňování vychází z historické pozice ženy a muže ve společnosti. Od pravěkých dob byly funkce žen a mužů striktně rozdělovány na lovce – muže a zázemí, udržování ohně a starosti o děti. Stejný model v průběhu historie můžeme nalézt v každém období práce žen a mužů byla odlišná a proto ohodnocení práce bylo nesrovnatelné. Na počátku 20 století se vznikem Československé republiky se probouzí v naší společnosti, ale i všude ve světě fenomén emancipace a bourá separátní trh práce mužů a žen. Od tohoto okamžiku se společnost zabývá tématem nerovného přístupu k odměňování mužů a žen. Tyto rozdíly v průběhu 20 století gradovaly a jejich obrat ke sjednocení a rovnocennosti ceny práce lze nalézt v 70 letech minulého století v Evropě a v České republice v polovině 90. let století minulého.

Jeden z původních důvodů nerovnosti žen lze vidět již v možnosti dosahování rovnocenného vzdělávání v daleké i blízké historii. Ženám vzdělání předurčovalo jejich úlohu a docházelo k segregaci, tento termín bude vysvětlen v následujícím textu.

Tolik bylo historie a nyní bude zkoumán legislativní a reálný stav daného tématu.

2. Lidská práva, právní rozbor

Rovné příležitosti žen a mužů v odměňování je jedním ze základních lidských práv, společnou hodnotou EU a nezbytnou podmínku pro dosažení cílů unie v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti. I když nerovnosti přetrvávají, učinila Evropská unie v posledních desetiletích značný pokrok v dosahování rovnosti žen a mužů zejména díky právním předpisům v oblasti rovnocenného zacházení, zohledňování této otázky ve veřejném i soukromém životě a díky konkrétním opatřením na podporu postupu žen v zaměstnání. Nelze však do tohoto tématu zavádět prvky emancipace, jenom je třeba porovnat rovné příležitosti mužů a žen ve standardních sférách, jako jsou veřejná sféra, soukromá sféra obchodu, služeb, lehkých výroby apod., kde by z hlediska pohlaví neměl být rozdíl ve výkonech. Je samozřejmě nutné porovnávat příležitosti obou pohlaví v období kdy starost o děti neznevýhodňuje ženy starostí o rodinu.

Značná část evropského práva je věnována rovnosti žen a mužů. Patří sem zejména různá ustanovení Smlouvy a směrnice týkající se přístupu k zaměstnání, zásady stejné odměny za práci, ochrany v mateřství, rodičovské dovolené, sociálního zabezpečení a sociálního zabezpečení pracovníků, důkazního břemene v případech diskriminace a samostatné výdělečné činnosti. Dalším důležitým prvkem je judikatura Evropského soudního dvora.

Navzdory rozsáhlé zákonné úpravě, která platovou diskriminaci na základě pohlaví zakazuje, je reálná situace v ČR jiná. Platová nerovnost existuje. Její úroveň se liší v závislosti na oboru činnosti, na pracovní pozici, na úrovni vzdělání a věkové kategorii. Faktem ale zůstává, že i při srovnatelných podmínkách vydělávají ženy méně než muži.

„Zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“[7]

Nyní je třeba si definovat některé termíny které se dotýkají tématu

2.1 Segregace

Segregací se rozumí rozdělení v tomto případě trhu práce a možnosti na trhu práce. Lze nalézt dvě zásadní rozdělení segregace:

Vertikální

tato segregace je patrná na kariérním žebříčku většiny společností nejen na českém trhu práce, ale všeobecně. U vertikální segregace narážíme na tzv. skleněný strop který znemožňuje zpravidla ženám v postupu na kariérním žebříčku navzdory tomu, že teoretický postup možný je. Typickým příkladem je malé množství žen ve vrcholné politice nebo v pozicích vrcholného managementu. Zde je ovšem nutné si položit otázku zda obě pohlaví mají stejně velké tužby v kariérním růstu. Vertikální segregace je velmi patrná s věkem, kdy ve věku 18-25 let je rozdíl platů mužů a žen okolo 17% [3] ve věku 25-35 let už je to 21% a ve věku vyšším dokonce až 29%. Tento příklad velmi věcně popisuje vertikální segregaci vzhledem ke zmíněnému „skleněnému stropu“.

Horizontální

Tento druh segregace je výsledkem dlouhodobého vývoje společnosti jak již bylo zmíněno v úvodu této práce, horizontální segregaci lze nalézt od pravěku až po současnost, kde nejen rovné pracovní příležitosti, ale i rovný přístup ke vzdělání

a přístupu k informacím byl a stále v nemalé míře je rozdílný. V některých částech světa (v islámských zemích řídicích se právem šaría) je velmi dobře patrné rozdíly postavení žen ve společnosti oproti postavení mužů. Příkladem horizontální segregace v současné vyspělé evropské společnosti je stále velké množství oborů a odvětví, která jsou převážně mužskou či ženskou záležitostí a lze nalézt výrazné rozdíly v odměňování mezi těmito obory ve prospěch mužů.[4]

2.2. Diskriminace

Je bezdůvodné znevýhodňování jedné skupiny vůči skupině jiné na základě vykonstruovaných nebo neexistujících podkladů. Obecně lze nalézt diskriminaci dle [8]:

- věku
- pohlaví
- rasové příslušnosti
- rodinného stavu
- počtu a věku dětí
- apod.

Diskriminací se tedy rozumí jakékoli znevýhodnění v rámci objektivního posuzování a upřednostňování jedné skupiny lidí před druhou. Lze nalézt i obrácenou diskriminaci kdy jedinec je vyzdvihován nad rámec skupiny bez zjevných objektivních příčin.

2.3. Rovnost, segregace nebo diskriminace?

Lze nalézt v odměňování a přístupu k odměňování mužů a žen rovnost nebo dochází k některému z výše zmíněných rozdílů?

Tato otázka je hlavním mottem celého výzkumu na dané téma.

Na základě zkoumání v referenčním vzorku platebních výkazů firem, nejen z České republiky, ale i z dalších zemí Evropské unie, a zkoumáním veřejně publikovaných statistik ČSÚ a dalších evropských statistických a ratingových agentur lze říci, že k úplné rovnosti v odměňování mužů a žen v současné České republice i celé Evropské unii stále nedochází a lze zde nalézt jak prvky segregace, a to jak vertikální tak horizontální, tak prvky diskriminace.

„Rozsáhlé kvantitativní šetření *Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE)* vedené Doc. Ing. Štěpánem Jurajdou, PhD. a Doc. Ing. Danielem Münichem, PhD. v rámci projektu "Půl na půl - rovné příležitosti žen a mužů" však ukázalo, že platové rozdíly mezi muži a ženami existují i při srovnání platů na stejné pozici ve stejné firmě, kde činí průměr rozdílů v hodinových platech žen a mužů 11-12%“.[1]

V tomto citátu je zmíněn platový rozdíl mezi 11-12% muži a ženami ve prospěch mužů. V referenčním vzorku zkoumaných dat je rozdíl mezi muži a ženami absolutně 13.2%, z tohoto lze říci, že větší podíl na tomto rozdílu má horizontální segregace, kde zkoumaný vzorek obsahuje výrazně zastoupené ženské obory (školství a

zdravotnictví) oproti technickým a výrobním společnostem kde je výraznější zastoupení mužů.

Lze říci, že mezi oborové srovnání je 21.8% ve prospěch výrobně technických oborů. Tzn. 13.2 % není rozdíl oproti deklarovaným 12% nijak výrazný (tabulky analyzovaných dat jsou uvedeny v příloze této práce). Rozdíl mezi oborový v ČR je 23,9% a srovnatelný rozdíl v EU mimo ČR je 19.5%

V průběhu demokratizace české společnosti se rozdíl mezi „státními“ službami a soukromým výrobním průmyslem na počátku 90. let minulého století dostal na úroveň 52% a v průběhu minulých 20 let se postupně blíží k evropskému standardu. Každým rokem je patrné sblížování v průměru o 0.5% ročně. Oborové porovnání platových podmínek mezi EU a ČR vykazuje podobné limitní sblížování jako výše popsané mezioborové srovnání. Lze detailně vidět v tabulce 5, příloze této práce.

Pro srovnání platů mezi obory, ČR, EU a mezi muži a ženami byla použita metoda rozdílů mediánů(1) měsíčních platů žen a mužů, kteří v daném měsíci odpracovali více než 30 hodin, zahrnující všechny pozice a všechna zaměstnání označujeme jako tzv. *gender pay gap* (GPG).[1]

2.4. Platová nerovnost v různých oborech

Nejvyšší výdělků jsou dle zkoumání referenčního vzorku a obecně dle statistických zpráv Českého statistického úřadu (ČSÚ) dlouhodobě zaznamenávány v kategorii vrcholového managementu a vedoucích pracovníků, následují aplikované vědní obory, specializované výrobní obory, energetika, letectví, zdravotnictví, školství, státní správa, služby, dělnické obory, nekvalifikované pracovní obory.[8]

Největší rozdíl mezi platy žen a mužů lze nalézt nižších pracovních oborech kde rozdíl mezi platy mužů a žen činí více jak 32% naopak ve státní správě, soudnictví či zákonodárství (vysoká politika) lze najít rozdíly nejmenší, kde dle GPG vychází rozdíl na méně než 15%. Zde je naprosto nezbytné, aby porovnání bylo korelováno množstvím odvedené práce v jednotlivých oborech mezi ženami a muži, čímž očistíme vzorek od dat které nejsou v přímém vztahu.[8]

2.5. Vliv vzdělání

Na základě svých výzkumů deklaruje Český statistický úřad, že ženy vydělávají v ČR méně než muži a to bez ohledu na skutečnost, že mají stejné vzdělání. Lze

dokonce nalézt příklady, kdy žena má vyšší vzdělání, kvalifikaci a předpoklady pro danou práci a je na kariérním žebříčku na nižší úrovni nežli muž nebo na stejné pozici v jiném nižším platovém zařazení. Opačné případy se ve zkoumaných vzorcích nevyskytly, ale lze obecně předpokládat, že takové případy se mohou vyskytnout. Tato práce se zabývá rovností v odměňování žen a mužů bez „nadržování“ jedné či druhé skupině.[3]

Výše platu sice u obou pohlaví roste úměrně s výší vzdělání, tento růst je dle referenčního vzorku stejný pro muže i ženy, pouze do určité úrovně od které je aplikován princip vertikální segregace.

Segregaci populace dle vzdělání versus platové rozdíly mužů a žen lze popsat obráceným Gantovým grafem viz. následující obrázek:



Největší nerovnosti byly zjištěny u nekvalifikovaných oborů (GPG 32,3%) a u vysokých vedoucích a manažerských pozicích včetně legislativních a zákonodárných oborů. Nejmenší nerovnosti pak byly u státní správy, administrativě a vzdělávání. Což je pochopitelné vzhledem k tabulkovým platům a relativně vysoké zastupitelnosti lidí různých vzdělání a zaměření. Rozložení nerovností lze nalézt i ve zkoumaném vzorku v příloze č.1

2.6. Vliv věku

Do 29 let věku včetně jsou rozdíly v platech mužů a žen nejvyšší. Zlom nastává ve věkové skupině 30 - 39 let, kdy mzdy žen dosahují pouze 72,3% výše platů mužů. ČSÚ připouští, že tento skok je zčásti způsoben tím, že si ženy v tomto životním období volí takové zaměstnání, které jim umožňuje sladit profesní život s rodinným. Je ovšem otázkou, do jaké míry tak činí ve jménu svobodné volby a osobních preferencí, či zda jsou do této pozice tlačeny nejen společenskými stereotypy, ale i tržním selháním, kterému se bude věnováno v dalších kapitolách. Zákonné ochrany by měly eliminovat společenský tlak a zaběhlé stereotypy a volba zaměstnání by měla odrážet pouze svobodnou volbu a tím zkoumaná data budou mnohem více vypovídat o reálné situaci na trhu práce a v rozdílech v odměňování.[1]

V následujících věkových skupinách se začínou platy žen platům mužů přibližovat, až ve věkové skupině 50-59 let dosahují 84,2% jejich úrovně. V kategorii 60 a více let představují mzdy žen ještě 82,7% mezd mužů, v kategorii 65 a více let je to však již jenom 73,9%, což je vůbec největší rozdíl v neprospěch žen. To může být způsobeno i tím, že si ženy v tomto věku častěji pouze přivydělávají k důchodu, zatímco pro muže je obvykle zaměstnání i v tomto životním období hlavním zdrojem příjmů. I zde je vidět rozdílný přístup žen a mužů k pracovním příležitostem. Ženy díky svému „dvojímu zaměstnání“ (práce a rodina) jsou již ve vyšším věku více „unavené“ a nemají motivaci k honbě za lepším zaměstnáním.[1]

2.7. Legislativa a právní úpravy vztahující se k tématu rovnosti odměňování

V této kapitole byly analyzovány veškeré dostupné právní předpisy, úpravy a výklady pro právní analýzu problému, včetně konzultací u obchodních advokátů, z hlediska výkladu jednotlivých znění zákonů a jejich úprav.

Zásada stejného odměňování zaručuje ženám a mužům stejnou odměnu za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel je povinen ji zaručit jak svým zaměstnancům tak u něj působícím osobám samostatně výdělečně činným, s ohledem na celý souhrn poskytovaných plnění, tedy nejen všech složek mzdy či platu ale i jiných materiálních výhod. Přestože judikatura Evropského soudního dvora nabízí detailní instrukce, jak posuzovat diskriminaci nepřímou (též diskriminaci "v důsledku"), lze předpokládat, že před českými soudy bude v nejbližší době nejčastěji řešena přímá diskriminace a nejproblematictější bude prokázat, že vykonávaná práce byla stejné hodnoty, což se

velmi špatně prokazuje, i zde je opět nutné stanovit způsob korelace mezi množstvím vykonané práce a výší odměny.

Princip rovného odměňování pro ženy a muže zakotvila v evropském právu již Římská Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství z roku 1957.

Odstavec 1 a 2 dnešního článku 141 Smlouvy zní:

1. Každý členský stát zajistí uplatnění zásady stejného odměňování mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci.

2. Odměnou ve smyslu tohoto článku se rozumí obvyklá základní či minimální mzda nebo plat a veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Rovnost odměňování mužů a žen bez diskriminace podle pohlaví znamená: a) že odměna za stejnou práci při úkolové mzdě se vypočítává podle stejného tarifu, b) že odměna za práci při hodinové mzdě je stejná při stejném druhu práce. V českém právu upravuje rovnou odměnu § 110 nového zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.):

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

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

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných

negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.[2]

Článek 141 byl blíže konkretizován Směrnicí 75/117/EHS z roku 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkající se provedení zásady rovné odměny za práci pro muže a ženy. Skutečnou účinnost principu rovného odměňování nicméně zajistila judikatura Evropského soudního dvora (dále jen "Soud" či "ESD").

Soud již v roce 1976 v případě Defrenne v. Sabena (43/75) označil článek 141 za přímo horizontálně účinný, tedy účinný i mezi dvěma subjekty soukromoprávního vztahu, které se o něj mohou opřít před národním soudem. Český soud je tedy v pracovněprávním sporu povinen rozhodnout na základě článku 141 ve světle jej vykládající judikatury ESD, tedy dát mu v případě rozporu s českým právem přednost.

Ve svých dalších rozhodnutích Soud stanovil, že princip se použije na všechny pracovníky a nikoli jen "zaměstnance", upřesnil pojem odměny a konkretizoval dále, co je třeba rozumět pod pojmem "stejně práce či práce stejné hodnoty" a s kým mohou zaměstnankyně svou odměnu srovnávat. Zakázána je podle Soudu jak přímá tak nepřímá diskriminace v odměňování. K těmto bodům nyní bude věnována pozornost v následujících kapitolách. [7]

2.8. Rovná odměna pro pracovníky

V čl. 141 Smlouvy uvedený "pracovník" je Soudním dvorem vykládán široce - fakt, že osoba je národním právem formálně klasifikována jako samostatně výdělečně činná, nevyklučuje možnost, že spadá pod čl. 141, jestliže její nezávislost reálně neexistuje a pouze maskuje pracovněprávní vztah (viz blíže věc C-256/01 Allonby). Působí-li u zaměstnavatele vedle zaměstnanců též osoby samostatně výdělečně činné, např. živnostníci (často se zde jedná o obcházení pracovněprávních, daňových a sociálních předpisů, tzv. Švarc-systém), má podle judikatury ESD zaměstnavatel povinnost všechny tyto pracovníky rovně odměňovat.[2]

2.9. Pojem odměny

Též pojem odměny je velmi široce definován, a to již článkem 141 samotným, který pod pojem odměny zahrnuje kromě obvyklé základní či minimální mzdy nebo

platu též veškeré ostatní dávky, které zaměstnavatel přímo nebo nepřímo, v hotovosti nebo v naturáliích vyplácí pracovníkovi z titulu pracovního poměru. Dle judikatury se tak odměnou rozumí mimo jiné plnění věrnostní a stabilizační povahy, například slevy na jízdném (věc 12/81 Garland v. BritishRail), placení příspěvků do systémů důchodového pojištění (věc 69/80 Worringham) v českém případě zejména příspěvky na penzijní připojištění, či odstupné (věc C-33/89 Kowalska). Zákaz diskriminace v odměňování se vztahuje též na pravidla, kterými se odměňování řídí (věc C-243/95, Hill and Stapleton). S odměnou přímo nesouvisející pravidla či podmínky, například pravidla pro výpočet let potřebných pro povýšení (věc C-1/95 Gerster), se nicméně posoudí podle pravidel rovného zacházení a nikoli rovného odměňování.

2.10. Stejná práce a práce stejné hodnoty

Zákoník práce obsahuje pro posouzení hodnoty práce hned několik kritérií: složitost, odpovědnost a namáhavost, stejné či srovnatelné pracovní podmínky, stejnou nebo srovnatelnou pracovní výkonnost a výsledky práce. ESD použitelná kritéria bohužel přesně nespecifikuje a neposkytuje tedy bližší vodítko.

Část těchto kritérií je obecného charakteru (složitost, odpovědnost a namáhavost, stejné či srovnatelné pracovní podmínky) a dle obecného názoru by se měly použít pro vytvoření spravedlivého a transparentního systému odměňování u zaměstnavatele. Pro pracovní pozice, které vyžadují:

- 1) srovnatelné vzdělání, znalosti a dovednosti,
- 2) kde vykonávané činnosti mají srovnatelnou složitost, náročnost a obsahují srovnatelnou odpovědnost, a
- 3) jsou vykovávány za srovnatelných pracovních podmínek, co se týká jak rozvržení pracovní doby tak působení negativní vlivů pracovního prostředí, by obecná pravidla odměňování měla ex ante stanovit stejnou odměnu. Rozložíme-li mzdu a plat na tři složky, tedy zaprvé základní mzdu (mzdový či platový tarif), zadruhé příplatky (např. za noční práci, za práci v sobotu a v neděli, za práci přesčas, apod.) a motivační složku mzdy (ve státním sektoru označované jako další složky platu), pak by pravidla odměňování měla od prvopočátku přehledně stanovit výši základní mzdy a přesně vymezit podmínky pro vyplácení příplatků. Samozřejmě některé práce nejsou vhodné pro jedno či druhé pohlaví vzhledem k fyzickým, fyziologickým i psychickým aspektům. Metodika porovnání odměňování popisuje a nutně se musí zabývat

především obory, kde tyto aspekty nehrajou roli a porovnávat pouze srovnatelné údaje.

Motivační složku mzdy, tedy odměny či prémie, pak lze dle autorky vyplácet podle druhé skupiny výše uvedených kritérií, která lze přezkoumat jen v konkrétním případě: podle pracovní výkonnosti a výsledků práce. I zde by kritéria pro výplatu měla být předem známa a měla být neutrální. V každém konkrétním případě, kdy zaměstnavatel na základě těchto pravidel učiní rozhodnutí, by měl být schopen jen přesně vysvětlit a doložit. Osoba, se kterou je možné odměnu srovnávat ("komparátor"). Pro praxi nejdůležitější jsou dvě pravidla formulovaná ESD. Soud zaprvé zkonstatoval, že odměnu je možné srovnávat nejen s pracovníkem, který zastává srovnatelnou práci současně s diskriminovanou ženou, ale i s jejím předchůdcem či nástupcem (129/79 Macarthy's v. Smith).

Zadruhé Soud bohužel omezil možnost srovnání pouze na reálné pracovníky - hypotetické a proporcionální srovnání vyloučil. Tento přístup vylučuje srovnání odměn například v případech, kdy žena vykonává výrazně více kvalifikovanou a náročnější práci než její mužský protějšek a její mzda je jen nepatrně vyšší. Zde by bylo možné exaktní metodikou stanovit hodnotu prací jednotlivých reálných pracovníků a porovnávat výši jejich přínosu s výší odměny.

Směrnice 2002/73/ES obsahuje v čl. 2 následující definice přímé a nepřímé diskriminace:

"přímou diskriminací" rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě z důvodu jejího pohlaví, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci,

"nepřímou diskriminací" rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.

České pracovní právo s ohledem na nepřijetí antidiskriminačního zákona definice přímé a nepřímé definice nezná.[9]

2.11. Přímá a nepřímá diskriminace

Přestože naprostá většina případů diskriminace v odměňování řešená ESD se týkala nepřímé diskriminace (zejm. pracovníků na částečný úvazek, či skupin vymezených povoláním), nelze předpokládat, že by se obdobné žaloby měly brzy vyskytnout i v Čechách. Všechny - téměř na prstech jedné ruky spočítatelné - případy diskriminace projednávané v ČR se týkaly přímé diskriminace. Následující text se tedy zaměří jen na tuto problematiku a na nedávno rozhodnutém případě (1) se pokusí ukázat nejproblematictější momenty a nedorozumění, se kterými se žalobkyně mohou u soudů setkat.

Případ přímé diskriminace v odměňování před českým soudem:

Žalobkyně v případě, rozhodnutém v první instanci Obvodním soudem pro Prahu 1 v březnu 2005, a v druhé instanci Městským soudem v Praze v březnu 2006, pracovala v makléřské společnosti v Praze jako ekonomka. Nastupovala po kolegovi, muži. Když zjistila, že její roční mzda byla v průměru o 178.643 Kč nižší než mzda jejího předchůdce, rozhodla se svého zaměstnavatele žalovat pro přímou mzdovou diskriminaci z důvodu pohlaví. Uvedla, že měla pro výkon práce vyšší kvalifikaci než její předchůdce, a kromě přebrání všech jeho úkolů též navíc vyzvedávala v rámci pracovní náplně několikamilionovou hotovost bez ozbrojené stáže. Zaměstnavatel tvrdil, že k diskriminaci nedošlo, neboť žalobkyně nevykonávala srovnatelnou práci. V důsledku prodeje investičních fondů a snižování agendy s tím spojené podle něj došlo k snížení objemu práce. Dále argumentoval, že žalobkyně přebírala jen část agendy po svém předchůdci.

Obvodní soud pro Prahu 1 a k odvolání Městský soud v Praze rozhodly v neprospěch žalobkyně. Soudy shledaly, že "pracovní náplň obou pracovníků byla kvalitativně a částečně kvantitativně odlišná" a daly v první i druhé instanci za pravdu žalovanému zaměstnavateli. Nesrovnatelnost obou pracovníků měla spočívat v tom, že "žalovaná sice přebírala v zásadě celou agendu po [svém předchůdci - pozn. aut.], nicméně její práce se lišila od práce prováděné jejím předchůdcem zejména co do způsobu vykonávání, resp. co do kvalitativní stránky plněných úkolů. Žalobkyně prováděla operativní činnost, zatímco [její předchůdce - pozn. aut.] realizoval spíše strategické operace s volnými zdroji. Kromě toho [předchůdce - pozn. aut.] nejen zpracovával konsolidovanou účetní uzávěrku, nýbrž byl také spolutvůrcem její

metodiky [...]. Práce žalobkyně byla také objemově nižší, než práce předchozího ekonomy, neboť docházelo k postupnému prodeji investičních fondů a tím ke snižování počtu bankovních operací."

Oba rozsudky jsou problematické hned z několika důvodů. Zarážející je zaprvé lehkost, se kterou soudy akceptují, že dva lidé na stejné pozici vykonávají "nesrovnatelně odlišnou práci, co se týče kvality i kvantity". Soudy přijaly argument zaměstnavatele, že žalobkyně převzala jen část agendy, přestože toto nebylo prokázáno - jediný k této věci vyslechnutý svědek zkonstatoval, že neví, jakou část agendy žalobkyně přebírala. Zarážející je v řízení taktéž neprokázaný závěr soudu, že "žalobkyně prováděla spíše operativní činnost, kdežto [její předchůdce - pozn. aut.] prováděl strategické operace volnými zdroji. Žalobkyně tudíž byla méně samostatná." Genderové stereotypy? Míněno je, že zatímco žalobkyně pouze připravovala podklady pro konsolidační uzávěrku, její předchůdce byl spolutvůrcem metodiky. Otázkou ale je, zda tento jednorázový úkon odůvodňuje rozdíl v odměňování, který v období pěti let obnáší částku 893.215.- Kč. Soud navíc nezkoumal tvrzení žalobkyně o úkonech, které její předchůdce nedělal - například vyzvedávání několikamilionové hotovosti bez ozbrojené stráže a bez auta.

Soudy se zadruhé nevypořádaly s úpravou dělení důkazního břemene obsaženou v čl. 133a občanského soudního řádu. Žalovaná v řízení prokázala odlišné, méně příznivé zacházení - nižší mzdu na stejné pracovní pozici - na základě čehož měl soud konstatovat přesun důkazního břemene na žalovaného, tedy požadovat po něm jednoznačné prokázání faktu, že situace žalobkyně a komparátora nebyla srovnatelná, a nikoli jen zpochybnění srovnatelnosti. Teoreticky je možno si představit situaci, kdy by situace žalobkyně a vybraného komparátora byla zcela jednoznačně nesrovnatelnou (srovnávající svou mzdu se mzdou ředitele), a kdy by soud mohl usoudit, že se žalující straně nepodařilo prokázat prima facie diskriminaci. O takovouto situaci se ale v daném případě zcela zjevně nejedná, neboť žalovaná zastávala po komparátoru uvolněnou pozici. Je zde ovšem nezanedbatelné riziko zneužití těchto procesů na místo řešení problémů, neboť prokazování je velmi problematické.

Shrnutí

Z toho případu lze vyvodit dvojí doporučení pro ženy, které se cítí být nerovně odměňovány. Zaprvé je při jednání se zaměstnavatelem třeba trvat na tom, aby on vysvětloval a prokazoval, že pracovní pozice, o kterou se jedná, či konkrétní práce na dané pozici odvedená, nebyla srovnatelná. Tento požadavek bude na zaměstnavatele klást též soud, v souladu institutem přenesení důkazního břemene, obsaženým v § 133a občanského soudního řádu. Ten stanoví, že pokud zaměstnankyně předloží soudu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k diskriminaci (zejména s ohledem na rozdíl v odměně a srovnatelnost pozic), je na zaměstnavateli, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Tento rozsudek by mohl vyvolat nepříjemný precedens, na základě kterého by mohlo docházet, že zaměstnavatelé se budou snažit předejít těmto konfliktům a ženy nezaměstnávat.

Přesto je, zadruhé, v případě žaloby třeba doporučit, aby žalobkyně věnovaly právě otázce srovnatelnosti práce zvýšenou pozornost a předložily soudu co největší množství důkazů pro prokázání, že ona i komparátor vykonávali práci stejné hodnoty, a to jak co se týká obecně práce vykonávané, tak konkrétně práce zaměstnankyní vykonané. Problematické mohou být dále zejména předsudky soudu o charakteru a hodnotě práce vykonávané či vykonané ženami či muži (žena provádí "operativní činnost", kdežto muž "strategickou činnost"). Na tyto stereotypy je nutné od počátku upozorňovat a odmítat je.

Evropská unie zavedením kvót pravděpodobně nevyřeší nárůst žalob zaměstnanců na diskriminační jednání a toto může mít velmi negativní sociálně pracovní dopady. V jiných státech Evropské unie lze nalézt i jejich mnohem konzervativnější způsoby boje o rovnoprávnost a rovné odměňování mezi ženami a muži, jako například v Německu, kde z historických důvodů je pozice žen významně silnější z období po válce kdy mužská populace byla významně zdecimována a ženy měly více než rovný přístup i k čistě mužským pracem.

(1) Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. března 2005, č.j. 23 C 11/2003-70, nepublikováno,

a rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 1. března 2006, č.j. 13Co 399/2005-101, nepublikováno

3. Rozdílný přístup k rovnosti odměňování ve státní a v soukromé sféře

Pro účely rovného odměňování mužů a žen se za součást odměny považují i další plnění poskytovaná zaměstnanci v souvislosti se zaměstnáním, jako jsou náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisu a odměna za pracovní pohotovost, příspěvek na penzijní připojištění, stravenky, příspěvek na dopravu atd. [5]

- **Přímá mzda vs. celkový příjem**

Zatímco zákon náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, odměnu za pracovní pohotovost aj. za součást odměny nepovažuje, pro účely rovného odměňování žen a mužů se o součást odměny jedná. Právě tak různá další plnění peněžité hodnoty (např. takové služební požitky jako jsou služební mobily, auta, notebooky) jsou součástí odměny pro účely rovného odměňování a přesná pravidla pro jejich poskytování asi budou existovat spíše výjimečné, zpravidla ve větších podnicích.

- ***Odměna ve veřejném sektoru je v řadě složek stanovena zákonem. Jak může tedy docházet k diskriminaci či nerovnosti v odměňování?***

Vzhledem ke způsobu stanovení nepředstavují takové složky odměny, jako je výše platu podle platového tarifu, nebo příplatek za noční práci, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, příplatek za rozdělenou směnu, příplatek za práci v sobotu a v neděli apod. z hlediska rovného odměňování nějaké velké riziko, že by zaměstnavatel mohl být odsouzen za diskriminaci. Je ovšem potřeba mít na zřeteli, že ne každé soudní řízení má pouze pozitivní výsledky a především v této velice citlivé záležitosti může soud mít i spoustu vedlejších efektů.

Jiná věc jsou ale složky odměn, jejichž výše nejsou zákonem pevně stanoveny, a kde je při rozhodování o stanovení jejich výše dán zaměstnavateli poměrně velký prostor. Jedná se zejména o tyto složky odměny:

3.1. Příplatek za vedení

Tento příplatek přísluší vedoucímu zaměstnanci podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Rozpětí v němž může být tento příspěvek přiznán stanoví Zákoník práce jako rozpětí procentního poměru vypočteného z nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je vedoucí zaměstnanec zařazen. Vzhledem k tomu, že rozdíl mezi

nejnižším a nejvýše možným přiznaným příplatkem může činit až 30% příslušného platového tarifu, je také u tohoto typu příplatku nebezpečí diskriminace poměrně vysoké. Lze mu poměrně úspěšně čelit stanovením transparentních kritérií jeho přiznávání, které mají jasnou vazbu na odpovědnost, zátěž a dovednosti vedoucích pracovníků. Každý z nich musí být schopen sám identifikovat, za jakých podmínek mu bude přiznán příplatek za vedení v té či oné výši. Je třeba všechna kritéria hodnotit a stanovit tak aby bylo pokryté celé spektrum pracovní náplně, které je zájmové, aby se předešlo „vychytralým“ přístupům, kde se pracovníci snaží pouze ve sledovaných kritériích.

3.2. Příplatek

Osobní příplatek lze poskytnout zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, a to až do výše 50% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Osobní příplatek je nenároková platová složka, ale pokud by byl poskytován diskriminačně, potom vzniká poškozenému zaměstnanci nebo zaměstnankyni nárok na jeho dorovnání. **Příliš obecná a nekonkrétní pravidla mohou učinit přiznávání příspěvku neprůhledným, což není ani v zájmu zaměstnavatele.**

V případě soudního sporu musí být totiž zaměstnavatel schopen předložit jasná pravidla pro přiznávání příplatku. Pokud by zároveň bylo prokázáno, že muž nebo žena byli odměňováni nevýhodněji než příslušník druhého pohlaví, zaměstnavatel by spor prohrál. Taková pravidla mohou také způsobit, že nebude zohledněna stejným způsobem náročnost práce a zvládání úkolů zaměstnanci pracujícími na plný úvazek a kratší pracovní dobu. To může vést k nepřímé diskriminaci z důvodu pohlaví, protože na kratší pracovní dobu bývají často zaměstnány převážně ženy.

Zaměstnavatel může tomuto riziku předejít stanovením vnitřních pravidel pro poskytování osobního příspěvku a jeho výši. Tato pravidla by měla vyhovovat následujícím požadavkům:

- kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin;
- vždy platí, že zaměstnanci musí být sami schopni identifikovat důvody rozdílu mezi platem (zvýšeným o osobní příplatek) muže a ženy, kteří konají stejnou práci, za stejných podmínek.

Zde je nesmírně důležité, aby veškeré odvozy práce a podmínky za kterých byla

vykonávána byly transparentně evidovány a každý z pracovníků přesně věděl za čím je způsoben rozdíl odměny (pozitivní či negativní).

3.3. Odměna (v užším smyslu slova)

Obdobné nebezpečí diskriminačního odměňování žen nebo mužů existuje také u odměn (v užším smyslu). Odměnu lze poskytnout za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. Odměny představují nenárokovou složku a její poskytnutí a výši posuzuje sám zaměstnavatel. I zde ale platí, že zaměstnanci nebo zaměstnankyni vzniká právní nárok na dorovnání odměny, která byla poskytnuta diskriminačně. Poskytují-li zaměstnavatelé tyto odměny, musí dbát, aby

- při splnění stejných podmínek byly odměny poskytnuty mužům i ženám konajícím stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve stejné výši;
- kritéria přiznávání odměn musí být transparentní a nesmí mít žádný vztah k pohlaví zaměstnanců.

Příklad:

Zaměstnavatel dosáhl dobrého hospodářského výsledku a chce poskytnout svým zaměstnancům odměny. K zajištění rovného odměňování mužů a žen může např. zvolit takový systém odměny, kdy bude zaměstnancům i zaměstnankyním poskytnuta odměna vyjádřená v procentech jejich průměrné měsíční mzdy. Např. každý zaměstnanec a zaměstnankyně vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty obdrží odměnu ve výši 40% své průměrné měsíční mzdy. Chce-li zaměstnavatel v takovém případě odlišit výši odměn také podle výsledku vykonávané práce, musí stanovit kritéria, která umožňují výsledky práce kvantifikovat. Tato kvantifikace musí být velmi transparentní a průkazná aby nedemotivovala, ale spíše motivovala. I zde platí pravidlo, „Nelze se zavděčit všem“, ale i tak musí zaměstnavatel mít v ruce jednoznačnou metodiku pro udělování odměn, nejlépe danou dopředu, tzn. Každý pracovník může dopředu přesně odhadnout její výši.

3.4. Zvláštní příplatek

Při výkonu práce v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy přísluší zvláštní příplatek v rozpětí určeném prováděcím předpisem. Zaměstnavatel musí věnovat zvýšenou pozornost tomu, aby za stejných nebo srovnatelných podmínek – kde je stejná nebo srovnatelná míra rizika, ohrožení nebo

zátěže - určil v rámci tohoto rozpětí zaměstnancům i zaměstnankyním zvláštní příplatek ve stejné výši.

Také pro tyto součásti odměny platí základní pravidlo, že zaměstnanec musí vědět, za jakých podmínek mu mohou být přiznány a jak jsou vypočítávány.

Příklad:

Zaměstnavatel má zpracovány škály hodnocení obsahující seznam rizik pro své zaměstnance, a hodnotí míru rizika u jednotlivých profesí bodovým ohodnocením. Hodnocení potom schvaluje výbor, v němž jsou zastoupeny všechny profese působící u zaměstnavatele. Podle výsledného hodnocení se potom poskytují příplatky.

Odměna zaměstnanců v podnikatelské sféře je tvořena především základní mzdou. Její výše může být stanovena různými způsoby:

- ujednáním v kolektivních smlouvách;
- mzdovým tarifem stanoveným nařízením vlády;
- smluvně.

Stanovení výše odměny v soukromé sféře není tolik svázáno právními předpisy jako stanovení odměny ve sféře rozpočtové a příspěvkové. Je v mnohem větší míře věcí volné úvahy zaměstnavatele, resp. jeho ujednání se zaměstnancem, proto zde existuje vysoké riziko netransparentního odměňování, které může být diskriminační.

Jedná-li se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, musí být výše základní mzdy stejná pro muže a ženy. Vyšší subjektivní kvality jednotlivého zaměstnance (např. lepší znalost jazyku, delší praxe, apod.) lze ohodnotit jako součást hodnocení výsledku práce, v rámci motivačních složek mzdy. Zde platí, že:

- kritéria hodnocení musí vycházet z objektivně měřitelných veličin;
- vždy platí, že zaměstnanci musí být sami schopni identifikovat důvody rozdílu mezi platem (zvýšeným o osobní příplatek) muže a ženy, kteří konají stejnou práci.

Příklad:

Zaměstnavatel samozřejmě může zaměstnanci s vyšší výkonností poskytnout vyšší ohodnocení, a to v rámci dalších složek mzdy. Takto ohodnotit výkonnost zaměstnance však může až na základě znalosti výsledku práce daného zaměstnance. Proto by neobstálo odůvodnění vyššího ohodnocení jednoho ze zaměstnanců, kteří

vykonávají práci stejné hodnoty, jeho vyšší výkonností, pokud by se ukázalo, že vyšší ohodnocení bylo zaměstnanci přiznáno od jeho nástupu do zaměstnání, kdy zaměstnavatel ještě nemohl výsledky jeho práce hodnotit.

4. Situace rovné příležitosti v odměňování v České republice

Trh práce v České republice se vyznačuje vysokou zaměstnaností žen. Postavení žen na tomto trhu nadále vykazuje viditelné nerovnosti, a to v neprospěch žen, jak lze pozorovat v referenčních datech v příloze této práce. Přetrvávající diskriminace žen spočívá zejména v segregaci pracovního trhu podle pohlaví, jak bylo zmíněno výše v předešlých kapitolách, nižších výdělcích žen a jejich mzdovém znevýhodňování, v obtížnějším dosahování řídicích a rozhodovacích pozic ve všech sférách, jak v podnikatelské, tak ve veřejné sféře, skryté diskriminaci osob pečujících o děti (nejen žen, ale i mužů na „mateřských“ dovolených) a v neposlední řadě i v tendenci při snižování počtu pracovníků propouštět ženy mezi prvními.[9]

V české společnosti bohužel stále přetrvávají stereotypy o nižší schopnosti ženské pracovní síly v důsledku připsaných sociálních rolí (matky, pečovatelky a hospodyně), které jsou umocňovány inklinací žen k sebe podhodnocování a k rezignaci na rovnoprávné zacházení a odmítání popisu vlastní pracovní situace jako nerovné či diskriminující. Nejzřetelnějším znakem nerovnosti žen a mužů při výkonu zaměstnání zůstává stále faktický rozdíl v odměňování. Na tomto místě je opět nutné dát vše do vztahu mezi množstvím odvedené práce a její odměnou. Stejná situace, jenom opačně, nastane pokud se o rodinu stará muž a žena je výkonnou silou, potom tento muž má nižší výkon a tím pravděpodobně nižší odměnu.

V české společnosti stále převládá tradiční model rodiny – muže jako hlavního živitele rodiny (lovce) a ženy, která pečuje o rodinu a děti (udržuje oheň). Žena je přitom současně zaměstnána k udržení vysokého životního standardu rodiny, který vyžaduje dva nezávislé příjmy. Nepříznivé sociální dopady vyvolané výkonem péče o rodinu a děti tedy zasahují především právě ženy, které musejí současně zvládat rodinné i pracovní povinnosti. Žena v České republice věnuje práci v domácnosti (včetně péče o děti) téměř třikrát více času než muž a ve většině případů tedy nemohou dát zaměstnání významně více energie a času v porovnání s muži, neb v domácnosti mají „druhou směnu“, která je ovšem bez ohodnocení. Toto „Dvojí břemeno“ českých žen se

negativně promítá na jejich mzdách a příležitostech k postupu v zaměstnání. Tento fenomén je především doména postkomunistických zemí, které bazírují na zaběhlých stereotypech dob minulých a ženskou práci tím degradují. V západní Evropě a Severní Americe je tento fakt nahrazen nasazením chův, hospodyň a jiných podobných pozic, které dávají ženě stejné nebo minimálně vyšší šance na stejné pracovní příležitosti. Zavedením pozic chůvy, hospodyně, zahradníka, údržbáře apod. má ze sociálně demografického pohledu velmi pozitivní přínos, jde ovšem opět o jednodušší a hůře placenou práci. Ženská placená práce je totiž v kontextu domácí práce bagatelizována a degradována. Ženy sice mohou být z formálního hlediska rovnoprávné, ale tím se automaticky nedostaví také jejich reálná rovnost v pracovních příležitostech a jejich odměňování. Skutečnou rovnost příležitostí obou pohlaví lze uskutečnit pouze tehdy, pokud existují reálné záruky, že žádné z pohlaví nebude při výkonu péče o děti a rodinu diskriminováno, resp. že příslušná opatření tlumící nepříznivé sociální dopady výkonu této péče nebudou určena výlučně ženám, jak bylo již zmíněno zapojením dalších osob. Velký význam má proto propojení role zaměstnankyně s rolí matky, které spočívá v nemalé míře ve zvýšení prestiže žen ve společnosti, stejně jako v posílení úlohy muže v rodině.

Vzdělanostní úroveň žen je vysoká a významně přispívá k jejich vysoké zaměstnanosti. Nadále však přetrvává tradiční orientace na tzv. "ženské" a "mužské" obory, neboli tzv. horizontální segregace. Společenské stereotypy o těchto povoláních se ale rodí a dále reprodukuje již v průběhu socializace ve výchovném a vzdělávacím procesu. Budoucí rozdělení pracovního trhu se projevuje již při výběru studijních oborů, který ovlivňuje jak rodina, tak i učitelé a výchovní poradci. Dochází k selekci chlapců a dívek do rozdílných vzdělávacích směrů. Na školách a později i v zaměstnání převažují dívky v oborech společenskovedních a humanitních, zatímco chlapci více směřují k oborům technicky orientovaným. Pro odstranění výskytu segregace na pracovním trhu je nutné zaměřit pozornost již na stadium výběru životního povolání. Řešením je zejména vzdělávání stávajících i budoucích pedagogů v oblasti nestereotypního nahlížení, které nepředurčuje ženy a muže k výkonu určitých povolání, a dále vytváření a rozšiřování variabilních studijních možností.

Je samozřejmě nutné mít na zřeteli, že muži i ženy, jak již je výše popsáno, mají fyzické, fyziologické a psychické předpoklady k některým druhům práce a tudíž nelze jednoduše vyřešit problém pouze výchovou pedagogů, ale citlivým přístupem k celému tématu. Nelze jednoduše znegovat přirozené rozdíly ve schopnosti vykonávat lépe určité

druhy prací, které jsou dány vývojem druhu.

Pokud se najdou dívky preferující technické obory, mají během studia obvykle maximální podporu vzdělávacích institucí, neboť jich je v těchto oborech málo a jsou hýčkány. Je to dáno i rozdílem ve fyzických schopnostech, je snad diskriminace, když sportovci soutěží odděleně? Ženy podávají prostě jiné fyzické výkony než muži a proto to nelze směřovat. Jakkoli žena může pracovat jako automechanička, pravděpodobně si takovou práci sama nezvolí třeba právě proto, že se jedná o fyzicky náročnou práci, která jí bude vyčerpávat více než muže a s velkou pravděpodobností ji ani nebude bavit. Tyto skutečnosti se odráží třeba i v zákoníku práce, kdy např. ženy nesmějí přenášet tolik těžkých břemen jako muži ale i v řadě dalších ustanovení. Naopak, muž pravděpodobně nepůjde dělat chůvu nebo učitele do mateřské školky, protože by ho to nebavilo a ani by mu to nešlo. Existují samozřejmě výjimky, které nepotvrzují pravidlo.

V zájmu potlačení důsledků tohoto stavu je třeba zvláště podporovat individuální schopnosti a zájmy, zejména dívek, ale i chlapců o přípravu pro povolání v těch oborech, které jsou z hlediska jejich pohlaví považována za netypická, naše současné školství je již na dostatečně vyzrálé úrovni, že vychovává nové generace individuálním přístupem bez předsudků a stereotypů.

Reálný stav nerovnosti vzhledem k pohlaví v pracovním životě dokládá i téměř čtvrtinový rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen v neprospěch žen. Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v letech 2002-2003 podrobnou analýzu pracovních příjmů mužů a žen v České republice s cílem zjistit míru diskriminace a diskriminačních faktorů způsobující nerovnou distribuci příjmů. Bylo potvrzeno, že značná část nerovnosti příjmů je dána zejména segregací povolání (vertikální) na tzv. mužská a ženská, přičemž „ženská“ povolání vykazovala vždy nižší příjmy než povolání „mužská“ (feminizace zdravotnictví, školství – tedy oblastí s tradičně nízkými příjmy). Současně byly nerovnosti v příjmech přímo úměrou vzdělání a výši zastávané pozice, tzn. čím vyšší vzdělání tím vyšší propad platů žen oproti mužům, čím vyšší byla zastávaná pozice tím větší nerovnost ohodnocení v neprospěch žen. I v tomto ohledu je hlavní příčinou segregace povolání – ženy vysokoškolačky většinou pracují ve školství, zdravotnictví či státní správě obecně, muži vysokoškoláci naproti tomu v průmyslu či v informačních technologiích.[12]

Ženy zastávají minimum vedoucích pozic – opět platí, čím vyšší stupeň řízení, tím méně žen, tento fakt je viditelný ve všech sférách to jak ve státních tak i

soukromých. Tento jev, jak již bylo zmíněno, se nazývá vertikální segregace a má hned několik příčin, z nichž většina již byla zmíněna také výše. Důležitým faktorem v neprospěch žen při přijímání na vedoucí pozici je obecně rozšířený nesprávný názor o jejich nekompetentnosti k zastávání řídicí pozice, o absenci vlastností nutných k zastávání této pozice. [4] V současné době v Evropě i Severní Americe je, spíše trend nežli upřednostňovat protěžování žen na vedoucích místech, podpora ženy jako matky, což je z demografického pohledu velmi důležité. Vedoucí pozice s sebou dále nese mnohdy vyšší nároky na čas strávený v zaměstnání a ženy, které musí současně se zaměstnáním stíhat péči o domácnost a ostatní členy rodiny, častěji nabízenou pozici odmítají. Ženy, které už mají děti odrostlé a mohly by se tedy plně věnovat své kariéře jsou oproti svým mužským kolegům opět znevýhodněny – péčí o děti a domácnost zpomalily svůj profesní růst, důsledkem je potom skutečně jejich nižší kvalifikace či předpoklady pro vykonávání dané pozice. Toto je opět ale problém trhu práce, nikoli diskriminace jako takové. Z celospolečenského hlediska je toto samozřejmě naprosto špatný vývoj a je třeba to řešit. Tomuto faktu nahrávají i popularizované články, publikace a dokumenty o rozdílech mužských a ženských procesů v mozku díky odlišnému fyzickému vnitřnímu uspořádání a provedení, jako je například kniha "Proč muži. .. a ženy neumějí číst v mapách" apod.. Tímto se posiluje již natolik velmi silná úloha žen "pečovatelek" a tím pádem nevhodných na klíčové posty a rozhodnutí a tím společnost, především střední a východní Evropa, lpí na genderových stereotypech a segregace postu dle pohlaví probíhá a priori, což je špatně a byť jsou informace v takovýchto publikacích pravdivé není vhodné v současné době tyto informace šířit a tím segregaci stále prohlubovat.

Proč bychom měli tedy opět na rovnosti v odměňování?

Existuje mnoho důvodů, proč je nutné realizovat rovnost žen a mužů a proč by se zaměstnavatelé měli touto problematikou zabývat a věnovat jí pozornost.

Na tomto místě je třeba se soustředit na otázky, které jsou nejvíce relevantní pro firmy a organizace a na spojitost rovnosti obou pohlaví s

- ekonomickým růstem,
- výhodami pro podnik, a
- rozdělením zdrojů ve veřejném sektoru.

Dále se je třeba zabývat výhodami rovnosti mužů a žen ve společnosti, v podniku a ve veřejném sektoru pro větší přehlednost v jednotlivých odstavcích této práce. Ve skutečnosti nelze říci, že společnost dosáhla rovnosti mužů a žen, pokud není

této rovnosti dosaženo jak v podnicích, tak ve veřejném sektoru.

4.1 Rovnost a společnost

Rovnost a ekonomický růst v Evropské unii Rovnost žen a mužů je politickým cílem *Evropské unie*. Zvyšující se rovnost obou pohlaví má důsledky na mnohé aspekty života společnosti. Stále více mladých žen žije s pocitem, že mít dobře placenou práci a vlastní peněžní příjem je zcela běžná věc (zde je vidět vliv emancipace). Vysoká – a stále rostoucí – účast žen na trhu práce je také nesmírně důležitá pro hospodaření naší společnosti, abychom byli schopni se vyrovnávat, způsobem, který odpovídá naší představě "sociálního" státu, s explozí stárnutí obyvatelstva, která postihuje Evropu již nyní a prohloubí se dále během několika málo let. Proto usilování o rovnost žen a mužů je také v zájmu mužů a v obecném zájmu celé společnosti.[10]

Tato rovnost způsobuje jeden ze zásadních demografických problémů především v zemích Evropské unie a dalšího "vyspělého" světa a to, že pro mladé lidi je obtížné uvést v soulad ekonomickou činnost s rolí žen rodit děti a starat se o rodinu. Děti a rodina jsou tak překážkou pro profesionální kariéru rodičů a přitom odpovídající a jisté zaměstnání je nutnou podmínkou proto, aby se lidé odhodlali přijmout dlouhodobé závazky spojené s výchovou dětí. Dalším faktorem v těchto dnech je vědomí rizika, že rodina se může rozpadnout dlouho před tím, než se děti budou moci samy o sebe postarat, což ukazují výzkumy rozvodovosti. Existuje nebezpečí, že vše nakonec skončí v problematické situaci, kdy domácnost vede jen jeden rodič. To zdůrazňuje potřebu mít stabilní vlastní zdroj příjmu dřív, než se žena odhodlá přijmout rizika spojená s tím, že bude mít děti. Pokud jde o ekonomiku jako celek, tak zde dochází k paradoxu, kdy je nutné další zvýšení účasti žen v pracovních silách, abychom v příštích 10-20 letech zvládli demografické problémy, zatímco klesající porodnost a tím nízký počet narozených dětí, který se zdá být nevyhnutelným důsledkem zvýšení účasti žen v ekonomickém růstu, představuje ohrožení vyhlídek na tento ekonomický růst a naši schopnost podporovat stárnoucí obyvatelstvo. Tím, že společnost poskytne rozsáhlejší sociální pojištění, bude dotovat péči o dítě a přijme další opatření, bude moci zlepšit finanční situaci rodin s dětmi a zejména pomůže zvýšit ekonomickou jistotu žen pro zakládání rodin, ale jak bylo popsáno v minulých odstavcích tím snižuje svoji konkurenceschopnost na trhu práce. Tato opatření by měla být součástí obecné dlouhodobé evropské politiky zaměstnanosti a ekonomického růstu, a navíc mohou působit jako signál trhu práce, aby organizoval pracovní podmínky a jiné další okolnosti pro snazší vyřešení potíží spojených s podporou obyvatelstva, které demografický vývoj

v delší perspektivě přináší.[10]

V důsledku vysokého počtu narozených dětí ve válečných a poválečných letech a rychle se lepšící zdravotní péči, má nyní většina zemí Evropské unie nadprůměrně velké skupiny obyvatelstva ve věkové skupině nad 55 let. Za několik let tito lidé budou v důchodovém věku a většinou odejdou z pracovního trhu. Výsledkem bude celkové vyčerpání pracovních sil v ekonomice a na trhu práce, které budou mít tyto ekonomiky k dispozici. Pokud si vůbec budeme schopni poradit s tímto věkovým „hrbem“ a s rychle rostoucími výdaji na starobní důchody a zdravotní a dlouhodobou péči, je nezbytný zdravý ekonomický růst, do kterého je nutné rovnoprávně zapojit muže i ženy. Jeden způsob jak přispět k tomuto růstu, je prodloužit účast pracovních sil za současného důchodového věku pro ženy i pro muže. Pak bude více lidí, kteří se podělí o břemeno péče o staré lidi a to pak bude v důsledku toho lehčí. Další zvýšení ekonomické aktivity mladých žen a žen středního věku by znamenalo využít další potenciál ekonomického růstu. Tento potenciál je ovšem větší v zemích s nižším procentem žen ve výdělečném zaměstnání, včetně některých větších ekonomik, jako je Francie, Německo, Itálie a Španělsko. Budou-li příští generace mladých žen v pracovních silách ve stejném – nebo ještě větším – rozsahu v porovnání s dnešními ženami ve věku 25-34 let, můžeme být v těchto zemích svědky růstu výdělečně činné části obyvatelstva. Naproti tomu v zemích, jako je Dánsko, Finsko, Švédsko a Velká Británie je tento latentní zdroj ze značné části vyčerpán.

Rodiče a to především ženy, potřebují podmínky pro své významnější zapojení do ekonomického procesu, pokud však rodiče nebudou mít přístup k odpovídajícím službám denní péče o dítě, může být cena, kterou bude muset zaplatit ekonomika s vysokou a rostoucí účastí žen na pracovním trhu, značná. Existuje reálné riziko současné nízké míry porodnosti, která vede k dlouhodobému snižování počtu obyvatel, neberme v úvahu migraci obyvatelstva z třetího světa, kde stále platí segregace na úrovni rodinné hierarchie a náboženských důvodů. Aby se tomu zabránilo, každá žena bude muset porodit dvě děti. Avšak v polovině 80. let se míra porodnosti snížila v zemích, z nichž se dnes skládá Evropská unie, na 1,6 dětí. Od té doby se toto číslo každým rokem snižuje a v roce 1999 dosáhlo 1,45 a nyní dosahuje dokonce pouze 1,37. Nedostatek pracovních sil vyvolaný tímto historicky bezpříkladným vývojem znamená vážné ohrožení růstu a zdůrazňuje závažnost problému nabídky pracovních sil, kterému budeme v příštích letech čelit. Již za poslední roky lze vidět demografickou "rošádu" migrace ze zemí třetího světa.[10]

4.2. Rovnost a podniky

Je třeba si nastolit otázku: proč by měli zaměstnavatelé prosazovat rovnost žen a mužů? Pokud chtějí zaměstnavatelé, bez ohledu na velikost jejich firmy, zaměstnávat lidi, musí dosahovat zisk – jejich hlavní starostí je prosperita. Jakkoli „správná“ a potřebná je změna, změna je vždy nákladná a tíživá pro každého, kdo ji uskutečňuje. Některé změny vznikají z potřeb podniku: na rovnost žen a mužů se však musíme dívat jako na společenskou a morální změnu, něco, co by měli podnikatelé akceptovat, nikoliv iniciovat. O této hypotéze není třeba diskutovat, protože žádný podnik nemůže být provozován v sociálním vakuu. Pro většinu lidí je jejich osobní identita úzce svázána s jejich postavením v práci. Identita podniku spočívá nejen v rukou jeho vedení, ale také v tom, jak zaměstnanci, potenciální zaměstnanci, bývalí zaměstnanci, zákazníci a sousedé na podnik pohlížejí, obecně jaké je veřejné mínění. Podniky si nemohou dovolit ignorovat společenskou změnu. Tlak na rovnost žen a mužů, zejména na rovnost žen a mužů při práci, roste zvláště proto, že významně roste míra emancipace společnosti a přezíravé praktiky a postoje v podnicích vůči ženám se stávají neúnosné. Existuje několik důvodů, proč se zaměstnavatelé rozhodují řešit otázku rovnosti žen a mužů na pracovišti a provádět podnikovou politiku rovných příležitostí. Mohou to dělat z následujících možností:

- nařizuje to zákon,
- existuje tlak zaměstnanců (a možná také ze strany zákazníků a dodavatelů),
- dobrá podnikatelská zkušenost z jiných působišť.

Vedoucí pracovníci mohou být dostatečně prozíraví a vizionářští, aby rozpoznali, že když k této problematice přistoupí iniciativně a uspějí, bude to krok k lepšímu a efektivnějšímu řízení. Skutečností je, že zdravá a kompetentní praxe řízení automaticky vyloučí diskriminaci, protože výběr lidí bude vždy založen na relevantní kompetenci a schopnosti.

Rovnost žen a mužů je dobrá vizitka podniku

Významný rozdíl mezi úspěšnou a neúspěšnou firmou, která balancuje sotva nad vodou spočívá často v tom, jak kvalitně firma zachází se svými zaměstnanci. Výběr, zácvik, motivační politika podniku a práce se zaměstnanci je jedna z nejdůležitějších funkcí v podniku. Politika rovných příležitostí není jen pouhý doplněk k existující podnikové praxi, ale měla by být základním kamenem fungujících podnikových strategií. Kdykoli nastane potřeba vybrat uchazeče o zaměstnání, musí být v zájmu podniku věnovat veškeré úsilí tomu, aby to byli ti nejlepší z nich na základě jejich

kompetence, nikoli na základě nějaké segregace či diskriminace. Je zapotřebí vzít zřetel na všechny relevantní okolnosti: princip rovnosti žen a mužů při práci vyžaduje, aby se uznalo, že pohlaví uchazeče je za normálních okolností nepodstatné. Pohlaví jednotlivce je špatná, tj. neúčinná základna pro předvídání úspěchu. [6]

„Důležité není, zda „většina“ mužů by pro dané místo byla lepší než „většina“ žen – důležité je, který z jednotlivých uchazečů o dané pracovní místo by je vykonával nejlépe.“

Podniky, které zaměstnávají pracovníky musí vždy vyžadovat kompetenci na prvním místě, tzn. platné standardy týkající se povinností a odpovědností vyžadovaných pro dané pracovní místo. Zde je na místě otázka: Čemu by prospělo jmenovat do funkce méně kompetentní soby?

Některé argumenty vznikají z přesvědčení, že ženy by neměly být jmenovány do některých pozic, „protože se to nikdy nedělalo“. Z tohoto přístupu je patrná obava z destabilizačního účinku společenské změny. Koncepce rovnosti žen a mužů představuje významnou změnu, která není každému jednotlivci přijatelná (hraje zde významnou roli ješitnost a zkosnatělost jednotlivců i společnosti). Když však nastane čas k aplikaci této změny, musí být aplikována objektivně a zvlášť to platí pro případy, kdy se navrhuje odchylky nebo výjimky z této rovnosti.

Rozvíjením a přijetím skutečně efektivní politiky rovných příležitostí má velkou schopnost dosáhnout o mnoho víc než pouze se podílet na společenské změně, nebo než pouze reagovat na požadavek zákona.

Je zapotřebí to udělat dobře a důkladně z dobrých důvodů pro vlastní firmu. Výhody i nevýhody z takové politiky se budou ovšem lišit podle velikosti a zaměření podniku a podle péče, s kterou bude tato politika připravena a prováděna, ale v principu je možné očekávat ekonomické i sociální (vztahové) přínosy. Je potřeba aby toto měli podniky přímo zahrnuté v systému řízení a nebylo užíváno kvót či žalob k dosažení politiky řízení.[6]

Následují příklady reálných výhod plynoucích z přijetí politiky rovnosti žen a mužů při práci:

- Co nejširší dostupná rezerva talentů, z níž je možné vybírat
- Někteří výjimeční uchazeči mohou hledat nediskriminující zaměstnání
- Větší věrohodnost výběru vzhledem k použití jasných, otevřených a předem

stanovených kritérií

- Výhody pro podnik plynoucí z různých přístupů, zkušeností a priorit
- Nediskriminační výběr zlepšuje rovněž procesy školení a postupu v zaměstnání
- Dobré postavení podniku pokud jde o současné a budoucí právní povinnosti“

Rovnost odměňování přidává hodnotu

Protože odměňování patří k nejdůležitějším oblastem, na které je nutné položit důraz při práci („o peníze jde většině lidí až na prvním místě“) s rovností žen a mužů v podniku, je patrných pět důvodů, proč rovné odměňování zvyšuje hodnotu.

Hledisko zákazníka

Z dobře dokumentované praxe reálného života vyplývá skutečnost, že ženy jsou odpovědné za většinu rozhodnutí týkajících se nakupování v soukromí. Z tohoto důvodu ve složení lidí, které odráží trh kupujícího na všech úrovních, spolu s pracovní kariérou a progresí odměňování, které jsou neutrální vůči pohlaví, pomáhá podnikům při vývoji vhodných výrobků a služeb, tzn. k tomu, aby lépe uspěly v konkurenci.

Hledání lidského kapitálu

Ženy představují nevyužitou rezervu dovedností. V některých zemích absolvuje univerzitní studium více žen než mužů a tato skutečnost se však neodráží v jejich platu ani v pozicích, které zaujímají na trhu práce. Lepší využití lidského kapitálu vede k větší ziskovosti podniku.

Udržení kvalifikovaných pracovníků

Fluktuace pracovníků je nežádoucí a vyžaduje investice do zaučení a vyškolení, která jsou nákladná. Rozumná personální a mzdová politika snižuje náklady a umožňuje produktivněji využít disponibilní čas.

Moderní pobídkové systémy

Pracovní život se vyvíjí rychleji než podnikové pobídkové systémy a mnohé podniky chtějí zlepšit své programy, aby se bral ohled na skutečné úrovně odpovědnosti, dovedností a dosaženého výkonu zaměstnanců. Programy a politika rovného odměňování jsou dobrým způsobem, jak stanovit požadavky na pracovní činnost pokud jde o dovednosti a odpovědnost, bez ohledu na genderovou segregaci.

Snížení rizika

Podniky, které jsou známy tím, že postupují diskriminačně nebo segregují ženy či jiné

skupiny pracovníků od rovných příležitostí (velmi často kromě pohlaví, dochází k segregaci menšin či národností), pravděpodobně ztratí důvěru investorů, akcionářů, personálu a zákazníků a riskují také žaloby, protože jakákoli diskriminace je v moderní společnosti zákonem zakázána.

5. Analýza reálných podkladů

V této kapitole budou zkoumány výkazy reálných společností jak na českém tak na evropském trhu práce. Z důvodu zachování mlčenlivosti a práce s choulostivými údaji jsou reálné podklady (čísla) uváděna pouze bez reálných jmen a kontaktů. Zkoumaná skupina firem byla dle možností vybrána aby reprezentovala celý trh práce a zkoumané údaje byly v maximální míře objektivní.

1. Nemocnice XX, ČR, 642 zaměstnanců, podíl žen 67%
2. Výrobní společnost, ČR, 196 zaměstnanců, podíl žen 12%
3. Výrobní společnost, D, 69 zaměstnanců, podíl žen 7%
4. Výrobní společnost, ČR, 13 zaměstnanců, podíl žen 8%
5. Developerská a finanční skupina, B, 239, podíl žen 42%
6. Škola, ČR, 35 zaměstnanců, podíl žen 77%

Již na první pohled při analýze výše uvedeného seznamu vstupních údajů je vidět, že v předchozí kapitole popsaná horizontální segregace, se vyskytuje i v tomto referenčním vzorku. Rychlou analýzou a v kontextu horizontální segregace lze říci, že muži hledají pracovní příležitosti v lukrativních výrobních společnostech, které generují zisk a ženy k oborům služeb a vzdělávání kde výše odměny není přímo vázána na podaný výkon. V příloze 1 je srovnání rozdílů výše odměn mezi výrobní a nevýrobní částí našeho zkoumaného vzorku s rozdělením na muže a ženy. Zde je vidět, že rozdíly ve výši odměn jsou výraznější ve výrobním sektoru.

6. Shrnutí zásad, fakt a ...

Zásada rovného odměňování je vymezena jako stejná odměna za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to při pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Odměna, stanovená podle těchto kritérií náleží každému, kdo příslušnou práci

vykonává, bez ohledu na to, zda je to muž nebo žena. [3]

6.1 Fakta a čísla v rozdílech v odměňování

Podle Českého statistického úřadu **vydělávaly ženy v roce 2005 měsíčně o 3,700 korun méně než muži**, bez ohledu na to, že měly stejnou kvalifikaci. Největší platové rozdíly se projevují mezi lidmi se středoškolských vzděláním – v této kategorii ženy vydělávají téměř o 30 % méně než muži. Rozdíl 26 % ve prospěch mužů je pak zaznamenán mezi platy vysokoškoláků a vysokoškolaček. Co se týče pracovního zařazení, objevují se **největší rozdíly v odměňování na manažerských pozicích – průměrný plat žen zde dosahuje pouhých 54 % průměrného platu mužů.**

PROČ PROSAZOVAT ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ?

Podobně jako další aspekty rovných příležitostí, například pro-rodinná firemní politika, tak i rovné odměňování přináší zaměstnavatelům **mnohé výhody a v konečném důsledku se jednoznačně vyplatí.** Firma uplatňující zásadu rovného odměňování se v první řadě vyhne možné žalobě ze strany zaměstnanců. Především však spravedlivý platový systém umožní přilákat a udržet si kvalitní pracovní tým. Zaměstnavateli se tím sníží náklady na přijímání a zaškolení nových zaměstnanců. Dodržením principu rovného odměňování si firma navíc získá dobré jméno na trhu práce a tím i motivované a výkonnější zaměstnance, což pozitivně ovlivní i její konkurenceschopnost.

Nerovné odměňování mužů a žen je úzce propojeno také s dalšími problémy jako jsou segregace pracovního trhu či nedostatek pro-rodinných firemních opatření. Uplatnění zásady rovného odměňování v praxi proto vyžaduje komplexní přístup. Pro začátek si zaměstnavatel může objednat pro pracoviště genderový audit, na jehož základě může zaměstnavatel nastavit podmínky pro rovné příležitosti v odměňování i s důrazem na pro-rodinná opatření. Vždy musí rovnost a pro-rodinná opatření v bilanci a záleží na vedení společnosti. Důležité pro-rodinné opatření, které je zároveň rovnou příležitostí je návrat ženy po mateřské dovolené a její znovu zapojení do pracovního procesu (zajištění školení a informací o které žena během dlouhé přestávky přišla).

6.2. Metodiky rovného odměňování mužů a žen

Důležitým faktorem pro zavedení rovného přístupu k odměňování je stanovení metodiky odměňování. Nejjednodušším způsobem je vyplnit pro zaměstnance

a zaměstnankyně formuláře s předem stanovenými prioritami pro danou společnost a jejich vyhodnocením lze dosáhnout spravedlivého a transparentního odměňování:

Příklad:

a) seřazení jednotlivých oblastí a faktorů dle stupně jejich důležitosti, např.:

pro firmu, jejichž zaměstnanci pracují převážně manuálně:

o oblasti:

1. dovednosti
2. pracovní zátěž
3. odpovědnost
4. kvalifikace
5. pracovní podmínky

o faktory:

1. fyzická zátěž
2. řešení problému
3. sociální dovednosti
4. odpovědnost za hmotné zdroje
5. odpovědnost za plánování
6. praxe
7. fyzikální, chemické a biologické faktory
8. odpovědnost za lidi
9. psychická zátěž
10. vzdělání
11. mentální podmínky pro firmu, jejíž zaměstnanci pracují převážně duševně:

o oblasti:

1. kvalifikace
2. pracovní zátěž
3. dovednosti
4. odpovědnost
5. pracovní podmínky

o faktory:

1. vzdělání
2. psychická zátěž
3. řešení problému
4. sociální dovednosti

5. odpovědnost za plánování
6. odpovědnost za lidi
7. mentální podmínky
8. praxe
9. odpovědnost za hmotné zdroje
10. fyzická zátěž
11. fyzikální, chemické a biologické faktory

Předchozí metodika vychází ze zdrojů [10] a [11].

b) Přidělení vah každé z oblastí a každému z faktoru rovněž dle stupně jejich důležitosti pro podnik

Vázení znamená zvažování různých faktorů navzájem a rozhodování o vlivu na výsledek. Váha je určována v procentech. Za výchozí je považováno 100%, které je nutno beze zbytku rozdělit mezi jednotlivé oblasti a faktory (čím je oblast a faktor významnější, tím vyšší váha musí být přidělena). Váha přidělená jednotlivému faktoru musí být dělitelná pěti. Přidělení vah velmi výrazným způsobem ovlivní celkový výsledek hodnocení, a proto musí uživatelé na základě svých vlastních konkrétních cílů určit, jakou váhu přisoudí jednotlivým faktorům co možná nejpečlivěji. Různé firmy mají různé hodnoty v závislosti na zaměření a cílech své činnosti a na tom, o jakou práci jde, což se projeví ve vahách přidělených různým faktorům.

Před vypracováním definitivní podoby přidělení vah může být prospěšné odzkoušet různé alternativy a projednáním dospět k jejich uspokojivé kombinaci (tyto diskuze se mohou opírat o různé dokumenty popisující politiku firmy a směrnice pro její činnost, dokumenty vyjadřující důležité firemní hodnoty, atd.).

Dle metodiky rovného odměňování je každý faktor dále členěn na pět úrovní obtížnosti. Dva z možných výsledků přidělení vah uvádíme níže (první z příkladu se týká firmy, která zaměstnává hlavně pracovníky pracující manuálně, druhý z příkladu může využít firma zaměstnávající pracovníky pracující především duševně – oba příklady jsou trochu extrémní, hlavním cílem bylo přiblížit rozdílnost, s jakou musí obě firmy použité v příkladech přistoupit k přidělování vah).

Příklad:

1. *příkladem je společnost zaměstnávající především manuálně pracující zaměstnance*

Tabulka číslo 1: zkoumaný vzorek č.1 výrobní závod – lehký průmysl

Oblasti	Váha v %	Faktory	Váha v %
Kvalifikace	15	Vzdělání	5
		Praxe	10
Dovednosti	20	Řešení problémů	10
		Sociální dovednosti	10
Odpovědnost	20	Za hmotné zdroje	10
		Za lidi	5
		Za plánování	5
Pracovní zátěž	25	Fyzická zátěž	20
		Psychická zátěž	5
Pracovní podmínky	20	Fyzikální, chemické a Biologické faktory	15
		Mentální podmínky	5

Zdroj: vlastní

zpracování

2. *příkladem je společnost zaměstnávající především manuálně pracující zaměstnance, ale s význačným zaměřením*

Tabulka číslo 2: zkoumaný vzorek č.2 specializovaný výrobní závod (výroba letadel) – lehký průmysl

Oblasti	Váha v %	Faktory	Váha v %
Kvalifikace	25	Vzdělání	20
		Praxe	5
Dovednosti	20	Řešení problémů	10
		Sociální dovednosti	10
Odpovědnost	25	Za hmotné zdroje	5
		Za lidi	10
		Za plánování	10
Pracovní zátěž	15	Fyzická zátěž	5
		Psychická zátěž	10
Pracovní podmínky	15	Fyzikální, chemické a Biologické faktory	5
		Mentální podmínky	10

Zdroj: vlastní zpracování

c) Rozdělení jednotlivých faktorů do úrovní

pět pro každý z faktoru.

Podrobnější specifikaci jednotlivých úrovní pro každý z faktoru se uvádí níže:

1. faktor – vzdělání:

- o úroveň 1 - základní vzdělání, žádné další požadavky na další vzdělávání;
- o úroveň 2 - vyučení v oboru, žádné konkrétní požadavky na další vzdělávání;
- o úroveň 3 - úplné středoškolské vzdělání s maturitou;
- o úroveň 4 - vzdělávání po absolvování střední školy – vyšší odborná škola či absolvování bakalářského studia na VŠ;
- o úroveň 5 - vysokoškolské vzdělání v rozsahu 5 a více let;

2. faktor – praxe:

- o úroveň 1 - nulové požadavky na předchozí odbornou praxi;
- o úroveň 2 - požadavek na předchozí odbornou praxi v délce do 1 roku včetně;
- o úroveň 3 - požadavek na předchozí odbornou praxi v rozmezí 1-2 let včetně;
- o úroveň 4 - požadavek na předchozí odbornou praxi rozmezí 2-3 let včetně;
- o úroveň 5 - požadavek na předchozí odbornou praxi delší než 3 roky;

3. faktor – řešení problému:

o úroveň 1 – takřka žádné požadavky na řešení problému, veškeré problémy, které mohou nastat, mají jasná a jednoduchá řešení. Potřebné informace lze velmi snadno najít a jsou pohotově k dispozici. Pokud se nějaký problém vyskytne, jeho řešení se omezuje na volbu mezi několika málo známými postupy;

o úroveň 2 – žádné specifické požadavky na řešení problému. Problémy, které mohou nastat, nemají příliš složitá řešení. Potřebné informace lze rovněž snadno najít a jsou pohotově

k dispozici. Řešení problému se omezuje na volbu mezi několika známými postupy;

o úroveň 3 – průměrné požadavky na řešení problému. K vyřešení jakéhokoli problému, který může nastat, a dosažení řešení, jež se týká postupu, je vyžadována pracovní činnost a zpracování informací z různých zdrojů. Existuje řada možných řešení, z nichž je možné volit, všechna jsou však založena na známých metodách a postupech. Vzniknou-li neobvyklé problémy, postup a rozhodnutí je třeba projednat s nadřízenými a dostat jejich schválení;

o úroveň 4 – požadavky na řešení problémů jsou vyšší než průměrné. K vyřešení jakéhokoli problému, který může nastat, a dosažení řešení, které se týká postupu, je třeba pracovní činnosti, při níž dochází ke zpracovávání informací z většího množství různých zdrojů.

V pracovních situacích existuje velké množství možných řešení, z nichž je nutné volit, a ne všechna musí být založena pouze na známých metodách a postupech. Často dochází k výskytu neobvyklých problémů, kdy je zpravidla postup a rozhodnutí třeba projednat s nadřízeným a dostat předem jejich schválení;

o úroveň 5 - vysoké požadavky na řešení problémů. Pracovní činnost vyžaduje analýzu teorií nebo metod. Problémy jsou různorodé a komplikované a vyžadují tvůrčí řešení. Pracovní činnost vyžaduje kvalifikované vyhledávání informací, zaměstnanec musí zvážit komplikované údaje, aby mohl posoudit možné důsledky. Pracovní činnost vyžaduje strategická posouzení a může vytvářet nebo vyústit v nové směry pro část firemní činnosti.

7. Závěr

Tato práce se zabývá velmi ožehavým tématem a bude mít spoustu zastánců i kritiků. Jejím cílem, jak bylo zmíněno v jejím úvodu, je provést hluboké zamyšlení nad teorií a praxí, zmapovat reálná data a pokusit se vyvodit z toho závěry pro praktické použití. Výsledkem je, že určitá diskriminace na trhu práce existuje, ale nejen mezi pohlavími, ale i mezi etniky. Rovnou příležitostí v odměňování dosáhne společnost nejen udržení ekonomického růstu, ale i ekonomické stability. Příkladem je klesající poměr mezi ekonomicky činnými osobami a lidmi před či po ekonomicko-aktivním období. Tento ukazatel jednoznačně říká, že si nemůžeme dovolit nechat „ležet ladem“ žádný pracovní potenciál a tento by měl dostat rovné příležitosti, aby vykonával svoji práci naplno.

Nejviditelněji se diskriminace na trhu práce projevuje v odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty. V EU ženy pobírají průměrně 76% hrubé mzdy muže, v ČR byl v roce 2001 zjištěn rozdíl 74,4% (v roce 1997 to bylo 75,7%, další rok se rozdíl propadl na 72%), tyto procentuální změny musí být řádně okomentovány či zasazeny do podmínek za kterých se zkoumalo abychom mohli vyloučit jejich vliv na tyto změny.

Rovnými příležitostmi na trhu práce a v odměňování se zabývaly v posledních letech tři zajímavé studie:

- Výzkum v Evropské unii: „Ženy v podnicích. Účinek politiky pozitivní akce na úroveň podniku, 2001, DG Zaměstnanost“.
- Výzkum v USA: „Ženy v řídicích funkcích v pozitivní korelaci k vysokým ziskům“, 1980–1998, autor: Roy D. Adler, Pepperdine University.
- Výzkum ve Švédsku: Jämställdhet och lönsamhet (Rovnost žen a mužů a ziskovost), 2000, NUTEK, Švédská agentura pro rozvoj podnikání.

Z těchto studií nebylo čerpány údaje do této práce, ale jsou jakýmsi referenčním srovnáním výsledků, které se ve velké míře shodují a doplňují.

Úplným závěrem této práce je následující motto:

„Dbejme, jako společnost, na rovnou příležitost žen i mužů a tato nás odmění vyššími ekonomickými přínosy a větší stabilitou společnosti!“

Použitá literatura:

- [1] Helena Skálová, *Genderové studie*, 2007. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008086&als\[nm\]=2007944](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008086&als[nm]=2007944)>
- [2] Barbara Havelková, právní expertka pro oblast rovných příležitostí mužů a žen, *Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce*, 29.5.2007. Dostupné z: [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008204&als\[nm\]=2007944](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2008204&als[nm]=2007944)>
- [3] HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Vyd. 1. Praha: Auditorium, 2007, 157 s. ISBN 978-809-0378-629.
- [4] Pavla Boučková, M. Hubálek, A. Krístek., [2007] <http://www.osops.cz/muziazeny/page.php-a=41&b=35&d=9.htm>
- [5] Pavla Boučková, Michal Hubálek, Adam Krístek. *Metodika rovného odměňování pro zaměstnavatele*. 2007. Dostupné z: <http://www.proequality.cz/res/data/001/000190.pdf>
- [6] International Labour Organization. *Demographic difference on Labour Market*. Dostupné z: www.ilo.org
- [7] *Praktické nástroje pro zaměstnance – Diskriminace*. Dostupné z: <http://pracovnipravo.iure.org/home/vydn-zpotovho-listu-a-pracovno-posudku>
- [8] *ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI Směrnice EP a Rady 2002/73/ES o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy*. Dostupné z: <http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rz237521-1-->
- [9] Pavla Boučková, Michal Hubálek, Adam Krístek. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. 2007. Dostupné z: <http://www.proequality.cz/res/data/002/000235.pdf>
- [10] Jana Bartošová. *Diskriminace žen na trhu práce*. 2003. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=172&lst=113>
- [11] *Na cestě k rodovej rovnosti: ženy a muži v akademickom prostredí*. 2. vyd. Editor Marianna Szapuová, Zuzana Kiczková, Jana Zezulová. Bratislava: Iris, 2009, 419 s. Klub feministických filozofiek. ISBN 978-808-9256-402.
- [12] Eurostat. *Gender pay gap (rozdíl mezd žen a mužů)*. 2011. Dostupné z: <http://apl.czso.cz/ode/tab/tsiem040.htm>
- [13] ŠTAMBERKOV., J. *Možnosti obrany proti diskriminaci na trhu práce*.

Prosazování možnosti mužů a žen na trhu práce v České republice. Praha: Český helsinský výbor, 2002. ISBN: 80-86436-11-X.

[14] *Gender mainstreaming*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2002. ISBN: 80-86552-35-7.

[15] *United Nations publication*. United Nations, 2010. ISBN 978-92-1-161539-5

[16] *African Journal of Business Management*. Academic Journals, 2007. ISSN 1993-8233

Příloha č. 1:

Příloha obsahuje anonymizovaná reálná očištěná statisticky zpracovaná data ze kterých vychází tato práce. Všechna data byla korelována dle hodnoty vykonané práce pro zaměstnavatele. Jedná se o vzorek dat za dva roky a rozdílné profese od vyššího managementu přes THP, dělníky až po uklízeč a pomocné práce.

Přehled mzdových údajů za 1/2011-12/2012 – dělníci

Pohlaví	Tarif	Průměr	Hrubá mzda/měs.	Nástup	Vykonávaná práce
MUŽ	60,00	74,84	8 977	5.11.2012	laminace
	60,00	74,84	6 258		
MUŽ	80,00	124,77	21 883	1.2.2009	hrubá montáž
	80,00	124,77	22 066		
	80,00	124,77	24 035		
	80,00	120,59	21 209		
	80,00	120,59	21 883		
	80,00	120,59	19 738		
	80,00	118,42	20 915		
	80,00	118,42	23 057		
	80,00	118,42	21 340		
	80,00	121,08	22 610		
	80,00	121,08	21 968		
	80,00	121,08	22 875		
	MUŽ	65,00	96,71		
65,00		96,71	16 067		
65,00		96,71	16 690		
65,00		95,93	8 989		
65,00		95,93	18 091		
65,00		95,93	15 868		
65,00		95,86	16 945		
65,00		95,86	17 866		
65,00		95,86	15 766		
65,00		97,76	17 715		
65,00		97,76	20 103		
65,00		97,76	18 121		
ŽENA		60,00	64,84	7 354	3.12.2012
MUŽ	100,00	114,55	20 160	1.1.2012	laminace,montáže VL-3
	100,00	114,55	19 307		
	100,00	114,55	20 205		
	100,00	114,76	19 318		
	100,00	114,76	21 116		
	100,00	114,76	19 623		
	100,00	115,66	20 331		
	100,00	115,66	21 266		
	100,00	115,66	19 140		
	100,00	115,69	21 030		
	100,00	115,69	20 704		
	100,00	115,69	21 192		
	ŽENA	55,00	59,62		
55,00		59,62	10 533		
55,00		59,62	13 274		

	55,00	59,62	11 462		
	55,00	66,35	12 664		
	55,00	66,35	12 982		
	55,00	66,35	11 840		
	55,00	71,37	12 650		
	55,00	71,37	12 278		
	55,00	71,37	12 077		
ŽENA	70,00	104,11	17 559	1.9.1996	lakovna
	70,00	104,11	20 357		
	70,00	104,11	22 128		
	70,00	105,51	18 441		
	70,00	105,51	20 026		
	70,00	105,51	17 158		
	70,00	107,24	17 788		
	70,00	107,24	19 089		
	70,00	107,24	16 192		
	70,00	100,67	21 003		
	70,00	100,67	17 716		
	70,00	100,67	18 376		
MUŽ	59,00	79,59	14 454	23.1.2006	lakovna
	59,00	79,59	8 630		
	59,00	79,59	0		
	59,00	80,19	4 369		
	59,00	80,19	15 092		
	59,00	80,19	9 223		
	59,00	79,61	13 927		
	59,00	79,61	15 134		
	59,00	79,61	13 120		
	59,00	82,82	9 862		
	59,00	82,82	10 767		
	59,00	82,82	14 213		
MUŽ	60,00	74,84	2 800	26.11.2012	laminace
	60,00	74,84	12 753		
ŽENA	55,00	81,56	14 291	15.12.2008	laminace
	55,00	81,56	15 598		
	55,00	81,56	14 154		
	55,00	81,49	13 583		
	55,00	81,49	14 936		
	55,00	81,49	13 478		
	55,00	80,70	14 292		
	55,00	80,70	15 447		
	55,00	80,70	12 800		
	55,00	82,17	16 456		
	55,00	82,17	15 733		
	55,00	82,17	17 002		
MUŽ	61,00	100,55	20 855	1.5.2006	zámečník
	61,00	100,55	19 879		
	61,00	100,55	20 600		
	61,00	101,30	18 694		
	61,00	101,30	20 673		
	61,00	101,30	19 853		
	61,00	102,20	18 816		
	61,00	102,20	18 984		
	61,00	102,20	17 075		
	61,00	101,18	19 444		
	61,00	101,18	20 157		

	61,00	101,18	18 976				
MUŽ	60,00	64,84	11 035	3.12.2012	lakovna		
MUŽ	77,00	105,62	18 620	1.9.1996	hrubá montáž		
	77,00	105,62	17 747				
	77,00	105,62	18 629				
	77,00	105,76	17 918				
	77,00	105,76	19 548				
	77,00	105,76	17 747				
	77,00	106,22	18 780				
	77,00	106,22	19 788				
	77,00	106,22	17 051				
	77,00	107,22	19 411				
	77,00	107,22	19 074				
	77,00	107,22	18 218				
MUŽ	62,00	66,84	4 960			20.8.2012	obrobna,laminace
	62,00	66,84	9 959				
	62,00	62,00	12 208				
	62,00	62,00	12 642				
	62,00	62,00	11 929				
ŽENA	60,00	64,84	10 439	1.9.2012	laminace		
	60,00	65,26	11 840				
	60,00	65,26	11 367				
	60,00	65,26	11 823				
ŽENA	55,00	76,32	13 163	5.4.2006	laminace		
	55,00	76,32	14 103				
	55,00	76,32	15 221				
	55,00	81,68	14 186				
	55,00	81,68	10 267				
	55,00	81,68	14 131				
	55,00	83,34	14 833				
	55,00	83,34	15 801				
	55,00	83,34	13 541				
	55,00	85,51	15 512				
	55,00	85,51	15 031				
	55,00	85,51	9 309				
MUŽ	67,00	99,69	17 569			1.9.1996	truhlářské práce
	67,00	99,69	16 900				
	67,00	99,69	17 605				
	67,00	100,18	16 924				
	67,00	100,18	18 498				
	67,00	100,18	16 788				
	67,00	100,44	17 682				
	67,00	100,44	18 662				
	67,00	100,44	15 977				
	67,00	100,66	18 199				
	67,00	100,66	17 742				
	67,00	100,66	17 152				
MUŽ	65,00	83,54	15 301	1.11.2011	hrubá montáž		
	65,00	83,54	15 679				
	65,00	83,54	16 521				
	65,00	91,60	15 861				
	65,00	91,60	17 355				
	65,00	91,60	15 807				
	65,00	94,53	16 741				
	65,00	94,53	17 596				
	65,00	94,53	15 099				
	65,00	94,53	15 099				

	65,00	95,22	17 194		
	65,00	95,22	16 682		
	65,00	95,22	18 290		
MUŽ	70,00	98,85	17 801	1.9.2011	lakovna
	70,00	98,85	16 868		
	70,00	98,85	13 453		
	70,00	98,92	12 164		
	70,00	98,92	18 217		
	70,00	98,92	16 571		
	70,00	97,74	17 631		
	70,00	97,74	18 351		
	70,00	97,74	15 794		
	70,00	100,30	18 072		
	70,00	100,30	17 552		
	70,00	100,30	17 014		
MUŽ	81,00	110,24	19 656	1.6.2011	zámečník
	81,00	110,24	18 489		
	81,00	110,24	19 364		
	81,00	109,85	18 556		
	81,00	109,85	20 314		
	81,00	109,85	18 499		
	83,00	110,39	20 922		
	83,00	110,39	21 629		
	83,00	110,39	19 023		
	83,00	120,52	22 542		
	83,00	120,52	21 379		
	83,00	120,52	20 649		
MUŽ	85,00	0,00	19 184	1.3.2012	svářeč
	85,00	109,00	18 422		
	85,00	109,00	20 975		
	85,00	109,00	18 945		
	85,00	109,83	20 049		
	85,00	109,83	21 623		
	85,00	109,83	19 668		
	85,00	116,64	22 083		
	85,00	116,64	22 093		
	85,00	116,64	20 676		
MUŽ	83,00	130,09	26 119	9.11.1999	lakovna
	83,00	130,09	27 869		
	83,00	130,09	28 343		
	83,00	133,79	26 444		
	83,00	133,79	27 074		
	83,00	133,79	24 860		
	83,00	126,45	26 116		
	83,00	126,45	26 780		
	83,00	126,45	21 648		
	83,00	123,21	22 775		
	83,00	123,21	24 542		
	83,00	123,21	27 800		
ŽENA	65,00	0,00	0	23.6.2008	úklid,čištění forem
	65,00	74,76	0		
	55,00	74,76	4 902		
	55,00	64,62	10 931		
	55,00	64,62	11 975		
	55,00	64,62	10 920		
	55,00	65,11	11 492		

	55,00	65,11	12 865		
	55,00	65,11	10 493		
	55,00	66,19	12 020		
	55,00	66,19	13 964		
	55,00	66,19	11 280		
MUŽ	76,00	124,08	23 281	1.9.1996	svářeč
	76,00	124,08	22 153		
	76,00	124,08	23 463		
	76,00	121,40	13 789		
	76,00	121,40	25 614		
	76,00	121,40	22 171		
	76,00	120,80	23 863		
	76,00	120,80	25 001		
	76,00	120,80	21 747		
	76,00	124,27	23 465		
	76,00	124,27	24 567		
	76,00	124,27	22 700		
MUŽ	82,00	122,03	8 226	1.6.2010	lakovna
	82,00	122,03	19 800		
	82,00	122,03	20 404		
	82,00	116,39	19 887		
	82,00	116,39	25 009		
MUŽ	113,00	118,64	21 687	1.1.2012	svářeč
	113,00	118,64	19 818		
	113,00	118,64	21 044		
	113,00	118,12	19 917		
	113,00	118,12	7 560		
ŽENA	55,00	79,62	13 341	1.4.2012	laminace
	55,00	79,62	14 624		
	55,00	79,62	13 257		
	55,00	79,25	14 089		
	55,00	79,25	14 800		
	55,00	79,25	12 652		
	55,00	80,08	14 403		
	55,00	80,08	17 629		
	55,00	80,08	13 164		
MUŽ	65,00	87,68	15 301	1.11.2011	montáže
	65,00	87,68	15 769		
	65,00	87,68	16 521		
	65,00	91,52	15 860		
	65,00	91,52	17 328		
	65,00	91,52	15 841		
	65,00	94,58	16 731		
	65,00	94,58	17 099		
	65,00	94,58	13 580		
	65,00	90,24	13 460		
ŽENA	55,00	79,06	13 931	1.1.2011	laminace
	55,00	79,06	13 259		
	55,00	79,06	13 894		
	55,00	79,01	13 345		
	55,00	79,01	14 600		
	55,00	79,01	13 249		
	55,00	79,23	14 006		
	55,00	79,23	14 799		
	55,00	79,23	12 695		
	55,00	79,96	14 471		

	55,00	79,96	15 580		
	55,00	79,96	15 507		
ŽENA	60,00	0,00	14 774	1.3.2012	laminace,montáže VL-3
	60,00	83,94	14 176		
	60,00	83,94	15 555		
	60,00	83,94	16 778		
	62,00	87,35	15 713		
	62,00	87,35	12 335		
	62,00	87,35	12 194		
	62,00	86,45	16 186		
	62,00	86,45	11 332		
	62,00	86,45	15 973		
MUŽ	65,00	84,84	13 513	1.9.2012	lakovna
	65,00	84,43	15 354		
	65,00	84,43	8 960		
	65,00	84,43	7 252		
MUŽ	80,00	132,06	24 338	1.9.1996	hrubá montáž
	80,00	132,06	21 230		
	80,00	132,06	20 704		
	80,00	120,79	19 846		
	80,00	120,79	21 638		
	80,00	120,79	19 776		
	80,00	117,28	20 830		
	80,00	117,28	21 758		
	80,00	117,28	18 789		
	80,00	118,34	24 829		
	80,00	118,34	24 251		
	80,00	118,34	24 656		
ŽENA	54,00	86,34	17 351	6.1.1997	laminace
	54,00	86,34	17 046		
	54,00	86,34	15 004		
	54,00	87,38	15 171		
	54,00	87,38	17 715		
	54,00	87,38	16 215		
	54,00	87,91	15 361		
	54,00	87,91	16 424		
	54,00	87,91	15 598		
	54,00	86,69	18 939		
	54,00	86,69	19 094		
	54,00	86,69	19 094		
ŽENA	55,00	69,62	11 709	1.4.2012	laminace VL-3
	55,00	69,62	12 823		
	55,00	69,62	11 644		
	55,00	69,57	12 241		
	55,00	69,57	13 406		
	55,00	69,57	11 146		
	55,00	71,32	11 412		
	55,00	71,32	12 318		
	55,00	71,32	9 461		
MUŽ	75,00	0,00	0	1.9.1996	hrubá,konečná montáž
	75,00	0,00	17 892		
	75,00	107,84	19 184		
	75,00	107,78	20 142		
	75,00	107,78	21 866		
	75,00	107,78	19 982		
	75,00	120,38	21 599		

	75,00	120,38	22 855		
	75,00	120,38	17 202		
	75,00	118,06	19 535		
	75,00	118,06	18 948		
	75,00	118,06	19 067		
ŽENA	60,00	74,84	7 218	15.10.2012	laminace
	60,00	74,84	13 127		
	60,00	74,84	13 164		

Přehled mzdových údajů za 1-12/2012 – THP

Příjmení	Tarif	Prům./hod.	Hrubá mzda	Nástup	Vykonávaná práce
ŽENA	15 500	136,31	25 814	01.04.1996	účetní
	15 500	136,31	24 596		
	15 500	136,31	27 699		
	15 500	138,74	25 288		
	15 500	138,74	26 059		
	15 500	138,74	24 946		
	15 500	139,59	25 182		
	15 500	139,59	24 645		
	15 500	139,59	24 181		
	15 500	139,65	26 138		
	15 500	139,65	26 858		
	15 500	139,65	30 284		
	MUŽ	13 700	103,26		
13 700		103,26	18 523		
13 700		103,26	18 071		
13 700		102,47	18 033		
13 700		102,47	18 209		
13 700		102,47	18 350		
13 700		102,94	18 510		
13 700		102,94	18 751		
13 700		102,94	17 964		
13 700		104,65	18 377		
13 700		104,65	20 137		
13 700		104,65	22 896		
MUŽ		12 000	124,01	24 055	01.09.1996
	12 000	124,01	25 556		
	12 000	124,01	25 086		
	12 000	123,57	23 808		
	12 000	123,57	25 066		
	12 000	123,57	24 779		
	12 000	124,45	25 310		
	12 000	124,45	26 155		
	12 000	124,45	25 239		
	12 000	129,31	25 597		
	12 000	129,31	27 246		
	12 000	129,31	27 147		
	ŽENA	10 500	77,91	14 377	
10 500		77,91	14 080		
10 500		77,91	14 720		
10 500		83,46	16 868		
10 500		83,46	15 523		
10 500		83,46	15 898		
10 500		94,00	18 783		
10 500		94,00	16 277		

	10 500	94,00	16 727		
	10 500	101,13	14 177		
	10 500	101,13	18 202		
	10 500	101,13	17 792		
ŽENA	17 000	102,69	18 001	01.11.2012	mistr,skladnice
	17 000	102,69	18 036		
ŽENA	11 000	92,47	16 011	01.04.2000	skladnice
	11 000	92,47	16 140		
	11 000	92,47	16 312		
	11 000	93,23	16 629		
	11 000	93,23	16 730		
	11 000	93,23	16 641		
	11 000	94,75	16 522		
	11 000	94,75	16 751		
	11 000	94,75	17 249		
	11 000	95,46	17 440		
	11 000	95,46	17 860		
	11 000	95,46	17 440		
MUŽ	12 000	0,00	11 096	13.08.2012	kontrolor zkrác.prac.doba (6 hod.)
	12 000	106,15	16 260		
	12 000	123,23	17 999		
	12 000	123,23	15 008		
	12 000	123,23	13 525		
MUŽ	15 500	126,28	22 879	01.09.1996	ved.kontrolor
	15 500	126,28	21 959		
	15 500	126,28	0		
	15 500	129,78	0		
	15 500	129,78	0		
	15 500	129,78	8 306		
MUŽ	15 300	119,75	20 794	01.09.1996	ved.kontrolor
	15 300	119,75	19 836		
	15 300	119,75	20 165		
	15 300	115,25	19 964		
	15 300	115,25	20 079		
	15 300	115,25	19 895		
	15 300	115,27	20 112		
	16 000	115,27	22 882		
	16 000	115,27	23 259		
	16 000	131,38	21 024		
	16 000	131,38	16 688		
	16 000	131,38	0		
MUŽ	14 900	127,22	20 204	10.11.1997	ved.kontrolor
	14 900	127,22	19 837		
	14 900	127,22	20 964		
	14 900	115,82	20 675		
	14 900	115,82	20 804		
	14 900	115,82	20 248		
	14 900	118,45	19 950		
	16 500	118,45	24 928		
	16 500	118,45	26 055		
	16 500	139,48	25 906		
	16 500	139,48	26 576		
	16 500	139,48	25 941		
MUŽ	12 000	70,92	12 887	01.03.2011	ved.TOV
	12 000	70,92	15 676		
MUŽ	14 000	105,23	18 456	01.01.2009	technolog,mistr

	14 000	105,23	18 510		
	14 000	105,23	18 045		
	14 000	105,80	18 750		
	14 000	105,80	18 966		
	14 000	105,80	19 172		
	14 000	109,91	18 427		
	14 000	109,91	19 734		
	14 000	109,91	17 790		
	14 000	106,95	18 733		
	14 000	106,95	19 141		
	14 000	106,95	18 761		
ŽENA	11 400	99,14	17 295	01.01.1997	fakturace
	11 400	99,14	16 667		
	11 400	99,14	16 968		
	11 400	97,92	17 486		
	11 400	97,92	17 500		
	11 400	97,92	17 673		
	11 400	101,46	18 071		
	11 400	101,46	18 975		
	11 400	101,46	18 455		
	11 400	108,75	17 977		
	11 400	108,75	20 647		
	11 400	108,75	18 785		
MUŽ	13 000	137,14	27 586	01.09.1996	vedoucí výroby
	13 000	137,14	31 781		
	13 000	137,14	28 248		
	13 000	143,82	28 863		
	13 000	143,82	27 001		
	13 000	143,82	28 894		
	13 000	139,26	28 561		
	13 000	139,26	29 393		
	13 000	139,26	29 135		
	13 000	141,61	28 667		
	13 000	141,61	30 030		
	13 000	141,61	29 778		
ŽENA	8 600	82,88	15 085	01.09.1996	pokladní, administrativa
	8 600	82,88	15 026		
	8 600	82,88	16 029		
	8 600	84,74	15 739		
	8 600	84,74	15 510		
	8 600	84,74	15 813		
	8 600	89,88	15 810		
	8 600	89,88	16 561		
	8 600	89,88	15 946		
	8 600	92,63	16 432		
	8 600	92,63	16 302		
	8 600	92,63	16 427		
ŽENA	11 100	88,63	16 147	22.05.2000	kontrola
	11 100	88,63	15 807		
	11 100	88,63	15 327		
	11 100	88,08	14 816		
	11 100	88,08	14 767		
	11 100	88,08	14 766		
	11 100	84,88	16 771		
	11 100	84,88	16 223		
	11 100	84,88	16 704		
	11 100	93,74	18 028		

	11 100	93,74	18 232		
	11 100	93,74	19 571		
ŽENA	7 871	85,11	14 438	01.09.1997	sekretářka,výrobní účtárna zkrác.prac.doba (7 hod.)
	7 871	85,11	13 275		
	7 871	85,11	13 146		
	7 871	86,97	13 337		
	7 871	86,97	13 305		
	7 871	86,97	12 540		
	7 871	85,80	13 780		
	7 871	85,80	13 929		
	7 871	85,80	13 411		
	7 871	91,30	11 240		
	7 871	91,30	16 076		
	7 871	91,30	12 959		
MUŽ	11 700	112,68	14 875	01.07.1998	technik údržby
	11 700	112,68	19 200		
	11 700	112,68	19 935		
	11 700	112,51	19 749		
	11 700	112,51	19 974		
	11 700	112,51	19 878		
	11 700	114,62	20 679		
	11 700	114,62	20 210		
	11 700	114,62	19 912		
	11 700	117,68	12 494		
	11 700	117,68	20 545		
	11 700	117,68	20 427		
MUŽ	6 500	124,94	12 924	01.01.2012	konstruktér zkrác.prac.doba (4 hod.)
	6 500	124,94	13 180		
	6 500	124,94	14 044		
	6 500	128,02	12 441		
	6 500	128,02	13 602		
	6 500	128,02	14 454		
	6 500	123,35	15 612		
	6 500	123,35	13 224		
	6 500	123,35	14 363		
	6 500	123,91	13 726		
	6 500	123,91	14 736		
	6 500	123,91	13 866		
MUŽ	17 600	116,93	20 314	01.08.2007	kontrolor
	17 600	116,93	20 186		
	17 600	116,93	20 215		
	17 600	116,65	20 243		
	17 600	116,65	20 642		
	17 600	116,65	20 223		
	17 600	117,47	20 245		
	17 600	117,47	21 093		
	17 600	117,47	20 186		
	17 600	118,47	20 186		
	17 600	118,47	20 371		
	17 600	118,47	20 377		