



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR - pracoviště, zaměstnání, stejná práce a rozklad faktorů

Vybrané výstupy studie

Moderuje: Romana Marková Volejníčková, Práce, péče, peníze, 7.3.2019



#rovnadmena



- » Název projektu v rámci kterého vznikla tato studie: *Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů.*
- » Projekt je financován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR.
- » Registrační číslo projektu: CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_009/0003702

Co znamená rozdíl 22 %?
Není způsoben tím, že se muži a ženy koncentrují
v určitých oborech?

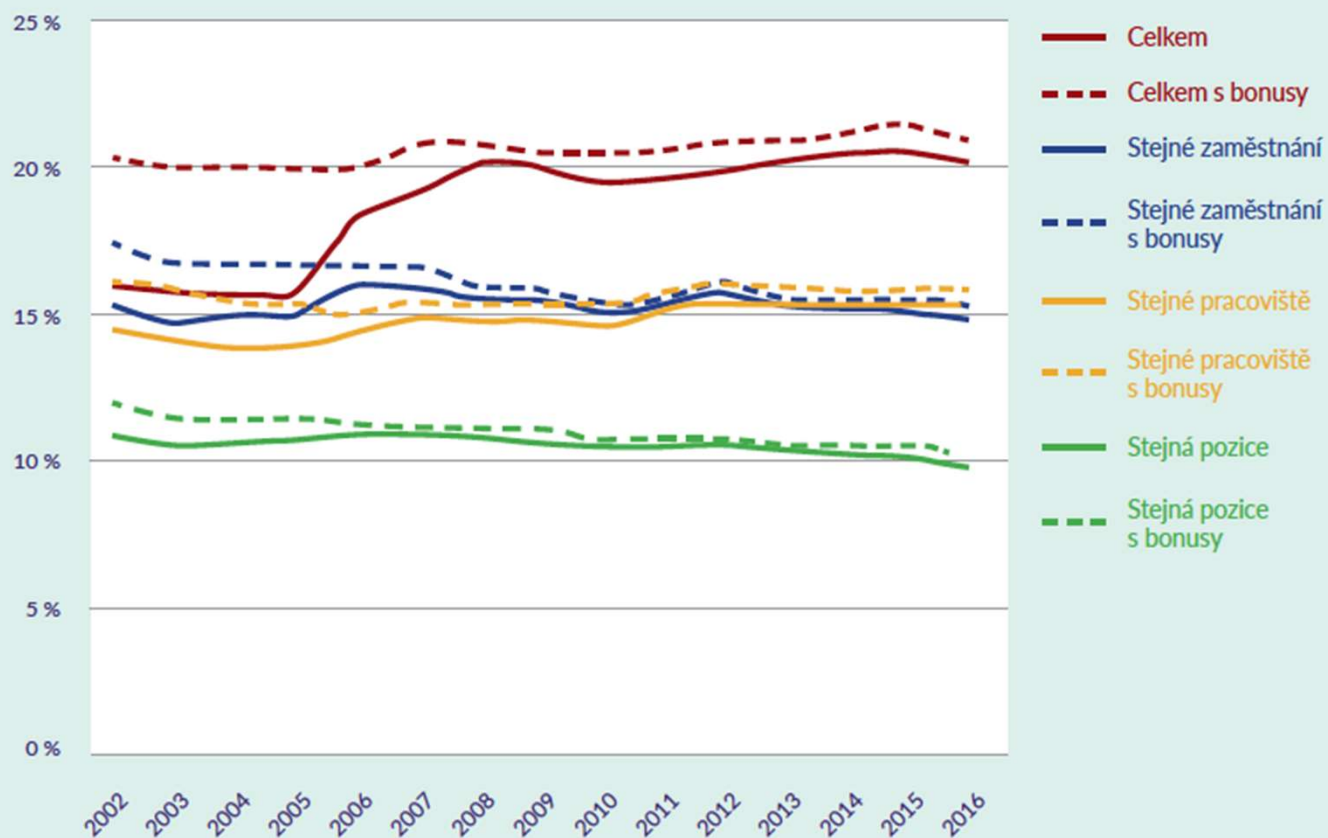


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

Graf 11 GPG v %, porovnání základní hodinové mzdy a mzdy včetně bonusů a příplatků, porovnání pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozici, plné úvazky, v letech 2002–2016



Jak si stojíme v mezinárodním srovnání?

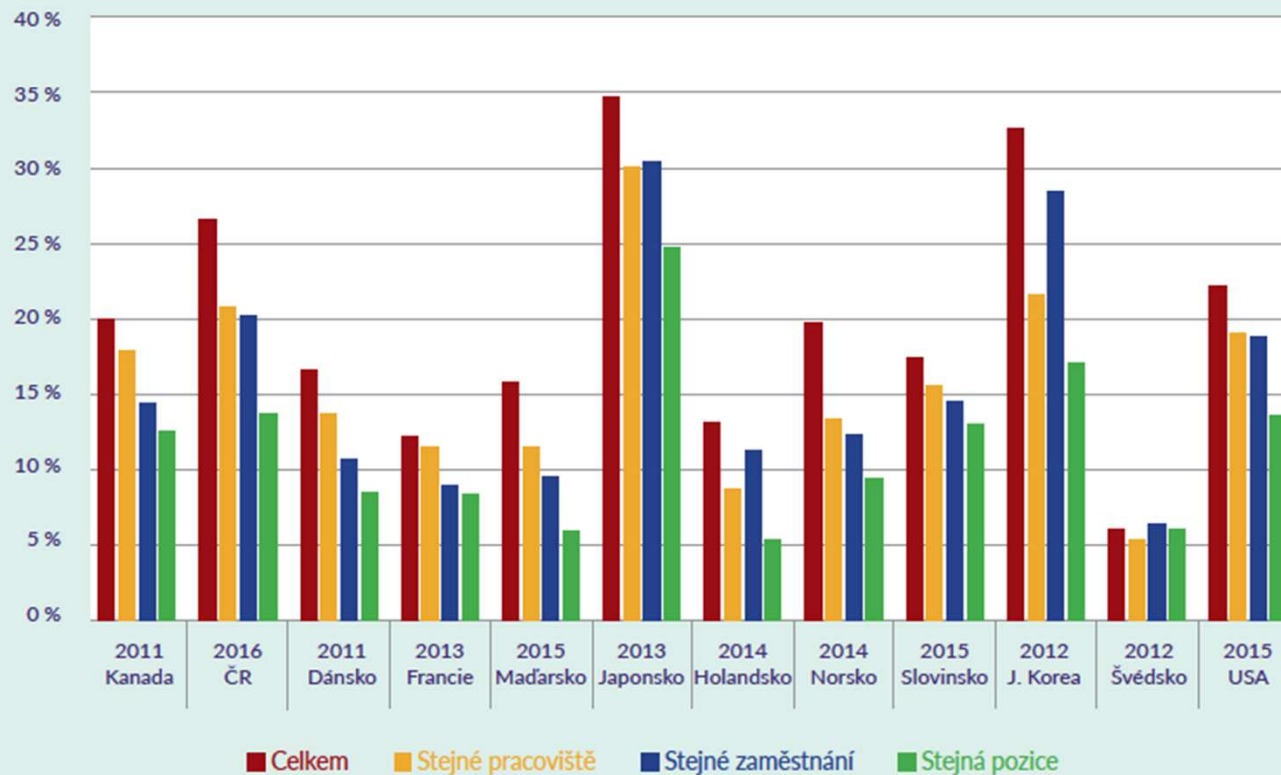


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnaodmena

Graf 14 GPG v % v jednotlivých zemích a konkrétních letech. Porovnání základní roční mzdy pro plné úvazky celkem, pro stejné pracoviště, stejné zaměstnání a stejnou pozici

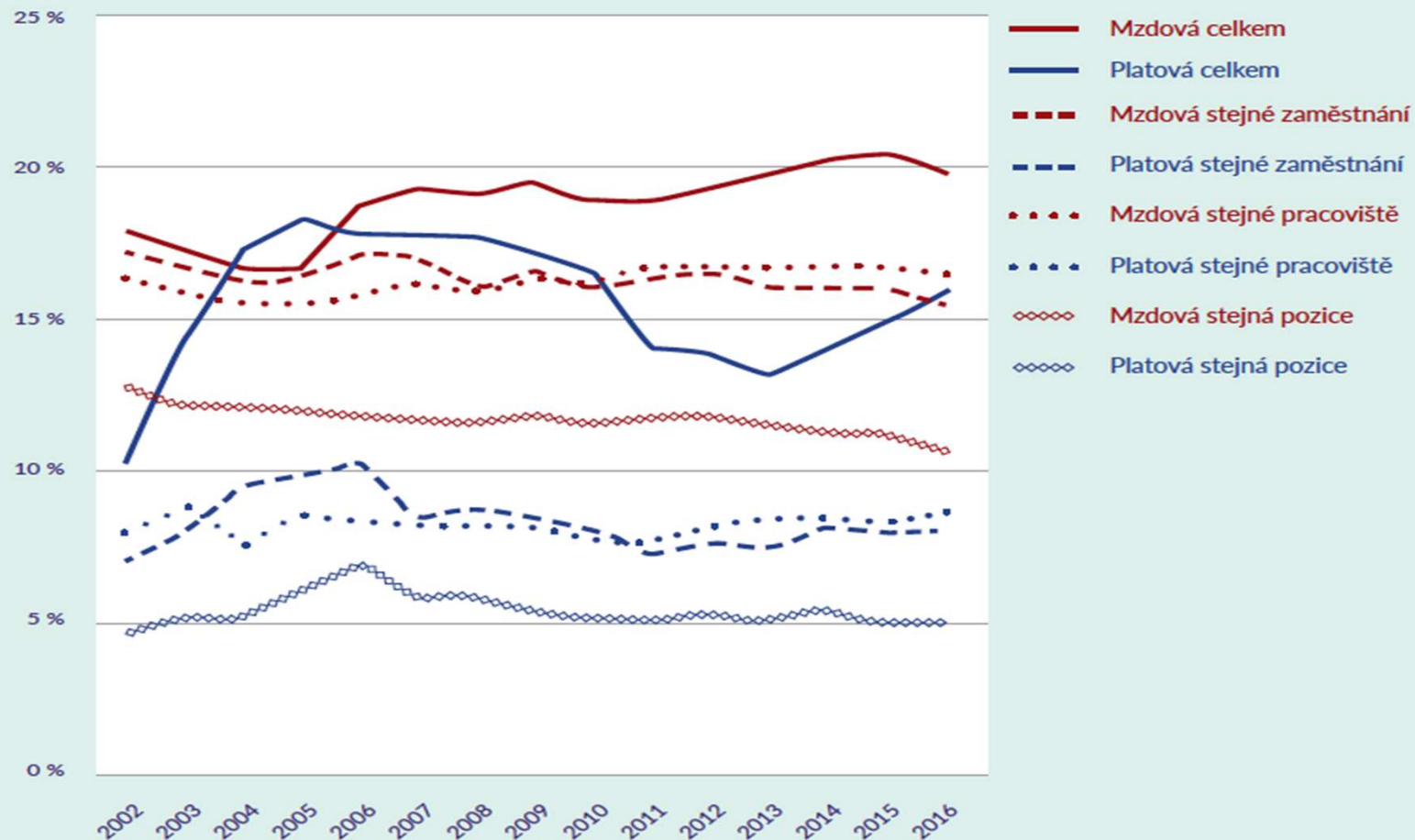


Zdroj: Comparative Organisational Inequality Network (COIN) calculations. Viz: <https://www.umass.edu/coin/>

Jak lze charakterizovat nerovné odměňování v různých oblastech trhu práce?

Ve veřejném sektoru jsou platy řízeny tabulkami a někdy i služebním zákonem. Jsou zde rozdíly nižší?

Graf 21 Porovnání mzdové a platové sféry pro plné úvazky – GPG v % z průměrné hodinové mzdy bez bonusů a příplatků pro stejné zaměstnání, pracoviště a pozice



Které skupiny pracujících nejčastěji pracují v tzv. dobrém
zaměstnání?

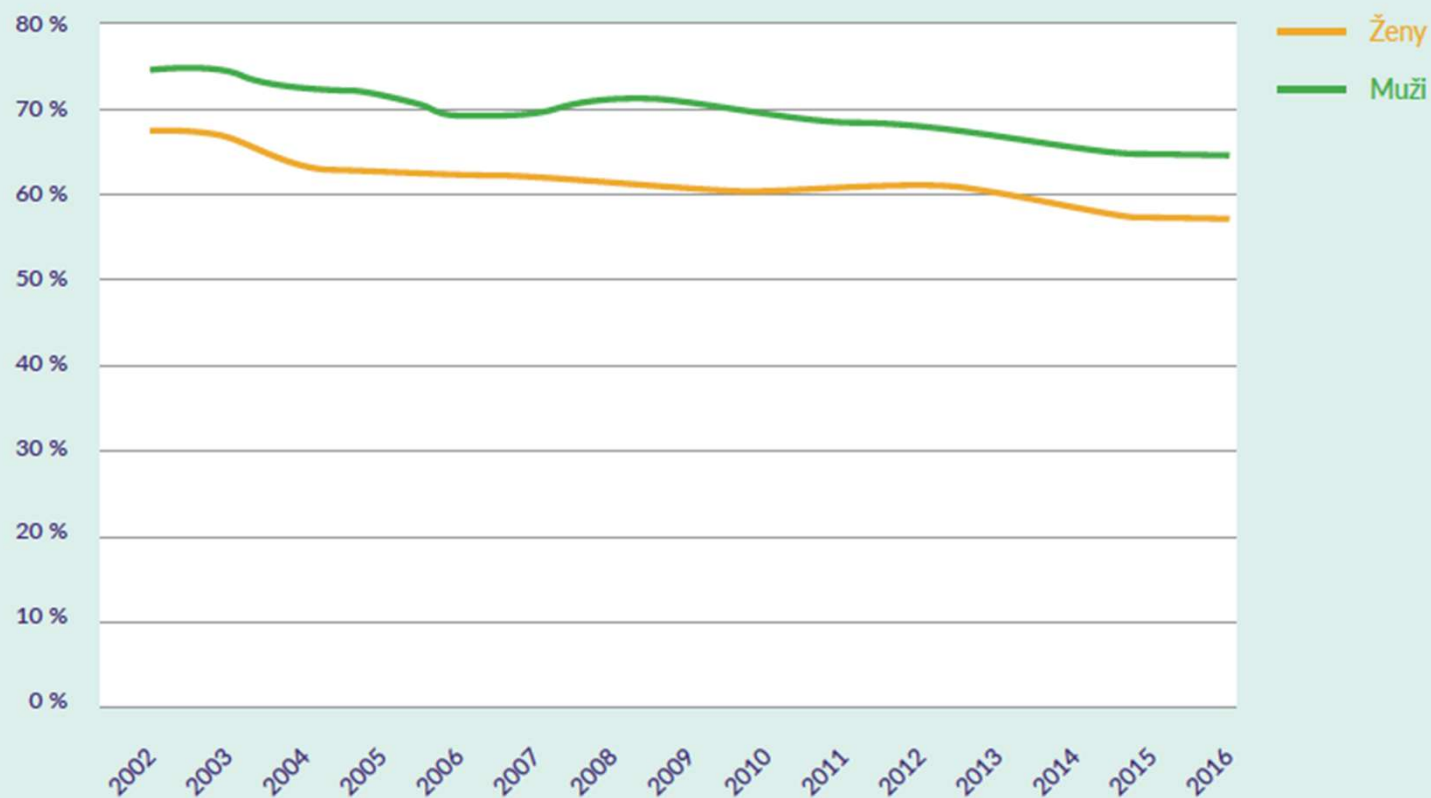


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

Graf 10 „Dobrá zaměstnání“ podle pohlaví v letech 2002–2016



Jaký vliv má rodičovství na rozdíl v odměňování žen a mužů?

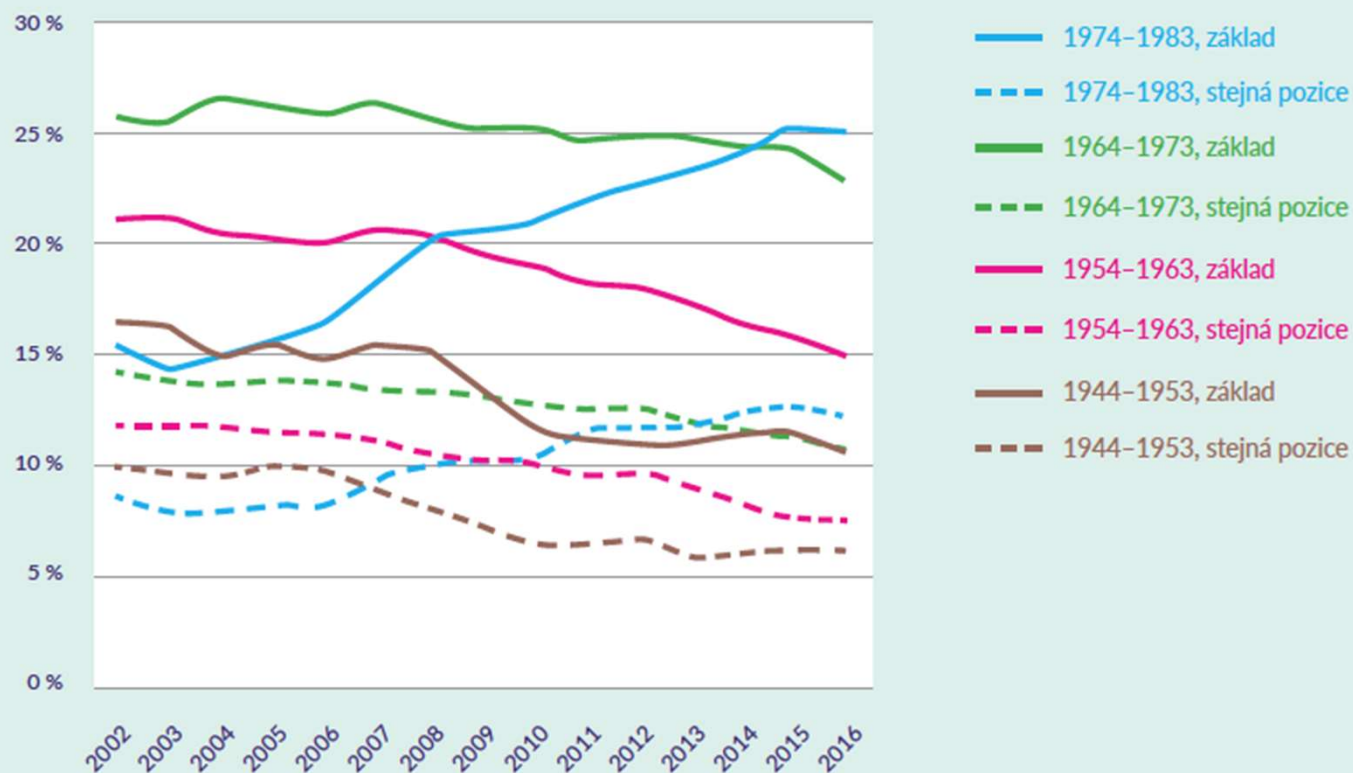


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

Graf 15 Porovnání pro vybrané věkové kohorty, hodnota GPG v % z průměrné hodinové mzdy včetně bonusů a příplatků, celkový GPG a GPG pro stejné pozice pro plné úvazky



Jakou metodu mzdového rozkladu jste v této studii využily?



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

- » Metoda **Blinder-Oaxaca dekompozice** rozdílů v odměňování žen a mužů
- » Pracující ženy a muži ve věku 25 až 55 let a firmy s deseti a více zaměstnanými (data ISPV)
- » Cíl metody
 - » výpočet celkového genderového rozdílu v odměňování
 - » rozložení tohoto rozdílu na vysvětlenou a nevysvětlenou část
- » **Vysvětlená část** – vyčísluje vliv rozdílů v individuálních charakteristikách pracujících žen a mužů a genderové segregace do oborů, pozic a pracovišť
- » **Nevysvětlená část** – vyčísluje jednak rozdílné odměňování totožných charakteristik u mužů a u žen a vlivy, které nemůžeme v analýze kontrolovat
- » Představuje to, co nemůžeme rozdíly v pracující populaci mužů a žen vysvětlit

Jaké proměnné tato metoda umožňuje kontrolovat?



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



#rovnadmena 

- » **individuální charakteristiky:** věk, vzdělání, národnost, délka praxe u současného zaměstnavatele, výše úvazku, typ pracovní smlouvy a postavení v řízení (vedoucí pozice)
- » **charakteristiky zaměstnání:** ISCO 2místné, podíl žen v kategorii zaměstnání ISCO 3místné, NACE 2písmenné (genderová segregace trhu práce)
- » výhoda dat ISPV
- » **charakteristiky firmy/pracoviště:** sektor (státní vs. veřejný), kolektivní smlouva, podíl žen na pracovišti, průměrná mzda na pracovišti, variabilita mezd na pracovišti, vlastnictví (domácí vs. zahraniční), genderová segregace na pracovištích z pohledu vzdělání, praxe a výše úvazku, region
- » nevýhoda dat ISPV – chybí údaje o rodičovství (počet, věk dětí)

Jak tedy podle této analýzy vypadá v ČR vysvětlená a nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování?

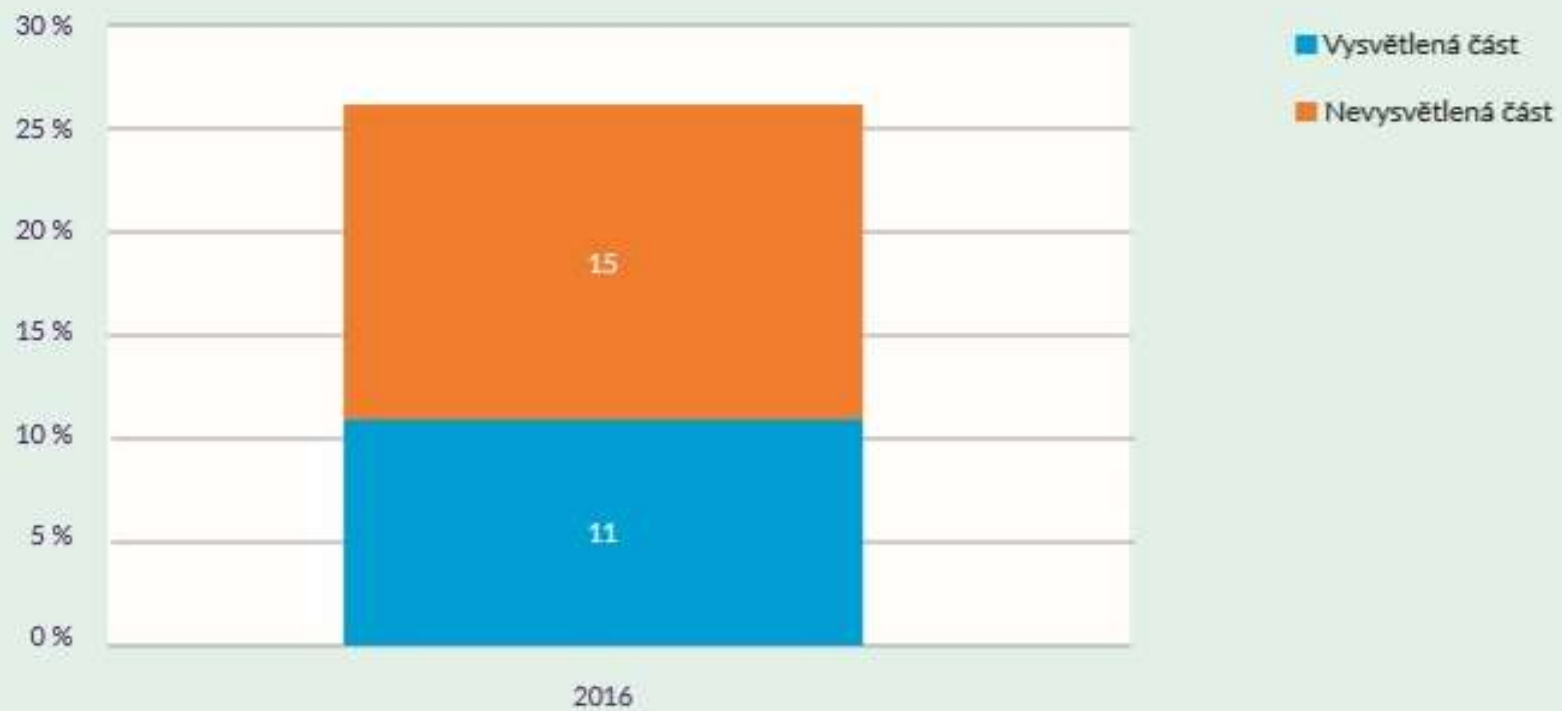


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

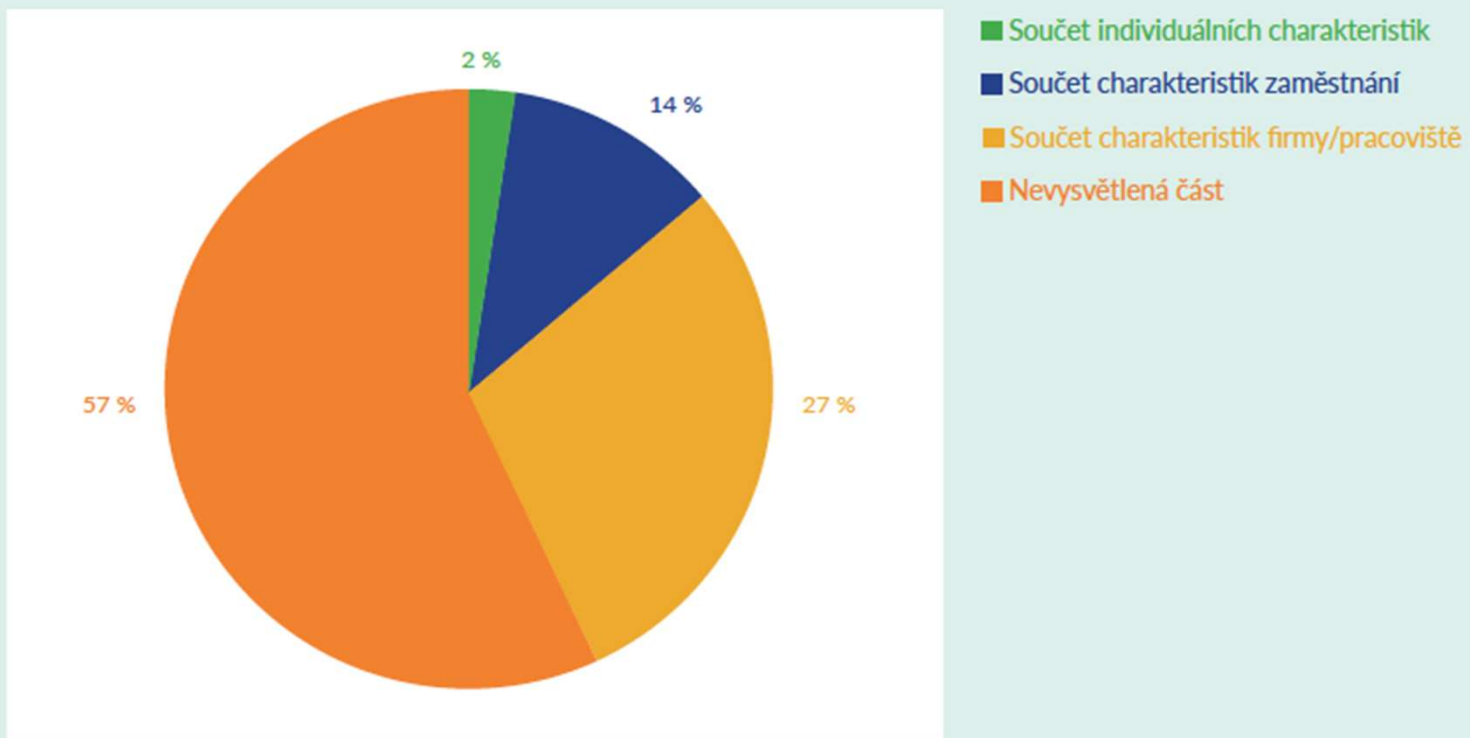
Graf 26 Blinder-Oaxaca rozklad mzdového rozdílu, 2016



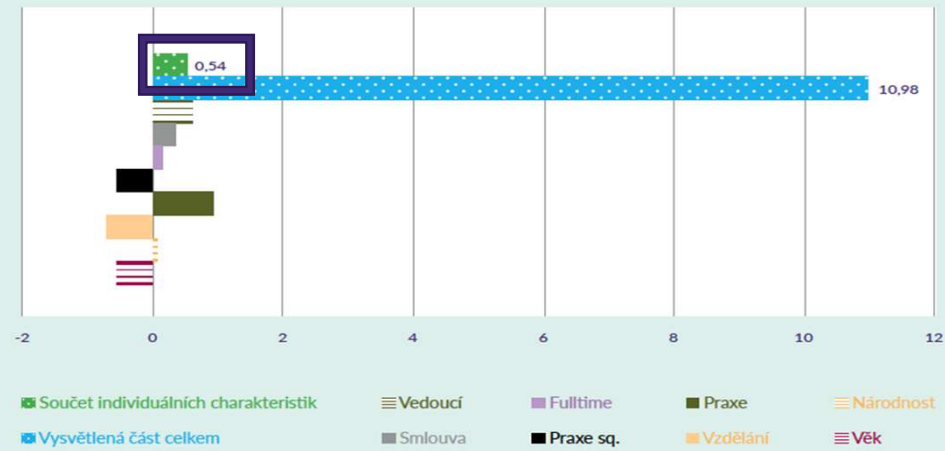
Dle výzkumu veřejného mínění se stále vysoké procento české veřejnosti domnívá, že rozdíl v odměňování je dán rozdíly v individuálních charakteristikách mužů a žen.
Je to skutečně tak?

» Kompletní zpráva z dotazníkového šetření dostupná na: <https://www.soc.cas.cz/aktualita/ceskou-verejnost-trapi-nerovnosti-v-odmenovani-zen-muzu-i-diskriminace>

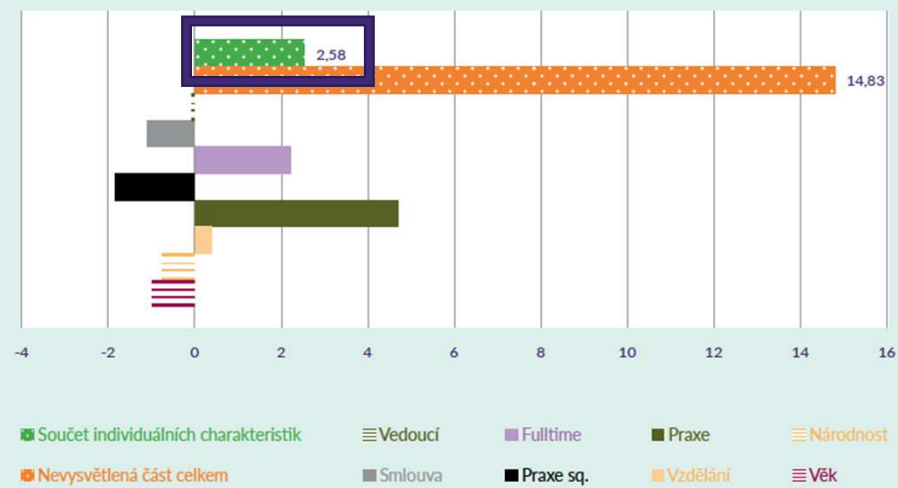
Graf 30 Genderový rozdíl odměňování, vysvětlená část rozdělená na individuální charakteristiky, charakteristiky zaměstnání a firmy/pracoviště a nevysvětlená část v %



Graf 27 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad, 2016



Graf 31 Nevysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, individuální charakteristiky, detailní rozklad, 2016



Pokud nemají individuální charakteristiky vliv, jaké proměnné mohou dle Vás rozdíl v odměňování vysvětlit?
Je to genderová segregace do odlišných zaměstnání?

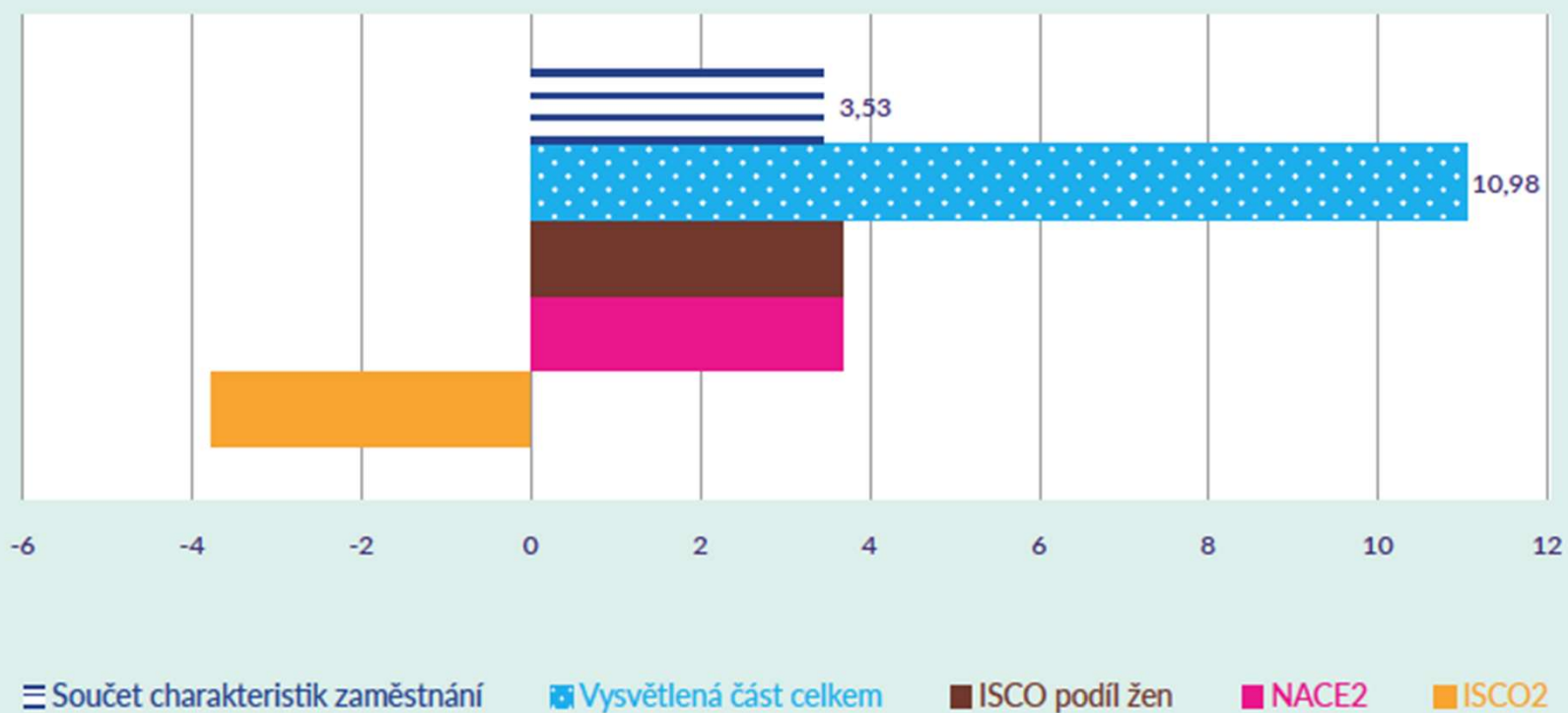


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

Graf 28 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky zaměstnání, detailní rozklad, 2016



Když mzdový rozdíl nevysvětlí individuální charakteristiky
ani genderová segregace, co dál nám pomůže
rozdíl vysvětlit?

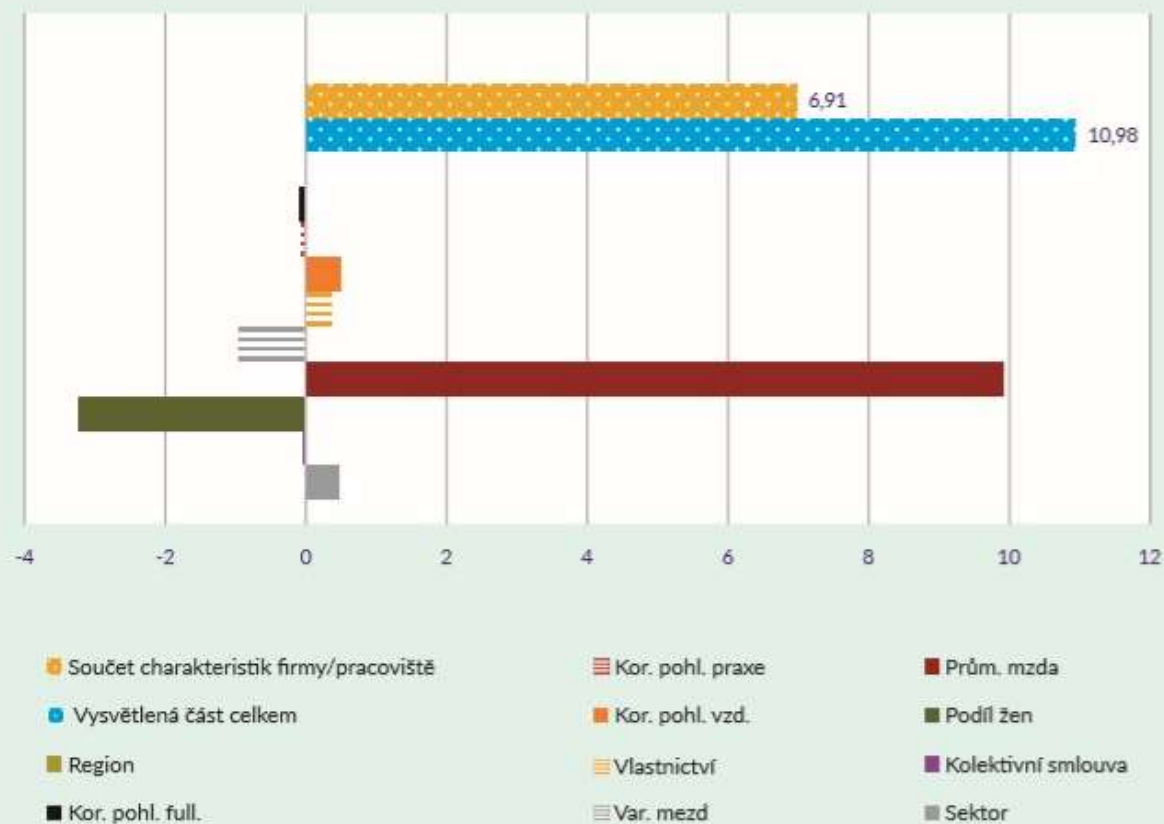


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

Graf 29 Vysvětlená část genderového rozdílu v odměňování, charakteristiky firmy/pracoviště, detailní rozklad, 2016



Je možné za použití této metody vyčíslit diskriminaci?



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

- » nevysvětlená část někdy bývá označena za efekt diskriminace, to je nepřesné
- » nevysvětlená část může zahrnovat složku přímé či nepřímé diskriminace, ale zahrnuje v sobě i efekty faktorů, které nemůžeme v analýze z důvodu omezení či chybějících dat zohlednit
- » za diskriminaci můžeme označit část, která odkazuje k odlišnému odměňování totožných charakteristik u mužů a u žen
- » diskriminace ale může být obsažena i ve vysvětlené části, např. nižší podíl žen ve vedoucích pozicích (efekt skleněného stropu), diskriminace při přijímání do zaměstnání atd.

Studie ukazuje, že značná část rozdílu v odměňování zůstává nevysvětlená. Čím je to způsobeno? Jakými dalšími proměnnými by se dala vysvětlit?



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

- » částečně to může být dáno efektem rodičovství a péčí o malé děti a diskriminací s ní spojenou v případě žen matek
- » rodičovství v datech není obsaženo, výzva do budoucna, sledovat délku přerušování pracovní dráhy, počet a věk dětí
- » další individuální charakteristiky mužů a žen, jako je např. ochota vyjednávat o výši svého platu/mzdy
- » pak je tam již zmíněný efekt diskriminace, tedy efekt odlišného odměňování žen a mužů i v případě stejných charakteristik, který je potřeba odbourávat

Opravdu ženy odpracují méně hodin a proto mají nižší mzdy/platy?

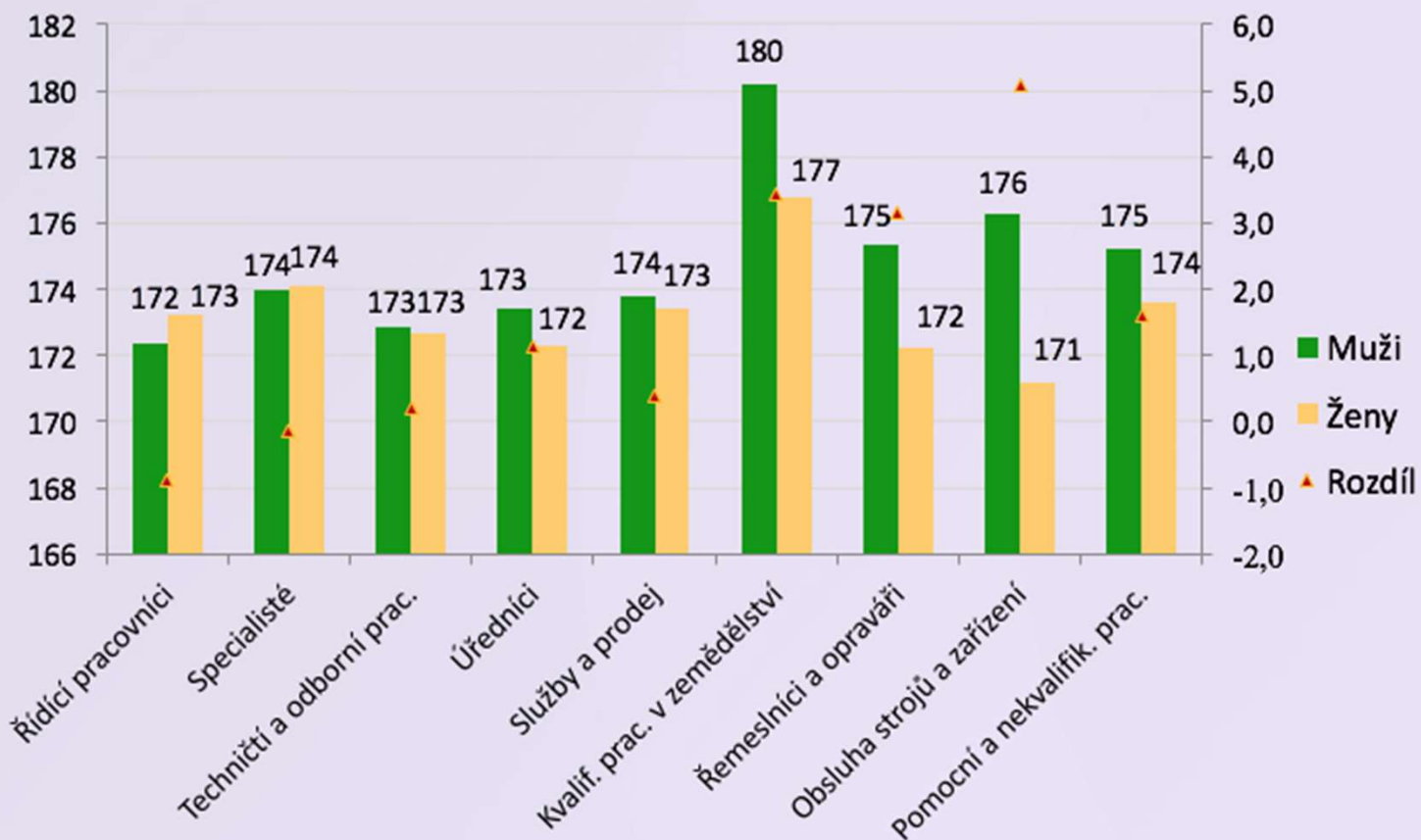


Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



#rovnadmena 

Placený čas v hodinách měsíčně podle pohlaví a CZ-ISCO



Zdroj: Struktura mezd zaměstnanců 2015, ČSÚ

Genderový rozdíl v odměňování je také často obhajován tím, že se ženy dobrovolně rozhodnou pro vstup do feminizovaných oborů, kde je mzda/plat nižší, že dobrovolně odcházejí na několik let z trhu práce atd.
Je to skutečně tak?



Jak lze podle Vás rozdíl v odměňování snížit?



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost




#rovnadmena

Doporučení pro snížení rozdílu v odměňování

Transparentní odměňování

- » Transparentní odměňování neznamena vědět, kolik přesně činí mzda/plat kolegy či kolegyně!!!!
- » Jak lze transparentnosti v odměňování dosahovat?
 - » zveřejňováním průměrných mezd podle jednotlivých kategorií zaměstnanců a zaměstnankyň a podle pohlaví;
 - » zavedením práva zaměstnaných získat informaci o průměrné mzdě za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, jakou vykonává;
 - » prováděním mzdových auditů;
 - » zahrnutím otázky rovného odměňování jako běžné součásti do kolektivního vyjednávání

Viz také: Křížková, A., R. Marková Volejníčková, M. Vohlídalová. 2018. *Genderové nerovnosti v odměňování: problém nás všech*. SLON: Praha.

Doporučení pro snížení rozdílu v odměňování

- » Podpora ze strany státu vůči zaměstnavatelským subjektům
 - => např. nástroj pro analýzu odměňování ve firmě
 - » Logib – mzdový audit
- » Osvěta a zvýšení informovanosti zaměstnaných o výši příjmů v jednotlivých oborech a na konkrétních pozicích
 - » Mzdová kalkulačka
 - » Uvádění mezd/platů do náborových inzerátů

Více o Logib zde: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=31; více o mzdové kalkulačce: http://www.rovnaodmena.cz/?page_id=228

Děkuji za pozornost!

» romana.volejnickova@soc.cas.cz

» alena.krizkova@soc.cas.cz

» kristyna.pospisilova@soc.cas.cz

» hana.marikova@soc.cas.cz

