Materiál byl zpracován v rámci projektu „Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy“, registrační číslo projektu: Z.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289, který byl financován z Operačního programu Zaměstnanost.

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA O VYHODNOCENÍ STATISTICKÝCH ÚDAJŮ A VYHODNOCENÍ ÚDAJŮ RESORTNÍCH - ANONYMIZOVANÝCH STATISTIK

ZEJMÉNA S OHLEDEM NA ROZDÍL V ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Mgr. Bc. Ilona Vlachová

Mgr. Vít Strobach, Ph.D.

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Ministerstvo dopravy

ÚVOD **1**

ODMĚŇOVÁNÍ **2**

PRÁVNÍ ÚPRAVA PLATU A MZDY 3

ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ **4**

SLOŽKY PLATU **5**

PLATOVÝ TARIF 5

Platová třída *5*

Platový stupeň *8*

institut Žabákování 9

Vývoj platového tarifu 11

PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ 12

Rok 2018 ..... *12*

Rok 2020 ..... *13*

OSOBNÍ PŘÍPLATEK 14

CÍLOVÁ ODMĚNA 21

MIMOŘÁDNÉ ODMĚNY 24

HODNOCENÍ **26**

GENDER PAY GAP 66

MEDIÁN PLATU **68**

GENDEROVÝ AUDIT **70**

ZÁVĚR **72**

NÁVRHY OPATŘENÍ **73**

ÚVOD

Hlavním otázkou předložené práce, výstupu projektu *OP Z Implementace Vládní strategie pro rovnost žen a mužů a související aktivity Ministerstva dopravy (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_028/0006289),* je jestli a do jaké míry na Ministerstvu dopravy (MD) dochází k nerovnému odměňování mezi muži a ženami. Cílem analýzy je identifikovat a popsat rozdíly mezi odměňováním žen a mužů jakožto státních zaměstnanců a zaměstnanců v pracovním poměru a navrhnout nástroje/opatření, které by pomohly nerovné odměňování řešit.

Odměňování zaměstnanců ve veřejné správě vychází ze zákoníku práce, z příslušných nařízení vlády a dalších právních norem (např. zákon o státní službě). Předložená práce tedy nejprve shrne zákonné úpravy a působnost zákona o státní službě a seznámí čtenáře s jednotlivými složkami platu a jejich významu pro celkovou proporci odměny.

Analytická část práce se věnuje vývoji průměrného platu na ministerstvu. Detailněji se zaměřuje na vývoj jeho jednotlivých složek v průběhu let 2018-2020. Zvláště je pak rozebrán vývoj platového tarifu, příplatku za vedení, osobního příplatku a služebního hodnocení vzhledem k přiznávaným odměnám a jejich proměnu v daném časovém období.

Na vzniku rozdílu v odměňování žen a mužů se podílí celá řada faktorů. Řadíme sem **systémové faktory** tj., nastavení podmínek v oblasti odměňování a vymahatelnost práva v praxi. Dále faktory **sektorové/odvětvové**; do této kategorie řadíme horizontální genderovou segregaci, výše mezd a platů v jednotlivých sektorech**.** Nižší zastoupení žen v některých odvětvích a profesích, které jsou spojeny s vyšší prestiží i finančním ohodnocením (např. technické obory, IT služby, finanční management), má za následek v souhrnu nižší mzdy a platy žen ve srovnání s muži. Faktory **zaměstnavatelské** představují vnitřní a organizační aspekty u daného zaměstnavatele. Zejména se vztahují na tyto oblasti: nižší zastoupení žen ve vedení organizace, nerovnoměrné zastoupení žen dle oborů či oddělení způsoby stanovení mzdy či platu, vyjednávání o mzdě či platu, existence odborové organizace, zohledňování doby praxe (výpadek spojený s mateřskou a rodičovskou). Další oblastí pak jsou podmínky pro přiznání odměn, benefitů, hodnocení zaměstnanců a zaměstnankyň a znevýhodňování některých skupin osob či jejich přímá nebo nepřímá diskriminace. Mezi faktory ovlivňující výši odměn počítáme také **individuální charakteristiky** zaměstnaných (pohlaví, věk, péče o děti či jinou osobu aj.), předsudky s nimi spojené a jejich přenos do stanovení výše mzdy/platu či odměn, byť se v praxi jedná o diskriminační praktiky.

V současnosti uváděný rozdíl v odměňování ve výši 18,9 % (průměr zemí EU je přitom 14,1 %) neznamená, že se jedná o průměrný mzdový (či platový) rozdíl mezi mužem a ženou ve stejné profesi či na stejné pracovní pozici.[1] Vyjadřuje celkový rozdíl, který je možný rozložit na konkrétní

[1] Srv. Equal Pay – Rovnost platů – Equal Pay Day

faktory, které jej způsobují.[2] Mluvíme proto dále o tzv. vysvětlené a nevysvětlené části GPG. Vysvětlitelná část zahrnuje zejména segregaci trhu práce (vertikální, horizontální), velikost podniku, úvazek, délku praxe, vzdělání, věk aj. Jedná se tedy o faktory, které sice přispívají k výši rozdílu v odměňování žen a mužů, ale jsou v daném kontextu vysvětlitelné.

Onu nevysvětlitelná část tvoří faktory, které nedokážeme změřit „exaktně", resp. pomocí dostupných dat. Může se jednat o důsledky diskriminačních praktik (je ovšem důležité upozornit, že diskriminace se může skrývat i ve vysvětlené části). Tato upravená výše se označuje také jako **očištěný Gender Pay Gap (GPG).** Pokud sledujeme očištěný rozdíl v odměňování žen a mužů na stejných či obdobných pracovních pozicích u jednoho zaměstnavatele, pak současná data ukazují, že ve firmách činí tento rozdíl cca 10 %, zatímco ve veřejné sféře 5 %, což je zhruba dvojnásobek ve srovnání s jinými zeměmi EU.[3]

ODMĚŇOVÁNÍ

Zaměstnancům, kteří vykonávají práci, za předem dohodnutých podmínek se zaměstnavatelem, je třeba tento výkon zaplatit, a to buď formou mzdy, platu nebo odměny z dohod.

Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci i formou naturální mzdy. Na rozdíl od toho plat podle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, který je:

1. stát;

2. územní samosprávný celek;

3. státní fond;

4. příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů;

5. školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona a

6. regionální rada regionu soudržnosti.

[2] Detailní rozbor příčin GPG v ČR viz Romana Volejníčková, Genderové nerovnosti v odměňování a důchodech Česká republika, Gender Studies o.p.s. 2015; dostupné z: cz_progres_analyza_native.pdf (otevrenaspolecnost.cz)
[3] Srv. Co to je gender pay gap a jak se počítá (rovnaodmena.cz)

PRÁVNÍ ÚPRAVA PLATU A MZDY

Platové poměry zaměstnanců v pracovním poměru a zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou komplexně upraveny v zákoníku práce. V zákoníku práce se problematice odměňování věnuje část šestá s názvem *Odměňování za práci, odměna za pracovní pohotovost a srážky z příjmů ze základního pracovněprávního vztahu*. Ustanovení § 109 odst. 1 zákoník práce uvádí, že odměňování může být stanoveno i jiným zvláštním právním předpisem.

Dle zákona o státní službě je oblast odměňování státních zaměstnanců primárně upravena v zákoníku práce, v zákoně o státní službě se touto oblastí zabývá část devátá *Odměňováním státních zaměstnanců*. Státní zaměstnanci na rozdíl od zaměstnanců v pracovním poměru pobírají mzdu.

Odměňování státních zaměstnanců je upraveno následujícími **zákonnými předpisy**:

• Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů;

• Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů;

• Nařízení vlády č. 302/2014 Sb., o katalogu správních činností, ve znění pozdějších předpisů;

• Nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů se změnilo takto:

• Nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, ve znění pozdějších předpisů;

• Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

• Nařízení vlády č. 263/2018 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců

• Nařízení vlády č. 332/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 263/2018 Sb.

• Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 3. 2019)

• Nařízení vlády č. 158/2019 Sb., kterým se mění některá nařízení vlády v oblasti odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě a státních zaměstnanců

• Nařízení vlády č. 300/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a Nařízení vlády č. 603/2020 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců

ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů

K dalším předpisům s dopady do oblasti odměňování zaměstnanců patří mimo Kolektivní dohodu vyššího stupně i Kolektivní dohoda a Kolektivní smlouva ministerstva, aktualizovaná každý rok, služební předpisy a směrnice, mj.:

- Směrnice č. 2/2004 o tuzemských pracovních cestách a pracovních náhradách zaměstnanců Ministerstva dopravy
- Směrnice č.6/2004 pro stanovení platových náležitostí zaměstnanců Ministerstva dopravy
- Služební předpis č. 29 státního tajemníka v Ministerstvu dopravy ze dne 18. března 2020, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců v Ministerstvu dopravy a úprava předpisu daná Služebním předpisem č. 29 státního tajemníka v Ministerstvu dopravy ze dne 4. února 2021, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců v Ministerstvu dopravy

ROVNÉ ODMĚŇOVÁNÍ

Jedním ze základních deficitů platové politiky je neexistence adekvátních dat. Opatření 1.3.5 Strategie rovnosti žen a mužů na léta 2021 - 2030 (dále jako "Strategie 2021+") všem ministerstvům ukládá vést relevantní statistiky uchazeček a uchazečů segregované podle pohlaví. Toto opatření ovšem navazuje na opatření ve Vládní strategie rovnosti žen a mužů na léta 2014-2020, na jejímž půdorysu vznikal i náš projekt, viz výše.

Rozdíly v odměňování jsou jedním z příznaků genderové nerovnosti. O nerovné zacházení se jedná tehdy, mají-li dva zaměstnanci či zaměstnankyně odlišnou odměnu za stejnou práci či práci stejné hodnoty. Dopad do této otázky má však i oblast tzv. „seniority“, jelikož výše platu odpovídá zařazení do příslušné platové třídy a stupně na základě odpracovaných let. Zákoník práce v § 110 uvádí, že za stejnou práci či za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnaným stejná mzda. „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.“ Zohledňuje se i kvalita vykonávané práce a je tedy možnost diverzifikovat plat podle schopností zaměstnanců a zaměstnankyň. Odvádí-li však zaměstnanci a zaměstnankyně ve stejné platové třídě a ve shodném platovém stupni práci na srovnatelné úrovni, kvalitě a objemu, je třeba je za to i srovnatelně odměnit.

Jednou z příčin rozdílného odměňování je, kromě diskriminace a genderových stereotypů, také horizontální a vertikální segregace pracovního trhu.

• **Horizontální segregace** znamená, že muži a ženy bývají často koncentrováni v různých pracovních odvětvích a segmentech trhu. Ženy např. výrazně převažují ve školství, zdravotnictví a v sociální pomoci, muži převažují v technických odvětvích. Platové podmínky se však v těchto oborech velmi různí a ženy zpravidla působí v oblastech méně finančně hodnocených.

• **Vertikální segregace** pak představuje stav, kdy jsou muži a ženy koncentrováni na odlišných pozicích v zaměstnání. Muži častěji zastávají vedoucí pozice a pozice s větší rozhodovací pravomocí a odpovědností. Ve státní správě je rovněž možné běžně vysledovat, že poměr mužů a žen ve vedoucích pozicích neodpovídá poměru mužů a žen v řadových pozicích a bývá vychýlen ve prospěch mužů.

SLOŽKY PLATU

Mezi nejpodstatnější složky platu státního zaměstnance patří platový tarif, osobní příplatek, příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí. V případě státních zaměstnanců, nebo zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou však zařazeni na služebních místech, upravuje odměňování, resp. určuje jednotlivé složky platu zčásti zákon o státní službě a zčásti pak i zákoník práce.

Státním zaměstnancům na ministerstvu je plat primárně stanoven rozhodnutím o platu, ve kterém jsou jednoznačně stanoveny všechny složky platu, které se pravidelně jednou měsíčně vyplácejí. Konkrétně je stanovena vždy výše platového tarifu a s ohledem na pozici a činnost, kterou daný zaměstnanec vykonává, může být stanovena výše osobního příplatku, výše příplatku za vedení a výše zvláštního příplatku. Obdobný postup je i u zaměstnanců v pracovním poměru, kterým se místo rozhodnutí o platu vystavuje platový výměr.

PLATOVÝ TARIF

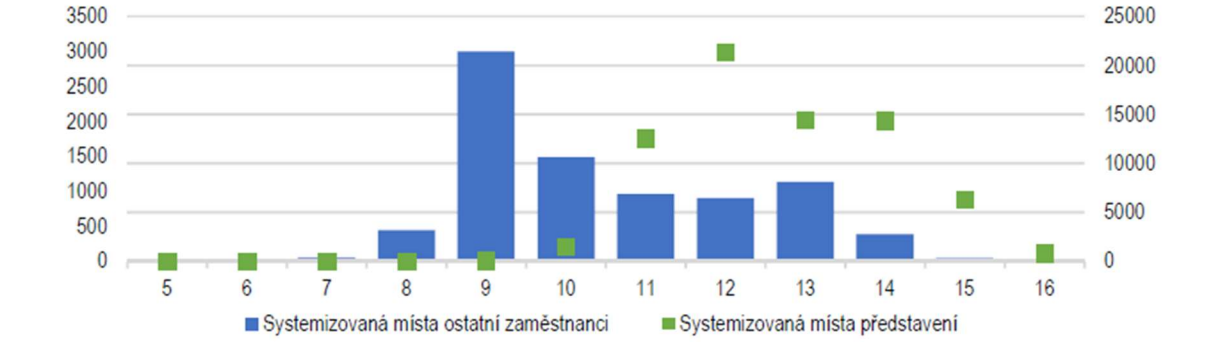
Platový tarif je jednou z hlavních nárokových složek platu. S odkazem na ustanovení § 123 odst. 6 zákoníku práce hrají roli i kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon práce a výše odborné započitatelná praxe, které mají vliv na zařazení zaměstnance do konkrétního platového tarifu. Platové tarify se zaměstnancům v pracovním poměru určují na základě zákoníku práce a nařízení vlády. Naopak platové tarify státních zaměstnanců se určují na základě zákoníku práce, zákona o státní službě a nařízení vlády. Platový tarif se skládá ze dvou částí - z platové třídy a platového stupně.

PLATOVÁ TŘÍDA

Platové třídě je věnována příloha č. 1. zákona o státní službě. V ní je pro každou platovou třídu uvedena její charakteristika, tzn. definováno služební označení, stanoveno nejnižší požadované vzdělání a dále jsou stručně definovány vykonávané činnosti (zákon o státní službě, příloha č. 1). Na základě zákona o státní službě a přílohy č. 1, stanovila vláda nařízením č. 302/2014 Sb. katalog správních činností a jejich zařazení podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti do jednotlivých platových tříd. Zákon o státní službě příloha č. 1 a nařízení vlády č. 302/2014 Sb. obsahuje platové třídy 5 až 16. Dalším souvisejícím předpisem pro stanovení platového tarifu státního zaměstnance je nařízení vlády č. 304/2014 Sb., které obsahuje platový tarif, stupnici platových tarifů, platový stupeň, příplatek za vedení, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštní příplatek.

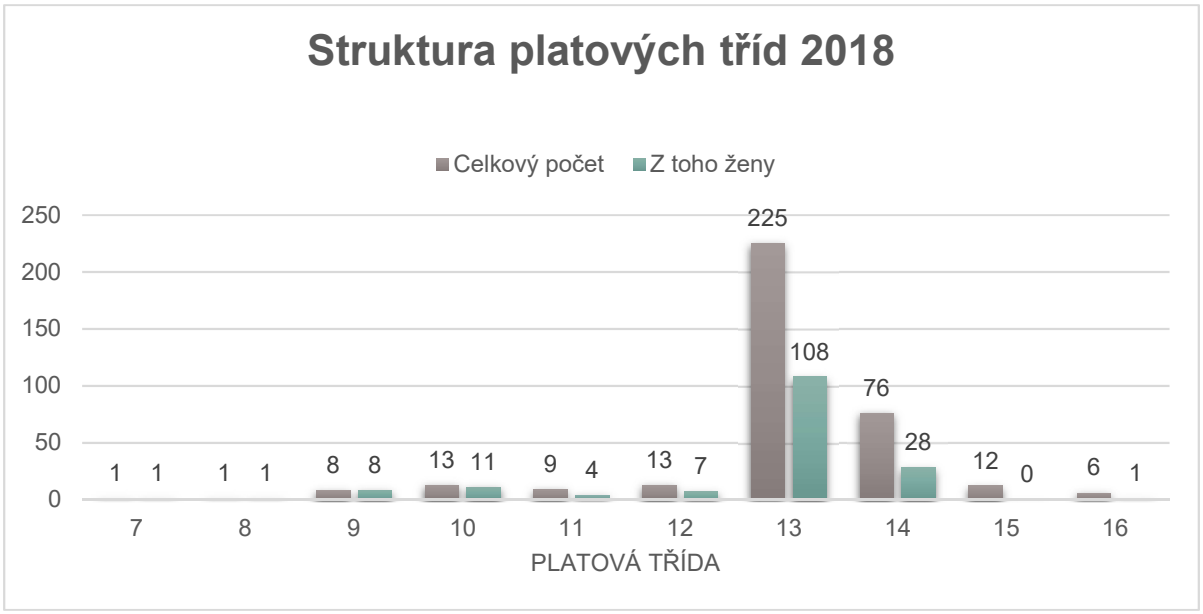
Výše odměňování státních zaměstnanců se tedy zásadně odvíjí od jejich zařazení do platové třídy. Z obrázku č. 1, který je citován ze „Zprávy z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů“.

Graf 49 - Systemizovaná místa ve služebním poměru v jednotlivých platových třídách v roce 2019



Zdroj: Sekce pro státní službu MV ČR, ISoSS

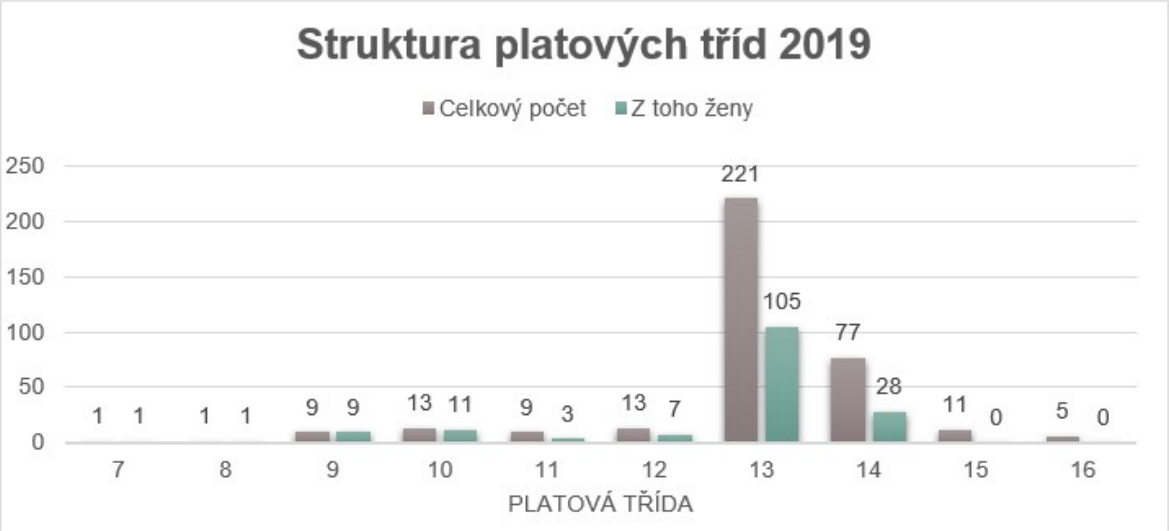
Obr č. 1., Zpráva z ex post hodnocení dopadů regulace (RIA) k zákonu č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, str. 116



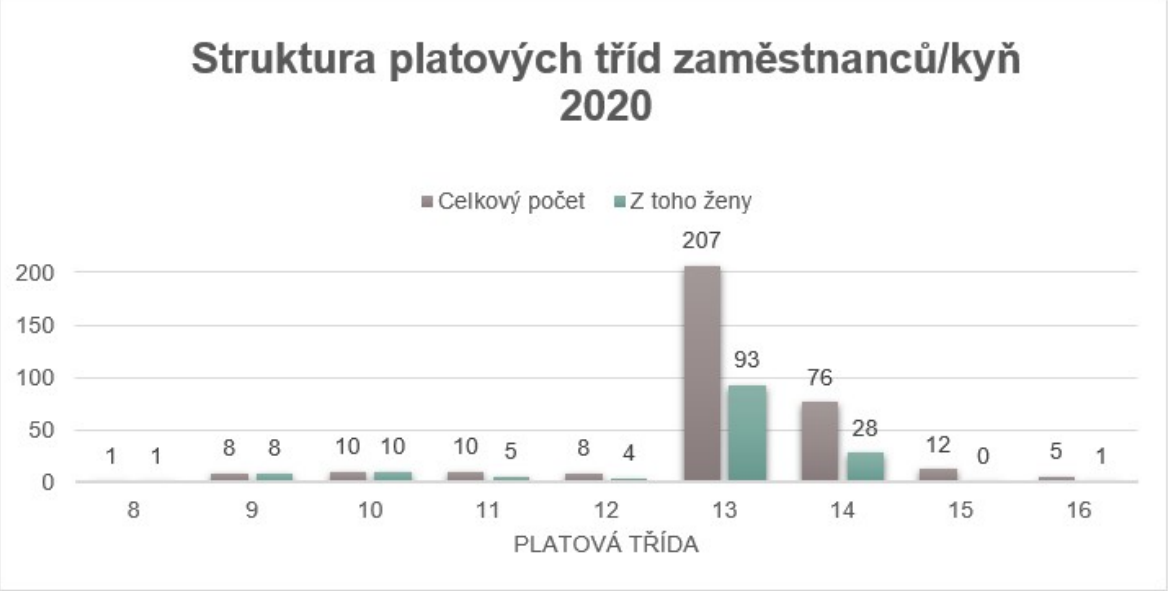
Graf č. 1, systém EGJE

Většina služebních a pracovních míst na ministerstvu je zařazena spíše do vyšších platových tříd. Na ministerstvu je nejvíce frekventovaná 13. platová třída, která tvoří téměř 54 % ze všech obsazených míst. Dalšími početněji zastoupenými platovými třídami je 9. a 14. platová třída, tyto platové třídy dávají dohromady 27,5 % ze všech obsazených míst. Na ministerstvu jsou státní zaměstnanci zařazeni v 7. až 16. platové třídě, přičemž cca 83 % státních zaměstnanců je zařazeno od 13. do 14. platové třídy. Nejvíce státních zaměstnanců ve služebním poměru je zařazeno do 13. platové třídy. V případě představených to pak je do 14. a 15. platové třídy. Bez zajímavosti není fakt, že zatímco

se snižuje počet řadových zaměstnanců/kyň – nejčastěji odborných referentů/tek ve 13. platové třídě, počet zaměstnanců/kyň ve 14. a 15. platové třídě se prakticky nemění. Důvody tohoto procesu mohou být různé. tj. nejen zvyšování kvalifikace, k jejich analýze nám ovšem chybí adekvátní datové zdroje.



Graf č. 2, systém EGJE



Graf č. 3, systém EGJE

Aby se vyjevil celkový kontext jevů, o nichž hovoříme, je k výše uvedeným datům nezbytné dodat přehled genderově tříděné struktury zaměstnanců a zaměstnankyň dle platových tříd. Tabulky č. 1 a 2 uvádějí genderově tříděná data zaměstnanců/kyň ve služebním poměru, dle zařazení v platových třídách, za roky 2019 a 2020. Díky našim zjištěním je možné sledovat symptomatický jev hierarchického principu genderově rozděleného světa práce. Již ve 13. platové třídě jasně převažují muži (cca 55 %). Ještě zajímavější údaj vyplývá ze zařazení představených. Ve 14. platové třídě se vyskytují muži v kategorii „ostatní" v cca 53 %, ovšem na pozici vedoucích oddělení již v cca 66 %. Ve stejné, tj. 14. platové třídě, je na pozici ředitele odboru muž v cca 73 %. K 1. 7. 2020, tj. k datu, ze kterého pochází náš datový klastr, bylo v 15. platové třídě 100 % mužů a to jak na pozici vedoucího oddělení, tak ředitele odboru.

2020		VO	ŘO	ostatní
10	muži			0
	ženy			10
11	muži			5
	ženy			5
12	muži			4
	ženy			4
13	muži	6		108
	ženy	6		89
14	muži	21	11	16
	ženy	11	4	14
15	muži	6	6	0
	ženy	0	0	0

2019		VO	ŘO	ostatní
10	muži			1
	ženy			11
11	muži			6
	ženy			3
12	muži			6
	ženy			7
13	muži	5		111
	ženy	9		102
14	muži	29	9	11
	ženy	12	5	13
15	muži	6	5	0
	ženy	0	0	0

Tabulky č. 1 a 2; genderově tříděná data zaměstnanců/kyň ve služebním poměru, dle zařazení v platových třídách, za roky 2019 a 2020

PLATOVÝ STUPEŇ

Dle ustanovení § 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. se platový stupěň určuje na základě započitatelné praxe, která se státnímu zaměstnanci započte buď v plném rozsahu, nebo v rozsahu nejvýše dvou třetin. Dále se v ustanovení § 3 uvádí, že v plném rozsahu se započítává výkon státní služby či obdobných činností, výkon vojenské základní či civilní služby a v rozsahu maximálně 6 let mateřská a rodičovská dovolená, či péče o dítě či o jinou závislou osobu, v rozsahu nejvýše dvou třetin lze započíst i další praxi, a to v závislosti na míře využitelnosti pro výkon služby.

Je vhodné zmínit, že zákon o státní službě umožnoval, ale i stále umožňuje výjimky při stanovení platového tarifu a platového stupně. První z výjimek je spojená se vznikem účinnosti zákona o státní službě (§ 201 odst. 1) a týká se zaměstnanců, kteří při překlápění do služby nesplňovali stanovené vzdělání pro konkrétní služební místo, ale zároveň na správním úřadu již před vznikem

služebního poměru vykonávali obdobnou činnost, mohli se na služební místo přijmout, zařadit či jmenovat, a to i když nesplňovali potřebně vzdělání.

INSTITUT ŽABÁKOVÁNÍ

Další výjimku umožňovalo do 28. 2. 2019 ustanovení § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb., dle kterého se státnímu zaměstnanci, který bude ve dvou po sobě jdoucích služebních hodnoceních dosahovat vynikajících výsledků a výsledek služebního hodnocení bude u něj činit 6,1 bodu, přičte se tomuto státnímu zaměstnanci k dosavadní započitatelné praxi doba 5 let, tzv. žabákování.

Od 1. 3. 2019 nabyla účinnost novela nařízení vlády č. 304/2014, k podstatné změně došlo v oblasti hodnocení státních zaměstnanců, která bezprostředně souvisí s odměňováním státních zaměstnanců. Dle ustanovení § 3 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. Od 1. 3. 2019. se do započitatelné praxe státnímu zaměstnanci přičte doba 5 let, pokud podle závěrů alespoň dvou po sobě jdoucích služebních hodnocení podle § 155 odst. 5 až 8 zákona o státní službě dosahoval ve službě vynikajících výsledků a výsledek výpočtu každého z těchto služebních hodnocení podle § 5 nařízení vlády upravujícího podrobnosti služebního hodnocení státních zaměstnanců činil 4 body. Období, za něž byla služební hodnocení prováděna, musí pro tento účel ve svém celku činit alespoň 2 roky.

Ustanovení § 1 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. rovněž umožňuje správnímu úřadu určit maximálně 5 % státních zaměstnanců, kteří jsou zařazeni minimálně ve 12. platové třídě a pro které je stanoven obor státní služby uvedený v příloze č. 1, aby se jim zvýšil platový tarif, ve výši maximálně dvojnásobku platového tarifu nejvyššího platového stupně, a to konkrétně v platové třídě, ve které jsou jejich služební místa zařazena. Dále se v ustanovení § 1 odst. 3 nařízení vlády č. 304/2014 Sb. zdůrazňuje, že zvýšení by se mělo týkat jen těch státních zaměstnanců, kteří vykonávají nejsložitější, nejodpovědnější a nejnamáhavější služební úkoly a jsou pro výkon služby nezbytní. Jedná se o tzv. klíčové místo.

Graf č. 4, systém EGJE

Graf č. 5, systém EGJE

Graf č. 6, systém EGJE

Jak ukazují grafy č. 4-6, v ministerstvu je nejvíce frekventovaný 12. platový stupeň, který odpovídá nad 32 let započitatelné praxe. Dalšími početněji zastoupenými platovými stupni je 8., 9. a 5. (cca 64 % státních zaměstnanců je zařazeno od 7. do 12. platového stupně.)

VÝVOJ PLATOVÉHO TARIFU

Příloha č. 2 k nařízení vlády č. 304/2014 Sb.

Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro státní zaměstnance uvedené v § 2 odst. 1 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	14660	15770	16980	18300	19730	21260	22980	25130	27980	31670	36200	41740
2	do 2 let	15200	16330	17560	18950	20400	22010	23780	26010	28940	32780	37470	43220
3	do 4 let	15700	16890	18180	19610	21130	22800	24660	26970	30010	34020	38880	44870
4	do 6 let	16250	17480	18810	20300	21870	23610	25510	27910	31090	35230	40290	46490
5	do 9 let	16800	18080	19470	21010	22640	24440	26410	28920	32200	36490	41740	48170
6	do 12 let	17380	18690	20150	21770	23430	25290	27360	29950	33360	37810	43250	49940
7	do 15 let	17970	19350	20840	22520	24290	26200	28340	31030	34580	39200	44850	51780
8	do 19 let	18600	20020	21560	23310	25140	27120	29340	32130	35810	40620	46480	53670
9	do 23 let	19250	20720	22330	24130	26020	28100	30380	33270	37080	42050	48150	55610
10	do 27 let	19930	21450	23090	25000	26960	29090	31470	34470	38420	43600	49920	57640
11	do 32 let	20640	22210	23940	25910	27920	30150	32610	35710	39820	45180	51740	59760
12	nad 32 let	21370	22990	24780	26830	28920	31240	33790	37030	41290	46840	53650	62000

Obr č. 2 od 1. 1. 2020

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	13160	14270	15480	16800	18230	19760	21480	23630	26480	30170	34700	40240
2	do 2 let	13700	14830	16060	17450	18900	20510	22280	24510	27440	31280	35970	41720
3	do 4 let	14200	15390	16680	18110	19630	21300	23160	25470	28510	32520	37380	43370
4	do 6 let	14750	15980	17310	18800	20370	22110	24010	26410	29590	33730	38790	44990
5	do 9 let	15300	16580	17970	19510	21140	22940	24910	27420	30700	34990	40240	46670
6	do 12 let	15880	17190	18650	20270	21930	23790	25860	28450	31860	36310	41750	48440
7	do 15 let	16470	17850	19340	21020	22790	24700	26840	29530	33080	37700	43350	50280
8	do 19 let	17100	18520	20060	21810	23640	25620	27840	30630	34310	39120	44980	52170
9	do 23 let	17750	19220	20830	22630	24520	26600	28880	31770	35580	40550	46650	54110
10	do 27 let	18430	19950	21590	23500	25460	27590	29970	32970	36920	42100	48420	56140
11	do 32 let	19140	20710	22440	24410	26420	28650	31110	34210	38320	43680	50240	58260
12	nad 32 let	19870	21490	23280	25330	27420	29740	32290	35530	39790	45340	52150	60500

Obr. č. 3 od 1. 1. 2019

Platový stupeň	Počet let započitatelné praxe	Platová třída											
		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 1 roku	12530	13590	14740	16000	17360	18810	20450	22500	25210	28730	33040	38320
2	do 2 let	13040	14120	15290	16610	18000	19530	21210	23340	26130	29790	34250	39730
3	do 4 let	13520	14650	15880	17240	18690	20280	22050	24250	27150	30970	35600	41300
4	do 6 let	14040	15210	16480	17900	19400	21050	22860	25150	28180	32120	36940	42840
5	do 9 let	14570	15790	17110	18580	20130	21840	23720	26110	29230	33320	38320	44440
6	do 12 let	15120	16370	17760	19300	20880	22650	24620	27090	30340	34580	39760	46130
7	do 15 let	15680	17000	18410	20010	21700	23520	25560	28120	31500	35900	41280	47880
8	do 19 let	16280	17630	19100	20770	22510	24400	26510	29170	32670	37250	42830	49680
9	do 23 let	16900	18300	19830	21550	23350	25330	27500	30250	33880	38610	44420	51530
10	do 27 let	17550	19000	20560	22380	24240	26270	28540	31400	35160	40090	46110	53460
11	do 32 let	18220	19720	21370	23240	25160	27280	29620	32580	36490	41600	47840	55480
12	nad 32 let	18920	20460	22170	24120	26110	28320	30750	33830	37890	43180	49660	57610

Obr č. 4 od 1. 11. 2017 – 31. 12. 2018

PŘÍPLATEK ZA VEDENÍ

V souladu s ustanovením § 124 odst. 1 zákoníku práce přísluší vedoucímu zaměstnanci příplatek za vedení, a to podle stupně řízení a náročnosti řídící práce. Vedoucími zaměstnanci ministerstva se rozumějí ministr, státní tajemník, náměstek pro řízení sekce, ředitel odboru, vedoucí samostatného oddělení, vedoucí oddělení, případně jejich určení zástupci.

Zákon o státní službě v ustanovení § 9 podrobněji vymezuje pojem představeného. Na rozdíl od zákoníku práce, který se odvolává pouze na stupně řízení, jasně určuje místa, resp. úrovně představených. Na ministerstvu jsou představenými státní tajemník a náměstek pro řízení sekce, ředitel odboru a vedoucí oddělení. Výše příplatků za vedení představených, resp. procentuální rozpětí, které je stanoveno v zákoně o státní službě v příloze č. 2 (viz obr. ř.5). Tabulka obsahuje pět sloupců, kde v prvním je uveden typ představeného, který má nárok na příplatek za vedení a v dalších čtyřech sloupcích je uvedeno procentuální rozpětí příplatku za vedení rozdělené z hlediska určitého druhu úřadu. Výše příplatku za vedení se počítá v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je místo představeného zařazeno. Ostatním vedoucím zaměstnancům v pracovním poměru se příplatek stanovuje dle zákoníku práce §124.

Zaměstnanci, který není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněn organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny, přísluší podle náročnosti řídící práce příplatek za vedení v rámci rozpětí 5 až 15 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Představený	Ústřední správní úřady	Správní úřady s celostátní působností	Správní úřady s územní působností	Ostatní správní úřady
zástupce VO, určený podle § 9 odst. 7	10 až 20	5 až 15		
VO, zástupce ŘO, určený podle § 9 odst. 7, zástupce vedoucího zastupitelského úřadu, určený podle § 9 odst. 7	20 až 30	10 až 20		
ŘO, zástupce NM pro řízení sekce nebo zástupce ředitele sekce, určení podle § 9 odst. 7, vedoucí zastupitelského úřadu, zástupce ST, určený podle § 9 odst. 7	30 až 40	25 až 35	20 až 30	15 až 25
náměstek pro řízení sekce nebo ředitel sekce, ST, zástupce vedoucího služebního úřadu, určený podle § 9 odst. 7	40 až 50	35 až 45	30 až 40	25 až 35
vedoucí služebního úřadu, NM pro státní službu	50 až 60	45 až 55	35 až 45	30 až 40

Obr. č. 5, příplatky za vedení

ROK 2018

Ministerstvo dopravy je ústředním správním úřadem, vztahuje se na něj tedy 1. sloupec tabulky. Výše příplatků vedoucích oddělení se v roce 2018 pohybovalo mezi 20 - 27 % u mužů a 20 -21 % u žen. Výše příplatku ředitelů odboru se pohybovalo v rozmezí 30 - 36 %, u žen 30 %. Výše příplatku pro náměstky řízení sekce se pohybuje mezi v rozmezí 40 - 50 %.

Průměrný příplatek za vedení u žen ve funkci vedoucí činil 8 320,2 Kč, zatímco u mužů činil 9 094,6 Kč. Průměrné osobní ohodnocení u žen ve funkci vedoucí činilo 13 124 Kč, zatímco u mužů činilo 14 101 Kč.

Průměrný příplatek za vedení u žen ve funkci ředitelek odborů činil 12 965 Kč, zatímco u mužů 13 834 Kč. Průměrné osobní ohodnocení u žen ve funkci ředitelek odboru činí 24 510 Kč, zatímco u mužů 23 157 Kč. Je třeba ale říci, že pozici ředitelky odboru zastávaly v roce pouze 4 ženy a 15 mužů.

ROK 2020

Výše příplatků vedoucích oddělení se v roce 2020 pohybovalo mezi 20 - 29 % u mužů, příplatky žen byly stanoveny na 20 %. Výše příplatku ředitelů odboru se pohybovalo v rozmezí 30 - 34 %, u žen 30 %. Jedna z ředitelek má rozpětí příplatku za vedení 51 % z důvodu stálého zástupu náměstka řízení sekce. Výše příplatku pro náměstky řízení sekce se pohybuje mezi v rozmezí 40 - 50 %. Průměrný příplatek za vedení u žen ve funkci vedoucí činil 8 998 Kč, zatímco u mužů činil 9 828 Kč. Průměrné osobní ohodnocení u žen ve funkci vedoucí činilo 12 828 Kč, zatímco u mužů činilo 14 824 Kč.

Průměrný příplatek za vedení u žen ve funkci ředitelek odborů činil 16 589 Kč, zatímco u mužů 14 990 Kč. Průměrné osobní ohodnocení u žen ve funkci ředitelek odboru činí 23 902 Kč, zatímco u mužů 23 382 Kč (viz tabulka č. 3)

	VO vedení	ŘO vedení	VO osobní	ŘO osobní
2018				
M	**9 095**	**13 834**	**14 101**	**23 157**
Ž	**8 320**	**12 965**	**13 124**	**24 510**
2020				
M	**9 828**	**14 990**	**14 824**	**23 382**
Ž	**8 998**	**16 589**	**12 828**	**23 902**

Tabulka č. 3, systém EGJE

Je zjevné, že příplatky za vedení v Ministerstvu dopravy mají tendenci spíše zachovávat na dolní hranici procentuálního rozpětí příplatku na všech úrovních vedení.

V částce příplatku za vedení u vedoucích oddělení pobírají ženy v MD méně o 7 – 9 % oproti mužům, u osobního ohodnocení méně o 9 – 14 % oproti mužům. Ročně tak na svých výplatách mohou vidět o 10 – 24 tisíc hrubého platu méně než muži.

Naopak na pozici ředitelky pobírají ženy více v osobním ohodnocení oproti mužům o 3 – 6 %. Počet ředitelek v roce 2020 zůstal stejný, počet ředitelů se zvýšil z 15 na 17. Zatímco ženy ředitelky jsou zařazeny do 14. platové třídy, muži ředitelé jsou z 1/3 zařazeni do 15. platové třídy. Zajímavé je, že 6 mužů vedoucích oddělení je taktéž zařazeno do 15. platové třídy. Žena v pozici vedoucí oddělení není v 15. třídě ani jedna.

OSOBNÍ PŘÍPLATEK

V případě státních zaměstnanců je osobní příplatek a jeho některá pravidla delegována na ustanovení § 131 zákoníku práce (zákon o státní službě, § 144 odst. 1). Navíc se však osobní příplatek u státních zaměstnanců řídí ustanovením § 149 zákona o státní službě, kde jsou uvedena nová specifika, která zaměstnanci v pracovním poměru nemají. Ustanovení § 149 odst. 1 zákona o státní službě uvádí, že na základě výsledku služebního hodnocení je možné státnímu zaměstnanci osobní příplatek přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout.

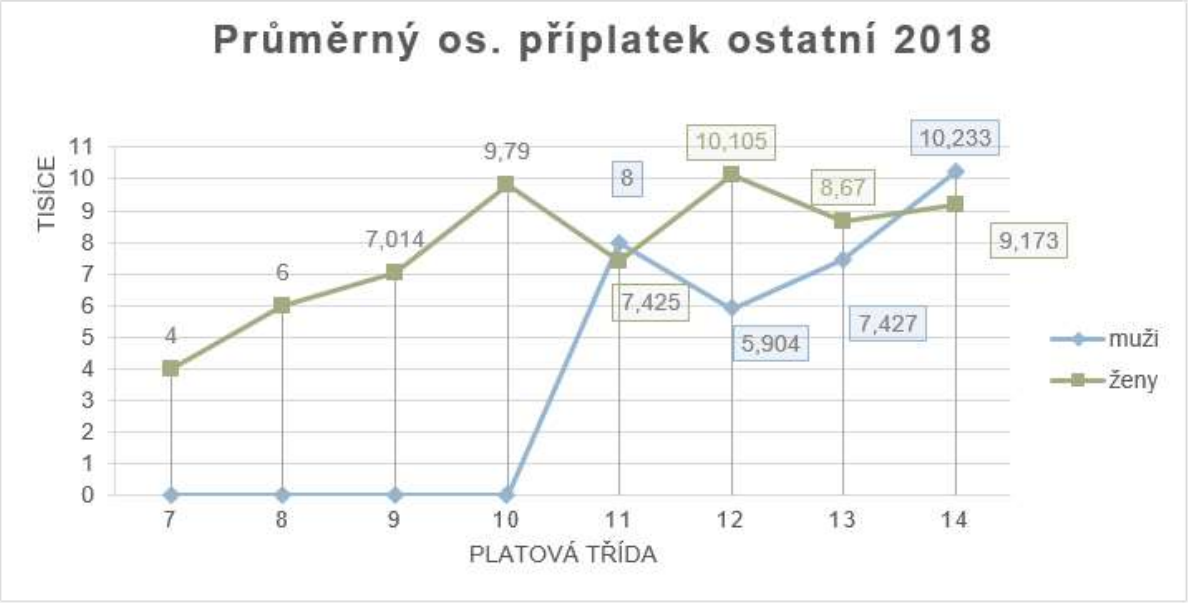
Na konkrétní výši osobního příplatku státního zaměstnance se nepodílí jen výsledek služebního hodnocení. Ten určuje pouze relaci, v jaké se může stanovení osobního příplatku pohybovat, neboť podle § 6 nařízení vlády č. 134/2015 sb. je uvedena jen maximální výše osobního příplatku, která nesmí být překročena při dosažení určitého výsledku služebního hodnocení při rozhodování o stanovení výše osobního příplatku je služební orgán dále vázán uplatňováním zásady rovnosti v odměňování ve služebním úřadu a v neposlední řadě objemem finančních prostředků určeným na platy státních zaměstnanců.

Na základě zákona o státní službě lze osobní příplatek změnit ještě ve třech případech.

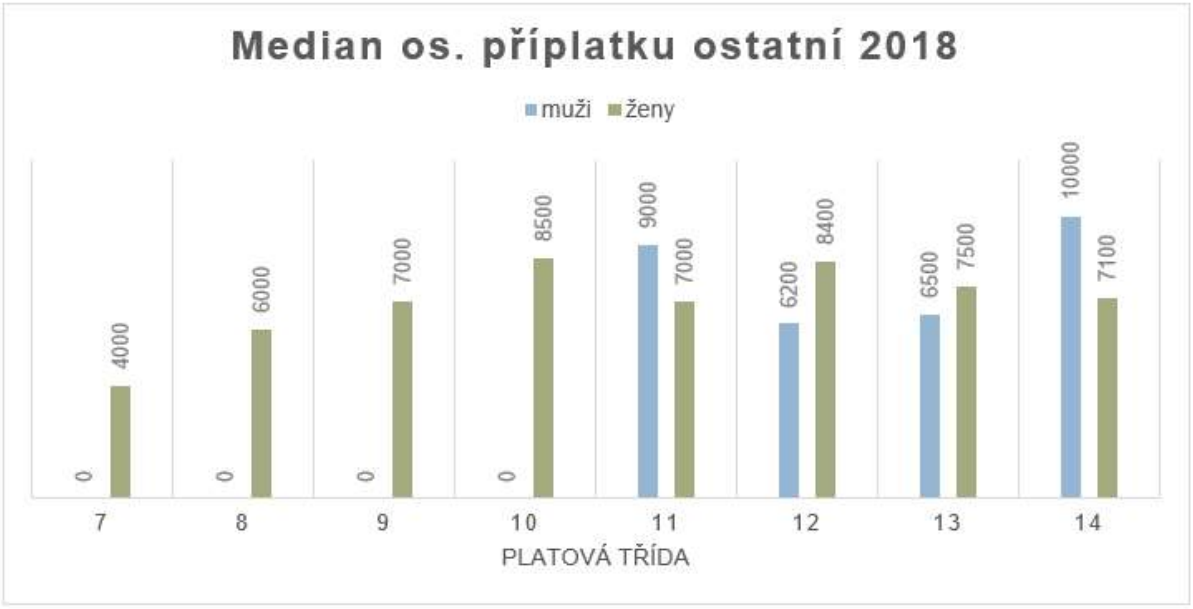
Prvním případem je dle ustanovení § 149 odst. 3 zákona o státní službě zařazení, převedení nebo jmenování na jiné služební místo, druhým případem je dle odst. 4 vyslání nebo ukončení vyslání státního zaměstnance a jeho výkonu služby v zahraničí, třetí případ se týká státního zaměstnance, který ještě nebyl služebně hodnocen. Tomu do jeho prvního služebního hodnocení přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek, a to na návrh představeného.

Pro výpočet osobních příplatků a mediánu osobního příplatku se porovnávaly údaje těch zaměstnanců v pracovním poměru (dále jen“ PP“) i služebním poměru (dále jen SP“), kteří pracovali na plný úvazek. Z grafu č. 7 a 8 lze vysledovat základní rozdíly průměrů a mediánů osobních příplatků zaměstnanců MD v kategorii „ostatní“ v roce 2018. Nulové hodnoty u mužů v 7. až 8. platové třídě je dán tím, že žádné muže v těchto platových třídách MD nezaměstnává.

V ostatních platových třídách je situace, z hlediska vývoje hodnot grafu a genderově tříděných dat, kolísavá. Zatímco v 11. a 14. platové třídě jsou vyšší průměrné i mediánové hodnoty osobního příplatku mužů, ve třídě 12. a 13. mají vyšší příplatky ženy. Z těchto dat tedy nelze, bez dalších analýz, vyvodit závěr ohledně genderově symptomatických jevů.



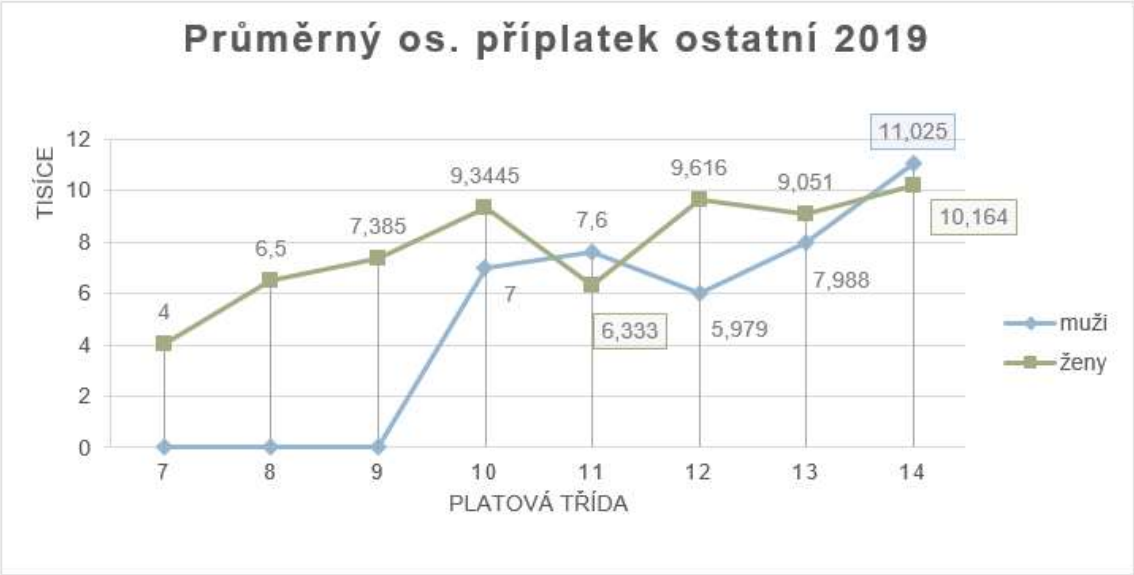
Graf č. 7, systém EGJE



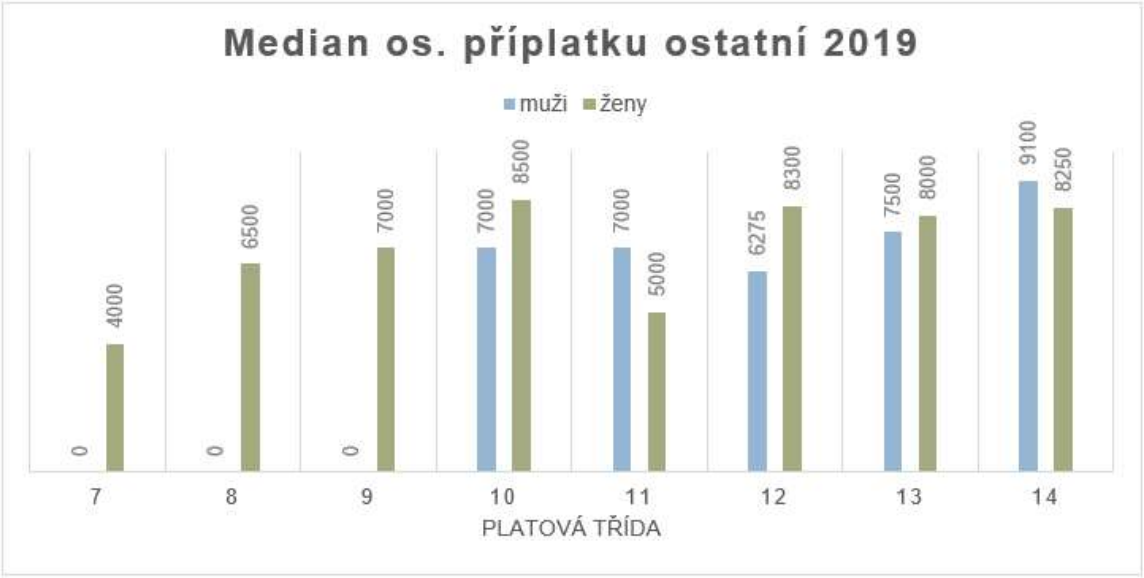
Graf č. 8, systém EGJE

Z hlediska genderové příznačnosti celkové struktury platů, resp. osobních příplatků, je zajímavější kategorie „představení“. Ve třináctém platové třídě mají muži o cca 47 % vyšší příplatky než ženy. Ve třídě 14. je tento rozdíl nižší, tvoří „jen“ 8 %. Patnáctá platová třída není ženami „obsazená“.

V roce 2019 byla v kategoriích „ostatní“ hladina osobních příplatků ve smyslu rozdílů mezi ženami a muži různá dle platových tříd. Zatímco v 10., 12. a 13. platové třídě mají „náskok“ ženy, v 11. a 14. platové třídě jsou to muži. Zajímavé je, že zatím co se osobních příplatky žen ve 12. až 14. platové třídě drží prakticky na stejné výši, osobní příplatky mužů v těchto třídách postupně, ale významně stoupají. Tyto údaje ukazují grafy 11 a 12.



Graf č. 11, systém EGJE



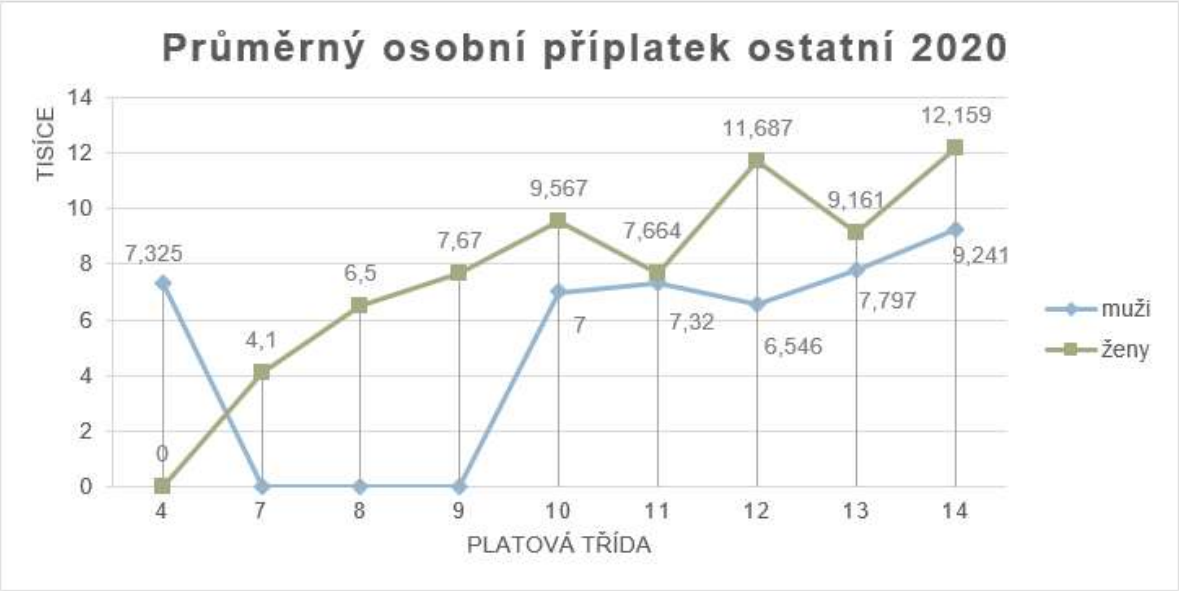
Graf č. 12, systém EGJE

Z hlediska diagnózy zásadních strukturálních nerovností mezi ohodnocením žen a mužů je opět zajímavější srovnání osobních příplatků představených. Jestliže ve 13. platové třídě mají muži vyšší medián příplatků o cca 39 %, ve 14. třídě je medián mužských příplatků o cca 24 % (viz grafy č. 13 a 14).

Graf č. 13, systém EGJE

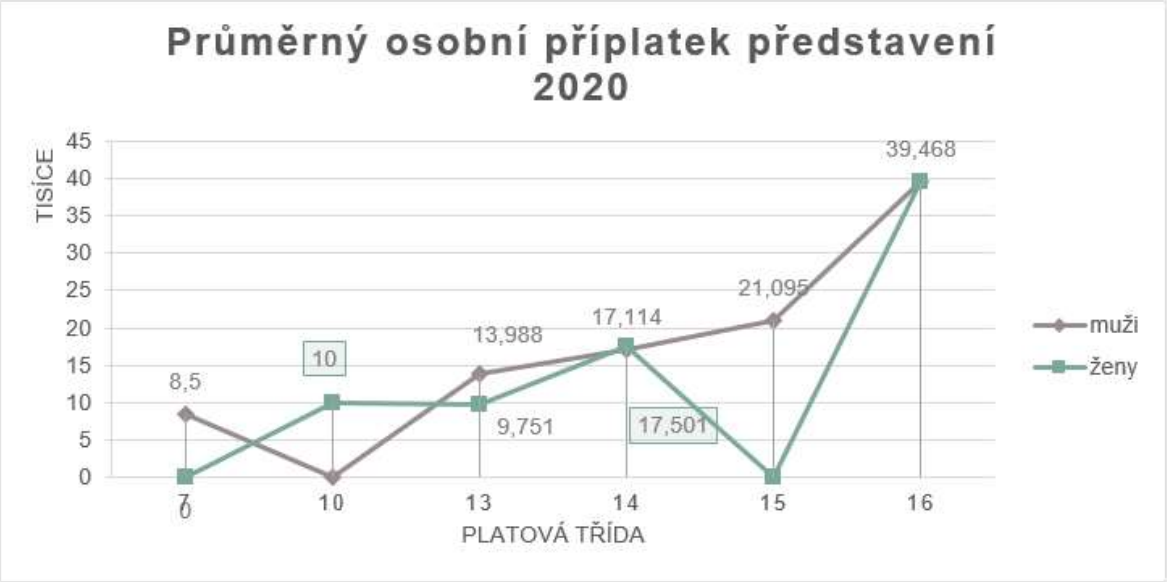
Graf č. 14, systém EGJE

V roce 2020 se celkový obraz příplatků v MD nijak závažně nezměnil (viz graf č. 15). V 11. a pak zejména ve 14. platové třídě ovšem vzrostl relativní osobní příplatek žen vůči mužům. Ve 14. platové třídě se mediánový rozdíl (viz graf č. 16) držel na více než 4 tis. Kč. Také průměr a medián příplatku v kategorii představených nevyznívá vůči ženám, kromě 15. platové třídě, nijak negativně. Víme již z minulých oddílů, že v 15. platové třídě ženy zcela absentují (viz graf č. 17 a 18).

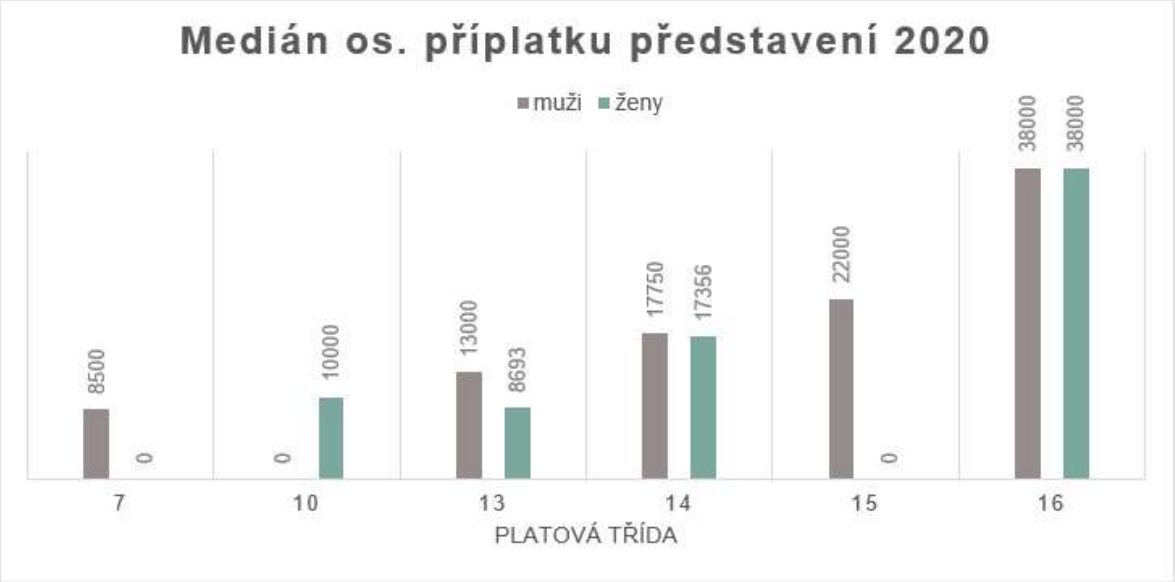


Graf č. 15, systém EGJE

Graf č. 16, systém EGJE



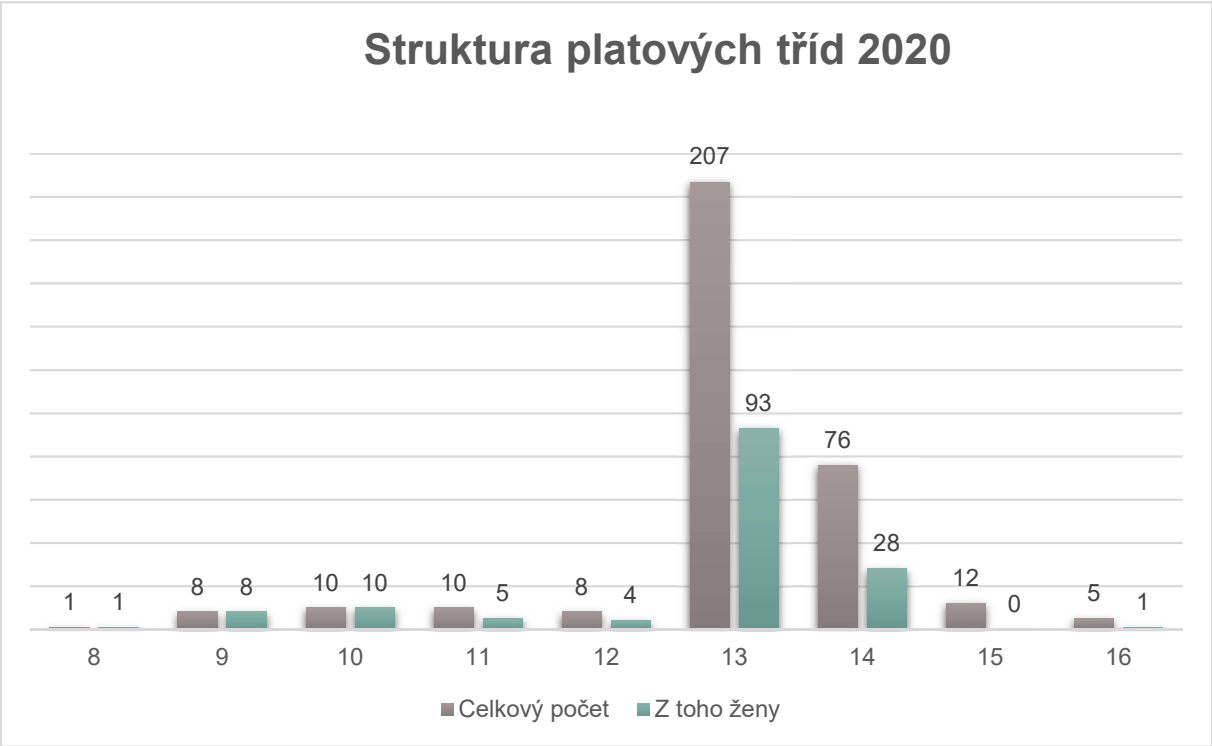
Graf č. 17, systém EGJE



Graf č. 18, systém EGJE

Medián osobního příplatku se pohybuje v nižších hodnotách než průměrný osobní příplatek, a to převážně z toho důvodu, že ukazuje střední hodnotu, naopak průměrný osobní příplatek velmi ovlivňují vysoké hodnoty osobních příplatků.

Obecně lze tendence postupného a nepřetržitého navyšování objemu přiznaných osobních příplatků přisoudit především trendu postupného a nepřetržitého navyšování platových tarifů, a to jak u státních zaměstnanců, tak i u zaměstnanců v pracovním poměru (podrobněji uvedeno v subkapitole Vývoj platového tarifu). A zároveň může souviset i se snahami zatraktivnit pracovní a služební místa na ministerstvu a snížit fluktuaci zaměstnanců.



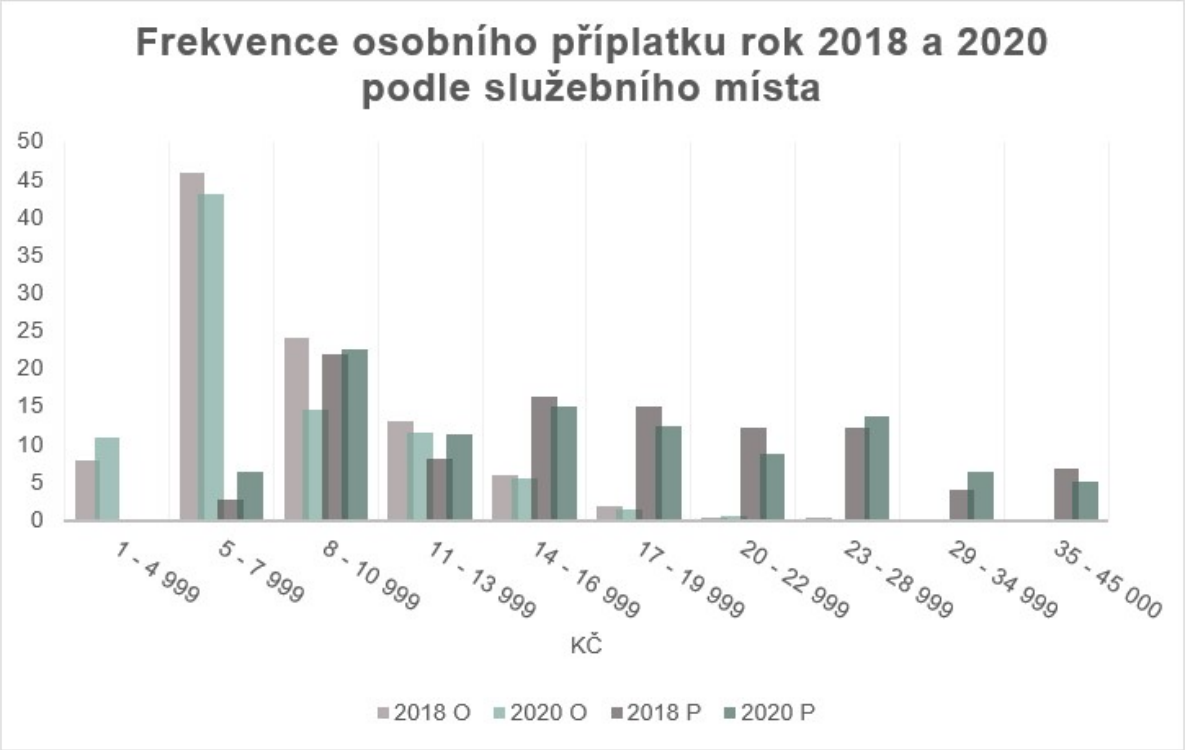
Graf č. 19, systém EGJE

V následujícím grafu č. 20 jsou znázorněny osobní příplatky zaměstnanců v pracovním poměru i státních zaměstnanců v roce 2018 a 2020 podle služebního místa. Osa x ukazuje procentuální poměr zaměstnanců, na ose y je uvedeno rozpětí osobního příplatku kategorizováno od 0 až 45 000 Kč. Z grafu je také zřejmé, že nejvíce frekventovanou kategorií osobního příplatku u ostatních je kategorie 5 - 7 999 Kč osobního příplatku, zatímco u představených je to kategorie 8 - 10 999 Kč. Zajímavý je také ten fakt, že se u kategorie ostatní setkáváme s relativním poklesem přiznaných osobních příplatků v rozmezí 5 - 7 999 Kč a 8 - 10 999 Kč. Zatímco ve vyšších příplatcích, přiznávaných zejména představených, k takovému poklesu nedošlo. Podíváme-li se do tabulky č. 4, můžeme se podrobněji podívat, kolik % mužů a žen je zastoupeno v jednotlivých kategoriích pro rok 2020.[4]

[4] O - služební místo „ostatní“, P - služební místo „představený“

	1 - 4 999 Kč	5 - 7 999 Kč	8 - 10 999 Kč	11 - 13 999 Kč	14 - 16 999 Kč	17 - 19 999 Kč	20 - 22 999 Kč	23 - 28 999 Kč	29 - 34 999 Kč	35 - 45 000 Kč
muži O	6,7	56,4	21,4	9,5	6	0	0	0	0	0
ženy O	9	36,7	27,2	16,3	6	3,6	0,6	0,6	0	0
muži P	0	0	21,4	8,9	16,1	14,3	12,5	16,1	3,6	7,1
ženy P	0	11,8	23,5	5,9	17,6	17,6	11,8	0	5,9	5,9

Tabulka č. 4, systém EGJE



Graf č. 20, systém EGJE

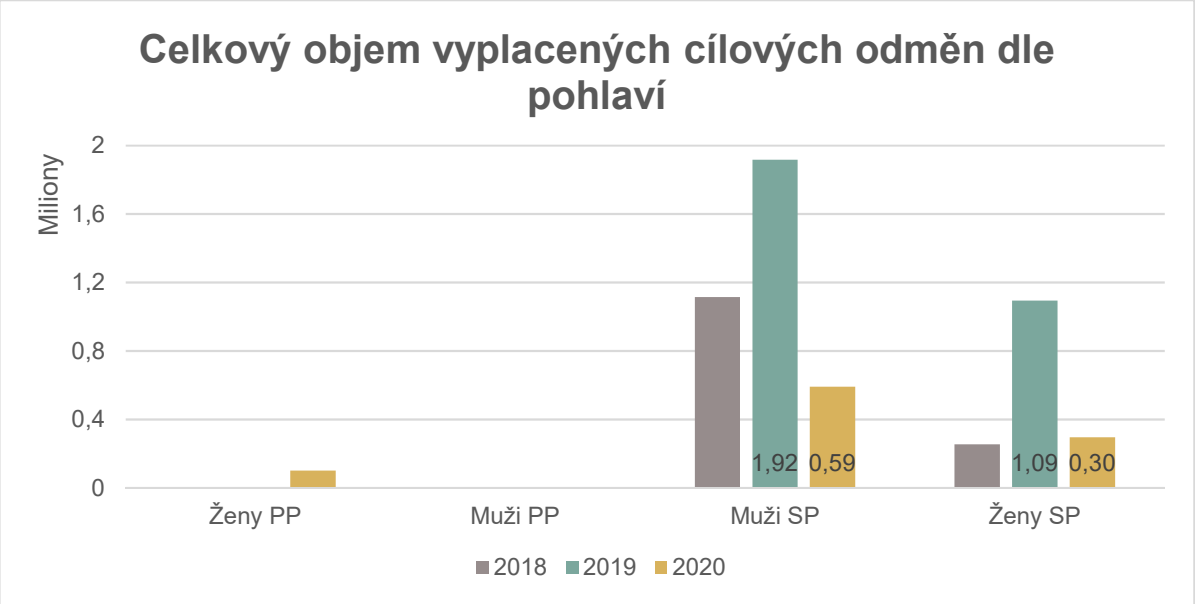
Zdůrazněme ještě jednou ten fakt, že ve struktuře zaměstnanců/kyň dle platových tříd nedošlo ve stanoveném období k žádným podstatným změnám. Většina pracovníků/nic bylo zařazeno ve 13. platové třídě. Ve struktuře zaměstnanců/kyň dle služebního označení došlo jen k minimálním posunům, které nejsou pro celkovou dynamiku sledovaného období podstatné. Zastoupení žen ve vedoucích pozicích se v roce 2019, oproti předcházejícímu roku, **zvýšilo** v kategorii vedoucích oddělení o 4, 5 % (z 20 na 23 z celkového počtu 66), v roce 2020 zůstal počet vedoucích oddělení stejný.

CÍLOVÁ ODMĚNA

Ustanovení § 134a zákoníku práce umožňuje zaměstnancům poskytnout i tzv. cílovou odměnu. Tato odměna je určena jen těm zaměstnancům, kteří se bezprostředně nebo významně podíleli na vykonání předem stanoveného mimořádně náročného úkolu). U poskytnutí odměny tohoto typu je důležité před započetím plnění mimořádně náročného úkolu jednoznačně specifikovat měřitelné a hodnotitelné ukazatele, podle kterých by se pak mohla tato odměna zaměstnanci navrhnout. Dále

ustanovení § 134a zákoníku práce uvádí, že je taktéž důležité určit maximální výši cílové odměny při splnění všech stanovených ukazatelů, případně podle míry splnění ukazatelů určit jinou výši.

Ustanovení § 144 odst. 1 zákona o státní službě konkrétně nijak nevymezuje cílovou odměnu, proto je nezbytné se v právní úpravě jejího poskytování v případě státních zaměstnanců držet zákoníku práce. Na rozdíl od odměn mimořádných a odměn za splnění naléhavého služebního úkolu, není v případě cílových odměn nijak omezena jejich maximální výše, tzn., že se na cílové odměny nevztahuje pravidlo uvedené v ustanovení § 150 odst. 2 zákona o státní službě.



Graf č. 21, systém EGJE

Z grafu č. 21 můžeme vyčíst, jakou signifikantní roli v nerovném odměňování žen a mužů hrají cílové odměny. Vezmeme-li v úvahu pouze zaměstnance/kyně ve služebním poměru, pak v roce 2018 činil rozdíl prostředků alokovaných do cílových odměn žen a mužů více než pětinásobek (přesněji, cílové odměny žen tvořily cca 18,5 % z celkových prostředků). V roce 2019, kdy byly ve sledovaném období vyplaceny v rámci cílových odměn vůbec největší prostředky (v hodnotě 3 010 000 Kč), se rozdíl poněkud zmenšil. Nadále ovšem cílové odměny žen tvořily jen cca 36 % celku. Podobný rozdíl se udržel i v následujícím roce, tj. roce 2020, kdy byly vyplacené cílové odměny naopak ve sledovaném období nejmenší (viz graf č. 21).

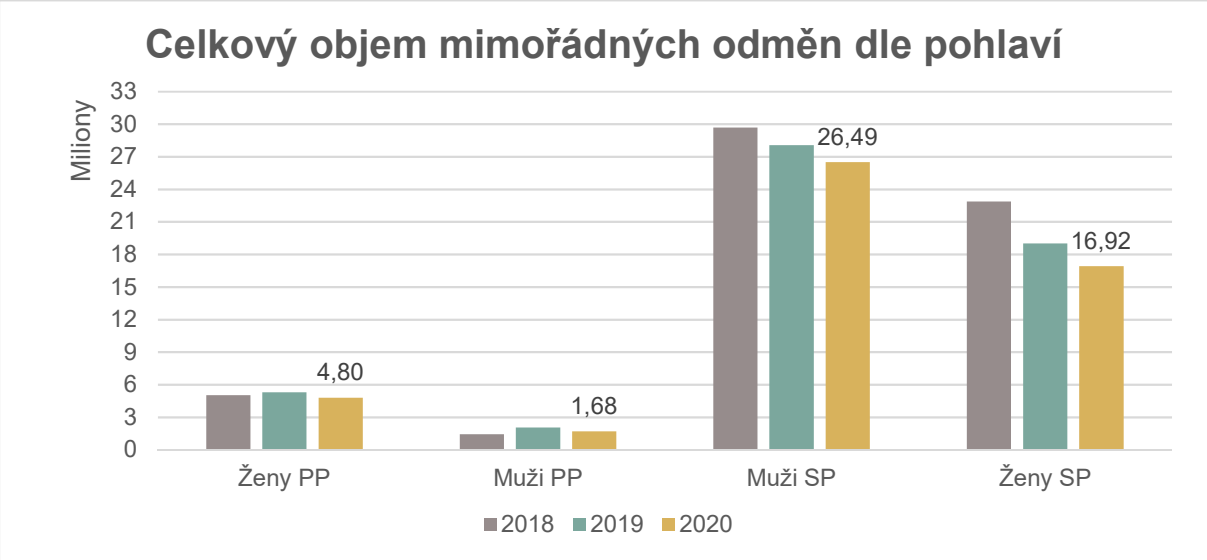
V rámci námi analyzovaného jevu, tj. celkové nerovnosti odměňování žen a mužů, je velmi vypovídající také tabulka č. 3. Jestliže v roce 2018 tvoří poměr žen vůči mužům zhruba stejné procento jako v celkové alokované částky do cílových odměn, v roce 2019 se již poměr cílově odměněných žen vzrostl na 44 % z celkového počtu odměněných, zatímco poměrný podíl z celkové alokované částky byl pouze 36 % na vrub zaměstnankyň. V roce 2020 pak dokonce vidíme více odměněných žen než mužů. Data k roku 2020 jsou méně vypovídající, neboť odměněných touto formou výrazně ubylo. Počet odměněných byl pouze 11 (v roce 2018 se jednalo o 45 zaměstnanců a zaměstnankyň, v roce 2019 dokonce 64). Poměr žen byl dokonce vyšší než poměr mužů (6 ku 5). Vidíme, že zatímco v roce 2018 byl medián vyplacených odměn vyšší u žen – a to o více než 39 % -, v roce 2019 se tento poměr téměř vyrovnává a v roce 2020 byl už medián vyplacených cílových odměn žen naopak o celých 70 % nižší než medián cílových odměn mužů (viz tabulka č. 5).

		2018	2019	2020
Druh služ./prac. poměru	**Cílová odměna**			
Muži SP	Počet osob	36	36	5
	Medián	19 500 Kč	48 170 Kč	115 000 Kč
Ženy SP	Počet osob	9	28	6
	Medián	30 000 Kč	42 148 Kč	50 000 Kč
Ženy PP	Počet osob	0	0	2
	Medián	0 Kč	0 Kč	50 000 Kč
Muži PP	Počet osob	0	0	0
	Medián	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Tabulka č. 5, systém EGJE

MIMOŘÁDNÉ ODMĚNY

Mimořádná odměna je nenárokovou složkou platu, kterou může zaměstnanec obdržet za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu. V § 150 zákona o státní službě je dále specifikovaná maximální výše mimořádných odměn, kdy celkový úhrn odměn vyplacených státnímu zaměstnanci za kalendářní rok činí nejvýše 25 % z ročního úhrnu nejvyššího platového tarifu a nejvýše přípustného osobního příplatku v příslušné platové třídě a v případě představeného též příplatku za vedení, který mu lze jako nejvýše přípustný přiznat podle přílohy č. 2 k tomuto zákonu, a to podle služebního místa, na kterém státní zaměstnanec v příslušném kalendářním roce naposledy vykonával službu.



Graf č. 22, systém EGJE

Vzhledem k charakteru vykonávaných prací zaměstnanců a zaměstnankyň na PP je logické, že celkový objem mimořádných odměn je v celém sledovaném období poměrně nízký (celkové penzum odměn pak zhruba odpovídá poměru mužů a žen na daných pozicích). Zcela jiná je situace pracovníků a pracovnic v SP. Zde již, vzhledem k relaci absolutních počtů mužů a žen, vidíme další prvek celkové skladby nevyvážené struktury odměn.

Nevyváženost odměn, viz graf č. 22, je dána zejména postavením žen a mužů na pozicích, které jsou prioritizovány jako zvláště významné pro jejich expertní výkon a zodpovědnost. Vzhledem k tomuto faktu by bylo možné namítnout, že se jedná o standardní proceduru odměňování danou objektivním pracovním výkonem na určitých pozicích. Bylo již výše řečeno, že tato struktura je zatížena znevýhodněním žen, které se na vyšší pozice v hierarchii MD a na pozice, které jsou považovány za expertní a hodné zvláštních odměn, dostávají zřídka.

Za pozornost stojí také vývoj přiznávání mimořádných odměn v čase vzhledem k počtu osob, kterých se odměny týkaly. V tabulce č. 6 vidíme posun, který lze stručně charakterizovat růstem mediánu odměn mužů i žen. Zatímco ovšem u žen došlo k nárůstu o cca 67 %, u mužů jde o cca 490 %, je nutné ovšem zmínit, že v daném časovém období došlo k razantnímu snížení počtu odměňovaných, viz tamtéž.

		2018	2019	2020
Druh služ./prac. poměru	**Cílová odměna**			
Muži SP	Počet osob	36	36	5
	Medián	19 500 Kč	48 170 Kč	115 000 Kč
Ženy SP	Počet osob	9	28	6
	Medián	30 000 Kč	42 148 Kč	50 000 Kč
Ženy PP	Počet osob	0	0	2
	Medián	0 Kč	0 Kč	50 000 Kč
Muži PP	Počet osob	0	0	0
	Medián	0 Kč	0 Kč	0 Kč

Tabulka č. 6, systém EGJE

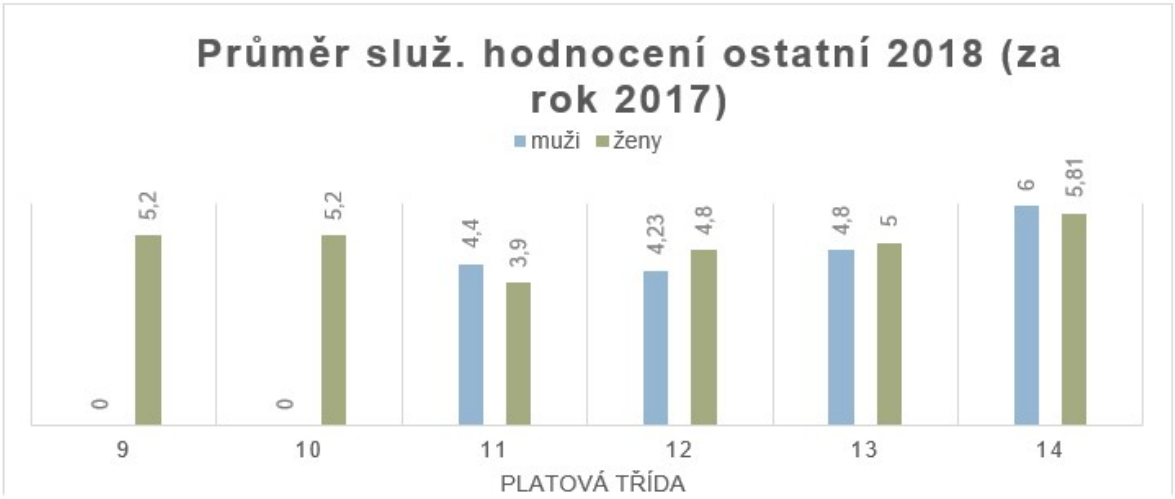
HODNOCENÍ

V zákoně o státní službě se touto oblastí zabývá část desátá *Společná ustanovení*. Dále je systém hodnocení upraven následujícími předpisy:

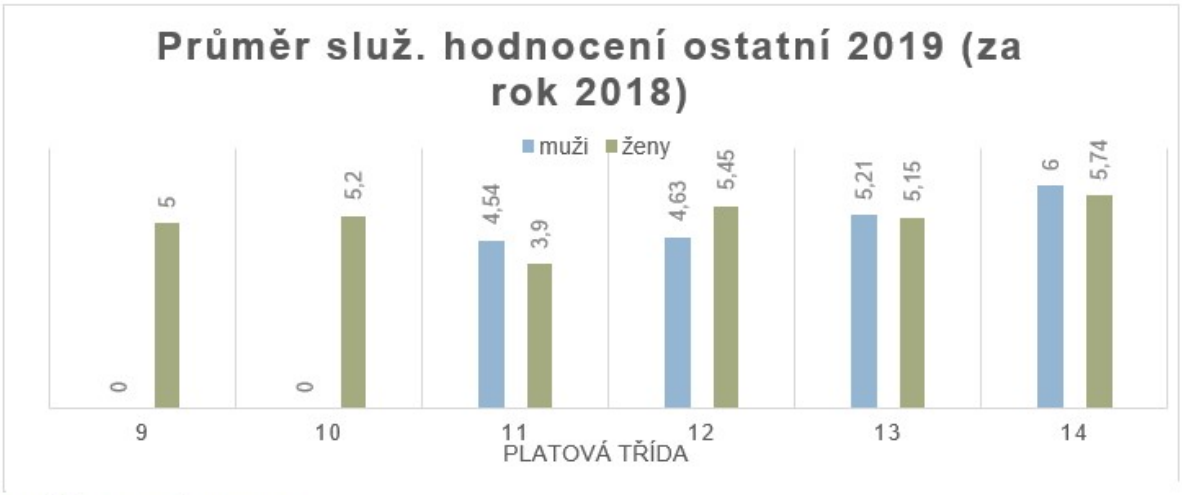
Nařízení vlády č. 36/2019 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě osobního příplatku státního zaměstnance na výsledek služebního hodnocení a o změně nařízení vlády č. 304/2014 Sb., o platových poměrech státních zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů (účinnost od 1. 3. 2019)

1/2019 - Služební předpis náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 1/2019 ze dne 27. února 2019, kterým se stanoví postup při provádění služebního hodnocení státních zaměstnanců (účinnost k 1. 3. 2019).

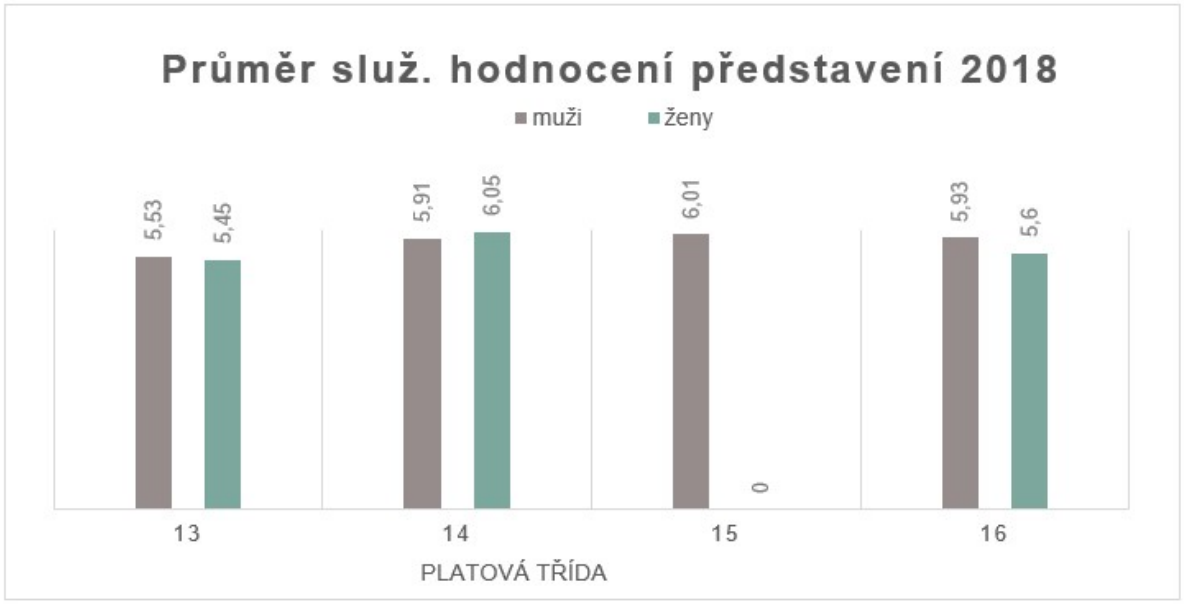
Sloupcové grafy znázorňují výsledky služebního hodnocení představených a ostatních státních zaměstnanců (tzn. státních zaměstnanců, kteří nejsou představení podle ustanovení § 9 zákona o státní službě) v obdobích 2018 až 2019.



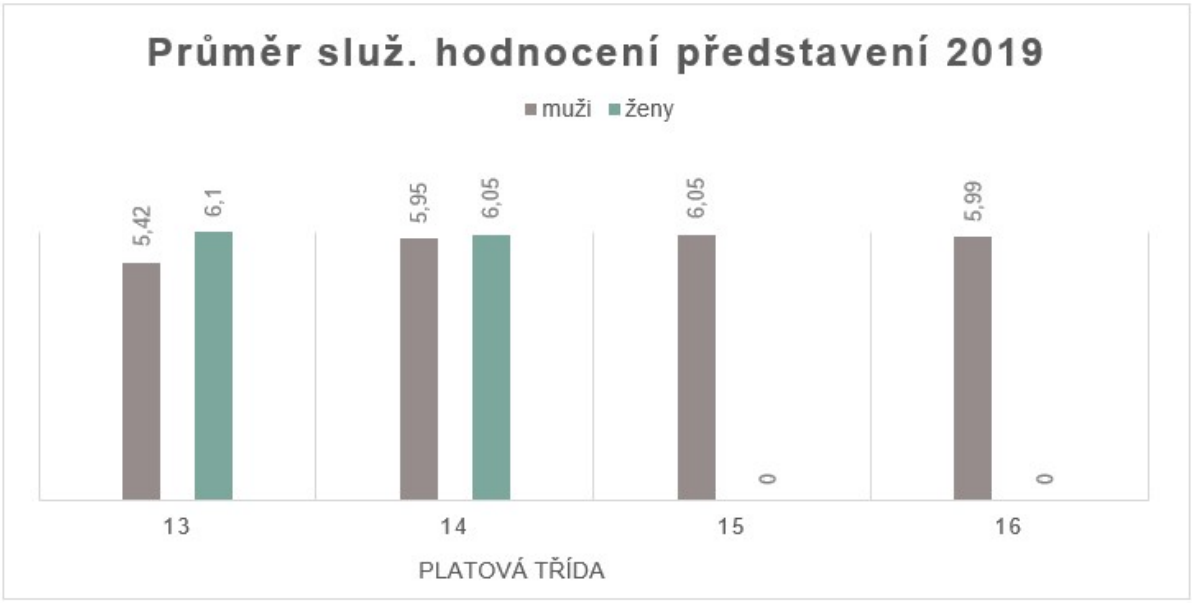
Graf·č.·23,·systém·EGJE·¶



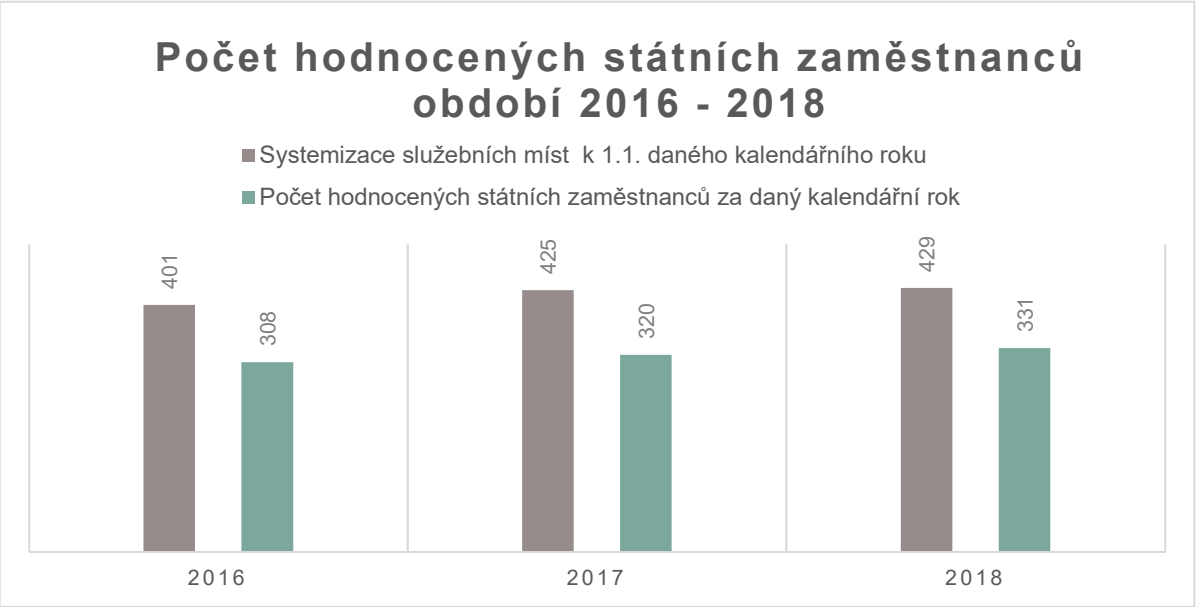
Graf·č.·24,·systém·EGJE·¶



Graf č. 25, systém EGJE



Graf č. 26, systém EGJE



Graf č. 27, systém EGJE

Z uvedených dat grafů č. 23 až 27 nelze přímo odvodit žádné symptomatické jevy genderové nerovnosti. Grafy vypovídají o vyrovnaném hodnocení tam, kde jsou k dispozici data, která je možná srovnávat.

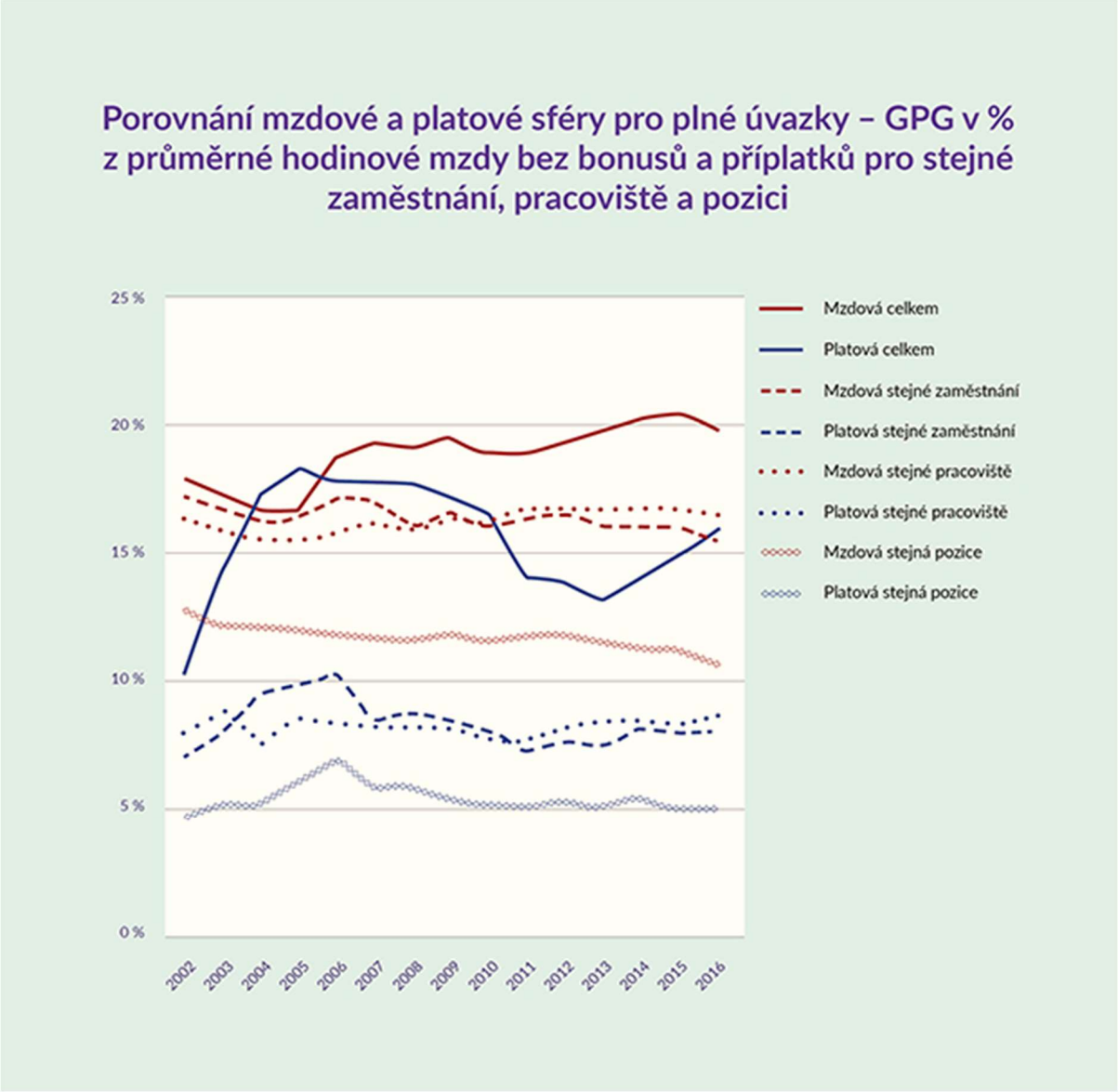
Z tabulky č. 7 je jednoznačně patrné, že ve všech sledovaných obdobích nejčastěji dosahují představení vynikajících výsledků. V roce 2018 to bylo cca 96 % s tím, že jejich značná část (cca 59 %) se dále považuje za všeobecně uznávané odborníky. Pouze ve výjimečných případech dosahují představení ve služebním hodnocení dobrých výsledků. Ostatní zaměstnanci ve všech sledovaných obdobích také nejčastěji dosahují vynikajících výsledků. Druhým nejčastějším výsledkem je dobrý výsledek, jehož podíl se naopak postupně snižuje.

Systemizace služebních míst k 1. 1. daného kalendářního roku	2017		2018		2019		2020	
	425		429		414		388	
Počet hodnocených za daný kalendářní rok	P	O	P	O	P	O	P	O
	78	242	81	250	3	13	10	1
Vynikající	37	135	35	156	3	8	5	1
Velmi dobré					0	3	5	0
Dobré	2	93	3	81	0	2	0	0
Dostačující	0	2	0	3	0	0	0	0
Nevyhovující	0	1	0	2	0	0	0	0
Všeobecně uznávaný odborník	39	11	43	8	2	0	0	1
Zvýšení osobního příplatku	45	137	19	110	2	10	9	1
Zachování osobního příplatku	33	99	62	137	1	3	1	0
Snížení osobního příplatku	0	6	0	3	0	0	0	0
Žabákování	41	52	11	15	2	0	2	1

Tabulka č. 7, systém EGJE

GENDER PAY GAP

Představuje průměrný rozdíl ve výdělcích žen a mužů. Ten je vyjádřen procentuálně, a to v procentech průměrného platu mužů. Aktuální hodnotu GPG každým rokem zveřejňuje Eurostat a Český statistický úřad. To nám umožňuje nejen přesně určit skutečnou výši rozdílů v odměňování žen a mužů v naší zemi, ale i zjistit, jak na tom jsme ve srovnání s ostatními státy celého světa. Má-li Gender Pay Gap zápornou hodnotu, znamená to, že průměrný plat mužů v dané platové třídě je nižší než průměrný plat žen ve stejné platové třídě. Má-li Gender Pay Gap kladnou hodnotu, znamená to, že průměrný plat mužů v dané platové třídě je vyšší než průměrný plat žen ve stejné platové třídě.



Obr. č. 6, Křížková A., Pospíšilová K., Maříková H., Marková Volejníčková R.: Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018.

Rozdíly v odměňování na ministerstvech (včetně rezortních institucí) vyjádřené v GPG k 31. 12. 2018	
Ministerstvo	%
Ministerstvo zemědělství	22,4
Ministerstvo životního prostředí	19,8
Ministerstvo vnitra	19,6
Ministerstvo průmyslu a obchodu	19,5
Ministerstvo dopravy	16,8
Ministerstvo kultury	15,0
Ministerstvo zahraničních věcí	14,6
Ministerstvo spravedlnosti	14,2
Ministerstvo práce a sociálních věcí	13,4
Ministerstvo financí	11,4
Úřad vlády ČR	11,0
Ministerstvo zdravotnictví	10,5
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy	5,6
Ministerstvo obrany	2,4
Ministerstvo pro místní rozvoj	2,0

Tabulka č. 9, Gender: Práce a mzdy - datové údaje, ČSÚ; https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy

Do rozdílů v odměňování na jednotlivých resortech více promlouvá segregace na trhu práce, než přímá, resp. adresná diskriminace jednotlivců/kyň. Gender Pay Gap v sobě zahrnuje obě tyto informace, aniž jsme je schopni od sebe oddělit. Vždy je třeba přihlížet k tomu, jakou práci která osoba vykonává, s jakým vzděláním a s jakou kvalifikací.

Mezi rezorty s nejvyšší hodnotou GPG k 31. 12. 2018 patřila ministerstva zemědělství, životního prostředí, vnitra a průmyslu a obchodu. GPG se zde pohyboval kolem 20 %. Nejnižší hodnotu GPG vykazovala ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, obrany a místního rozvoje.

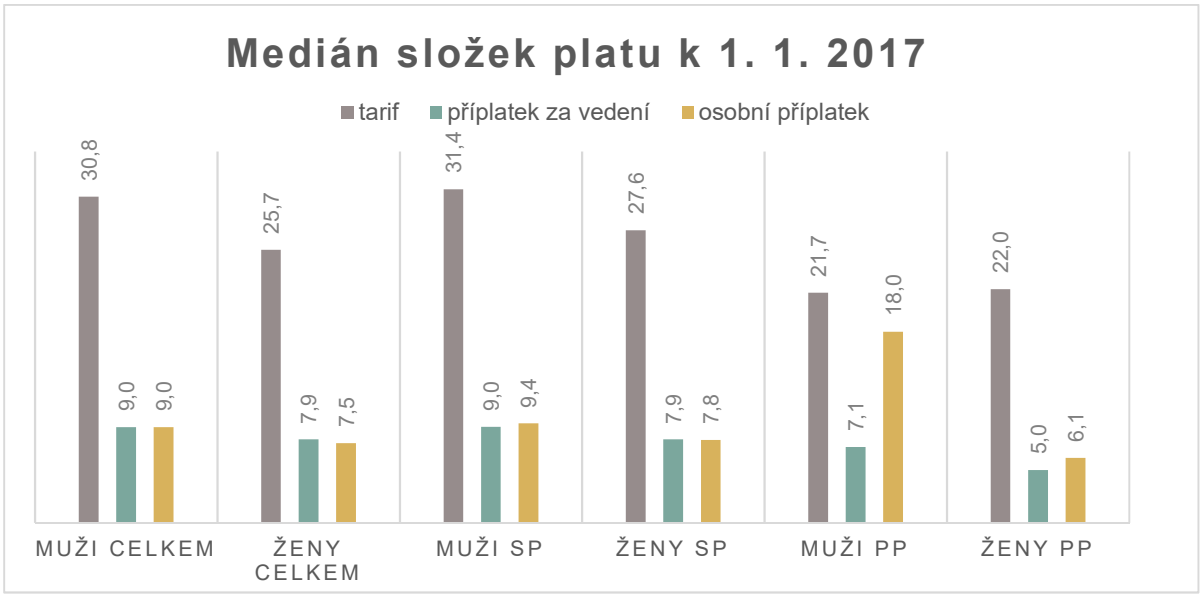
MEDIÁN PLATU

Ukazatel průměru složek platu je velmi citlivý na extrémní výkyvy, proto je pro účely nalýzy níže využit ukazatel medián, který ukazuje střední hodnotu mzdy / platu.

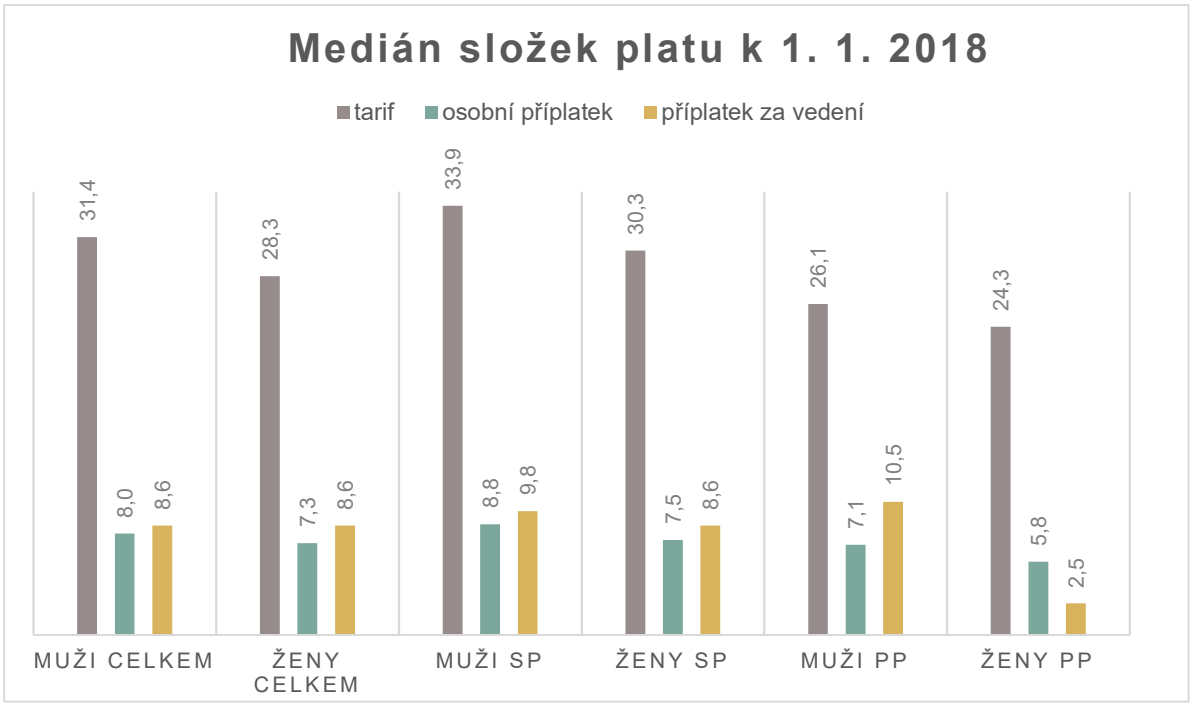
Medián se „počítá“ tak, že se mzdy / platy všech evidovaných zaměstnanců v ČR seřadí od nejvyšší po nejnižší. Medián pak představuje ta mzda, která se nachází přesně uprostřed seznamu. Respektive zaměstnanec, který se se svou mzdou nachází uprostřed, pobírá tzv. medián mezd / platu.

V následujících grafech vidíme, že se jednotlivé složky platu v letech 2017 až 2020 prakticky nehýbou. Jde o změny v desetinách procenta až v jednotkách procent. Největší pohyb vidíme u zaměstnanců – mužů v PP. V rámci naší studie je podstatné srovnat medián platu, jeho jednotlivých složek, mezi muži a ženami.

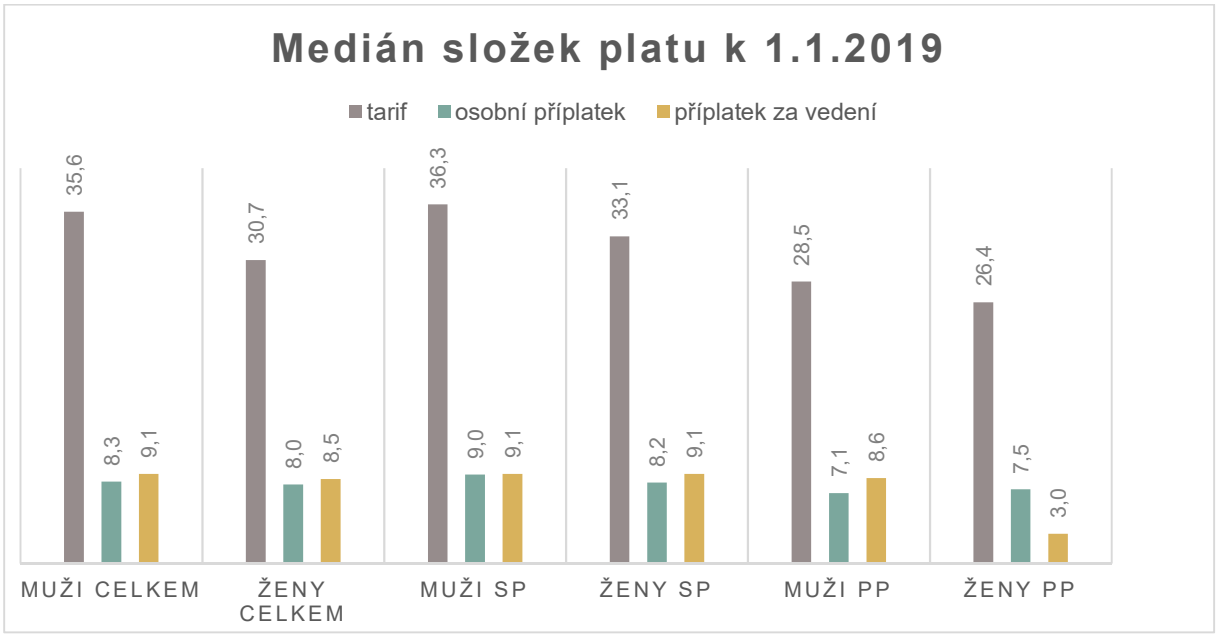
Poměrně zanedbatelným prvkem rozdílu mezi platy mužů a žen tvoří příplatky za vedení a osobní příplatky. To platí pro celou sledovanou dobu. Co je ovšem zásadnější a co utváří jeden z podstatných ukazatelů GPG jsou rozdíly v samotném tarifu. V roce 2017 měly ženy celkem o cca 17 % nižší tarif než muži (graf č. 30). V následujícím roce se tento deficit sice poněkud zmenšil (na cca 10 % rozdíl), viz graf č. 31 a 32. Ovšem v následujících letech opět vzrostl, aby se v roce 2020 ocitl na 13 % (graf č. 33).



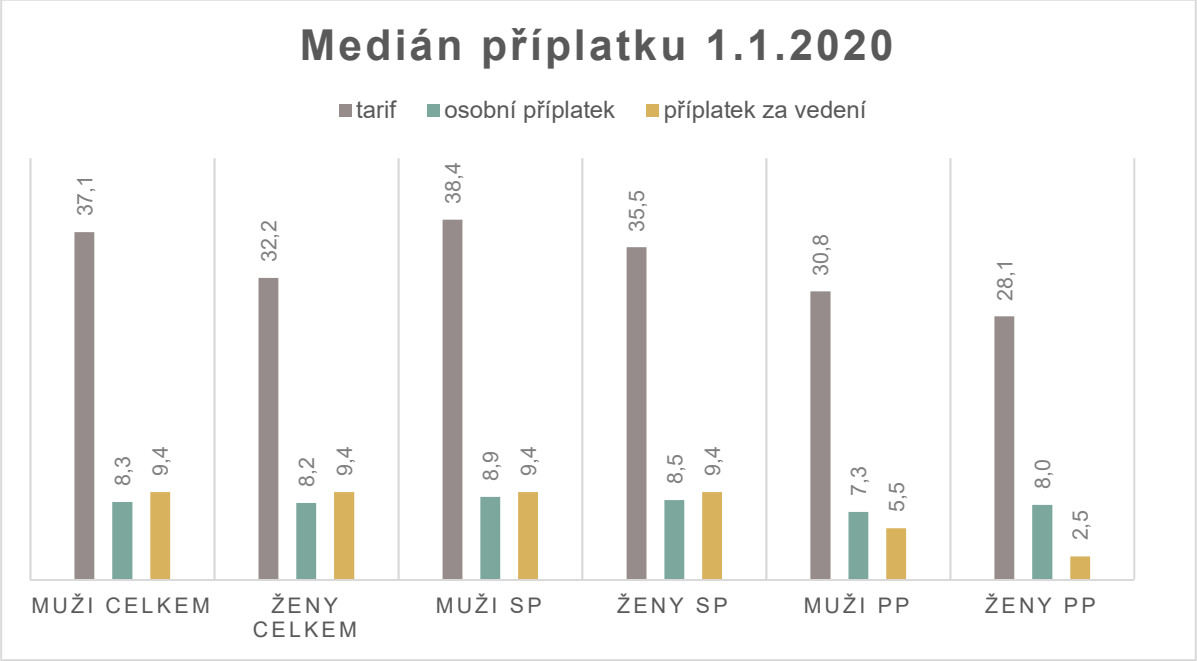
Graf č. 30, systém EGJE



Graf č. 31 systém EGJE



Graf č. 32 systém EGJE



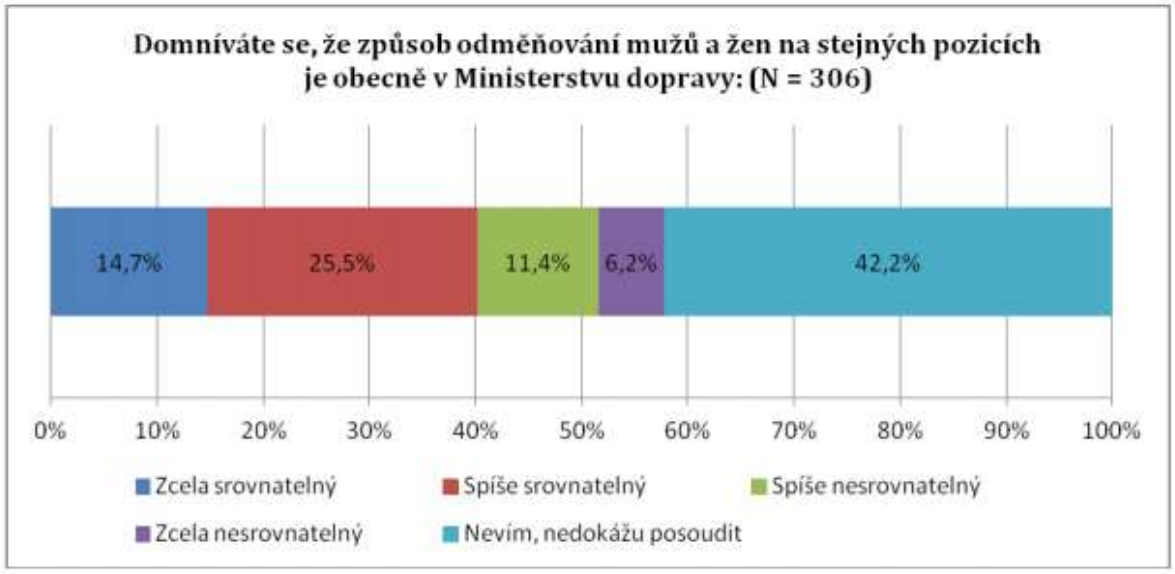
Graf č. 33, systém EGJE

GENDEROVÝ AUDIT

V této kapitole budeme vycházet ze Závěrečné zprávy genderového auditu MD,[5] která vznikla z dat získaných šetřením v roce 2018. Kapitola Platová politika nám poskytuje vhled do dotazníkového šetření a formou analýzy „kvantitativních a kvalitativních dat“, resp. názorů samotných zaměstnanců a zaměstnankyň úřadu, postupuje k závěrům, které nejsme schopni zachytit statistickými údaji o platech samotných o sobě.

[5] Viz Závěrečná zpráva genderového auditu Ministerstva dopravy, s. 39-45.

Obr. č. 7 zdroj: Genderový audit Ministerstva dopravy



Obr. č. 8, zdroj: Genderový audit Ministerstva dopravy

O srovnatelném finančním ohodnocení žen a mužů (včetně odměn a prémií) jsou přesvědčeny téměř tři čtvrtiny respondentů/ek (73,6 % = 223). Že jsou v rámci stejné pozice lépe nebo spíše lépe ohodnoceni muži, uvádí téměř jedna čtvrtina dotazovaných (24,8 % = 75). Tento názor zastávají zejména ženy (37 %) oproti mužům (8,6 %).

Obr. č. 9, zdroj: Genderový audit Ministerstva dopravy

Z těch, kteří/ré jsou přesvědčeni/né o nerovnosti v odměňování mezi muži a ženami a odpověděli/y na otázku zaměřenou na původ této nerovnosti v nenárokových složkách platu (16,6 % = 51), uvedlo 33,3 % (17) osob, že nerovnost tkví v osobních příplatcích. Jde o 5,7 % (3) osob vykonávajících řídicí funkce, 3,7 % (7) tyto funkce nevykonávajících a 9,7 % (17) žen. 21,6 % (11) identifikovalo nerovnost v odměnách – jde o 4,8 % (9) osob vykonávajících řídicí funkce, 0,8 % (1) mužů a 5,7 % (10) žen. 45,1 % (23) osob si myslí, že nerovnost tkví v obojím. Zde jde o 5,7 % (3) osob vykonávajících řídicí funkce, 9 % (17) osob nevykonávajících řídicí funkce, 2,3 % (3) mužů a 11,4 % (20) žen.“

ZÁVĚR

Závěrem shrňme nejdůležitější poznatky naší analýzy. Zdůrazněme ty faktory, které se největší měrou podílí na rozdílu celkové odměny za práci mezi ženami a muži.

Platové třídy: V nejnižší, tj. 10. platové třídě pracují téměř výlučně ženy. Tento fakt je však dán především tím, že se jedná o služební či pracovní místa sekretariátů. Již ve 13. platové třídě jasně převažují muži (cca 55 %). Ve 14. platové třídě se vyskytují muži v kategorii „ostatní“ v cca 53 %, na pozici vedoucích oddělení v cca 66 %. Ve stejné, tj. 14. platové třídě, je na pozici ředitele odboru muž v cca 73 %. K 1. 7. 2020, tj. k datu, ze kterého pochází náš datový klastr, bylo v 15. platové třídě 100 % mužů a to jak na pozici vedoucího oddělení, tak ředitele odboru. Jednalo se však vždy o jednu osobu, nikoliv o jejich větší počet.

Osobní příplatky a příplatky za vedení: V částce příplatku za vedení u vedoucích oddělení pobírají ženy v MD méně o 7 – 9 % oproti mužům, u osobního ohodnocení méně o 9 – 14 % oproti mužům. Naopak na pozici ředitelky pobírají ženy více v osobním ohodnocení oproti mužům o 3 – 6%. Z hlediska diagnózy zásadních strukturálních nerovností mezi ohodnocením žen a mužů je nejzajímavější srovnání osobních

příplatků představených. Jestliže ve 13. platové třídě mají muži vyšší medián příplatků o cca 39 %, ve 14. třídě je medián mužských příplatků o cca 24 %.

Mimořádné odměny: Nevyváženost mimořádných odměn je dána zejména postavením žen a mužů na pozicích, které jsou prioritizovány jako zvláště významné pro jejich expertní výkon a zodpovědnost. Vzhledem k tomuto faktu by bylo možné namítnout, že se jedná o standardní proceduru odměňování danou objektivním pracovním výkonem na určitých pozicích.

Cílová odměna: Vezmeme-li v úvahu pouze zaměstnance/kyně ve služebním poměru, pak v roce 2018 činil rozdíl prostředků alokovaných do cílových odměn žen a mužů více než pětinásobek (přesněji, cílové odměny žen tvořily cca 18,5 % z celkových prostředků). V roce 2019 se rozdíl poněkud zmenšil. Nadále ovšem cílové odměny žen tvořily jen cca 36 % celku. Podobný rozdíl se udržel i v následujícím roce, tj. roce 2020, kdy byly vyplacené cílové odměny naopak ve sledovaném období nejmenší

Gender Pay Gap: Zásadním faktorem a jedním z podstatných ukazatelů GPG jsou rozdíly v samotném tarifu. V roce 2017 měly ženy celkem o cca 17 % nižší tarif než muži. V následujícím roce se tento deficit sice poněkud zmenšil (na cca 10 % rozdíl). Ovšem v následujících letech opět vzrostl, aby se v roce 2020 ocitl na 13 %.

NÁVRHY OPATŘENÍ

V této části navrhujeme opatření, která by měla pomoci docílit rovné odměňování. Vycházíme přitom z genderového auditu MD, ale inspirujeme se i dobrou praxí jiných státních orgánů i nestátních institucí.

- sledovat a vést anonymizované statistiky výše platů zaměstnanců/kyň v jednotlivých platových třídách dle pohlaví. Vhodné je pravidelně realizovat průzkumy a sledovat:
  - statistiky zařazení do platových tříd podle pohlaví, věku a délky působení v úřadě
  - statistiky kariérního posunu v posledních 5 letech dle pohlaví
  - statistiky vzdělávání dle pohlaví
    - statistiky dělené dle pohlaví a věku a sledující:

  a) průměrný osobní příplatek
  b) průměrnou měsíční odměnu
  c) příplatek za vedení
  d) další mimořádné příplatky
  e) péči o závislého člena rodiny
  f) zdravotní problémy (pokud jsou hlášeny jako pracovní úraz, nemoc z povolání) a nemocnost,

- zapojit Ministerstvo dopravy do projektu Ministerstva práce a sociálních věcí „22 % K ROVNOSTI“ formou otestování rozdílů v odměňování žen a mužů analytickým nástrojem Logib, což je analytický nástroj pro samostatné testování rovnosti v odměňování mezi muži a ženami. Výpočet se provádí pomocí regresní analýzy a zkoumá objektivní faktory ovlivňující výši mzdy či platu. Započítávány jsou přitom i osobní charakteristiky (nejvyšší dosažené vzdělání, délka praxe, délka trvání pracovního poměru) a další charakteristiky týkající se konkrétního pracovního místa (požadovaná úroveň odborných dovedností, úroveň řízení),

- vzdělávat (především) vedoucí zaměstnance a zaměstnankyně v otázkách odměňování, aby stanovovali výši všech typů odměn transparentně a spravedlivě, bez genderových či jiných předsudků,

- provázat systém hodnocení s rozvojovými a vzdělávacími plány,

- provádět osvětu mezi zaměstnanými s cílem odstraňovat genderové a věkové stereotypy,

- zajistit takovou nabídku benefitů, aby byla co nejširší a přístupná pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Systém benefitů, evidence jejich čerpání, spokojenost s nabídkou bude průběžně sledována a vyhodnocována