

Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu

Oleksandr Stupnytskyy

VÚPSV, v.v.i. Praha
2007

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.
Praha 2, Palackého náměstí 4
Vyšlo v roce 2006, 1. vydání, počet stran 44
Tisk: VÚPSV, v.v.i.

Recenze: doc. RNDr. Anna Putnová, PhD., MBA (Ústav managementu, Fakulta
podnikatelská VUT v Brně)

Ing. František Kala (Trexima spol. s r.o. Zlín)

ISBN 978-80-87007-58-7

<http://www.vupsv.cz>

Abstrakt: Struktura rozdílů ve výdělcích mužů a žen v managementu

Studie se zabývá otázkou nerovnosti výdělku žen a mužů v managementu v České republice a podíl žen v řízení podle odvětví, řídicí úrovně a typu organizací. Práce popisuje a analyzuje výdělkový rozdíl na základě pracovní pozice, osobních charakteristik a charakteristik zaměstnavatele metodu Oaxaca-Blinder. Relevantní data autor čerpá z Informačního systému o průměrném výdělku MPSV (ISPV) za léta 2000 a 2005. Z důvodu rozdílného utváření mezd a platů studie zkoumá zvlášť podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru.

Klíčová slova: manažerka, manažer, 1. třída KZAM (ISCO 88), výdělkový rozdíl, metoda Oaxaca-Blinder

Abstract: The structure of differences in earnings of men and women in management

The article deals with the question of the wage divergence of men and women in management in the Czech Republic and the proportion of women in business according to sector, control level and type of organization. The study describes and analyses income divergence in terms of working position, personal characteristics and characteristics of the employer using the method Oaxaca-Blinder. The author used relevant data from the Information System on Working Conditions of the Ministry of Labour and Social Affairs for the years 2000 and 2005. The study researches the public and private sectors separately because of the different determination system employed.

Key words: manager, manageress, 1. class KZAM (ISCO 88), wage divergence, method of Oaxaca-Blinder

Obsah

Úvod.....	7
1. Vybrané zahraniční a tuzemské studie.....	9
1.1 Zahraniční studie.....	9
1.2 Studie pro Českou republiku.....	10
2. Metoda a zdrojová data.....	12
2.1 Metoda.....	12
2.1.1 Dekompozice výdělkových rozdílů.....	12
2.2 Data.....	14
2.2.1 Výběr vzorku.....	14
2.2.2 Obsah šetření.....	14
2.2.3 Nedostatky dat.....	15
3. Výdělkové rozdíly v managementu.....	16
3.1 Výdělkové rozdíly podle velikosti firmy.....	19
3.2 Výdělkové rozdíly podle úrovně řízení.....	19
3.3 Výdělkové rozdíly podle podílu žen ve firmě.....	20
3.4 Výdělkové rozdíly podle tříd KZAM.....	21
4. Vývoj výdělkových rozdílů mezi léty 2000 a 2005.....	29
5. Závěr.....	34
Literatura.....	35
Přílohy.....	37

Úvod

Téma rovnosti žen a mužů na trhu práce je velmi diskutované. Princip rovnosti mužů a žen je zakotven v Evropské strategii ekonomického rozvoje (Lisabonská strategie) a byl rovněž začleněn do Národního akčního plánu zaměstnanosti České republiky. Otázka rovnosti mužů a žen má dva aspekty: rozdíly v odměňování a rozdíly v alokaci mužů a žen. První otázka se týká toho, zda jsou ženy a muži odměňováni stejným způsobem za stejnou práci. Druhá otázka se týká profesní a odvětvové segregace žen a mužů.

V této studii se zaměřujeme na obě otázky. Zkoumáme otázku nerovnosti výdělku mužů a žen a segregaci žen podle odvětví, zaměstnání a typu firem. Studie si stanovila za cíl popsat aktuální stav v odměňování mužů a žen a zjistit, zda rozdíly v odměňování mohou být vysvětleny pomocí vybraných kritérií. Rovněž se snažíme vysvětlit vliv alokace mužů a žen podle zaměstnání a typu firmy na výdělkovou nerovnost podle pohlaví.

Existuje řada studií, které zkoumají otázku diskriminace žen na trhu práce v České republice (Erikson, Gottvald a Mrázek, 1999; Kala a Novotný, 2003; Jurajda, 2003; Jurajda a Münich, 2006). Závěry těchto studií nejsou shodné; podle některých výdělková diskriminace neexistuje, zatímco podle jiných ano a má značný rozsah. Účelem naší analýzy je kvantifikovat výdělkové rozdíly mužů a žen při použití nejnovějších dat za rok 2005. Pro tento účel používáme data z Informačního systému o průměrném výdělku (ISPV). Zvolili jsme metodu Oaxaca-Blinder, která umožňuje rozložit celkové výdělkové rozdíly na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Vysvětlená je část výdělkové nerovnosti způsobená odlišnostmi v osobních charakteristikách (vzdělání, praxe), náplni práce (zaměstnání) a typu firmy (velikost, odvětví činnosti). Nevysvětlená je část výdělkového rozdílu, která zůstává po odečtení vlivu výše zmíněných objektivních faktorů. Tato část je pravděpodobně způsobena diskriminací žen na trhu práce. V naší studii se zaměřujeme na manažerská zaměstnání. Existující studie se shodují v tom, že v managementu je výdělková diskriminace žen nejvyšší.

Studie se snaží odpovědět na následující otázky:

- Existují rozdíly mezi průměrnými příjmy mužů a žen a v jakém rozsahu?
- Jsou rozdíly ve mzdách mužů-manažerů a žen-manažerek způsobeny objektivními faktory, resp. lze je vysvětlit heterogenitou individuálních charakteristik mužů a žen (kvalifikace, zkušenosti atd.)?
- Je příčinou výdělkových rozdílů alokace mužů a žen do odlišných typů firem (podle velikosti firmy, oboru činnosti a podílu žen) a jakou část výdělkových rozdílů může tato alokace vysvětlit?
- Je příčinou výdělkových rozdílů alokace žen do odlišných zaměstnání (podle náplně práce a úrovně řízení) a jakou část výdělkových rozdílů může tato alokace vysvětlit?
- Jsou rozdíly mezi firmami nebo uvnitř firmy příčinou výdělkových rozdílů?
- Je diskriminace na základě pohlaví příčinou výdělkových rozdílů?

Autor děkuje pracovníkům společnosti Trexima za zpracování dat, doc. Ing. Jurajdovi, PhD. ze CERGE - EI za metodickou pomoc, oponentům doc.RNDr. Putnové, PhD,MBA z Ústavu managementu Fakulty podnikatelské VUT Brno a Ing. Kalovi z Treximy, s.r.o. za cenné připomínky.

1. Vybrané zahraniční a tuzemské studie

1.1 Zahraniční studie

Rozdíl ve výdělcích žen a mužů (dále výdělkový rozdíl) je předmětem mnoha studií. Výdělková diskriminace byla zkoumána v USA a ve většině evropských států. Pro tento účel většina studií používá metodu Oaxaca-Blinder a rozkládá výdělkový rozdíl na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Příkladem studií pro USA je Neumark (1988) a Oaxaca a Ransom (1994). Kromě teoretických modelů, které slouží jako podklad pro Oaxaca dekompozici, tyto studie také obsahují aplikace této metody na empirická data.

Studie Neumarka (1988) uvádí, že v USA činí rozdíl ve výdělcích mužů a žen 60 % z výdělku mužů. Jako vysvětlující kritéria byly použity nejvyšší dosažené vzdělání, délka praxe, věk, dummy proměnné pro obyvatele města, ženatého muže (vdanou ženu) a osoby pracující v podnicích s kolektivním vyjednáváním. Dále byly mezi ně zahrnuty dummy proměnné podle odvětví a podle zaměstnání. Bylo zjištěno, že tato kritéria bez dummy proměnných podle odvětví a zaměstnání vysvětlují přibližně 40 % výdělkového rozdílu. Jeho největší část je vysvětlena vzděláním, praxí a rovněž prací v podniku s kolektivním vyjednáváním. Tato tři kritéria mají kladný vliv na pracovní výdělky. Navíc každé z nich dosahuje vyšších hodnot u mužů než u žen; muži mají o něco vyšší úroveň vzdělání a delší praxi než ženy, vyšší podíl mužů rovněž pracuje v podnicích s kolektivním vyjednáváním. Poté, co byly k vysvětlujícím kritériím přidány dummy proměnné podle odvětví a zaměstnání, zvýšila se vysvětlená část výdělkového rozdílu na 70 %. Tento výsledek vyplývá z toho, že ženy jsou soustředěny v odvětvích s nízkou úrovní výdělků. Totéž platí i v případě zaměstnání, ženy jsou soustředěny v zaměstnáních s nízkou úrovní výdělků. Podle této studie souvisí otázka, zda by měly být dummy proměnné podle odvětví a zaměstnání zahrnuty do regrese vysvětlující výdělkové rozdíly s tím, nakolik je samotné rozložení mužů a žen podle odvětví výsledkem diskriminace.

Druhá studie, Oaxaca a Ransom (1994) také používá dekompoziční metodu pro data za Spojené státy. Bylo zjištěno, že výdělkový rozdíl mužů a žen činí 30 %. Jako vysvětlující kritéria byly použity délka praxe, nejvyšší dosažené vzdělání, dummy proměnná pro zaměstnance státní sféry, zaměstnání, odvětví, dummy proměnné podle regionu a velikosti obce. Tato studie ukazuje, že výsledky výdělkového rozložení metodou Oaxaca závisí na tom, co budeme považovat za nediskriminační strukturu výdělků (viz sekce metoda). V případě, že se za nediskriminační považuje výdělková struktura žen, vysvětlená část výdělkového rozdílu činí 2 %. V případě, že se za nediskriminační považuje výdělková struktura mužů, vysvětlená část výdělkového rozdílu činí 7 %. V případě použití váženého průměru výdělkových struktur mužů a žen činí vysvětlená část 5 %.

Příkladem studie pro jeden ze států střední Evropy je práce autorů Joliffe a Campose (2005), která zkoumá výdělkový rozdíl v Maďarsku. Autoři disponují daty za léta 1986 až 1998, což umožňuje sledovat výdělkový rozdíl v čase. Bylo zjištěno, že za toto období se výdělkový rozdíl snížil z 31 na 19 %. Jako vysvětlující kritéria byly použity nejvyšší dosažené vzdělání, délka praxe, dummy proměnné podle odvětví a regionu a rovněž velikost firmy. Tato kritéria vysvětlují výdělkový rozdíl ve výši 9 % z výdělku. Nevysvětlená část výdělkového rozdílu v roce 1986 činila 21 % a do roku

1998 se snížila na 10 %. Studie dále analyzuje výdělkový rozdíl podle velikosti firmy. Bylo zjištěno, že v roce 1986 byl výdělkový rozdíl vyšší ve velkých (39 %) než v malých firmách (31 %). Do roku 1998 se situace radikálně změnila: výdělkový rozdíl v malých firmách se snížil na 27 % a ve velkých na pouhých 6 %. Autoři rovněž provádějí výdělkovou dekompozici zvláště pro soukromé a veřejné firmy. Bylo zjištěno, že výdělkový rozdíl je vyšší ve veřejných (20 %) než v soukromých firmách (15 %), ale velká část rozdílu ve veřejných firmách může být vysvětlena. Naopak v soukromých firmách nemůže být výdělkový rozdíl vysvětlen ani zčásti. Proto je nevysvětlený rozdíl vyšší v soukromých (15 %) než ve veřejných firmách (11 %).

1.2 Studie pro Českou republiku

Jednu z prvních studií pro Českou republiku vypracovali autoři Erikson, Gottvald a Mrázek (1999). Tato studie používá data ISPV za rok 1996 a zaměřuje se na manažerská zaměstnání. Jako vysvětlující kritéria byly použity věk, vzdělání, úroveň řízení, velikost firmy, typ vlastnictví firmy, právní postavení firmy a rovněž dummy proměnné podle odvětví a regionu, v němž se firma nachází. Když byla použita jen kritéria vzdělání a věku, dosahoval výdělkový rozdíl mužů a žen 12 %. Poté, co byly k vysvětlujícím kritériím přidány úroveň řízení a velikost firmy, výdělkový rozdíl se snížil na 5 %. Proto autoři tvrdí, že rozdíl výdělků v managementu je způsoben segregací podle úrovně řízení a velikosti firmy. Dále tato studie sledovala zvláště veřejné a soukromé firmy. Bylo zjištěno, že výdělkový rozdíl je vyšší ve veřejných firmách (15 %), v soukromých firmách nebyl zjištěn žádný rozdíl. Poté, co byly k vysvětlujícím kritériím přidány dummy proměnné podle regionů, odvětví a velikosti firmy, výdělkový rozdíl ve veřejných firmách dosahoval 12 % a v soukromých žádný rozdíl zjištěn nebyl.

Studie Jurajdy (2003) analyzuje rozdíl ve výdělcích mužů a žen v celém národním hospodářství. Studie používá data ISPV za rok 1998 a analyzuje zvláště podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru. Jako vysvětlující proměnné byly použity věk, vzdělání, velikost firmy, dummy proměnné podle odvětví, formy vlastnictví a regionu, v němž se firma nachází. Studie rovněž rozkládá výdělkový rozdíl na rozdíl mezi firmami a rozdíl uvnitř firem. Rozdíl mezi firmami vzniká, když jsou ve firmách s vyšším podílem mužů vyšší výdělky. Rozdíl uvnitř firmy vzniká, když mají muži vyšší výdělky než ženy v rámci stejné firmy. Aby se celkový rozdíl rozložil na rozdíl mezi firmami a rozdíl uvnitř firem, používají se dummy proměnné pro každou firmu, takzvaný fixní efekt firmy. Podle stejného principu studie rozkládá výdělkový rozdíl také na rozdíl mezi třídami zaměstnání a rozdíl uvnitř těchto tříd. Bylo zjištěno, že celkový výdělkový rozdíl v nepodnikatelské sféře činí 24 % a v podnikatelské 30 %. Pokud byly jako vysvětlující proměnné použity vzdělání a věk, odhad rozdílu se snížil na 18 % v nepodnikatelské a zvýšil na 31 % v podnikatelské sféře. Tento výsledek je vysvětlen tím, že v nepodnikatelské sféře mají muži vyšší úroveň vzdělání než ženy, zatímco v podnikatelské mají naopak ženy o něco vyšší úroveň vzdělání než muži. Poté, co byly k vysvětlujícím proměnným přidány rovněž velikost firmy a dummy proměnné podle odvětví, formy vlastnictví a regionu, odhad rozdílu v nepodnikatelské sféře se snížil na 15 % a v podnikatelské na 26 %. Vysvětlením je soustředění žen v odvětvích a typech firem s nízkou úrovní výdělků. Když byly k vysvětlujícím proměnným přidány dummy proměnné pro každou firmu, odhad rozdílu se nesnížil. Tento výsledek je interpretován tak, že v rámci stejného odvětví, typu vlastnictví, regionu a velikosti firmy rozdíl existuje uvnitř firem, ale nikoliv mezi firmami. Jurajda (2003) používá také další vysvětlující kritéria: podíl žen v zaměstnání, ve firmě a

v managementu firmy. Při použití všech těchto kritérií se odhad rozdílu snížil na 9 % v nepodnikatelské a na 19 % v podnikatelské sféře. Tato část rozdílu není vysvětlena, a proto se předpokládá, že je způsobena diskriminací žen.

Naopak, Kala a Novotný (2003) docházejí k závěru, že výdělkový rozdíl v celém národním hospodářství činí jen 2 %. Tato studie analyzuje data ISPV za rok 2002. K tomuto závěru autoři došli porovnáním výdělků mužů a žen u stejného zaměstnavatele, ve stejné kategorii zaměstnání a na stejném tarifním stupni. Podle této studie činil v roce 2002 výdělkový rozdíl mužů a žen bez rozlišení zaměstnavatele a profesí 25 %. Když byly porovnány výděly mužů a žen u stejného zaměstnavatele, ale bez rozlišení profesí, činil tento rozdíl 17 %. Rozdíl ve výdělcích zaměstnanců ve shodné profesi u stejného zaměstnavatele činil 5 % a když byli dále porovnáváni jenom zaměstnanci na shodném tarifním stupni, činil rozdíl pouhá 2 %. Autoři ale uvádějí, že výdělkový rozdíl se liší podle kategorií zaměstnání. Studie dochází k závěru, že výdělkový rozdíl je vyšší u pozic v duševních zaměstnáních než v manuálních a že rozdíl ve výdělcích mužů a žen na srovnatelné pozici roste se zvyšující se složitostí a náročností práce. Největší rozdíl existuje zejména v managementu, kde činí 3,3 %. Naopak u pomocných a nekvalifikovaných pracovníků jsou výděly žen dokonce o 2,6 % vyšší než výděly mužů. Autoři rovněž zmiňují skutečnost, že výdělkový rozdíl se liší podle tarifních stupňů. Nejvyšší rozdíl existuje na nejvyšších tarifních stupních, zejména na 10. až 12. stupni činí 6 až 8 %. Ještě vyšší rozdíl je v „nad-tarifních“ funkcích (12,3 %), jež většinou zastávají řídicí pracovníci.

Nejnovější studie Jurajdy a Paligorové (2006) se soustřeďuje na manažery velkých firem. Autoři disponují daty ISPV za léta 2000 - 2004, což umožňuje vyřešit problém chybějících údajů. V datech ISPV firmy ne vždy uvádějí výděly nejvyšší úrovně manažerů. Protože autoři disponují daty za 5 let, byl vybrán rok 2001, ve kterém uvedl tyto údaje nejvyšší podíl firem. V případě, že firma v roce 2001 neuvedla výděly manažerů, byly údaje za tuto firmu doplněny z dat za ostatní ročníky. Dalším problémem, který tato studie řeší, je skutečnost, že na nejvyšší úrovni managementu je velmi nízký podíl žen (7 %) a k části pozic obsazených muži neexistují srovnatelné pozice obsazené ženami. Pro adekvátní hodnocení výdělkového rozdílu by měly být porovnávány výděly mužů a žen, které mají stejné pozice a tudíž vykonávají stejně náročnou práci. Osoby, které nemají protějšek na stejné pozici, musí být z analýzy vyloučeny. Tato metoda se nazývá párování (matching). Pro vysvětlení výdělkových rozdílů autoři používají následující kritéria: věk, vzdělání, forma vlastnictví, velikost firmy a dummy proměnné podle odvětví. Dalším kritériem je podíl žen ve firmě a podíl žen na nižší a vyšší úrovni managementu. Bylo zjištěno, že na vyšší úrovni managementu činí výdělkový rozdíl 55 % a na nižší úrovni 50 %. Rozložení metodou Oaxaca hodnotí nevysvětlenou část tohoto rozdílu na 28 % na vyšší a 24 % na nižší úrovni managementu. Metoda párování hodnotí nevysvětlenou část na 15 % na vyšší a 20 % na nižší úrovni managementu.

2. Metoda a zdrojová data

2.1 Metoda

Pro účely analýzy používáme rozložení metodou Oaxaca-Blinder, která byla vypracovaná ve studii Oaxaca (1973). V první části hodnotíme vliv vzdělání, věku a dalších kritérií na výdělků mužů a žen. Pro tento účel používáme příjmovou rovnici zvlášť pro ženy a pro muže. Koeficienty těchto rovnic používáme ve druhé části pro dekompozici výdělkového rozdílu.

Příjmová rovnice má následující podobu:

$$\ln W_i = \beta_1 S_i + \beta_2 A_i + \beta_3 X_i + e_i \quad (1)$$

kde S_i - nejvyšší dosažená úroveň vzdělání, A_i - věk pracovníka, X_i - ostatní vysvětlující proměnné, včetně dummy proměnných podle odvětví, velikosti firmy a podílu žen ve firmě.

Kdybychom do této regrese přidali dummy proměnnou pro pohlaví, výsledný koeficient při této proměnné by byl rozdílem ve výdělci mužů a žen, které mají stejné vzdělání a věk a pracují ve firmách stejného typu. Při přidání dalšího vysvětlujícího kritéria se koeficient při této dummy proměnné změní a tato změna je část rozdílu, kterou vysvětluje nově přidané kritérium. Tímto způsobem zjistíme vliv každého z kritérií.

Například, když chceme zjistit, zda výdělkový rozdíl je vyšší v rámci jedné firmy nebo mezi různými firmami, přidáme k platové rovnici dummy proměnné pro každou firmu. Tyto dummy proměnné zachycují efekt odlišné úrovně výdělků v různých firmách, takzvaný fixní efekt firmy. Výsledný koeficient při dummy proměnné pro pohlaví ukazuje na rozdíl uvnitř firem. Taktéž, když chceme zhodnotit rozdíl uvnitř zaměstnání, přidáme k této rovnici dummy proměnné pro každé zaměstnání. Tyto proměnné zachycují fixní efekt zaměstnání a výsledný koeficient při dummy proměnné pro pohlaví představuje rozdíl uvnitř zaměstnání.

2.1.1 Dekompozice výdělkových rozdílů

Dekompozice metodou Oaxaca-Binder umožňuje rozložit celkový výdělkový rozdíl na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Druhá část výdělkového rozložení, nevysvětlená, se skládá z části způsobené diskriminací žen a z části, kterou nemůžeme vysvětlit kvůli nedostatku informací o charakteristikách mužů a žen, například délka praxe nebo přerušení práce. Proto nevysvětlená složka představuje jen horní hranici výdělkové diskriminace.

V první části analýzy používáme příjmové rovnice v následující podobě zvlášť pro muže a ženy:

$$\ln W_{mi} = X_{mi} \beta_{mi} + \varepsilon_i \quad - \text{rovnice pro muže} \quad (2)$$

$$\ln W_{fi} = X_{fi} \beta_{fi} + e_i \quad - \text{rovnice pro ženy,} \quad (3)$$

kde $\ln W$ je logaritmus výdělku a X je vektor kritérií.

V druhé části analýzy používáme následující rovnice:

$$\overline{\ln W_m} - \overline{\ln W_f} = (\overline{X_m} - \overline{X_f}) \hat{\beta}_m + (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \overline{X_f} + \varepsilon - e \quad (4)$$

První část na pravé straně rovnice je vysvětlená část rozdílu (způsobená odlišnými charakteristikami mužů a žen), druhá je nevysvětlená část (rozdíl ve výdělcích mužů a žen, které mají stejné charakteristiky a vykonávají stejnou práci). Používáme stejnou metodu jako Jurajda (2003) a Jolliffe a Campos (2005).

V případě, že ve skupině osob, pro kterou se dělá analýza výdělkových rozdílů, nejsou ženy dostatečně zastoupeny, musí se skupina mužů omezit jen na ty, kteří mají srovnatelný protějšek ve skupině žen. Tato metoda, která se nazývá párování, omezuje obě skupiny na srovnatelné části. Za tímto účelem se používá pravděpodobnost účasti v jedné a druhé skupině a osoby, které nemají srovnatelný protějšek, jsou vyloučeny. Tuto metodu používají například Jurajda a Paligorová (2006), kteří analyzují specifickou skupinu manažerů na nejvyšší úrovni řízení. V této skupině ženy představují jen 7 % všech manažerů, a proto je nutné použít metodu párování. V našem případě analyzujeme širokou skupinu manažerů, v níž jsou ženy zastoupeny dostatečně, proto metodu párování nepoužíváme.

Výsledky výdělkového rozložení závisí na tom, co považujeme za nediskriminační strukturu výdělků. Pod pojmem nediskriminační struktura výdělků se rozumí spravedlivé odměňování podle jednotlivých kritérií. Regresní analýza ukazuje, že muži a ženy jsou odměňováni podle stejných kritérií jinak. Je proto otázkou, který z těchto způsobů odměňování můžeme považovat za nediskriminační. Původní studie Oaxaca (1973) předpokládala dvě možnosti: považovat za nediskriminační strukturu odměňování žen nebo strukturu odměňování mužů. Další studie nabízely jiné varianty. Reimers (1983) používá strukturu, jež je průměrem výdělkových struktur mužů a žen. Cotton (1988) používá strukturu, jež je váženým průměrem výdělkových struktur mužů a žen, kde váha každé z výdělkových struktur se rovná relativní velikosti dané skupiny. Neumark (1988) používá strukturu hodnocenou na základě celého souboru, v němž jsou muži a ženy pohromadě. Oaxaca a Ransom (1994) používá tyto čtyři metody a dochází k závěru, že výsledky výdělkové dekompozice se významně liší podle jednotlivých metod. V naší analýze používáme metodu navrženou ve studii Cottona (1988), tj. průměr výdělkových struktur mužů a žen vážený podle relativní velikosti každé skupiny.

2.2 Data

Pro účely analýzy používáme data z Informačního systému o průměrném výdělků (ISPV). Tato data jsou sbírána Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) ve spolupráci s firmou Trexima s.r.o. Data obsahují informace o výdělcích pracovníků, jejich vzdělání, typu práce a jiných demografických charakteristikách. Používáme data za 4. čtvrtletí let 2005 a 2000.

Data byla získána formou statistického šetření firem. Firmy, které byly zahrnuty do šetření, poskytují údaje o všech zaměstnancích. Data jsou většinou přebírána přímo z informačních systémů pro výpočet výdělků a personálních evidencí firem. V roce 2005 šetření zahrnovalo 3 150 firem a organizací v podnikatelské a 14 400 v nepodnikatelské sféře. Celkem šetření obsahuje údaje o více než 1,9 miliónu osob, ze kterých 1,2 milióny osob jsou z podnikatelské a 700 tisíc z nepodnikatelské sféry. Šetření reprezentuje všechna odvětví a typy zaměstnání.

2.2.1 Výběr vzorku

Šetření ISPV má dvě části: šetření pro podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru. Tato dvě šetření mají různý způsob výběru firem. V podnikatelské sféře byly v roce 2005 do šetření zahrnuty všechny firmy s počtem pracovníků vyšším než 250 osob. Firmy s počtem zaměstnanců 10 až 249 byly zahrnuty do šetření na základě náhodného výběru. Tento výběr je jednostupňový stratifikovaný výběr. Soubor všech zaměstnanců byl rozdělen do podskupin (strat) podle regionu, velikosti firmy a odvětví. V každé podskupině byly vybrány firmy náhodným způsobem. Tento způsob výběru zajišťuje, že šetření je reprezentativní pro celou podnikatelskou sféru.

Šetření ISPV pro nepodnikatelskou sféru využívá dat Informačního systému o platech (ISP), provozovaného Ministerstvem financí. V nepodnikatelské sféře byl výběr firem a organizací proveden na základě systému ARIS-RARIS, který obsahuje informace z oblasti účetního a finančního výkaznictví všech rozpočtových a příspěvkových organizací, obcí, dobrovolných svazků obcí, státních finančních aktiv a státních fondů v České republice. Tento způsob výběru zajišťuje reprezentativnost šetření pro celou nepodnikatelskou sféru. Většina zaměstnanců nepodnikatelské sféry je soustředěna do tří odvětví: veřejné správy, vzdělávání a zdravotnictví. Ve vybraných organizacích byli zahrnuti do šetření všichni zaměstnanci. V naší analýze se zaměřujeme na manažerská zaměstnání (1. hlavní třída KZAM). Celkem šetření zahrnuje přibližně 100 tisíc manažerů.

2.2.2 Obsah šetření

Účelem šetření ISPV je poskytnout údaje o výdělcích pracovníků. Do výdělků jsou zahrnuty prémie a odměny, příplatky za přesčas, ostatní příplatky, náhrady a odměny za pracovní pohotovost. Dále ISPV sleduje celkovou odpracovanou dobu včetně počtu přesčasových hodin, za které byl poskytnut příplatek. ISPV taky sleduje celkovou neodpracovanou dobu včetně počtu dnů nemoci a počtu neodpracovaných dnů s náhradou výdělků, rovněž sleduje i počet dnů dovolené. Šetření proto umožňuje zjistit přesnou sumu výplat za celý rok a rovněž přesný počet odpracovaných hodin. Pomocí těchto dvou veličin se vypočítá průměrný hodinový výdělek zaměstnanců.

Kromě údajů o výdělcích a odpracované době šetření rovněž poskytuje informace o zaměstnání, vzdělání, pohlaví, věku a odvětví ekonomické činnosti. Pro tyto údaje šetření používá standardní statistickou klasifikaci a číselníky publikované

Českým statistickým úřadem (ČSÚ): klasifikace KZAM pro zaměstnání, KKOV pro vzdělání a OKEČ pro odvětví ekonomické činnosti. Seznam proměnných a jejich vlastnosti jsou popsány v příloze 2.

2.2.3 Nedostatky dat

Jedním z nedostatků dat je skutečnost, že do šetření nejsou zahrnuty podniky s počtem zaměstnanců nižším než 10 osob. V důsledku toho se odvětvová struktura dat ISPV liší od skutečné odvětvové struktury zaměstnaných v národním hospodářství, přičemž odvětví zpracovatelského průmyslu je zastoupeno nadprůměrným a odvětví ubytování a stravování podprůměrným podílem. Protože jsou malé a velké firmy v ISPV zastoupeny odlišnými podíly, používají se při analýze dat váhy, které vycházejí z počáteční pravděpodobnosti výběru každého ekonomického subjektu. Ty ekonomické subjekty, které jsou zastoupeny ve výběrovém vzorku nižším podílem, než činí jejich skutečný podíl v národním hospodářství, mají větší váhu. Relativně nejméně zastoupeny jsou ekonomické subjekty s 10 až 49 zaměstnanci, a proto mají největší váhy při výpočtech odhadů.

ISPV nelze použít pro zjištění počtu zaměstnanců v jednotlivých kategoriích. Ve výsledných tabulkách proto uvádíme jen počet pozorování, která ISPV obsahuje v dané kategorii. Tyto údaje slouží ke zjištění relativní, nikoliv absolutní velikosti skupiny. Data neobsahují informace o délce praxe zaměstnanců, rovněž nejsou k dispozici údaje o přerušení práce z důvodů odchodu na mateřskou dovolenou. Tyto proměnné mají významný vliv na výdělky zaměstnanců a vynechání této informace z analýzy může ovlivnit její výsledky.

Vzorek šetření nezahrnuje následující zaměstnání: KZAM 1111 (zákonodárci), KZAM 1311 (vojáci z povolání), KZAM 1313 (policisté ve služebním poměru) a KZAM 1320 (ostatní zaměstnanci ve služebním poměru). Dalším nedostatkem je skutečnost, že TOP manažeři ne vždy uvádějí své skutečné výdělky. Část z nich si nechává výdělky zpracovat mimo domovskou organizaci, podniková mzdová agenda je neobsahuje, proto je nezahrnuje ani databáze ISPV. Navíc, část TOP managementu ve snaze vyhnout se vysokému zdanění přesouvá svůj příjem mimo pracovněprávní vztah na bázi obchodního vztahu, například mandátní smlouvu. Je-li vedoucí firmy jejím vlastníkem, nepatří vždy mezi manažery, ale může mít status zaměstnance a dostávat podíl ze zisku. V tomto případě v datech ISPV nebude identifikován jako manažer.

3. Výdělkové rozdíly v managementu

Následující tabulky uvádějí počet osob v managementu podle odvětví a tříd zaměstnání. V podnikatelské sféře je nejvyšší podíl žen v odvětvích obchodu, pohostinství, dopravy a peněžnictví. Odvětví obchod a pohostinství jsou charakterizována nízkou úrovní výdělků, jak je patrné z tabulky 5. V těchto odvětvích hodinový výdělek manažerů dosahuje jen 70 % průměrného výdělku v managementu. V dopravě je hodinový výdělek manažerů rovněž nižší než průměrné výdělky v managementu. Vysoký podíl žen je také v odvětvích sociálního zabezpečení a zdravotnictví, ale tato odvětví jsou v podnikatelské sféře relativně malá. Výjimkou je peněžnictví, kde je podíl žen ve vedoucích pozicích vysoký, ale v tomto odvětví jsou výdělky manažerů dvakrát vyšší než průměrný výdělek v managementu.

V nepodnikatelské sféře je nejvyšší podíl žen ve školství, zdravotnictví, veřejné správě a ostatních veřejných a sociálních službách. Odvětví školství, kde je nejvyšší podíl žen, je charakterizováno nejnižší úrovní výdělků. Můžeme proto konstatovat, že koncentrace žen v odvětvích s nízkou úrovní výdělků je jedním z důvodů výdělkových rozdílů.

V rámci jednotlivých odvětví ženy obsazují pracovní pozice zejména na nižší úrovni managementu. V podnikatelské sféře ve všech odvětvích najdeme velmi málo žen na nejvyšší úrovni řízení velkých organizací. Nejvyšší podíl žen na této úrovni je v odvětvích obchodu, pohostinství a zdravotnictví a nejnižší ve zpracovatelském průmyslu a výrobě. Ženy jsou relativně více zastoupeny na střední a nižší úrovni řízení velkých organizací, kde jejich podíl činí 40 %. Podíl žen na střední a nižší úrovni managementu je nejvyšší v obchodě, pohostinství a dopravě a nejnižší ve stavebnictví a průmyslu. Podíl žen je nejvyšší v managementu malých podniků, kde dosahuje 50 %. V obchodě tento podíl dosahuje 70 % a v pohostinství a dopravě 55 %. V nepodnikatelské sféře činí podíl žen na nejvyšší úrovni řízení velkých organizací 50 %. Ale ve srovnání se střední a nižší úrovni managementu je tento podíl podprůměrný. Můžeme proto říci, že segregace žen do nižších úrovní řízení je dalším důvodem výdělkového rozdílu.

Tabulka č. 1a Počet manažerů v ISPV a podíl žen v managementu podnikatelské sféry

odvětví	podskupiny managementu podle KZAM												celkem
	121			122			123			131			
	ředitelé velkých organizací			vedoucí dílčích celků velkých organizací			vedoucí dílčích celků (útvarů)			vedoucí malých podniků			
	P	Ž	%	P	Ž	%	P	Ž	%	P	Ž	%	
1 zemědělství, lesnictví atd.	201	3	3 %	1 045	12	12 %	320	29	29 %	367	5	5 %	1 933
2 dobývání nerostných surovin	31	6	6 %	414	3	3 %	303	23	23 %	12	0	0 %	760
3 zpracovatelský průmysl	1 054	6	6 %	7 548	11	11 %	9 383	26	26 %	1 667	21	21 %	19 669
4 výroba a rozvod elektřiny	100	3	3 %	1 242	7	7 %	1 180	27	27 %	174	11	11 %	2 697
5 stavebnictví	195	2	2 %	1 881	5	5 %	1 253	25	25 %	555	5	5 %	3 887
6 obchod, opravy mot. vozidel	275	13	13 %	9 625	64	64 %	1 459	37	37 %	3 610	70	70 %	14 971
7 pohostinství a ubytování	37	19	19 %	313	56	56 %	144	56	56 %	655	55	55 %	1 149
8 doprava, skladování a spoje	251	6	6 %	7 094	58	58 %	2 243	36	36 %	1 106	55	55 %	10 696
9 peněžnictví a pojišťovnictví	77	8	8 %	3 960	41	41 %	962	52	52 %	336	33	33 %	5 335
10 činnosti v oblasti nemovit. atd.	243	9	9 %	1 077	39	39 %	1 063	27	27 %	457	40	40 %	2 845
11 veř. správa, obrana, soc. zab.	16	13	13 %	1 070	56	56 %	178	47	47 %	7	43	43 %	1 275
12 školství	44	9	9 %	384	38	38 %	925	44	44 %	53	23	23 %	1 406
13 zdravot., veterinární a soc. čin.	56	21	21 %	231	45	45 %	193	53	53 %	52	65	65 %	534
14 ostatní veřejné a soc. služby	61	11	11 %	535	22	22 %	283	43	43 %	102	15	15 %	987
celkem	2 641	7	7 %	36 419	40	40 %	19 889	31	31 %	9 153	47	47 %	68 144

P - celkový počet osob, Ž - podíl žen.

Zdroj: ISPV, 2005

3. Výdělkové rozdíly v managementu

Tabulka č. 1b **Počet manažerů v ISPV a podíl žen v managementu nepodnikatelské sféry**

odvětví	podskupiny managementu podle KZAM												celkem														
	112		114		115		121		122		123			131													
	P	Ž	P	Ž	P	Ž	P	Ž	P	Ž	P	Ž		P	Ž												
1 zemědělství, lesnictví atd.	0		0		0		0		0		0		0		11		18		33		18		8		13		49
3 zpracovatelský průmysl	0		0		0		0		0		0		1		0		0		0		0		1		0		2
4 výroba a rozvod elektřiny	0		0		0		0		0		0		0		0		2		50		2		1		0		3
5 stavebnictví	0		0		0		0		0		0		2		0		0		0		0		2		0		4
7 pohostinství a ubytování	0		0		0		0		7		43		188		95		10		70		10		72		76		277
8 doprava, skladování a spoje	16		0		3		33		0		0		44		5		237		7		230		12		8		542
10 činnosti v oblasti nemovit. atd.	68		25		0		0		64		14		246		42		267		41		651		58		28		1 093
11 veř. správa, obrana, soc. zab.	9 324		43 %		11		27		7 208		56 %		29		17		267		41		651		114		40		17 604
12 školství	0		0		0		0		0		0		4 318		52 %		3 723		98 %		217		3 093		89 %		11 351
13 zdravot., veterinární a soc. čin.	101		57 %		7		29		0		0		407		42 %		1 339		49 %		898		431		63 %		3 183
14 ostatní veřejné a soc. služby	0		0		11		36		0		0		221		33		277		34		387		406		44 %		1 303
celkem	9 510		43 %		32		31		7 208		56 %		5 105		49 %		6 288		76 %		3 070		4 198		79 %		35 411

P - celkový počet osob, Ž - podíl žen.

Zdroj: ISPV, 2005

Následující tabulky uvádějí výsledky zvláště za podnikatelskou a nepodnikatelskou sféru, protože tyto dvě sféry mají velmi odlišný způsob odměňování zaměstnanců. V podnikatelské sféře organizace odměňují své zaměstnance podle zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. V tomto případě se mzda stanovuje podle vzájemné dohody zaměstnavatele a zaměstnance (individuální vyjednávání, kolektivní smlouvy). V nepodnikatelské sféře organizace odměňují své zaměstnance podle zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. V tomto případě zákon stanovuje výše platu podle charakteristik zaměstnavatele a zaměstnance.

Tabulka 2 uvádí počet osob, které byly zahrnuty do šetření ISPV, podíl žen a hodinové výdělky mužů a žen. Údaje jsou rozloženy podle různých kritérií. Stojí za zmínku, že podíl žen v podnikatelské sféře (37 %) je mnohem nižší než v nepodnikatelské (57 %). Je tomu tak proto, že velkou část podnikatelské sféry tvoří odvětví průmyslu, výroby energií a stavebnictví, která jsou typicky mužská. Naopak velkou část nepodnikatelské sféry tvoří odvětví školství a zdravotnictví, v nichž jsou zaměstnány převážně ženy. Poměr výdělku žen ku výdělku mužů je nižší v nepodnikatelské (54 %) sféře než v podnikatelské (78 %). Ženy manažerky v podnikatelské sféře mají o 160 korun nižší hodinové výdělky než muži. V nepodnikatelské sféře tento rozdíl činí 47 korun. Dále se podíváme, kde jsou tyto rozdíly největší.

3.1 Výdělkové rozdíly podle velikosti firmy

Rozlišujeme tři skupiny firem: malé firmy s počtem zaměstnanců nižším než 50 osob, střední firmy s počtem zaměstnanců od 50 do 250 osob a velké firmy s více než 250 zaměstnanci. Z tabulky 2 vyplývá, že výdělky jsou nižší v malých než ve velkých firmách. V podnikatelské sféře mají muži - manažeři velkých firem o 90 korun vyšší hodinové výdělky než manažeři malých firem. Ženy - manažerky velkých firem mají hodinové výdělky o 40 korun vyšší než manažerky malých firem. Rovněž v nepodnikatelské sféře mají manažeři velkých organizací vyšší výdělky než manažeři malých organizací.

Výdělkový rozdíl je v malých a velkých firmách podnikatelské sféry přibližně stejný. V nepodnikatelské sféře je výdělkový rozdíl v malých firmách o 15 % vyšší než ve velkých, přičemž v malých firmách je vyšší podíl žen. Korelace mezi velikostí firmy a podílem žen může také vysvětlit část výdělkového rozdílu.

3.2 Výdělkové rozdíly podle úrovně řízení

Rozlišujeme tři úrovně řízení:

- | | |
|-----------------------|--|
| I. řídicí úroveň ... | vedoucí organizace, |
| II. řídicí úroveň ... | přímí podřízení vedoucích organizací, kteří mají podřízené zaměstnance; například náměstci, odborní ředitelé, ředitelé závodů, |

III. řídicí úroveň ... přímí podřízení manažerů na II. řídicí úrovni, kteří mají podřízené zaměstnance na řídicích pozicích; například vedoucí útvarů

Tuto klasifikaci využívá výběrové šetření odměňování managementu podnikatelských organizací v rezortní působnosti MPO. Nutno podotknout, že úroveň řízení definovaná tímto způsobem nezávisí na velikosti organizace ani na počtu osob, které manažer řídí. Úroveň řízení podle této definice závisí jen na tom, jestli je manažer ředitelem nebo podřízeným manažerem. Do první úrovně patří všichni ředitelé bez ohledu na to, jestli se jedná o velkou nebo malou organizaci. Právě ředitelé malých organizací tvoří většinu této skupiny. Do druhé úrovně řízení patří manažeri dílčích celků velkých organizací, kteří jsou podřízeni top managementu velkých organizací. V této skupině nejsou žádní manažeri malých organizací, protože tyto organizace mají většinou jen jednu (nejvyšší) úroveň řízení. Do třetí úrovně patří manažeri univerzálních dílčích celků (útvary) velkých organizací, kteří jsou na nejnižší úrovni řízení. Do této skupiny patří jen manažeri velkých organizací, protože tato úroveň řízení v malých organizacích neexistuje. Osoby, které nebyly zařazeny do žádné z těchto skupin, byly zařazeny do skupiny „ostatní“. Většinu této skupiny tvoří vyšší státní úředníci, přednostové, tajemníci a vedoucí pracovníci okresních a obecních úřadů.

Paradoxně jsou výdělky nejnižší na první úrovni řízení (tabulka 2). Je tomu tak proto, že většinu této skupiny tvoří manažeri malých firem, ve kterých jsou výdělky nižší než ve velkých firmách. V podnikatelské sféře má druhá úroveň řízení o 35 % vyšší výdělky než třetí. V nepodnikatelské sféře tento rozdíl činí jen 20 %. Na první úrovni řízení je vysoký podíl žen, protože ženy jsou zastoupeny na nejvyšší úrovni řízení ve školství a zdravotnictví a rovněž mezi řediteli malých podniků v peněžnictví, obchodě a pohostinství.

V podnikatelské sféře je výdělkový rozdíl nejvyšší na první úrovni řízení. Výdělky žen zde nedosahují ani poloviny výdělku mužů. Třetí úroveň řízení má nejnižší výdělkový rozdíl. Výdělky žen zde dosahují 60 % výdělku mužů. Naopak v nepodnikatelské sféře je nejvyšší rozdíl na třetí úrovni, kde rozdíl ve výdělcích mužů a žen činí 40 %. Na první a druhé úrovni je rozdíl kolem 20 %.

3.3 Výdělkové rozdíly podle podílu žen ve firmě

Z tabulky 2 je patrné, že velikost výdělkových rozdílů velmi koreluje s podílem žen ve firmě. Nejnižší rozdíly jsou ve firmách s nízkým podílem žen. Korelace mezi podílem žen a výdělkovým rozdílem můžeme vysvětlit odvětvovou segregací. V podnikatelské sféře je tradičně nízký podíl žen v odvětvích zemědělství, průmyslu, výroby energií a stavebnictví. V těchto odvětvích je výdělkový rozdíl relativně nízký, kolem 25 %. Naopak vysoký podíl žen je v odvětvích obchodu, ubytování, peněžnictví. V těchto odvětvích je výdělkový rozdíl relativně vyšší, kolem 40 %.

V nepodnikatelské sféře výdělkový rozdíl rovněž koreluje s podílem žen ve firmě. Podíl žen ve veřejné správě a ostatních službách je nižší než v ostatních odvětvích nepodnikatelské sféry a rovněž výdělkový rozdíl v tomto odvětví je nižší (12 %) než v ostatních odvětvích. Naopak vysoký podíl žen je v odvětvích vzdělávání a školství, kde je výdělkový rozdíl vyšší, 20 až 30 %.

3.4 Výdělkové rozdíly podle tříd KZAM

V podnikatelské sféře je výdělkový rozdíl relativně nižší u manažerů velkých podniků (KZAM 12) tj. většinou v průmyslu, kde se pohybuje kolem 30 %. Naopak manažeři malých podniků (KZAM 13) mají vyšší výdělkový rozdíl, 40 až 50 %, velká část patří do odvětví obchodu a pohostinství.

V nepodnikatelské sféře mají naopak manažeři velkých organizací (KZAM 12) vyšší výdělkový rozdíl než manažeři malých organizací. V nepodnikatelské sféře jsou velké organizace v odvětvích školství a zdravotnictví s rozdílem 25 až 30 %. Malé organizace najdeme v odvětví ostatních veřejných a sociálních služeb, kde je výdělkový rozdíl nižší, kolem 15 %. Nejnižší výdělkový rozdíl mají zákonodárci a vyšší úředníci (KZAM 11), kolem 12 %.

Tabulka č. 2 **Počet manažerů v ISPV, podíl žen a podíl výdělku žen ku výdělku mužů**

	podnikatelská					nepodnikatelská				
	počet manažerů	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	výdělek žen / výdělek mužů	počet manažerů	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	výdělek žen / výdělek mužů
celkem	68 144	37 %	346	186	54 %	35 411	57 %	212	165	78 %
podle velikosti firmy										
malá	13 965	33 %	286	169	59 %	22 606	65 %	200	151	75 %
střední	24 423	39 %	348	170	49 %	6 825	45 %	227	201	88 %
velká	29 756	38 %	376	207	55 %	5 980	44 %	224	199	89 %
podle úrovně řízení										
první	7 560	53 %	270	121	45 %	4 719	73 %	217	166	77 %
druhá	5 025	27 %	504	275	55 %	1 034	39 %	257	199	78 %
třetí	50 505	38 %	313	188	60 %	9 734	65 %	214	133	62 %
ostatní	5 054	18 %	521	305	59 %	19 924	51 %	208	182	88 %
podle podílu žen ve firmě										
nízký	25 443	14 %	348	261	75 %	2 582	18 %	201	178	88 %
střední	18 456	30 %	362	238	66 %	9 757	40 %	213	183	86 %
vysoký	24 245	67 %	316	152	48 %	23 072	69 %	215	160	74 %
podle třídění KZAM										
KZAM 11	-	-	-	-	-	16 750	49 %	212	186	88 %
KZAM 12	58 961	36 %	358	199	56 %	14 463	61 %	217	147	68 %
KZAM 13	9 155	47 %	253	123	48 %	4 198	79 %	186	159	85 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005

V další analýze zkusíme vysvětlit tyto rozdíly pomocí několika vybraných kritérií:

- Vzdělání ... úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání: základní, střední bez maturity, střední s maturitou, vyšší odborné a vysokoškolské,
- Věk ... věk osoby v desetiletých kohortách: mladší než 30 let, 30 - 39 let, 40 - 49 let, 50 - 59 let, 60 a více let,
- Odvětví ... formální proměnné podle odvětví působnosti firmy,

3. Výdělkové rozdíly v managementu

Velikost firmy ... formální proměnné podle velikosti firmy: 10 - 49 osob, 50 - 249 osob, 250 - 499 osob, 500 - 999 osob, 1 000 a více osob,

Podíl žen ... podíl žen ve firmě.

V následující tabulce ukazujeme vliv vzdělání a věku na výděly mužů a žen. Tato analýza je prvním krokem výdělkového rozložení a jejím cílem je zjistit, zda jsou muži a ženy odměňováni odlišným způsobem za tytéž charakteristiky. Z tabulky je patrné, že vzdělání má významný vliv na výděly žen a mužů. V podnikatelské sféře mají vysokoškolsky vzdělaní muži o 53 % vyšší výděly než muži se základním vzděláním. V nepodnikatelské sféře tento rozdíl činí 60 %. Vzdělání má ještě větší vliv na výděly žen. Vysokoškolsky vzdělané ženy mají o 67 % vyšší výděly než ženy se základním vzděláním. Z tabulky 3 je zřejmé, že ženy jsou spravedlivě odměňovány podle jejich vzdělání. Proto důvody výdělkového rozdílu musíme hledat v samotné úrovni vzdělání.

Významný vliv má také věk respondenta. V podnikatelské sféře mají muži ve věkové skupině 30 - 39 let výděly o 33 % vyšší než muži mladší 30 let. V této sféře ale výděly mužů zůstávají s rostoucím věkem na přibližně stejné úrovni. Naopak v nepodnikatelské sféře výděly mužů rostou postupně s věkem. Muži ve věku 30 - 39 let mají výděly jen o 19 % vyšší než muži mladší 30 let, ale muži starší 60 let už o 34 % vyšší. Rovněž výděly žen rostou s věkem. V podnikatelské sféře mají ženy ve věku 30 - 39 let o 15 % vyšší a ve věku nad 60 let o 31 % vyšší výděly než ženy mladší 30 let. V nepodnikatelské sféře výděly žen rostou rychleji, zřejmě proto, že počáteční výděly žen v této sféře jsou nižší. Ve věku nad 60 let mají ženy o 42 % vyšší výděly než ženy mladší 30 let.

Podíl žen ve firmě má významný vliv na výděly manažerů v podnikatelské sféře, zatímco v nepodnikatelské sféře tento vliv není statisticky významný. Ve firmách, v nichž většinu zaměstnanců tvoří ženy, mají manažeři nižší výděly než v těch, ve kterých většinu zaměstnanců tvoří muži. Tento rozdíl pro muže v managementu činí 30 % a pro ženy v managementu 70 %.

Z tabulky 3 vidíme, že v podnikatelské sféře jsou muži lépe odměňováni z hlediska věku než ženy. Největší rozdíl v odměňování je ve skupině 30 - 39 let. Tento rozdíl může souviset s odchodem žen na mateřskou dovolenou a v důsledku toho nižším výdělkovým hodnocením ze strany zaměstnavatele. V nepodnikatelské sféře takové rozdíly neexistují, muži a ženy jsou odměňováni z hlediska věku stejným způsobem. Do regrese jsou rovněž zahrnuty formální proměnné podle odvětví a velikosti firmy, které zachycují vliv těchto faktorů.

Tabulka č. 3 **Vliv vzdělání a věku na výdělky mužů a žen v managementu**

	podnikatelská		nepodnikatelská	
	muži	ženy	muži	ženy
vzdělání				
střední bez maturity	-0,09 (0,07)	0,01 (0,02)	0,05 (0,09)	0,01 (0,03)
střední s maturitou	0,11 (0,06)*	0,20 (0,03)*	0,35 (0,10)*	0,32 (0,04)*
vyšší odborné	0,27 (0,07)*	0,35 (0,06)*	0,53 (0,1)*	0,55 (0,04)*
vysokoškolské	0,53 (0,06)*	0,67 (0,04)*	0,61 (0,11)*	0,66 (0,05)*
věk				
věková skupina 30-39	0,33 (0,02)*	0,15 (0,02)*	0,19 (0,02)*	0,14 (0,02)*
věková skupina 40-49	0,33 (0,03)*	0,18 (0,02)*	0,27 (0,03)*	0,28 (0,02)*
věková skupina 50-59	0,31 (0,03)*	0,21 (0,02)*	0,31 (0,03)*	0,36 (0,02)*
věková skupina 60+	0,35 (0,04)*	0,31 (0,04)*	0,34 (0,03)*	0,42 (0,03)*
podíl žen	-0,3 (0,06)*	-0,69 (0,07)*	-0,06 (0,07)	-0,01 (0,07)
odvětvový fixní efekt	ano	ano	ano	ano
velikost firmy, fixní efekt	ano	ano	ano	ano
počet pozorování	42 849	25 295	15 060	20 351
koeficient determinace R ²	0,29	0,52	0,24	0,42

* Označuje statistickou významnost na úrovni 5 %. Směrodatné odchylky v závorkách.

Zdroj: ISPV, data za rok 2005

Následující tabulka ukazuje rozložení výdělkového rozdílu metodou Oaxaca-Blinder. Mezi vysvětlující proměnné jsou zahrnuty vzdělání, věk, formální proměnné podle odvětví, velikosti firmy a podílu žen ve firmě. První sloupec představuje celkovou mezeru ve výdělcích. Protože výdělky jsou transformovány logaritmickou funkcí, tato mezera přibližně odpovídá procentuálním rozdílům (poměr rozdílu ve výdělcích mužů a žen ku výdělku mužů). V podnikatelské sféře tato mezera činí 57 %, z toho 29 % můžeme vysvětlit pomocí výše uvedených faktorů. Zbývajících 28 % se vysvětlit nedá. Vzdělání osob vysvětluje největší část: 17 %. Věk vysvětluje jen 2 % výdělku. Ostatní proměnné vysvětlují 10 % výdělku. Nevysvětlená část činí 23 % výdělku. V nepodnikatelské sféře jsou celkové rozdíly ve výdělcích nižší, v průměru 26 %. Z toho lze vysvětlit 16 % pomocí výše uvedených kritérií. Nevysvětlená složka činí 9 % výdělku. Domníváme se, že tato část je způsobena diskriminací.

Dále se podíváme na rozložení podle velikosti firmy, úrovně řízení a podílu žen ve firmě. V podnikatelské sféře je nejvyšší nevysvětlený rozdíl v malých firmách, kde činí 25 %. Naopak ve velkých firmách nevysvětlená část činí jen 20 %. V nepodnikatelské sféře je nevysvětlená část stejná ve velkých a malých firmách a činí přibližně 9 %. Zajímavé je, že i když, jak jsme viděli v tabulce 2, celkový výdělkový rozdíl je větší v malých firmách, velkou část tohoto rozdílu můžeme vysvětlit pomocí kritérií vzdělání a odvětví manažerů. Nevysvětlená část je proto stejná v malých i velkých firmách. Na první a druhé úrovni řízení je nevysvětlená část vyšší než na třetí. V tabulce 2 vidíme, že celkový rozdíl je vyšší na třetí úrovni řízení, ale velkou část tohoto rozdílu můžeme vysvětlit pomocí výše uvedených faktorů. Proto je nevysvětlená část na třetí úrovni naopak nižší než na prvních dvou.

3. Výdělkové rozdíly v managementu

V podnikatelské sféře je nevysvětlená část nejvyšší ve firmách s vysokým podílem žen. V nepodnikatelské sféře ve firmách s vysokým podílem žen je celkový rozdíl nejvyšší, ale velkou část tohoto rozdílu můžeme vysvětlit, proto je nevysvětlená část stejná ve firmách s nízkým i vysokým podílem žen. Podle podskupin KZAM je nevysvětlený rozdíl v podnikatelské sféře vyšší u manažerů malých firem (KZAM 13). V nepodnikatelské sféře je nevysvětlená část u manažerů velkých a malých firem přibližně stejná. I když celkový výdělkový rozdíl u manažerů velkých firem je značný (40 %), velkou část tohoto rozdílu můžeme vysvětlit pomocí kritérií vzdělání a odvětví manažerů. Nevysvětlená část v tomto případě činí jen 8 %.

Tabulka č. 4 **Výdělkové rozdíly v managementu podle vybraných kritérií**

	podnikatelská				nepodnikatelská			
	mezera ve výdělcích	vysvětlená	nevysvětlená		mezera ve výdělcích	vysvětlená	nevysvětlená	
	log.	log.	log.	% výděлку	log.	log.	log.	% výděлку
celkem	0,57	0,29	0,28	23 %	0,26	0,16	0,10	9 %
podle velikosti firmy								
malá	0,49	0,19	0,30	25 %	0,29	0,19	0,10	9 %
střední	0,69	0,36	0,33	24 %	0,12	0,05	0,07	7 %
velká	0,53	0,29	0,24	20 %	0,10	0,02	0,08	9 %
podle úrovně řízení								
první	0,65	0,30	0,35	29 %	0,24	0,16	0,08	8 %
druhá	0,59	0,15	0,44	33 %	0,25	0,10	0,15	13 %
třetí	0,49	0,25	0,24	19 %	0,48	0,40	0,08	6 %
podle podílu žen ve firmě								
nízký	0,25	0,05	0,20	19 %	0,11	0,04	0,07	6 %
střední	0,36	0,13	0,23	22 %	0,15	0,07	0,08	8 %
vysoký	0,59	0,29	0,30	26 %	0,31	0,20	0,11	8 %
podle třídění KZAM								
KZAM 11	-	-	-	-	0,12	0,05	0,07	7 %
KZAM 12	0,54	0,27	0,27	22 %	0,41	0,30	0,11	8 %
KZAM 13	0,64	0,32	0,32	26 %	0,14	0,07	0,07	7 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005

Musíme zmínit, že nevysvětlená složka zahrnuje také účinek těch faktorů, které ovlivňují výdělkový rozdíl, ale byly z analýzy vypuštěny (například praxe a dlouhodobé přerušení práce z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou). Naše data bohužel tyto informace neobsahují, nemůžeme je tudíž do analýzy zahrnout. Musíme proto konstatovat, že nevysvětlená složka představuje jen horní hranici výdělkové diskriminace a skutečná diskriminace může být nižší. Problém s vypuštěním některých důležitých proměnných z analýzy je částečně řešen tím, že regrese obsahuje proměnnou věk, která koreluje s faktorem praxe a rovněž s dlouhodobým přerušením práce. Tímto způsobem snižujeme možnou chybu analýzy.

Následující tabulka ukazuje výdělkové rozdíly a jejich rozložení podle odvětví. Z tabulky je patrné, že podíl žen a výdělkový rozdíl spolu korelují. Graf 1 v příloze 3 názorně ukazuje korelaci mezi oběma charakteristikami. V podnikatelské sféře je největší výdělkový rozdíl v odvětvích obchodu, dopravy, nemovitostí a finančního zprostředkování, kde výděly žen dosahují jen 48 až 56 % výděлку mužů. Nejmenší

rozdíly jsou ve veřejné správě, těžbě nerostných surovin a vzdělávání, kde výděly žen dosahují 80 % výdělku mužů. V nepodnikatelské sféře je největší rozdíl v odvětví vzdělávání, kde výděly žen dosahují jen 66 % výdělku mužů. Nejmenší rozdíl je ve veřejné správě, kde výděly žen dosahují 88 % výdělku mužů.

Tabulka č. 5 **Počet manažerů v ISPV, podíl žen a podíl výdělku žen ku výdělku mužů podle odvětví**

odvětví	podnikatelská					nepodnikatelská				
	počet osob	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	výdělek žen / výdělek mužů	počet osob	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	výdělek žen / výdělek mužů
zemědělství	1 933	13 %	204	145	71 %	-	-	-	-	-
těžba nerostných surovin	760	11 %	372	295	79 %	-	-	-	-	-
zpracovatelský průmysl	19 669	19 %	350	241	69 %	-	-	-	-	-
výroba a rozvod energií	2 697	16 %	383	284	74 %	-	-	-	-	-
stavebnictví	3 887	11 %	394	275	70 %	-	-	-	-	-
obchod, opravy motorových vozidel	14 971	62 %	245	117	48 %	-	-	-	-	-
ubytování a stravování	1 149	54 %	234	148	63 %	-	-	-	-	-
doprava, skladování a spoje	10 696	52 %	320	180	56 %	-	-	-	-	-
finanční zprostředkování	5 335	42 %	625	346	55 %	-	-	-	-	-
nemovitosti, podnikatelská činnost	2 845	32 %	325	177	55 %	-	-	-	-	-
veřejná správa	1 275	54 %	285	221	78 %	17 604	49 %	211	185	88 %
vzdělávání	1 406	40 %	279	230	82 %	11 351	77 %	216	143	66 %
zdravotnictví	534	48 %	364	214	59 %	3 183	52 %	231	181	78 %
ostatní služby	987	26 %	282	232	82 %	1 303	45 %	180	158	88 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005

Následující tabulka uvádí rozložení výdělkových rozdílů metodou Oaxaca-Binder podle odvětví. V podnikatelské sféře je nevysvětlená část nejvyšší v odvětvích obchodu, ubytování, finančního zprostředkování a stavebnictví. V těchto odvětvích nevysvětlená složka činí 26 až 34 % z celkového výdělku. Nejnižší diskriminace v podnikatelské sféře je ve vzdělávání, nevysvětlená část výdělku v tomto odvětví činí jen 3 %. To se ale týká jen soukromých vzdělávacích organizací. Naopak v nepodnikatelské sféře je nejvyšší nevysvětlená složka ve vzdělávání a činí 9 % výdělku. Ve veřejné správě a zdravotnictví v nepodnikatelské sféře činí nevysvětlená část jen 7 %.

3. Výdělkové rozdíly v managementu

Tabulka č. 6 **Rozložení výdělkového rozdílu v managementu podle odvětví**

odvětví	podnikatelská				nepodnikatelská			
	mezera ve výdělcích	vysvětlená	nevysvětlená		mezera ve výdělcích	vysvětlená	nevysvětlená	
	log.	log.	log.	% vý- dělku	log.	log.	log.	% vý- dělku
zemědělství	0,32	0,11	0,21	19 %	-	-	-	-
těžba nerostných surovin	0,15	0,04	0,11	15 %	-	-	-	-
zpracovatelský průmysl	0,35	0,10	0,25	22 %	-	-	-	-
výroba a rozvod energií	0,24	0,07	0,17	18 %	-	-	-	-
stavebnictví	0,32	0,04	0,28	26 %	-	-	-	-
obchod, opravy motorových vozidel	0,60	0,30	0,30	26 %	-	-	-	-
ubytování a stravování	0,28	0,02	0,26	34 %	-	-	-	-
doprava, skladování a spoje	0,48	0,31	0,17	15 %	-	-	-	-
finanční zprostředkování	0,53	0,20	0,33	28 %	-	-	-	-
nemovitosti, podnikatelská činnost	0,53	0,30	0,23	20 %	-	-	-	-
veřejná správa	0,23	0,05	0,18	18 %	0,11	0,05	0,06	7 %
vzdělávání	0,13	0,11	0,02	3 %	0,46	0,34	0,12	9 %
zdravotnictví	0,45	0,20	0,25	23 %	0,24	0,16	0,08	7 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005

Dalším krokem analýzy je zkoumání efektu alokace mužů a žen podle typu firem a zaměstnání na výdělkové rozdíly. Typ zaměstnání rozlišujeme podle podrobné klasifikace podskupin managementu (podskupin KZAM 1). Skutečnost, že ženy jsou zaměstnány na nižší úrovni managementu, kde jsou nižší výděly, může vysvětlit určitou část výdělkového rozdílu. Pro tento účel přidáme k regresní analýze fixní efekt firmy nebo fixní efekt povolání (viz příloha 3). Přidáním fixního efektu firmy eliminujeme výdělkové rozdíly mezi firmami a zkoumáme výdělkové rozdíly uvnitř firmy. Protože fixní efekt firmy zahrnuje rovněž fixní efekty odvětví a velikosti firmy, nemusíme tyto efekty do regrese zahrnovat.

Přidání fixního efektu firmy snižuje nevysvětlenou část z 23 na 19 % v podnikatelské sféře a z 9 na 8 % v nepodnikatelské sféře. Nevysvětlená část výdělku v případě, že podíl žen není mezi vysvětlujícími proměnnými, činí v podnikatelské sféře 32 %. Přidání fixního efektu firmy snižuje nevysvětlenou část na 19 %. Rozdíl mezi těmito hodnotami, 13 %, je nevysvětlený rozdíl mezi firmami, což znamená, že ve firmách s vyšším podílem žen jsou nižší výděly. Zbýlých 19 % je nevysvětlený rozdíl uvnitř firem. Z této analýzy vidíme, že nevysvětlené rozdíly existují jak mezi různými firmami, tak i uvnitř firem, přičemž rozdíly uvnitř firem jsou větší. Nutno podotknout, že tady srovnáváme firmy stejné velikosti ve stejném oboru činnosti. V případě, že bychom srovnávali firmy z různých odvětví, nevysvětlený rozdíl mezi firmami by byl větší.

Tabulka č. 7 **Rozložení výdělkových rozdílů v managementu s přidáním fixního efektu firmy**

	mezera ve výdělcích (logaritmická)	vysvětlená část	nevysvětlená část	nevysvětlená část (v %)
podnikatelská	0,57	0,33	0,24	19 %
nepodnikatelská	0,26	0,16	0,10	8 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005.

Přidáme-li fixní efekt zaměstnání, eliminujeme výdělkové rozdíly mezi různými zaměstnáními, a tím způsobem i efekt alokace mužů a žen do různých zaměstnání. Ve výsledku se zaměříme jen na rozdíl uvnitř každého zaměstnání. Používáme pětimístné kódy KZAM, což umožňuje rozlišovat 200 různých zaměstnání v rámci 1. třídy KZAM. Při použití fixního efektu zaměstnání se nevysvětlená část snižuje z 23 na 17 % v podnikatelské a z 9 na 3 % v nepodnikatelské sféře, což znamená, že ženy, které mají stejné vzdělání a věk a pracují ve stejném zaměstnání a typu firmy jako muži, mají v podnikatelské sféře o 17 % a v nepodnikatelské sféře o 3 % nižší výděly než muži. Podstatné snížení nevysvětlené složky výdělkového rozdílu po přidání fixního efektu zaměstnání svědčí o tom, že velká část výdělkové diskriminace existuje mezi zaměstnáními, což znamená, že v podskupinách managementu s vysokým podílem žen jsou nižší výděly. V podnikatelské sféře činí výdělkový rozdíl mezi zaměstnáními 5 % a uvnitř zaměstnání 18 %. V nepodnikatelské sféře činí výdělkový rozdíl mezi zaměstnáními 6 % a uvnitř zaměstnání jen 3 %.

Tabulka č. 8 **Rozložení výdělkových rozdílů v managementu s přidáním fixního efektu zaměstnání**

	mezera ve výdělcích (logaritmická)	vysvětlená část	nevysvětlená část	nevysvětlená část (v %)
podnikatelská	0,57	0,36	0,21	17 %
nepodnikatelská	0,26	0,22	0,04	3 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005.

V následující tabulce uvádíme podíl výdělkového rozdílu, který je vysvětlen jednotlivými kritérii. Celkový výdělkový rozdíl v podnikatelské sféře činí 46 %. Z toho 14 % je vysvětleno vzděláním, 1 % věkem, 8 % odvětvím, velikostí firmy a podílem žen ve firmě, 6 % zaměstnáním a 17 % zůstává nevysvětleno. V nepodnikatelské sféře celkový výdělkový rozdíl činí 22 %. Z toho 9 % je vysvětleno vzděláním, 1 % věkem, 4 % odvětvím, velikostí firmy a podílem žen ve firmě, 5 % zaměstnáním a 3 % zůstávají nevysvětlena.

3. Výdělkové rozdíly v managementu

Tabulka č. 9 **Podíl výdělkového rozdílu v managementu vysvětleného jednotlivými kritérii**

kritéria	podnikatelská			nepodnikatelská		
	rozdílný (v log. podobě)	podíl z rozdílu vysvětlený kritériem	podíl z výdělku mužů vysvětlený kritériem	rozdílný (v log. podobě)	podíl z rozdílu vysvětlený kritériem	podíl z výdělku mužů vysvětlený kritériem
vzdělání	0,17	30 %	14 %	0,11	42 %	9 %
věk	0,02	3 %	1 %	0,01	4 %	1 %
odvětví, velikost firmy, podíl žen	0,10	18 %	8 %	0,04	15 %	4 %
zaměstnání	0,07	12 %	6 %	0,06	23 %	5 %
nevysvětlená část	0,21	37 %	17 %	0,04	15 %	3 %
celkem	0,57	100 %	46 %	0,26	100 %	22 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2005.

4. Vývoj výdělkových rozdílů mezi léty 2000 a 2005

Obdobně jako za rok 2005 byla analyzována data z roku 2000. Nutno podotknout, že v roce 2000 ISPV obsahoval menší vzorek osob než v roce 2005. Zejména v podnikatelské sféře v roce 2000 byl vzorek o 50 % a v nepodnikatelské sféře o 70 % menší než v roce 2005. Změny ve výsledcích za tyto dva roky mohou být částečně způsobeny změnou vzorku šetření. Následující tabulka uvádí počet osob a výděly mužů a žen v managementu v roce 2000. Srovnáním tabulek 10 a 2 zjistíme, že za toto období zůstal rozdíl výdělu v podnikatelské sféře stejný, na úrovni 45 %, ale v nepodnikatelské sféře se snížil z 30 na 22 %. V podnikatelské sféře se rozdíl výdělu v malých firmách zvýšil z 35 na 40 %. V nepodnikatelské sféře se rozdíl výdělu snížil ve velkých a středních firmách z 30 na 12 %.

Tabulka č. 10 **Počet manažerů v ISPV, podíl žen a podíl výdělu žen ku výdělu mužů v roce 2000**

	podnikatelská					nepodnikatelská				
	počet osob	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	výdělek žen / výdělek mužů	počet osob	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	výdělek žen / výdělek mužů
celkem	39 862	32 %	244	136	56 %	11 617	63 %	144	99	69 %
podle velikosti firmy										
malá	7 634	28 %	210	136	65 %	4 608	71 %	124	86	70 %
střední	13 041	34 %	235	110	47 %	1 695	56 %	154	106	69 %
velká	19 187	32 %	266	155	58 %	5 314	58 %	153	110	72 %
podle úrovně řízení										
první	6 670	58 %	192	99	51 %	1 204	67 %	155	104	67 %
druhá	3 204	19 %	345	208	60 %	226	41 %	170	134	79 %
třetí	24 854	29 %	223	148	66 %	3 054	65 %	154	89	58 %
ostatní	5 143	22 %	309	156	51 %	7 133	62 %	134	102	74 %
podle podílu žen ve firmě										
nízký	15 998	13 %	234	169	72 %	1 068	38 %	126	98	78 %
střední	10 530	22 %	269	190	71 %	1 171	40 %	144	123	85 %
vysoký	13 334	62 %	234	113	48 %	9 378	68 %	147	97	66 %
podle třídění KZAM										
KZAM 11	-	-	-	-	-	4 892	52 %	142	121	85 %
KZAM 12	32 062	27 %	256	154	60 %	5 705	70 %	150	85	57 %
KZAM 13	7 800	52 %	174	100	57 %	1 020	73 %	119	96	81 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2000.

V následující tabulce uvádíme rozložení výdělkových rozdílů za rok 2000 na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Ze srovnání tabulek 11 a 4 vidíme, že nevysvětlená část rozdílu v podnikatelské sféře zůstala stejná, na úrovni 24 % a v nepodnikatelské sféře klesla z 11 na 9 %. V podnikatelské sféře se nevysvětlená část zvýšila na první úrovni řízení z 18 na 29 %, a na druhé z 28 na 33 %. V podnikatelské sféře se také zvýšil nevysvětlený rozdíl u vedoucích malých podniků (KZAM 13). V nepodnikatelské sféře se nevysvětlený rozdíl snížil na třetí (nejnižší) úrovni řízení z 13 na 6 % a rovněž u ředitelů malých firem z 10 na 7 %.

4. Vývoj výdělkových rozdílů mezi léty 2000 a 2005

Tabulka č. 11 **Výdělkové rozdíly v managementu v roce 2000 podle vybraných kritérií**

	podnikatelská				nepodnikatelská			
	mezera ve výdělcích	vysvět- lená	nevysvětlená		mezera ve výdělcích	vysvět- lená	nevysvětlená	
	log.	log.	log.	% vý- dělku	log.	log.	log.	% vý- dělku
celkem	0,56	0,25	0,31	24 %	0,38	0,25	0,13	11 %
podle velikosti firmy								
malá	0,41	0,12	0,29	25 %	0,36	0,24	0,12	10 %
střední	0,77	0,42	0,35	24 %	0,37	0,26	0,11	9 %
velká	0,48	0,24	0,24	21 %	0,35	0,25	0,10	8 %
podle úrovně řízení								
první	0,61	0,39	0,22	18 %	0,36	0,27	0,09	8 %
druhý	0,50	0,15	0,35	28 %	0,23	0,12	0,11	10 %
třetí	0,42	0,18	0,24	19 %	0,59	0,41	0,18	13 %
podle podílu žen ve firmě								
nízký	0,27	0,07	0,20	21 %	0,23	0,19	0,04	4 %
střední	0,30	0,08	0,21	20 %	0,15	0,05	0,10	10 %
vysoký	0,63	0,33	0,30	25 %	0,42	0,31	0,11	9 %
podle třídění KZAM								
KZAM 11	-	-	-	-	0,16	0,06	0,10	9 %
KZAM 12	0,48	0,19	0,29	24 %	0,56	0,46	0,10	8 %
KZAM 13	0,57	0,33	0,24	18 %	0,18	0,09	0,09	10 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2000

V následující tabulce uvádíme počty osob a jejich výdělky v roce 2000 podle odvětví. Ze srovnání tabulek 12 a 5 vyplývá, že v podnikatelské sféře se výdělkový rozdíl snížil ze 67 na 62 % a v odvětví nemovitostí a podnikatelské činnosti se zvýšil ze 34 na 45 %. V nepodnikatelské sféře v odvětví veřejné správy se rozdíl snížil z 15 na 12 %, v ostatních odvětvích zůstal na přibližně stejné úrovni.

4. Vývoj výdělkových rozdílů mezi léty 2000 a 2005

Tabulka č. 12 Počet manažerů v ISPV, podíl žen, a podíl výdělku žen ku výdělku mužů podle odvětví v roce 2000

odvětví	podnikatelská					nepodnikatelská				
	počet osob	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	Výdělek žen / výdělek mužů	počet osob	podíl žen	hod. výdělek mužů	hod. výdělek žen	Výdělek žen / výdělek mužů
zemědělství	2 118	14 %	154	105	68 %	-	-	-	-	-
těžba nerostných surovin	812	11 %	274	222	81 %	-	-	-	-	-
zpracovatelský průmysl	12 707	17 %	237	160	67 %	-	-	-	-	-
výroba a rozvod energií	2 767	17 %	265	195	73 %	-	-	-	-	-
stavebnictví	2 029	12 %	234	155	65 %	-	-	-	-	-
obchod, opravy motorových vozidel	6 283	64 %	183	79	43 %	-	-	-	-	-
ubytování a stravování	450	57 %	195	126	64 %	-	-	-	-	-
doprava, skladování a spoje	6 405	44 %	262	141	54 %	-	-	-	-	-
finanční zprostředkování	3 872	44 %	375	211	56 %	-	-	-	-	-
nemovitosti, podnikatelská činnost	1 204	25 %	254	167	66 %	-	-	-	-	-
veřejná správa	-	-	-	-	-	5 090	51 %	142	121	85 %
vzdělávání	340	36 %	168	153	91 %	4 596	86 %	117	78	67 %
zdravotnictví	159	50 %	209	167	80 %	1 320	42 %	170	136	80 %
ostatní služby	716	29 %	230	141	61 %	347	29 %	141	121	86 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2000

V následující tabulce uvádíme rozložení výdělkových rozdílů v roce 2000 na vysvětlenou a nevysvětlenou část. Ze srovnání tabulek 13 a 6 vidíme, že v podnikatelské sféře se nevysvětlený rozdíl snížil v zemědělství z 24 na 19 %, ve stavebnictví z 30 na 26 %, v dopravě z 18 na 15 %, v nemovitostech a podnikatelské činnosti z 23 na 20 %. Naopak nevysvětlený rozdíl se zvýšil v ubytování a stravování z 23 na 34 %.

4. Vývoj výdělkových rozdílů mezi léty 2000 a 2005

Tabulka č. 13 **Rozložení výdělkového rozdílu v managementu podle odvětví v roce 2000**

odvětví	podnikatelská				nepodnikatelská			
	mezera ve výdělcích	vysvětlená	nevysvětlená		mezera ve výdělcích	vysvětlená	nevysvětlená	
	log.	log.	log.	% výdělků	log.	log.	log.	% výdělků
zemědělství	0,38	0,10	0,28	24 %	-	-	-	-
těžba nerostných surovin	0,17	0,03	0,14	16 %	-	-	-	-
zpracovatelský průmysl	0,36	0,12	0,24	22 %	-	-	-	-
výroba a rozvod energií	0,28	0,09	0,19	18 %	-	-	-	-
stavebnictví	0,35	0,05	0,30	30 %	-	-	-	-
obchod, opravy motorových vozidel	0,72	0,41	0,31	25 %	-	-	-	-
ubytování a stravování	0,37	0,13	0,24	23 %	-	-	-	-
doprava, skladování a spoje	0,56	0,34	0,22	18 %	-	-	-	-
finanční zprostředkování	0,43	0,16	0,27	28 %	-	-	-	-
nemovitosti, podnikatelská činnost	0,38	0,12	0,26	23 %	-	-	-	-
veřejná správa	-	-	-	-	0,16	0,06	0,10	9 %
vzdělávání	-	-	-	-	0,40	0,28	0,12	10 %
zdravotnictví	-	-	-	-	0,22	0,15	0,07	6 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2000

Následující tabulky obsahují rozložení výdělkového rozdílu na vysvětlenou a nevysvětlenou část s přidáním efektu firmy nebo zaměstnání. Po přidání efektu firmy se nevysvětlený rozdíl snížil z 24 na 17 % v podnikatelské a z 11 na 7 % v nepodnikatelské sféře. Po přidání efektu zaměstnání se nevysvětlený rozdíl snížil z 24 na 18 % v podnikatelské a z 11 na 4 % v nepodnikatelské sféře.

Tabulka č. 14 **Rozložení výdělkových rozdílů v managementu v roce 2000 s přidáním fixního efektu firmy**

	mezera ve výdělcích (logaritmická)	vysvětlená část	nevysvětlená část	nevysvětlená část (v %)
podnikatelská	0,56	0,34	0,22	17 %
nepodnikatelská	0,38	0,29	0,09	7 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2000

Tabulka č. 15 **Rozložení výdělkových rozdílů v managementu v roce 2000 s přidáním fixního efektu zaměstnání**

	mezera ve výdělcích (logaritmická)	vysvětlená část	nevysvětlená část	nevysvětlená část (v %)
podnikatelská	0,56	0,33	0,23	18 %
nepodnikatelská	0,38	0,33	0,05	4 %

Zdroj: ISPV, data za rok 2000

Srovnáním výsledků za roky 2000 a 2005 jsme zjistili, že celkový nevysvětlený výdělkový rozdíl mužů a žen se v období 2000 - 2005 nezměnil. Změnila se ale struktura nevysvětleného výdělkového rozdílu. Tento rozdíl se v podnikatelské sféře zvýšil na první a druhé úrovni řízení a v malých firmách. Naopak v nepodnikatelské sféře se snížil na třetí úrovni řízení a rovněž v malých firmách. Nevysvětlený rozdíl se snížil v zemědělství, stavebnictví, dopravě, nemovitostech a podnikatelské činnosti a zvýšil se v ubytování a stravování.

5. Závěr

Statistická analýza dat ISPV ukázala, že v managementu v podnikatelské sféře mají ženy o 46 % nižší výdělky než muži a v nepodnikatelské sféře tento rozdíl činí 22 %. Tento rozdíl můžeme jen částečně vysvětlit rozdílem v kvalifikaci a věku mužů a žen. Metodou Oaxaca rozložení jsme zjistili, že vzdělání a věk mohou vysvětlit jen 33 % tohoto rozdílu v podnikatelské a 46 % rozdílu v nepodnikatelské sféře; což znamená, že vezmeme-li v úvahu tyto charakteristiky, rozdíl ve výdělcích mužů a žen se sníží ze 46 na 31 % v podnikatelské a ze 22 na 12 % v nepodnikatelské sféře.

V další analýze jsme se zaměřili na zkoumání segregace mužů a žen podle odvětví, velikosti firmy a podílu žen ve firmě. Tato segregace vysvětluje dalších 18 % rozdílu v podnikatelské a 15 % v nepodnikatelské sféře. To znamená, že rozdíly výdělků mužů a žen, které mají stejné vzdělání a věk a pracují ve stejném odvětví, při srovnatelné velikosti firmy a podílu žen ve firmě, činí 23 % v podnikatelské a 8 % v nepodnikatelské sféře.

Dále jsme analyzovali alokace mužů a žen podle zaměstnání. Tato alokace vysvětlila dalších 12 % rozdílu v podnikatelské a 23 % v nepodnikatelské sféře. Z toho vyplývá, že když srovnáme výdělky mužů a žen, které mají stejné vzdělání, věk, pracují ve firmách ve stejném odvětví, srovnatelné velikosti a také ve stejném zaměstnání, rozdíl ve výdělcích činí 17 % v podnikatelské a jen 3 % v nepodnikatelské sféře. Tento rozdíl není vysvětlen objektivními faktory, a proto tuto část můžeme interpretovat jako výdělkovou diskriminaci žen.

Dohromady vzdělání, věk, odvětví, velikost firmy a podíl žen vysvětlují polovinu výdělkového rozdílu v podnikatelské a 60 % výdělkového rozdílu v nepodnikatelské sféře. Tuto skutečnost můžeme jednoduše vysvětlit tím, že větší podíl mužů než žen má vysokoškolské vzdělání. Jak vyplývá z tabulek 16 a 17, v podnikatelské sféře má vysokoškolské vzdělání 51 % mužů a 21 % žen, v nepodnikatelské sféře 73 % mužů a 41 % žen. Jak vyplývá z tabulky 3, manažeři s vysokoškolským vzděláním mají o 30 až 50 % vyšší výdělky než manažeři se středoškolským vzděláním. Velká část výdělkového rozdílu je proto vysvětlena nižší úrovní vzdělání žen.

Dalším faktorem je věk manažerů. Zaměstnaní muži jsou v průměru o 2 roky starší než ženy, což je dáno tím, že ženy odcházejí dřív do důchodu (tabulky 16 a 17). Protože výdělky manažerů rostou s věkem, vyšší věk mužů vysvětluje část výdělkového rozdílu. Nejdůležitější faktor je ale skutečnost, že vyšší podíl mužů pracuje v odvětvích průmyslu, výroby energií a stavebnictví, kde jsou výdělky relativně vysoké. Naopak vyšší podíl žen pracuje v odvětvích obchodu a ubytování, kde jsou výdělky relativně nízké. Další významný faktor je skutečnost, že ženy jsou většinou zastoupeny na nižší úrovni managementu, kde jsou nižší výdělky.

Statistická analýza ukázala, že nevysvětlený výdělkový rozdíl existuje a je mnohem vyšší v podnikatelské než v nepodnikatelské sféře. Bylo zjištěno, že výdělkový rozdíl je největší na nejvyšší úrovni řízení, zejména v obchodě, ubytování a finančním zprostředkování. Nevysvětlený výdělkový rozdíl je vyšší v malých firmách než ve velkých. Existuje uvnitř odvětví, mezi firmami (ve firmách s vysokým podílem žen jsou nižší výdělky), i uvnitř firem, přičemž diskriminace uvnitř firem je větší. Stejně tak existuje nevysvětlený rozdíl jak mezi podskupinami managementu (v zaměstnáních s vysokým podílem žen jsou nižší výdělky), tak i uvnitř těchto podskupin. V podnikatelské sféře je diskriminace uvnitř podskupin managementu větší než mezi nimi. V nepodnikatelské sféře je větší diskriminace mezi podskupinami managementu.

Literatura

1. COTTON, J. On the Decomposition of Wage Differentials. *The Review of Economics and Statistics*, 1988, roč. 70, č.2, s. 236-243
2. ERIKSON, T.- GOTTVALD, J. - MRÁZEK, P. An analysis of the determinants of managerial pay in the Czech Republic. *Prague economic papers*, 1999, č. 3, s. 209-219
3. JOLIFFE, D. - CAMPOS, N. Does market liberalization reduce gender discrimination? Econometric evidence from Hungary, 1986-1998. *Labour Economics* 2005, roč.12, č. 1, s. 1-22
4. JURAJDA, Š. Gender wage gap and segregation in enterprises and the public sector in late transition countries. *Journal of comparative economics*, 2003, roč. 31, č. 2, s. 199-222
5. JURAJDA, Š. - MÜNICH, D. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: Shrnutí výzkumu*. Praha: CERGE-EI, 2006
6. JURAJDA, Š. - PALIGOROVÁ, T. Female managers and their wages in central Europe. 2006, CEPR Diskussion Paper No. 5871
7. KALA, F. - NOVOTNÝ, M. *Výdělky mužů a žen. Srovnání za 4. čtvrtletí 2002*. Zlín: Trexima spol. s.r.o., 2003
8. NEUMARK, D. Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources*, 1988, roč. 23, č.3, s. 279-295
9. OAXACA, R. Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 1973, roč. 14, č. 3, s. 693-709
10. OAXACA, R. - RANSOM, M. On discrimination and decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 1994, roč. 61, č. 1, s. 5-21
11. REIMERS, C.W. Labor Market Discrimination Against Hispanic and Black Men. *The Review of Economics and Statistics*, 1983, roč. 65, č. 4, s. 570-579
12. VLACH, J. *Šetření výdělkové nerovnosti žen a mužů v managementu*. Praha: VÚPSV, 2005

Přílohy

Deskriptivní statistiky

Tabulka č. 16 Deskriptivní statistiky pro manažery v podnikatelské sféře, v členění podle mužů a žen

podnikatelská sféra	muži				ženy			
	průměr	směrodatná odchylka	min	max	průměr	směrodatná odchylka	min	max
věk	44	11	19	78	42	10	20	78
průměrný hodinový výdělek	346	346	46	9 029	186	170	46	5 311
velikost firmy	5 459	15 094	1	83 653	6 374	13 753	1	83 653
vzdělání								
základní	0,02	0,13	0	1	0,04	0,20	0	1
střední bez maturity	0,07	0,26	0	1	0,26	0,44	0	1
střední s maturitou	0,37	0,48	0	1	0,46	0,50	0	1
vyšší odborné	0,03	0,17	0	1	0,02	0,16	0	1
vysokoškolské	0,51	0,50	0	1	0,21	0,41	0	1
věk								
do 20 let	0,00	0,01	0	1	0	0	0	0
20 - 29 let	0,09	0,29	0	1	0,14	0,35	0	1
30 - 39 let	0,28	0,45	0	1	0,27	0,44	0	1
40 - 49 let	0,29	0,45	0	1	0,32	0,47	0	1
50 - 59 let	0,29	0,45	0	1	0,26	0,44	0	1
60 a více let	0,06	0,24	0	1	0,01	0,10	0	1
velikost firmy								
10 - 49 osob	0,03	0,16	0	1	0,01	0,11	0	1
50 - 249 osob	0,15	0,36	0	1	0,09	0,29	0	1
250 - 499 osob	0,16	0,37	0	1	0,13	0,33	0	1
500 - 999 osob	0,17	0,38	0	1	0,14	0,35	0	1
nad 1 000 osob	0,49	0,50	0	1	0,63	0,48	0	1
odvětví								
zemědělství	0,04	0,19	0	1	0,01	0,10	0	1
těžba nerostných surovin	0,02	0,12	0	1	0,00	0,06	0	1
zpracovatelský průmysl	0,37	0,48	0	1	0,15	0,35	0	1
výroba a rozvod energií	0,05	0,22	0	1	0,02	0,13	0	1
stavebnictví	0,08	0,27	0	1	0,02	0,13	0	1
obchod, opravy motorových vozidel	0,13	0,34	0	1	0,37	0,48	0	1
ubytování a stravování	0,01	0,11	0	1	0,02	0,15	0	1
doprava, skladování a spoje	0,12	0,33	0	1	0,22	0,41	0	1
finanční zprostředkování	0,07	0,26	0	1	0,09	0,28	0	1
nemovitosti, podnik. činnost	0,05	0,21	0	1	0,04	0,19	0	1
veřejná správa	0,01	0,12	0	1	0,03	0,16	0	1
vzdělávání	0,02	0,14	0	1	0,02	0,15	0	1
zdravotnictví	0,01	0,08	0	1	0,01	0,10	0	1
ostatní	0,02	0,13	0	1	0,01	0,10	0	1

Tabulka č. 17 **Deskriptivní statistiky pro manažery v nepodnikatelské sféře, v členění podle mužů a žen**

nepodnikatelská sféra	muži				ženy			
	průměr	směrodatná odchylka	min	max	průměr	směrodatná odchylka	min	max
věk	49	10	21	79	47	8	20	78
průměrný hodinový výdělek	212	84	42	979	165	68	38	981
velikost firmy	1 226	4 880	1	39 109	509	2 343	1	39 109
vzdělání								
základní	0,01	0,08	0	1	0,01	0,11	0	1
střední bez maturity	0,02	0,15	0	1	0,06	0,23	0	1
střední s maturitou	0,20	0,40	0	1	0,49	0,50	0	1
vyšší odborné	0,04	0,19	0	1	0,03	0,18	0	1
vysokoškolské	0,73	0,44	0	1	0,41	0,49	0	1
věk								
do 20 let	0,00	0,00	0	0	0,00	0,00	0	0
20 - 29 let	0,04	0,19	0	1	0,03	0,18	0	1
30 - 39 let	0,16	0,37	0	1	0,15	0,36	0	1
40 - 49 let	0,30	0,46	0	1	0,38	0,49	0	1
50 - 59 let	0,39	0,49	0	1	0,39	0,49	0	1
60 a více let	0,12	0,33	0	1	0,03	0,18	0	1
velikost firmy								
10 - 49 osob	0,20	0,40	0	1	0,46	0,50	0	1
50 - 249 osob	0,33	0,47	0	1	0,27	0,44	0	1
250 - 499 osob	0,15	0,35	0	1	0,10	0,30	0	1
500 - 999 osob	0,10	0,30	0	1	0,05	0,22	0	1
nad 1 000 osob	0,22	0,41	0	1	0,13	0,34	0	1
odvětví								
ubytování a stravování	0,00	0,03	0	1	0,01	0,11	0	1
doprava, skladování a spoje	0,03	0,17	0	1	0,01	0,07	0	1
nemovitosti, podnikatelská činnost	0,05	0,21	0	1	0,02	0,13	0	1
veřejná správa	0,60	0,49	0	1	0,42	0,49	0	1
vzdělávání	0,17	0,38	0	1	0,43	0,50	0	1
zdravotnictví	0,10	0,30	0	1	0,08	0,27	0	1
ostatní	0,05	0,21	0	1	0,03	0,17	0	1

Struktura datTabulka č. 18 **Popis vybraných proměnných ISPV**

proměnná	popis
OKRES	okres
PFORMA	forma vlastnictví dle klasifikace právních forem
OKEC	odvětví dle klasifikace OKEČ
POCP	evidenční počet pracovníků na konci sledovaného období
VEK	věk
SEX	pohlaví
VZDELANI	vzdělání dle číselníku K KOV
ZAMEST	kód zaměstnání dle klasifikace zaměstnání KZAM R
TYDFOND	týdenní fond pracovní doby
ODPRACD	odpracovaná doba celkem
PRESCAS	placený přesčas
ZUCMZDA	hrubá mzda
ZAKMZDA	základní mzda
PRIPLAT	příplatky a doplátky
PREMODM	prémie a odměny
JINÉ	ostatní složky výdělky
NAHRADY	náhrady výdělky
PRUMVYD	průměrný hodinový výdělek

Tabulka č. 19 **Popis kategorií formálních proměnných**

proměnná	popis
<i>pod-kategorie KZAM 1</i>	zákonodárci (KZAM 11) vedoucí velkých organizací (KZAM 12) vedoucí malých organizací (KZAM 13)
<i>odvětví (OKEČ)</i>	zemědělství (A, B); těžba surovin (C); zpracovatelský průmysl (D); výroba elektřiny (E); stavebnictví (F); obchod, opravy motorových vozidel (G); ubytování (H); doprava a spoje (I); finance (J); nemovitost (K); veřejná správa (L); vzdělávání (M); zdravotnictví (N).
<i>velikost podniku</i>	malé podniky (10 – 49 osob) střední podniky (50 – 249 osob) velké podniky (více než 250 osob)
<i>vzdělání (K KOV)</i>	střední bez maturity (D, E, H, J) střední s maturitou (K – M) vyšší odborné vzdělání (N, R) vysokoškolské vzdělání (T, V)

Vysvětlení fixních efektů firmy a zaměstnání

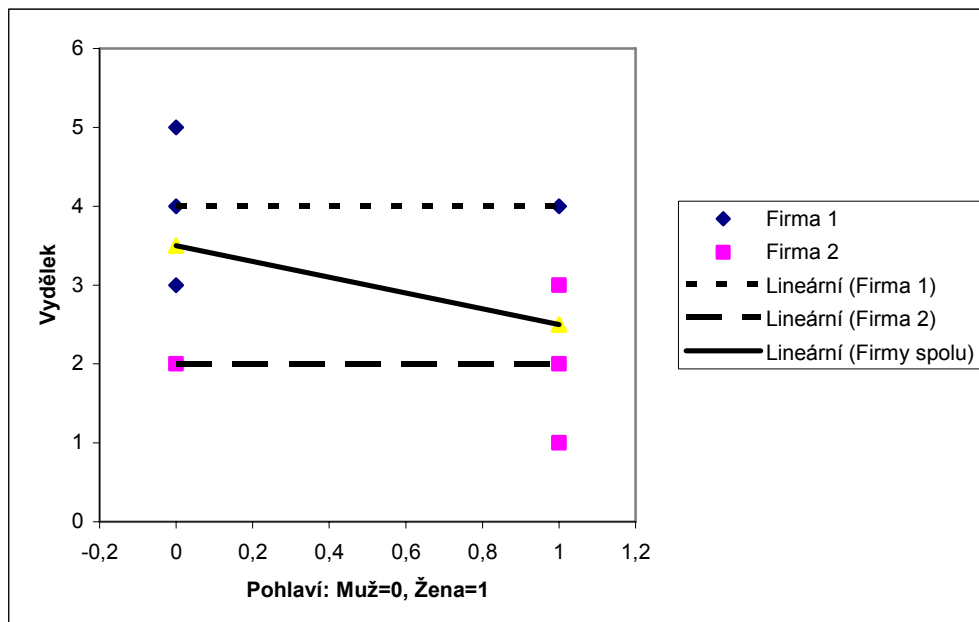
Pro vysvětlení pojmu fixní efekt firmy nebo zaměstnání uvádíme dva příklady, které reprezentují dvě krajní možnosti rozložení výdělků mezi a uvnitř firem nebo zaměstnání. Pro tyto příklady používáme uměle vytvořená data.

Příklad 1: Rozdíly existují mezi firmami ale ne uvnitř firem.

Následující graf ukazuje rozložení výdělků v populaci, která má dvě firmy. Na horizontální ose je uvedeno pohlaví osoby a na vertikální ose její výdělek. Když se podíváme na celou populaci, vidíme, že výděly mužů jsou vyšší než výděly žen. Vidíme to také z lineární regrese. Ale když se podíváme na jednotlivé firmy, vidíme, že uvnitř firem jsou výděly mužů a žen stejné. Fixní efekt firmy zachycuje rozdíly mezi firmami a umožňuje získat odhad rozdílu uvnitř firem. V tomto příkladě rozdíl existuje mezi firmami, ale ne uvnitř firem.

Argumentem pro použití fixního efektu firmy je to, že pro objektivní hodnocení výdělkového rozdílu by se měly srovnávat výděly mužů a žen, které vykonávají stejně náročnou práci. Poněvadž náročnost práce se může lišit mezi firmami, srovnání výdělků mužů a žen z odlišných firem může vést k chybnému hodnocení výdělkového rozdílu. Fixní efekt firmy zachycuje efekt náročnosti práce, která je specifická pro každou firmu, a proto zpřesňuje odhad rozdílu. Rovněž v případě zaměstnání: když srovnáváme výděly mužů a žen bez ohledu na jejich zaměstnání, srovnáváme zaměstnání s různou náročností, a tak získáme chybné hodnocení rozdílu. Fixní efekt zaměstnání zachycuje náročnost daného zaměstnání, proto zpřesňuje odhady rozdílu.

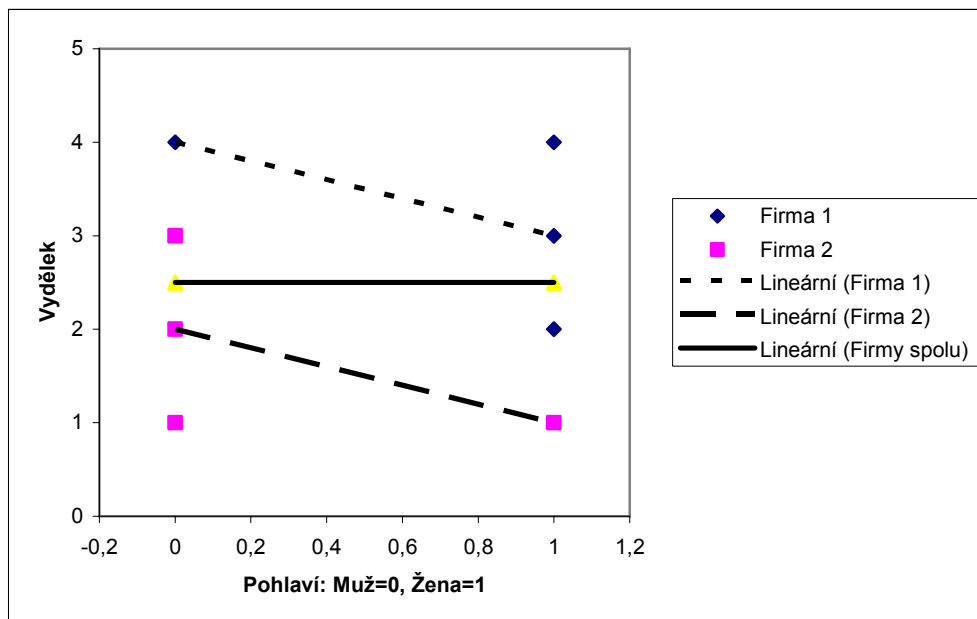
Graf č. 1 Rozložení výdělků ve dvou vzorových firmách



Příklad 2: Rozdíl existuje uvnitř firem ale ne mezi firmami.

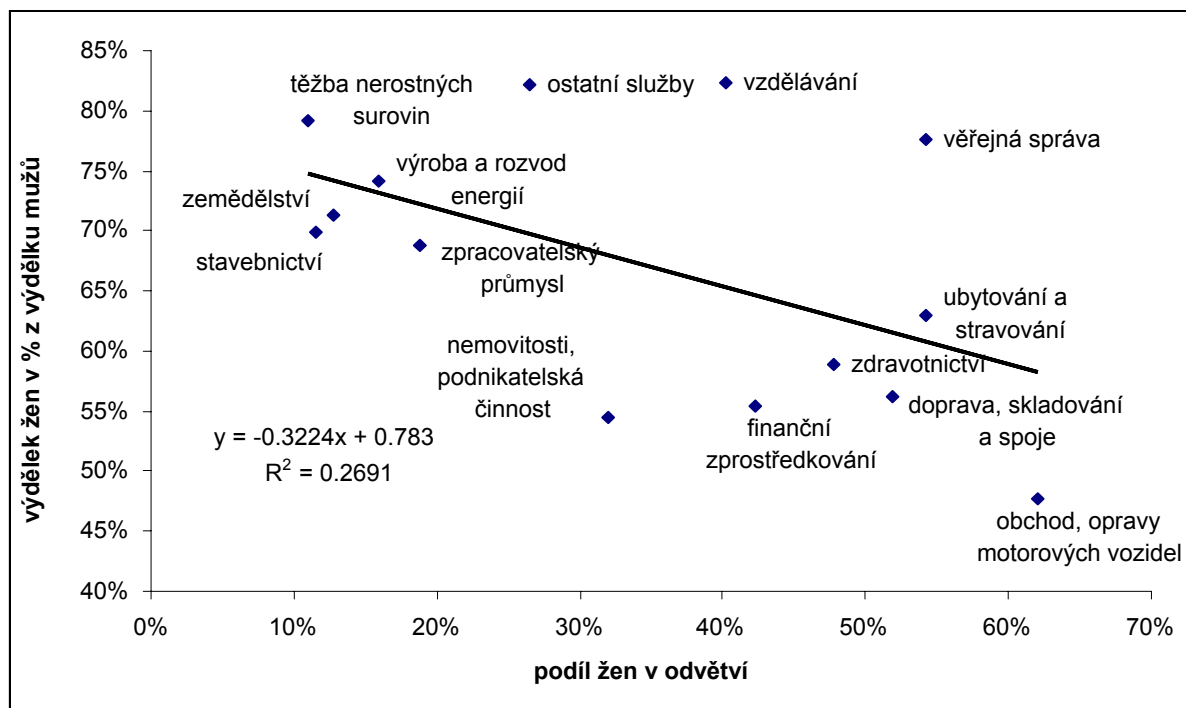
Následující graf ukazuje příklad, kdy v celkové populaci muži a ženy mají stejné výděly, ale uvnitř jednotlivých firem existují rozdíly ve výdělích mužů a žen.

Graf č. 2 **Rozložení výdělků ve dvou vzorových firmách**



Grafy

Graf č. 3 **Korelace výdělkových rozdílů manažerů a podílu žen mezi manažery v daném odvětví podnikatelské sféry**



Graf č. 4 **Rozložení výdělkového rozdílu v managementu v procentech z výdělku**

