



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Porovnání výstupů analýz platů zaměstnanců a příčin genderové nevyváženosti na Městském úřadě Moravský Krumlov za roky 2018, 2019 a 2020

Zpracovatel: KP projekt s.r.o., Riegerova 1756/51, 370 01 České Budějovice

Zpracováno v rámci projektu „Zavádění rovných opatření na Městském úřadu v Moravském Krumlově“, reg. číslo projektu CZ.03.1.51/0.0/0.0/17_130/0009509

únor 2021

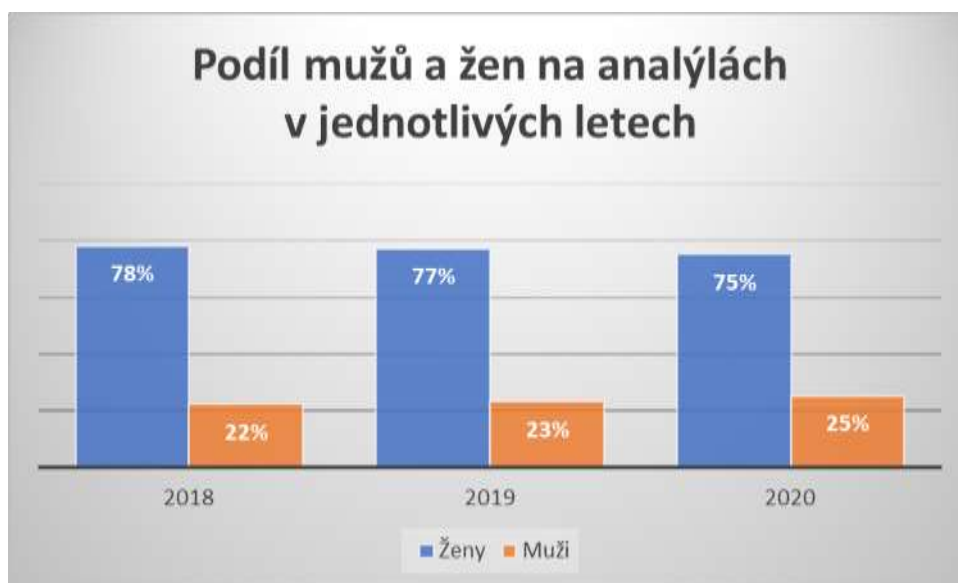


1 ÚVOD

Analýzy odměňování Městského úřadu Moravského Krumlova (dále také „úřad“) shrnují situaci odměňování na úřadě za roky 2018, 2019 a 2020 a jsou jedním z výstupů klíčové aktivity projektu „Genderový audit v MěÚ Moravský Krumlov II“. Hlavním cílem analýz bylo zjistit rovný přístup k odměňování zaměstnanců úřadu, a to zejména z hlediska pohlaví, ale také vzdělání nebo dosažené praxe.

Do všech analýz bylo v každém roce zapojeno celkem **69 zaměstnanců** úřadu (dále také „respondenti“), ve věku od 25 do 60 let. Vyšší zastoupení v rámci respondentů měly vždy ženy (viz graf č. 1), což jen potvrzuje celorepublikový trend vyššího podílu žen ve veřejné správě. Jak je z grafu patrné, počet mužů nám v průběhu sledovaného období nepatrně narůstal.

Graf č. 1 – Podíl žen a mužů na analýzách za období 2018-2020



Analýza byla provedena napříč **11 organizačními jednotkami úřadu**, a to kanceláří tajemníka, sociálního odboru, odboru školství a kultury, odboru dopravy, odboru financí, městské policie, životního prostředí, regionálního rozvoje, obecního živnostenského úřadu, odboru výstavba a územní plánování a referátu kontroly. Pouze v roce 2019 nebyl do analýzy zapojen žádný zaměstnanec referátu kontroly.

Pro potřeby analýz byli zaměstnanci rozčleněni do 3 skupin – ZVS 1 – vedoucí zaměstnanci, ZVS 2 – referenti včetně administrativních pracovníků a zaměstnanců Městské policie, ZVS 3 – pracovníci úklidu a údržby. Počet respondentů jednotlivých skupin se za období 2018-2020 neměnil a odpovídá tabulce č. 1.

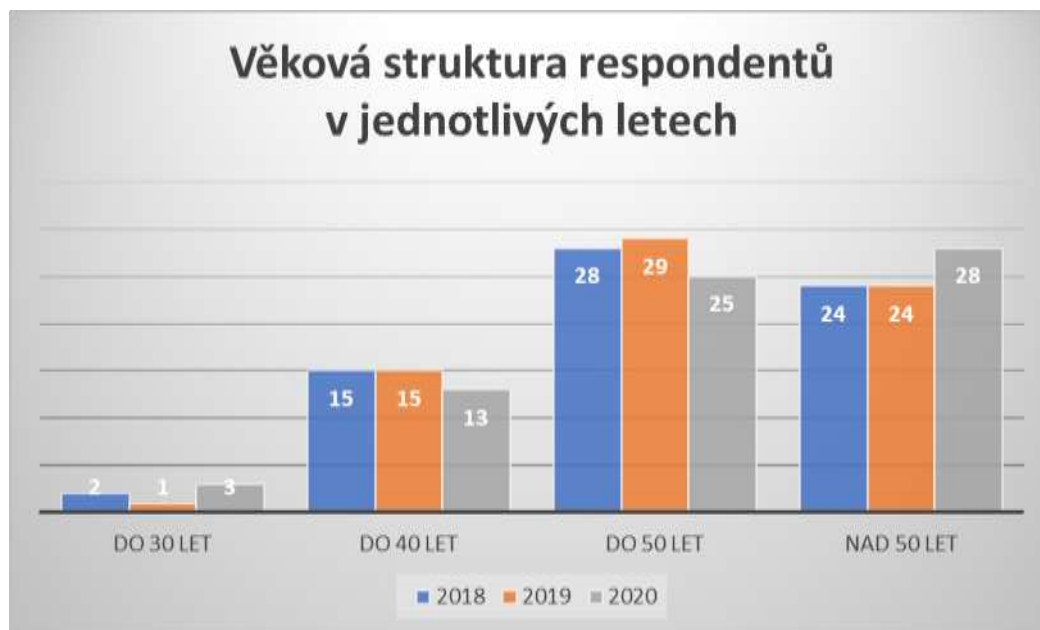


Tabulka č. 1: Rozdělení zaměstnanců zařazených do analýzy

Označení pozice	Specifikace cílové skupiny	
	Popis pracovního místa	Počet respondentů
ZVS ¹ 1	Vedoucí odborů/oddělení ve veřejné správě	11
ZVS 2	Referentské pozice na různých odděleních/odborech veřejné správy	53
ZVS 3	Pozice bez nutnosti kvalifikace (úklid, údržba)	5

Sledovanou charakteristikou byl také věk respondentů. Vývoj věkové struktury zobrazuje graf č. 2. Nejvíce je zastoupena věková skupina do 50 let, zahrnuje celkem 82 respondentů, na druhém místě je 76 zaměstnanců ve věkové skupině nad 50 let. Lze předpokládat, že zaměstnanci vyššího věku, mají také delší praxi. Délka praxe má následně vliv na výši platového stupně, do kterého je zaměstnanec zařazen – viz dále v textu.

Graf č. 2: Věková struktura mužů a žen



Poslední sledovanou charakteristikou byl stupeň vzdělání respondentů. V jednotlivých letech bylo vždy nejvíce zastoupeno středoškolské vzdělání (49 % respondentů) a vysokoškolské vzdělání (41 %

¹ ZVS = zaměstnanec veřejné správy



respondentů). Z grafu č. 3 je zřejmé, že struktura respondentů dle stupně vzdělání byla v jednotlivých letech identická.

Graf č. 3 – Struktura zaměstnanců dle stupně vzdělání



Jak již bylo uvedeno v úvodu do analýz bylo zapojeno celkem 11 odborů úřadu (mimo roku 2019) a tabulka č. 2 shrnuje počet respondentů z jednotlivých odborů v období 2018-2020, jenž se na analýze podíleli. Nejvíce respondentů bylo zastoupeno za kancelář tajemníka a odbor sociálních věcí (pod ten byli zařazeni i pracovníci azylového domu).

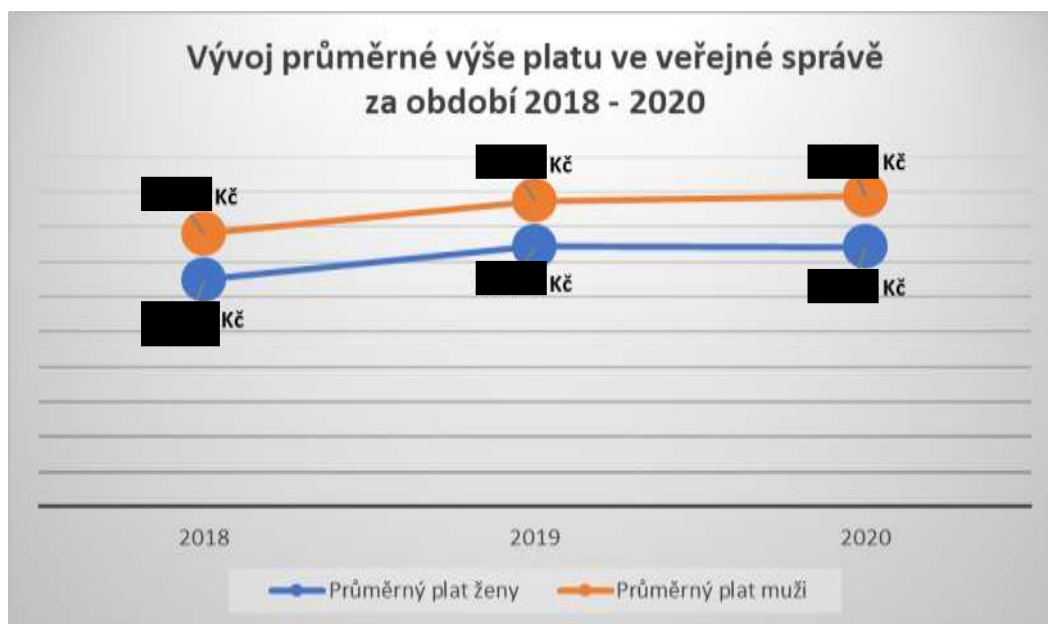
Tabulka č. 2: počet zaměstnanců jednotlivých odborů úřadu

Název odboru úřadu	rok 2018	rok 2019	rok 2020
Kancelář tajemníka	16	17	17
Odbor dopravy	6	6	6
Finanční odbor	6	6	6
Odbor sociálních věcí	11	12	11
Odbor školství a kultury	3	3	3
Referát kontroly	1	0	1
Odbor výstavby a územního plánování	7	7	7
Odbor životního prostředí	6	5	5
Obecní živnostenský úřad	3	3	3
Odbor regionálního rozvoje	3	3	3
Městská policie MK	7	7	7



Následující graf č. 4 zobrazuje celorepublikový trend vývoje výše průměrného platu mužů a žen ve veřejné správě za roky 2018, 2019 a rok 2020.

Graf č. 4 – vývoj průměrného platu dle pohlaví ve veřejné správě za období 2018-2020



Zdroj: <https://www.czso.cz/csu/czso/struktura-mezd-zamestnancu-2020>

Z grafu je zřejmé, že průměrná výše platu mužů byla vyšší než průměrná výše platů žen. Nejvyšší rozdíl byl v roce 2020, kdy činil 10 000 Kč. Je zajímavé, že v roce 2020 se u žen výše průměrného platu oproti roku 2019 snížila o 1 000 Kč.

Jakým způsobem se vyvíjeli výše platů mužů a žen na úřadě v Moravském Krumlově si shrneme v následujících kapitolách.

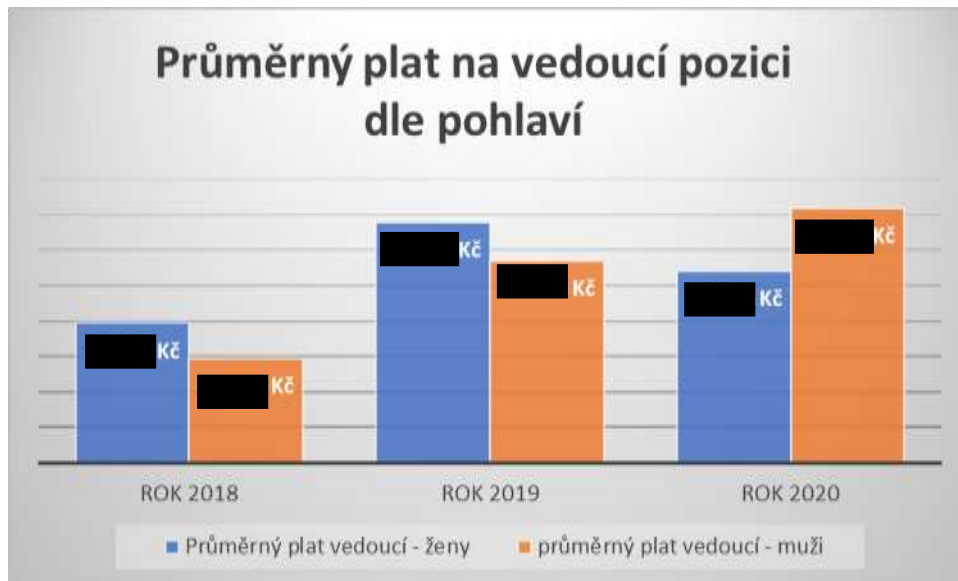
2 Srovnání jednotlivých pracovních pozic – vedoucí pozice (ZVS 1)

Z celkového počtu 69 zaměstnanců zapojených do analýz bylo celkem **11 respondentů na vedoucích pozicích** různých odborů napříč celým úřadem. Z hlediska zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích bylo v tomto vzorku vždy **celkem 5 mužů a 6 žen**.

Graf č. 5 zobrazuje, jakým způsobem se vyvíjela výše průměrného platu zaměstnanců na vedoucí pozici. Jak v roce 2018, tak v roce 2019 byla výše průměrného platu u žen vyšší než u mužů. Rozdíl v roce 2018 činil 10 000 Kč, v roce 2019 to bylo již 12 000 Kč. V roce 2020 se však situace obrátila, a naopak muži na vedoucí pozici měli vyšší plat než ženy a tento rozdíl byl 15 000 Kč. V rámci porovnání výše platů v jednotlivých letech nebyl zahrnut vedoucí kanceláře tajemníka, jenž oproti ostatním vedoucím byl zařazen ve vyšší platové třídě, a i jeho osobní ohodnocení bylo mnohem vyšší než ostatních vedoucích.



Graf č. 5 – Vývoj průměrného platu dle pohlaví na pozici vedoucího



Z grafu č. 5 lze porovnat i tempo růstu výše průměrného platu obou pohlaví. Nejvyšší nárůst u obou pohlaví byl mezi roky 2018 a 2019, u žen byl nárůst o 200 000 Kč, u mužů o 300 000 Kč. Mezi roky 2019 a 2020 se výše průměrného platu u mužů navýšila o 200 000 Kč, zatímco u žen, jak již bylo uvedeno, došlo ke snížení výše průměrného platu o 100 000 Kč.

Na výši platu má podíl i osobní příplatek, jehož výše je plně v gesci zaměstnavatele. Graf č. 6 shrnuje vývoj výše průměrného osobního příplatku v letech 2019 a 2020 u vedoucích zaměstnanců. Za rok 2018 nebyly údaje o výši osobního příplatku vedoucích zaměstnanců k dispozici.

Graf č. 6 – Vývoj průměrného platu dle pohlaví na pozici vedoucího





Růst výše osobního příplatků u žen je mnohem pomalejší, jak je z grafu patrné než u mužů. V roce 2018 bylo osobní ohodnocení žen vyšší o █████ Kč. V následujících letech, už měli muži vyšší osobní ohodnocení než ženy.

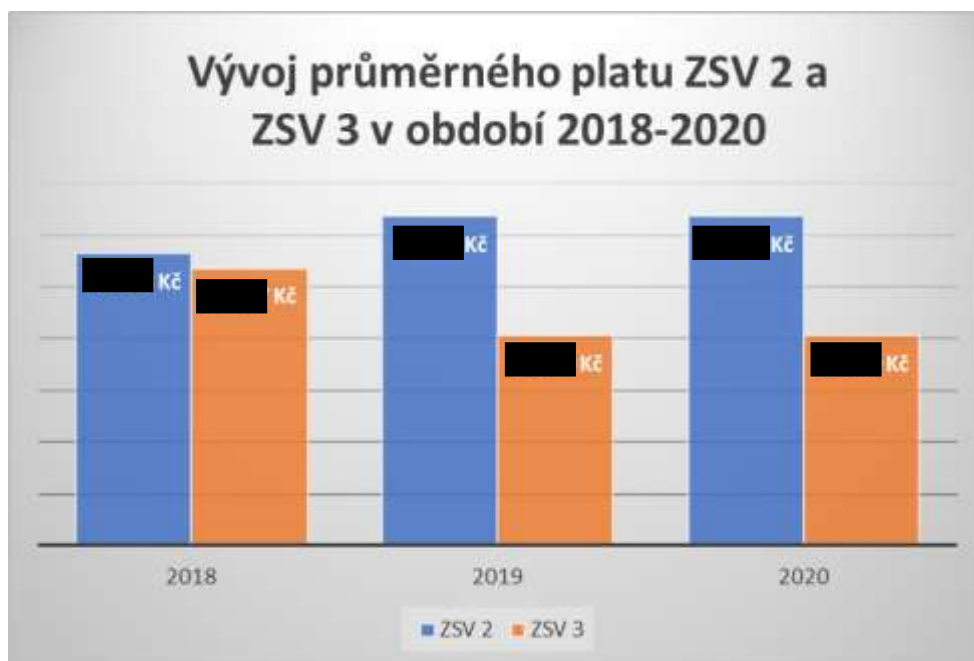
V jednotlivých analýzách byli porovnáváni zaměstnanci se shodnými vlastnostmi – platová třída, platový stupeň a stupeň vzdělání. Celkem bylo možné porovnat 2 skupiny, ve kterých byli zastoupeni jak ženy, tak muži. Z těchto konkrétních porovnaní jsme dospěli k závěru, že existují rozdíly ve výši platu mezi muži a ženami, ale stejně tak existují rozdíly ve výši platu mezi ženami. Tyto rozdíly byly ve většině případů dány výší osobního ohodnocení. Lze tedy konstatovat, že na pozici vedoucích nesouvisí rozdíly ve výši platu s pohlavím.

3 Srovnání jednotlivých pracovních pozic – ZSV 2, ZSV 3

Mimo vedoucích zaměstnanců se analýzy byly do analýzy zahrnuty platy zaměstnanců na referentských pozicích (ZSV 2) a platy zaměstnanců úklidu a údržby (ZSV 3). Nejpočetnější skupinou byla právě skupina zaměstnanců na referentských pozicích.

Obě skupiny se liší především zařazením do platové třídy. Zatímco zaměstnanci skupiny ZSV 3 se pohybují v rozmezí 2. až 4. platové třídy, zaměstnanci skupiny ZSV 2 se pohybují od 6. platové třídy do 11. platové třídy. Rozdíl ve výši průměrného platu je tedy dán právě odlišnou platovou třídou. Vývoj výše průměrného platu v obou skupinách shrnuje graf č. 7.

Graf č. 7 – Vývoj výše průměrného platu zaměstnanců skupiny ZSV 2 a ZSV 3





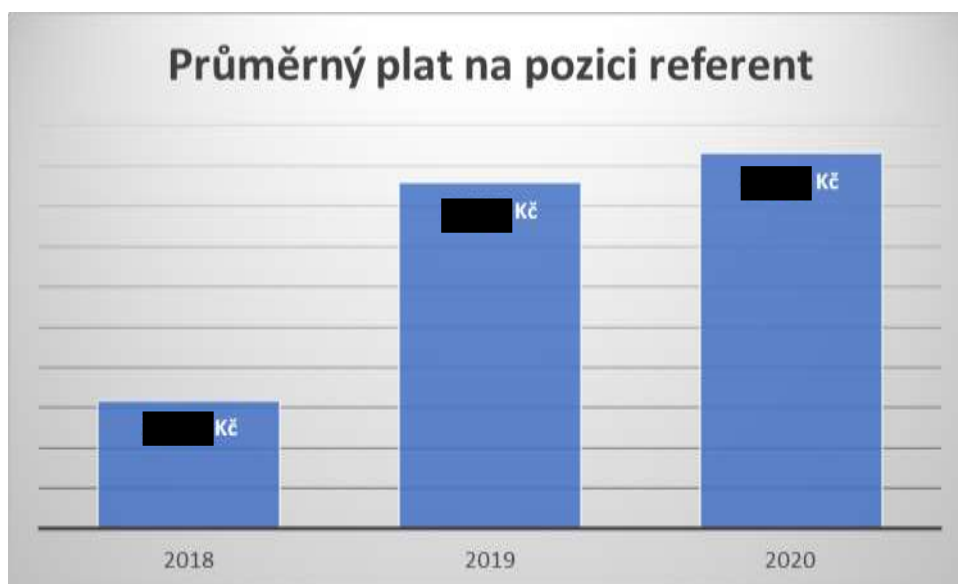
Zajímavý je vývoj výše průměrného platu u skupiny zaměstnanců údržby a úklidu (ZSV 3), kteří měli nejvyšší průměrný plat v roce 2018, tedy první rok analýzy, ale v roce 2019 došlo ke snížení výše průměrného platu a shodnou hodnotu si udržel i v roce 2020. U skupiny ZSV 2 je patrný vývoj výše průměrného platu, v roce 2018 byla hodnota nižší a v roce 2019 se plat zvýšil o ■■■ Kč. V roce 2020 pak je průměrný plat shodný jako v roce 2019.

S ohledem na malý počet zástupců skupiny ZSV 3, byla v analýzách podrobně porovnána pouze skupina ZSV 2 viz následující podkapitola.

3.1 Referenti (ZVS 2)

Ve vzorku zaměstnanců vybraných pro analýzu bylo celkem **53 referentských pozic** napříč všemi odbory městského úřadu. Průměrný věk zaměstnanců byl 46 let. Z těchto 53 referentů bylo celkem v roce 2018 **9 mužů**, v roce 2019 **10 mužů** a v roce 2020 jich bylo celkem **11**. Jedna zaměstnankyně byla zaměstnaná na dohodu o pracovní činnosti (DPČ) a tato nebyla do analýzy zahrnuta, což mělo vliv pouze na průměrný plat skupiny ZSV 2, který tak byl o něco vyšší, než je uvedeno výše v grafu č. 7.

Graf č. 8 – Vývoj průměrného platu na referentské pozici



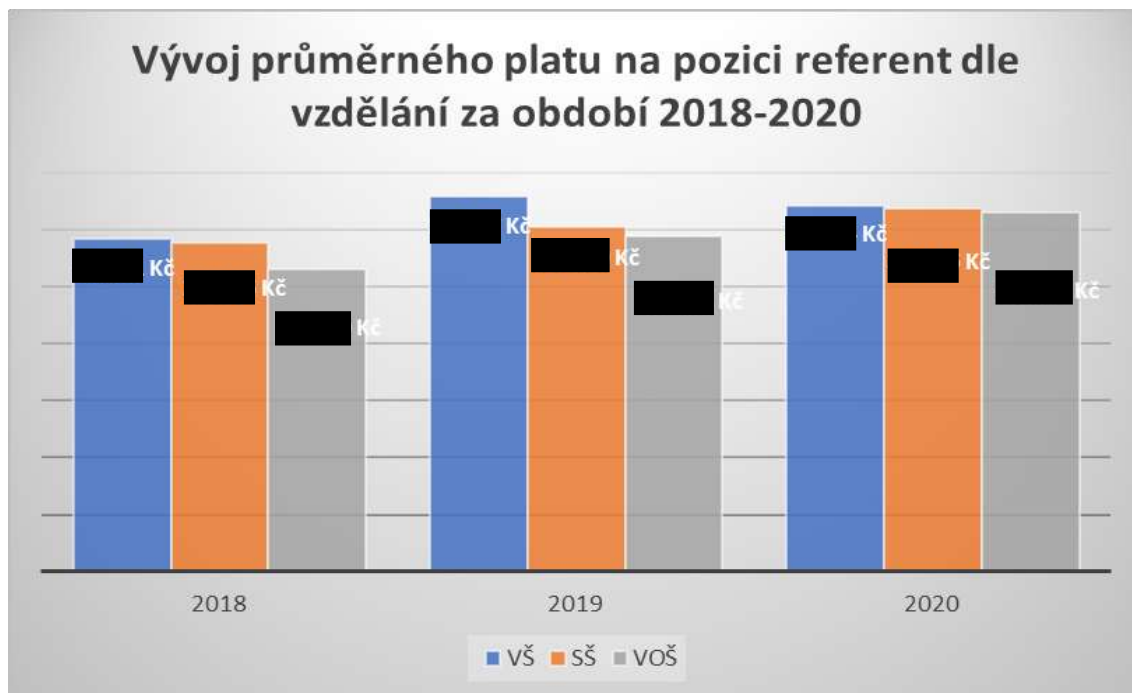
Z grafu je patrný vývoj výše průměrného platu za období 2018–2020. K nejvyššímu nárůstu výše průměrného platu došlo mezi roky 2018 a 2019, kdy došlo k navýšení průměrného platu o ■■■ Kč. Následné navýšení mezi roky 2019 a 2020 bylo „jen“ o ■■■ Kč.



Na referentských pozicích jsou zaměstnaní respondenti se středoškolským vzděláním (celkem 29 zaměstnanců), s vyšším odborným vzděláním (celkem 3 zaměstnanci) a s vysokoškolským vzděláním (celkem 20 zaměstnanců).

Graf č. 9 zobrazuje porovnání vývoje průměrného platu u referentů se středoškolským vzděláním, vyšším odborným vzděláním a referentů s vysokoškolským vzděláním ve sledovaném období.

Graf č. 9 - Průměrný plat včetně příplatků dle dokončeného stupně vzdělání

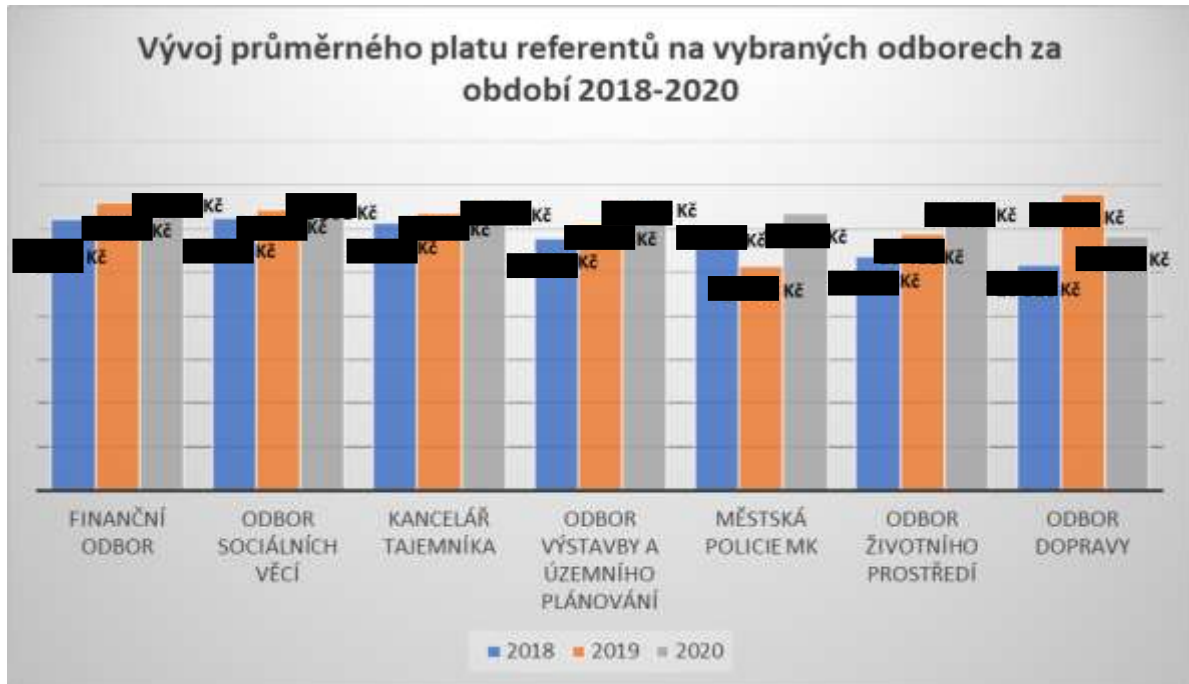


Jak je z grafu č. 9 patrné, nejvyšší průměrný plat měli v období 2018–2020 zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním, následují zaměstnanci se středoškolským a vyšším odborným vzděláním. Nejvyšší nárůst průměrného platu u všech stupňů vzdělávání byl mez roky 2018–2019. U vysokoškolsky vzdělaných zaměstnanců byl nejvyšší průměrný plat v roce 2019, zatímco v roce 2020 se jeho výše snížila o [redacted] Kč. Graf pouze potvrzuje systém odměňování ve veřejné správě, kde u výše platu hraje roli i výše dosaženého vzdělání.

Dle grafu č. 10 měli v roce 2018 nejvyšší průměrný plat zaměstnanci odboru sociálních věcí, v roce 2019 to byli zaměstnanci finančního odboru, stejně tak v roce 2020. Naopak nejnižší průměrný plat měli v roce 2018 zaměstnanci odboru dopravy, v roce 2019 pak zaměstnanci Městské policie a v roce 2020 měli nejnižší průměrný plat zaměstnanci odboru dopravy.



Graf č. 10 – Průměrné platy v rámci vybraných odborů za období 2018-2020



V rámci jednotlivých analýz byly porovnávány platy mezi muži a ženami a současně i mezi ženami samotnými. Vždy byli porovnáváni zaměstnanci se shodnými charakteristikami – shodná platová třída a platový stupeň a shodný stupeň vzdělávání.

Ve všech letech v rámci jednotlivých porovnaní, měly ženy vyšší plat než muži. Rozdíly však existovali i mezi ženami samotnými. Tyto rozdíly byly dány výší osobního ohodnocení.

Graf č. 11 shrnuje průměrnou výši osobního příplatku na pozici referenta. Nejvyššího nárůstu dosáhl osobní příplatek v roce 2019, naopak nejnižší hodnoty dosáhl v roce 2020.

Graf č. 11 – Průměrná výše osobního příplatku za období 2018-2020





4 Závěr:

Výše platu ve veřejné správě je určena platovou třídou a platovým stupněm, do kterého je zaměstnanec na základě své pracovní náplně, míry zkušeností a stupně vzdělání zařazen. Další složkou, která má vliv na výši platu je osobní příplatek, který je zcela v kompetenci zaměstnavatele.

Předchozí kapitoly shrnují vývoj průměrných výší platu nebo osobního příplatku u jednotlivých pracovních pozic v období 2018 až 2020. V každém roce byla zhotovena na základě získaných dat podrobnější analýza.

Pokud shrneme výstupy jednotlivých analýz dojdeme k závěru, že existují rozdíly mezi platy mužů a žen ve veřejné správě, současně se ale potvrdilo, že tyto rozdíly nejsou dány pohlavím. Rozdíly existují mezi opačným pohlavím, ale i mezi zaměstnanci shodného pohlaví. Tato skutečnost se týkala jak vedoucích zaměstnanců, tak zaměstnanců na pozici referentů.

V rámci každé analýzy byli na obou pozicích porovnání zaměstnanci se shodnými parametry – platová třída, platový stupeň, stupeň dosaženého vzdělání. Rozdíly mezi platy byly ve většině případů dány vyšším osobním ohodnocením.

Pokud se zaměříme na vedoucí pracovníky, zde byly rozdíly způsobeny i odlišným příplatkem za vedení. Rozdíly však existovali jak mezi muži a ženami, tak mezi ženami samotnými. V letech 2018 a 2019 měly vyšší průměrný plat ženy, v roce 2020 se situace obrátila a průměrný plat mužů na vedoucích pozicích byl vyšší než u žen. Zde se úplně nepotvrdil celorepublikový trend (viz graf č. 4), že ženy mají nižší průměrný plat než muži ve veřejné správě.

U referentských pozic nebylo toto porovnání možné z důvodu nízkého počtu zastoupených mužů. Zde byli porovnání zaměstnanci se shodnými parametry. Pouze v roce 2018 se stalo v jednom případě, že měl muž vyšší plat než žena. V ostatních letech pak měly ženy vždy vyšší plat, než muž se shodnou charakteristikou. Ale jak již bylo uvedeno, rozdíly existovaly i v rámci shodného pohlaví. I u pozic referentů hrál roli rozdílný osobní příplatek.

U referentských pozic byla také porovnávány výše platu s ohledem na stupeň vzdělávání. Nejvyšší průměrný plat měli ve všech 3 obdobích vysokoškolsky vzdělaní referenti.