

Shrnutí výstupů jednotlivých analýz transparentního odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích

Za období 2018, 2019 a 2020

Zpracováno v rámci projektu „Zavádění genderových opatření na pracovištích Úřadu práce ČR v Jihočeském kraji“ v období únor 2021

Zpracovali: Ing. Michaela Novotná & kol.

JAIP – Jihočeská agentura pro podporu inovací, o.p.s., Na Zlaté stoce 1619, České Budějovice





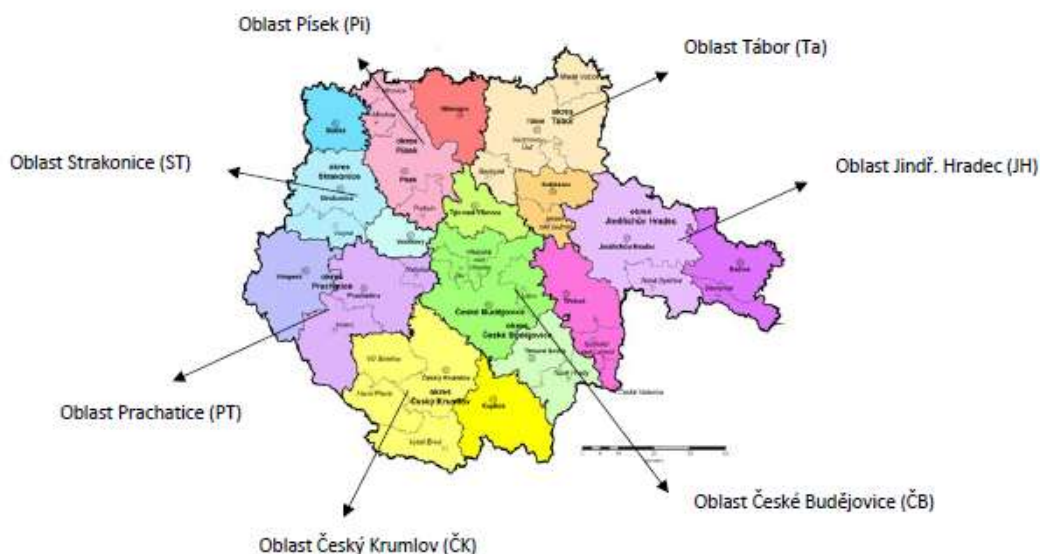
1. Úvod

Jednou z klíčových aktivit projektu „Podpora rovných příležitostí na pracovištích ÚP JČK“ (dále jen „Projekt“) byla analýza situace odměňování zaměstnanců Krajské pobočky úřadu práce v Českých Budějovicích (dále jen „ÚP JČK“). Analýzy byly prováděny za roky 2018, 2019 a 2020. Cílem analýz bylo jednak zachytit systém odměňování zaměstnanců ÚP JČK a zachytit případné rozdíly v systému odměňování mužů a žen.

Následující kapitoly jsou zaměřeny na vyhodnocení provedených analýz a na shrnutí jejich výstupů a případného vývoje situace v odměňování zaměstnanců za dobu 3 let, kdy byla data sbírána.

ÚP JČK má celkem 17 kontaktních pracovišť – viz mapa č. 1. Zapojeni byli zaměstnanci napříč kontaktními pracovišti. ÚP JČK spadá do sektoru veřejné správy, plat se tedy řídí platovými tarify, tzn. že každý zaměstnanec je zařazen do platové třídy a platového stupně. Do konečné výše platu pak mohou vstupovat různé druhy příplatků. Tento systém odměňování vychází z nařízení vlády č. 341/2017 Sb. o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Mapa č. 1 – Přehled zdrojových oblastí analýzy



V rámci provedených analýz byla zapojená kontaktní pracoviště rozdělena do celkem 7 větších oblastí. Pod každou oblast jsou v závorce níže uvedena pracoviště, která byla do analýzy zapojena:

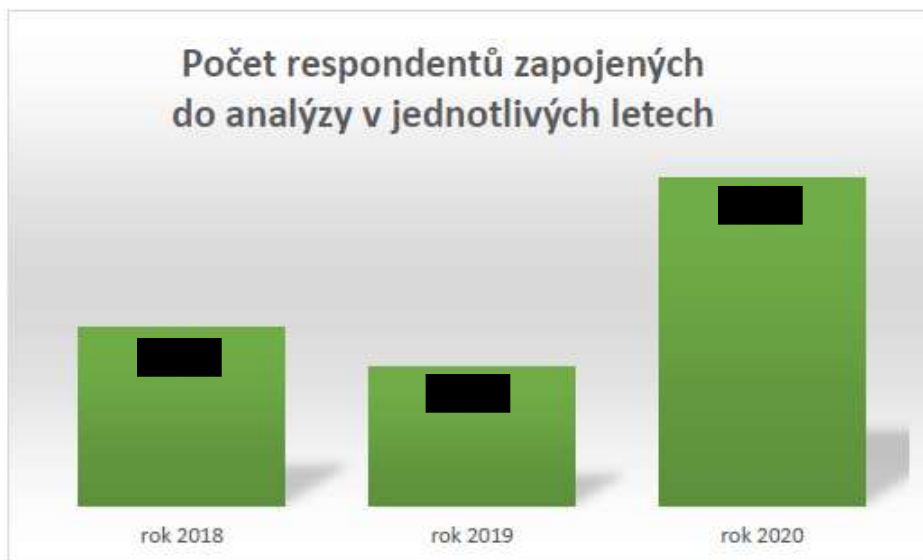
- Oblast České Budějovice (pracoviště České Budějovice, Hluboká nad Vltavou, Týn nad Vltavou)
- Oblast Písek (pracoviště Písek, Milevsko,)
- Oblast Tábor (pracoviště Tábor, Soběslav, Chýnov, Veselí nad Lužnicí)
- Oblast Jindřichův Hradec (pracoviště Jindřichův Hradec, Dačice, Třeboň)
- Oblast Český Krumlov (pracoviště Český Krumlov, Kaplice)
- Oblast Prachatice (pracoviště Prachatice, Vimperk)



- Oblast Strakonice (pracoviště Strakonice, Blatná, Vodňany)

Graf č. 1 znázorňuje celkový počet respondentů, kteří se do analýzy zapojili v jednotlivých letech.

Graf č. 1 – Počet zaměstnanců zapojených do analýz projektu



Nejméně respondentů bylo zapojeno v roce 2019. Obecně pak v každém roce bylo zapojeno vždy více žen než mužů, což pouze odráží situaci ve veřejné správě, ve které celorepublikově pracuje více žen než mužů.

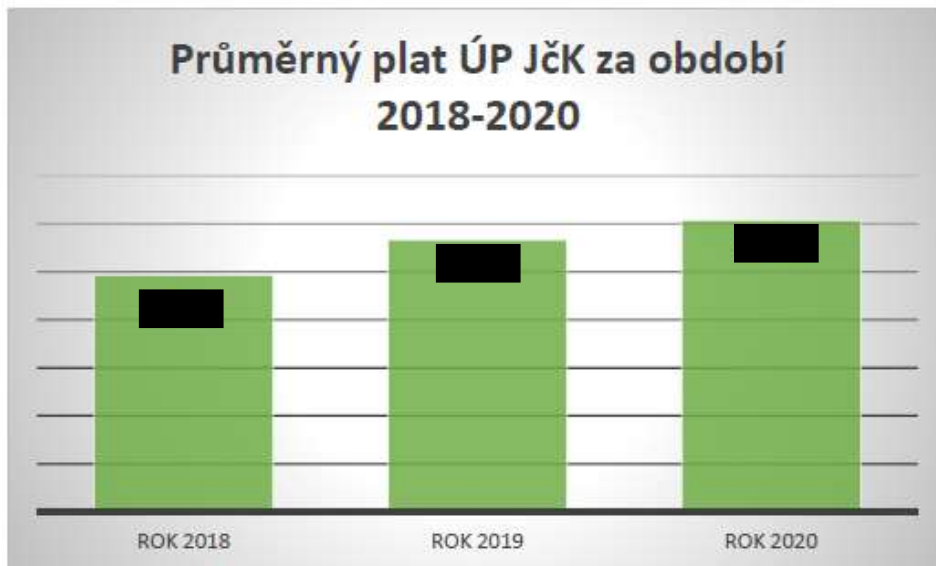
2. Porovnání platů jednotlivých pracovišť ÚP JČK

Výše platu zaměstnanců ÚP JČK, stejně jako dalších zaměstnanců ve veřejné správě, jak již bylo uvedeno v úvodu, se řídí platovými tarify. Každý zaměstnanec je dle své pracovní pozice, respektive pracovní náplně, zařazen do určité platové třídy a na základě své délky praxe v oboru i do platového stupně. Započítání délky praxe pak závisí na zaměstnavateli. Podle platového stupně a platové třídy lze určit základní výši platu, která danému zaměstnanci náleží. Do výše platu následně vstupuje ještě osobní ohodnocení daného zaměstnance, které by mělo mít především motivační účinek a nemělo by se jednat o účelové nebo plošné navýšení platu pro všechny zaměstnance, dále pak příplatek za vedení u vedoucích pracovníků a dále mohou výši platu ovlivnit ještě další speciální příplatky, ve veřejné správě to může být tzv. zvláštní příplatek, jenž náleží zaměstnanci, který vykonává práci v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy.

Následující graf shrnuje vývoj průměrného platu zaměstnanců ÚP JČK bez ohledu na jejich pracovní zařazení.



Graf č. 2 – Vývoj průměrného platu zaměstnanců ÚP JČK



Z grafu č. 2 je patrné, že ve sledovaném období let 2018 až 2020 se výše průměrného platu postupně zvyšovala. Nejvíce je to markantní mezi roky 2018 a 2019, kdy se průměrný plat zaměstnance ÚP JČK zvýšil o ■. Tento nárůst lze vysvětlit novelizací vládního nařízení, v rámci, které došlo ke zvýšení platových tarifů o 5 %. Navýšení mezi roky 2019 a 2020 již není tak vysoké a průměrný plat se v roce 2020 zvýšil o ■. Rok 2019 s ohledem na situaci roku 2018 a 2020 bude ještě dále zajímavý, a to především při porovnání průměrných platů dle pohlaví.

Tabulka č. 1 pouze porovnává výši průměrného platu ÚP JČK a průměrným platem v rámci celé ČR.

Tabulka č. 1 – Porovnání průměrného platu v ČR s průměrným platem ÚP JČK

	2018	2019	2020
Průměrný plat ÚP JČK	■	■	■
Průměrný plat ČR	■	■	■

Zdroj: <https://www.kurzy.cz/makroekonomika/mzdy/>

Zajímavý je ale také vývoj průměrných platů v jednotlivých letech, který shrnuje tabulka č. 2. V tabulce je vždy výše průměrného platu v daném roce a pořadí pracoviště.

Tabulka č. 2 – Přehled vývoje průměrného platu v jednotlivých letech včetně pořadí jednotlivých pracovišť

	Rok 2018	Pořadí 2018	Rok 2019	Pořadí 2019	Rok 2020	Pořadí 2020
České Budějovice	■	7	■	6	■	1
Strakonice	■	2	■	3	■	2
Písek	■	3	■	2	■	4
Prachatice	■	5	■	4	■	7

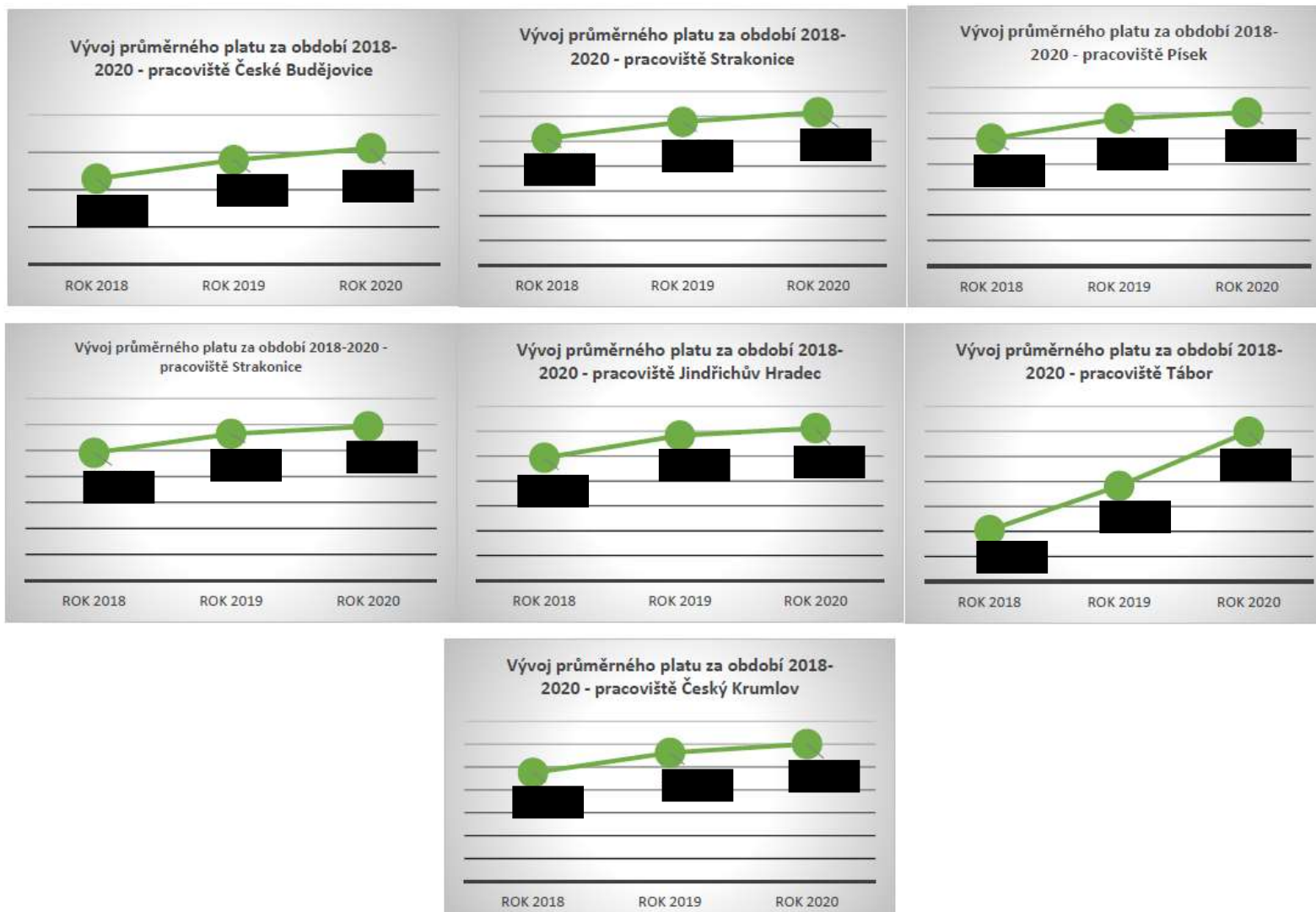


Jindřichův Hradec			4		1		3
Tábor			1		7		6
Český Krumlov			6		5		5

Z tabulky č. 2 je patrný vývoj výše platů na jednotlivých pracovištích. Určitou stabilitu ve vývoji výše platů můžeme sledovat na pracovišti ve Strakonících, v Písku nebo Českém Krumlově. Naopak zajímavá jsou pracoviště České Budějovice a Tábor. České Budějovice se z posledního místa v roce 2018, přesunuli v roce 2020 na 1. místě a zcela naopak tomu bylo na pracovišti v Táboře, které bylo na 1. místě v roce 2018, zatímco v roce 2020 je to předposlední místo.

Schéma č. 1 na následující stráně shrnuje vývoj průměrného platu zaměstnanců ÚP JČK na jednotlivých pracovištích. Nejvyšší nárůst mezi roky 2018 a 2019 zaznamenali v Českých Budějovicích, kde rozdíl činil ■■■, naopak nejméně se zvýšil průměrný plat v Táboře, a to o ■■■. Nejvyšší nárůst mezi lety 2019 a 2018 pak byl zaznamenán opět na pracovišti v Českých Budějovicích, naopak nejnižší tentokrát na pracovišti v Písku.

Schéma č. 1 – Vývoj průměrného platů na jednotlivých pracovištích za období 2018-2020



V rámci shrnutí průměrného platu ÚP JČK jsme porovnali i průměrné platy dle pohlaví. Obecně platí, že průměrný plat mužů bez zohlednění pozice je ve všech 3 letech vyšší, než je plat ženy. Zajímavé je, že nejvyššího rozdílu, a to █████, dosáhl v roce 2019, následuje rok 2018 a nejnižší rozdíl mezi platem mužů a žen byl v roce 2020 – pouze █████. Lze tedy konstatovat pozitivní vývoj. Tento vývoj nicméně ne zcela koresponduje s vývojem průměrného platu dle jednotlivých pozic a do značné míry je to dáno tím, že ve vzorku respondentů je mnohem více žen, a tedy více nižších platových tříd nebo stupňů, než je tomu u mužů.

Graf č. 3 – Vývoj průměrného platu zaměstnanců ÚP JČK podle pohlaví za období 2018-2020

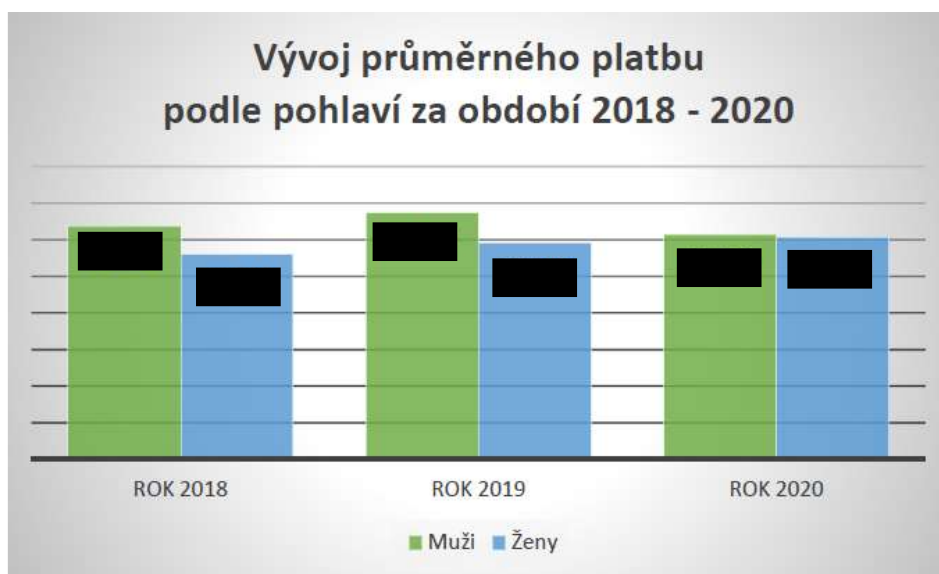
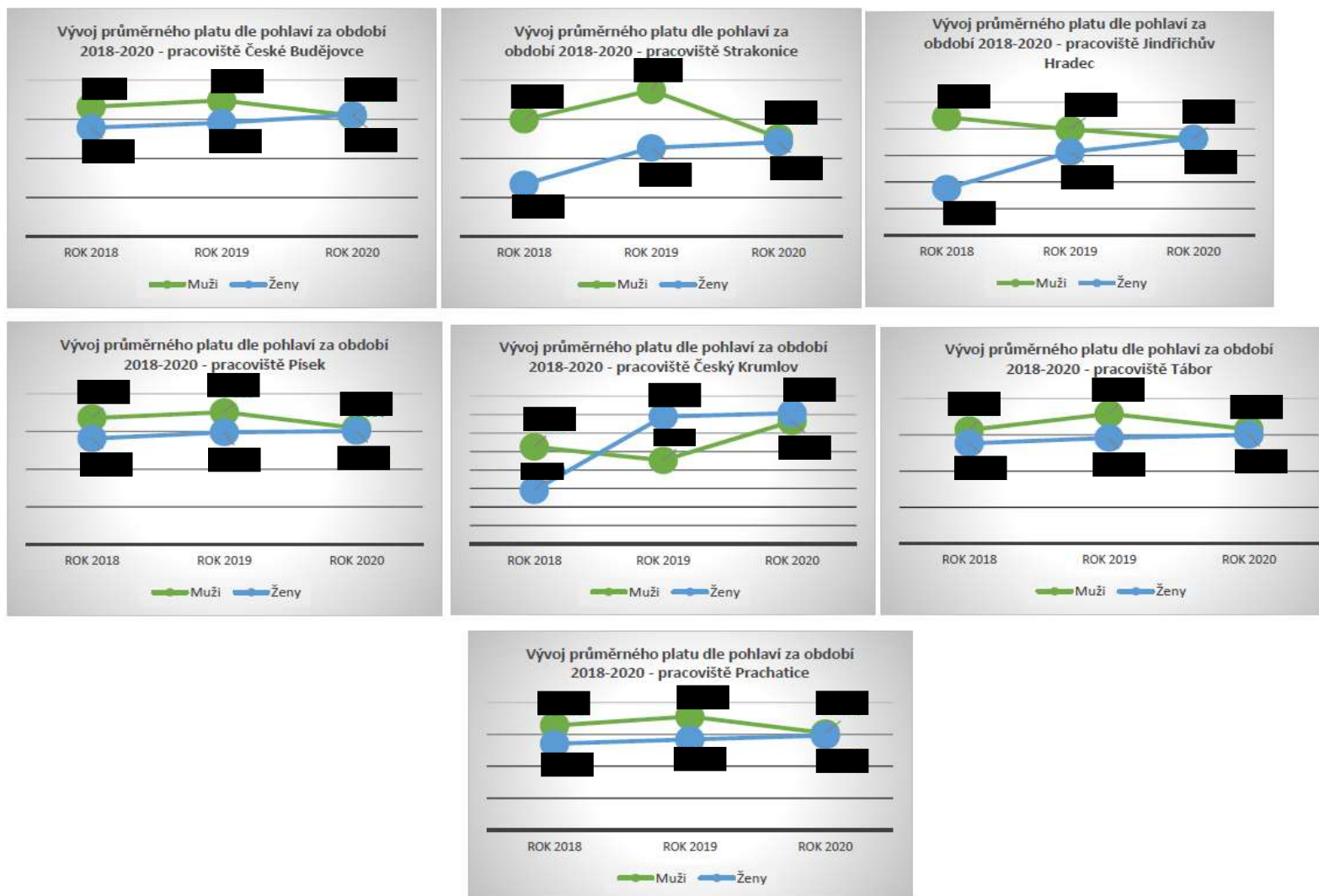


Schéma č. 2 na následující straně zobrazuje vývoj průměrného platu dle pohlaví na jednotlivých pracovištích ÚP JČK za období 2018-2020. Zajímavá je v tomto srovnání situace s vývojem průměrných platů v Českém Krumlově, kde v roce 2019 měly ženy vyšší průměrný plat než muži. Rozdíl ve prospěch žen činil █████. Tento trend si pracoviště v Českém Krumlově zachovalo i v roce 2020, ale rozdíl mezi průměrným platem muže a ženy už byl výrazně nižší a to █████. V roce 2020 byl pak průměrný plat žen vyšší na pracovištích v Jindřichově Hradci a v Českých Budějovicích. Ze schématu lze pozorovat, kde byly rozdíly mezi průměrnými platy žen a mužů nejvyšší.

Schéma č. 2 – Vývoj průměrné výše platu pracovníků dle jednotlivých pracovišť za období 2018-2020

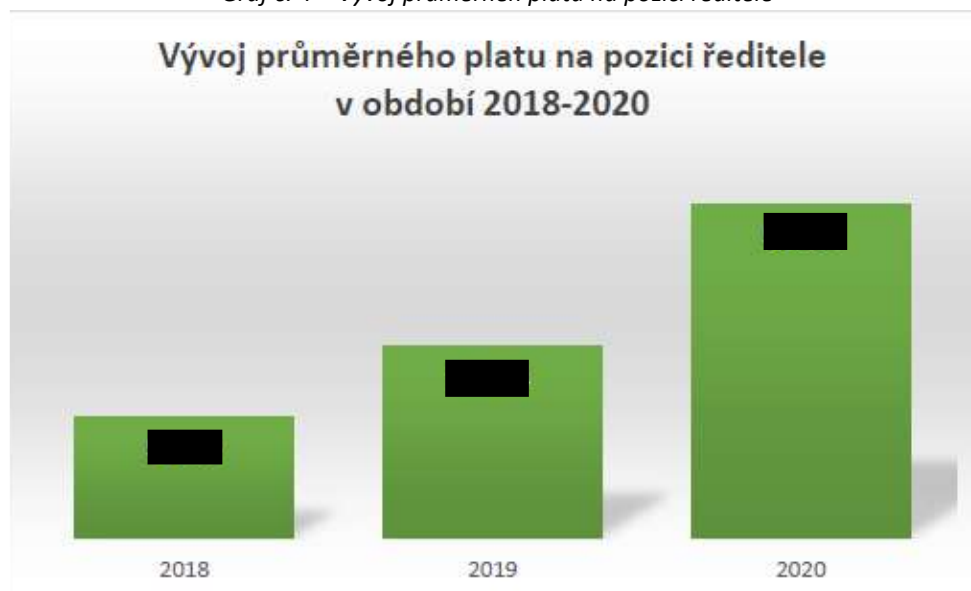


V rámci jednotlivých analýz byli zaměstnanci ÚP JČK rozděleni do 3 skupin dle svého pracovního zařazení. Do analýz byli zapojeni jednak zaměstnanci na pozici referentů a dále na pozici vedoucích pracovníků, v rámci, nichž byla samostatně vyčleněna pozice ředitele organizace. V rámci analýzy za rok 2018 byli ještě samostatně vyčleněni projektoví pracovníci ÚP JČK, v následujících letech však již byli zahrnuti mezi referentské pozice.

A. Pracovní pozice – ředitel

Pozice ředitele je pouze u okresních pracovišť ÚP JČK (České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Tábor, Písek, Strakonice, Prachatice), jedná se tedy celkem o 7 respondentů – 5 mužů a 2 ženy. Graf č. 4 zobrazuje vývoj průměrného platu za období 2018-2020 na pozici ředitele.

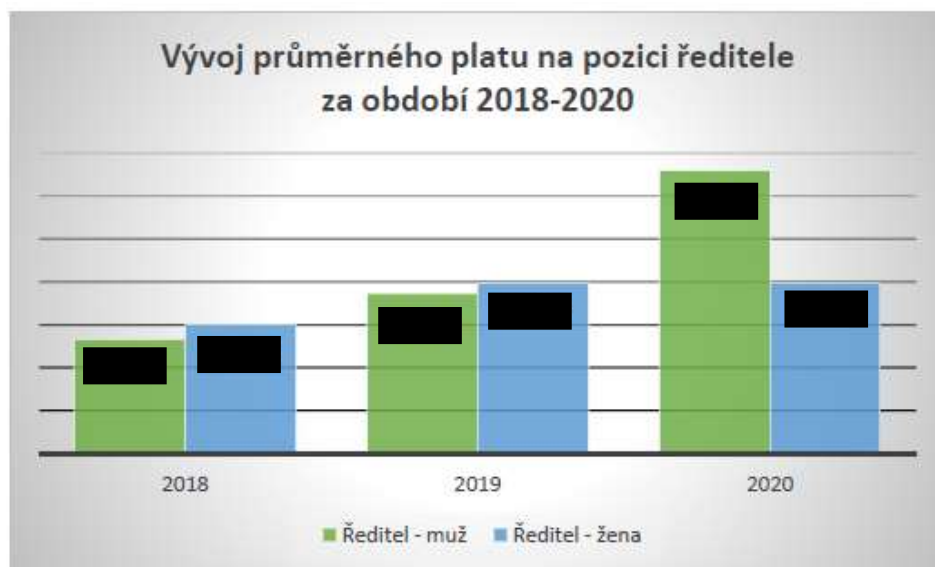
Graf č. 4 – Vývoj průměrného platu na pozici ředitele



Průměrný plat uvedený v grafu zahrnuje vždy i příplatek za vedení. Nejvyšší nárůst je patrný mezi roky 2019 a 2020, kdy se v roce 2020 průměrný plat zvýšil o 28,6%. Tato situace byla již popsána v analýze za rok 2020. V roce 2020 došlo ke zvýšení osobních příplatků na této pozici a v jednom případě jeden za zaměstnanců na pozici ředitele platově postoupil do 13. platové třídy, což mělo vliv na výši jeho platu.

Vývoje průměrného platu dle pohlaví na pozici ředitele znázorňuje následující graf č. 5. Z grafu je patrné, že zatímco průměrný plat mužů na pozici ředitele se každý rok zvyšoval, plat žen na shodné pozici se zvyšoval pouze do roku 2019, ale v roce 2020 je jeho výše shodná jako v roce 2019. U mužů je zvýšení v roce 2020 ovlivněno zaměstnancem ve 13. platové třídě. To mělo také vliv na zvýšení rozdílu mezi platem mužů a žen v roce 2020.

Graf č. 5 - Vývoj průměrného platu na pozici ředitele dle pohlaví za období 2018-2020



Tabulka č. 3: Výše rozdílu mezi průměrným platem mužů a žen na pozici ředitele

Výše rozdílu ve prospěch mužů	
Rozdíl 2018	Black bar
Rozdíl 2019	Black bar
Rozdíl 2020	Black bar
Rozdíl 2020 (bez 13.PT)	Black bar

Tabulka č. 3 ukazuje hodnoty rozdílu mezi platy mužů a žen na pozici ředitele. Zatímco v letech 2018 a 2019 měly ženy o něco vyšší platy než muži, v roce 2020 se situace obrátila ve prospěch mužů. Muži měli o [black bar] vyšší plat než ženy, a to v případě, kdy nebyla započítána pozice zařazená do 13. PT.

Rozdíly v platech byly ve všech 3 letech dány především vyšší osobního ohodnocení nebo vyšší příplatku za vedení. S ohledem na to, že i v rámci samotných žen existují rozdíly mezi vyšší platy a že v letech 2018 a 2019 měly ženy vyšší plat než muži, nelze v rámci této pozice mluvit o zvýhodňování mužů oproti ženám. Co je markantní je malý počet žen na pozici ředitele, což může být dáno stále nevýhodným postavením ženy mezi rodinou a kariérou.

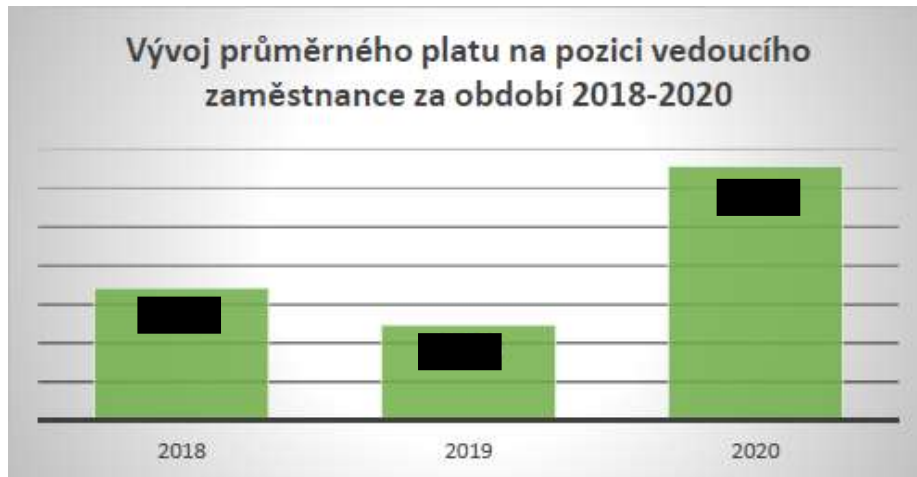
B. Vedoucí pracovníci

V roce 2018 bylo zapojeno do analýzy 45 zaměstnanců, v roce 2019 a 2020 to bylo vždy 57 zaměstnanců. I na této pozici je součástí platu osobní příplatek a také příplatek za vedení.

Následující graf č. 6 pak porovnává průměrné platy právě vedoucích pracovníků za období 2018-2020 bez ohledu na zařazení do platové třídy a platového stupně.



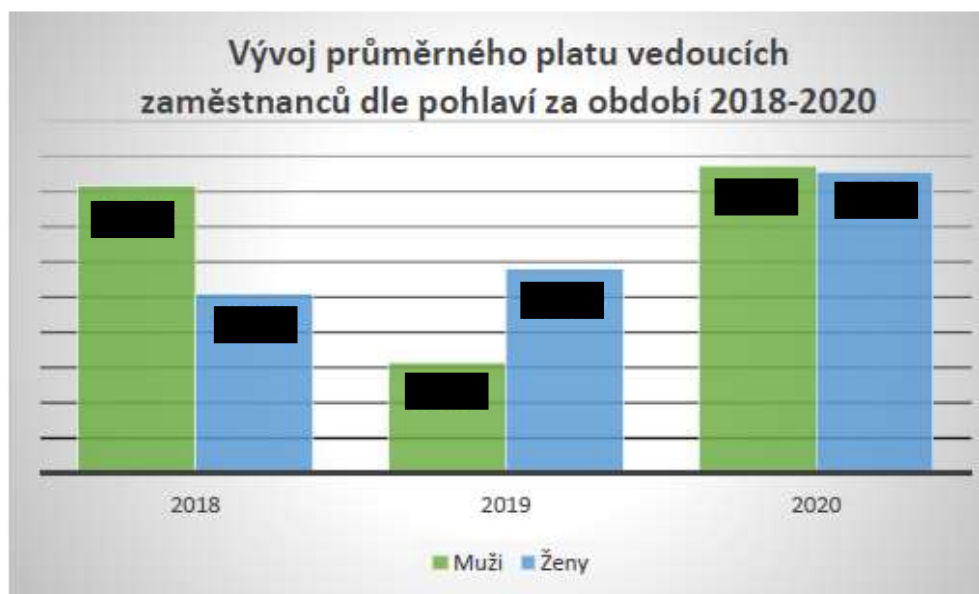
Graf č. 6 – Průměrné platy vedoucích pracovníků



Graf č. 6 nám ukazuje specifičnost roku 2019. Zatímco v rámci porovnání průměrného platu za všechny zaměstnanci ÚP JČK a následně ředitele se výše průměrného platu postupně zvyšovala, na pozici vedoucích zaměstnanců došlo v roce 2019 k propadu výše průměrného platu vedoucích zaměstnanců. Oproti roku 2018 to bylo o ██████████. V roce 2020 naopak průměrná výše platu vedoucích zaměstnanců vzrostla o ██████████.

Vysvětlit tuto situaci nám pomůže graf č. 7, kde je zobrazen vývoj průměrného platu vedoucích pracovníků za období 2018-2020 dle pohlaví.

Graf č. 7 – Vývoj výše průměrného platu vedoucích zaměstnanců za období 2018-2020 dle pohlaví



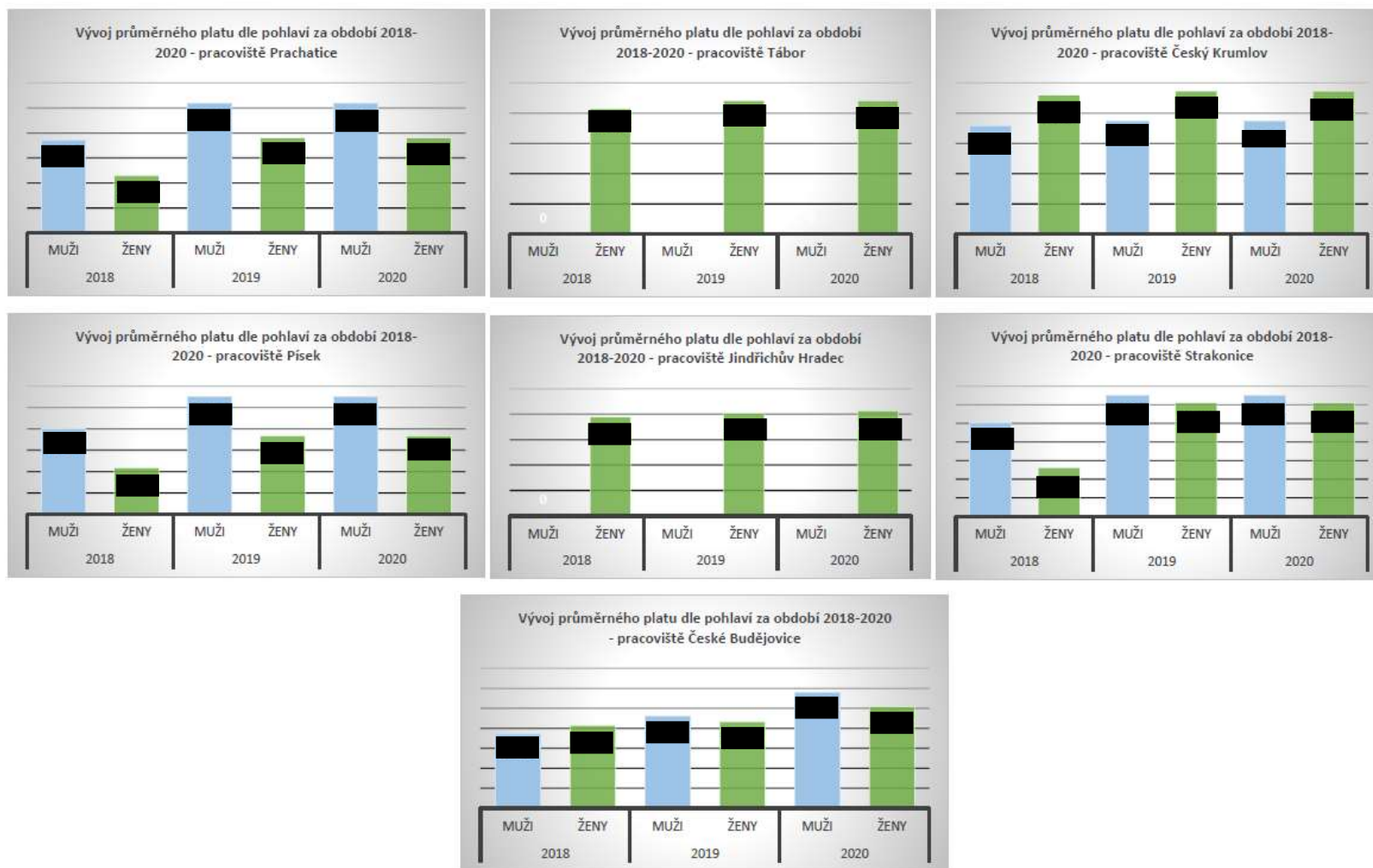


Jak je z grafu patrné u žen výše průměrného platu v jednotlivých letech narůstala. U mužů tomu tak nebylo, v roce 2019 byla průměrná výše platu značně nižší než v roce 2018. Rozdíl činil ■■■. Tento rozdíl byl, dle dostupných dat, dán tím, že respondenti v roce 2019 byli zařazení do nižších platových tříd a tarifů, než tomu bylo v roce 2018.

Současně je z grafu č. 7 patrné, jak se snižoval rozdíl mezi průměrnou výší platu mužů a žen, zatímco v roce 2018 byl rozdíl ■■■, v roce 2020 už byl tento rozdíl „pouze“ ■■■.

Schéma č. 3 shrnuje vývoj průměrného platu vedoucích zaměstnanců dle pohlaví na jednotlivých pracovištích. Na dvou pracovištích Jindřichův Hradec a Tábor nejsou na vedoucích pozicích zastoupení muži. Pouze v jednom případě je průměrný plat muže nižší než plat ženy, a to opět v Českém Krumlově ve všech 3 letech. V některých případech nedošlo mezi roky 2019 a 2020 ke změně výše průměrného platu zaměstnanců ÚP JČK na vedoucích pozicích.

Schéma č. 3 – Vývoj výše průměrného platu vedoucích zaměstnanců dle pohlaví za období 2018-2020



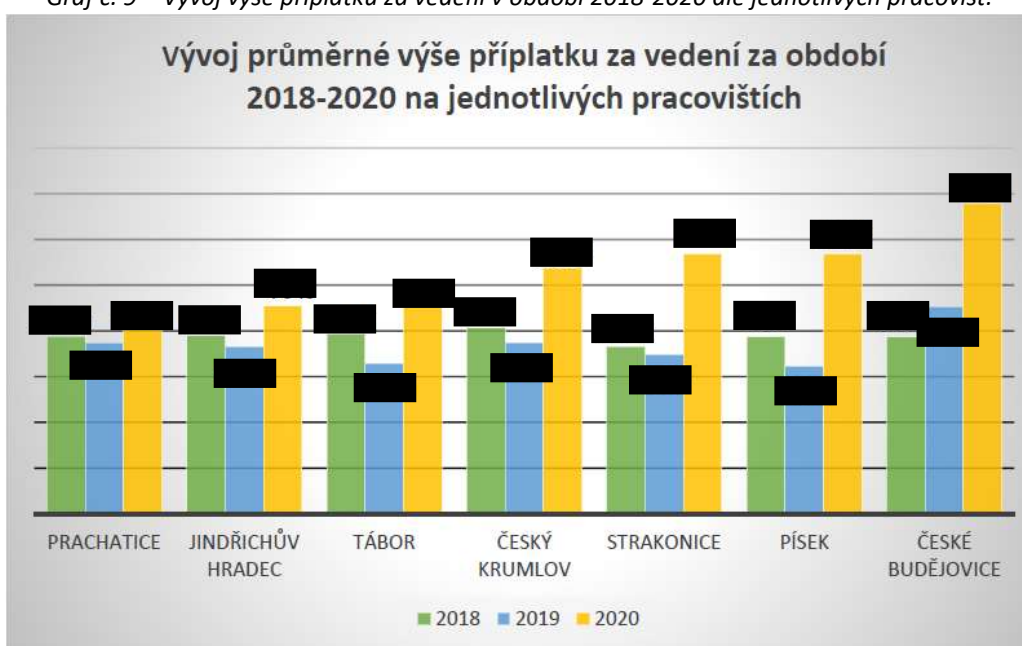
Jak již bylo zmíněno několikrát výše, vliv na výši platu vedoucích zaměstnanců mají mimo osobního ohodnocení především příplatky za vedení. Graf č. 8 ukazuje jaký byl vývoj výše těchto příplatků za období 2018-2020.

Graf č. 8 – Vývoj výše příplatku za vedení zaměstnanců za období 2018-2020



Jak je patrné i výše příplatku se v průběhu období 2018-2020 zvyšovala. Nejvyšší nárůst přišel mezi roky 2019 a 2020 celkem o ■. Následující graf č. 9 shrnuje výši příplatku za vedení dle jednotlivých pracovišť.

Graf č. 9 – Vývoj výše příplatků za vedení v období 2018-2020 dle jednotlivých pracovišť.

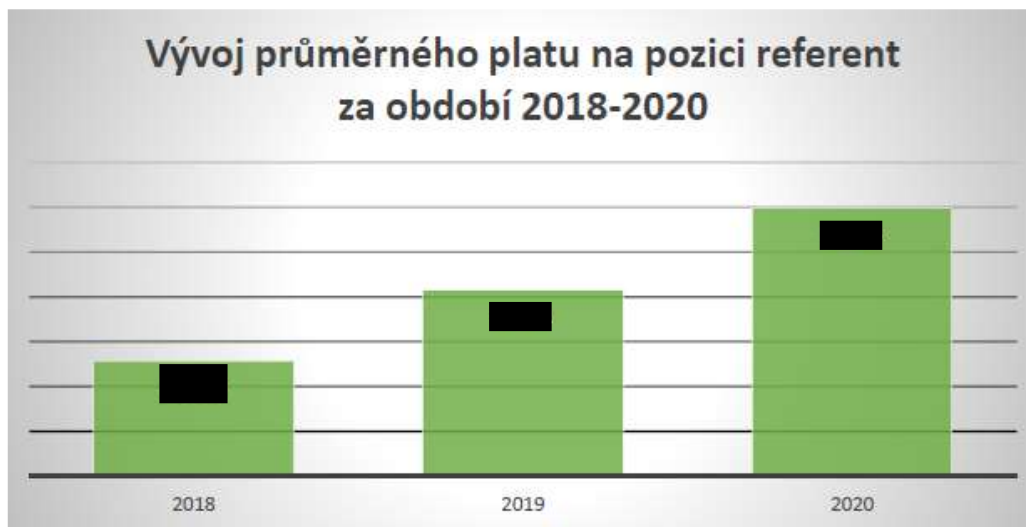




C) Pracovní pozice – referenti

Nejvíce respondentů bylo vždy zastoupeno z řad referentských pozic. Graf č. 10 zobrazuje vývoj výše průměrného platu zaměstnanců na pozici referenta. Jak je patrné, výše platu referentů se každý rok zvedala. Zvýšení však bylo vždy nižší než ■■■.

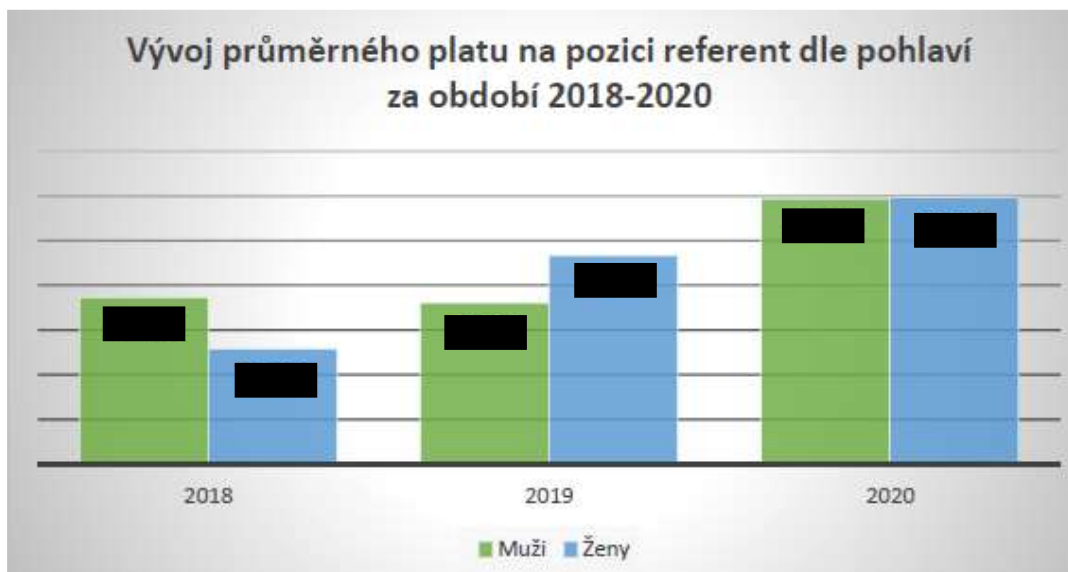
Graf č. 10 - Vývoj průměrného platu na pozici referent za období 2018-2020



Následující graf č. 11 shrnuje změny ve výši průměrného platu dle pohlaví. Zatímco v roce 2018 měly ženy nižší průměrný plat o ■■■, v roce 2019 pak ženy měly vyšší plat než muži a rozdíl činil ■■■ ve prospěch žen. V roce 2020 se platy mužů a žen na pozici referent téměř vyrovnaly. Plat žen byl pouze o ■■■ vyšší než plat mužů. Mezi roky 2019 a 2020 rostl plat mužů mnohem více nežli plat žen.

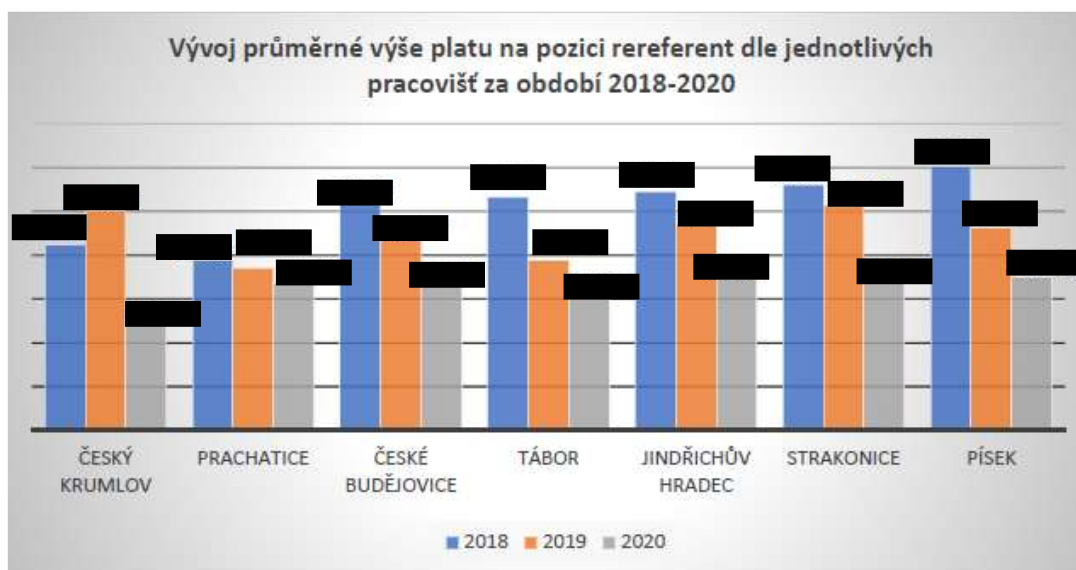


Graf č. 11 – Vývoj průměrného platu dle pohlaví za období 2018-2020



Zajímavé je i porovnání průměrných platů mezi jednotlivými pracovišti ÚP JČK za období 2018-2020. Téměř na všech pracovištích se průměrný plat na pozici referenta zvyšoval, výjimkou je pouze pracoviště v Českém Krumlově, kde byl průměrný plat nejvyšší v roce 2019 a naopak v roce 2020 poklesl o [redacted]. Současně je z grafu také možné pozorovat, jaká pracoviště měla v daném roce nejvyšší průměrný plat. Například v roce 2020 byl nejvyšší průměrný plat na pracovišti v Písku, v roce 2019 to bylo v Českém Krumlově a v roce 2018 opět v Písku. Naopak nejnižší průměrný plat v roce 2020 i v roce 2019 byl na pracovišti v Prachaticích, v roce 2018 na pracovišti v Českém Krumlově.

Graf č. 12 – Vývoj průměrného platu na jednotlivých pracovištích za období 2018-2020





3. Závěrečné shrnutí

Na základě porovnání výstupů jednotlivých analýz za období 2018-2020 lze konstatovat, **že rozdíly mezi ženami a muži ve výši platu stále existují**. Tyto rozdíly jsou však způsobeny buď vyšší osobního ohodnocení nebo v případě vedoucích pracovníků vyšší příplatků za vedení. Ale tyto rozdíly byly shledány nejen mezi platy mužů a žen, ale i mezi platy mezi muži nebo platy pouze mezi ženami na shodných pozicích. **Z tohoto hlediska nelze tedy mluvit o rozdílnosti v odměňování mužů a žen na ÚP JČK z důvodu genderu.**

Pokud se zaměříme na vývoj výše platu, obecně platí, že se **výše průměrného platu u obou pohlaví postupně navyšovala**. Mezi lety 2018 a 2019 to bylo dáno i změnou legislativy ČR, ale k navyšení došlo i v následujícím období mezi roky 2019 a 2020.

Pozitivně lze také vnímat, že zatímco v roce 2018 nebylo jediné pracoviště, kde by ženy měly vyšší průměrný plat než muži, v roce 2019 to bylo jedno pracoviště a v roce 2020 už celkem 3 pracoviště.

Co se analýzou potvrdilo, je menší počet žen na vedoucích pozicích. Pozici ředitele vykonávají pouze 2 ženy. Ne pozici vedoucích pracovníků je situace o něco lepší, ale to je do jisté míry dáno, že na ÚP JČK pracuje mnohem více žen než mužů a že i pozice vedoucího může být vnímána rozdílně co do pracovní náplně.