

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI

FAKULTA EKONOMICKÁ

Bakalářská práce

Odlišnosti v odměňování mužů a žen ve školství

**Differences in remuneration of men and women in
education**

Lucie Interholzová

Plzeň 2022

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma

„Odlišnosti v odměňování mužů a žen ve školství“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucí bakalářské práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

Plzeň dne 25. 4. 2022

v. r. Lucie Interholzová

Na tomto místě bych ráda poděkovala doc. Ing. Janě Hinke, Ph.D. za odborné vedení této práce, její čas, vstřícné a přátelské jednání a cenné rady a připomínky, kterými mi velmi pomáhala při vypracovávání této bakalářské práce. Také bych ráda poděkovala všem respondentům za jejich významný přínos pro výzkumnou část této práce.

Obsah

Úvod	7
1 Cíl a metodika práce.....	9
2 Rozdíl v odměňování mužů a žen na trhu práce.....	10
2.1 Rozdíly v odměňování žen a mužů v číslech.....	10
2.2 Rozdíly v odměňování – historie	12
2.2.1 Historický vývoj	12
2.3 Příčiny a důsledky diskriminace v odměňování	13
2.3.1 Příčiny gender pay gap	14
2.3.2 Důsledky gender pay gap.....	15
2.4 Prameny práva a dokumenty proti nerovnému odměňování	16
1.4.1 Činnost proti nerovnému odměňování ve školství	17
3 Úvod do vzdělávacího systému České republiky	18
3.1 Zastoupení žen a mužů ve školství	18
3.2 Odměňování žen a mužů ve školství	19
3.2.1 Odměňování pracovníků veřejných vysokých škol	22
3.2.2 Odměňování pracovníků veřejných středních a základních škol.....	23
3.3 Transparentnost v odměňování.....	24
3.4 Odměňování pedagogů v České republice a ve světě.....	25
4 Praktická část.....	26
4.1 Kvantitativní šetření na základě pohlaví.....	26
4.2 Specifikované kvantitativní šetření.....	28
4.3 Srovnání platů na mezinárodní úrovni.....	44
4.3.1 Česká republika versus Slovensko.....	44
4.3.2 Česká republika versus Polsko	45

4.3.3	Česká republika versus Maďarsko	47
5	Shrnutí dotazníkového šetření a limity výzkumu.....	50
	Závěr.....	51
	Seznam použitých zdrojů.....	53
	Seznam tabulek.....	56
	Seznam obrázků	57
	Seznam zkratk	58
	Seznam příloh	59
	Přílohy	
	Abstrakt	
	Abstract	

Úvod

Fakt toho, že ženy vydělávají oproti mužům méně asi není pro nikoho v dnešní době nic nového a je jasné, že se nejedná pouze o Českou republiku, ale jedná se o celosvětový trend, vzhledem k tomu, že se s touto problematikou potýká nespočet dalších států. Také tomu tak není jen v poslední době, ženy jsou takto diskriminovány již odedávna a jedná se o takzvanou Gender pay gap¹. Česká republika (dále jen ČR) dosud spadá mezi státy Evropské unie s největším rozdílem v odměňování mužů a žen – viz příloha A.

Pracovní trh vznikal postupně dělbou práce, kdy v minulosti muži převážně lovili zvěř a pracovali na polích a ženy obstarávaly domácnost a podobné věci, které nebyly zpravidla příliš náročné. Je docela možné, že tato zvyklost dostala dnešní ženy do postavení, kde zaměstnavatelé v určitých pozicích upřednostní spíše muže – segregace pracovního trhu na práci mužskou a ženskou, a tak je ženám zavíráno mnoho dveří v zastání na první pohled mužské pozice, bez ohledu na to, zda je žena schopna muže v této pozici zastoupit nebo dokonce práci vykonat lépe. Historicky vzato se služby (práce) odměňovaly pomocí tzv. barteru, v rámci kterého mezi sebou lidé platili „výrobek za výrobek“ a „službu za službu“. Postupem času vznikaly peníze až do podoby, v jaké jsou na ně lidé zvyklí dnes a peníze téměř nahradily barterové obchody a práce je nyní odměňována právě penězi, které nejsou vždy spravedlivě rozděleny mezi zaměstnance, kteří působí na stejné pracovní pozici, ale mají rozdílné pohlaví. V důsledku toho se vytváří již výše zmiňovaná gender pay gap, která je předmětem této bakalářské práce.

Tématem bakalářské práce je tedy rozdílnost v odměňování pedagogických pracovníků. Uvedené téma bylo pro zpracování kvalifikační práce zvoleno ze dvou hlavních důvodů. Jedním z nich je neustálá aktuálnost problematiky mzdové diskriminace napříč profesemi. Zde výběr současně souvisí s nekončícím navyšováním učitelských platů, což by mělo zajistit vzdělávání dětí přiměřeně ohodnocenou pracovní silou a zajistit tak větší motivaci pedagogických pracovníků k neustálému sebevzdělávání, poskytnout mu celoživotní perspektivu a osobní růst, bez mzdových genderových rozdílů. Dalším důvodem je prohloubení dosavadních znalostí o genderovém odměňování zaměstnanců českých veřejných škol a získání nových poznatků psaním této bakalářské práce, možnost

¹ Gender pay gap označuje průměrný rozdíl mezi platovým ohodnocením pracujících žen a mužů. Ženy jsou obecně hůře placeny než muži. (Eurostat, 2021)

nahlédnout do této problematiky a seznámit se s jakými problémy se potýkají někteří učitelé.

Školství je možné brát jako klíčovou oblast, jelikož právě ve školách jsou získávány základy do budoucího života, a právě škola má za úkol dostat absolventy do určité společenské vrstvy, a má ve výsledku vliv na celý život. V tomto ohledu je nutné se pozastavit nad faktem, že školy jsou nedostatečně financovány, a z toho pramení malý zájem o vykonávání pozice učitelského pracovníka, jelikož malý plat pedagogů není atraktivní pro mladou generaci, a tak nad povoláním učitele vůbec nepřemýšlí.

1 Cíl a metodika práce

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda mezi pedagogy existuje rozdíl ve výši platu a pokud ano, identifikovat míru rozdílnosti v odměňování v řadách pedagogů, kdo je v této oblasti genderově znevýhodněn a důvod znevýhodnění. V práci je brán zřetel na pracovnice a pracovníky základních, středních a vysokých škol zřizované obcemi, kraji nebo Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy ČR (dále jen MŠMT). Práce je zaměřena na veřejná školská zařízení právě proto, že ve veřejných školách se vyskytuje nejvyšší počet lidí, kteří budou předmětem dotazníkového šetření.

Pro tuto práci byl zvolen výzkum v podobě anonymního dotazníku, protože problematika, jenž je předmětem této práce obsahuje citlivé informace, jako je například výše platu, kterou není každý ochotný sdělit bez zachování anonymity. Dalším důvodem zvolení právě dotazníkové šetření bylo poměrně rychlé získání dat, která jsou potřebná k identifikaci rozdílů mezi platy pedagogů. Byl rozeslán mezi téměř 300 pedagogů Plzeňského kraje a obsahoval uzavřené i otevřené otázky, na které respondenti mohli odpovídat buďto výběrem jedné nebo více odpovědí, anebo byly poskytnuty i otevřené otázky v případech, kdy bylo možné se o problematice více rozepsat, dotazníkové otázky jsou k dispozici k nahlédnutí v příloze G.

Literární rešerše byla vytvořena pomocí metody komparace literárních zdrojů, kde při komparaci byla použita syntéza jednotlivých myšlenek autorů a jejich názorů, byly porovnány skutečnosti, které byly odhaleny v individuálních dílech a dále jsou v práci vyzdvíženy prameny práva, ve kterých je zákaz diskriminace ukotven. Vlastní – empirická část je založená, jak již bylo zmíněno, na dotazníkovém šetření. Dotazník byl rozeslán bezmála 300 pedagogickým pracovníkům, ale vyplněných zpět se jich vrátilo pouze 120. Dotazník byl rozdělen na dvě části, první část obsahovala citlivější otázky, jako je například výše nominální hrubé mzdy a druhá část zjišťovala další specifické informace o pozicích jednotlivých respondentů, které obsazují. Bohužel pro šetření, i navzdory anonymitě nebyli všichni respondenti natolik sdílní, aby uvedli výši svého hrubého měsíčního platu. Poměr respondentů, kteří uvedli výši svého hrubého platu byl 65 % oproti respondentům, kteří odkryli jen část detailů o své pozici (35 %). Na závěr je v práci provedena komparace průměrného hrubého platu respondentů zúčastněných dotazníkového šetření a učitelů působících na školách členských států Visegrádské čtyřky.

2 Rozdíl v odměňování mužů a žen na trhu práce

Navzdory kvalitní legislativě odporující diskriminaci na trhu práce a seznam tabulek rozdělených dle platových tříd zaměstnanců, které by měly zaručit rovnoměrné odměňování mužů i žen v České republice diskriminace prokazatelně existuje. Mimo jiné se Česká republika staví na jednu z prvních příček s nejvyšším procentem diskriminovaných žen. V další kapitole je ukázka toho, jak moc se liší nebo naopak shodují získaná data z Českého statistického úřadu s publikacemi, které jsou zdroji pro tuto práci.

2.1 Rozdíly v odměňování žen a mužů v číslech

Jedno pracoviště, stejná práce i pozice, dokonce i pracovní doba, a přesto dvě rozdílné mzdy. Avšak na začátku kariéry tyto rozdíly nejsou příliš výrazné. Havelková (2007) se ztotožňuje s tím, že výše příjmů je úměrná přibývajícimu věku. Tato propast mezi odměnou muže a ženy se prohlubuje po dosažení 30 let a snižuje se po čtyřicítce. Ženy po třicítce tak těžko dosáhnou lepší odměny, i přesto že v tomto věku jsou ženy nejvíce perspektivní.

Podle získaných dat ze statistik Českého statistického úřadu z roku 2020 průměrný roční plat mužů vysokoškolského vzdělání odpovídá průměrnému měsíčnímu platu ženy vysokoškolského vzdělání za téměř 16 měsíců. (ČSÚ, 2020) Což je výrazný rozdíl, který jde napříč všemi vzdělanostními a věkovými skupinami obyvatel.

Představu o rozdílech v průměrných mzdách žen a mužů udává tabulka 1, která udává jednotlivé mzdy pracovníků za odpracované hodiny a jsou v ní uvedeny také podíly mezd, které podávají informaci o tom, do jaké míry se shodují příjmy mužů a žen. Jak je vidět, ženy sice mají většinou odpracováno méně hodin, ale tato mírná odlišnost logicky nemá na svědomí poměrně velké nerovnosti v příjmech. Grafické znázornění podílu mezd je možno vidět v příloze E.

Tab. 1: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (rok 2020)

Vzdělání	Počet odpracovaných hodin (MUŽI)	Počet odpracovaných hodin (ŽENY)	Průměrná mzda (MUŽI)	Průměrná mzda (ŽENY)	Podíl mezd Ž/M
Základní a nedokončené	174,3	172,5	28 599	24 558	86 %
Střední bez maturity	175,3	172,3	31 989	25 586	80 %
Střední s maturitou	173,5	172,8	40 843	33 822	83 %
Vyšší odborné / bakalářské	173,1	173,6	52 173	39 919	77 %
Vysokoškolské	173,4	174,3	65 963	49 827	76 %

Zdroj: ČSÚ (2021), zpracováno autorkou

Havelková (2007, str. 20) je přesvědčená, že s narůstajícím stupněm vzdělání se prohlubeň v odměňování zvětšuje, bez ohledu na množství odpracovaných hodin měsíčně, což je prokazatelně vidět v tabulce výše, která obsahuje shromážděná data z roku 2020 – vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají v průměru pouze 76procentní podíl mzdy stejně vzdělaného muže. Tento rozdíl se úměrně zvětšuje i s rostoucí pracovní pozicí. V knize je mimo jiné z pohledu k dosaženému stupni vzdělání uvedeno: „I když žena zvolí zdánlivě nejlepší pracovní strategii z hlediska výše odměny, tj. dosáhne nejvyššího možného vzdělání, dostane se do vedoucí pozice a pracuje déle než její kolegové, pořád bude vydělávat v průměru jen dvě třetiny mzdy muže.“

Naproti tomu číslům v tabulce výše neodpovídají fakta získaná z dotazníkového šetření Vohlídalové (Křížková, Volejníčková, Vohlídalová, 2018), která zjistila, že veřejnost sdílí názor, že charakteristiky, jako jsou například věk nebo vzdělání, nemají vliv na statistické výsledky. Z jejího šetření se nakonec dozvěděla, že sice se stupňujícím

se vzděláním je rozdíl v odměně vyšší, ale podíl respondentů s touto zkušeností se s rostoucím vzděláním snižuje.

Takže tedy v průměru má v České republice žena o 20 % menší odměnu než muž, což je vzhledem k tomu, že platy této skupiny pracovníků spadají do tarifní složky, tedy jsou ohodnocovány dle platných platových tabulek, významný rozdíl. A vezme-li se v potaz fakt, že Česká republika je řazena mezi státy Evropské Unie s nejvyšším podílem diskriminovaných žen, je poněkud překvapující, že doposud nebyl evidován jediný případ, který by prokázal diskriminaci na pracovišti. (Křížková a kol., 2018)

2.2 Rozdíly v odměňování – historie

Tato kapitola se zaměřuje na pohled do minulosti, jak to bylo s (ne)rovným odměňováním dříve v porovnání s tím, jak je tomu dnes a bude vyzdvíženo, co nejspíš stojí za případnou změnou. V následující části bude tedy autorkou popsán historický vývoj problematiky týkající se genderové diskriminace v oblasti odměňování. Stav rozdílů bude charakterizován dostupnými informacemi z publikací vydaných Českým statistickým úřadem.

2.2.1 Historický vývoj

Dle publikace, která vznikla v rámci projektu Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů bylo zjištěno, že genderové nerovnosti v odměňování není problém pouze „dnešní doby“ nýbrž se s tímto problémem potýkali i zaměstnanci před rokem 1989. V publikaci je dále uvedeno, že u v roce 1962 dosahovala průměrná mzda žen pouze 63,8 % mzdy mužů. Pokud by to bylo srovnáno číslu, která jsou v tabulce 1 viz výše, vyjde najevo informace, že tento podíl je ještě menší než podíly dnešních odměn mezi muži a ženami. Dle získaných dat z následujících let, je vidět mírné snížení tohoto rozdílu. Za snížením rozdílu stojí pravděpodobně zvyšující se procento vzdělaných žen zastoupených na trhu práce v tehdejší Československu v 70. a 80. letech 20. století. Za zmírnění tohoto rozdílu mezi mzdou muže a ženy mohly tehdy stát i nové úpravy legislativy ve prospěch diskriminovaných žen. Hodnota tohoto rozdílu se tehdy snížila na 29 %. Dle publikace je možné si genderové rozdíly v odměňování před rokem 1989 odůvodnit tím, že v tu dobu byly ženy málo zainteresované do politiky, a tak se hůře dostávaly do vyšších a lépe

placených pozic na rozdíl od angažovaných mužů. (Křížková, Vohlídalová , Pospíšilová, & Maříková , 2017)

Autorky Křížková a kol. (2018) ve své studii tvrdí, že v období světových válek, kdy byl nedostatek mužské pracovní síly, byl ženám umožněn vstup na pracovní trh. Ovšem ihned po skončení války byly ženy okamžitě vytlačeny z pracovního trhu zpět do domácností v důsledku genderového stereotypu – matka pečovatelka. V roce 1948 nástup socialismu podpořil výskyt žen na trhu práce, za tím stála snaha obnovit ekonomiku státu, která byla postižená válkou, a tak ženy mohly opět vstoupit na trh práce, a dokonce zastupovat i mužské profese. To ovšem ženám nezaručovalo vyrovnané platební podmínky mezi pohlavími.

Období po roce 1989, tedy v období transformace, působilo vlídně pro ženy v souvislosti s prací. Objevil se značný posun v ekonomice, který ovlivnil participaci žen na trhu práce. Proběhla feminizace, zejména ze strany státu v profesích administračního, vzdělávacího a zdravotního směru, jednalo se o genderově segregovaná odvětví, kde byla největší koncentrace žen, ty ale měly výrazně nižší mzdy oproti profesím, ve kterých převládali muži. Zvyšoval se poměr mužů v odvětví financování a stavebnictví vlivem zvyšujících se příjmů v těchto oblastech, a to způsobilo opětovné postupné snížení zastoupení žen ve stavebnictví a financování. (Křížková a kol., 2018)

Po shrnutí historického náhledu na rozdílné odměňování mezi pohlavími, by se dalo říct, že příčiny rozdílů v příjmech sahají až do období válek, kdy i tehdy, stejně jako dnes, platily stejné předsudky vůči ženám, díky kterým byly ženy vždy diskriminovány. Dále vyšlo najevo, že ženy mají stále nižší příjmy než muži, protože dodnes zastávají pozice ve specifických odvětvích, která jsou hůře placená.

2.3 Příčiny a důsledky diskriminace v odměňování

V následující kapitole budou rozebrána jednotlivé skutečnosti, které ovlivňují rozdílnou výši mzdy muže a ženy, kteří pracují na stejné pracovní pozici. Jedná se o skutečnosti, ať už jako získané názory pomocí šetřením nebo všeobecně známé fakty, které jsou s diskriminací spojené. Následně budou rozebrány důsledky, ke kterým dochází vlivem nerovného odměňování zaměstnanců.

2.3.1 Příčiny gender pay gap

Příčiny genderového znevýhodňování na trhu práce jsou celostní a souvislé a touto problematikou se zabývá hned několik autorek. V této kapitole bude odhalena provázanost mezi jednotlivými studiemi. Havelková (2007) ve své knize uvádí, že muži jsou oproti ženám vnímáni jako lepší pracovní síla, ať už díky většímu pracovnímu nasazení (například ochota absolvovat pracovní cesty nebo pracovat přesčas) nebo proto, že ženy jsou předurčeny „profesionálnímu zakrnění“ během období péče o dítě, a ve výsledku je ženská práce lacinější než ta mužská. To souvisí se stereotypním předsudkem u žen v reprodukčním věku v souvislosti s přerušением kariéry z důvodu těhotenství a mateřství. S touto problematikou souvisí také fenomény tzv. efekt skleněného stropu² a efekt skleněného výtahu³, který se týká mužů působících v „ženských“ profesích, jako jsou například zdravotnictví nebo školství, viz v kapitole 2.3.

S tvrzením, že za rozdílem v odměňování stojí ženská role matky se ztotožňují výsledky kvantitativního dotazníkového šetření z roku 2017, které provedla paní Vohlídalová M. (Křížková a kol., 2018, str. 26) Její respondenti odpovídali na základě vlastních zkušeností na kladenou otázku: „Podle dat Českého statistického úřadu berou ženy v ČR v průměru o cca 22% nižší mzdu než muži. Co je podle Vás důvodem tohoto rozdílu?“. Z této otázky vzniklo několik zajímavých názorů a odpovědí, které se velmi často opakují a mají mezi sebou věcnou souvislost. Mezi nejčastější odpověď patřila právě výše zmiňovaná mateřská dovolená, se kterou je žena nerozlučně spojena a fakt, že jsou to většinou muži, kteří jsou ochotni věnovat kariéře téměř vše na rozdíl od ženy.

Jako další důvody respondenti uváděli například předsudky spojené se schopnostmi ženy ze strany zaměstnavatele, jelikož žena je od přírody vnímána jako slabší pracovní článek než muž. Naproti tomu se našli i tací, kteří jako důvod pro diskriminaci žen v této oblasti uváděli nedostatečnou průbojnost, kvůli které si ženy neumějí říct o větší ohodnocení čili uváděli jako důvod ten, že ženy se na pracovním trhu málo angažují a nejdou si za tím co chtějí, anebo mají strach z vyjednávání o větší individuální odměně. (Křížková a kol., 2018)

² Efekt skleněného stropu může být myšleno jako vidina karierního postupu, kterého žena nemůže dosáhnout (Havelková, 2007)

³ Efekt skleněného výtahu souvisí s rychlým kariérním růstem u muže v prostředí, kterému dominují ženy (Havelková, 2007)

O stejných příčinách píše ve své knize i Armstrong (2009), jehož výroky v knize pouze podporují to, co uvádí například autorka Havelková (2007). Ten tedy jako důvody propasti v odměňování mezi pohlavími uvádí taktéž neochotu ženy podnikat dlouhé pracovní cesty z důvodu skloubení pracovního života s rolí matky a zajištění chodu domácnosti. Jako další důvod také uvádí fakt, že ženy častěji pracují na zkrácený úvazek a tento poměr žen má vliv na zvětšující se rozdíl mezi výši mzdy muže a ženy.

Tím pádem, ze zjištěných skutečností a názorů respondentů z dotazníkového šetření, se dá s jistotou říct, že napříč několika názory jsou slýchána stále stejná tvrzení, o tom, co zapříčiňuje genderové rozdíly v odměňování, a tedy jedno nejčastější – žena v roli matky.

2.3.2 Důsledky gender pay gap

Nerovné odměňování mužů a žen je komplexním sociálním problémem, který má dlouhodobý neblahý vliv na životní úroveň nejen ženy jako samostatné osoby, ale samozřejmě i ženy jako živitelky rodiny, postižení jsou tedy i její potomci. Je tím myšleno ohrožení chudobou způsobenou nerovným odměňováním. S tím také souvisí to, že ženy jsou penalizovány za jejich trhem stanovenou levnou pracovní silou, která se promítá na výši jejich důchodu. (Křížková a kol., 2018)

Stejně autorky uvádějí ve svém aktualizovaném vydání (Křížková, Vohlídalová, Pospíšilová, & Maříková, 2019) jako příklad dopadu nerovného odměňování mužů a žen fakt, že je tímto zasažený i samotný stát a jeho ekonomika. Problém spočívá v tom, že ženy nemají snahu pracovat kvůli vidině nedostatečného finančního ohodnocení, a tím klesá hodnota domácího hrubého produktu. Za další tyto autorky uvádějí děsivý dopad nižšího ohodnocení ženy v domácnosti, což má dle autorek vést k domácímu násilí. V publikaci se uvádí, že existuje vazba mezi finančním přínosem ženy a násilím. Ovšem násilí se nevyskytuje pouze v případech, kdy žena přinese menší obnos peněz do domácnosti, ale jsou situace, kdy je tomu tak i v opačném případě. (Křížková a kol., 2017)

Pokud bude uveden příklad s čísly, která jsou uvedená v tabulce číslo 1, tak například domácnost vysokoškolsky vzdělané ženy v důsledku diskriminace přijde v průměru o 12250 Kč měsíčně, ročně se jedná o neskutečnou částku 147000 Kč. Jde tedy o podstatnou ztrátu, která v případě samoživitelky může mít negativní dopad na chod celé domácnosti a výchovu dětí.

2.4 Prameny práva a dokumenty proti nerovnému odměňování

Níže je vytyčeno několik základních pramenů práva a dokumentů, vnitrostátní ale i mezinárodní, ve kterých je ukotvený zákaz diskriminace v odměňování na trhu práce a diskuse o tom, zda jsou tyto prameny zaměstnavateli dodržovány a respektovány.

Jedním z prvních a nejzákladnějších pramenů, ve kterých je stanovený zákaz diskriminace je Ústava České republiky a Listina základních práv a svobod, která pomocí článku 1, 3 a 28 zaručuje právo na spravedlivou odměnu za práci a také základní práva a svobody bez rozdílu. Dále je diskriminace ošetřena v Zákoníku práce, a to konkrétně v §110, který zaměstnancům garantuje za stejnou práci stejnou odměnu, konkrétně je v odstavci 1 a 2 uvedeno: „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.“ (§110 Zákoník práce č. 262/2006 Sb., 2021)

Jako nástroj pro ochranu zaměstnanců při rovnoměrném odměňování by mohly sloužit kolektivní smlouvy, ty ale bohužel jsou rozšířené většinou v zahraničních firmách. V České republice se nevyskytuje příliš velký počet firem, které by zaváděly kolektivní smlouvy, nejedná se tudíž o dokument, který by vyrovnával schodek v příjmech mezi pohlavími, alespoň prozatím. (Křížková a kol., 2018) V příloze D je k nahlédnutí poskytnut obrázek grafu, který znázorňuje podíly zaměstnanců zaměstnaných na základě kolektivní smlouvy rozdělený podle pohlaví, z dat ČSÚ.

Autorky Křížková a kol. (2018) se kromě toho ve své knize zmiňují o antidiskriminačním zákonu⁴ a jsou přesvědčené, že legislativa České republiky upravující diskriminaci vystihuje naprosto všechny oblasti, které jsou v této problematice naprosto zásadní.

Česká republika je spjata s mnoha mezinárodními dokumenty, zejména s Úmluvou OSN o odstranění všech forem diskriminace žen, Pekingskou akční platformu, Evropskou sociální chartu, a s řadou doporučení Rady Evropy v této oblasti. Ovšem zásadní jsou Strategie Evropa 2020 a Strategie Evropské unie pro rovnost žen

⁴ Zákon z roku 2006 obsahující právní předpisy zabraňující diskriminaci určité skupiny lidí

a mužů na období 2020-2025, což je výsledkem iniciativy Komise Ursuly van der Leyenové. V níž jsou vytyčeny skutečné plány politického směru pro vytvoření rovnosti, nebo alespoň dosáhnout pokroku v této problematice, a to do roku 2025. Hlavními cíli jsou tedy nastolit genderovou rovnost na trhu práce, vyvrátit genderové stereotypy, které nahrávají mužům a mají významnou roli v platové nerovnosti, věnovat se problému související s nízkými důchody žen a docílit vyrovnaného zastoupení žen a mužů na trhu práce. Ursula také říká, že větší zastoupení žen na trhu práce bude mít kladný dopad na ekonomiku státu, čímž navazuje na to, co ve své knize vytyčovaly autorky Křížková a kol. (2019), a hlavně tedy v souvislosti s ubývajícím množstvím pracovní síly, a především málo kvalifikovaných pracovních sil. (MŠMT, 2020)

1.4.1 Činnost proti nerovnému odměňování ve školství

Proti nespravedlivému odměňování v řadách pedagogů se rozhodl bojovat i Českomoravský odborový svaz pracovníků školství (dále jen ČMOS PŠ). Jedná se o organizaci, která sdružuje především zaměstnance školských zařízení, důchodce a nezaměstnané, kteří ve školství v minulosti pracovali, a to bez jakéhokoliv rozdílu. ČMOS PŠ představil v roce 2018 program na léta 2019-2023, ve kterém uvedl způsoby, kterými chce chránit své členy, a jimiž hodlá zkvalitňovat pracovní prostředí pedagogů, například usilováním a prosazováním přijetí práv, které povedou ke stabilitě a větší perspektivě práce pedagoga, myšleno ve smyslu většího finančního ohodnocení pedagogů a tím docílit většího zájmu o tuto pozici (viz příloha F). Pro tuto práci je nejzajímavější jedna část tohoto programu, kde mezi cíle v oblasti pracovních a platových podmínkách uvádějí jednat proti všem formám diskriminace, včetně té v odměňování. (Českomoravský odborový svaz pracovníků školství, 2021)

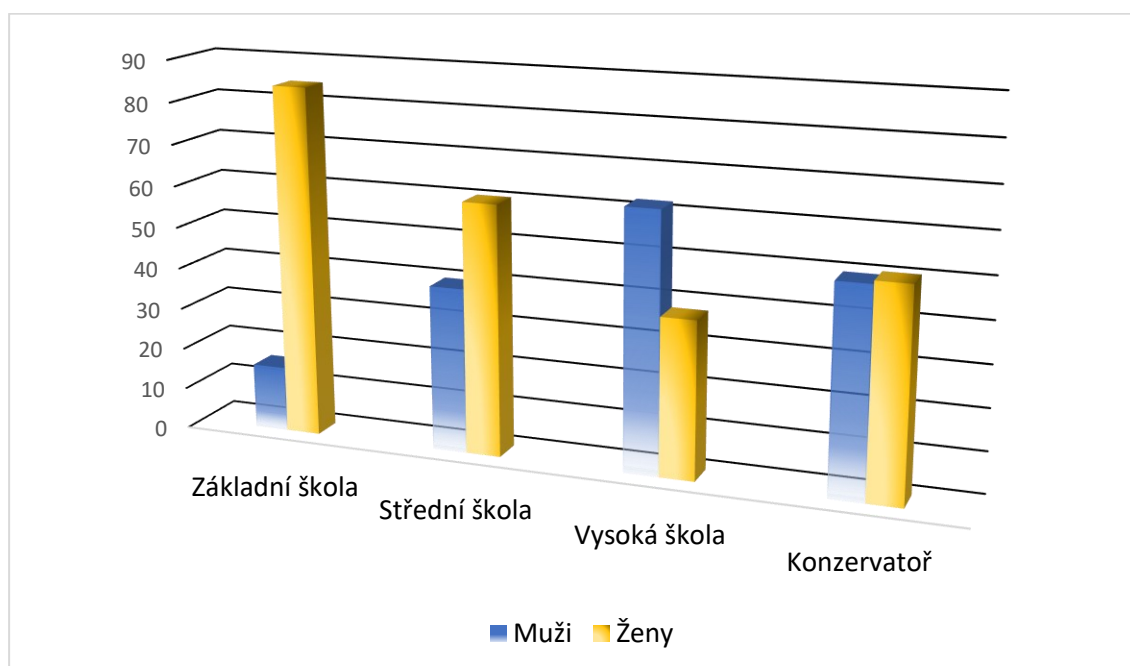
3 Úvod do vzdělávacího systému České republiky

Tato kapitola přináší stručnou charakteristiku školství České republiky. Vzdělávací soustava se v České republice člení na základní školu, střední školu a vyšší odbornou nebo vysokou školu a jsou poskytována zcela zdarma, pokud se tedy jedná o veřejná školská zařízení, ostatní jsou placená. Jsou zřizována obcemi a kraji, ale může být zřízená například také MŠMT, Ministerstvo obrany, Registrovanými církvemi a jiné. Podrobné schéma celé školní soustavy České republiky je možné k nahlédnutí v příloze L této práce.

3.1 Zastoupení žen a mužů ve školství

Podle Českého statistického úřadu v roce 2019/2020 vyučovalo v českém regionálním školství přes 155 000 pedagogických pracovníků/íků, z toho asi 88 tisíc představovaly ženy. Obecně platí, že s rostoucím stupněm školy roste rozdíl v poměru vyučujících mužů a žen v českém vzdělávacím systému. Ovšem v tomto roce (2021) se poměr žen a mužů v závislosti na stupni školy nijak výrazně nelišil, kromě základních škol a konzervatoří, kde u základních škol tento poměr mezi ženami a muži je poměrně velký a na druhou stranu u konzervatoří je tento poměr muži/ženy téměř 50/50. (ČSÚ, 2021)

Obr. 1: Pedagogičtí pracovníci dle pohlaví



Zdroj: ČSÚ (2021), zpracováno autorkou

Jak je vidět v grafu na obrázku 1 viz výše, na základních školách v letech 2019–2020 vyučovalo celkem 67 040 pedagogů, z toho 84,3 % byly ženy, což je 56 514 žen a 10 526 mužů. Takže jak je již zmíněno výše, zde se opakuje totožný vzorec jako v minulých letech a rozdíl v poměru mezi muži a ženy ve škole je opravdu velký. U základních škol není divu, že převažují ženy, je totiž naprosto běžné, že na základních školách učí převážně ženy, je tomu tak pravděpodobně proto, že ženy jako představitelky rodiny mají větší pouto k mladším žákům, a jako takové mají větší schopnost lépe porozumět malým dětem na rozdíl od mužů.

Na středních školách muži představovali 39,7 % z celkového počtu pedagogů, což je větší podíl než na základních školách stejného roku. Ženy pak tvořily 60,3 % podílu z celkového počtu pedagogů.

Co se týče vysokých škol, tak zde se podíl mužů a žen v pedagogickém sboru dostává do opačné pozice. Tedy podíl mužů na vysokých školách tvořil 62,2 %, což je z celkového počtu 14 563 mužů. S tímto je možná spojený předsudek vůči ženám, který spočívá v tom, že muži mají větší tendenci k vyššímu vzdělání než ženy, tudíž je větší pravděpodobnost že na vysokých školách bude větší podíl mužů než žen.

U konzervatoří je skóre muži versus ženy téměř 50/50. Kde ženy zastupují 50,6 % podílu a muži tedy zbývajících 49,4 %. (ČSÚ, 2020)

3.2 Odměňování žen a mužů ve školství

Vzhledem k tomu, že pedagogičtí pracovníci jsou ohodnocováni dle platových tabulek, které vycházejí z nařízení vlády a zveřejněná data obsahující výši platu⁵ jednotlivých pracovníků jsou velice obecná a je poměrně těžké shromáždit data a informace zaměřené na plat těchto pracovníků rozdělené dle pohlaví. I přesto bylo shromážděno několik dat, ze kterých je možné vydedukovat závěry o tom, zda jsou zaměstnanci škol a školských zařízení odměňováni bez jakéhokoliv genderového znevýhodnění. Níže je uvedena tabulka 2 s rozdělením pracovníků do jednotlivé platové třídy, platového stupně podle započítané doby praxe, která sloužila jako podklad pro odměňování v roce 2021.

⁵ Plat vyjadřuje cenu práce zaměstnanců ve služebním/pracovním poměru. Jedná se především o státní zaměstnance, včetně pedagogů. (Kocourek, J. & Trylč L., 2004).

Tab. 2: Platy učitelů a ostatních pedagogických pracovníků v roce 2021

Platový stupeň	Praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	15230	16520	17870	19360	24540	30670	30930	31490	32170	32940	34170
2	Do 6 let	15790	17110	18610	20150	25250	30940	31220	32040	32840	33940	35770
3	Do 12 let	16780	18250	19800	21560	25910	31300	31690	32450	34160	35360	37690
4	Do 19 let	17940	19480	21170	22920	27100	31950	32670	33660	35580	37960	40820
5	Do 27 let	19080	20750	22540	24520	28300	32940	33700	35070	37800	40880	44850
6	Do 32 let	20710	22520	24400	26510	30310	34630	35570	37020	40960	44250	48480
7	Nad 32 let	21290	23110	25080	27260	31170	35420	36330	38020	41940	45350	49630

Zdroj: Krchová, O., Klímová, R., Pfeilerová, J., & Janoušek, K., (2021), zpracováno autorkou

Pro porozumění a lepší orientování se v tabulce jsou níže vypsány jednotlivé platové třídy do kterých spadají jednotliví zaměstnanci podle dosaženého vzdělání a délky jejich praxe v oboru.

- 1. a 2. platová třída – Základní vzdělání
- 3. platová třída – Střední vzdělání
- 4. platová třída – Střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
- 5. platová třída – Střední vzdělání s výučním listem
- 6. platová třída – Střední vzdělání s maturitou nebo střední vzdělání s výučním listem
- 7. a 8. platová třída – Střední vzdělání s maturitou
- 9. platová třída – Vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitou
- 10. platová třída – Vysokoškolské vzdělání – bakalář nebo vyšší odborné vzdělání
- 11. a 12. platová třída – Vysokoškolské vzdělání – magistr nebo bakalář
- 13., 14., 15. a 16. platová třída – Vysokoškolské vzdělání – magistr

Zdroj: kurzycz (2020), Platy učitelů a ostatních pedagogických pracovníků v roce 2021, zpracováno autorkou

Platový tarif tvoří největší část učitelského platu, kterou se rozlišují míry složitosti, psychické a fyzické náročnosti a odpovědnosti vykonané práce. Tabulky se aktualizují každý rok, a každý rok vláda České republiky schvaluje nové platové tabulky pro pedagogické pracovníky. V roce 2021 se tabulkové platy učitelů zvýšily o 4 %. V roce 2022 se platy učitelů zvýšily o další 2 % (viz příloha C).

Dále MŠMT aktualizuje každý rok „Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení“. Tento dokument slouží pro přehlednost, a pro snazší zařazení jednotlivých pracovníků škol a školských zařízení do patřičných platových tříd podle katalogu prací. Obsahuje právní předpisy, které upravují odměňování, katalog prací, kde jsou jednotliví pracovníci zařazeni do patřičných platových tříd a vysvětluje pojmy uplatňované v této problematice. (MŠMT, 2021)

Jak prokázala analýza statistik Pavlíka a Smetáčkové (2006), v odměňování mužů a žen ve školství jsou značné rozdíly. Ve výsledku však vyšlo najevo, že ženy jsou značně finančně znevýhodňovány. Tuhle skutečnost není možné vysvětlit například tím, že by se ve školství vyskytovalo v poměru větší množství mužů, to je možné vidět i v grafu na obrázku 1 v kapitole 3.1, která pojednává o zastoupení mužů a žen ve školství, tudíž zde musí existovat nějaké jiné způsoby, díky kterým dochází k těmto rozdílům. Ty vznikají hlavně v důsledku početnějších přesčasových hodin u mužů. Dle analýzy vyšlo najevo, že na všech zkoumaných školách mají muži větší počet přesčasových hodin než ženy, pokud by se jednalo přesná čísla jsou to tedy poměry 10,2 : 6,2. Zde se opět projevuje důvod, který byl zmiňován v kapitole 1.2.1, kde příčina znevýhodňování žen na trhu práce spočívala právě v tom, že muži jsou ochotni více obětovat práci, na rozdíl od žen, které svoji práci a čas strávený v ní přizpůsobují potřebám dětí.

Níže je uvedena tabulka 3 s čísly získaných z dat ČSÚ, která vypovídají o průměrných platech učitelů rozdělených dle pohlaví za poslední 3 roky.

Tab. 3: Platy učitelů v regionálním školství podle pohlaví

Rok	Průměrný hrubý měsíční plat ŽENY	Průměrný hrubý měsíční plat MUŽI	Rozdíl
2018	34 106	36 262	2 156
2019	39 253	41 438	2 185
2020	42 980	44 784	1804

Zdroj: ČSÚ (2021), zpracováno autorkou

V posledním sloupci je uveden rozdíl platů mužů a žen. Jak je vidět, rozdíl v letech 2018 a 2019 je téměř totožný, naproti tomu rozdíl mezd v roce 2020 je nepatrně menší než v předchozích letech. To mohlo pravděpodobně zapříčinit plnění slibu vlády bývalého premiéra Andreje Babiše, která slibovala, že bude platy pedagogů výrazně zvyšovat. Výše platu měla v roce 2021 dosáhnout 150 % výše učitelského platu z roku 2017, což víceméně odpovídá částce 47 500 Kč, skutečnost, že tento limit nebyl dodržen zatím není možné určit, vzhledem k tomu, že ještě nejsou k dostání statistiky výše příjmů učitelů v roce 2021. (Münich a Smolka, 2020) Mimo jiné je v příloze B poskytnut k nahlédnutí obrázek grafu zachycující vývoj průměrných hrubých mezd v několika odvětvích, včetně vzdělání.

3.2.1 Odměňování pracovníků veřejných vysokých škol

Veřejné školy jsou sponzorovány z veřejného rozpočtu. Vohlídalová (2018) ve své knize píše, že na veřejných vysokých školách to s odměňováním je tak, že poměrně významná část z rozpočtu podléhá výkonu školy, tím jsou myšleny tedy vědecké výkony jako například publikace aj. Hlavní zdroje získávají vysoké školy za studenty, existuje zde tedy závislost na počtu studujících, z tohoto vyplývá určitá finanční nejistota, jelikož pokud nastane situace, kdy nebude příliš velký zájem o studium na konkrétní univerzitě/fakultě, zmenší se finanční zdroje od státu. Další velmi částí financování vysokých škol představují peníze z grantů. Z těchto peněz se následně financují různé výzkumy a samozřejmě mzdové náklady. Nejistota u grantů spočívá v tom, že grantové agentury nejsou ochotni financovat každý grant, to dokazuje velký rozdíl mezi financovanými projekty a žádostmi o granty.

Vohlídalová (2018) dále tvrdí, že z pohledu odměňování akademických pracovníků je to tak, že jejich odměna se skládá ze základního tarifu v kombinaci s odměnami za pracovní výkon, a s tím jsou spojeny, jak je uvedeno již výše, hlavně publikace nebo například účast u státnic a vedení diplomových prací, a především vědecké granty, které jsou nejistou složkou odměny, jelikož vzhledem k úzkému výběru grantů, které jsou financovány, jsou akademici nuceni soutěžit u poskytovatelů těchto grantů. U nehabilitovaných akademických pracovníků se samozřejmě bere v potaz dosažené vzdělání, a tak jsou jejich pracovní smlouvy z většiny případů méně výhodné a stabilní než u habilitovaných akademiků, a v neposlední řadě se to odráží i na výši jejich platu.

Pro zajímavost je možné zmínit, že z dotazníkového šetření, které bylo provedeno autorkou Vohlídalovou z roku 2017, vyšlo najevo, že obory humanitního zaměření jsou podfinancovány oproti oborům technickým. Trpí tím tedy především akademičtí pracovníci, kteří jsou zaměstnáváni v humanitních a společenských vědách a mají výrazně nižší příjmy než pedagogové v technických a přírodních vědách. Na vysokých školách by se kariérní vzrůst dal přirovnat konceptu tzv. skleněného stropu pro ženy, naopak na středních školách se jedná o koncept skleněného výtahu pro muže. (Křížková a kol., 2018)

3.2.2 Odměňování pracovníků veřejných středních a základních škol

Zde se mění způsob financování oproti veřejným vysokým školám, kde příspěvky ze státního rozpočtu podléhají několika dalším podmínkám. Střední školy jsou naproti tomu komplexně financovány z veřejného rozpočtu, bez ohledu na počet studujících studentů, a tudíž zde nehraje roli nejistota pramenící z nestabilního zaměstnání vlivem nízkých dotací z veřejného rozpočtu. Platy pedagogických pracovníků středních a základních škol navyšují různé skutečnosti, jako například třídnictví, příplatky za vedení, přesčasové hodiny a podobně. (Křížková a kol., 2018)

Platy vyučujících na základních i středních školách se skládají ze dvou částí – nárokové a nenárokové složky. Nároková složka je tvořena tarifní třídou a stupněm a obsahuje navíc příplatky za vedení, zvláštní příplatky, další platy nebo platy za přesčasy. Nenároková složka se poté skládá z osobních příplatků a odměn. Dá se tedy říct, že nároková složka, především hlavně jeho tarifní složka je podmíněna pravidly, a tím je velice objektivní a neposkytuje příliš velký prostor pro vytváření rozdílů v odměňování. Za to nenároková složka platu se zdá být z tohoto pohledu více

subjektivní, a pokud se zaměstnavatel rozhodne být zaujatý, měl by si uvědomit hrozící rizika z nerovného odměňování. (Pavlík & Smetáčková, 2006)

3.3 Transparentnost v odměňování

Platy pedagogů jsou z velké míry ovlivněny tarifní složkou, která je pevně daná tabulkami, ovšem pro nízké zdroje financí, které jsou školám poskytovány nemají ředitelé škol možnost navýšit odměny svým zaměstnancům. Na druhou stranu nároková složka, není tak objektivní, jak se může zprvu zdát. Jak ukázal výzkum Pavlíka a Smetáčkové (2006), řada ředitelů/ek se odlišují od způsobů přidělování příplatků, například za přesčasové nebo suplované hodiny, třídnictví a podobně. Což směřuje k tomu, že určitá míra subjektivity vstupuje jak do nenárokové, tak do nárokové složky platu.

Ovšem větší prostor pro subjektivní hodnocení rozhodně poskytuje nenároková složka, tím je myšleno především osobní ohodnocení a odměny zaměstnance jednotlivé školy. Tyto části složky interpretovali ředitelé a ředitelky škol různě. Zatímco na některých školách se osobní ohodnocení skládalo z fixní složky, která byla tvořena rutinními činnostmi a ze složky, která se odrážela od subjektivního hodnocení výkonu pracovníka a jinde se posuzovalo pouze podle subjektivního posouzení. To do značné míry dokazuje i odpověď jednoho respondenta výzkumu pana Pavlíka a paní Smetáčkové (2006) na otázku, zda má dojem, že na některých školách dochází k rozdílnému odměňování dle pohlaví, který odpověděl: „Myslím si, že ano, že znám i školy, kde se to asi projevuje. Víím, že na jedné škole kolega dával kamarádům učitelům výrazně víc než učitelkám. Nevím, jestli je to tam ještě teď, ale bylo. Znal jsem jak ty kluky, tak ty kolegyně, to bylo „to je hrozný, já nemám skoro vůbec žádný osobní“ a zase jsem věděl od kluků „jo, to je dobrý“. A zas nějaký rozdíl mezi nimi pedagogický, to nebyly. Takže se to může stát.“ (Pavlík & Smetáčková, 2006, str. 36)

Výzkum také dokázal, že velmi často se opakuje případ, kdy zaměstnanci škol neznají konkrétní výši částky odměny a jejich nenároková složka platu je v tomto ohledu netransparentní. Nejčastěji ředitelé/ky uváděli jako důvod ten, že neví, jak velký prostor bude mít škola na financování nenárokové složky platu, nebo aby si to zaměstnanci mezi sebou neřekli. (Pavlík & Smetáčková, 2006) S touto skutečností se ztotožňuje i učitel gymnázia, který uvedl: „Jediné, co je opravdu pevně definováno, jsou tabulky. Ty odměny jsou totálně neprůhledné. Ředitel vám ani nezdůvodňuje, za co vám tu odměnu

dal. Když občas tu a tam se žáky dělám nějaký projekt nebo nějakou soutěž, spíš vidím, že mu to vadí [...].“ (Křížková a kol., 2018, str. 112)

Ze zjištěných skutečností, které zde autorka uvádí pramení, že nízká transparentnost v odměňování umožňuje finanční zvýhodňování některých vyučujících, které může způsobit i snižování motivace jedinců k aktivnímu zapojování do aktivit, které jsou předmětem odměn. Dalo by se říct, že prostor pro subjektivitu v nenárokové složce spočívá v tom, že výše odměn není blíže specifikovaná a není definována konkrétními částkami nebo intervaly částek.

3.4 Odměňování pedagogů v České republice a ve světě

Münich a Smolka (2020) ve své studii srovnávají ČR s ostatními zeměmi EU i OECD. Tvrdí, že Česká republika je v porovnání se zeměmi spadající do EU nebo OECD jednou ze zemí s nejhůře placenými učiteli. Dále mají jisté důkazy o tom, že příjem českého pedagoga působícího na druhém stupni základní školy se rovná pouhých 64% průměrné měsíční hrubého platu vysokoškolsky vzdělaného pracovníka. Zatímco průměr zemí v EU se pohybuje okolo 90 %, dokonce Německo nebo Finsko mají platy pedagogů na úrovni 100 %. Pokud by se Česko mělo vyrovnat poměrům ve světě, musely by platy českých učitelů v jednom roce být přibližně o 40 % vyšší.

V roce 2021 stejní autoři vypracovali studii, která zkoumá totožnou problematiku, ale už v roce 2020. V novější studii autoři zjistili, že platy pedagogických pracovníků až do roku 2018 k nejnižším ze zemí v EU. Dále se autoři shodují s autorkou Havelkovou (2007) v domněnce, že platy rostou úměrně s věkem pedagoga. Nicméně autoři ve své studii zmiňují fakt, že v roce 2021 se relativní platy českých učitelů dostanou na průměrnou úroveň zemí EU. Dá se říct, že končící vláda Andreje Babiše dokázala zvednout platy učitelů z velmi nízkých platů na platy průměrné, to se dosud žádné vládě předtím nepodařilo. (Münich & Smolka, 2021) V příloze J je vidět dynamika relativních učitelových platů v ČR, jak se měnily jejich výše v mezinárodním srovnání.

4 Praktická část

Cílem bakalářské práce je tedy zjistit, zda v řadách pedagogů existují nějaké rysy charakteristické pro genderové znevýhodňování učitelek v rámci jejich odměňování, a pokud ano, tak v jakém rozsahu se tyto rysy projevují a v jaké míře jsou takto diskriminované ženy znevýhodňovány. Jak již bylo zmíněno výše, metodický výzkum byl prováděn mezi pedagogy působící na veřejných základních a středních školách a jedné vysoké škole v Plzeňském kraji. Z celkového počtu odeslaných dotazníků byly získány odpovědi od 120 respondentů, z toho 62 respondentů bylo ženského pohlaví a 58 odpovědí bylo od mužů. Výsledky byly vyhodnocovány pouze na základě délky praxe jednotlivých respondentů a respondentek, nikoliv na základě dosaženého vzdělání pedagogů. Pro tuto práci je předpoklad, že učitelé na základních a středních školách mají dosažený titul vzdělání nejčastěji Mgr. a Ing. a na vysokých školách se poté jedná o mix těchto a dalších vyšších titulů.

Jelikož výše platu závisí na několika faktorech, které dále navyšují a mění výši základního tarifu pedagoga, bude dále provedena statistická analýza získaných dat od mužů a žen pouze na základě pohlaví. V první fázi analýzy nebudou zahrnuty faktory, jako například délka praxe nebo další vlastnosti pedagogické pozice, kterou sledovaní respondenti zastávají a následně budou provedeny další – mnohem detailnější analýzy dotazníku aplikovaného na pedagogích veřejných škol Plzeňského kraje. Tyto analýzy již budou brát ohledy na specifika pozice každého respondenta, a následně bude porovnáváno, zda se odlišuje výše platu respondentů, kteří mají podobná nebo dokonce stejná specifika pozice. V druhé fázi budou brány v potaz další činitele, kteří ovlivňují výše platů učitelů a učitelek.

4.1 Kvantitativní šetření na základě pohlaví

Pro zpracování výsledků z dotazníku byl za účelem určení genderového rozdílu mezi zkoumaným vzorkem pedagogů na datech použit statistický test, pouze na základě toho, zda se jednalo o respondenta mužského nebo ženského pohlaví, bez jakýchkoliv jiných vlivů na výši platu. Tento test byl proveden pouze v rámci odpovědí získaných z dotazníku na otázku zjišťující výši hrubého platu dotazovaných. Bohužel všichni respondenti nebyli příliš sdílní a někteří si nechali tuto informaci pro sebe. Tudíž je šetření prováděno na zlomku respondentů. Jedna z nevýhod dotazníku se může jevit skutečnost,

že nelze posoudit, zda respondenti uváděli reálnou výši jejich platu a je nutné brát tuto možnost v potaz.

V rámci testu byla vytvořena hypotéza 1 a k té vytvořena nulová (H0) a alternativní hypotéza (H1)⁶. Nulová hypotéza říká, že plat mužů a žen se neliší. Alternativní hypotéza říká, že plat mužů a žen se liší. Statistická analýza bude tedy zkoumat na 5% hladině významnosti⁷, zda jsou učitelé odměňováni rozdílně.

Hypotéza 1: Platy mužů jsou **větší** než platy žen

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

$$H_1: \mu_1 > \mu_2$$

Níže v tabulce 4 jsou ukazatele, jejichž hodnoty vykazují vlastnosti výběru, který byl předmětem statistického testu. Výběr obsahoval výše platů jednotlivých respondentů mužů (soubor 1) a jednotlivých respondentek žen (soubor 2). Na základě těchto ukazatelů je možné vyvodit závěry z realizované analýzy.

Tab. 4: Statistická analýza výše mezd mužů a žen

	Soubor 1 - muži	Soubor 2 - ženy
Střední hodnota	35711,51282	35025,64103
Rozptyl	85390032,41	63236167,34
Pozorování	39	39
Společný rozptyl	74313099,88	
Hyp. rozdíl středních hodnot	0	
Rozdíl	76	
t Stat	0,351339971	
P(T<=t) (1) (p-hodnota)	0,363152738	

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

⁶ Nulová hypotéza je tvrzení, o kterém se předpokládá, že je pravdivé. Alternativní hypotéza nějakým způsobem popírá (v případě výše uvedené studie ji popírá znaménkem “>“) konstatování formulované nulovou hypotézou. Vždy je jen jedna nulová a jedna alternativní hypotéza.

⁷ Hladina významnosti říká, s jakou pravděpodobností byl učiněn správný závěr. Pokud tedy bude hladina významnosti testu 5 %, znamená to, že z 95 % je tvrzení pravdivé.

Byla zvolena hladina významnosti 5 %, což znamená, že jestliže je p-hodnota testu menší než 0,05, nulová hypotéza je zamítnuta a pokud je p-hodnota větší než 0,05, nulovou hypotézu nelze zamítnout a předpokládá se, že platí. Vzhledem k tomu, že p-hodnota testu, který byl zpracován v rámci této studie, vyšla **0,363152738**, což je bezpochyby větší než 0,05, ze statistické analýzy vyplývá, že nulovou hypotézu nelze zamítnout.

Ze získaných dat tedy nebylo možné prokázat, že výše platu mužů je vyšší než výše platu žen, anebo že by ženy účastněné dotazníku byly v odměňování nějakým způsobem diskriminované pouze na základě pohlaví, bez jakéhokoliv jiného rozdělení a analýza provedená na vzorku respondentů, kteří odpovídali pro účely této bakalářské práce neodhalila nerovné odměňování mezi muži a ženami v pedagogické profesi. A tak v rámci studie provedené pro účely této práce bude předpokládáno, že platí nulová hypotéza, která říká, že muži a ženy, kteří byli součástí šetření mají stejně vysoké platy.

Na druhou stranu je na základě vyšší střední hodnoty v souboru 1 možné říct, že data získaná od respondentů mužského pohlaví vykazují mírně vyšší hodnoty než data získaná od vzorku žen, což znamená, že se ve vzorku respondentů objevují mírné rozdíly v platech mužů a žen, přičemž data se neliší natolik, aby bylo možné nulovou hypotézu zamítnout a tvrdit, že výše platu mužů je vyšší.

4.2 Specifikované kvantitativní šetření

V této fázi analýzy budou data porovnávána z vícero hledisek. Bude zkoumána délka praxe jednotlivých respondentů a jak se výše platů dotazovaných diferencuje v závislosti na tom, jak dlouho působí v oboru pedagogie. Spolu s délkou praxe budou brány v potaz i další aktivity, na kterých se dotazovaní pedagogové podílí, a další specifika obsazené pozice, kterou respondent zastává. Tohle všechno bude srovnáváno podle úrovně školy, na které respondenti působí čili budou porovnávána zvláště data respondentů, kteří vyučují na ZŠ, SŠ a VŠ.

Nejvyšší zastoupení dotazovaných bylo působících na středních školách, a to v ženském zastoupení, kde ženy zastávají téměř 29 % z celkového počtu dotazovaných, a 55 % z celkového počtu respondentů, kteří uvedli, že působí na střední škole, takže je možné považovat zastoupení mužů a žen na středních školách v Plzeňském kraji za poměrně vyrovnané.

Jiná situace se vyskytuje na základních školách Plzeňského kraje, kde poměr žen a mužů je 2:1, tj. z celkového počtu učitelů, kteří uvedli, že pracují na základní škole to je 33,3 % mužů a 66,7 % žen. Tato čísla dosvědčují, že na základních školách v Plzeňském kraji pracuje jednou tolik učitelek než učitelů, což by mohlo dále potvrzovat jeden z názorů, proč jsou muži přepláceni. Obě tyto zjištěné skutečnosti ale jasně potvrzují úvahy o tom, že na středních a základních školách panuje stálá převaha žen, stejně jako tomu bylo v předchozích letech, jak je již zmíněno v kapitole 3.1, která pojednává o zastoupení mužů a žen na různých úrovních veřejných škol.

Co se týká zastoupení žen a mužů na vysokých školách, tak výsledky z výzkumu imitují výsledky ze statistik ČSÚ z roku 2021 (viz obrázek 1), který zjistil, že v loňském roce vyučovalo na vysokých školách výrazně více mužů než žen. V rámci studie vyučují na vysoké škole v Plzeňském kraji muži a ženy v poměru 5:2, tj. z celkového počtu respondentů, kteří působí na VŠ se jedná o 71,4 % mužů a 28,6 % žen.

Zjištěné skutečnosti ani nevyvrací myšlenku, že s rostoucím stupněm školy roste i počet vyučujících mužů pedagogů na školách. Zatímco v rámci výzkumu provedeného pro účely této práce vyučuje na základních školách pouze 10 mužů, v poměru se ženami je to 33 % mužů a 67 % žen, na středních školách tato hodnota mírně stoupá na hodnotu 28 s poměrem 45 % mužů a 55 % žen a na vysoké škole je poměr mužů a žen nejmarkantnější. Zatímco na základních a středních školách, které byly předmětem studie je převaha žen, a s rostoucím stupněm se tato převaha zmenšuje, na vysoké škole se situace dostává do převládající pozice mužů. Podíl mužů na vysoké škole je 71 %, kdežto žen je pouze 29 %. Když tyto výsledky budou porovnány s výsledky základních škol, bude zjištěno, že podíl mužů na VŠ je ještě větší než podíl převládajících žen na ZŠ. Takže nejenomže zjištěné skutečnosti nevyvrací domněnku o úměrném zvyšování počtu vyučujících mužů se zvyšujícím se stupněm školy, ale tyto fakta ji dokonce potvrzují.

Další z otázek dotazníku měla za úkol zjistit délku praxe respondentů. Vzhledem k tomu, že délka praxe ovlivňuje výraznou část výši platu – nárokovou, který náleží pedagogickému pracovníkovi a zařazuje ho do patričního platového stupně, bylo nutné do dotazníku zařadit i otázku tohoto typu. Intervaly, které byly u této otázky zvoleny jsou pouze orientační a nesouhlasí s intervaly dle platových tabulek. Graficky zpracované odpovědi na tuto otázku jsou k dispozici k nahlédnutí na obrázku v příloze K.

Délka praxe působení pedagogů v jejich oboru je vcelku rozmanitá. Největší zastoupení respondentů bylo s praxí, která je delší než 25 let, jednalo se o 33 respondentů, tj. 27,5 %, a z tohoto celkového počtu respondentů uvedlo svou hrubou odměnu za práci pouze 11 mužů a 17 žen. Tito pedagogičtí pracovníci spadají dle platové tabulky z roku 2021 (viz Tabulka 2) do platové úrovně 5–7. O něco menší zastoupení měli v dotazníku pedagogové s délkou praxe 2–5 let. Počet těchto respondentů představuje z celkové počtu 23 %, tj. 28 dotazovaných, a z tohoto počtu svůj plat uvedlo 15 mužů a 10 žen. Tito pedagogové budou spadat do platového stupně číslo 1, opět dle tabulky 2. Dvacet dva procent lidí, kteří byli tázáni, uvedli délku své praxe 5–10 let. Přesně se jednalo o 26 učitelů. Z těchto odpovědí uvedlo výši svého platu pouze 13 mužů a 9 žen. Platový stupeň, do kterého budou spadat tyto učitelé je podle tabulky 2 v úrovněm rozmezí 2 a 3. Délku 10–20 let pedagogické profese označilo celkem 22 dotazovaných, což činí 18 % z celkového podílu, a jednalo se o 6 odpovědí od mužů a 10 odpovědí od žen, které byly ochotny sdělit výši svého platu. Tyto ženy a muži budou spadat do platového stupně 3–5 (viz tabulka 2). Nejmenší zastoupení cílové skupiny vyskytující se v pedagogických sborech Plzeňského kraje bylo v časovém horizontu 20–25 let. Celkem se jednalo o 11 odpovědí, tj. 9 % respondentů, a z toho svůj plat prozradily pouze 4 ženy a 2 muži. Na učitele s délkou praxe 20–25 let se bude vztahovat platový stupeň číslo 5. V rámci analýzy bylo zjištěno, že výše platu všech respondentů, kteří ji uvedli, odpovídá příslušnému platovému stupni, a tak bylo prokázáno, že platové tabulky jsou skutečně dodržovány.

Níže v grafech na obrázcích 2, 3 a 4 jsou vyobrazeny výsledky získané z odpovědí na délky praxe učitelů a jejich výše platů, rozdělené podle úrovně školy, na které jednotliví respondenti působí. Grafy budou v následující části podrobně popsány a porovnávány na základě stejně dlouhé praxe respondentů.

V grafu na obrázku 2 jsou výsledky, které zobrazují výše mezd respondentů působících na základních školách v Plzeňském kraji. Pokud by se nejdříve porovnávaly spojnice mužů a žen s délkou praxe 2–5 let, je zde okamžitě vidět velmi výrazný rozdíl. Zatímco výše odměny žen se pohybuje někde mezi 26 000 Kč a 28 000 Kč, výše platu mužů se stejně dlouhou praxí se pohybuje v intervalu od 28 000 Kč do 37 000 Kč, což je opravdu zarážející, jelikož se jedná o rozdíl v řádu několika tisíců, takže tyto ženy by se daly označit jako finančně znevýhodněné oproti svým mužským kolegům se stejně dlouhou praxí v oboru. V tomto případě by se mohlo jednat o případ, kdy jsou muži

přepřáčení, kvůli jejich početnímu nedostatku právě na základních školách, protože jak je vidět v grafu na obrázku 1, na základních školách je silná převaha žen a je velice možné, že právě z tohoto důvodu jsou muži na tomto stupni škol přepřáčení.

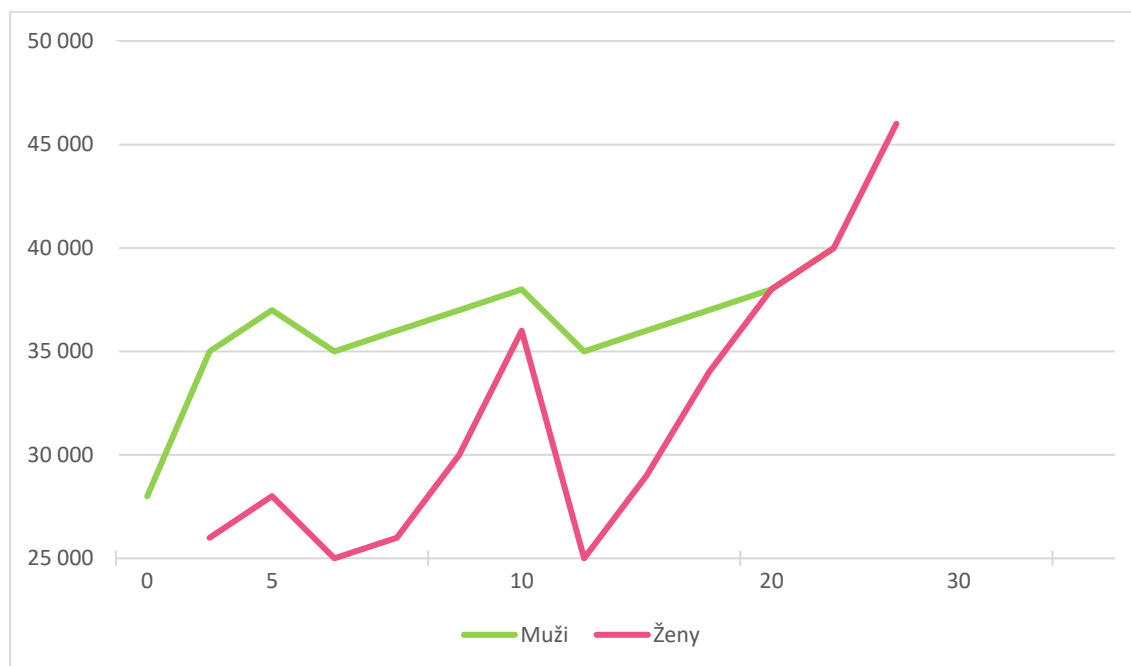
Stejný scénář se opakuje i v případě spojnic charakterizující výše platu mužů a žen s délkou praxe 5-10 let. Učitelky základních škol jsou finančně ohodnocovány v rozmezí od 25 000 Kč do 36 000 Kč a mezitím muži na stejném typu školy jsou ohodnocovány v rozmezí od 35 000 Kč do 38 000 Kč. Bohužel na první pohled je jasné, že i zde jsou ženy výrazně finančně diskriminovány, protože zatímco nějaké ženy mají k výplatě 25 tisíc Kč hrubého, za stejně odvedenou práci mají muži k výplatě i 36 tisíc Kč.

Zde je velmi zajímavý fakt, že muži s délkou praxe 5-10 let mají totožnou výši platu jako muži s délkou praxe 10-20 let, i přesto že délka jejich působení v oboru je jednonásobně nižší. Příčinnou tohoto rozdílu je aktivita zkušeně mladších učitelů. Myšleny jsou tím přesčas a vedení pěveckého sboru u jednoho muže s praxí v trvání 5-10 let, kdežto u mužů s délkou praxe 10-20 let se nevyskytují žádné přesčas ani jiné další činnosti, které by mohly zvýšit jejich plat. Ovšem toto je zdůvodnění pouze jednoho muže. Co za tím stojí u dalších přepřáčených učitelích na ZŠ není už možné z dotazníku jasně určit, je možné se pouze domnívat, že se jedná o rozdíly způsobené v nenárokové části platu, kterou reprezentují zejména bonusy a příplatky.

Zatím se základní školy v Plzeňském kraji jeví jako typický příklad nerovného odměňování mužů a žen, a ani v momentě, kdy bude porovnáván plat mužů a žen s délkou praxe 10-20 let, se situace mezi odměnami mužů a žen vyučujících na ZŠ nezmění. Naneštěstí pro ženy, i zde se objevuje rozdíl v platech. Ti nejlépe placení muži zaměstnaní na základní škole v Plzeňském kraji si přijdou na zhruba 37 000 Kč, ženy si za stejných podmínek vydělávají poměrně podobné peníze, ale v odpovědích se vyskytovaly i případy, kdy si ženy vydělaly pouze 25 000 Kč.

Co se týká učitelů, kteří působí ve svém oboru více než 25 let se situace mezi muži a ženami na základních školách poprvé dostává do opačné pozice, kdy **ženy jsou odměňovány více než muži**. Zatímco výše platu mužů je průměrně 41 000 Kč, výše platu žen ve stejné situaci je průměrně 46 000 Kč. Čili v případě odměňování učitelů s praxí delší než 25 let jsou do nerovné pozice postaveni pro změnu právě muži.

Obr. 2: Délka praxe učitelů a výše jejich výše hrubé odměny na ZŠ



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Obrázek 3 obsahuje grafické znázornění výše hrubých platů, které uvedli pracovníci středních škol Plzeňského kraje. Muži s délkou praxe 2-5 let mají dle obrázku odměnu ve výši 28 000 Kč až 50 000 Kč, což je opravdu velké rozpětí a někteří muži se svými platy výrazně vymykají platovým tabulkám, vedle nich ženy uvedly výši platu v rozmezí 15 000 Kč – 37 000 Kč, což znamená, že stejně jako ženy na základních školách se stejnou praxí jsou i tyto respondentky znevýhodňovány oproti svým mužským kolegům, a opět se zde jedná o rozdíl v řádech několika tisíců Kč.

U pedagogů s délkou působení v učitelské profesi s praxí v trvání 5-10 let je v grafu vidět totální nerovnost v platech. Učitelky v dotazníku uvedly, že výše jejich hrubé odměny dosahuje částky od 15 000 Kč do 30 000 Kč, zatímco výše hrubého platu mužů na stejné pozici začíná na částce 29 000 Kč, což je téměř maximální částka, které dosáhne žena. Na druhou stranu, u většiny mužských respondentů, kteří vyučují na SŠ doprovází jejich profesní život další činnosti, které mají charakter navyšování hrubého platu. Jedná se hlavně o třídnictví, účast u zkoušek, přesčasové hodiny anebo aktivita v podobě akademického výzkumu apod. Ovšem i kdyby byly brány v úvahu všechny tyto činnosti, stále nebude vysvětlen znatelný rozdíl mezi platy mužů a žen působících na středních školách, kteří byli předmětem šetření. Četnost respondentů podílejících se na dalších

činnostech jako je například zastání funkce třídního učitele, jenž ovlivňují výši platu, je graficky zachycená v příloze I.

Z grafu na obrázku 3 lze dále zpozorovat, že muži a ženy s praxí od 10 do 20 let zprvu dosahují stejného platového ohodnocení, nicméně se výše platů ihned rozcházejí, a ženy se dostávají opět do pozice, kdy jsou oproti stejně zkušeným mužům finančně diskriminovány. Nakonec v situaci, kde se ze začátku jednalo o stejně vysoký plat obou pohlaví, se muži dostávají do výše platu v rozmezí od 40 do 50 tisíc a ženy dosahují výše v porovnání s muži - „pouze“ 45 000 Kč. U všech těchto respondentů se opět objevují další školní aktivity, jako například třídnictví, účast u zkoušek a podobně. Takže jsou všichni respondenti v totožné situaci, a tudíž není možné z dat získaných z dotazníku vysvětlit příčinu tohoto rozdílu mezi učiteli.

Podobná situace, jako u učitelů v odstavci výše, se vyskytuje i u učitelů s praxí v délce trvání více než 25 let. Opakuje se zde koncept otevřených nůžek ve stejném podání jako v přechozích postavení. V grafu na obrázku 3 níže je jasně vidět, že spojnice obou pohlaví začínají ve stejném bodě – 30 000 Kč, a ačkoliv se může z grafu zdát, že výše platů mužů a žen se různí, ve skutečnosti jsou platy obou pohlaví, do jistého bodu, srovnatelné. Zvrat nastává v částce 45 000 Kč, kde muži dosahují maximální výše své hrubé odměny, zatímco spojnice žen dále pokračuje až do výše 50 000 Kč. Jinak řečeno u respondentů s délkou praxe delší než 25 let vyučující na SŠ se dají označit **ženy jako lépe finančně ohodnocené než muži.**

Obr. 3: Délka praxe učitelů a výše jejich výše hrubé odměny na SŠ



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Poslední graf (obrázek 4) obsahuje data, která znázorňují výše hrubé odměny pedagogů vyučujících na vysokých školách, potažmo vysoké škole – v Plzeňském kraji se nachází pouze jedna. Odpovědi od respondentů vyučujících na VŠ, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, nebylo zdaleka tolik jako například od jednotlivců, kteří působí na SŠ, proto grafické zpracování sesbíraných odpovědí, ale i přes to bylo možné vyvodit ze zpracovaných dat nějaké závěry.

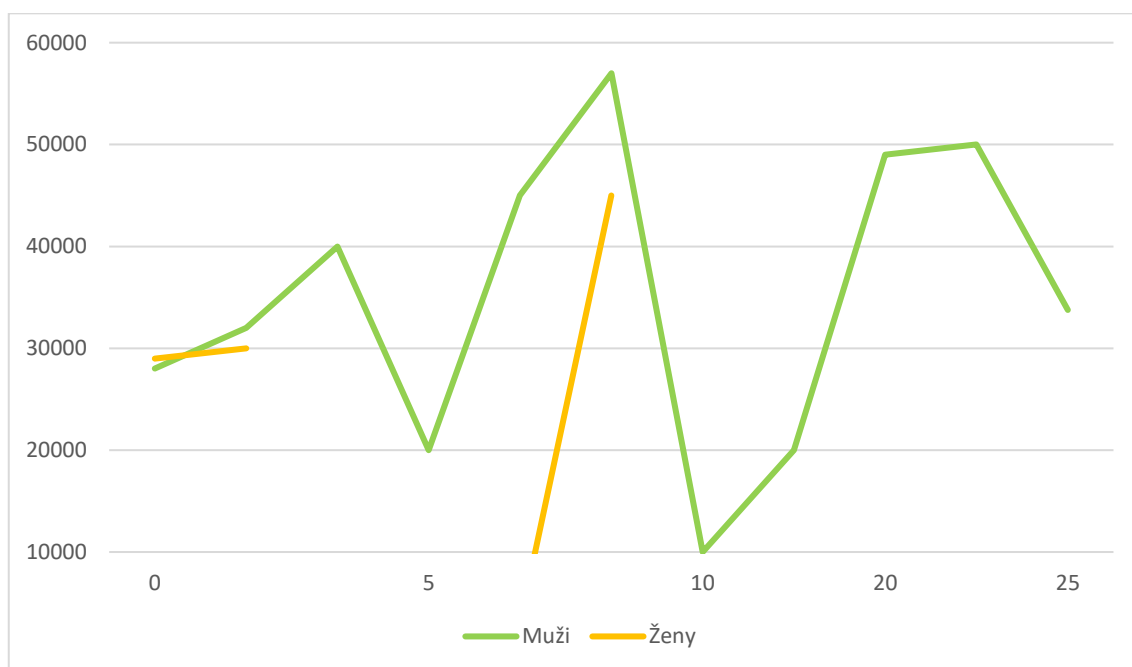
Učitelky ženského pohlaví působící ve svém oboru 2-5 let uvedly vyšší platu v rozmezí od 29 000 Kč do 30 000 Kč, z grafu není možné na první pohled vyčíst, jak vysokou hrubou odměnu mají muži pracující, vzhledem ke zkušenostem, za stejných podmínek jako ženy a to proto, že se odpovědi od obou pohlaví zcela ztotožňují a spojnice znázorňující uvedená data se překrývají. V rámci celého dotazníkového šetření je to vůbec poprvé, kdy se sešly odpovědi od obou pohlaví, a tudíž lze v této situaci označit **muže a ženy pracující na VŠ s dobou praxe 2-5 let za rovnoměrně finančně ohodnocené.**

Přesně naopak je tomu v případě dotazovaných učitelů s délkou praxe 5-10 let. Zde je totiž na zpracovaných datech jasně viditelná nerovnost v udělování platu. Zatímco výše odměny žen působících na VŠ se pohybuje v rozsahu 20 000 Kč – 45 000 Kč,

u mužů nejnižší plat začíná právě na, u žen hraničních, 45 000 Kč a dále dovršuje částky až 57 000 Kč.

V grafu je dále možné vyčíst hrubé odměny mužů, jejichž zkušenosti ve školství sbírají již více než 10 let ba dokonce až 25 let. Bohužel k těmto informacím nebyla poskytnuta data od druhého pohlaví, aby mohla být porovnávána, takže jsou tyto data pouze informativní. Nicméně pro informaci, výplaty mužů, kteří ve školách vyučují 10-20 let se pohybují v intervalu 20 000 Kč až 50 000 Kč, což je vcelku zajímavé, protože v porovnání s muži, jejichž kariéra ve školství trvá 20-25 let, mají někteří daleko větší hrubý plat než muži s delší praxí.

Obr. 4: Délka praxe učitelů a výše jejich výše hrubé odměny na VŠ



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Ve shrnutí: na úrovni základních škol jsou v Plzeňském kraji zvýhodňováni muži s délkou praxe 2-5 let, na středních školách jde o muže taktéž s praxí 2-5 let, dále s praxí v délce 5-10 let a 10-20 let a na vysoké škole jde o muže působící v oboru 2-5 let a 5-10 let. V ostatních případech jde o rovné odměňování, naopak je to pouze v případě žen vyučujících na základních a středních školách s délkou praxe více než 25 let.

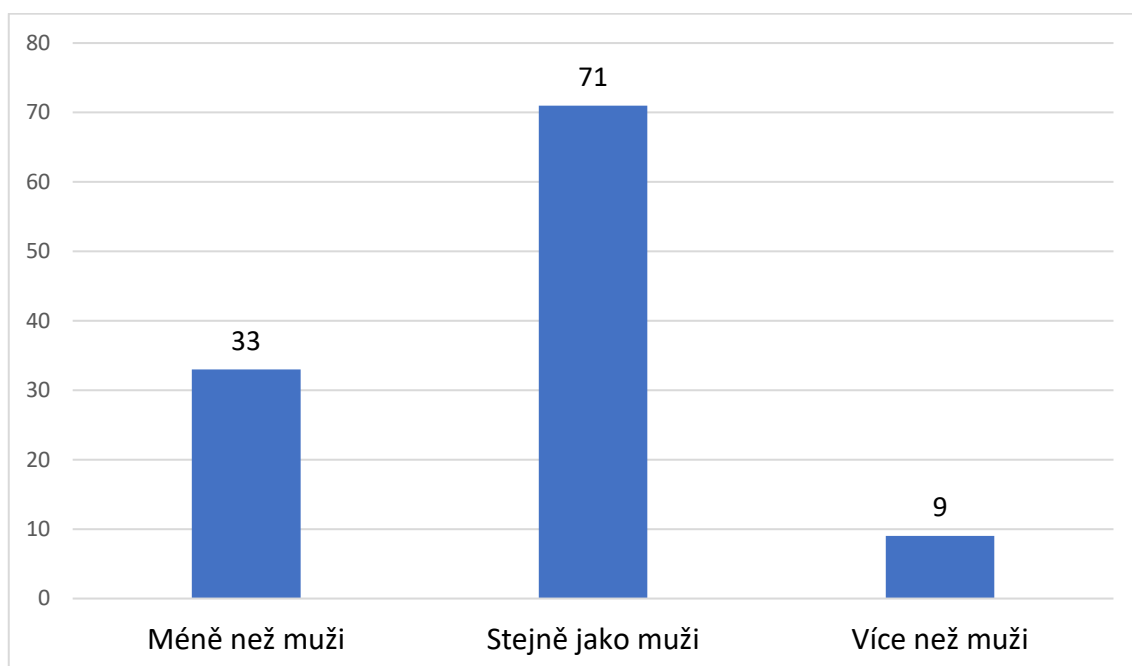
Aby bylo možné si vytvořit úsudek o tom, jak je nebo není genderové odměňování mezi pedagogy vnímáno samotnými učiteli, je hned níže na obrázku 5 uveden graf, který

zrcadlí odpovědi respondentů, jenž podle svého subjektivního názoru odpovídali na otázku, jak jsou ženy učitelky odměňovány ve srovnání s platy mužů.

Z grafu je zřejmé, že největší podíl respondentů (59,16 %) je přesvědčeno, že ženy působící ve školství mají stejně velkou hrubou výplatu jako jejich kolegové muži. Což lze na základě výsledků vyvozených z grafů na obrázcích 3, 4 i 5 bezpodmínečně konfrontovat, protože z těchto grafů je evidentní, že ženy na školách v Plzeňském kraji jsou z většiny finančně diskriminované, v porovnání s muži se stejně bohatou praxí. Konkrétně situace, kdy jsou ženy a muži stejně finančně ohodnoceni nastala pouze v případě učitelů působících na VŠ s dobou praxe 2-5 let.

S výsledky z grafů se setkávají odpovědi, ve kterých se respondenti domnívají, že ženy jsou odměňovány hůře než muži (viz obrázek 5). Podíl těchto odpovědí je 27,5 %, což reprezentuje necelou třetinu respondentů. Dle autorky je výsledný podíl respondentů, kteří vnímají genderové rozdíly v odměňování učitelů vskutku malý, protože vzhledem k výsledkům, které identifikují velké nepoměry mezi platy učitelů a učitelek na všech úrovních veřejných škol, je 33 respondentů uvědomujících si tuto skutečnost málo. Devět lidí sdílí názor, že ženy mají dokonce větší plat než muži. Výsledky grafů ukázaly, že i tato situace může ve výši platu mezi učiteli nastat, ovšem tato situace byla v rámci analýzy velmi ojedinělá, tudíž lze tyto odpovědi považovat za irelevantní. Zbýlých 7 respondentů uvedlo jiné odpovědi, než jsou níže zmíněné. Nejčastěji (6 odpovědi) se dotazovaní vyjadřovali způsobem, že nemůžou otázku zodpovědět ani posoudit, protože neznají výše platů svých kolegů. Objevila se ale i odpověď: „*Neměly by učit, bývají, až na výjimky, moc hysterické.*“ Tuto odpověď lze považovat za zcela zcestnou a nijak nepřispěla výzkumu.

Obr. 5: Jak jsou odměňovány ženy v porovnání s muži celkem



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Do dotazníku byly zahrnuty obměny této otázky, které se ptaly na totéž, ale zohledňovaly buďto stupeň dosaženého vzdělání, věk nebo délku praxe.

Výsledky se pochopitelně nijak výrazně nelišily od výsledků původní otázky. Konkrétně v případě, kdy v otázce byl zahrnut navíc **stupeň dosaženého vzdělání**, respondenti odpovídali v poměrech: 68 % pro možnost, že jsou ženy a muži odměňováni stejně, pouze 15 % z nich odpovědělo, že muži mají větší plat, nejméně (6 %) respondentů si myslí, že ženy mají větší plat než muži a 12 % dotazovaných nedokázalo odpovědět, protože neznají výše platů ostatních učitelů.

Další obměna sledovala rozdílnost v odměňování na základě dosaženého věku. Zde byl opět největší zástup u možnosti „stejně jako muži“, jednalo se o 62 % respondentů. Dále se 16 % respondentů domnívá, že z pohledu **stejně vysokého věku** učitelů jsou ženy odměňovány méně než muži. O něco menší poměr odpovědí se vyskytuje u možnosti, že ženy mají vyšší plat než muži (8 %) a opětovně je zde nejmenší procento respondentů (3 %), kteří odpověděli, že nedokážou posoudit.

Poslední varianta této otázky sledovala různost v odměňování na základě **délky praxe v odvětví**. Výsledky jsou stále velmi podobné všem předchozím variacím: 62 % dotazovaných si myslí, že ženy a muži mají stejně vysoké platy, 14 % dotazovaných

učitelů se domnívá, že ženy mají nižší hrubý nominální plat než muži, tentokrát nejméně respondentů zastává možnost, že ženy mají vyšší plat než jejich kolegové a 21 % respondentů označilo možnost, že nedokáží na tuto otázku odpovědět, protože neznají výši platu svých kolegů učitelů, protože se jedná o tajnou informaci, kterou si ve společnosti zásadně nesdělují.

Na otázku „Dokážete opřít svá tvrzení o zkušenosti i z jiných organizací, kde jste působil/a? Popřípadě, jak to fungovalo v jiné organizaci?“ téměř 18 % respondentů odpovědělo, že i v předchozím zaměstnání byli muži zvýhodňováni a ženy měly zpravidla nižší plat. Vzhledem k celkovému počtu respondentů je 17,5 % poměrně dost velká část (celkem 21 dotazovaných). Kromě stručných odpovědí – pouze „ano/ne“ se v dotazníku ukázaly i konkrétnější odpovědi některých respondentů. Například jedna učitelka uvedla, že finanční diskriminace žen se objevovala na všech školách, kde sama působila a mělo se jednat celkem o 3 školská zařízení. Další respondent uvedl, že v předchozím zaměstnání panovalo spravedlivější přerozdělování odměn, a tak nedocházelo k žádným výrazným rozdílům, protože všichni učitelé na stejné pozici měli stejně vysoký plat. Další odpovědi se respondent vyjadřoval spíše k tomu, jak to na školách panovalo dříve, nikoliv k současné situaci v českém školství: „Možná, že v minulosti vzhledem k nízkým platům ve školství se snažili dávat chlapům vyšší osobní ohodnocení či vyšší úvazek, aby si vydělali více a neodcházel ze školství.“ Ale objevila se zde i odpověď opačného charakteru, která zněla: „Kdysi jsem byl pověřen řízením odboru. Při té příležitosti jsem zjistil, že ženy ve funkci vedoucích oddělení, na stejné funkci jsem pracoval i já, měly plat asi o 2000 až 5000 vyšší. A to jsem byl nejstarší s nejdelsí praxí v oboru.“ Tato odpověď zjevně konfrontuje předešlé odpovědi a celkově vnesla do vyhodnocování této otázky značnou naději, že rozdíly nejsou nadměrně časté.

Následující otázka směřovala k zjištění důvodů genderové propasti v odměňování na poli pedagogů. Celkem bylo získáno 74 odpovědí. Nejčastěji se opakující odpověď byla, že muži jsou přepláceni z důvodu jejich nedostatku ve školství, a jejich přeplácení tak má vést k udržení mužského elementu ve školství. Takto na otázku odpovědělo 44 respondentů, tj. 36 %. Častá odpověď (28) ale také byla, že žádné rozdíly mezi odměnami pedagogů nejsou a že jsou učitelé odměňováni dle platných platových tabulek vydaných ministerstvem školství. Dvacet osm pedagogů je tedy přesvědčeno, že netarifní složka platu nemá co dělat s rozdíly v odměnách pedagogických pracovníků. Dále se objevovaly odpovědi, že muž je živitel rodiny a v téhle roli je předurčen k tomu, aby měl větší výplatu

než žena. Muži jsou více zaměřeni na kariéru, jsou ochotni práci více obětovat než ženy a pracují více přesčas. Toto uvedlo pět pedagogů (6,76 %). Ženy jsou naopak více znevýhodňovány v období, kdy mají malé děti. Takto o problematice zamýšlí celkem 4 respondenti (5,40 %). „Na univerzitě je pro ženu 3x těžší získat akademickou pozici výzkumníka, učitele... častěji nabízené pozice jsou pomocné – asistentka atp... Zodpovědné pozice získávají mnohem častěji muži. S předpokladem, že muži jsou více "vědeckí" se poji na této půdě také poskytnutí příležitostí k zapojení do grantů atd.... žena musí více pracovat a přesvědčovat o své kompetentnosti-to je spjato s faktem, že děkany jsou primárně muži. Na ZŠ z mé zkušenosti muži protěžováni tak, že se po nich nechce práce navíc.“ Takto zněla odpověď jednoho respondenta, ze které je patrné, že muži jsou vnímáni, jako lepší pracovní síla než ženy, které musí společnosti stále dokazovat svoji vyrovnanost vůči mužům navzdory jejich individuálnímu přístupu k pozici. Tato domněnka úzce souvisí s názory autorky Havelkové (2007), která ve své knize píše o téměř stejných příčinách vzniku GPG. Dalších 19 respondentů je přesvědčeno o tom, že za rozdíly v odměňování mezi pohlavími může zažitý mechanismus a jsou dány naší společností. Tři lidé dokonce odpověděli, že za rozdíly stojí podlézání vedení, sexismus a poměr s ženskými nadřízenými, které jsou snadno ovlivnitelné. Jeden respondent odpověděl: „To nikdo neví, asi je to nějaké kouzlo.“ V příloze H je k nahlédnutí dostupný graf, který znázorňuje četnost jednotlivých odpovědí.

Jelikož několik respondentů (celkem 9) odpovědělo, že žádné rozdíly mezi platy nejsou a odkazovali na platové tabulky, bude níže demonstrován způsob užívání platových tabulek. Jak je již zmíněno v kapitole 3.2, odměna pedagogického pracovníka se skládá ze dvou složek. Jedna složka je tvořena nárokovou částí, kam spadají právě zmiňované platové tabulky a například příplatky za třídnictví apod. Druhá složka je poté tvořena nenárokovou částí, například odměny a bonusy. Do tabulky 5 byly vybrány odpovědi náhodných respondentů mužského i ženského pohlaví působících na základních školách Plzeňského kraje, a to z důvodů velmi markantních rozdílů ve výši hrubé odměny mezi stejně zkušenými kolegy. Tabulka 5 obsahuje všechny zjištěné skutečnosti, které mají nebo by mohly mít vliv na výši platu.

Tab. 5: Platy učitelů s praxí 2-5 let a jejich platy

Pohlaví	Škola	Praxe	Další činnosti	Přesčasy	Hrubý Plat
Muž A	ZŠ	2-5 let	Třídní učitel		37 000
Muž B	ZŠ	2-5 let			35 000
Muž C	ZŠ	2-5 let	Vedení kroužku – pěvecký sbor	přesčasy	38000
Žena D	ZŠ	2-5 let	Vydání publikace	Přesčasy	26 000
Žena E	ZŠ	2-5 let		Přesčasy	28 000
Žena F	ZŠ	2-5 let	Třídní učitelka		29 000

Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Na první pohled je zřejmé, že v tomto případě jsou muži zvýhodněni v řádech tisíců. Pokud jsou brány v potaz platové tabulky z roku 2021 (viz Tabulka 2) je evidentní, že odměna pedagogů z tabulky 4 s délkou práce 2-5 let spadají do platové úrovně č. 2 s rozmezím platu od 15 230 Kč do 34 170 Kč, toto kritérium respondenti splňují. Pokud bude brán zřetel na další činnosti, které uvádějí pedagogové z výše uvedené tabulky 4, myšleno je tím třídnictví, vydání publikace nebo přesčasy, tak i přes to výše uvedené informace vykazují známky genderového znevýhodnění na straně žen. Konkrétně tedy uvedený muž A má podstatně vyšší plat než například žena D, která má stejně dlouhou praxi v oboru, a sice nezastává pozice třídní učitelky, nýbrž má na účtě připsáno vydání publikace a k tomu přesčasové hodiny. I přes to, že bude brán v potaz fakt, že odměna za třídnictví v roce 2021 činila 1 500–3 000 Kč, je rozdíl mezi těmito dvěma pedagogy markantní. Ještě výraznější rozdíl je možné registrovat mezi mužem B a ženou E, kde oba tyto respondenti nezastávají žádnou funkční pozici, která by byla odměněna nad rámec platové tabulky, a ani nemají jiné zásluhy vůči škole na které působí a rozdíl v platu mezi těmito dvěma pedagogy činí 7 000 Kč, a to i přes přesčasy ženy E. Stejnou situaci kopírují shromážděná data muže C a ženy F z tabulky, kde je plat muže ve srovnání s ženou nespravedlivý. Z této demonstrace vyplývá, že může existovat a existuje diskriminace žen ve školství v oblasti odměňování.

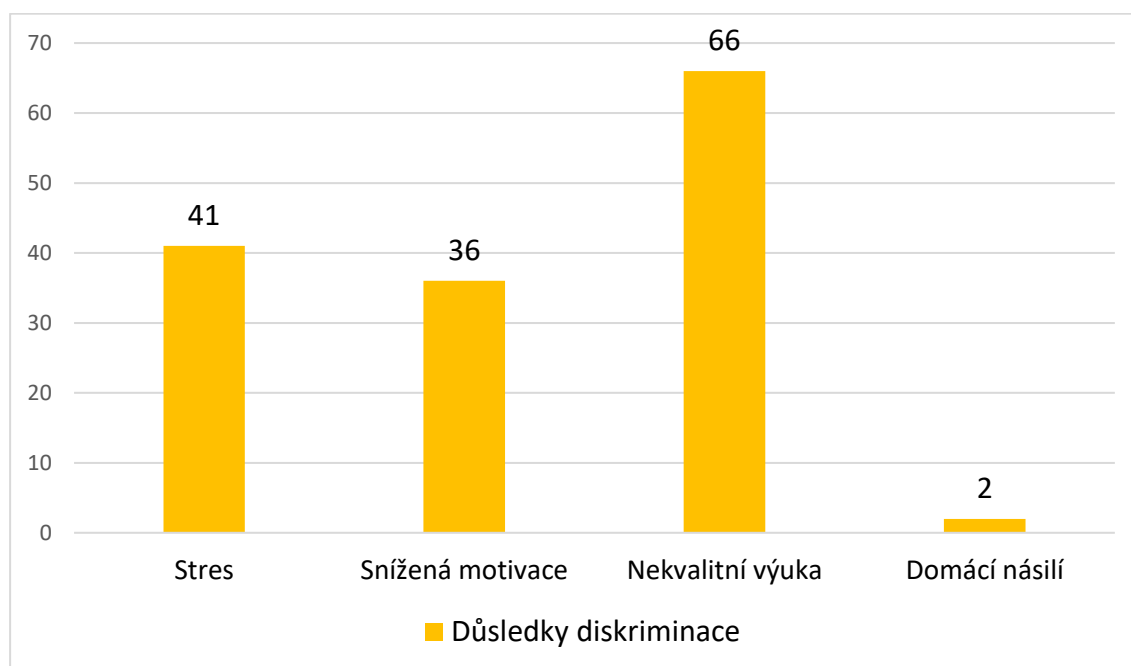
Následující graf na obrázku 6 zachycuje odpovědi na otázku „Pokud jste se setkal/a s formou diskriminace v odměňování na svém pracovišti, všiml/a jste si důsledků, ke kterým diskriminace vedla?“ Autorka této práce si troufne říct, že by nikoho nemělo překvapit četnost jednotlivých odpovědí. Nejčastěji objevujícím se důsledkem nerovnoměrného odměňování pedagogů – celkem 66 odpovědí, byla nekvalitní výuka, a není se čemu divit, jestliže učitel není spokojený se svou odměnou za práci je naprosto jasné, že nebude odvádět práci na 100 %.

Druhá v pořadí nejvíce se opakující odpověď byla, že jako důsledek diskriminace na pracovišti učitelé vnímají vznik stresu – v součtu se jedná o 41 reakcí. Ani tato odpověď by neměla nikoho zaskočit, protože nízký plat má tendence způsobovat řadu problémů, které vedou k psychickým potížím, včetně tedy stresu.

O něco méně dotázaných odpovědělo, že si všimli snížené motivace u svých kolegů a uvedli to jako dopad rozdílnosti v platu. Tato odpověď poněkud souvisí s důsledkem v podobě nekvalitní výuky, protože ke stejnému výsledku nakonec povede i snížená motivace k práci.

V dotazníku se bohužel vyskytují i responze, které naznačují, že důsledky nerovného platu na stejné pozici vygradovaly až do fáze, kdy finančně diskriminovaný jedinec čelí domácímu násilí. Je poněkud zarážející a velmi smutné, že se vůbec tato odpověď objevila, naštěstí se takovéto odpovědi objevily jen zřídka, konkrétně šlo o 2 respondenty. Dále se objevovaly responze jako například, že muži nebo ženy, kteří jsou ve finančně znevýhodněné pozici nedodržují jisté povinnosti, které jim plynou z pracovního vztahu nebo že se setkali s případem, kdy si peněžně diskriminovaný pedagog vybíjel svou zlost na nevinných žácích, což je zcela nepřijatelné a nemělo by k tomu vůbec docházet. Alespoň dle autorky by měli ředitelé/ky školy poskytnout svým zaměstnancům pedagogického sboru takové pracovní prostředí, ve kterém budou spokojeni a nebudou v důsledku nižšího platu znepríjemňovat studium žákům/studentům.

Obr. 6: Důsledky genderové diskriminace



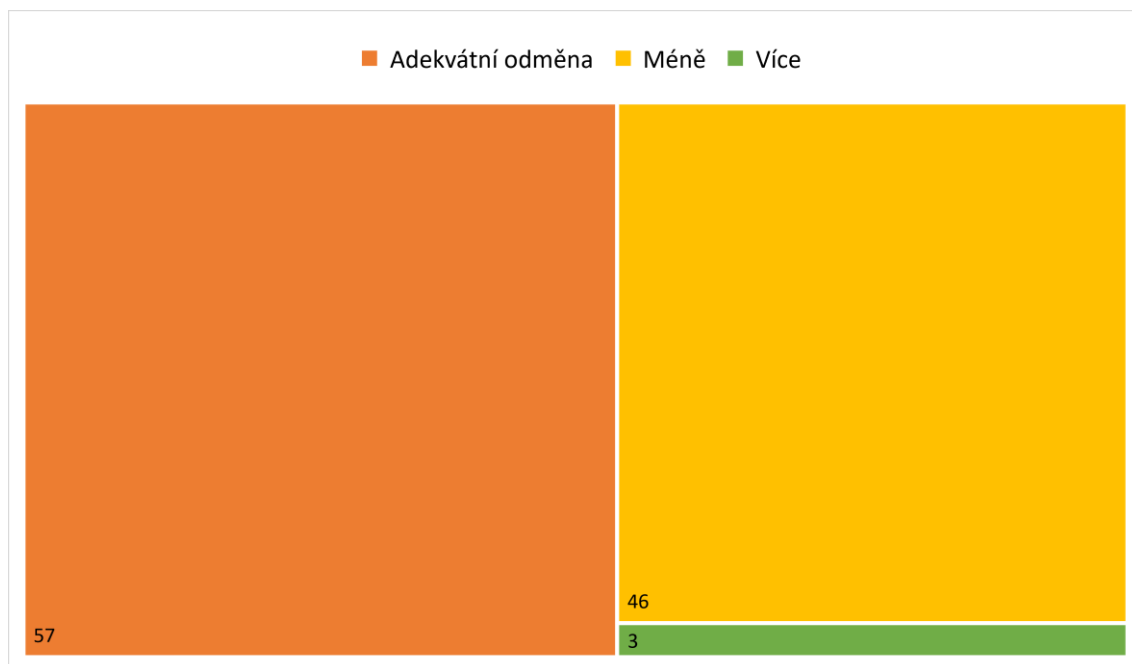
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Následující graf z obrázku 7 níže znázorňuje shromážděné odpovědi dotazovaných učitelů, kteří odpovídali na otázku, zda je jejich odměna přiměřená k jejich pracovnímu místu.

Z grafu je na první pohled patrné, že 57 respondentů je spokojeno se svým aktuálním hrubým platem, což je téměř polovina všech respondentů (47, 5 %). Tento fakt lze považovat za pozitivní, protože tito respondenti si nepřijdou jako oběti finanční diskriminace, ovšem to nic nemění na skutečnosti, že někteří znevýhodňováni jsou, protože i v těchto řadách se vyskytují jedinci, jejichž plat je skutečně menší než plat jeho/její stejně zkušeného kolegy/ně, a tak je možné pouze diskutovat o tom, zda si tuto skutečnost respondenti, kteří takto odpověď označili, pouze neuvědomují nebo si to nechtějí přiznat, anebo je za tím něco úplně jiného. Na druhou stranu, co nelze považovat za pozitivní, je fakt, že poměrně hodně dotazovaných pedagogů se svou výší platu spokojených není. Relevantní na této odpovědi je především její četnost, protože takto odpovědělo celkem 46 respondentů, což je více než třetina celého vzorku, přesně tedy 38,33 %. Což znamená, že více než 38 % respondentů může vykazovat jisté rysy chování způsobených důsledky nízkého platu. Mohlo by se jednat například o právě výše nejvíce zmiňovanou nekvalitní výuku, která má značný vliv na výsledky žáků, především na základních a středních školách, a právě těmto žákům, zejména tedy na těch základních

školách, by měla být poskytována kvalitní výuka. Další důsledky je možno vidět v grafu na obrázku 6 viz výše. Nejméně odpovědí je možno registrovat u možnosti „více“, kde tuto odpověď volili pouze 3 respondenti, kteří mají tolik sebereflexe a dokážou říct, že mají vyšší plat, než by si na své pozici zasloužili.

Obr. 7: Domníváte se, že je Vaše odměna za práci adekvátní?



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

V dotazníkovém šetření se autorka dále respondentů tázala, zda pocítují nějakým způsobem nominální vývoj hrubé odměny. Odpovědi na tuto otázku byly různé, ale ve výsledku bylo více respondentů těch, kteří opravdu vnímají nějakým způsobem navýšování jejich nominálního hrubého platu. Celkem bylo 68 % dotazovaných, kteří vidí nominální vývoj platu a 32 % dotazovaných žádný vývoj nepocítují.

Součástí otázky bylo o kolik se průměrně zvyšuje nominální mzda (plat). Na tuto otázku neodpověděli všichni respondenti a nejčastěji (5 odpovědí) se objevovalo každoroční navýšení nominálního platu o 1500 Kč, dále se objevilo (2 odpovědi) každoroční navýšení platu o 700 Kč. Někteří uváděli, že se jejich plat každoročně zvyšuje o 1000 Kč. (4 odpovědi). V průměru se jedná o každoroční navýšení o 1170 Kč. Jeden respondent uvedl, že se jeho nominální hrubý plat **od roku 2011 vůbec nezměnil**.

4.3 Srovnání platů na mezinárodní úrovni

V následující empirické části práce bude věnováno několik stránek porovnání platů českých učitelů vyučujících na veřejných školách v Plzeňském kraji s platy členských států Visegrádské čtyřky.

4.3.1 Česká republika versus Slovensko

Školský karierní systém na Slovensku je velmi podobný tomu v České republice. Stejně tak jako v ČR, tak i na Slovensku odměňují pedagogy na základě platových tabulek – viz příloha M a jejich plat se odvíjí od dosaženého stupně vzdělání, kariérového stupně a počet roků praxe. Slovenský karierní systém se rozděluje na čtyři stupně: začínající učitel, samostatný učitel, učitel s 1. atestací a učitel s 2. atestací⁸. Tyto části obsahuje nároková složka platu na Slovensku, odměny za vedení třídy a podobně spadají do nenárokové složky, opět stejně jako v ČR. (Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, 2022)

Česká republika a Slovensko se nachází podle grafu, který znázorňuje míru rozdílnosti v odměňování (viz příloha A) mezi státy OECD s největším rozdílem v platech a mzdách mužů a žen, a právě proto budou shromážděná data porovnávána se Slovenskem.

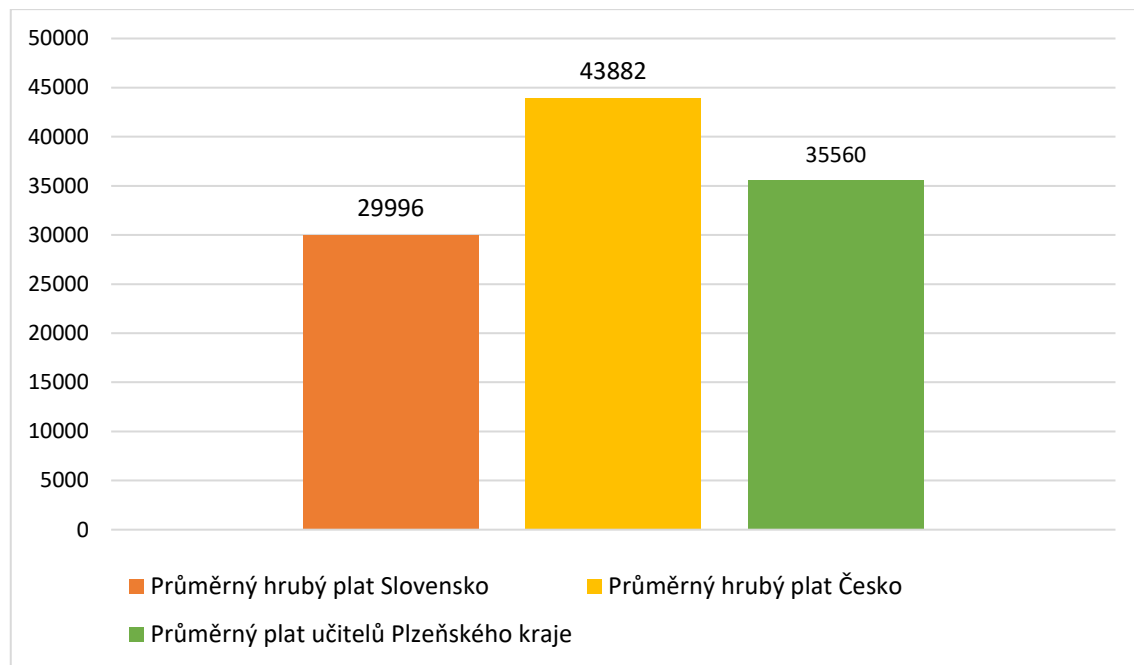
Podle slovenského statistického úřadu je průměrný hrubý nominální měsíční plat pracovníků v oboru vzdělávání 1225 €, což v přepočtu na Českou korunu činí zhruba 29 996 Kč. (Štatistický úrad Slovenskej republiky, 2022) V porovnání s průměrným měsíčním nominálním hrubým platem v ČR, kde průměrný plat mužů a žen (viz tabulka 3) činí 43 882 Kč, se jedná výrazný rozdíl v hodnotě 13 886 Kč.

Nabízí se zde možnost porovnat plat Slovenských učitelů s výší hrubých platů respondentů, kteří ji uvedli v rámci dotazníkového šetření. Dle získaných dat mají učitelé veřejných škol v Plzeňském kraji hrubý nominální plat v rozmezí od 15 000 Kč do 57 000 Kč, což je v průměru 35 560 Kč, kdežto podle statistik slovenského úřadu průměrný plat činí 29 996 Kč (1225 €). Výsledek porovnání platů pedagogů v Česku a na Slovensku je, že na Slovensku mají učitelé ještě méně peněz než ti v ČR a rozdíl průměrných hrubých nominálních platů pedagogů je 5 564 Kč. Celkem 14 respondentů má nižší plat, než je

⁸ Atestace je ověření schopností získaných v průběhu předchozí praxe

průměrná nominální mzda pedagogů na SR a naopak 64 dotazovaných uvedlo plat vyšší. Na obrázku 8 viz níže jsou v grafu znázorněny zjištěné průměrné hrubé platy učitelů.

Obr. 8: Výše průměrných hrubých platů ČR x SR



Zdroj: zpracováno autorkou

4.3.2 Česká republika versus Polsko

Podle grafu v příloze A, kde jsou zpracovaná data z ČSÚ, které vypovídají o míře rozdílnosti v platech mužů a žen, má Polsko hodnota markantně lepší vyhodnocení než ČR, vlastně Polsko (hodnota 8,5) má o více než polovinu menší rozdíly v odměňování než ČR (18,9). V příloze N je pro zajímavost dostupný graf, který ukazuje průměrnou hrubou měsíční mzdu ve vzdělání v komparaci s ostatními profesemi v Polsku.

Polský školský systém je založený na lehce jiném principu, než je ten český, přičemž jádro způsobu odměňování učitelů zůstává stále stejný. Co zůstává stejné je, že odměna polských učitelů se skládá ze základního platu⁹ a dalších příplatků, jako například příplatky za odpracované roky, motivační, funkční, přesčasové a podobně. Toto by se dalo přirovnat jako nároková a nenároková část platu učitelů v České republice. Co je zcela jiné je, že v Polsku nemají zavedené platové tabulky pro učitele, na základě

⁹ Základní plat je určován na základě stupně profesního postupu, kvalifikace a počtu povinných vyučovacích hodin a příplatky se určují podle doby zaměstnání, kvality práce, svěřené funkce atd. (gazetaprawna.pl,2022)

kterých bude určován základní plat. Polští učitelé jsou rozdělení podle dosažené kvalifikace na:

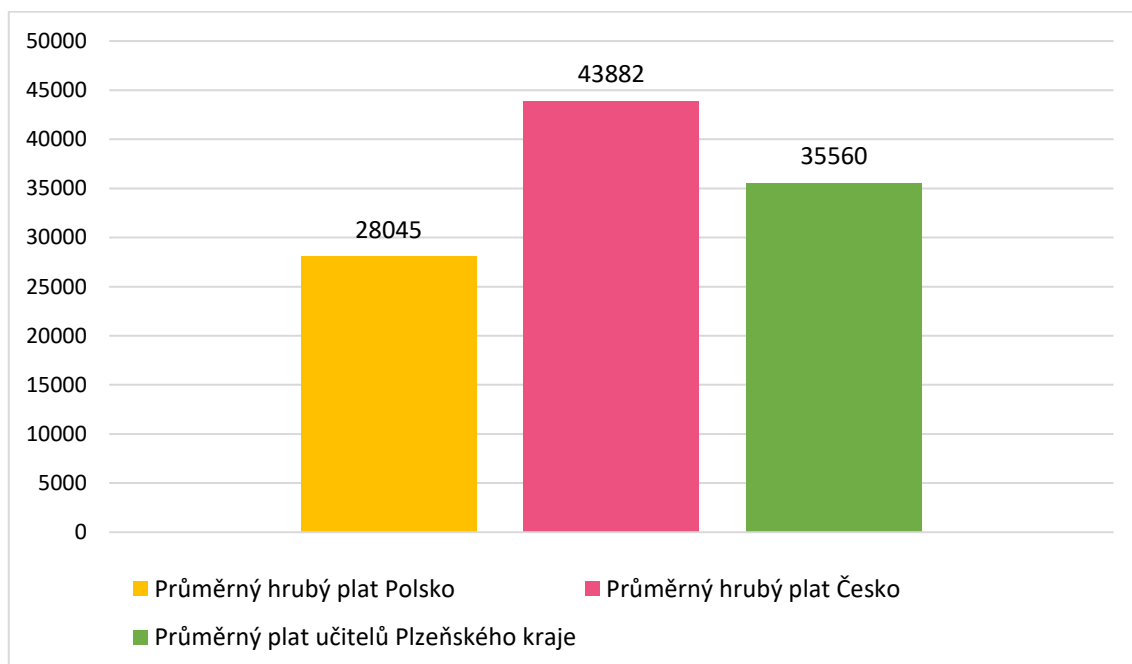
- Cvičný učitel – 100 % základní částka
- Smluvní učitel – 111 % základní částka
- Jmenovaný učitel – 144 % základní částka
- Certifikovaný učitel¹⁰ – 184 % základní částka (Sbírka zákonů z roku 2021, Ústava-učitelství průkaz, 2022)

Polská vláda schválila navýšení průměrných platů učitelů, a to od 1. května 2022. Nové průměrné platy budou navýšeny o 4,4 % oproti poslední změně. Průměrné platy budou tedy následující: Cvičný učitel – 3 693, 46 PLN (19 475 Kč), smluvní učitel – 4 099,74 PLN (21 618 Kč), jmenovaný učitel – 5 318, 58 PLN (28 045 Kč), certifikovaný učitel – 6 795,97 PLN (35 835 Kč). (gazetaprawna.pl,2022)

Po uvážení byl pro komparaci vybrán průměrný plat jmenovaného učitele, protože dotazníkového šetření se zúčastnilo nejvíce učitelů působících na ZŠ a VŠ, a právě této charakteristice odpovídá titul „jmenovaný učitel“. Průměrný plat jmenovaných učitelů v Polsku bude tedy 28 045 Kč, zatímco učitelé v Plzeňském kraji dosahují průměrné výše 35 560 Kč. Po této analýze vyšla najevo skutečnost, že učitelé v Polsku budou mít i přes navýšení stále nižší plat v průměru o 7 515 Kč. V porovnání průměrného platu i s ostatními kvalifikačními stupni je rozdíl u cvičných učitelů ve výši 16 086 Kč, což je velmi výrazný rozdíl, ale v této kvalifikační třídě se jedná o začínající učitele, takže je evidentní, že jejich plat bude nižší. Průměrná mzda smluvních učitelů je nižší o 13 943 Kč a certifikovaní učitelé v Polsku mají oproti učitelům, kteří byli předmětem dotazníkového šetření vyšší plat v průměru o pouhých 275 Kč, takže je možné říct, že jsou platově vyrovnání. Pro přehlednost je níže poskytnut k nahlédnutí obrázek 9, na kterém jsou graficky znázorněné výše průměrných platů, a rozdíly mezi platy jsou tak vidět na první pohled.

¹⁰ Učitelem v praxi se osoba bez stupně profesního povýšení stane dnem nástupu do zaměstnání. Učitelé s tříletým působením na vysoké škole nebo s pětiletým působením a odbornými výsledky získají titul smluvní učitel dnem nástupu do zaměstnání ve škole. Učitelé s akademickým titulem působící na škole alespoň 3 roky získávají titul jmenovaný učitel dnem nástupu do zaměstnání ve škole. Titul certifikovaný učitel je udělen osobě s akademickým titulem, který má alespoň pětiletou praxi výuky na VŠ dnem nástupu do zaměstnání na škole. (Sbírka zákonů z roku 2021, Ústava-učitelství průkaz, 2022)

Obr. 9: Výše průměrných hrubých platů ČR x Polsko



Zdroj: zpracováno autorkou

4.3.3 Česká republika versus Maďarsko

Maďarský platový systém pro učitele je uzpůsobený na stejný princip jako kariérní systém učitelů v ČR s několika malými změnami. Stejně jako v České republice, i v Maďarsku jsou pedagogové placeni podle určitých hledisek. V Maďarsku se plat učitelů skládá z těchto faktorů: projekční základ platového tarifu, pedagogický platový základ, stupeň učitele a jeho klasifikační kategorie. Zohledněním těchto čtyř základních složek je vytvořen základní plat učitele, v Česku by se jednalo o nárokovou část platu, která je daná tabulkami, ke kterému jsou dále připočítávány další odměnové příplatky, v Česku je takto definována nenároková část platu.

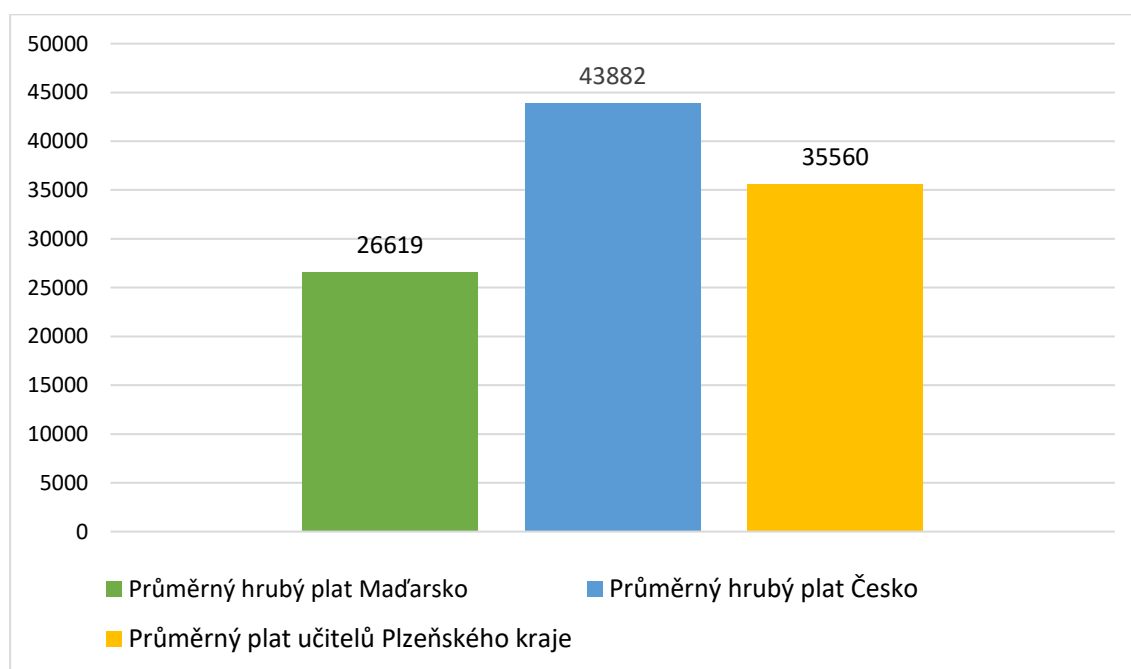
Učitelské stupně jsou v Maďarsku členěny podobně jako v Polsku. Pro upřesnění se v Maďarsku rozlišuje:

- 1. stupeň: Stážista učitele (2–4 roky praxe)
- 2. stupeň: Učitel I. (6–9 let praxe, kvalifikační zkouška)
- 3. stupeň: Učitel II. (6 + let praxe, 1. kvalifikace)
- 4. stupeň: Magisterský učitel (14 + let praxe, odborná zkouška, 2. kvalifikace)
- 5. stupeň: Vědecký učitel (8–14 let praxe, 2. kvalifikace, titul PhD.)

Pedagogický platový základ je v Maďarsku stanoven na základě středoškolského vzdělání na 120 % projekční základny, základní nebo vysokoškolský titul je stanoven na 180 % projekční základny a magisterský titul je určen sazbou 200 % projekční základny. (Pénzcentrum-hu, 2022) Pro představu jsou v příloze O přiloženy platové tabulky s hrubými platy učitelů působících v Maďarsku v kategorii stážista, učitel I a učitel II.

Podle maďarského statistického úřadu dosahuje průměrný nominální hrubý plat pedagoga částky 411 682 HUF, což v přepočtu činí 26 619 Kč. (Hungarian Central Statistical Office) Pokud by tedy pro účely této bakalářské práce byla opět tato částka srovnána s průměrným hrubým platem s učiteli působících na školách v Plzeňském kraji, vyjde najevo skutečnost, že oproti maďarským učitelům berou ti čeští daleko větší plat, konkrétně je zde rozdíl 8 942 Kč. Níže na obrázku 10 je opět graficky zpracováno, jak si vedou čeští učitelé ve výši průměrných platů oproti Maďarsku.

Obr. 10: Výše průměrných hrubých platů ČR x Maďarsko

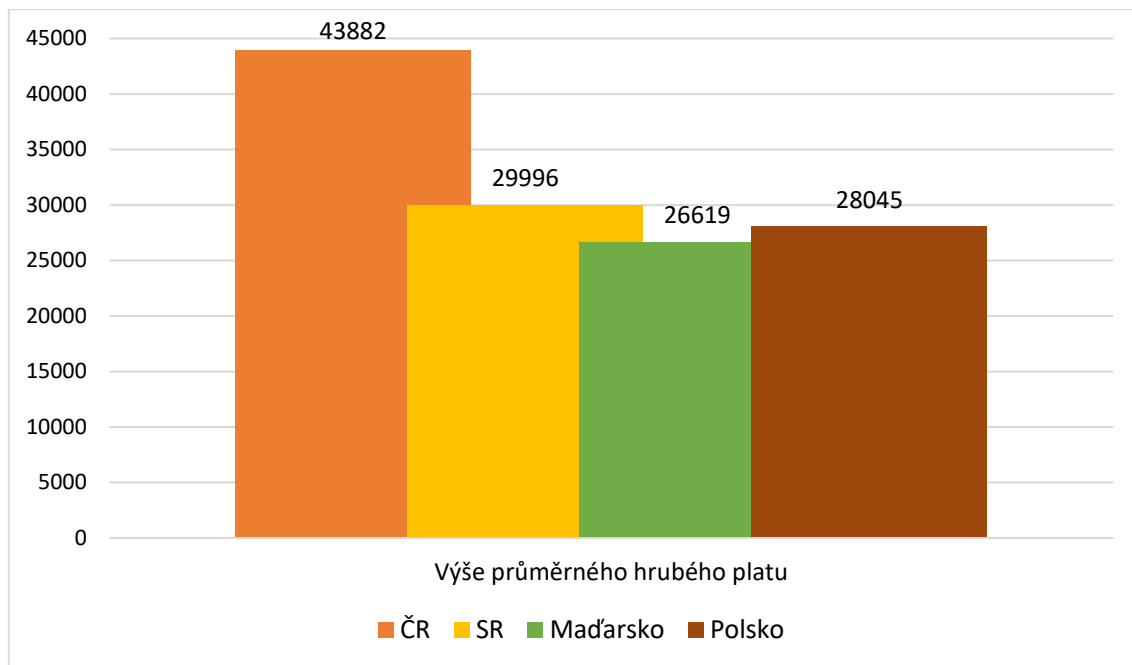


Zdroj: zpracováno autorkou

Vzhledem k tomu, že v práci byly porovnávány platy v rámci Visegrádské čtyřky, je nutno podotknout, že na základě provedeného dotazníku a analýzy průměrných platů s členskými státy, jsou učitelé v České republice nejlépe odměňováni a mají tak nejvyšší průměrný plat a o i v případě porovnání průměrného platu učitelů celostátně. Naopak nejhůře na tom jsou učitelé, kteří vyučují na školách v Maďarsku, mezi těmito průměrnými hrubými platy byl v rámci analýzy největší rozdíl. Výsledky byly zaneseny

do grafu v obrázku 11 níže, kde je vidět, v jaké míře jsou čeští učitelé lépe odměňováni na rozdíl od učitelů z ostatních zkoumaných států.

Obr. 11: Srovnání států Visegrádské čtyřky



5 Shrnutí dotazníkového šetření a limity výzkumu

Je nutné se vzhledem k menšímu vzorku respondentů zamyslet nad tím, zda byl nebo nebyl výzkum v důsledku malého počtu odpovědí limitován v závěrech čili pokud by se statisticky významně změnila výsledky empirického šetření, pokud by bylo shromážděno například pětinasobně větší množství dat. Je nezbytné se proto zaměřit na odpovědi mužů a žen a zjistit, zda se jejich odpovědi lišily natolik, že by se v případě získání většího vzorku respondentů výsledky jevíly jako významně jiné, a změnila by tak výsledky šetření. Autorka této práce pečlivě posoudila odpovědi respondentů a závěry, které byly vyvozeny z výzkumu. Bylo zjištěno, že při testování odlišnosti výše platu pouze na základě pohlaví nebylo možné prokázat, že muži mají vyšší plat než ženy, ale na základě vyšší střední hodnoty mužského vzorku dat lze tvrdit, že při větším statistickém vzorku, by se výsledek této analýzy mohl eventuelně změnit. Dále na základě hlubší analýzy, kde byly zahrnuty léta praxe a druh školy pedagogů, bylo v rámci analýzy prokázáno, že v některých případech jsou ženy opravdu finančně znevýhodněné, avšak tato situace nenastala ve všech případech, právě z důvodu nízkého počtu respondentů. Tudíž by se dalo předpokládat, že větší vzorek by mohl změnit výsledky i v ostatních situacích, kde ženská diskriminace nebyla potvrzena. Lze takto i soudit na poměrně vysoké volatilitě v odpovědích mužů a žen, kdy převážně ženy odpovídaly, že si myslí že muži mají vyšší platy, naopak muži většinou odpovídali, že platy jsou souměrné. V závěru po uvážení většího statistického vzorku lze konstatovat, že výzkum prováděný v rámci této bakalářské práce byl z části limitován nízkým vzorkem respondentů, ale dle názoru autorky by větší vzorek respondentů pouze potvrdil a prohloubil závěry, které byly vyvozeny z provedené analýzy.

Závěr

Cílem této práce bylo na základě ověřených informací zjistit, zda jsou někteří pedagogičtí pracovníci genderově oslabeni ve výši hrubého měsíčního platu, a pokud by bylo zjištěno, že zde opravdu existuje zjevný rozdíl mezi platy učitelů v rámci pohlaví, bylo dále cílem zjistit, co je jeho příčinou. Obsah bakalářské práce přiblížil kariérní systém českého regionálního školství a způsob odměňování pedagogických pracovníků působících na veřejných školách v České republice a výše průměrných mezd těchto zaměstnanců. V souvislosti s těmito informacemi bylo možné v práci posoudit, zda jsou muži nebo ženy působící v tomto oboru (ne)rovnoměrně finančně ohodnoceni.

Autorka práce zjistila, že kariérní systém veřejného školství v České republice je doposud založen na principu nárokové a nenárokové složky platu, kde základní pilíř tvoří platové tabulky, které na základě splnění určitého kritéria – kvalifikačního stupně (délka praxe, výše vzdělání atd.) udělují pedagogickému pracovníku výši nárokové složky platu, která je dále navyšována o nenárokovou složku, kam se řadí další příplatky. Výši nenárokové složky platu určují subjektivně zpravidla ředitelé škol. Rozborem několika děl vyšla najevo skutečnost, že v českém školství působí převážně ženy, a právě ty jsou ve školství finančně diskriminovány. Tato skutečnost byla dále zkoumána pomocí shromážděných dat z dotazníkového šetření. Z analýzy bylo zjištěno, že výše platů jednotlivých respondentů bez přihlídnutí na druhu školy a délky praxe, tedy pouze na základě pohlaví, bylo pomocí testu odhaleno, že mezi ženami a muži neexistuje významný rozdíl ve výši hrubého platu. Oproti tomu konkrétnější analýza dotazníkového šetření posoudila, že při zohlednění výše uvedených specifíků jsou mezi pedagogy výrazné rozdíly ve výši hrubých platů – převážně jsou muži odměňováni lépe než ženy. Je možné konstatovat, že za těmito rozdíly stojí nejčastěji stereotypní předsudky vůči ženám, ve kterých jsou ženy spojovány od přírody jako slabší pracovní článek, udržení mužů ve školství ve spojitosti s jejich nedostatkem v tomto oboru, dále vidina mužů jako živitele rodiny a ženy naopak jsou nižším platem sankcionované za odchod na mateřskou dovolenou. V důsledku nižších mezd se ve školství objevuje u učitelů chování jako je nekvalitní výuka, stres a snížená motivace k práci.

Pro porovnání průměrných hrubých platů učitelů byly pro tuto práci zvoleny členské státy Visegrádské skupiny. Ke komparaci se jako sousední státy ČR nabízelo Slovensko a Polsko, a navíc byla provedena analýza průměrných platů i maďarských učitelů – ve

výsledku tedy V4. Komparace dokázala, že průměrné platy učitelů napříč státy jsou vcelku rozmanité, ale ve výsledku jsou čeští učitelé odměňováni nejlépe, přičemž stále ne dostatečně.

Bakalářská práce na základě poznatků a výsledků poukazuje na jisté nedostatky v přístupu a způsobu odměňování učitelů v České republice, které vedou k myšlence, že tento systém se zdá být poněkud neflexibilní. V systému odměňování má dominantní postavení platový tarif zaměstnance, díky čemuž celý systém postrádá možnost jakýmkoliv způsobem spravedlivě ocenit odvedenou práci pedagoga na základě jeho pracovních výsledků, a tím jej motivovat pro stálé zdokonalování své praxe. V návaznosti na tuto práci je možné ze strany autorky pouze doporučit úpravu systému. Je klíčové, aby dosavadní systém odměňování podstoupil změny, které by měly vést ke zmírnění rozdílů mezi platy učitelů. Námětem pro rozšíření této práce může být účinná změna dosavadního systému.

Seznam použitých zdrojů

Armstrong, M. (2009). *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing.

Cabada, L., & Waisová, Š. (2018). *Bezpečnostní, zahraniční a evropská politika Visegrádské skupiny*. Praha: Metropolitní univerzita Praha

Český statistický úřad. *Mzdy učitelů v regionálním školství 2013-2020*. Dostupné 29.12.2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/165567806/23006921.pdf/ee7c7953-d4c5-4e78-b365-b90af0c64156?version=1.1>

Český statistický úřad. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle kolektivní smlouvy a pohlaví*. Dostupné 31.12.2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/142398903/11002621a07.pdf/554aeb40-3f5a-4bc6-a5e8-47693b66923a?version=1.4>

Český statistický úřad. *Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví*. Dostupné 17.12.2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/142398903/11002621a04.pdf/39919e04-78ac-4cf6-b742-5cabe12b1d92?version=1.4>

Český statistický úřad. *Práce a mzdy – Gender pay gap, mezinárodní srovnání*. Dostupné 13. 12. 2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200437.pdf/b9713bf4-d3f4-4968-a57a-bfbc7cb14091?version=1.1>

Český statistický úřad. *Práce a mzdy: Průměrné hrubé měsíční mzdy a mediány mezd*. Dostupné 17.12.2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200435.pdf/04cb95e7-249e-467e-88a0-85e8bf97a777?version=1.1>

Český statistický úřad. *Průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců v národním hospodářství podle ekonomické činnosti (sekce CZ-NACE) - z ročního zjišťování*. Dostupné 31.12.2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/142381699/1100252107.pdf/5f9a594f-c840-4564-856c-d702e6596bd7?version=1.1>

Český statistický úřad. *Vzdělávání – Učitelé v regionálním školství a akademičtí pracovníci veřejných vysokých škol podle pohlaví*. Dostupné 13. 12. 2021 z <https://www.czso.cz/documents/10180/120583268/300002200302.pdf/b69e2a62-40e7-48f4-8262-6bb151ebd3eb?version=1.1>

Eurostat. (2021). *ec.europa.eu*. Dostupné 8.1.2022 z https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Evropská Komise. (2020). *ec.europa.eu*. Dostupné 17. 12. 2021 z: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_cs.

Havelková, B. (2007). *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium.

INFOR PL SA, (2022). *Dziennik Gazeta Prawna*. Dostupné 7. 4. 2022 z https://serwisy-gazetaprawna-pl.translate.google/edukacja/artykuly/8391965,wynagrodzenie-nauczycieli-ile-tak-naprawde-zarabia-nauczyciel-w-polsce.html?_x_tr_sl=pl&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=op,sc

Kocourek, J. & Trylč L. (2004). *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Praha: ANAG.

Krchovová, O., Klímová, R., Pfeilerová, J., & Janoušek, K. (2021). *Příklady a postupy pro mzdové účetní*. Verlag Dashöfer.

Křížková, A., Vohlídalová, M. & Volejníčková Marková, R. (2018). *Genderové nerovnosti v odměňování – problém nás všech*. Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K. & Maříková, H. (2017). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Křížková, A., Vohlídalová, M., Pospíšilová, K. & Maříková, H. (2019). *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR Hloubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Kurzycz. *Platové tabulky učitelů a pedagogů pro rok 2022*. Dostupné 29. 12. 2021 z <https://www.kurzy.cz/platy/platove-tabulky-2021/>

Maďarský centrální statistický úřad, (2021). *hungarian central statistics office*. Dostupné 1. 4. 2022 z https://www.ksh.hu/stadat_files/mun/en/mun0068.html

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, (2017). *Minedu*. Dostupné 14. 3. 2022 z <https://www.minedu.sk/data/att/11848.pdf>

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR, (2017). *Minedu*. Dostupné 14. 3. 2022 z <https://www.minedu.sk/platove-tarify-v-skolstve-od-1-1-2020/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, (2020). *msmt*. Dostupné 1. 4. 2022 z <https://www.msmt.cz/file/54480/>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, (2021). *Metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků a ostatních zaměstnanců škol a školských zařízení a jejich zařazování do platových tříd podle katalogu prací*. Dostupné 29.11.2021 z: https://www.msmt.cz/uploads/O_200/Methodicky_vyklad_k_odmenovani_zari_2021/II_Metodicky_vyklad_k_odmenovani_uprava_web.pdf

Münich, D & Smolka, V. (2020). *Platy učitelů v roce 2019: Blyská se na lepší časy?* Dostupné 31.12.2021 z https://idea.cerge-ei.cz/files/IDEA_Studie_3_2020_Platy_ucitelu/IDEA_Studie_3_2020_Platy_ucitelu.html#p=6

Odbor strategického rozvoje a koordinace veřejné správy, (2019). *ministerstvo vnitra České republiky*. Dostupné 5. 4. 2022 z <https://www.mvcr.cz/clanek/mezinarodni-organizace-a-vs-visegradska-ctyrka.aspx>

Pavlík, P. & Smetáčková, I. (2006) *Analýza odměňování žen a mužů ve školství: Jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?* Dostupné 29.12.2021 z https://www.nidv.cz/media/materialy/aktuality_download/analiza-odmenovani-ve-skolstvi.pdf

Pavlík, P. & Smetáčková, I. (2006). *Analýza odměňování žen a mužů ve školství: Jak vzniká odlišnost v platech učitelek a učitelů?* Praha: Otevřená společnost.

Penzcentrum, (2021). *Penzcentrum-hu*. Dostupné 8. 4. 2022 z https://www-penzcentrum-hu.translate.goog/karrier/20210422/pedagogus-bertabla-2021-enyit-keresnek-a-pedagogusok-a-pedagogusi-eletpalyamodell-alapjan-1113969?_x_tr_sl=hu&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=sc

Polský statistický úřad, (2021). *Statistics Poland*. Dostupné 3. 4. 2022 z <https://stat.gov.pl/en/topics/labour-market/working-employed-wages-and-salaries-cost-of-labour/employment-wages-and-salaries-in-national-economy-in-i-iii-quarters-of-2021,1,51.html>

Sbírka zákonů, (2021). *Vulcan*. Dostupné 7. 4. 2022 z https://www-prawo-vulcan-edu-pl.translate.goog/przegdok.asp?qdatprz=akt&qplikid=2&_x_tr_sl=pl&_x_tr_tl=cs&_x_tr_hl=cs&_x_tr_pto=sc

Skolskeodbory.cz. *O nás*. Dostupné 29. 12. 2021 z <https://skolskeodbory.cz>

Statistický úřad Slovenské republiky, (2021). *datacube. statistics*. Dostupné 1. 4. 2022 z http://datacube.statistics.sk/#!/view/sk/VBD_SK_WIN/np3104rr/v_np3104rr_00_00_00_sk

Viktorinová, Lucie. (2021). *Rovnost žen a mužů*. Dostupné 15.12.2021 z <https://www.msmt.cz/ministerstvo/genderova-rovnost>

Zákon č. 262/2006 Sb. *Zákoník práce*

Seznam tabulek

Tab. 1: Podíly zaměstnanců, placený čas a hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví (rok 2020).....	11
Tab. 2: Platy učitelů a ostatních pedagogických pracovníků v roce 2021	20
Tab. 3: Platy učitelů v regionálním školství podle pohlaví.....	22
Tab. 4: Statistická analýza výše mezd mužů a žen	27
Tab. 5: Platy učitelů s praxí 2-5 let a jejich platy.....	40

Seznam obrázků

Obr. 1: Pedagogičtí pracovníci dle pohlaví	18
Obr. 2: Délka praxe učitelů a výše jejich výše hrubé odměny na ZŠ	32
Obr. 3: Délka praxe učitelů a výše jejich výše hrubé odměny na SŠ	34
Obr. 4: Délka praxe učitelů a výše jejich výše hrubé odměny na VŠ.....	35
Obr. 5: Jak jsou odměňovány ženy v porovnání s muži celkem.....	37
Obr. 6: Důsledky genderové diskriminace	42
Obr. 7: Domníváte se, že je Vaše odměna za práci adekvátní?	43
Obr. 8: Výše průměrných hrubých platů ČR x SR	45
Obr. 9: Výše průměrných hrubých platů ČR x Polsko	47
Obr. 10: Výše průměrných hrubých platů ČR x Maďarsko.....	48
Obr. 11: Srovnání států Visegrádské čtyřky	49

Seznam zkratek

ČR – Česká republika

GPG – Gender pay gap

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

ČSÚ – Český statistický úřad

EU – Evropská Unie

OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj

ČMOS PŠ – Českomoravský odborový svaz pracovníků školství

OSN – Organizace Spojených Národů

ZŠ – základní škola

SŠ – střední škola

VŠ – vysoká škola

V4 – Visegrádská skupina

ČSR – Československá republika

SR – Slovenská republika

Seznam příloh

Příloha A: Rozdílnost v odměňování v jednotlivých zemích EU k říjnu 2020

Příloha B: Vývoj průměrné mzdy v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče, veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení

Příloha C: Platové tabulky pedagogů 2022

Příloha D: Podíly zaměstnanců podle kolektivní smlouvy

Příloha E: Podíl mezd žen podle dosaženého vzdělání

Příloha F: Program ČMOS PŠ

Příloha G: Otázky dotazníku

Příloha H: Důvody znevýhodnění žen

Příloha I: Aktivita pedagogů

Příloha J: Dynamika relativních učitelských platů v ČR v mezinárodním srovnání

Příloha K: Délka praxe pedagogů

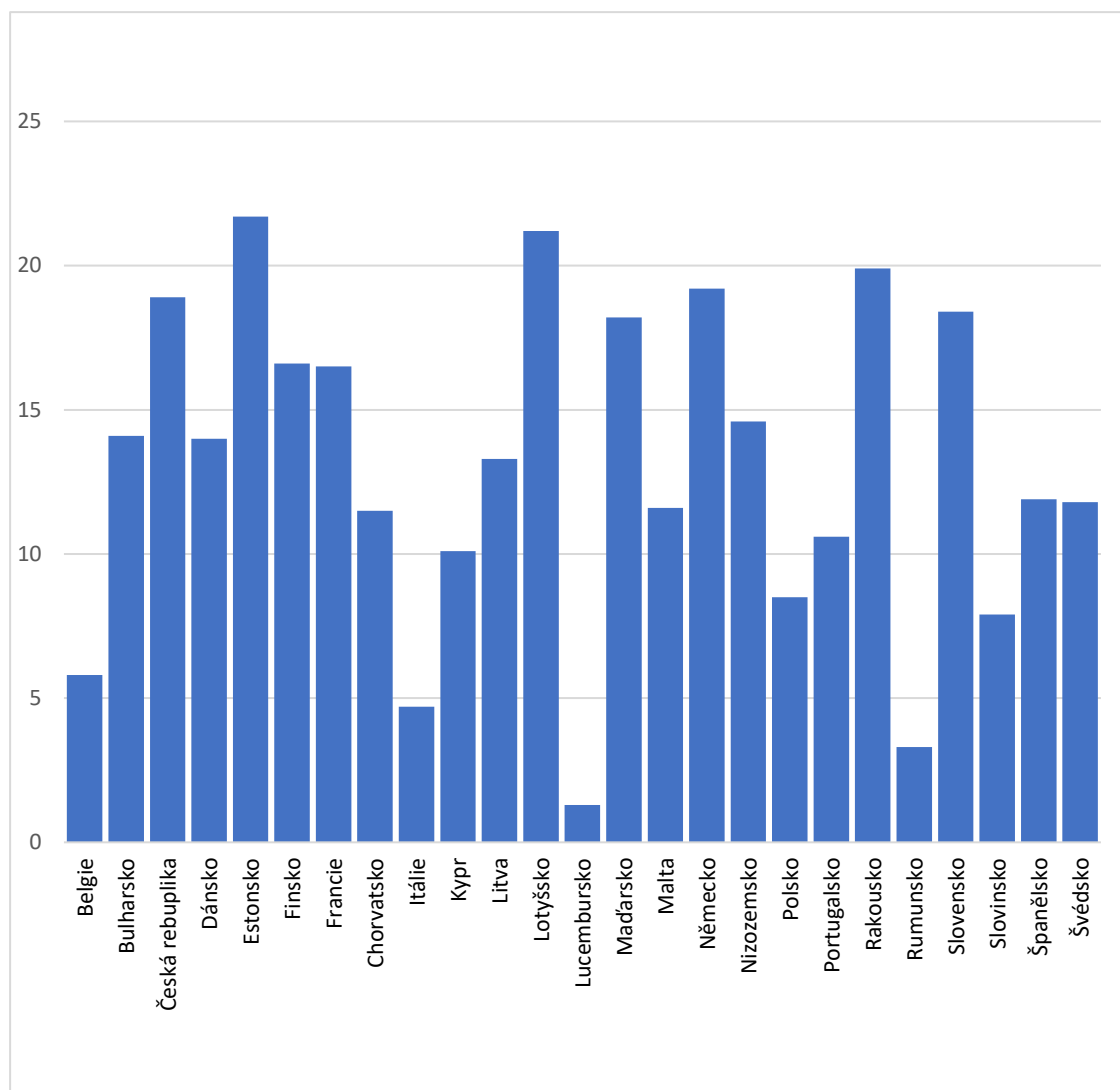
Příloha L: Schéma vzdělávacího systému České republiky ve školním/akademickém roce 2020/2021

Příloha M: Platové tabulky pedagogů na Slovensku v CZK

Příloha N: Průměrná hrubá měsíční mzda a plateb ve vybraných sekcích PKD/NACE v 1.–3. čtvrtletí 2021

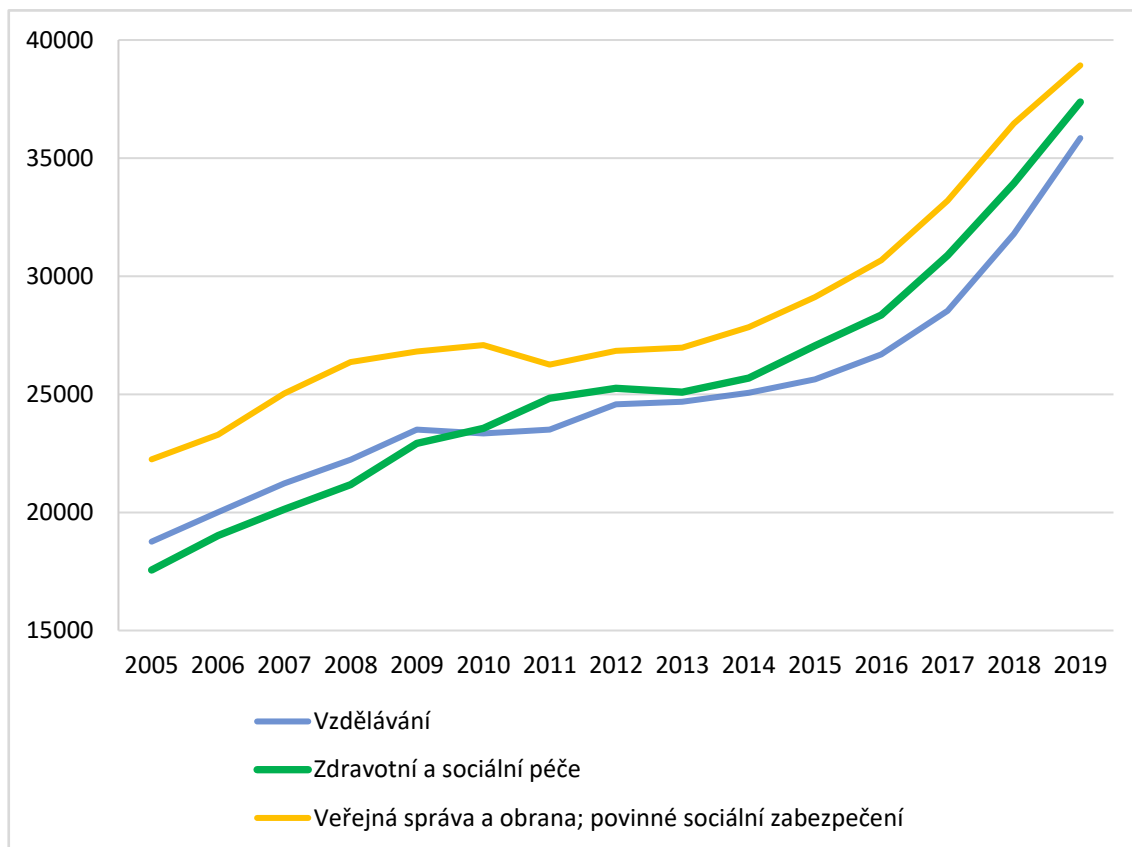
Příloha O: Zaručená hrubá mzda praktikanta a učitele v kategorii I, II (HUF)

Příloha A: Rozdílnost v odměňování v jednotlivých zemích EU k říjnu 2020



Zdroj: ČSÚ (2020), zpracováno autorkou

Příloha B: Vývoj průměrné mzdy v oblasti vzdělávání, zdravotnictví a sociální péče, veřejné správy, obrany a povinného sociálního zabezpečení



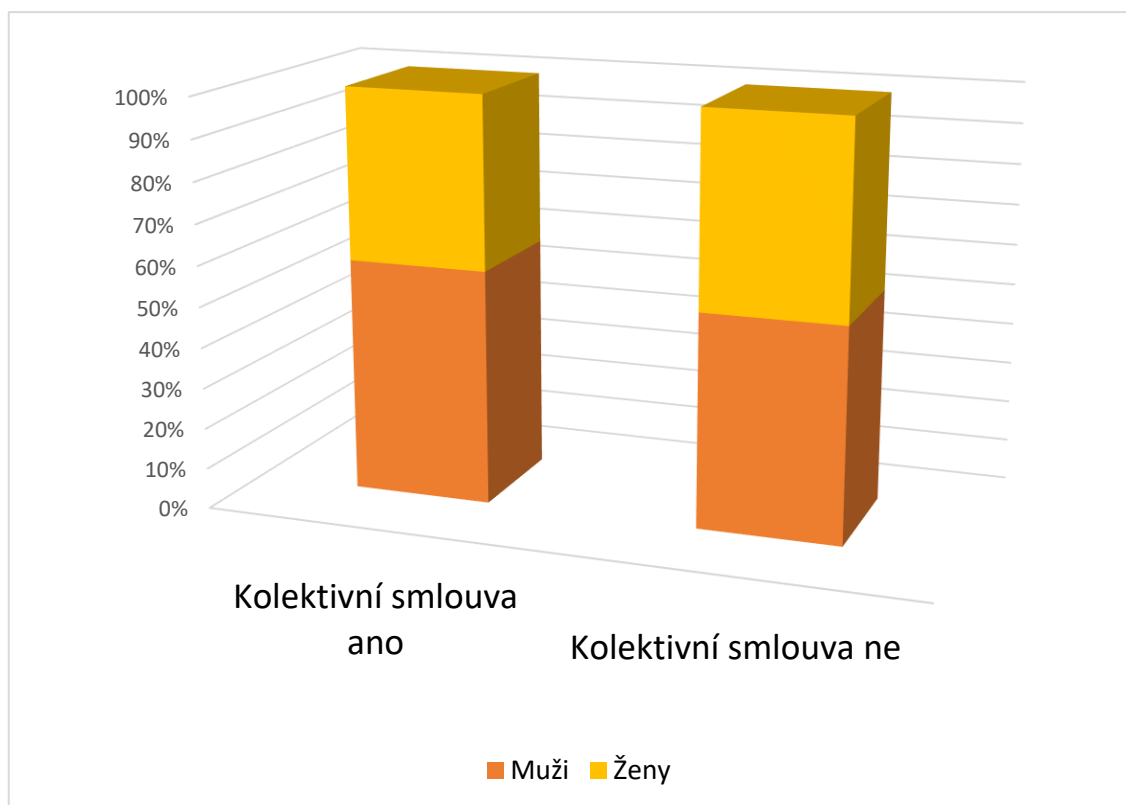
Zdroj: ČSÚ (2020), zpracováno autorkou

Příloha C: Platové tabulky pedagogů v ČR 2022

Platový stupeň	Praxe	Platová třída										
		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Do 2 let	15540	16860	18230	19750	25040	31290	31550	32120	32820	33600	34860
2	Do 6 let	16110	17460	18990	20560	25760	31560	31850	32690	33500	34620	36490
3	Do 12 let	17120	18620	20200	22000	26430	31930	32330	33100	34850	36070	38450
4	Do 19 let	18300	19870	21600	23380	27650	32590	33330	34340	36300	38720	41640
5	Do 27 let	19470	21170	23000	25020	28870	33600	34380	35780	38560	41700	45750
6	Do 32 let	21130	22980	24890	27050	30920	35330	36290	37770	41780	45140	49450
7	Nad 32 let	21720	23580	25590	27810	31800	36130	37060	38790	42780	46260	50630

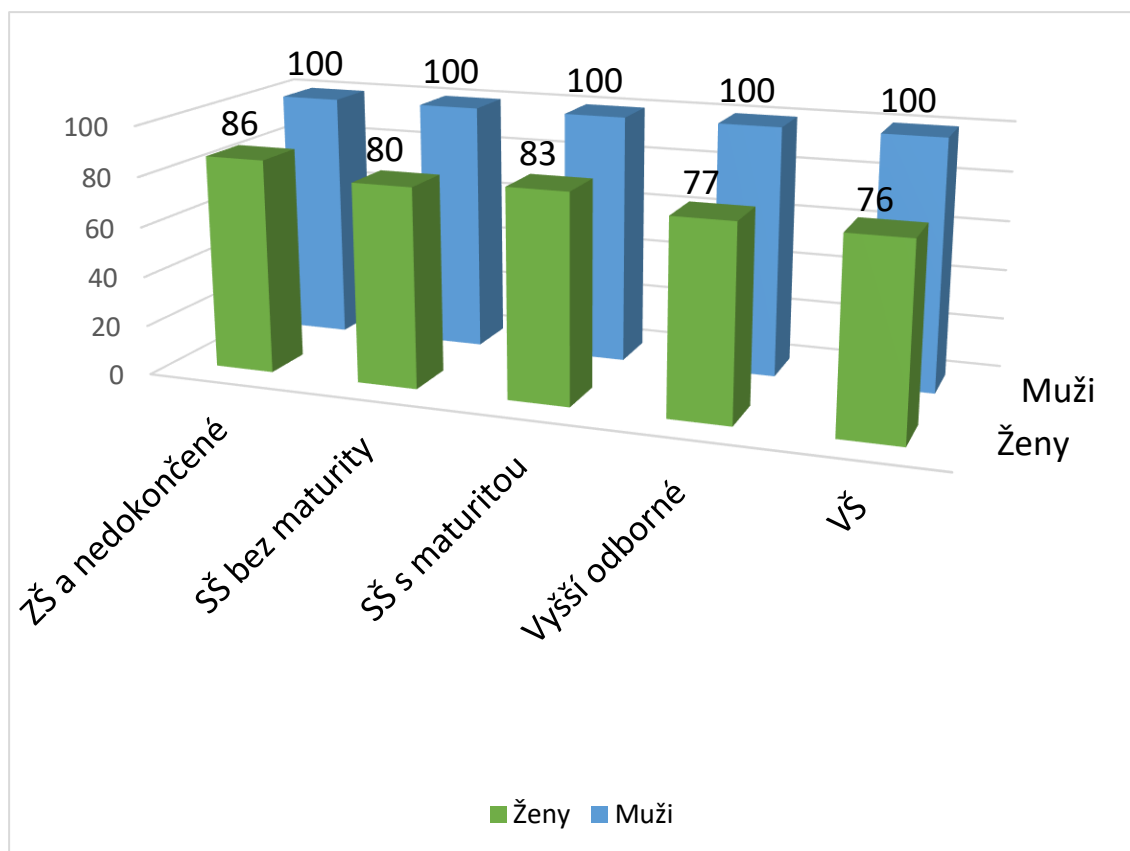
Zdroj: kurzycz (2021), Platy učitelů a ostatních pedagogických pracovníků v roce 2022, zpracováno autorkou

Příloha D: Podíly zaměstnanců podle kolektivní smlouvy



Zdroj: ČSÚ (2020), zpracováno autorkou

Příloha E: Podíl mezd žen podle dosaženého vzdělání



Zdroj: ČSÚ (2021), zpracováno autorkou

Program Českomoravského odborového svazu pracovníků školství na léta 2019–2023

Připravené návrhy hlavních svazových dokumentů (stanovy, finanční řád, program svazu) jsou určeny všem členům ČMOS PŠ v rámci celosvazové diskuze, jež potrvá do konce kalendářního roku tj. 31. prosince 2018. Případné připomínky, komentáře, postoje či návrhy změn směrujte prostřednictvím předsedů OROS a KROS k přípravným komisím.



Českomoravský odborový svaz pracovníků školství je profesním odborovým svazem, který sdružuje zejména zaměstnance ve školství, seniory a nezaměstnané, kteří ve školství pracovali, a to bez rozdílu politické příslušnosti, národnosti, náboženství, rasy a pohlaví.

Základním cílem ČMOS PŠ je prosazování a obhajoba práv a oprávněných požadavků svých členů, zejména v oblasti pracovněprávní, ekonomické, sociální a profesní, tak jak je definováno v dokumentu „České školství – co chceme“. Ve své činnosti vychází z většinových názorů a stanovisek členů se snahou zůstat i v dalším období vysoce reprezentativní a respektovanou profesní organizací v ČR i na mezinárodní úrovni. ČMOS PŠ bude především obhajovat důstojné pracovní podmínky svých členů a ostatních zaměstnanců ve školství. Svou činností bude ČMOS PŠ dbát na právní ochranu zaměstnanců, na jejich sociální a ekonomickou situaci, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci i na jejich počáteční přípravu k povolání a další profesní rozvoj.

Při kolektivním vyjednávání bude ČMOS PŠ:

- nadále aktivně prosazovat ochranu práv zaměstnanců do kolektivních smluv;
- vynakládat úsilí na zkvalitnění kolektivního vyjednávání a obsahu uzavíraných kolektivních smluv;
- dbát, aby zaměstnavatelé v souladu s právní úpravou vytvářeli podmínky pro činnost odborových organizací, jejich orgánů a funkcionářů;
- aktualizovat vzorovou kolektivní smlouvu s ohledem na legislativní změny;
- pokračovat v úsilí o vytvoření legislativních podmínek pro uzavírání vyšší kolektivní smlouvy s cílem zajistit účinnou kolektivní ochranu zaměstnanců v pracovněprávních vztazích ve školství;
- prosazovat uzavírání dohod o vzájemných vztazích ČMOS PŠ a MŠMT.

Příloha F: Program ČMOS PŠ

Při působení ve společnosti ČMOS PŠ bude:

- klást důraz na trvalý růst výdajů státního rozpočtu a dalších výdajů tak, aby celkový podíl veřejných výdajů na vzdělávání odpovídal výši dosahované ve vyspělých zemích EU (nejméně 6 % HDP);
- dbát o to, aby veřejné školství, financované z veřejných zdrojů, bylo základem vzdělávací soustavy ČR na všech stupních;
- usilovat o součinnost se zřizovateli při optimalizaci sítě škol a školských zařízení s důrazem na zavádění opatření k řešení problémů zaměstnanosti;
- aktivně se zapojovat do procesu připomínkování právních předpisů;
- bránit přijetí takových právních úprav, které by omezovaly odborová práva včetně práva na kolektivní vyjednávání a práva na stávku;
- iniciovat vydávání společných právních výkladů s příslušnými ústředními orgány a spolupodílet se na jejich tvorbě;
- prosazovat, aby dostatečná míra ochrany práv zaměstnanců zůstala zaručena přímo ze zákona, zejména pracovněprávní úpravou v zákoníku práce.

II. Pracovní a platové podmínky

ČMOS PŠ bude:

- prosazovat přijetí opatření vedoucích ke stabilitě a perspektivě povolání ve školství;
- vystupovat proti všem formám diskriminace, proti obtěžování nebo vystavování zaměstnanců psychickému či fyzickému násilí a stresu na pracovišti;
- prosazovat další právní úpravy posilující ochranu pedagogických zaměstnanců vzhledem k narůstající agresivitě některých žáků a rodičů;
- čelit snahám o zrušení tarifního systému odměňování zaměstnanců ve školství;
- vyjednávat další růst tarifních platů a nárokových složek pedagogických a nepedagogickým zaměstnanců a dosáhnout úrovně srovnatelné s průměrnými mzdami zaměstnanců v ČR podle nejvyššího získaného stupně vzdělání.

III.

Příloha F: ČMOS PŠ

IV. Podpora a rozvoj výchovně-vzdělávacího procesu

ČMOS PŠ bude prosazovat a podporovat:

- odborné řízení školství bez politicky motivovaných vlivů;
- zlepšení úrovně odborného vzdělávání a přípravy;
- zvýšení kvality vzdělávání prostřednictvím intenzivnějšího a cíleného rozvoje profesní stránky pedagogických pracovníků;
- rozvoj profesní kariéry pedagogických pracovníků tak, aby jejich další vzdělávání bylo provázáno s jejich profesním růstem a odměňováním;
- rozšíření nabídky kvalitních vzdělávacích programů v oblasti dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků;
- využívání ESIF fondů a dalších programů při podpoře vzdělávání i při odborové činnosti pracovníků ve školství;
- úsilí pedagogických fakult zaměřené na změny v přípravě a dalším vzdělávání pedagogických pracovníků a rozšíření dostupné studijní nabídky.

V. Spolupráce na národní a mezinárodní úrovni

ČMOS PŠ se bude zasazovat prostřednictvím svých zástupců v tripartitě na národní a regionální úrovni o řešení problematiky v oblasti hospodářské, sociální a školské.

ČMOS PŠ bude nadále rozvíjet a upevňovat sociální partnerství se zástupci státní správy a samosprávy ve školství na úrovni jednotlivých krajů.

ČMOS PŠ bude:

- aktivně pracovat v rámci Českomoravské konfederace odborových svazů (dále jen ČMKOS) a spolupracovat s národními odborovými svazy;
- považovat nadále problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci za nedílnou součást činnosti odborového svazu ve spolupráci se zaměstnavateli, státní správou a samosprávou a ČMKOS;
- ovlivňovat prostřednictvím svých zástupců v tripartitě na národní úrovni (RHSD) přípravu důležitých právních předpisů, které mají zásadní dopad na postavení zaměstnanců v hospodářské a sociální oblasti a na profesní potřeby zaměstnanců školství.
- spolupracovat s VOS ve smyslu Smlouvy o sdružení odborových svazů (Školské odbory ČR).

Příloha F: Program ČMOS PŠ

ČMOS PŠ bude na mezinárodní úrovni:

- spolupracovat s Education International (EI) a European Trade Union Commission for Education (ETUCE) a zároveň s jejich členskými a partnerskými organizacemi;
- využívat poznatky a zkušenosti z odborářské práce zahraničních odborových organizací působících v oblasti školství;
- prohlubovat nadstandardní vztahy s Odborovým svazem pracovníků školství a vědy na Slovensku, a to jak na centrální, tak i na regionální úrovni.

VI. Vnitrosvazová působnost a propagace svazu

ČMOS PŠ bude prezentovat hlavní smysl členství v odborech, který se neprojevuje pouze v materiálních výhodách, ale spočívá především v solidaritě, kolegiálnosti a soudržnosti zaměstnanců jednoho resortu jako výrazu hrdosti na příslušnou profesi.

ČMOS PŠ bude:

- svou aktivitu k růstu členské základny směřovat zejména na mladé zaměstnance škol a školských zařízení s cílem rozšířit jejich povědomí o odborech, o významu jejich činnosti a o výhodách odborového sdružování;
- poskytovat a využívat Informační systém ČMOS PŠ Rotunda ke zlepšení informovanosti členů a zajištění vnitrosvazové komunikace v rámci principů spoluodpovědnosti vyplývajících z hlavních dokumentů svazu;
- zajišťovat jednotné propagační materiály a reklamní předměty k podpoře zvýšení povědomí o svazu;
- ve spolupráci s Českomoravskou vzdělávací agenturou zkvalitňovat přípravu odborových funkcionářů a hledat možnosti využití evropských dotačních programů pro zvýšení odbornosti svých členů;
- poskytovat metodickou pomoc v oblasti BOZP prostřednictvím svazových inspektorů BOZP ve spolupráci s předsedy KROS;
- podporovat činnost sekce seniorů a podporovat aktivity sekce mladých vedoucích k získávání nových členů;
- rozvíjet aktivity EXOD.

Příloha F: Program ČMOS PŠ

ČMOS PŠ bude pouze **svým členům**:

- poskytovat bezplatné právní konzultace a individuální poradenský servis a v případě žaloby i právní zastoupení před soudem;
- nabízet účast na školeních, seminářích, konferencích a kulatých stolech o aktuálních otázkách školství;
- zajišťovat školení pro potřeby základních organizací a oblastních organizačních jednotek společně s průběžnou informovaností o školské problematice a činnosti odborů;
- poskytovat materiály zaměřené na činnost odborového svazu, profesní a právní problematiku, kolektivní vyjednávání a další oblasti zájmu zaměstnanců školství v intranetu svazového webu;
- hledat další možnosti zvýhodnění.

ČMOS PŠ bude v rámci propagace své činnosti usilovat o zlepšení informační a propagační činnosti uvnitř i vně odborového svazu, zejména prostřednictvím vlastního Týdeníku Školství, E-zpravodaje, interaktivních webových stránek svazu, FB profilů a aktivní komunikací médií.

Zdroj: Hlavní dokumenty svazu připravené k celosvazové diskuzi před VIII. sjezdem ČMOS PŠ, 2022

Příloha G: Otázky dotazníku

Otázka č.1: Jste muž nebo žena?

Otázka č.2: Na jakém druhu školy působíte?

Otázka č.3: Jak dlouhou praxi máte v pedagogické profesi?

Otázka č.4: Zastáváte roli třídní/ho učitelky/e?

Otázka č.5: Přispíváte nějakým jiným způsobem svojí činností na škole?

Otázka č.6: Míváte pravidelné přesčasy?

Otázka č.7: Můžete prosím říct, jaké výše dosahuje Vaše hrubá odměna za práci?

Otázka č.8: Domníváte se, že je Vaše odměna adekvátní vzhledem k Vaší praxi?

Otázka č.9: Můžete říct, zda vidíte nějaký vývoj Vaší nominální mzdy za dobu své praxe?

Otázka č.10: Myslíte si, že jsou ženy ve Vaší organizaci na stejné pracovní pozici odměňovány...

Otázka č.11: Pokud jsou převážně ženy odměňovány více/méně, z jakého důvodu se domníváte že je tomu tak?

Otázka č.12: Myslíte si, že jsou ženy ve Vaší organizaci na stejné pracovní pozici z pohledu dosaženého vzdělání odměňovány...

Otázka č.13: Myslíte si, že jsou ženy ve Vaší organizaci na stejné pracovní pozici z pohledu dosaženého věku odměňovány...

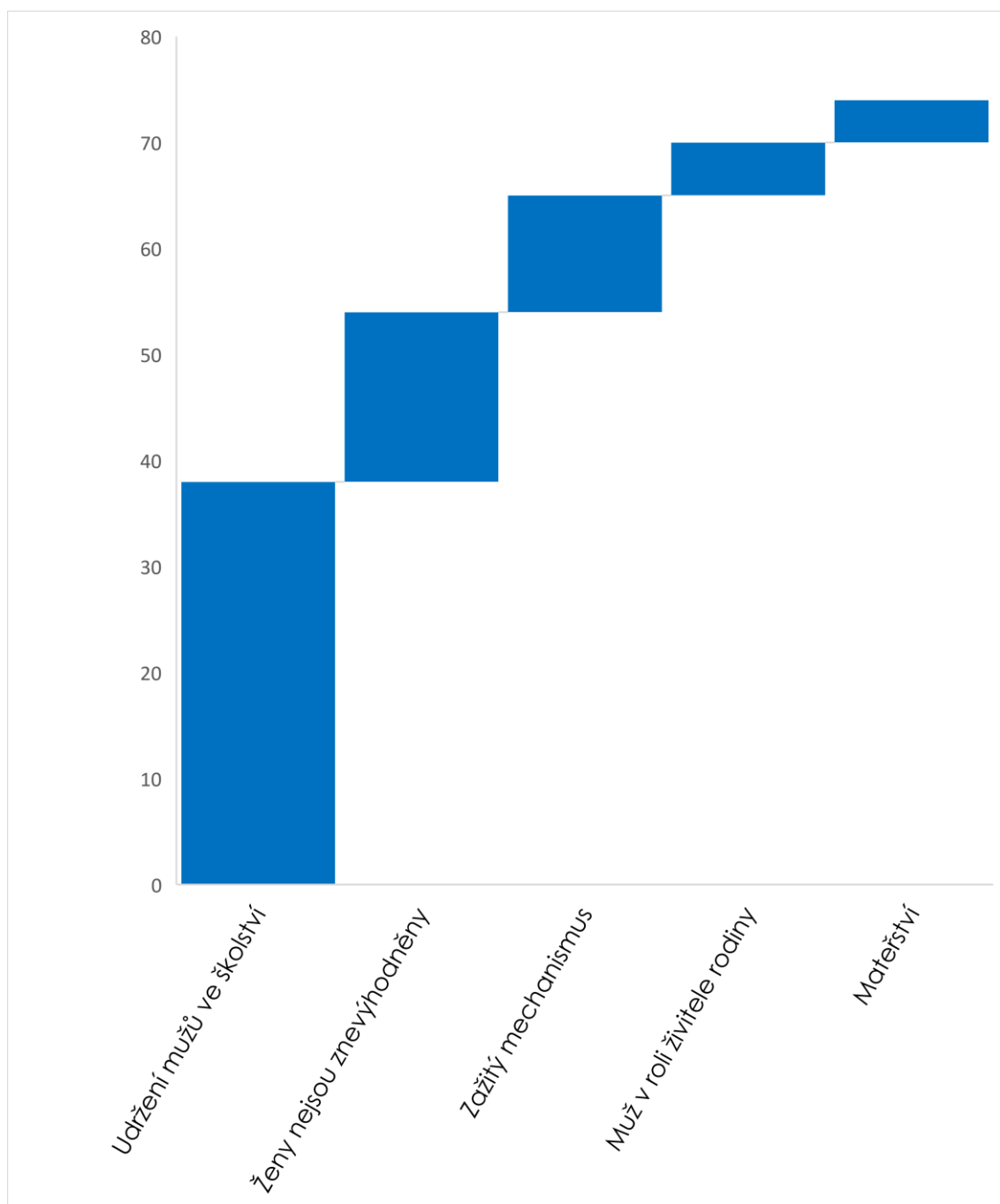
Otázka č.14: Myslíte si, že jsou ženy ve Vaší organizaci na stejné pracovní pozici z pohledu dosažené úrovně praxe odměňovány...

Otázka č.15: Dokážete opřít svá tvrzení o zkušenosti i z jiných organizací, kde jste působil/a? Popřípadě, jak to fungovalo v jiné organizaci?

Otázka č. 16: Pokud jste se setkal/a s formou diskriminace v odměňování na svém pracovišti, všiml/a jste si nějaké regulace?

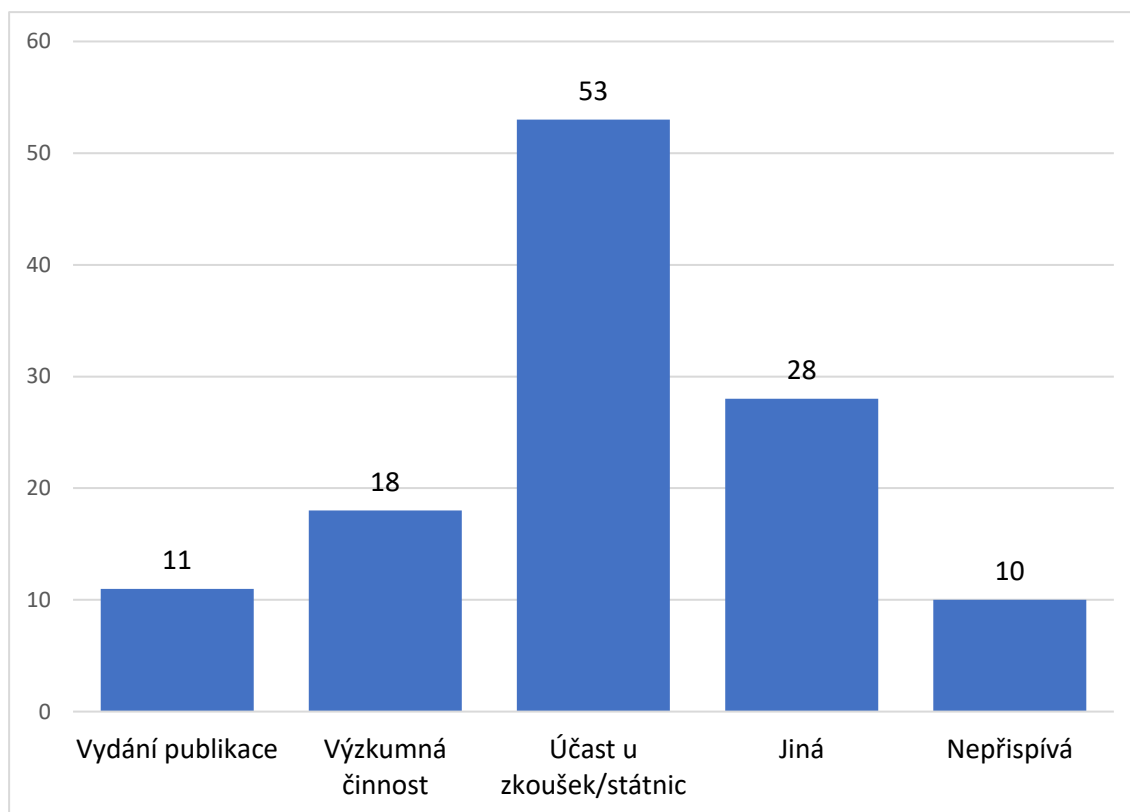
Otázka č.17: Pokud jste se setkal/a s formou diskriminace v odměňování na svém pracovišti, všiml/a jste si důsledků, ke kterým diskriminace vedla?

Příloha H: Důvody znevýhodnění žen



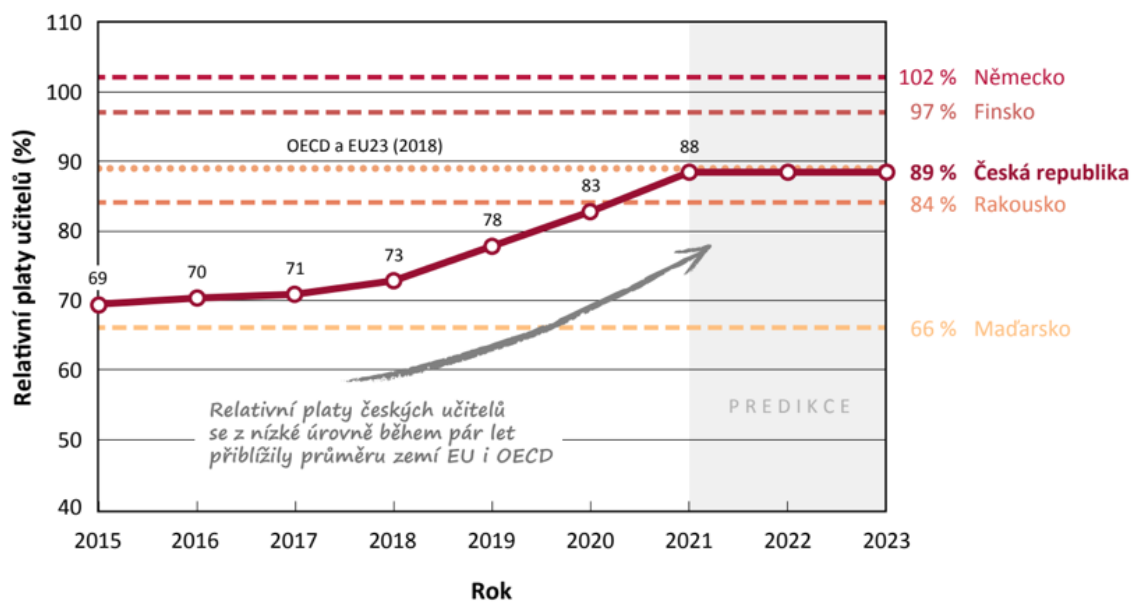
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Příloha I: Aktivita pedagogů



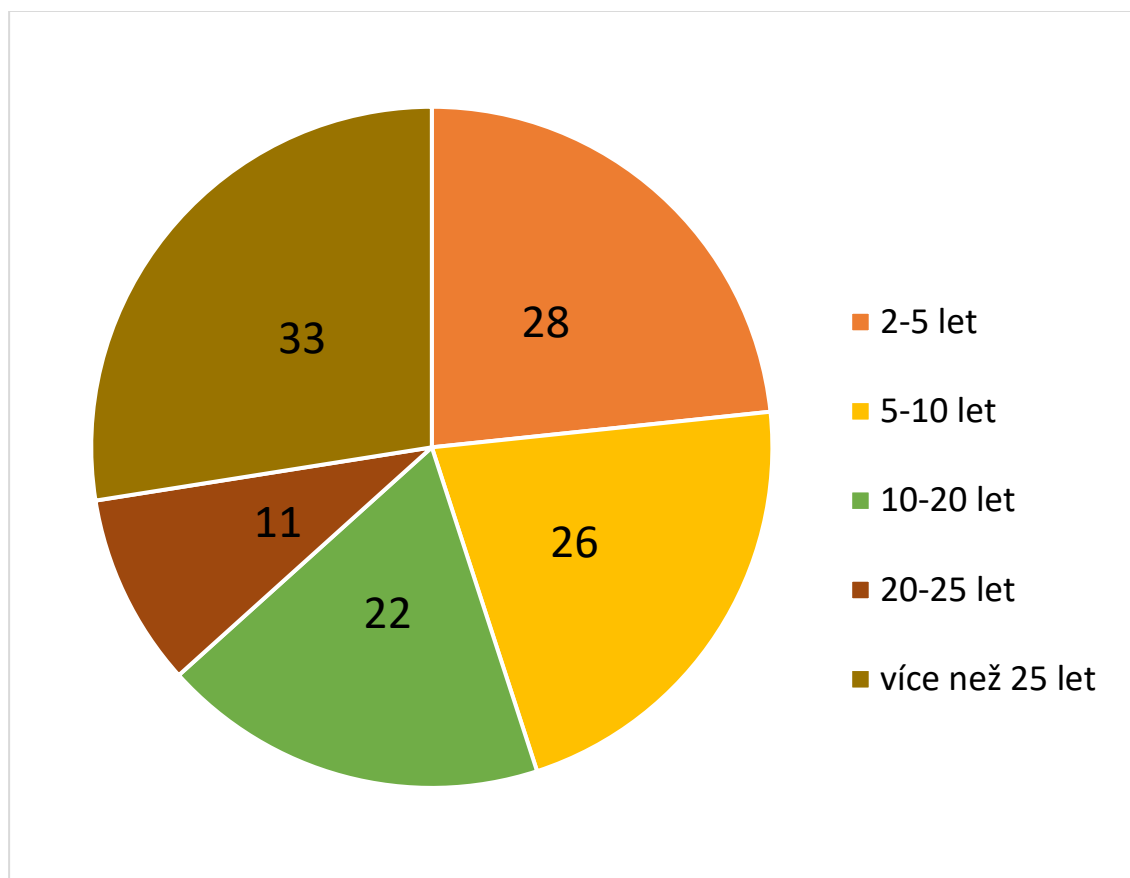
Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Příloha J: Dynamika relativních učitelských platů v ČR v mezinárodním srovnání



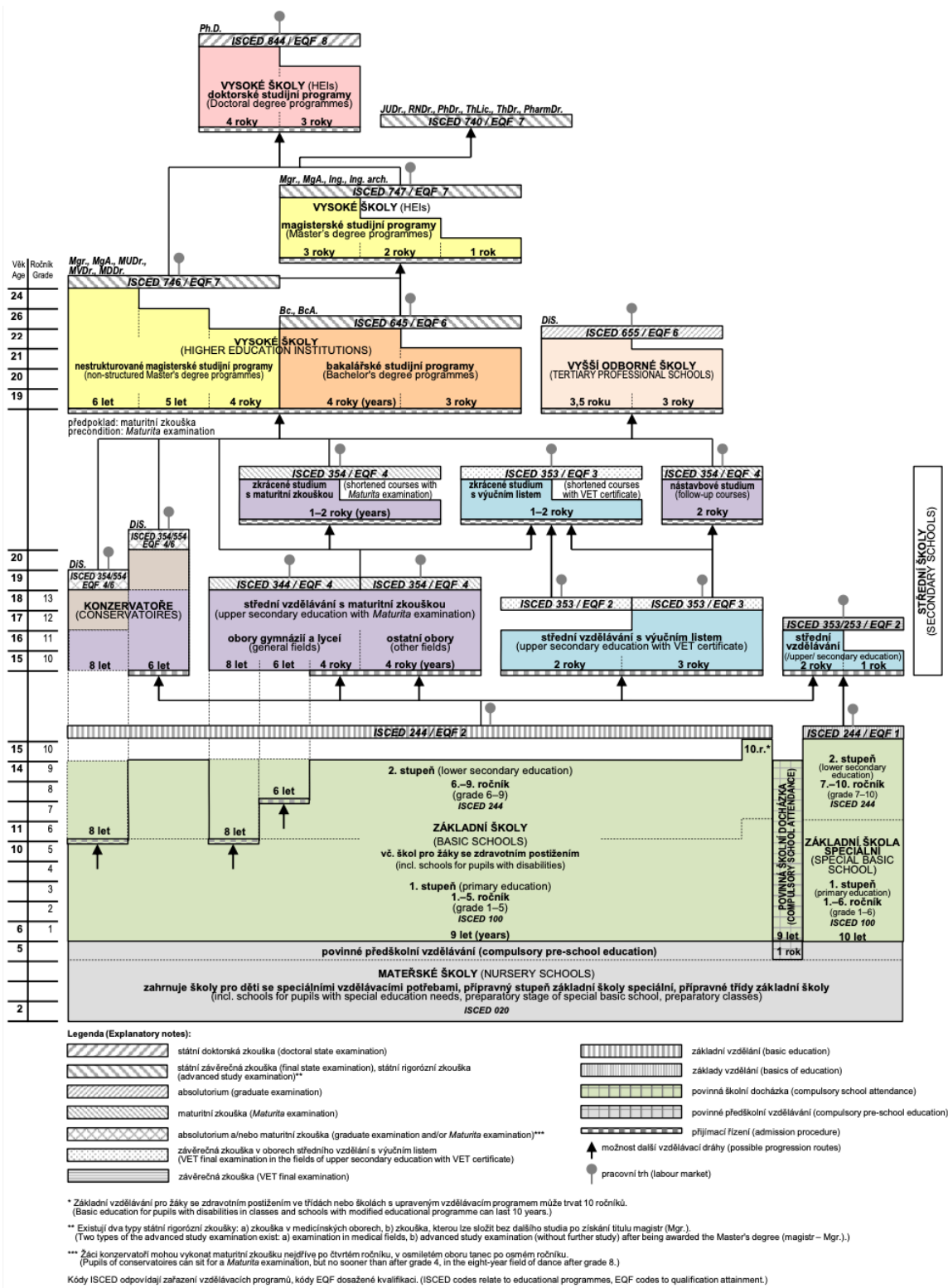
Zdroj: Münich & Smolka, 2021

Příloha K: Délka praxe pedagogů



Zdroj: vlastní zpracování, 2022

Příloha L: Schéma vzdělávacího systému České republiky ve školním/akademickém roce 2020/2021



Zdroj: MŠMT, 2022

Příloha M: Platové tabulky pedagogů na Slovensku v CZK

Platový tarif	Platový tarif – pracovní třída 1					
	4	5	6	7	8	9
	17 982	19 905	22 279	24 312	27 222	30 772
Platový tarif	Platový tarif – pracovní třída 2					
	19 236	21 244	23 777	25 919	29 048	32 530

Zdroj: Ministerstvo školství, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky, 2022, zpracováno autorkou

Příloha N: Průměrná hrubá měsíční mzda a plateb ve vybraných sekcích PKD/NACE v 1.–3. čtvrtletí 2021



Zdroj: Statistics Poland, 2022

Příloha O: Zaručená hrubá mzda praktikanta a učitele v kategorii I (HUF)

Kategorie	Rok	Procento platové základny	Středoškolské vzdělání	Vzdělání	
				Základní úroveň (bakalářský titul, BA / Bc.)	Magisterský titul (vysokoškolský titul, MA / MSc)
1.	0-4	100	195 000	195 000	203 000
2.	3-5	120	195 000	219 240	243 600
3.	6-8	130	195 000	237 510	263 900
4.	9-11	135	195 000	246 645	274 050
5.	12-14	140	195 000	255 780	284 200
6.	15-17	145	195 000	264 915	294 350
7.	18-20	150	195 000	274 050	304 500
8.	21-23	155	195 000	283 185	314 650
9.	24-26	160	195 000	292 320	324 800
10.	27-29	165	200 970	301 455	334 950
11.	30-32	170	207 060	310 590	345 100
12.	33-35	175	213 150	319 725	355 250
13.	36-38	180	219 240	328 860	365 400
14.	39-41	185	225 330	337 995	375 550
15.	42-44	190	231 420	347 130	385 700

Zdroj: Officina-hu, 2022

Příloha O: Zaručená hrubá mzda učitele v kategorii II (HUF)

Kategorie	Rok	Procento platové základny	Vzdělání		
			Středoškolské vzdělání	Bakalářský titul (BA/Bsc)	Magisterský titul (vysokoškolský, MA / MSc)
4.	9-11	150	195 000	274 050	304 500
5.	12-14	155	195 000	283 185	314 650
6.	15-17	160	195 000	292 320	324 800
7.	18-20	165	200 970	301 455	334 950
8.	21-23	170	207 060	310 590	345 100
9.	24-26	175	213 150	319 725	355 250
10.	27-29	180	219 240	328 860	365 400
11.	30-32	185	225 330	337 995	375 550
12.	33-35	190	231 420	347 130	385 700
13.	36-38	195	237 510	356 265	395 850
14.	39-41	200	243 600	365 400	406 000
15.	42-44	205	249 690	374 535	416 150

Zdroj: Officina-hu, 2022

Abstrakt

Interholzová, Lucie. (2022). *Odlišnosti v odměňování mužů a žen ve školství* (Bakalářská práce), Západočeská univerzita v Plzni, Fakulta ekonomická, Česko.

Klíčová slova: systém odměňování, rozdílnost, muži, ženy, veřejné školství, pedagog, průměrný hrubý plat

Předložená bakalářská práce řeší otázky související s existencí (ne)rovnoměrného odměňování pedagogických pracovníků v důsledku stále větší pozornosti, která je věnována této problematice. Cílem práce bylo zjistit, zda je jedno z pohlaví vystaveno mzdové diskriminaci a na základě toho popřípadě vyhodnotit, jaké jsou její příčiny. Vyhodnocení probíhalo pomocí dotazníkového šetření, kterého se zúčastnilo 120 učitelů Plzeňského kraje a výsledky odhalily, že mezi učiteli panuje jistá nerovnost v platech, která ústí v nekvalitní výuku vlivem nízké motivace z nižšího platu.

Abstract

Interholzová, Lucie. (2022). *Differences in remuneration of men and women in education* (Bachelor Thesis). University of West Bohemia, Faculty of Economics, Czech Republic.

Key words: remuneration system, difference, men, women, public education, teacher, average gross salary

The presented bachelor thesis deals with issues related to the existence of (un)equal pay in teachers as a result of the increasing interest in this situation. The aim was to find out whether one of the sexes is regularly exposed to wage discrimination and, on that basis, to evaluate what its causes are. The evaluation was carried out using a questionnaire survey which was completed by 120 teachers in the Pilsen region. The results revealed that there is a certain inequality in pay among teachers which results in substandard teaching due to the reduced motivation caused by lower salaries.