

Obsah

1	Seznam zkratk a grafů	2
2	Manažerské shrnutí	6
2.1	Úvod	6
2.2	Hlavní zjištění	6
2.3	Omezení studie	7
3	Metodický přístup	8
4	Hlavní zjištění datové analýzy	10
4.1	Rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO).	10
4.2	Posuny ve struktuře zaměstnankyň podle zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) v jednotlivých věkových skupinách.	15
4.3	Rozdíly v úrovni odměňování mužů a žen vracejících se do zaměstnání po delší absenci	19
4.4	Výhody čerpané ze zastropování odvodů na sociální pojištění	21
4.5	Nesoulad mezi vykonávanou profesí a dosaženou úrovní vzdělání	24
4.6	Absence v práci podle pohlaví a věkových skupin	32
4.7	Výkon rizikových profesí podle pohlaví	33
4.8	Reprezentativnost využitých datových sad	36
5	Hlavní zjištění dotazníkového šetření	41
5.1	Organizace dotazníkového šetření	41
5.2	Statistická analýza respondentů	42
5.3	Zkušenosti se zaměstnáváním rodičů na/po MD/RD	44
5.4	Postoj podniků k problematice zaměstnávání rodičů na/po MD/RD	47
6	Závěry a doporučení	52
6.1	Závěry a doporučení vyplývající z datové analýzy	52
6.2	Závěry a doporučení vyplývající z dotazníkového šetření	54
6.3	Doporučení	56
	Příloha č. 1: Dotazník	57

1 Seznam zkratek a grafů

Tabulka 1: Seznam zkratek

Pojem	Definice
CAWI	Computer Assisted Web Interview
ČSÚ	Český statistický úřad
DŠ	Dotazníkové šetření
ISPV	Informační systém o průměrném výdělku
KaPr	Registr kategorizace prací
MD	Mateřská dovolená
RD	Rodičovská dovolená

Seznam grafů

Graf 1: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	10
Graf 2: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání	11
Graf 3: Průměrná hrubá mzda dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (Kč).....	12
Graf 4: Medián mezd dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (Kč)	12
Graf 5: Podíl zaměstnanců dle věkové kategorie v rámci pohlaví (%).....	13
Graf 6: Průměrná hrubá mzda dle věkové kategorie a pohlaví (Kč).....	13
Graf 7: Medián mezd dle věkové kategorie a pohlaví (Kč)	14
Graf 8: Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou mzdou dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	14
Graf 9: Podíl zaměstnanců s hrubou mzdou pod úrovní mediánu dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	15
Graf 10: Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou mzdou dle věkové kategorie a pohlaví (%).....	16
Graf 11: Podíl zaměstnanců s nadprůměrnou hrubou mzdou dle věkové kategorie a pohlaví vč. projekce odstranění nerovnosti z důvodu mateřství (%)	17
Graf 12: Podíl zaměstnanců s hrubou mzdou pod úrovní mediánu dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	17
Graf 13: Podíl zaměstnanců s hrubou mzdou nad úrovní mediánu dle věkové kategorie a pohlaví vč. projekce odstranění nerovnosti z důvodu mateřství (%)	18
Graf 14: Podíl lépe placených zaměstnanců vzhledem k plodnému věku (% , míra plodnosti na 1000 žen)	18
Graf 15: Počty zaměstnanců s alespoň roční nepřítomností v průběhu let 2014-2018 (tis. osob)	19
Graf 16: Průměrný rozdíl ve výši vyměřovacího základu po návratu z alespoň roční nepřítomnosti (Kč)	20
Graf 17: Medián rozdílu ve výši vyměřovacího základu po návratu z alespoň roční nepřítomnosti (Kč)	20
Graf 18: Podíl zaměstnanců ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	21
Graf 19: Podíl zaměstnanců ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%).....	22
Graf 20: Podíl řídicích pracovníků ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%).....	22
Graf 21: Podíl specialistů ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%).....	23
Graf 22: Podíl techniků a odborníků ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%)	23
Graf 23: Podíl zaměstnanců dle vzdělání v rámci pohlaví (%).....	24
Graf 24: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle vzdělání (procentní body).....	25
Graf 25: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání a vzdělání v rámci pohlaví (%)	25
Graf 26: Podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	26
Graf 27: Podíl zaměstnanců s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	26
Graf 28: Podíl zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	27

Graf 29: Podíl zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	27
Graf 30: Podíl zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	28
Graf 31: Podíl žen s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%).....	28
Graf 32: Podíl mužů s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%).....	29
Graf 33: Podíl žen s vysokoškolským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%).....	29
Graf 34: Podíl mužů s vysokoškolským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%).....	30
Graf 35: Podíl žen s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%).....	30
Graf 36: Podíl mužů s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%).....	31
Graf 37: Podíl žen s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%).....	31
Graf 38: Podíl mužů s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%).....	32
Graf 39: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců dle pohlaví (hod./měs.).....	32
Graf 40: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců dle pohlaví vzhledem k plodnému věku (hod./měs., míra plodnosti na 1000 žen).....	33
Graf 41: Počty zaměstnanců zařazených do 4. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (počet osob).....	34
Graf 42: Podíl zaměstnanců zařazených do 4. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	35
Graf 43: Počty zaměstnanců zařazených do 3. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (tis. Osob).....	35
Graf 44: Podíl zaměstnanců zařazených do 3. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%).....	36
Graf 45: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví: ČSÚ vs. ISPV1 (%).....	36
Graf 46: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání: ČSÚ vs. ISPV1 (procentní body).....	37
Graf 47: Průměrná hrubá mzda dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví: ČSÚ vs. ISPV1 (Kč).....	37
Graf 48: Medián mezd dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví: ČSÚ vs. ISPV1 (Kč).....	38
Graf 49: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví: ČSÚ vs. ISPV2 (%).....	38
Graf 50: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání: ČSÚ vs. ISPV2 (procentní body).....	39
Graf 51: Podíl zaměstnanců dle vzdělání v rámci pohlaví: ČSÚ vs. ISPV2 (%).....	39
Graf 52: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle vzdělání: ČSÚ vs. ISPV2 (procentní body).....	40
Graf 53: Rozložení respondentů dle velikosti podniku (počtu zaměstnanců).....	42
Graf 54: Pracovní zařazení respondentů.....	42
Graf 55: Rozložení respondentů dle krajů.....	43
Graf 56: Obory činnosti zapojených podniků.....	43
Graf 57: Průměrná celková doba trvání MD a RD.....	44
Graf 58: Faktory přispívající k dřívějšímu návratu z MD/RD.....	44

Graf 59: Vhodnost pracovněprávního vztahu po návratu z MD/RD	45
Graf 60: Podíl zaměstnanců, kteří se po MD/RD vrací ke svému zaměstnavateli.....	45
Graf 61: Hodnocení vlivu délky MD/RD na schopnost zaměstnance vykonávat práci po návratu do zaměstnání	46
Graf 62: Hodnocení kompetencí a potřeb zaměstnanců navrátivších se z MD/RD.....	47
Graf 63: Míra fluktuace zaměstnanců do 2 let po návratu z MD/RD	47
Graf 64: Důležitost problematiky zaměstnávání žen a mužů po návratu z MD/RD.....	48
Graf 65: Existence koncepce/strategie upravující oblast MD/RD zaměstnanců.....	48
Graf 66: Existence procesů přípravy zaměstnance na návrat do zaměstnání v době čerpání MD/RD.....	48
Graf 67: Uplatňovaný způsob přípravy na návrat z MD/RD	49
Graf 68: Reálné využívání jednotlivých typů nabízené podpory zaměstnanci po MD/RD	49
Graf 69: Přístupy k finančnímu ohodnocení zaměstnanců po MD/RD	50
Graf 70: Preferované nástroje kompenzace snížených příjmů matek a otců	51

2 Manažerské shrnutí

2.1 Úvod

Výstupy studie „*Genderové aspekty spojené se zabezpečením osob v důchodovém věku*“ prezentované v této zprávě byly zpracovány společností Deloitte Advisory s.r.o. na základě následujících hlavních zdrojů informací:

- Český statistický úřad (ČSÚ) – vybrané datasey o zaměstnanosti,
- Informační systém o průměrném výdělků (ISPV, MPSV),
- Registr kategorizace prací (KaPr, ÚZIS),
- Databáze STATMIN VZ (databáze dob pojištění a vyměřovacích základů ČSSZ sestavovaná z evidenčních listů důchodového pojištění),
- Dotazníkové šetření (Computer Assisted Web Interview) realizované v období od 17. července do 31. září 2020.

2.2 Hlavní zjištění

Hlavní zjištění vyplývající z datové analýzy

V rámci analýzy bylo zjištěno, že až v 90 % kategorií zaměstnání dosahují ženy nižších mezd než muži. Největší rozdíly jsou nepřekvapivě pozorovatelné u nejlépe placených typů zaměstnání typu řídicí pracovníci, specialisté a techničtí a odborní pracovníci. Tyto rozdíly jsou rovněž významné u pozic s vyšším podílem mužů (např. řemeslníci a opraváři a obsluha strojů a zařízení, montéři). V případě osob s vysokoškolským vzděláním jsou pak muži takřka dvojnásobně častěji obsazeni v pozicích řídicích pracovníků.

Platová nerovnost mezi pohlavími dosahuje vrcholu v produktivním věku v rozmezí 30-54 let. V tomto období nárůst mezd u žen stagnuje, zatím co u mužů nabývá jejich celoživotního maxima. U mužů jsou nejlepší mzdové podmínky obvykle v období produktivního věku okolo 35. – 43. roku života. U žen je takový vývoj v obdobném období (mezi 32. - 46. rokem) přerušen a je v tomto období nahrazen krátkým propadem a následnou stagnací.

Výsledky analýzy rovněž naznačují, že ženy se po absenci trvající alespoň jeden rok vrací zpět do pracovního procesu s výrazně horším mzdovým ohodnocením, a to ve všech věkových kategoriích do 34 let.

Největší potenciál pro uplatnění výhody ze zastropování sociálního pojištění mají zaměstnanci z nejlépe placených hlavních tříd zaměstnání, a to řídicí pracovníci, specialisté a techničtí a odborní pracovníci, kde je vyšší podíl mužů a ti jsou tak v potenciálních beneficiitech zastropování zastoupeni asi čtyřikrát častěji než ženy.

Dle dat z Registru kategorizace prací bylo v roce 2019 evidováno ve čtvrté rizikové skupině celkem 16 160 pracovních pozic, z nichž více než 92 % bylo vedeno jako pozice obsazené mužským zaměstnancem. Ve třetí rizikové skupině bylo v roce 2019 celkem 512 tisíc pracovních pozic. Pracovních pozic vedených jako obsazené mužským zaměstnancem bylo méně než ve čtvrté skupině, a to 70 %.

Hlavní zjištění vyplývající z dotazníkového šetření

Většina zaměstnavatelů považuje problematiku zaměstnávání rodičů na a po mateřské/rodičovské dovolené za velmi důležitou. Takřka 70 % oslovených společností má zpracovanou interní strategii/koncepci řešící problematiku rodičovství. Ne vždy jsou však tyto koncepční prvky provázány do specifických závazných postupů/procesů společnosti.

Podle předpokladu odchází na mateřskou/rodičovskou dovolenou v drtivé většině ženy. Po návratu z MD/RD se zaměstnavatelům jako nejvhodnější nástroj pro podporu rodičů jeví práce na částečný úvazek. Další typy pracovních vztahů typu víkendová práce, sdílená pracovní místa či konto pracovní doby nepovažují zástupci zaměstnavatelů za příliš vhodné. Mezi další nejčastější typy podpory poskytované zaměstnancům vracejícím se z mateřské/rodičovské dovolené pak patří:

- Flexibilní nastavení pracovních podmínek v čase i místě,
- Různé nástroje pro práci mimo pracoviště,
- Školení.

Zaměstnavatelé vnímají negativní dopady spojené s dlouhodobou absencí významně v případě, že je tato absence delší než jeden rok. Absence delší než tři roky má dle takřka 60 % respondentů významný vliv na schopnost zaměstnance vykonávat svěřenou agendu. Jako hlavní důvody respondenti označili snížené/omezené kompetence zaměstnanců a potřebu specificky upravovat pracovní vztah s ohledem na potřebu vyšší flexibility. Pozitivně je naopak hodnocena nižší tendence zaměstnanců navrátivších se z mateřské/rodičovské dovolené ke změně zaměstnání.

2.3 Omezení studie

Zjištění a závěry studie jsou zpracovány na základě dat poskytnutých externím subjektem. Zjištění opřené o tato data pak zcela závisí na kvalitě poskytnutých dat. Deloitte pro zajištění vnější validity jednotlivé zdroje porovnal a předpokládá, že zdroje obsahují dostatečně validní informace pro tvorbu závěrů.

Klíčovým omezením studie byla omezená ochota respondentů vyplnit dotazník, která byla do značné míry způsobena dopady pandemie Covid-19. I přes nižší ochotu se však podařilo zajistit dostatečnou návratnost dotazníků, a to pomocí opakovaných výzev/žádostí k vyplnění.

3 Metodický přístup

Společnost Deloitte Advisory s.r.o. (dále jen „Deloitte“ nebo „Dodavatel“) byla oslovena Svazem průmyslu a dopravy ČR (dále jen „SPD“ nebo „Zadavatel“) v rámci výzvy k předložení cenové nabídky a následně vybrána jako realizátor zakázky, jejímž předmětem je zpracování studie na téma „**Genderové aspekty spojené se zabezpečením osob v důchodovém věku**“ (dále také „Studie“).

Cílem předkládané Studie je zpracovat výzvou specifikovaných osm oblastí, přičemž při jejich zpracování tyto oblasti Dodavatel již v předložené cenové nabídce rozdělil do dvou hlavních bloků:

I. Zpracování datové analýzy:

1. **Rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání.** Cílem je kvantifikovat rozdíly mezi muži a ženami z hlediska vykonávaných zaměstnání. Zároveň bude u obou pohlaví sledován podíl zaměstnanců/zaměstnankyň, kteří vykonávají zaměstnání s podprůměrnou mzdou v jednotlivých věkových skupinách.
2. **Posuny ve struktuře zaměstnankyň podle zaměstnání v jednotlivých věkových skupinách.** Cílem je podchytit změny ve struktuře v zaměstnáních žen v plodném věku a prokázat/vyvrátit hypotézu, že ženy jsou různými okolnostmi nuceny z důvodu mateřství vykonávat méně kvalifikované a hůře placené profese.
3. **Rozdíly v úrovni odměňování mužů a žen vracejících se do zaměstnání po delší absenci.** Cílem této kapitoly je kvantifikovat mzdovou úroveň mužů a žen, kteří byli ve svém zaměstnání nepřítomni déle než 1 rok, a ověřit, zda se ženy po delší absenci vrací do zaměstnání za horších mzdových podmínek než muži.
4. **Výhody čerpané ze zastropování odvodů na sociální pojištění.** Cílem je kvantifikovat podíly mužů a žen, kteří dosahují v České republice nejvyšších výdělků, a těžší tak zastropování sociálního pojištění.
5. **Nesoulad mezi vykonávanou profesí a dosaženou úrovní vzdělání.** Cílem je podchytit podíly mužů a žen, kteří dosáhli vyšší úrovně vzdělání, než je požadováno v jejich zaměstnání. Nesoulad mezi vykonávaným zaměstnáním a dosaženým vzděláním bude sledován i v jednotlivých věkových skupinách, aby bylo možné případně identifikovat kritický věk, v němž dochází k růstu rozdílů mezi muži a ženami.
6. **Absence v práci podle pohlaví a věkových skupin.** Cílem je pomocí relevantních dat ověřit, zda jsou obavy zaměstnavatelů týkající se vyšší absence žen opodstatněné. Pohled bude doplněn i vývojem nemocnosti podle věku s cílem podchytit odlišnosti v úrovni nemocnosti nejmenších dětí.
7. **Výkon rizikových profesí podle pohlaví.** Cílem je kvantifikovat počty zaměstnanců vykonávajících povolání zařazená do 3. a 4. rizikové skupiny, a to podle pohlaví. Statistické údaje totiž potvrzují, že vysoce riziková povolání není možné vykonávat po celou profesní kariéru, a zaměstnanci se z těchto profesí přesouvají do méně náročných, ale hůře placených profesí. Tento aspekt může proto ještě zhoršovat postavení žen v roli žadatelů o starobní důchod.

II. Realizace dotazníkového šetření mezi firmami

Dotazníkové šetření bylo zpracováno formou CAWI (Computer Assisted Web Interview). Dotazník byl schválen zástupci Svazu průmyslu a dopravy České republiky a následně pilotně testován na vybraných společnostech. Na základě připomínek od pilotních respondentů byla vytvořena finální podoba dotazníkového šetření, viz příloha č. 1.

Šetření proběhlo v období od 17. července do 31. září 2020 a Deloitte zaslal CAWI celkově na více než 500 unikátních adres/subjektů. Cílovou skupinou šetření byly zejména zástupci vedení (management) organizací a HR oddělení podniků napříč všemi kraji a sektory.

Návratnost dotazníků zaslaných Deloitte činila cca 20 %. Návratnost dotazníků byla zpočátku výrazně negativně ovlivněna dopady pandemie onemocnění Covid a sníženou ochotou respondentů odpovídat na dotazník z důvodu vysokého počtu obdobných (ve smyslu způsobu sběru informací prostřednictvím CAWI) šetření. Z tohoto důvodu byly výzvy k vyplnění dotazníku odesílány opakovaně, což přispělo k zajištění relativně vysoké návratnosti. Pozitivním zjištěním bylo, že drtivá většina respondentů a respondentek vyplnila kompletně celý dotazník o 27 otázkách.

Při zpracování datových analýz v rámci I. bloku využíval Dodavatel následující **zdroje dat**:

- Český statistický úřad (ČSÚ)
- Informační systém o průměrném výděлку (ISPV, MPSV)
- Registr kategorizace prací (KaPr, ÚZIS)
- Databáze STATMIN VZ (databáze dob pojištění a vyměřovacích základů ČSSZ sestavovaná z evidenčních listů důchodového pojištění)

Ke zpracování dat pak byly použity standardní statistické a ekonometrické metody odpovídající povaze dat. V rámci analýzy byla vždy kontrolována reprezentativnost dat (externí validita), a to porovnáním jednotlivých datových zdrojů (viz například hodnocení reprezentativnosti uvedené v kapitole 4.8).

Interní validita, respektive kvalita sběru a záznamu dat z využitých datových zdrojů hodnocena s ohledem na zadání zakázky nebyla, byly pouze provedeny základní kontroly získaných datových souborů.

4 Hlavní zjištění datové analýzy

Níže jsou uvedena jednotlivá zjištění plynoucí z datové analýzy z následujících zdrojů informací:

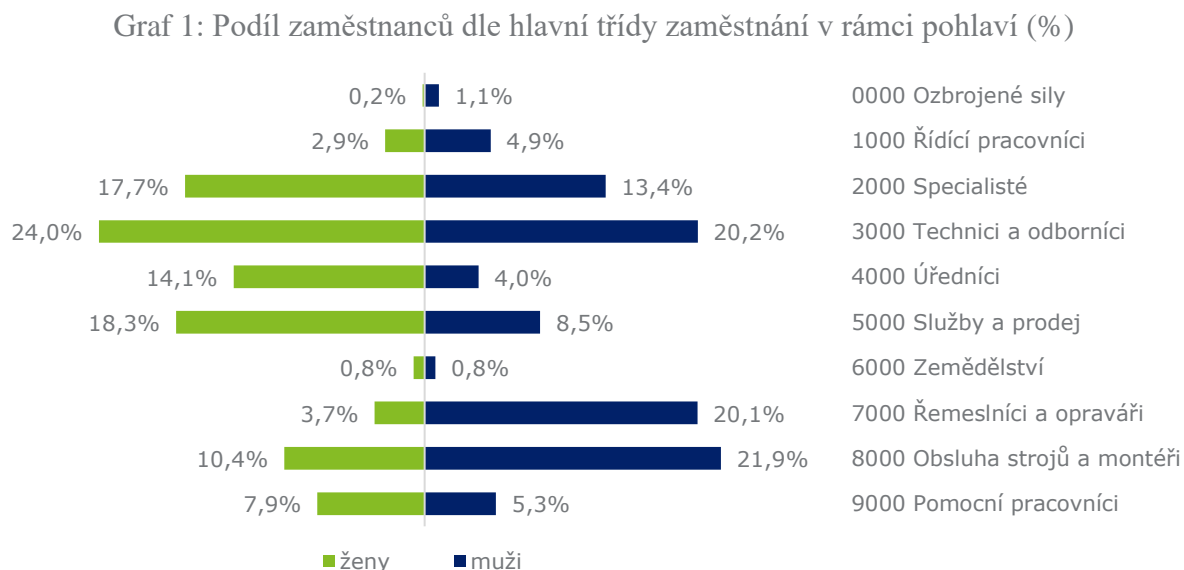
- Český statistický úřad (ČSÚ)
- Informační systém o průměrném výdělku (ISPV, MPSV)
- Registr kategorizace prací (KaPr, ÚZIS)
- Databáze STATMIN VZ (databáze dob pojištění a vyměřovacích základů ČSSZ sestavovaná z evidenčních listů důchodového pojištění)

Data byla využita jak separátně z jednotlivých databází, tak došlo ke kombinaci dat z více databází. Níže uvedená zjištění lze považovat za validní s ohledem na dostatečnou reprezentativnost, která byla potvrzena porovnáním údajů jednotlivých databází, viz kapitola 4.8.

Zjištění jsou uvedena v následujících podkapitolách pro jednotlivé oblasti stanovené při zadání analýzy.

4.1 Rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO).

Cílem této kapitoly je kvantifikovat rozdíly mezi muži a ženami z hlediska vykonávaných zaměstnání. Zároveň je u obou pohlaví sledován podíl zaměstnanců/zaměstnankyň, kteří vykonávají zaměstnání s podprůměrnou mzdou v jednotlivých věkových skupinách.

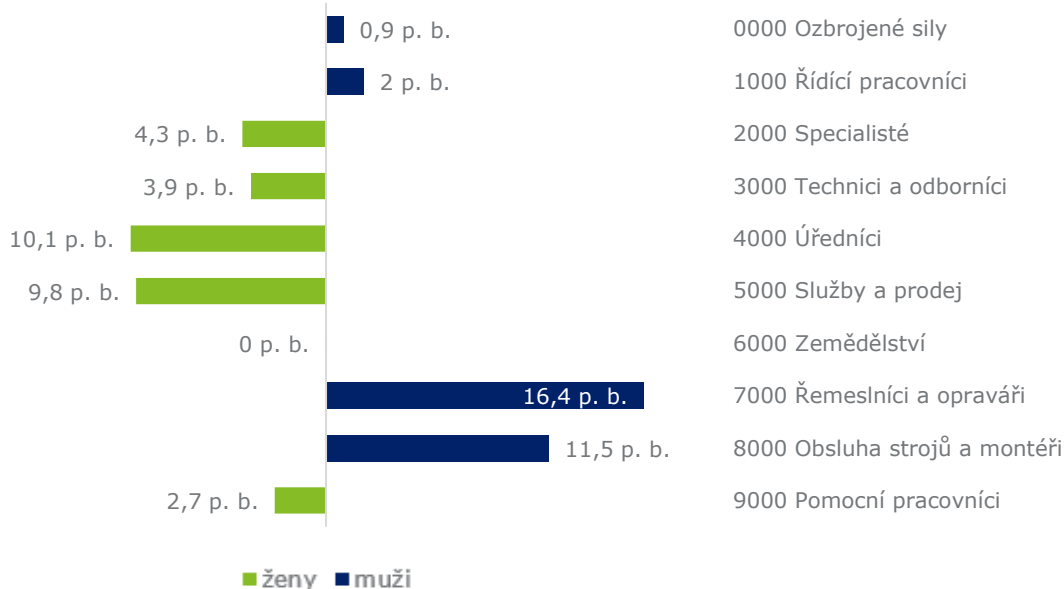


Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Grafy 1 a 2 poskytují přehled o distribuci zaměstnanců v rámci každého z pohlaví napříč jednotlivými hlavními třídami zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Zatímco zaměstnanci mužského pohlaví jsou v porovnání s ženami významně více soustředěni do kategorií

Řemeslníci a opraváři (7000) a Obsluha strojů a zařízení, montéři (8000), ženy zaměstnankyně zastávají relativně častěji pozice Úřednic (4000) a Pracovnic ve službách a prodeji (5000). Na pozicích Řídících pracovníků (1000) bývají v rámci pohlaví muži obsazováni o 2 procentní body častěji, což v absolutních číslech odpovídá dvojnásobně vyššímu zastoupení mužů než žen.¹

Graf 2: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání



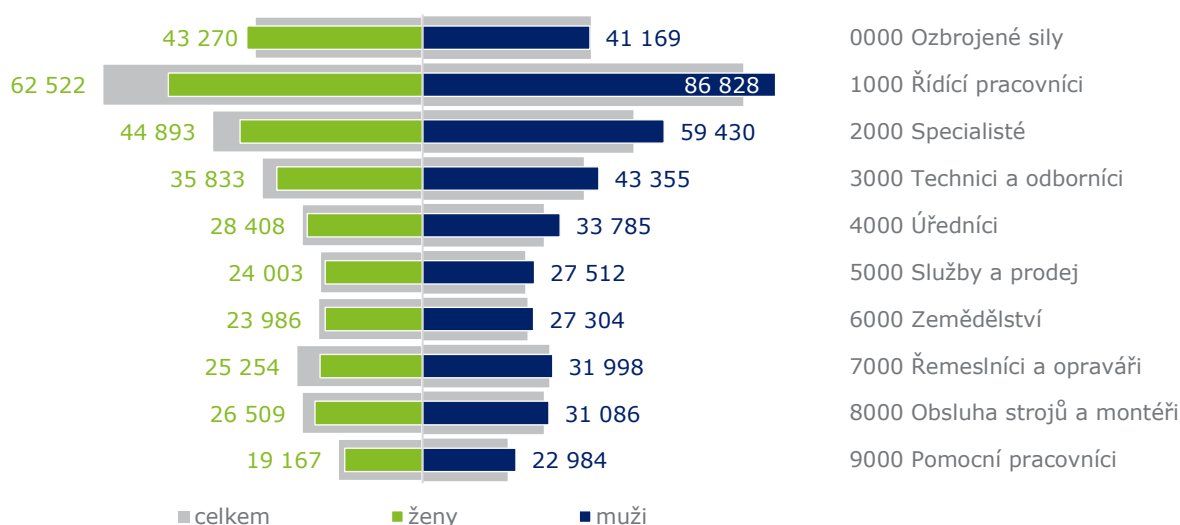
Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Výsledná hodnota je vypočtena jako absolutní hodnota rozdílu procentních bodů podílu mužských a ženských zaměstnanců v dané hlavní třídě zaměstnání.

Hladiny průměrných hrubých mezd a mediánu mezd dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví jsou vyobrazeny grafy 3 a 4. Z grafického porovnání s celkovým průměrem a mediánem mezd napříč pohlavími je zřejmé, že v 90 % kategorií zaměstnání dosahují obvykle ženy nižších mezd než muži, přičemž největší rozdíly jsou pozorovatelné u nejlépe placených typů zaměstnání (Řídící pracovníci, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci) a typicky mužských zaměstnání (Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři). Větší šanci na lepší mzdové ohodnocení mají ženy pouze ve specifické kategorii Zaměstnanců v ozbrojených silách (0000).

¹ Dle ČSÚ bylo v roce 2019 evidováno na pozici Řídících pracovníků (1000) 99,5 tis. mužů a pouze 48,8 tis. žen.

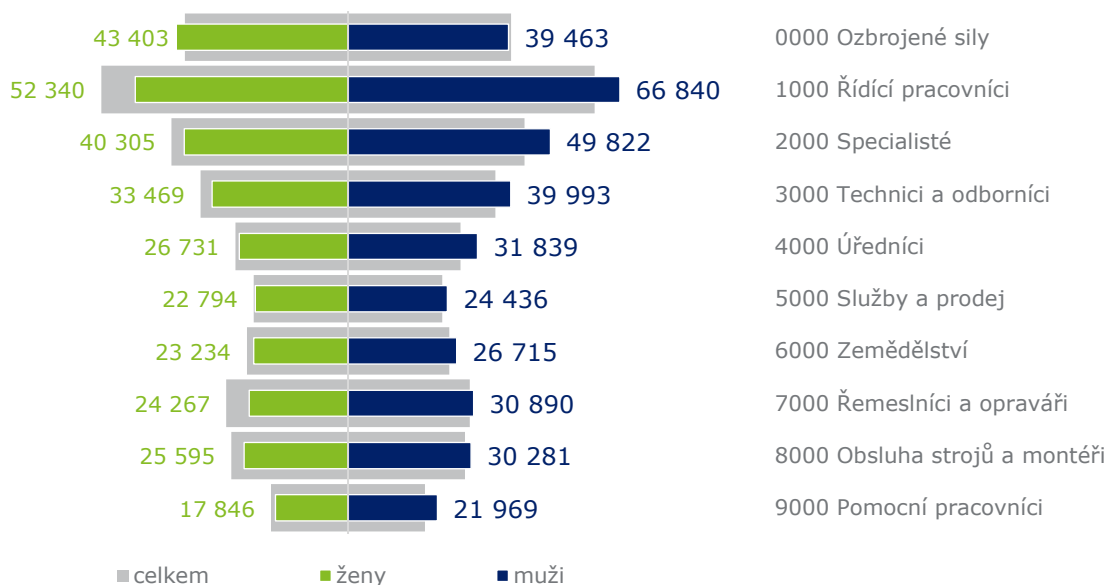
Graf 3: Průměrná hrubá mzda dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (Kč)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Šedivě je vyznačena hodnota celkové průměrné hrubé mzdy napříč pohlavími.

Graf 4: Medián mezd dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (Kč)

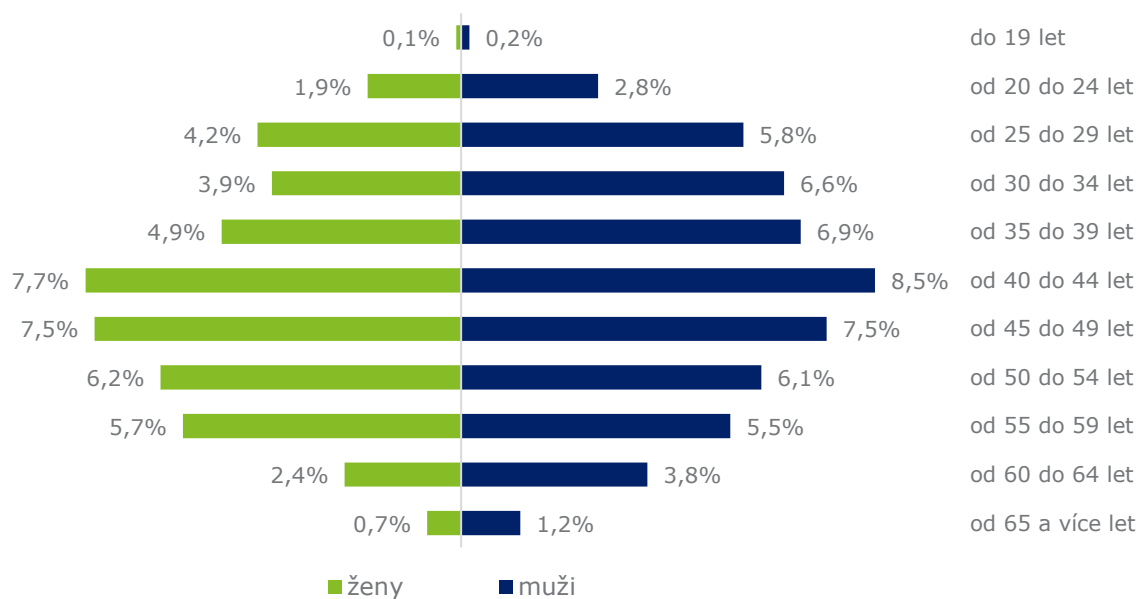


Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Šedivě je vyznačena hodnota celkového mediánu hrubé mzdy napříč pohlavími.

Distribuce zaměstnanců dle věkových kategorií a hladiny jejich průměrných hrubých mezd a mediánu mezd (grafy 5, 6 a 7) nejenom potvrzuje obecné znevýhodnění žen oproti mužům s ohledem na výši mezd, ale znovu ukazuje také na výskyt největších diskrepancí v případě nejvýdělečnějších kategorií a zároveň předznamenává potvrzení nerovnosti vyplývající specificky z omezení žen v plodném věku, kterým se dále zabývá následující kapitola. Grafy 6 a 7 ukazují, že ženy v průměru nedosahují výdělku mužů v žádné z věkových kategorií. Podíl žen a mužů mezi celkovými počty zaměstnanců se vyrovnává až s odstupem po překročení plodného věku (45 let a více, viz graf 5), přičemž platová nerovnost mezi pohlavími dosahuje vrcholu v těžišti produktivním věku (30-54 let, viz grafy 6 a 7), kdy již nárůst mezd u žen kvůli překryvu s plodným věkem stagnuje, zatímco u mužů nabývá celoživotního maxima.

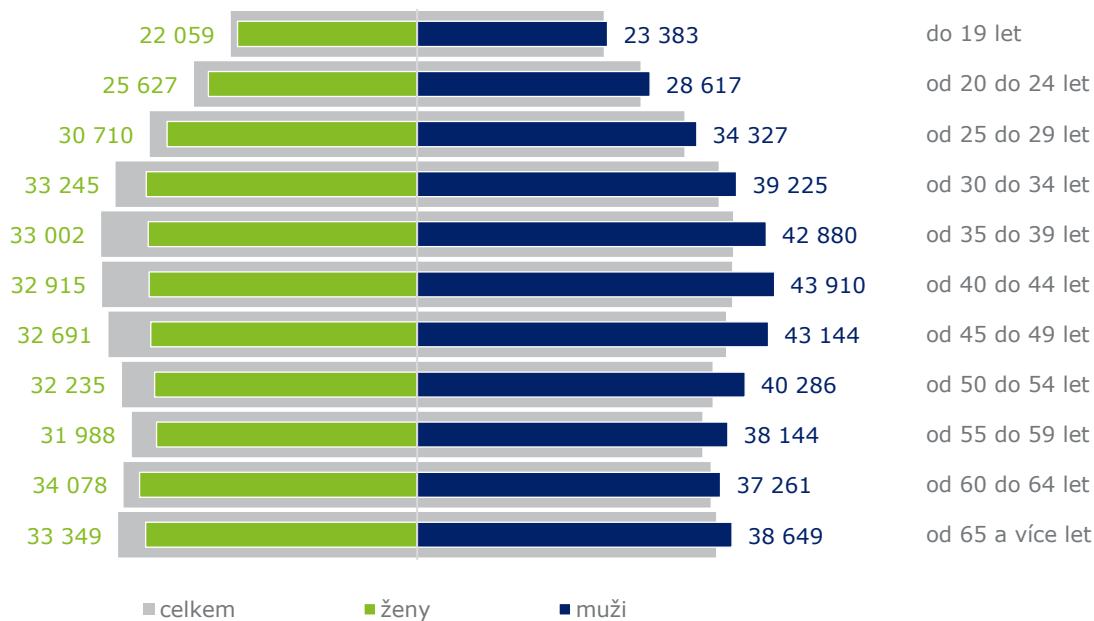
Graf 5: Podíl zaměstnanců dle věkové kategorie v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Graf zobrazuje podíly na celkové struktuře zaměstnanců napříč pohlavími.

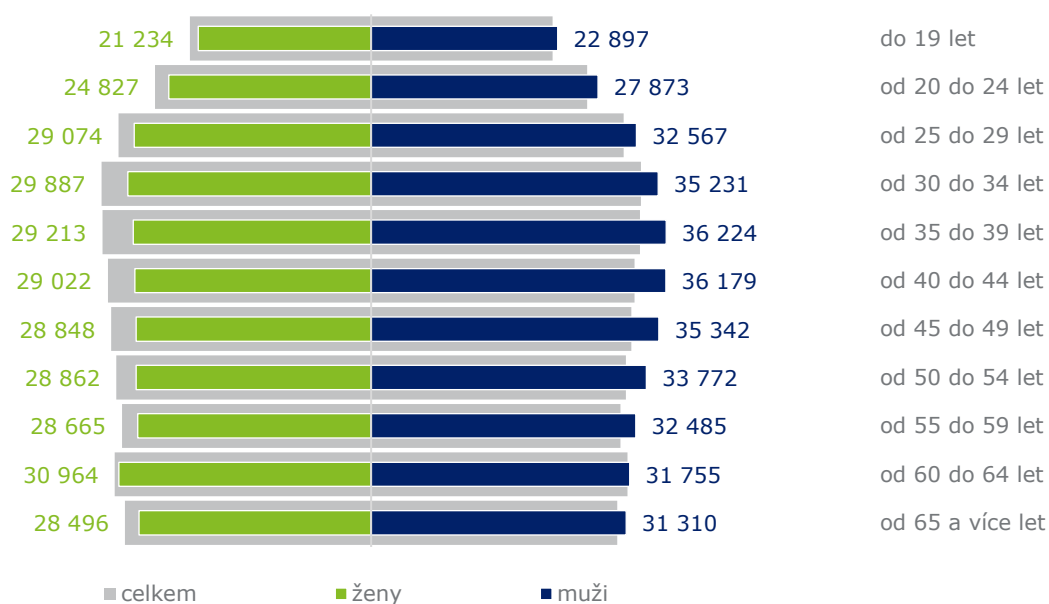
Graf 6: Průměrná hrubá mzda dle věkové kategorie a pohlaví (Kč)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Šedivě je vyznačena hodnota celkové průměrné hrubé mzdy napříč pohlavími.

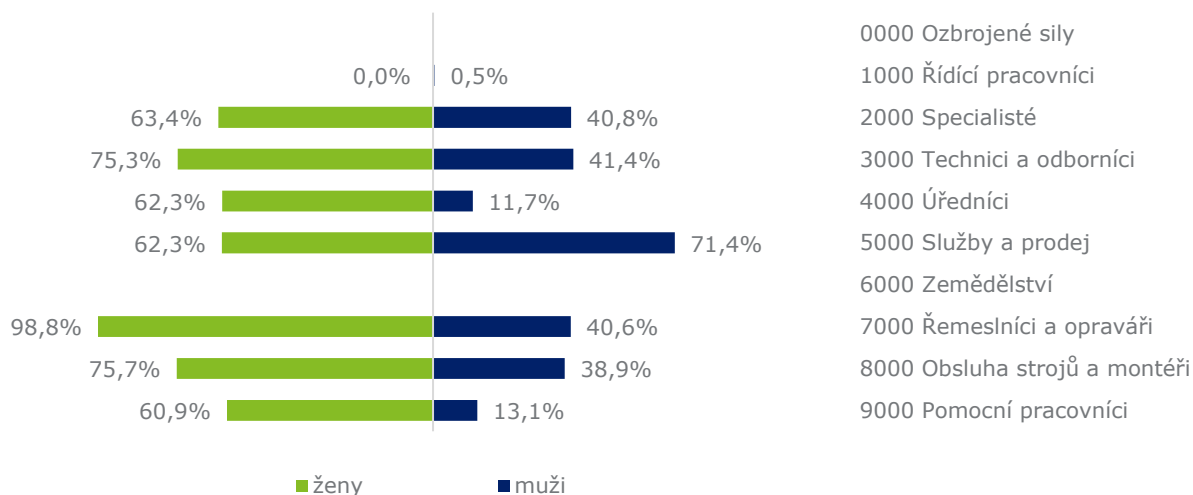
Graf 7: Medián mezd dle věkové kategorie a pohlaví (Kč)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Šedivě je vyznačena hodnota celkového mediánu hrubé mzdy napříč pohlavími.

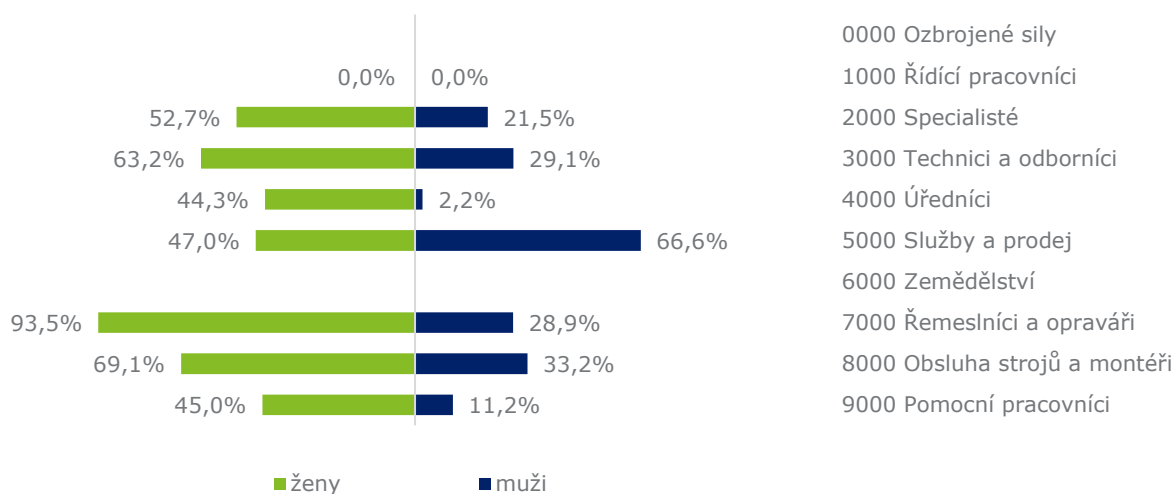
Graf 8: Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou mzdou dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Počty jsou vždy vztaženy k celkové průměrné hrubé mzdě v rámci dané hlavní třídy zaměstnání napříč pohlavími. Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám 0000 a 6000.

Graf 9: Podíl zaměstnanců s hrubou mzdou pod úrovní mediánu dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019. Poznámka: Počty jsou vždy vztaženy k mediánu hrubé mzdy v rámci dané hlavní třídy zaměstnání napříč pohlavími. Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám 0000 a 6000.

Při detailnějším pohledu na rozložení počtu žen a mužů s hrubou mzdou pod úrovní celkové průměrné a mediánové mzdy (viz grafy 8 a 9) se potvrzuje, že platová nerovnost mezi pohlavími je obecným problémem ve většině jednotlivých hlavních tříd zaměstnání. Podíl žen nedosahujících na celkový průměr a medián mezd je vyšší než podíl mužů v 6 z 8 dostupných kategorií v Informačním systému o průměrném výdělku (ISPV). Největší rozdíly lze pozorovat u oborů nejtypičtějších pro obě pohlaví: *Úředníků* (4000) a *Řemeslníků a opravářů* (7000). Jedinou výjimkou, kde je podíl hůře ohodnocených jedinců vyšší u mužů, je třída *Pracovníků ve službách a prodeji* (5000). Protože mužský průměr i medián mezd v této třídě stále převyšuje ten ženský (viz grafy 3 a 4), dá se předpokládat, že v případě *Pracovníků ve službách a prodeji* dochází k větší diverzitě výše mezd v rámci mužského pohlaví.

Soubor grafů v této kapitole naznačuje, že mzdová nerovnost v neprospěch žen je přítomna obecně bez ohledu na další faktory. Nerovnost nevyplývá výlučně ze zvoleného typu zaměstnání, typické volby zaměstnání, ani fáze života zaměstnance, byť jednotlivé faktory mohou nerovnost v konkrétním případě ještě umocňovat.

4.2 Posuny ve struktuře zaměstnankyň podle zaměstnání (klasifikace CZ-ISCO) v jednotlivých věkových skupinách.

Cílem této kapitoly je podchytit změny ve struktuře v zaměstnáních žen v plodném věku a prokázat/vyvrátit hypotézu, že ženy jsou různými okolnostmi nuceny z důvodu mateřství vykonávat méně kvalifikované a hůře placené profese.

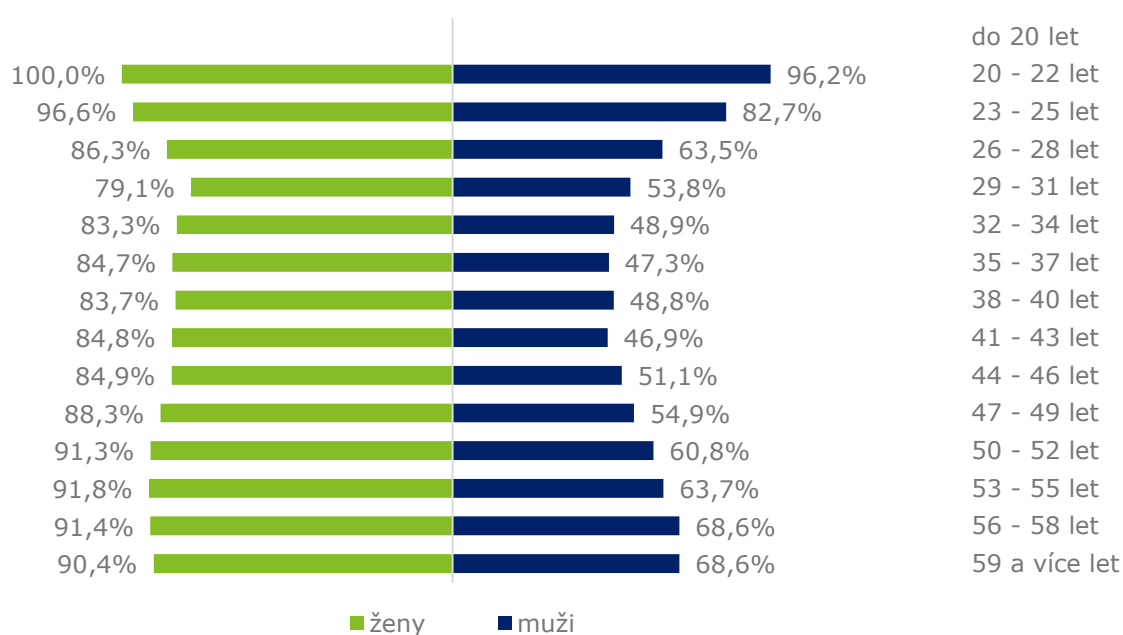
Vliv okolností souvisejících s plodným věkem žen na nerovnosti mezi pohlavími naznačily již grafy 5-7 v předchozí kapitole a dále je rozpracován za pomoci grafů 10-14 zde. Grafy 10 a 12 jasně ukazují, že nejlepší mzdové podmínky lze v případě mužů pozorovat vycentrované kolem těžiště produktivního věku, kdy podíl mužů s hrubou mzdou pod úrovní průměru i mediánu postupně klesá až na minimum okolo 35. - 43. roku života a následně se opět zvyšuje, zatímco

v případě žen je takový vývoj v období plodného věku přerušen a nahrazen krátkým propadem a následnou stagnací právě po dobu těžiště produktivního věku mezi jejich 32. - 46. rokem.

Vedle dlouhodobě nižších mezd je tak v případě žen ovlivněna i dynamika jejich vývoje. Rozdíly mezi výší a vývojem mezd mužů a žen je v detailu znázorněna grafy 11 a 13. Zatímco zelená a tmavě modrá čára představuje skutečný podíl žen a mužů s hrubou mzdou nad úrovní průměru/mediánu mezd, šedivá linka představuje projekci vývoje daného podílu u žen bez dopadů plodného věku. Světle modře vyšrafovaná část mezi zelenou a šedou linkou tak představuje nerovnost přímo vyplývající z okolností souvisejících s plodným věkem žen. Po odstranění této nerovnosti by podíl lépe placených žen mohl ve věkových kategoriích 32-43 let vzrůst o přibližně 7-9 % v případě porovnání s průměrnou mzdou a 11-14 % při porovnání s mediánem mezd.²

Skutečný vývoj podílu zaměstnanců s hrubou mzdou nad úrovní průměru/mediánu mezd dle pohlaví je v kontextu vývoje plodnosti žen ještě přehledně reprezentován grafem 14, ze kterého je zřejmé, že jak plodnost žen, tak úroveň jejich mezd kulminuje ve stejné věkové kategorii 29-31 let. Okolnosti související s plodným věkem ženám obvykle znemožňují dokončit započatou trajektorii postupného zvyšování mezd jako je tomu u mužů. Tento rozdíl již později nelze plně dohnat, a tak se nerovnost opět postupně relativně snižuje až za bodem kulminace výše mezd mužů, tj. po 40. roku života.

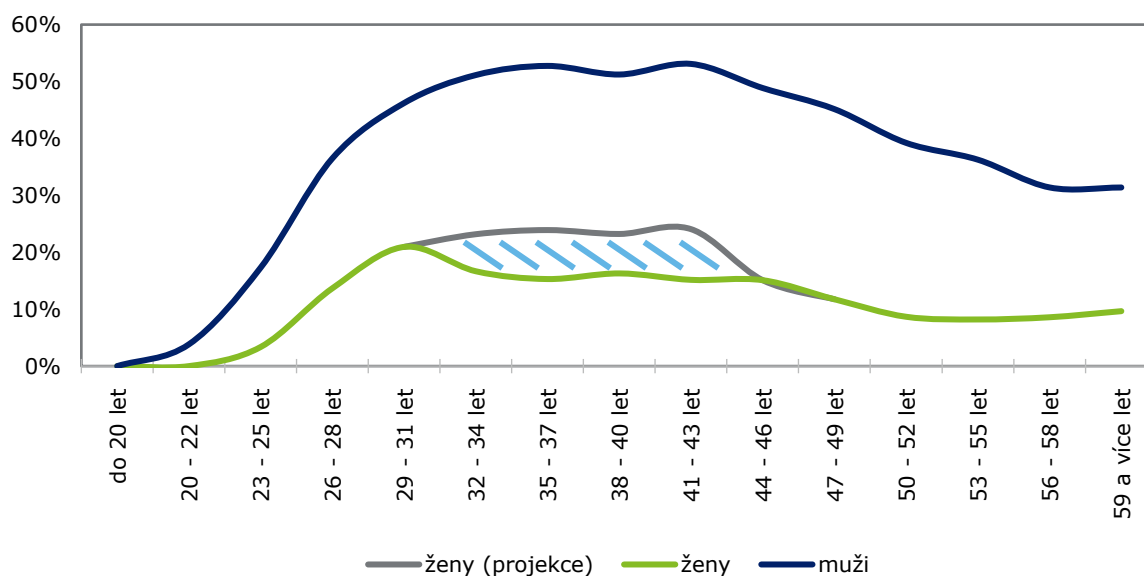
Graf 10: Podíl zaměstnanců s podprůměrnou hrubou mzdou dle věkové kategorie a pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.
Poznámka: Počty jsou vždy vztaženy k celkové průměrné hrubé mzdě v rámci dané hlavní třídy zaměstnání napříč pohlavími. Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině do 20 let.

² Projekce je pouze indikativní. Předpokládá obdobnou dynamiku vývoje podílu zaměstnanců ženského pohlaví s nadprůměrnou hrubou mzdou jako je pozorována v případě mužů v období středního věku. Zohledňuje pouze odhad dopadů odstranění nerovnosti z důvodu mateřství a zanedbává změnu vývoje vycházející z tvorby nového ekvilibria na pracovním trhu při případné změně distribuce výše mezd mezi pohlavími.

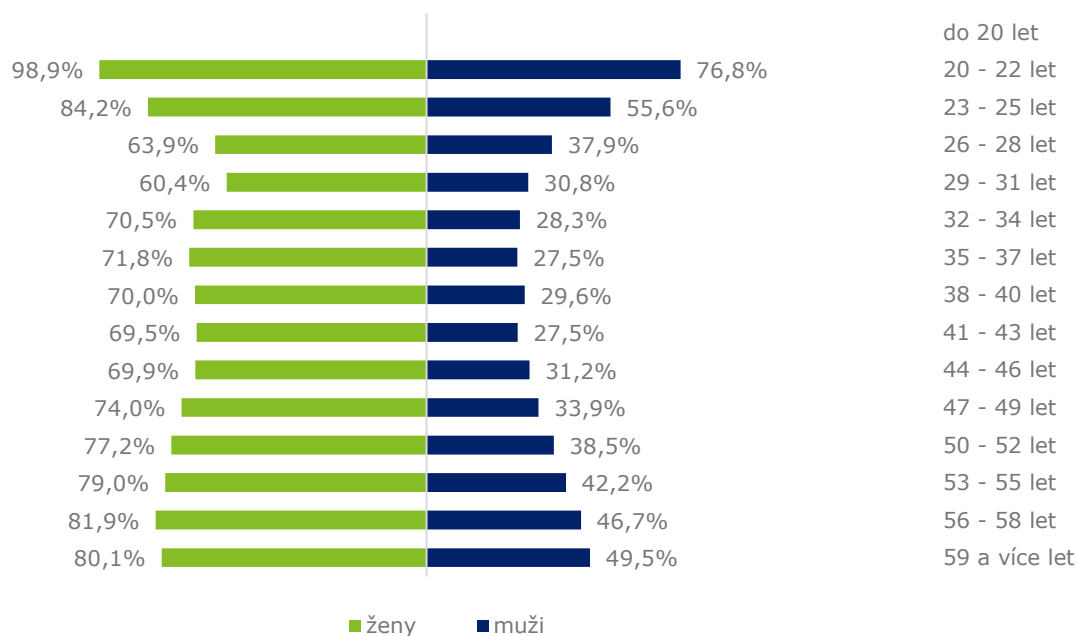
Graf 11: Podíl zaměstnanců s nadprůměrnou hrubou mzdou dle věkové kategorie a pohlaví vč. projekce odstranění nerovnosti z důvodu mateřství (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Projekce je pouze indikativní. Předpokládá obdobnou dynamiku vývoje podílu zaměstnanců ženského pohlaví s nadprůměrnou hrubou mzdou jako je pozorována v případě mužů v období středního věku.

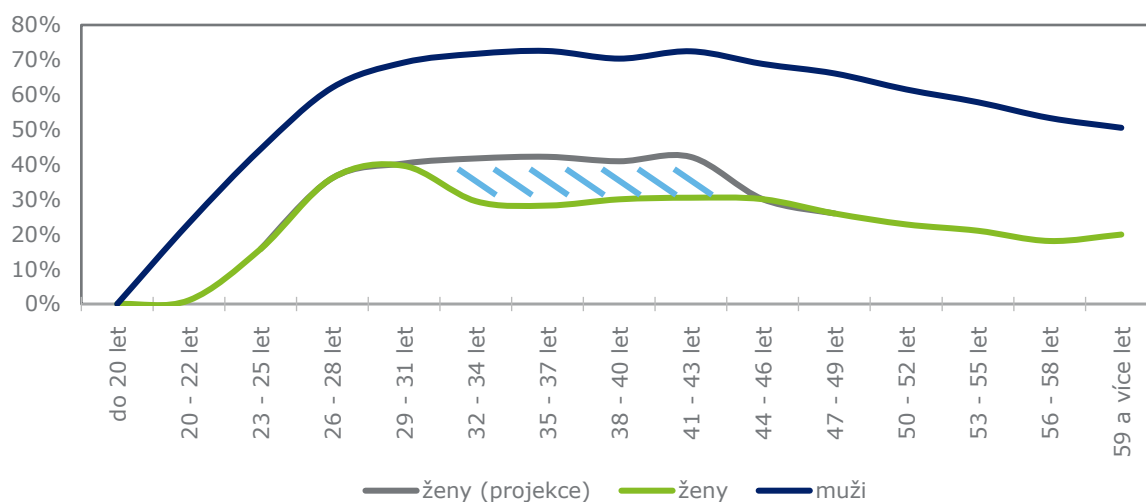
Graf 12: Podíl zaměstnanců s hrubou mzdou pod úrovní mediánu dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Počty jsou vždy vztaženy k celkovému mediánu hrubé mzdy v rámci dané hlavní třídy zaměstnání napříč pohlavími. Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině do 20 let.

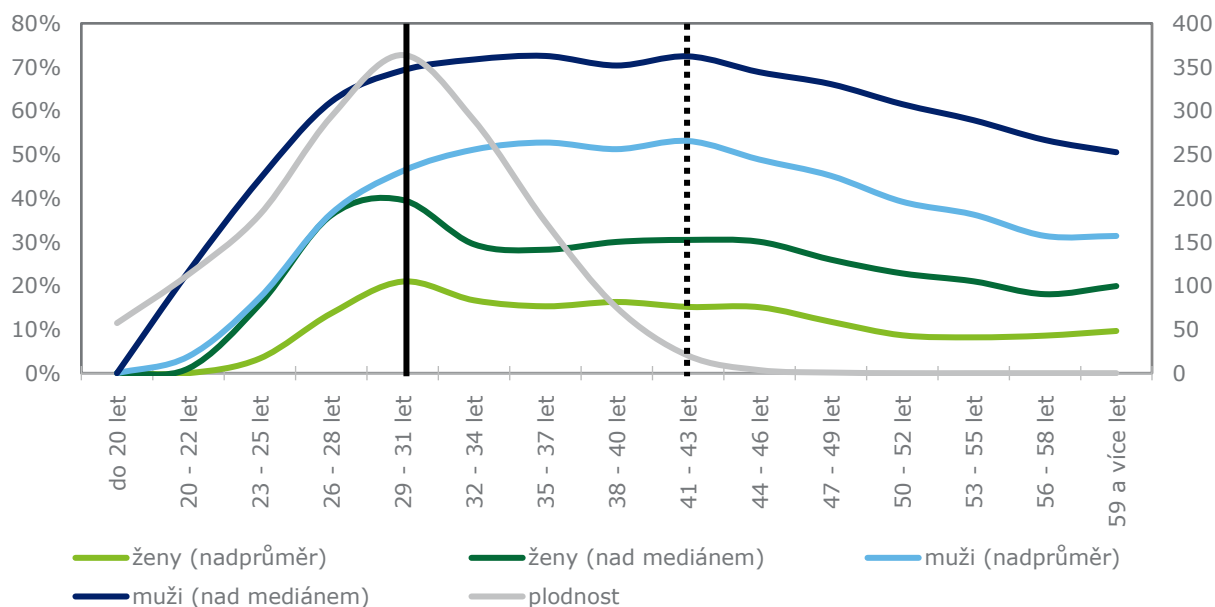
Graf 13: Podíl zaměstnanců s hrubou mzdou nad úrovní mediánu dle věkové kategorie a pohlaví vč. projekce odstranění nerovnosti z důvodu mateřství (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Projekce je pouze indikativní. Předpokládá obdobnou dynamiku vývoje podílu zaměstnanců ženského pohlaví s hrubou mzdou nad úrovní mediánu jako je pozorována v případě mužů v období středního věku.

Graf 14: Podíl lépe placených zaměstnanců vzhledem k plodnému věku (% , míra plodnosti na 1000 žen)

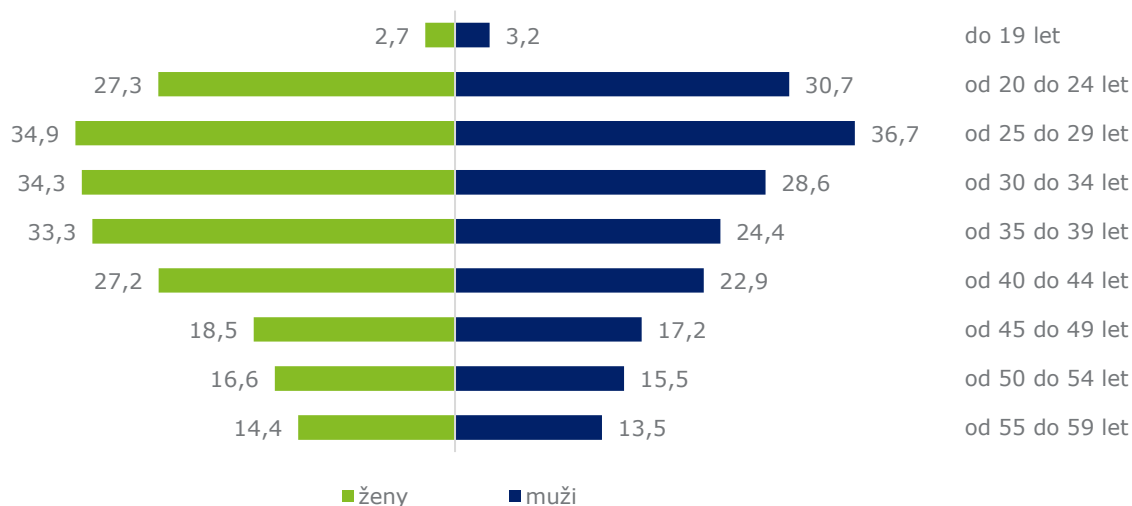


Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ČSÚ 2016, data za rok 2015; ISPV 2020, data za rok 2019.
Poznámka: Černá nepřerušovaná čára značí bod kulminace plodnosti a podílu žen s hrubou mzdou nad průměrem a mediánem mezd (věková kategorie 29-31 let). Černá přerušovaná čára značí bod kulminace podílu mužů s hrubou mzdou nad průměrem a mediánem mezd (věková kategorie 41-43 let). Nejnovější data k plodnosti žen jsou dostupná z roku 2015.

4.3 Rozdíly v úrovni odměňování mužů a žen vracejících se do zaměstnání po delší absenci

Cílem této kapitoly je kvantifikovat mzdovou úroveň mužů a žen, kteří byli ve svém zaměstnání nepřítomni déle než 1 rok, a ověřit, zda se ženy po delší absenci vrací do zaměstnání za horších mzdových podmínek než muži.

Graf 15: Počty zaměstnanců s alespoň roční nepřítomností v průběhu let 2014-2018 (tis. osob)

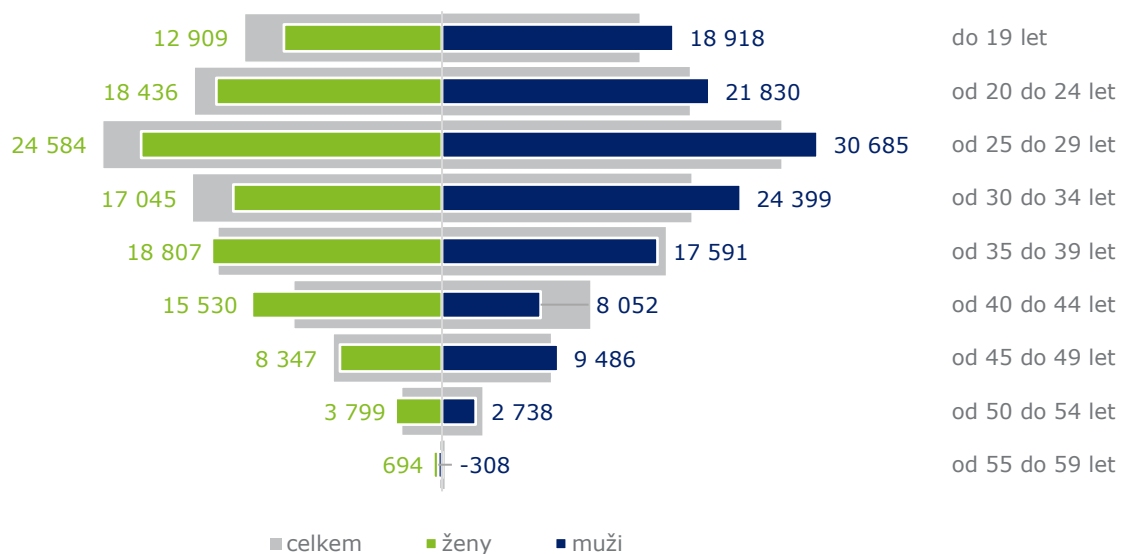


Zdroj: STATMIN 2020, data za roky 2014-2018.

Dle databáze dob pojištění a vyměřovacích základů ČSSZ sestavované z evidenčních listů důchodového pojištění (STATMIN VZ) se v 5letém období 2014-2018 vrátilo po nepřítomnosti delší než 1 rok zpět do zaměstnání více než 400 tis. osob, z nichž 52 % byly ženy. Co se týče rozdělení dle věkových kategorií, do 30. roku života se návraty do zaměstnání po delší absenci týkaly většinou mužů, nicméně v období plodného věku od 30. roku života výše pozorujeme naopak převahu počtu žen.

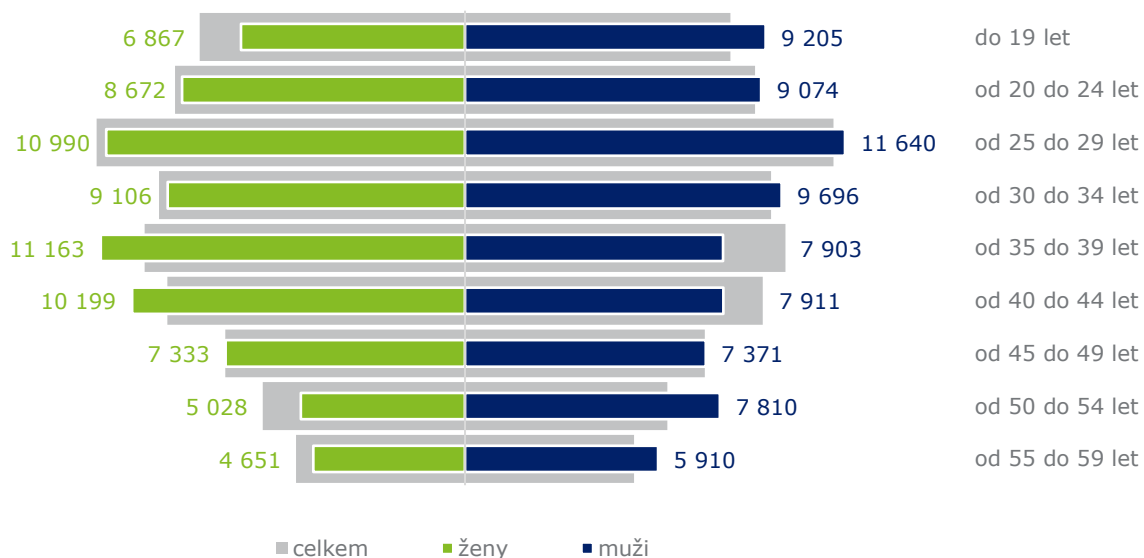
Grafy 16 a 17 naznačují, že ženy se vrací zpět do pracovního procesu s výrazně horším mzdovým ohodnocením ve věkových kategoriích do 34 let, zatímco v následující dekádě (35-44 let) je tomu naopak. Zároveň lze pozorovat relativně lepší postavení žen při srovnání vůči mediánu vyměřovacího základu, což indikuje větší rozptyl hodnot směrem k nízkým hladinám vyměřovacího základu.

Graf 16: Průměrný rozdíl ve výši vyměřovacího základu po návratu z alespoň roční nepřítomnosti (Kč)



Zdroj: STATMIN 2020, data za roky 2014-2018.

Graf 17: Medián rozdílu ve výši vyměřovacího základu po návratu z alespoň roční nepřítomnosti (Kč)

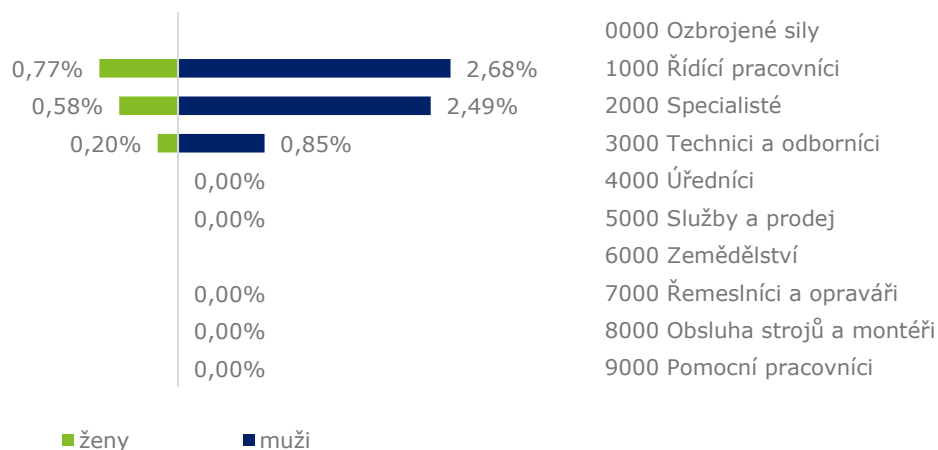


Zdroj: STATMIN 2020, data za roky 2014-2018.

4.4 Výhody čerpané ze zastropování odvodů na sociální pojištění

Cílem této kapitoly je kvantifikovat podíly mužů a žen, kteří dosahují v České republice nejvyšších výdělků, a těží tak zastropování sociálního pojištění.

Graf 18: Podíl zaměstnanců ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

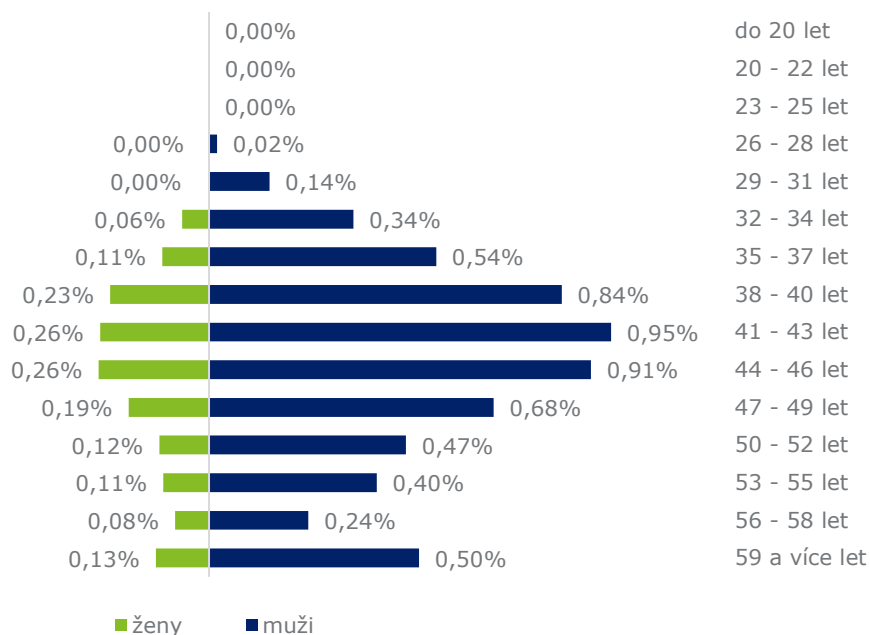
Poznámka: Nejvyšší mzdová kategorie v dostupných sestavách z ISPV je „více než 100 000 Kč.“ Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám 0000 a 6000.

Protože pro rok 2019 činil maximální vyměřovací základ pro odvod pojistného na sociální zabezpečení 1 569 552 Kč a nejvyšší mzdová kategorie dostupná v ISPV je „více než 100 000 Kč“, poskytuje tato kapitola pouze přehled o kategorii zaměstnanců s potenciálem na dosažení takové mzdové hladiny, aby mohli těžit ze zastropování sociálního pojištění. Pro přesnější analýzu by bylo potřeba rozdělení do detailnějších kategorií (např. více než 130 000 Kč).

Nepřekvapivě největší potenciál pro uplatnění výhody ze zastropování sociálního pojištění mají zaměstnanci z nejlépe placených hlavních tříd zaměstnání: *Řídící pracovníci* (1000), *Specialisté* (2000) a *Techničtí a odborní pracovníci* (3000), přičemž muži jsou zastoupeni přibližně 4x častěji, jak ukazuje graf 18. Celkově se jedná o 6 % všech mužů a lehce přes 1,5 % žen.

Co se týče rozdělení dle věkových kategorií, pozorování z detailnějších grafů 19 - 22 jsou v souladu s dosud prezentovanými zjištěními, kdy skupiny zaměstnanců dosahující nejvyšší mzdové hladiny jsou především muži v produktivním věku, přičemž v případě žen dochází ke zplošťování křivky z důvodů okolností spojených s plodným věkem. K opětovnému nárůstu křivky dochází u obou pohlaví v nejvyšší věkové kategorii, což ale primárně odráží skutečnost, že poslední kategorie shlukuje celý zbytek populace starší 59 let, zatímco v produktivním věku jsou skupiny spojovány po 3 letech stáří.

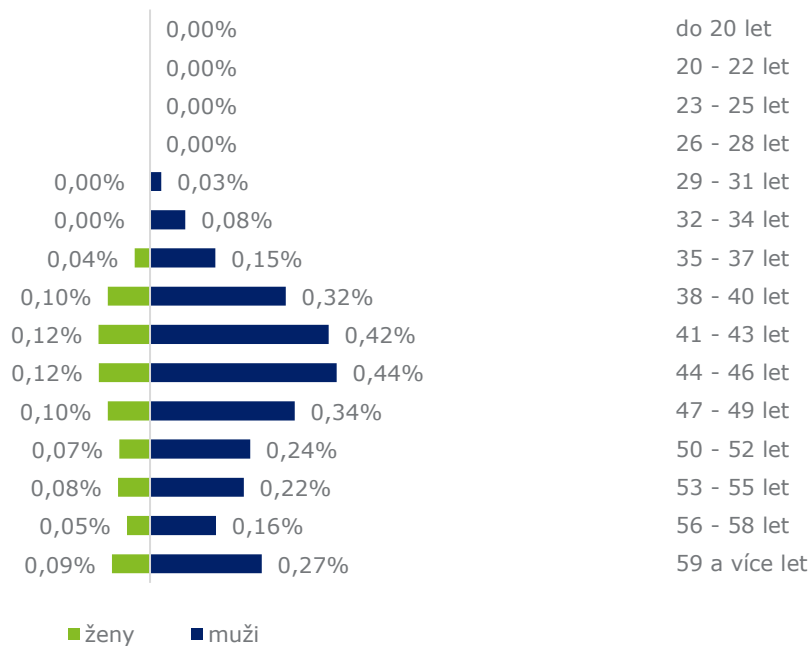
Graf 19: Podíl zaměstnanců ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

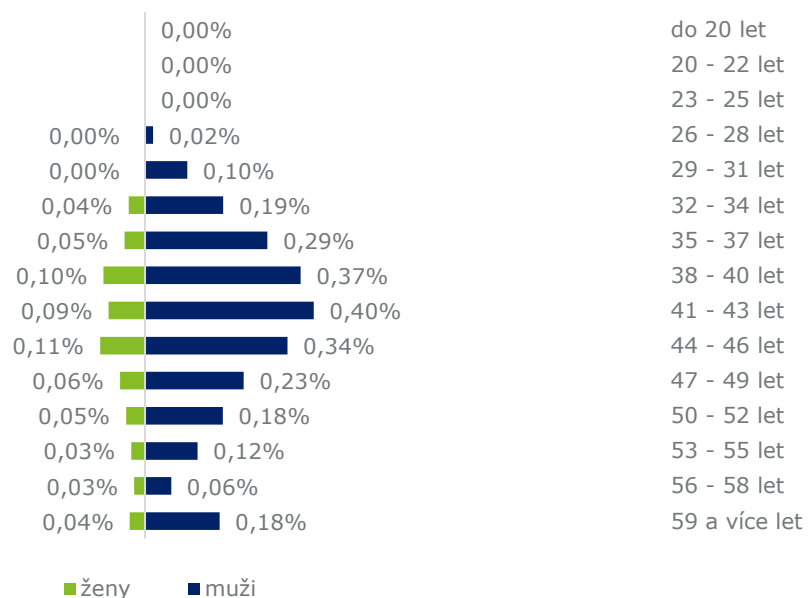
Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám 0000 a 6000.

Graf 20: Podíl řídicích pracovníků ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%)



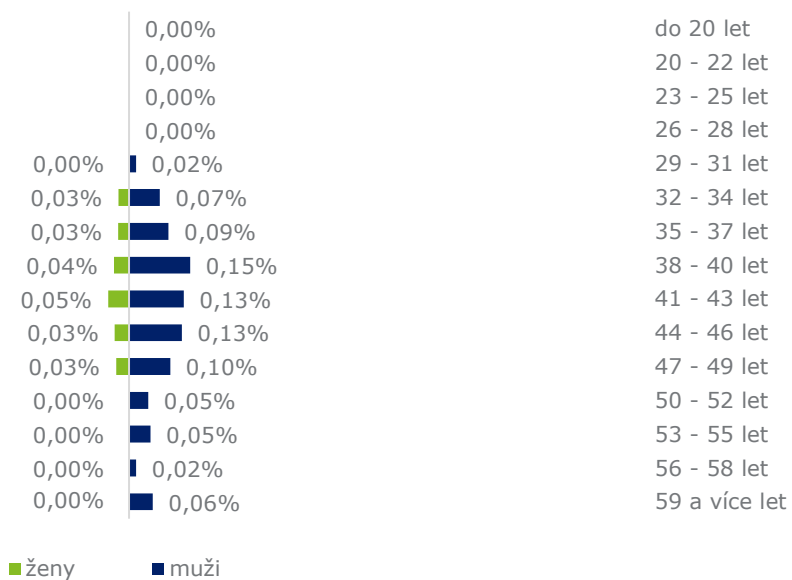
Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Graf 21: Podíl specialistů ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Graf 22: Podíl techniků a odborníků ve mzdové kategorii nad 100 tis. Kč dle věkové kategorie a pohlaví (%)

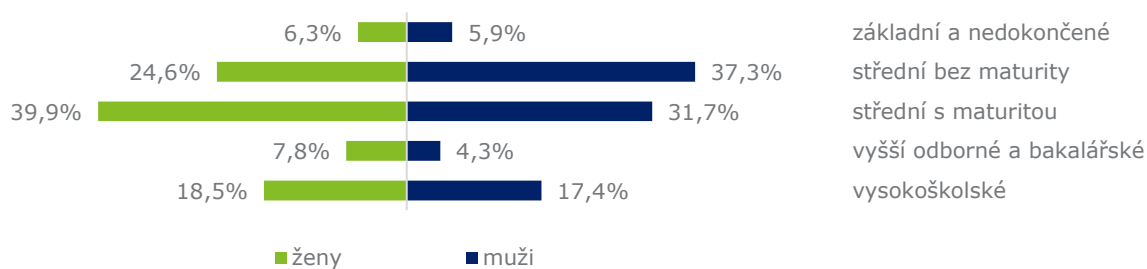


Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

4.5 Nesoulad mezi vykonávanou profesí a dosaženou úrovní vzdělání

Cílem této kapitoly je podchytit podíly mužů a žen, kteří dosáhli vyšší úrovně vzdělání, než je požadováno v jejich zaměstnání. Nesoulad mezi vykonávaným zaměstnáním a dosaženým vzděláním bude sledován i v jednotlivých věkových skupinách, aby bylo možné případně identifikovat kritický věk, v němž dochází k růstu rozdílů mezi muži a ženami.

Graf 23: Podíl zaměstnanců dle vzdělání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Ženy v průměru dosazují vyššího vzdělání než muži, zatímco typicky mužskou doménou je dovršení středního vzdělání bez maturity, jak ukazují grafy 23 a 24. Rozložení zaměstnanců v rámci pohlaví a hlavní třídy zaměstnání má s ohledem na dosažené vzdělání celkově obdobnou dynamiku v případě obou pohlaví (viz graf 25), nicméně při bližším ohledání lze nalézt vybrané odlišnosti.

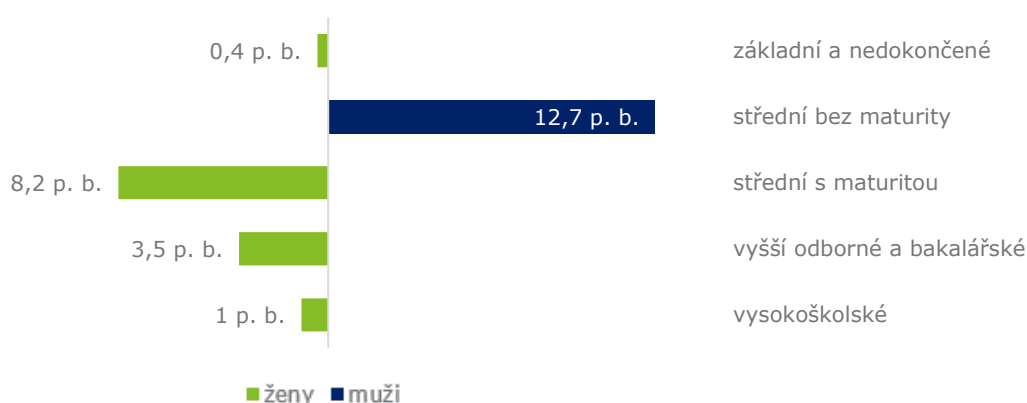
V případě vysokoškoláků pozorujeme nejpodstatnější rozdíly v tom, že muži jsou takřka dvojnásobně častěji v pozici *Řídících pracovníků*, zatímco ženy se 2,5x častěji věnují profesi úřednic (viz graf 26). Data napovídají o systémovém znevýhodnění žen při profesním růstu až na ty nejvyšší řídicí pozice, zatímco se projevuje sklon k výkonu stabilnějších typů zaměstnání s příhodnějšími podmínkami vzhledem k okolnostem souvisejícím s plodným obdobím. Analogický vzorec lze pozorovat i pomocí grafu 27, kdy i v případě druhé nejvyšší kategorie úrovně dosaženého vzdělání (vyššího odborného a bakalářského) vidíme odlišnosti zejména v relativně častějším zastoupení mužů jakožto *Řídících pracovníků* a žen jakožto *Úřednic*.

U třech nejnižších stupňů dosaženého vzdělání již převládají méně kvalifikované práce s koncentrací mužských zaměstnanců v typicky mužských oborech *Řemeslníků a opravářů* a *Obsluhy strojů a zařízení, montérů*. Ženy jsou naopak zastoupeny relativně více v oborech *Úřednic, Pracovnic ve službách a prodeji* a *Pomocných a nekvalifikovaných pracovníc*, jak ukazují grafy 28 - 30.

Vývoj zařazení nejméně vzdělaných zaměstnanců do hlavní třídy zaměstnání dle věku potvrzuje méně časté a pozvolnější obsazování žen do pozic *Řídících pracovníků*, avšak nenaznačuje přesun žen s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním do typů zaměstnání s nižším mzdovým ohodnocením (viz grafy 31 - 38). Alespoň ne na úrovni hlavní třídy zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO. Pro účely detailnějšího rozboru by bylo nutné pracovat s daty jemnější granularity, co se kategorizace zaměstnání týče.

Ženy vysokoškolačky se v průběhu života stávají méně často *Úřednicemi* a *Technickými a odbornými pracovnícemi* a spíše se přesouvají do oborů *Specialistek*, případně *Řídících pracovníc* (viz grafy 26 a 28) – byť ve výrazně menší míře než v případě mužů. Ženy s vyšším odborným vzděláním se pak nejčastěji přesouvají do pozic *Technických a odborných pracovníc* (viz grafy 30 a 32).

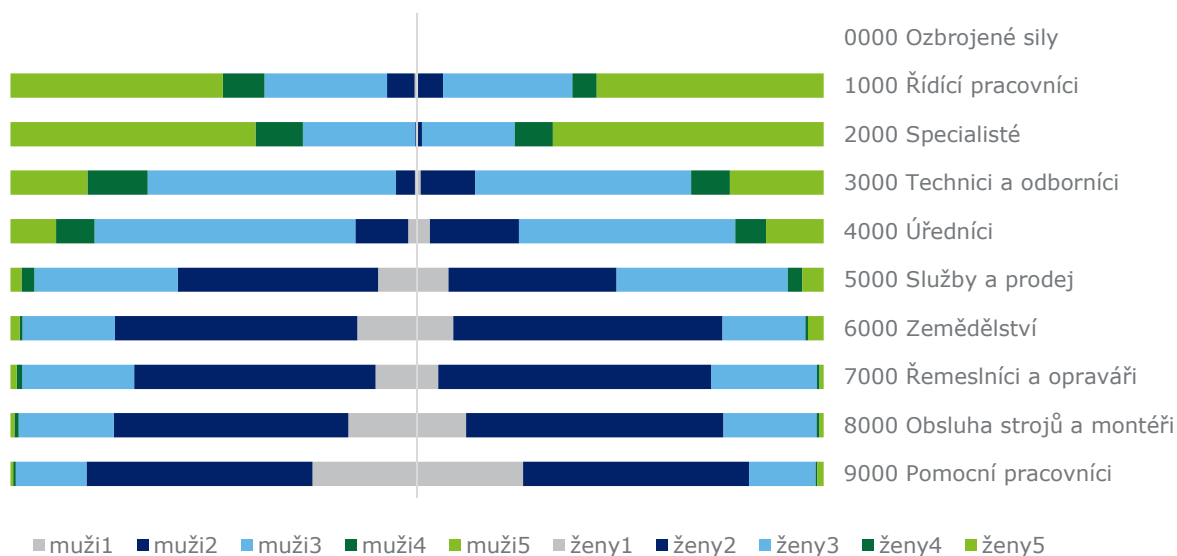
Graf 24: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle vzdělání (procentní body)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Výsledná hodnota je vypočtena jako absolutní hodnota rozdílu procentních bodů podílu mužských a ženských zaměstnanců v dané kategorii dosaženého vzdělání.

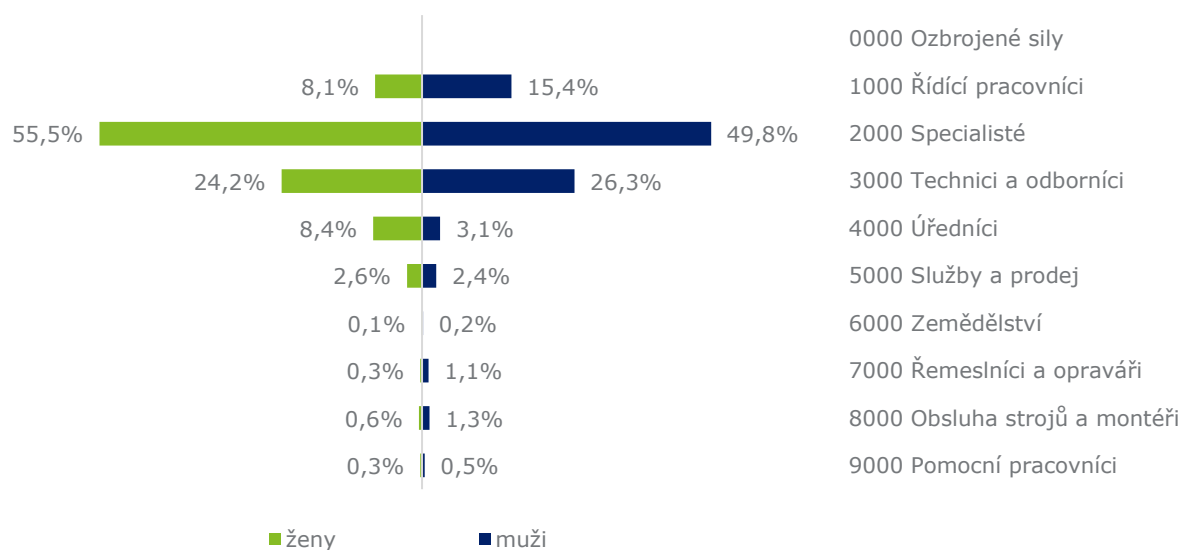
Graf 25: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání a vzdělání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Číslovky u pohlaví značí kategorii dosažené vzdělání následovně: 1 = základní a nedokončené, 2 = střední bez maturity, 3 = střední s maturitou, 4 = vyšší odborné a bakalářské, 5 = vysokoškolské. Vlevo je zobrazeno rozdělení žen, vpravo mužů.

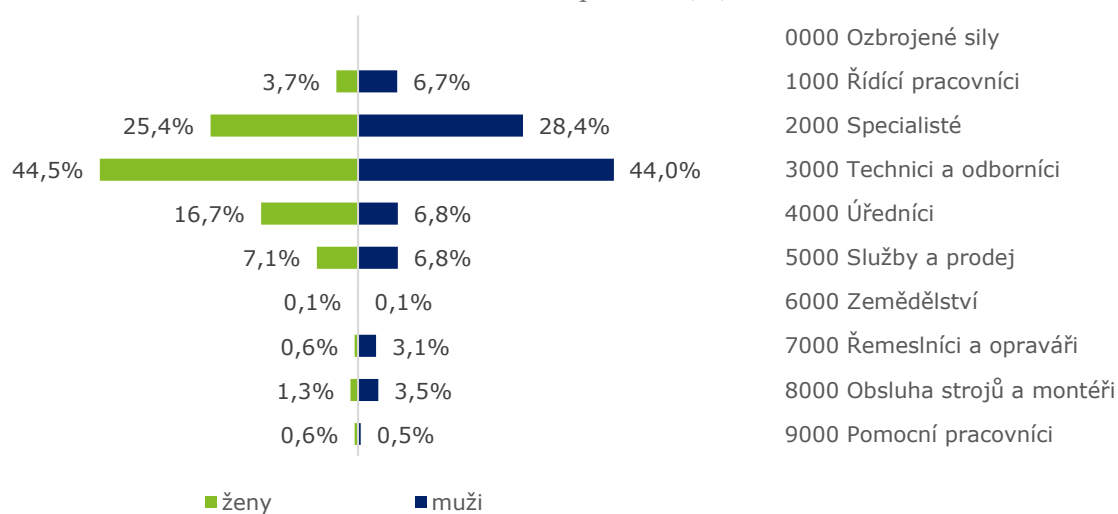
Graf 26: Podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině 0000.

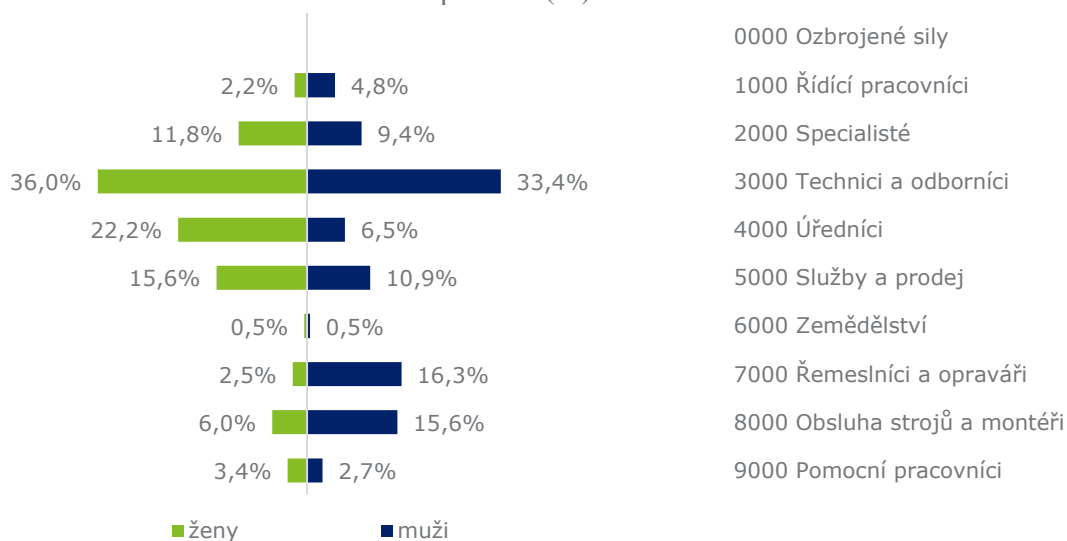
Graf 27: Podíl zaměstnanců s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině 0000.

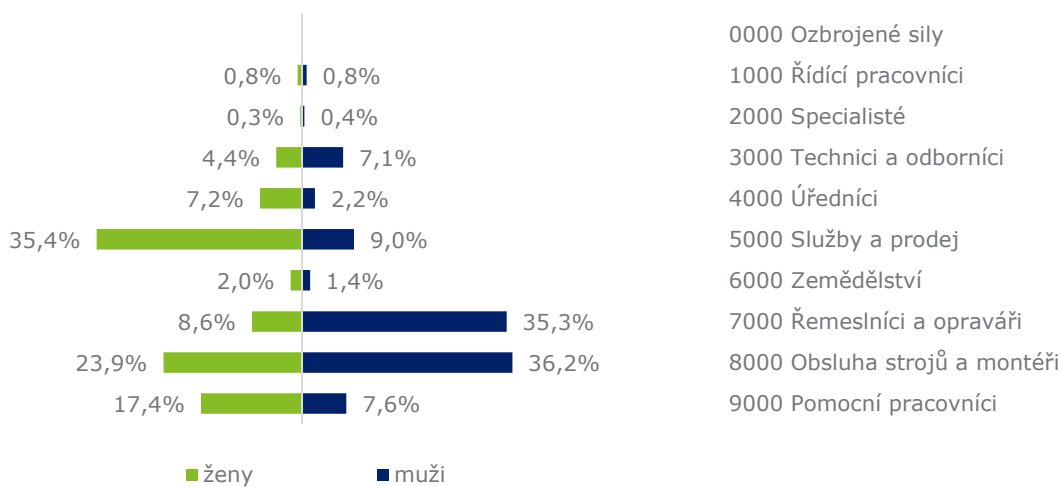
Graf 28: Podíl zaměstnanců se středním vzděláním s maturitou dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině 0000.

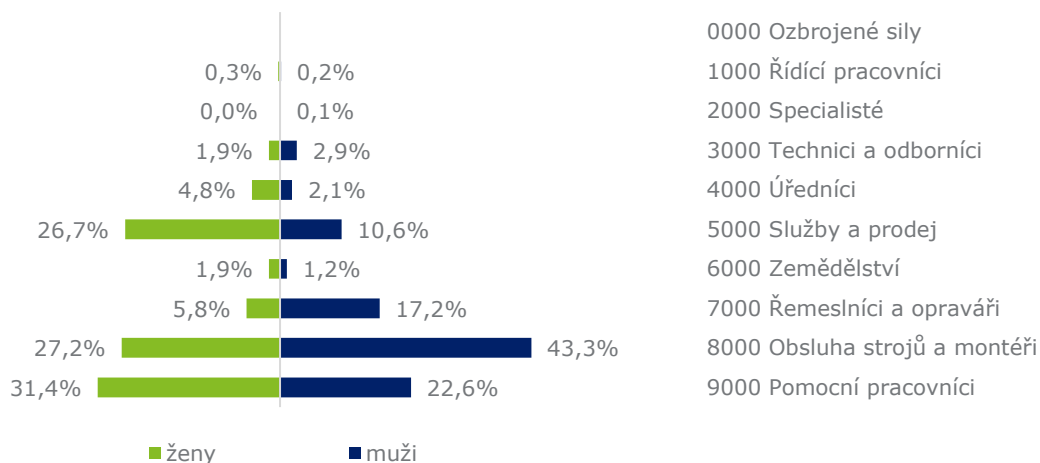
Graf 29: Podíl zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině 0000.

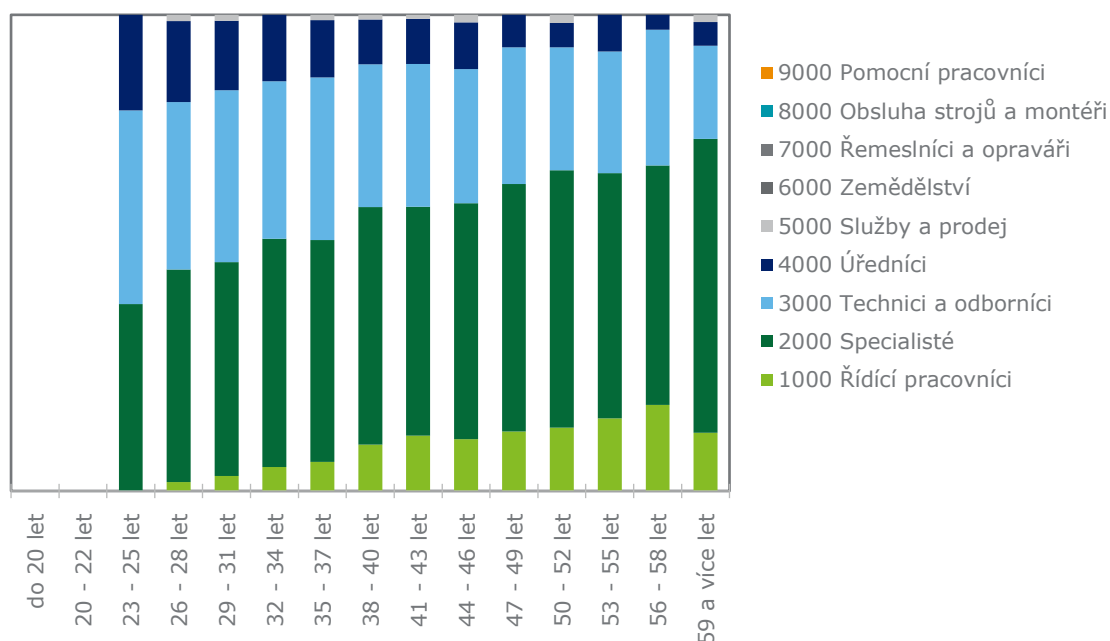
Graf 30: Podíl zaměstnanců se základním či nedokončeným vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupině 0000.

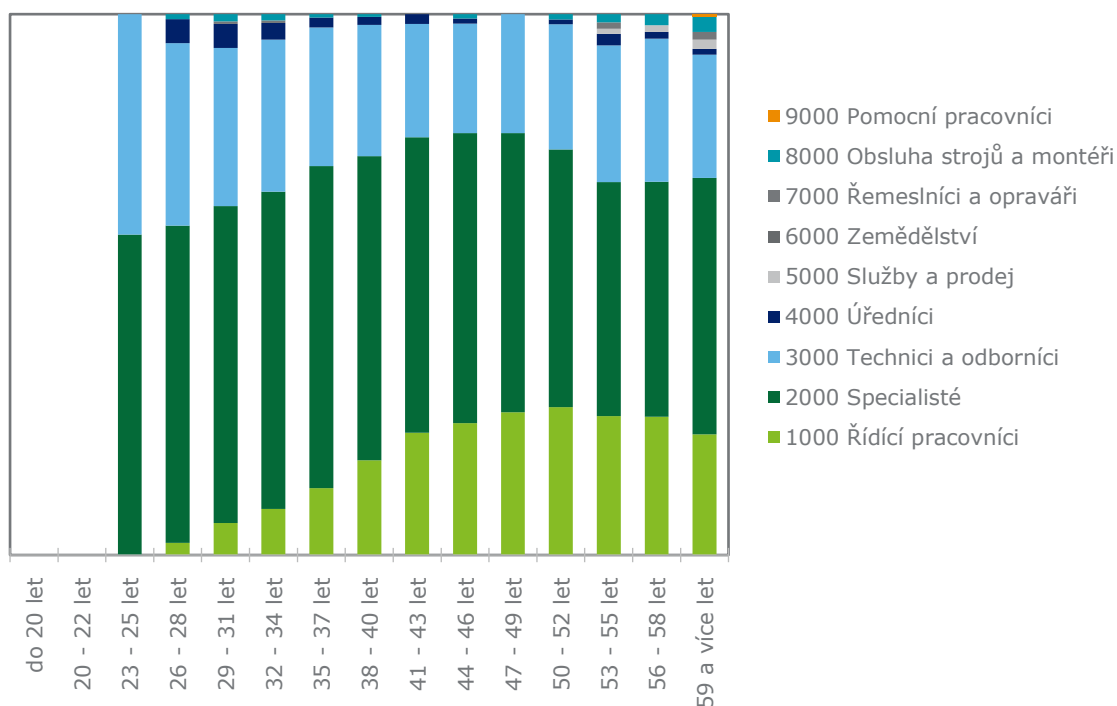
Graf 31: Podíl žen s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

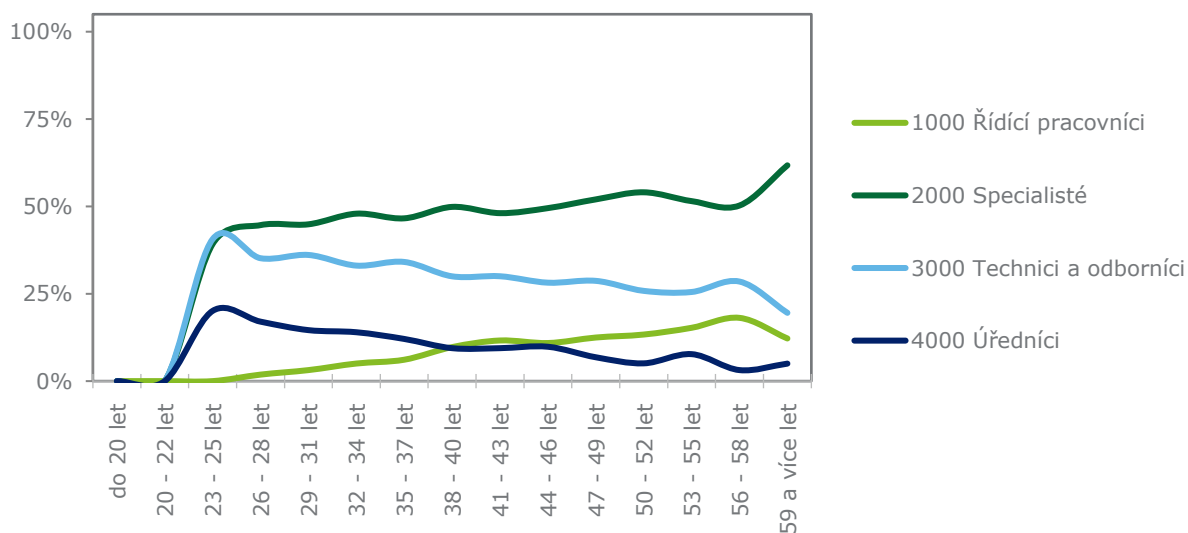
Graf 32: Podíl mužů s vysokoškolským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

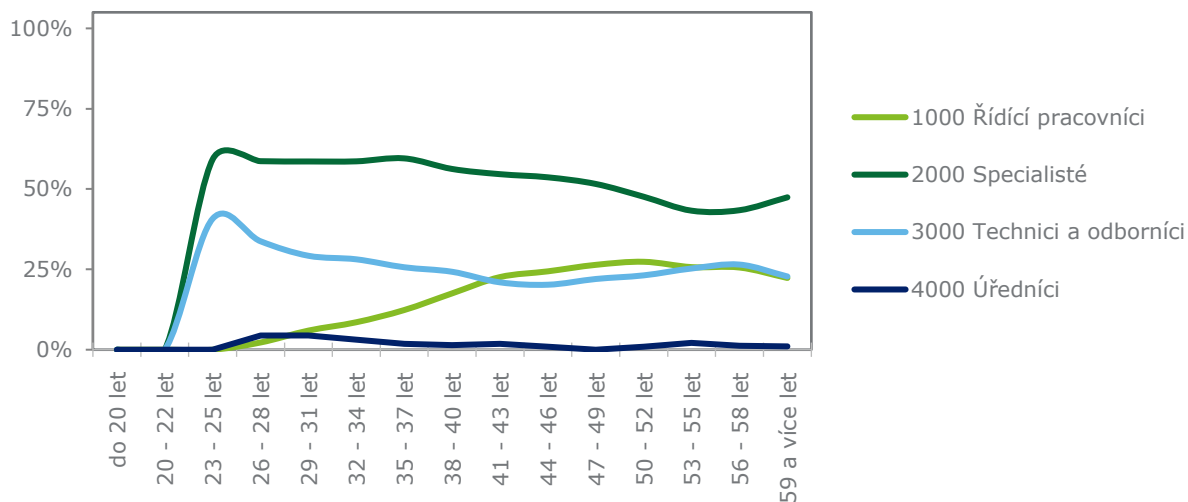
Graf 33: Podíl žen s vysokoškolským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

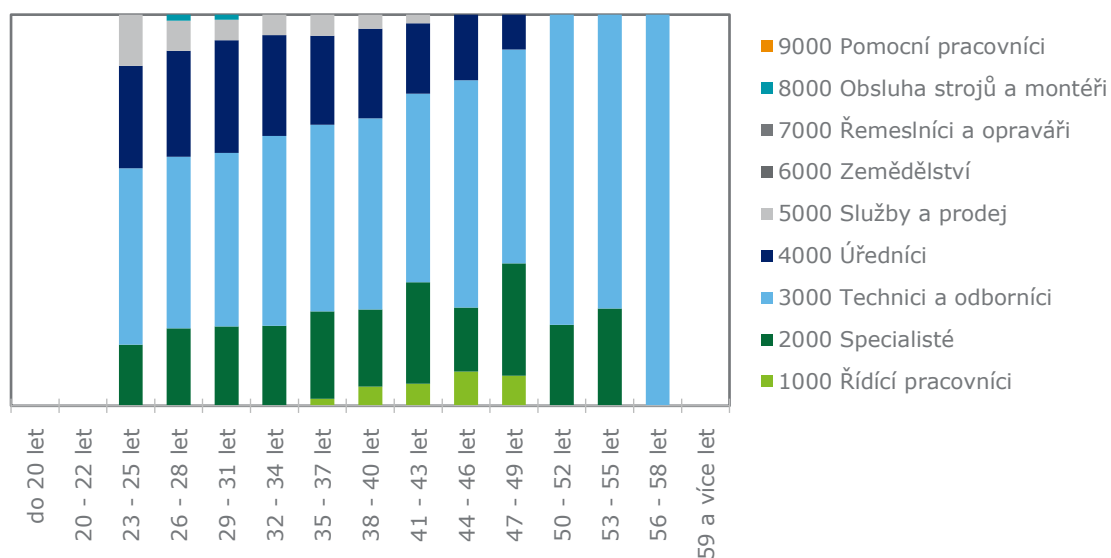
Graf 34: Podíl mužů s vysokoškolským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

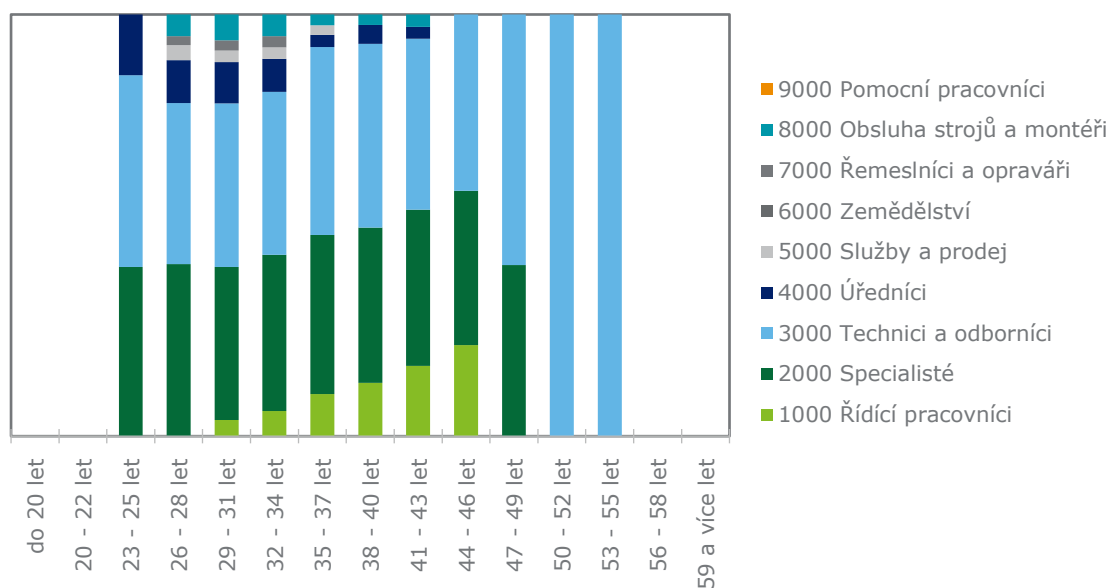
Graf 35: Podíl žen s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

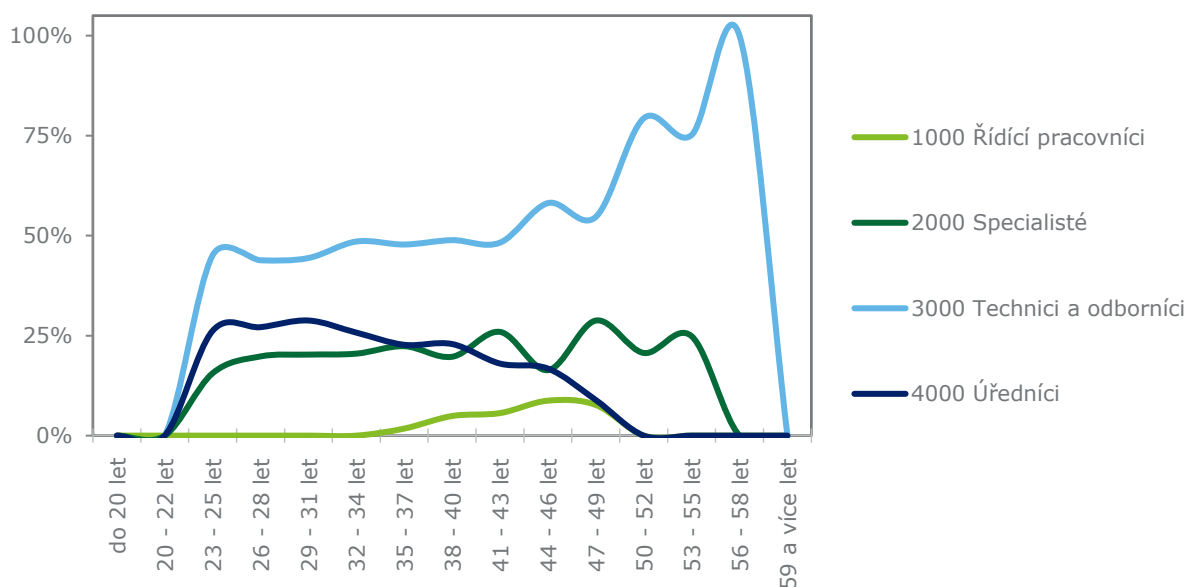
Graf 36: Podíl mužů s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle hlavní třídy zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

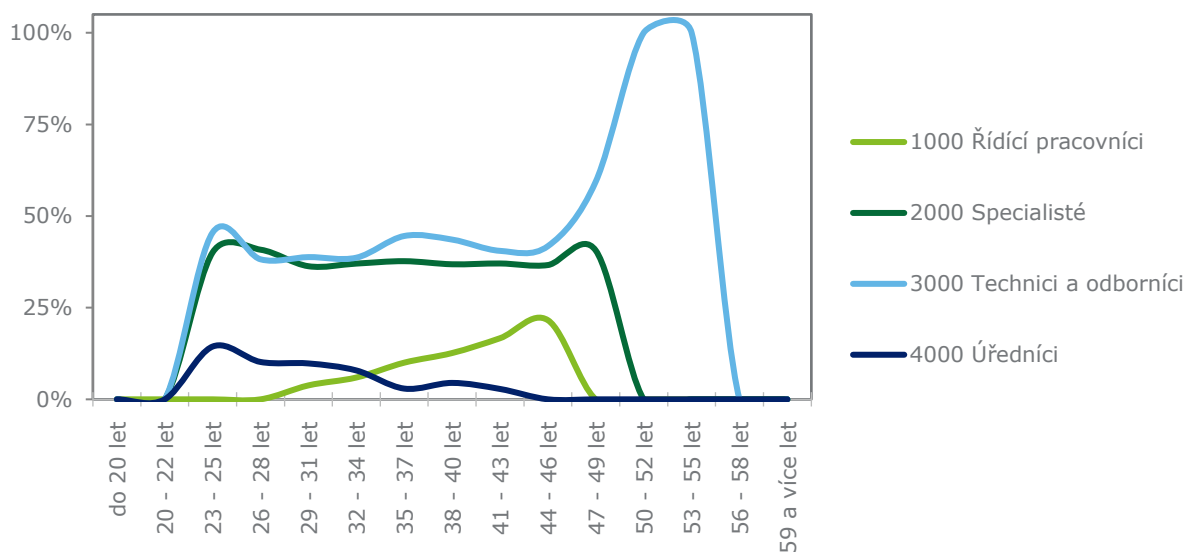
Graf 37: Podíl žen s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%)



Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

Graf 38: Podíl mužů s vyšším odborným či bakalářským vzděláním dle vybraných hlavních tříd zaměstnání (%)



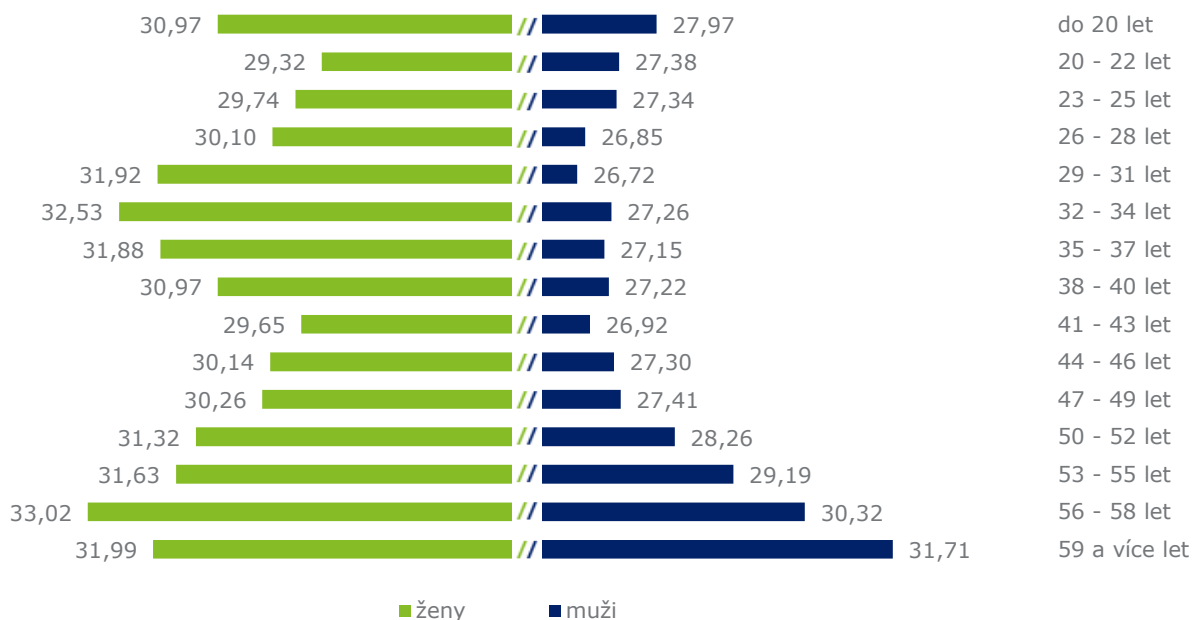
Zdroj: ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Daný statistický vzorek ISPV neobsahuje data ke skupinám do 20 let a 20-22 let.

4.6 Absence v práci podle pohlaví a věkových skupin

Cílem této kapitoly je ověřit, zda jsou obavy zaměstnavatelů týkající se vyšší absence žen opodstatněné.

Graf 39: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců dle pohlaví (hod./měs.)



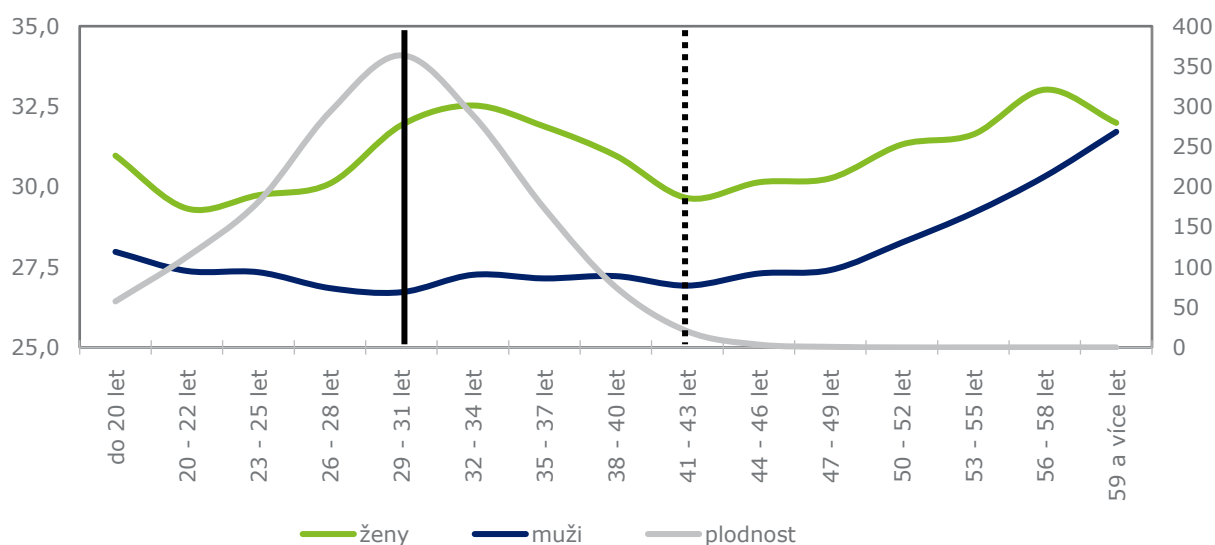
Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Do grafu jsou hodnoty vyneseny po odečtení hodnoty = 26 pro účely lepšího grafického odlišení rozdílu hodnot mezi jednotlivými věkovými kategoriemi.

Data o průměrné neodpracované době potvrzují, že ženy v průměru častěji absentují v práci než muži. Děje se tak napříč věkovými kategoriemi (viz graf 39), přičemž opět hrají specificky vliv také okolnosti spjaté s plodným věkem. Analogicky ke grafům ohledně hladiny a vývoje mezd, také v tomto případě platí, že zatímco muži nejméně absentují okolo těžiště produktivního věku, křivka neodpracované doby žen je ovlivněna plodným obdobím.

Graf 40 demonstruje, že kulminace plodnosti žen ve věkové kategorii 29-31 let je se zpožděním následována lokálním maximem absentismu, které se vyskytuje ve 32-34 letech života. Průměrná neodpracovaná doba se postupně začíná zvyšovat u obou pohlaví od kategorie 41-43 dále až do konce produktivního věku.

Graf 40: Průměrná neodpracovaná doba zaměstnanců dle pohlaví vzhledem k plodnému věku (hod./měs., míra plodnosti na 1000 žen)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ČSÚ 2016, data za rok 2015; ISPV 2020, data za rok 2019. Poznámka: Černá nepřerušovaná čára značí bod kulminace plodnosti a podílu žen s hrubou mzdou nad průměrem a mediánem mezd (věková kategorie 29-31 let). Černá přerušovaná čára značí bod kulminace podílu mužů s hrubou mzdou nad průměrem a mediánem mezd (věková kategorie 41-43 let). Nejnovější data k plodnosti žen jsou dostupná z roku 2015.

4.7 Výkon rizikových profesí podle pohlaví

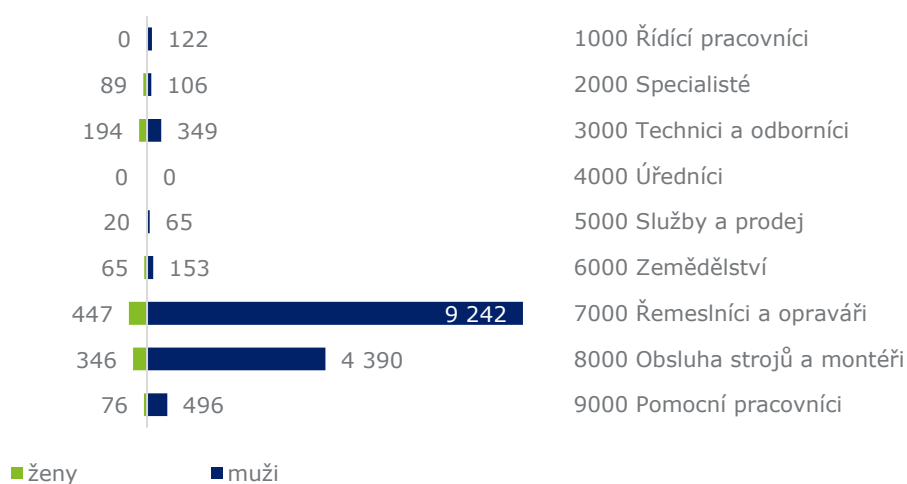
Cílem této kapitoly je kvantifikovat počty zaměstnanců vykonávajících povolání zařazená do 3. a 4. rizikové skupiny, a to podle pohlaví. Statistické údaje totiž potvrzují, že vysoce riziková povolání není možné vykonávat po celou profesní kariéru, a zaměstnanci se z těchto profesí přesouvají do méně náročných, ale hůře placených profesí. Tento aspekt může proto ještě zhoršovat postavení žen v roli žadatelů o starobní důchod.

Dle dat z Registru kategorizace prací (KaPr) bylo v roce 2019 evidováno ve 4. rizikové skupině celkem 16 160 pracovních pozic, z nichž více než 92 % bylo vedeno jako pozice obsazené mužským zaměstnancem. Necelých 85 % ze všech pozic ve 4. rizikové skupině pak příslušelo do jedné ze dvou typicky mužských profesí obsazených muži: 9 242 *Řemeslníků a opravářů* a 4 390 pozic ve třídě *Obsluha strojů a zařízení, montéři*. Kompletní distribuce pozic ve 4. rizikové skupině dle pohlaví a hlavní třídy zaměstnání je vyobrazena grafy 41 a 42. Podíváme-li se na relativní rozložení dle typu zaměstnání v rámci pohlaví, zjistíme, že ženy jsou do nejvyšší rizikové skupiny zařazovány relativně častěji v případě oborů *Techničtí a odborní*

pracovníci, Specialisté, Pracovníci ve službách a prodeji, Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (viz graf 42).

Ve 3. rizikové skupině bylo v roce 2019 evidováno bezmála 32x více pracovních pozic než v nejvyšší rizikové skupině, celkem 512 tisíc. Také 3. riziková skupina je mužskou doménou, přestože pracovních pozic vedených jako obsazené mužským zaměstnancem bylo méně než 70 %. Profese *Řemeslníků a opravářů* a *Obsluhy strojů a zařízení, montérů* obsazené muži představuje 57,5 % všech pozic ze 3. rizikové skupiny. Co se relativního rozdělení týče, situace je obdobná jako v případě nejvyšší rizikové skupiny, ačkoli v relativních číslech se podíl žen v oboru *Obsluha strojů a zařízení, montéři* vyrovnává podílu v rámci mužského pohlaví. Detail distribuce pozic ve 3. rizikové skupině dle pohlaví a hlavní třídy zaměstnání je zachycen grafy 43 a 44.

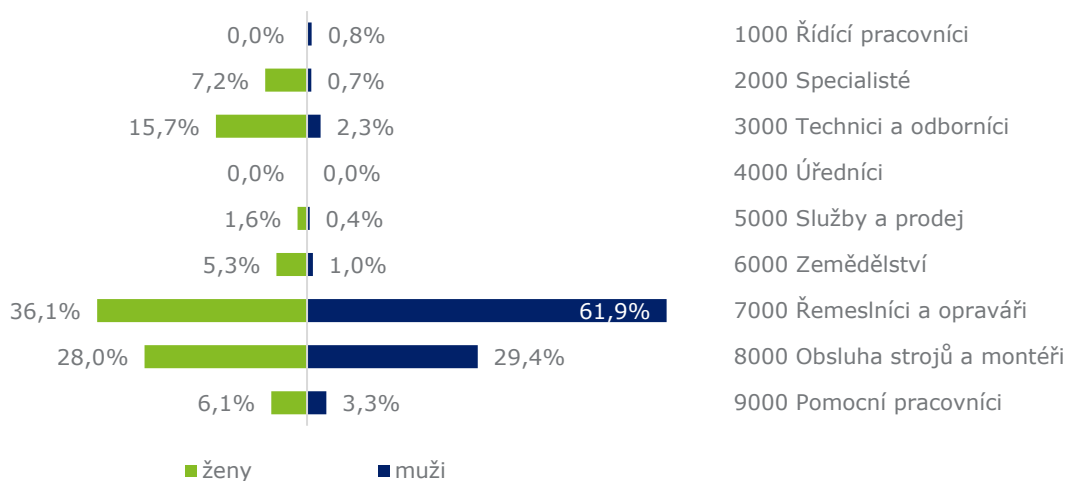
Graf 41: Počty zaměstnanců zařazených do 4. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (počet osob)



Zdroj: KaPr 2020, data za rok 2019.

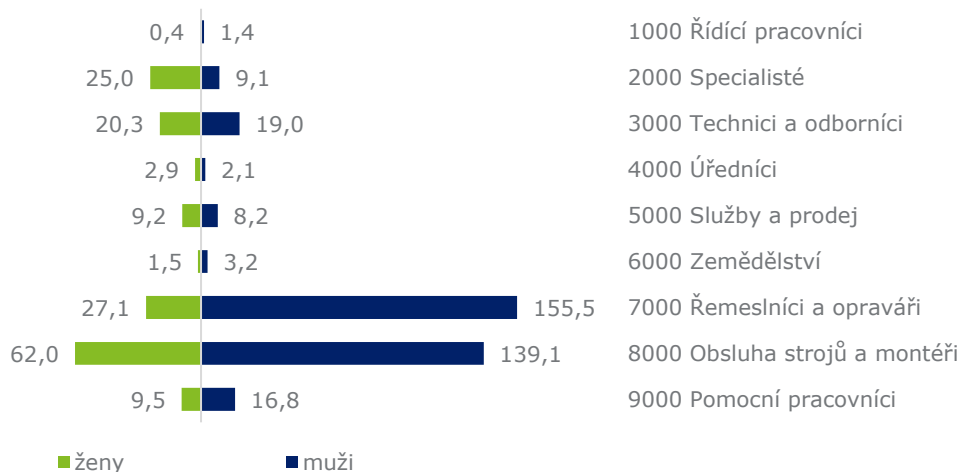
Poznámka: Počet osob odpovídá počtu pracovních míst kategorizovaných do 4. rizikové skupiny.

Graf 42: Podíl zaměstnanců zařazených do 4. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)



Zdroj: KaPr 2020, data za rok 2019.

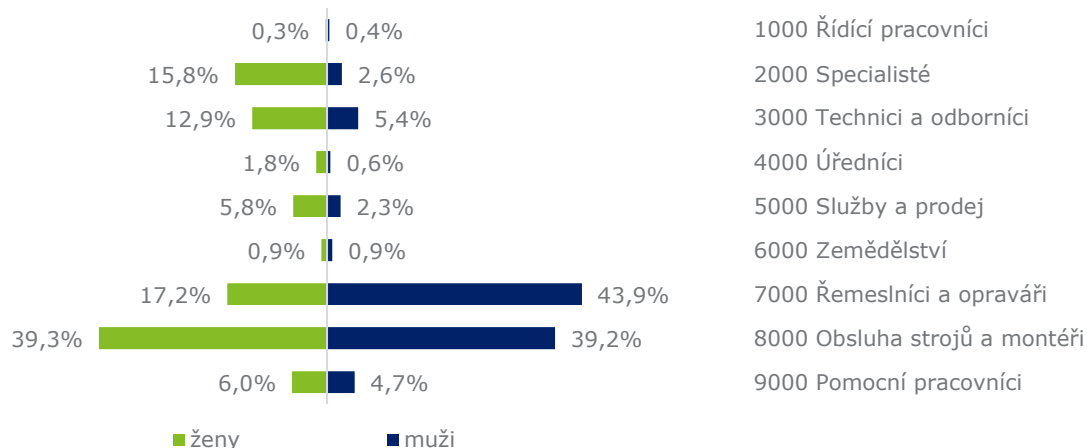
Graf 43: Počty zaměstnanců zařazených do 3. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví (tis. Osob)



Zdroj: KaPr 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Počet osob odpovídá počtu pracovních míst kategorizovaných do 3. rizikové skupiny.

Graf 44: Podíl zaměstnanců zařazených do 3. rizikové skupiny dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví (%)

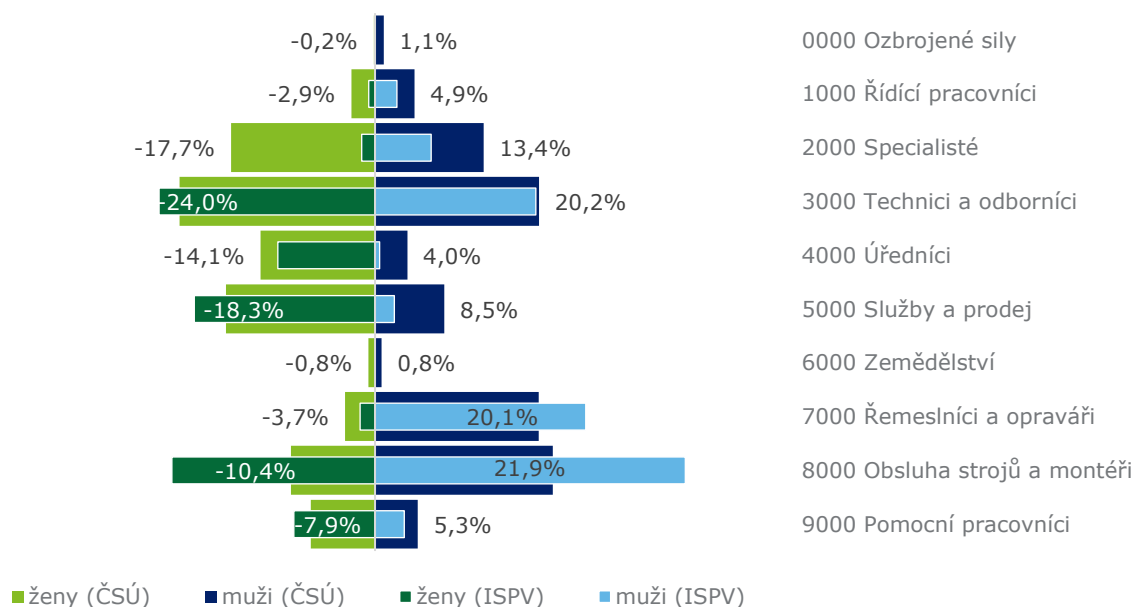


Zdroj: KaPr 2020, data za rok 2019.

4.8 Reprezentativnost využitých datových sad

Následující grafy popisují reprezentativnost údajů získaných ze systému ISPV, a to v kategoriích, které byly klíčové pro zpracování analýzy. Porovnáním obou zdrojů dat lze potvrdit (alespoň na úrovni jednotlivých tříd nebo klastrů) reprezentativnost Zadavatelem poskytnutých dat. Datový soubor ISPV 1 byl primárně zaměřen na mzdy, soubor ISPV 2 na vzdělání.

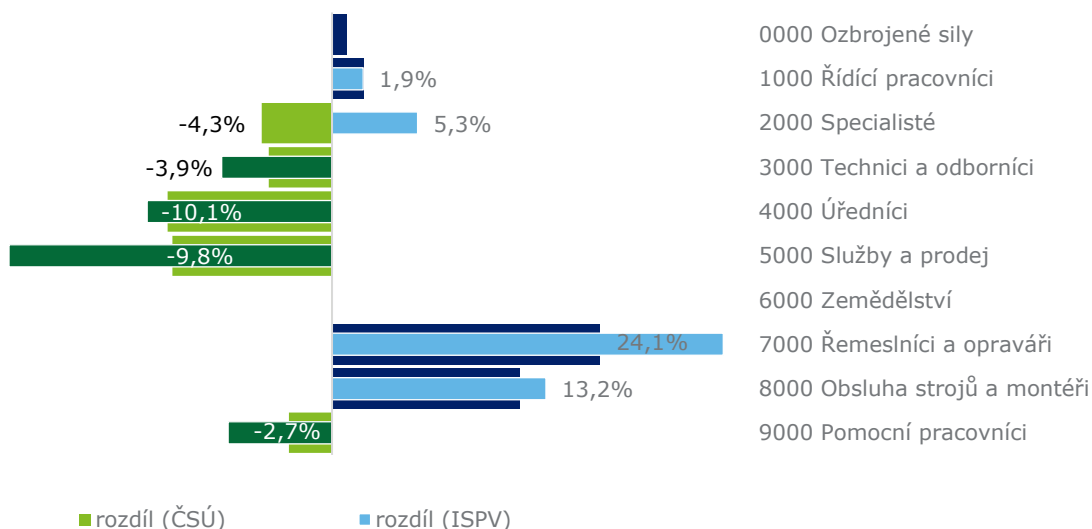
Graf 45: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví: ČSÚ vs. ISPV1 (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

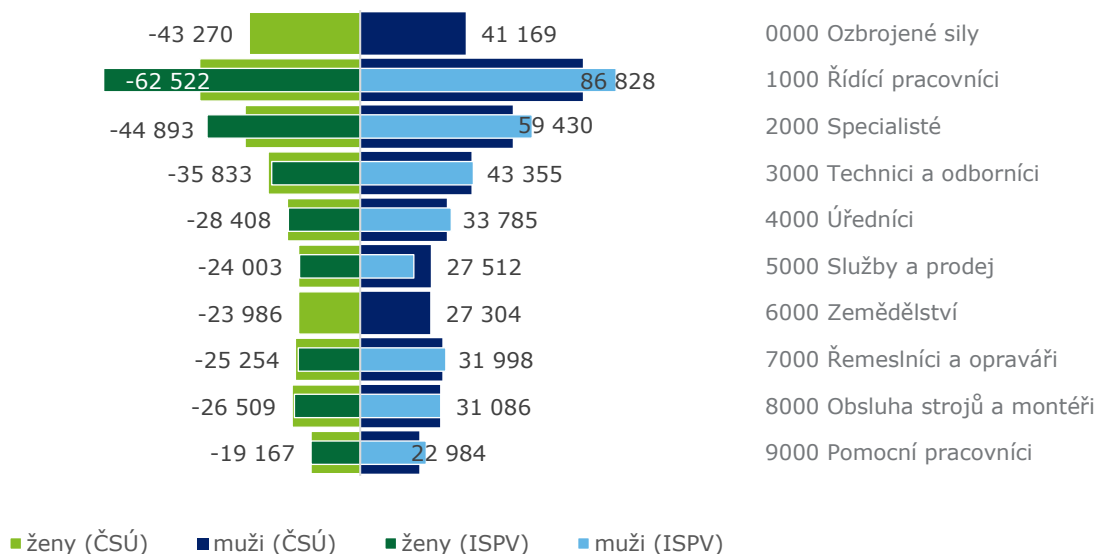
Graf 46: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání: ČSÚ vs. ISPV1 (procentní body)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

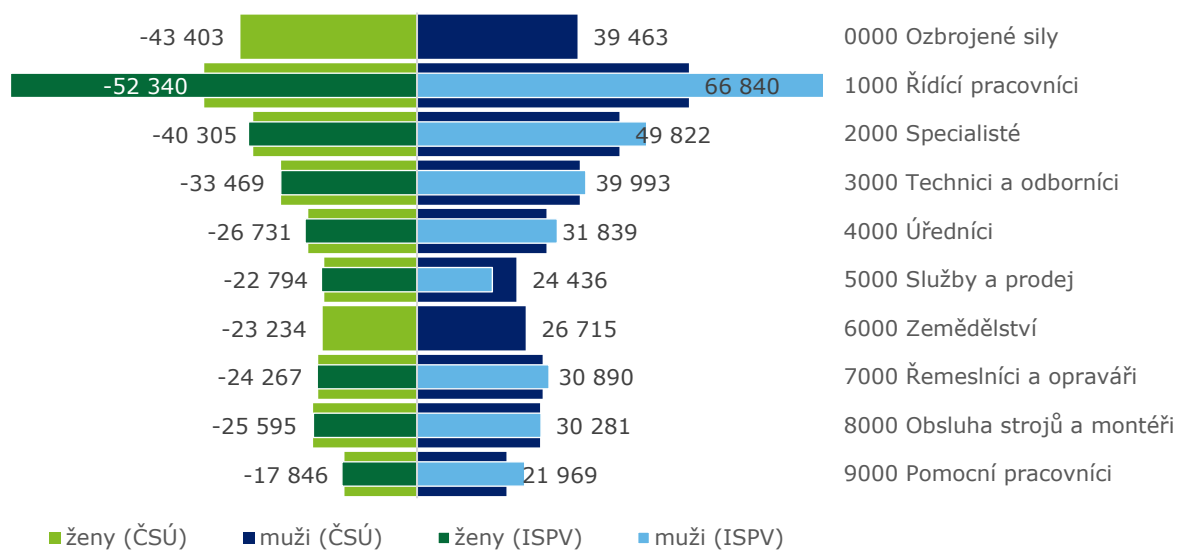
Graf 47: Průměrná hrubá mzda dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví: ČSÚ vs. ISPV1 (Kč)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

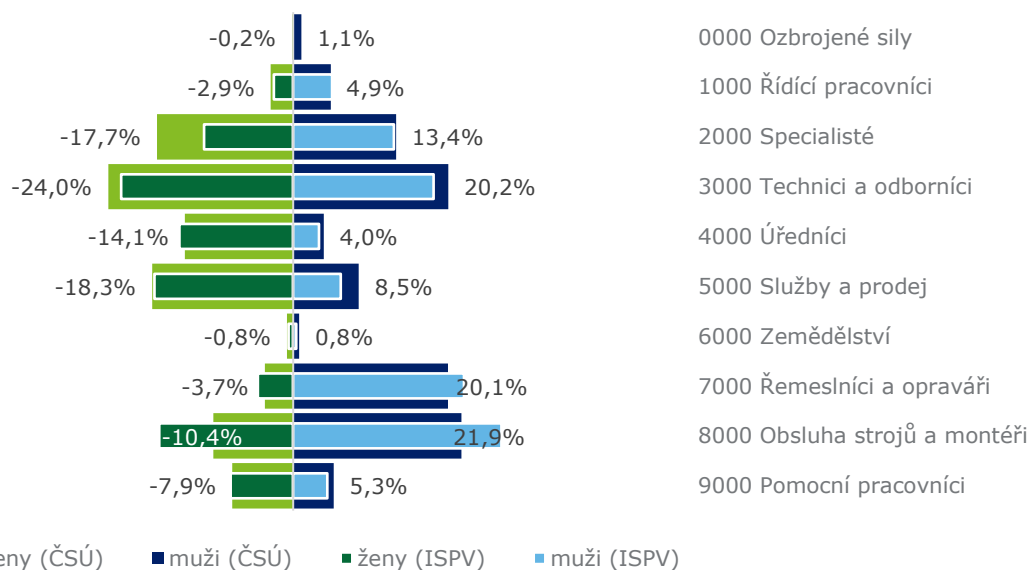
Graf 48: Medián mezd dle hlavní třídy zaměstnání a pohlaví: ČSÚ vs. ISPV1 (Kč)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

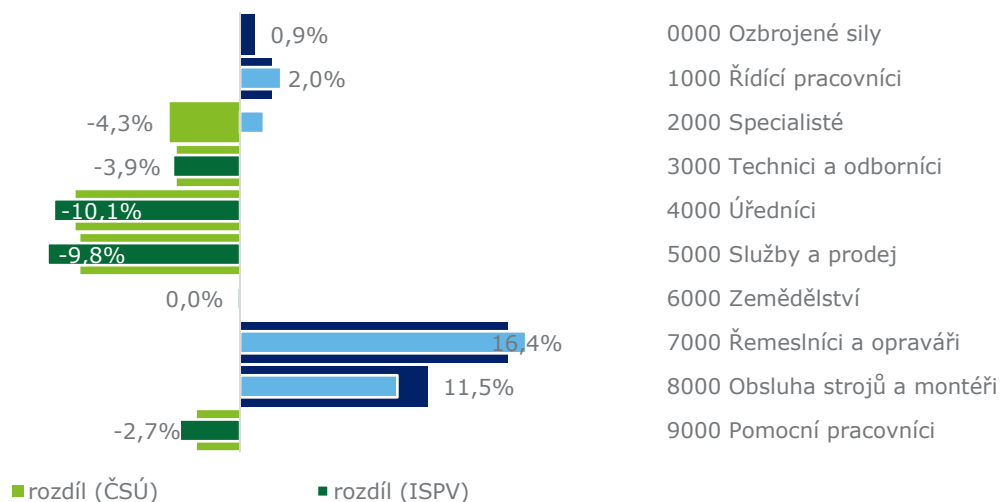
Graf 49: Podíl zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání v rámci pohlaví: ČSÚ vs. ISPV2 (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

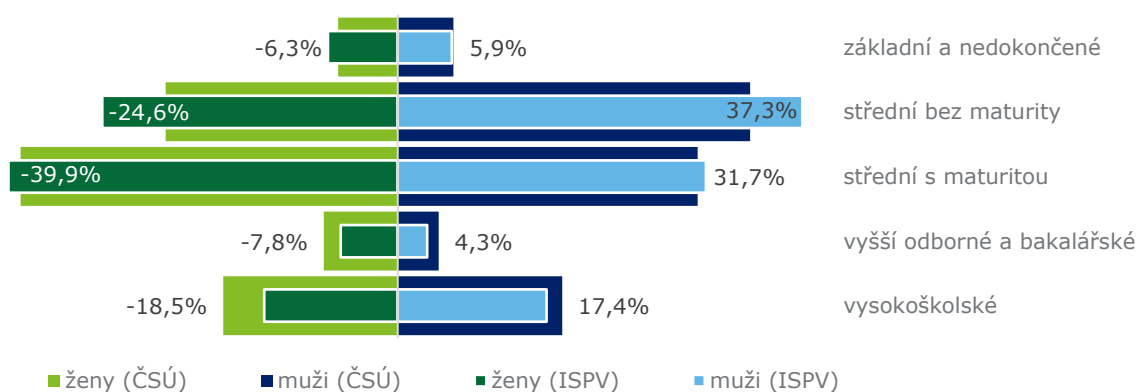
Graf 50: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle hlavní třídy zaměstnání: ČSÚ vs. ISPV2 (procentní body)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

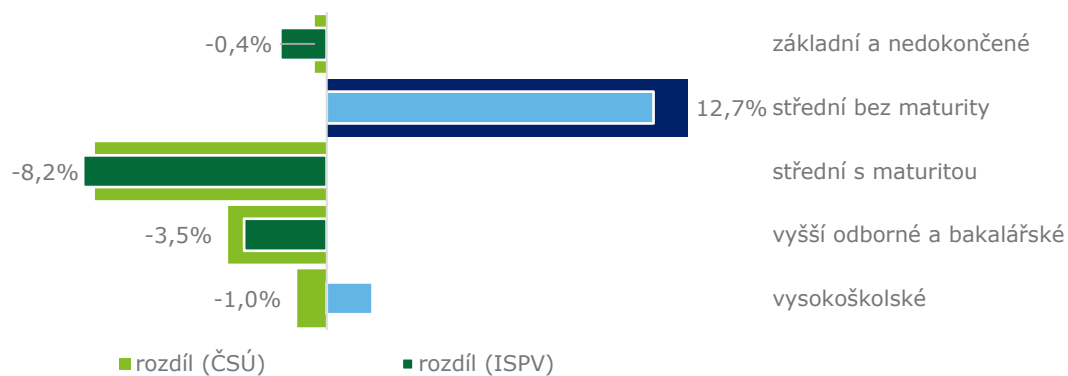
Graf 51: Podíl zaměstnanců dle vzdělání v rámci pohlaví: ČSÚ vs. ISPV2 (%)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

Graf 52: Rozdíl mezi pohlavími v podílu zaměstnanců dle vzdělání: ČSÚ vs. ISPV2 (procentní body)



Zdroj: ČSÚ 2020, data za rok 2019; ISPV 2020, data za rok 2019.

Poznámka: Pro zajištění přehlednosti jsou v grafu zobrazeny pouze hodnoty vztahující se k datům z ČSÚ.

5 Hlavní zjištění dotazníkového šetření

Cílem dotazníkového šetření (dále také jen „DŠ“) bylo identifikovat **příležitosti a bariéry**, které spatřují v případě rychlejšího návratu žen z mateřské či rodičovské dovolené (dále také jen „MD“ či „RD“) na původní pracovní místo sami zaměstnavatelé. Díky průzkumu měly být podchyceny:

- **Reálné zkušenosti zaměstnavatelů s návratem matek do práce** (např. z hlediska plánování kapacit – častější případy dočasné pracovní neschopnosti nebo ošetřování člena rodiny), rozdíly v pracovní motivaci žen a mužů, úrovni pozornosti věnované práci apod.)
- **Názory zaměstnavatelů na možné varianty řešení** z hlediska zajištění vyšší spravedlnosti z hlediska výše starobních důchodů mužů a žen.

5.1 Organizace dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření proběhlo v období od 17. července do 31. září 2020. Online dotazník byl rozeslán společností Deloitte celkově na více než 500 unikátních adres, návratnost tedy činila cca 20 %. Cílovou skupinou DŠ byli především zástupci vedení a HR oddělení podniků napříč všemi kraji a sektory. Hlavní příčinou zpočátku relativně nízké míry návratnosti byla v daném období především krize spojená s pandemií koronaviru COVID-19, následně pak období letních prázdnin. Pozitivním zjištěním bylo, že drtivá většina (96 – 99) respondentů a respondentek vyplnila kompletně celý dotazník o 27 otázkách.

Cílem dotazníkového šetření mezi zástupci HR a vedení firem bylo získání zpětné vazby, zhodnocení zkušeností se zaměstnáváním lidí po návratu z MD/RD a identifikace vhodných nástrojů na podporu jejich zaměstnávání, včasného návratu do zaměstnání a kompenzace nižších příjmů v důsledku péče o dítě.

Znění otázek vycházelo ze znalostí a předešlých zkušeností Dodavatele s výzkumnými šetřeními v oblasti rovných příležitostí a následné diskuse a validace se Zadavatelem. Dodavatel v souladu se svou praxí dbal při formulaci otázek základních principů výstavby dotazníkového šetření, jehož cílem je předcházet efektům desirability, subjektivnosti, podsouvání odpovědí a tendenčnosti otázek. DŠ bylo realizováno anonymně a online s cílem zajistit co největší validitu dat a co nejvyšší návratnost.

Struktura dotazníku

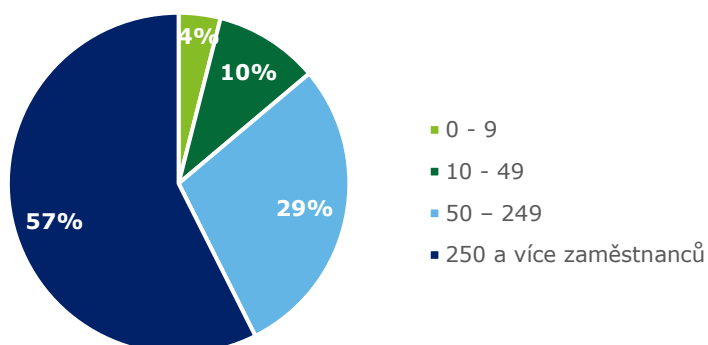
Dotazník byl strukturován do otevřených a uzavřených otázek s cílem získat od respondentů validní a reliabilní data. Drtivá většina otázek byla uzavřeného typu s cílem získání přesných a komparabilních dat, které byly v klíčových uzlech doplněny o 5 otevřených otázek s cílem doplnit data kvalitativního charakteru. Cílem úvodní sady kvantitativních otázek bylo stratifikovat skupinu respondentů dle regionů, typů odvětví a velikosti podniku. Druhá sada otázek směřovala na kvantifikaci dalších proměnných, jako je vnímání důležitosti zaměstnávání žen a mužů po MD/RD či obvyklá délka MD/RD.

V další fázi následovaly okruhy tematických otázek s možností odpovědí z širší nabídky možností. Vybrané otázky byly podmíněny předchozími odpověďmi respondentů s cílem minimalizovat časovou zátěž respondentů nerelevantními dotazy.

5.2 Statistická analýza respondentů

Mezi respondenty DŠ byly zastoupeny všechny velikostní kategorie podniků a to v poměru zobrazeném na následujícím grafu.

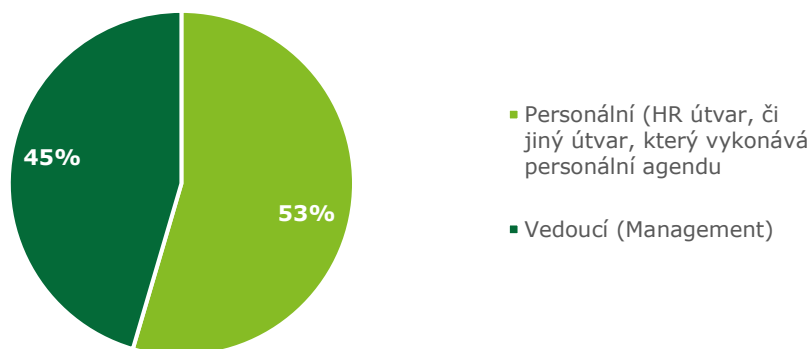
Graf 53: Rozložení respondentů dle velikosti podniku (počtu zaměstnanců)



Uvedené zastoupení velikostních typů podniků koreluje s obecně udávaným podílem přidané hodnoty a podílu zaměstnanců malých a středních podniků na celkovém počtu zaměstnanců podnikatelské sféry v ČR. Z tohoto hlediska je tedy zastoupení MSP a VP reprezentativní.

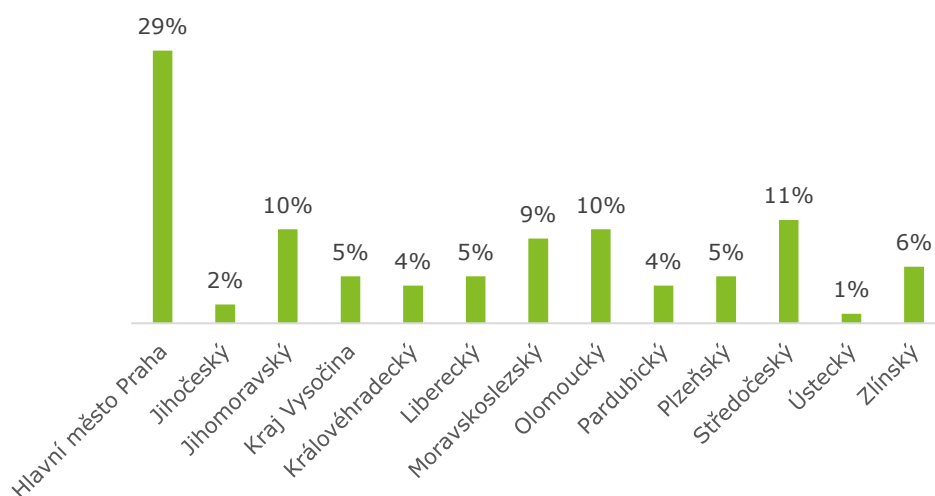
Mezi respondenty bylo i velmi vyrovnané zastoupení pracovníků personalistiky a vedoucích pracovníků, jak znázorňuje níže uvedený graf.

Graf 54: Pracovní zařazení respondentů



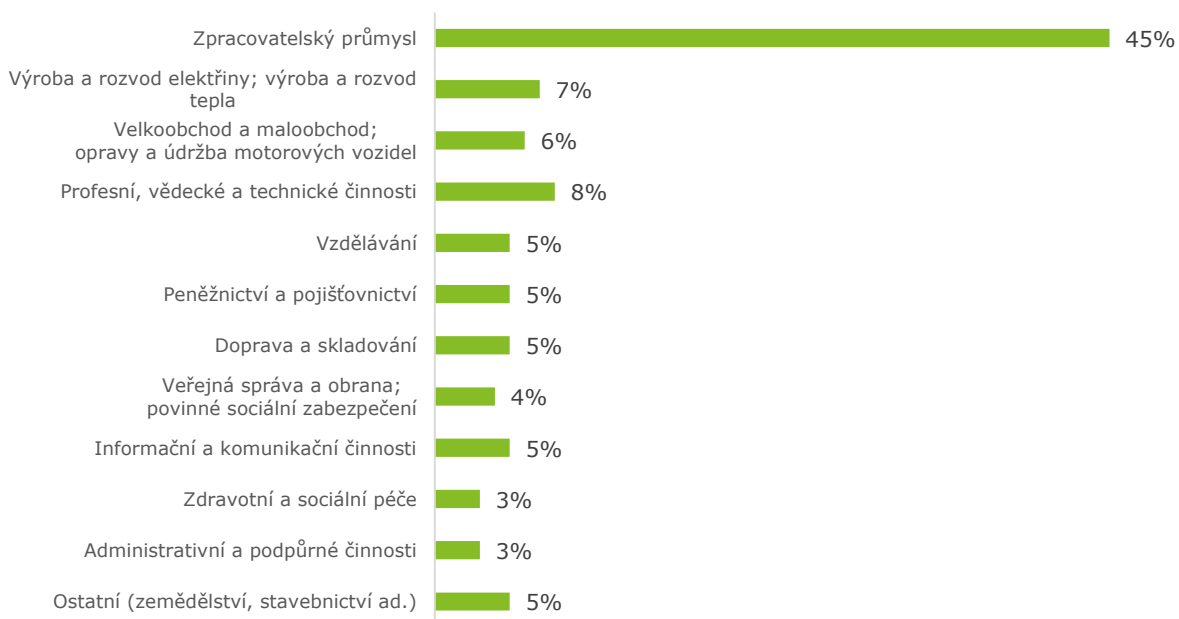
V rámci DŠ se taktéž podařilo získat respondenty ze všech krajů ČR vyjma Karlovarského kraje a to v poměru zobrazeném na následujícím grafu. Nejvíce respondentů (téměř 30 %) bylo tradičně z Hl. m. Prahy.

Graf 55: Rozložení respondentů dle krajů



Respondenti DŠ zastupují široké spektrum oborů činnosti, přičemž nejvíce (43 %) jsou zastoupeni respondenti z podniků působících v oblasti zpracovatelského průmyslu.

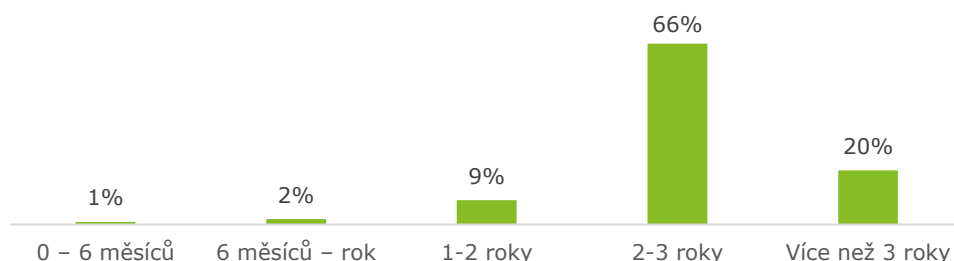
Graf 56: Obory činnosti zapojených podniků



5.3 Zkušenosti se zaměstnáváním rodičů na/po MD/RD

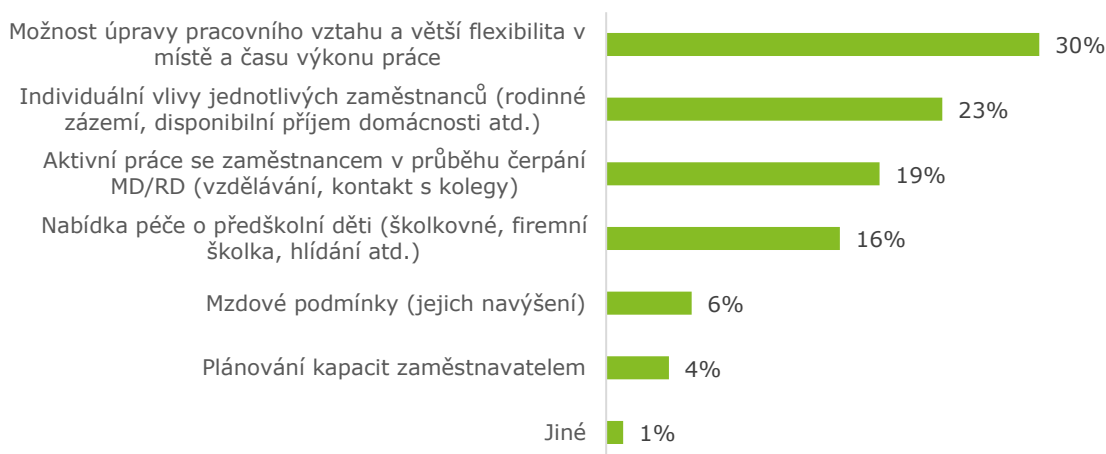
DŠ potvrdilo převažující trend v České republice, kdy **na MD/RD odcházejí výhradně (55 %) nebo převážně (45 %) ženy** a na MD/RD pak zůstávají minimálně 2 roky (88 %).

Graf 57: Průměrná celková doba trvání MD a RD



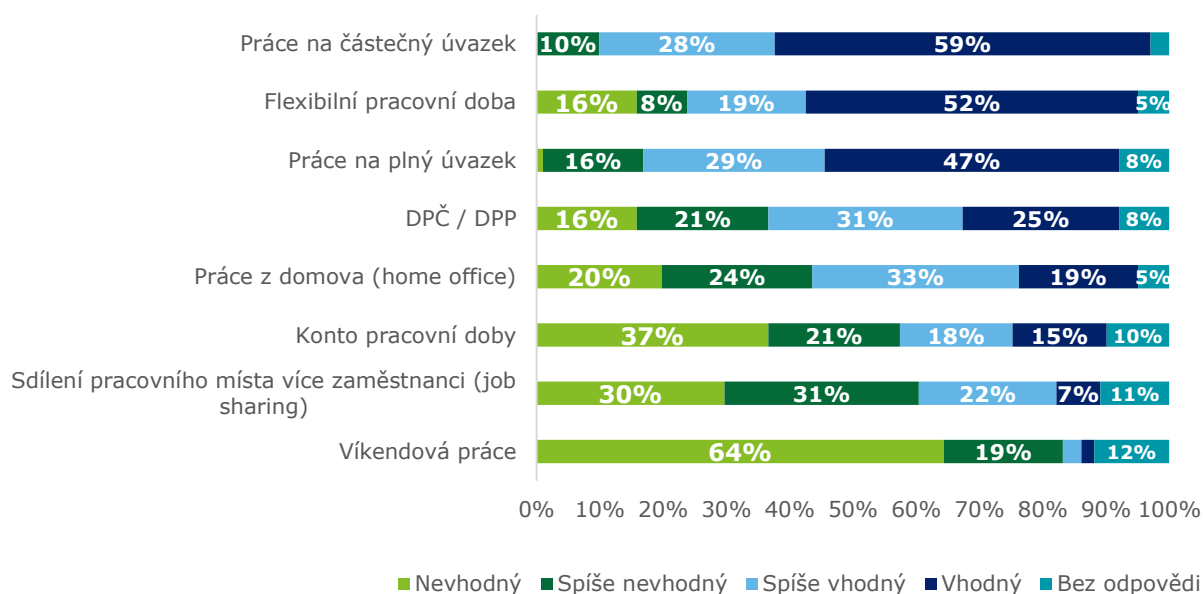
Délku MD/RD dle respondentů částečně ovlivňují individuální možnosti konkrétních zaměstnanců, nicméně z následujícího grafu vyplývá, že k dřívějšímu návratu z MD/RD je podle nich možné rodiče motivovat především možnostmi flexibilního nastavení pracovních podmínek, ale také třeba aktivním udržováním kontaktu během MD/RD a případnou nabídkou předškolní péče o děti.

Graf 58: Faktory přispívající k dřívějšímu návratu z MD/RD



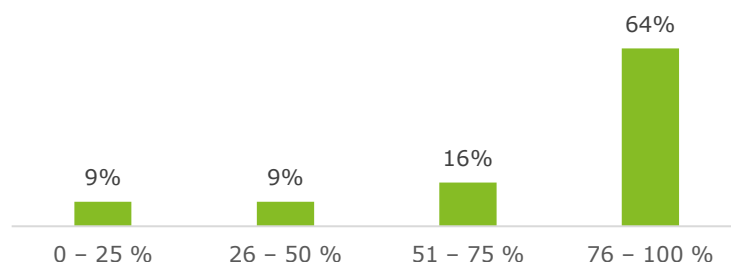
Za nejvhodnější (tj. odpověď „vhodný“ a „spíše vhodný“) typ nastavení pracovního vztahu zaměstnanců po návratu z MD/RD považují respondenti jednoznačně práci na částečný úvazek (87 %), zároveň však také práci na plný úvazek (76 %) a flexibilní pracovní dobu (71 %). Přibližně polovina respondentů je zastáncem také spolupráce na základě DPČ/DPP a práce z domova. Naopak víkendovou práci, sdílená pracovní místa a konto pracovní doby respondenti jako vhodné rozhodně nevidí.

Graf 59: Vhodnost pracovněprávního vztahu po návratu z MD/RD



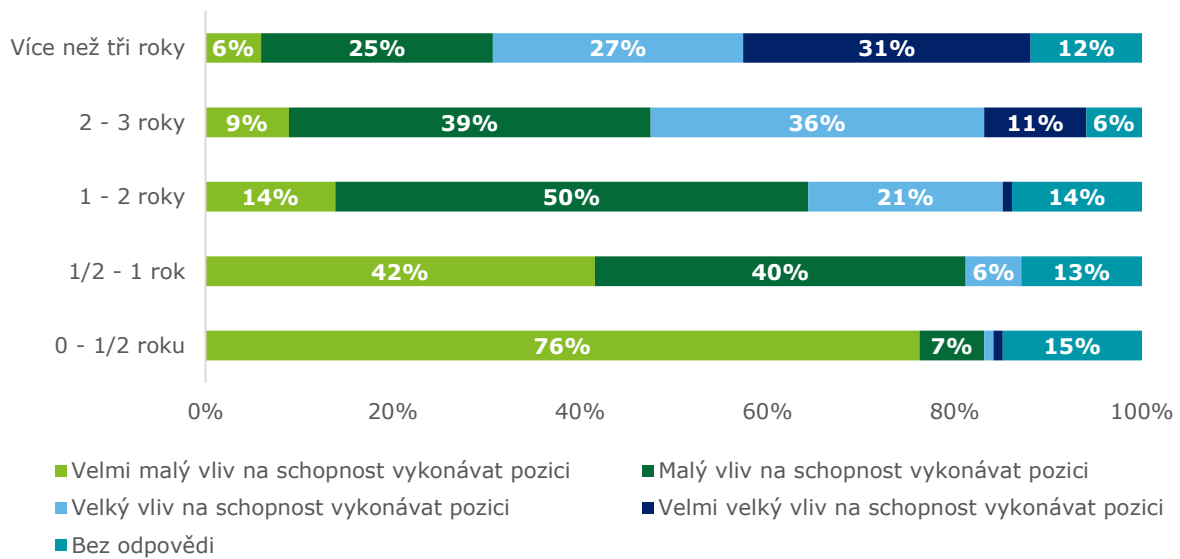
Většina respondentů pak má zkušenost s tím, že se nadpoloviční, resp. absolutní, většina rodičů vrací po MD/RD zpět ke svému původnímu zaměstnavateli.

Graf 60: Podíl zaměstnanců, kteří se po MD/RD vrací ke svému zaměstnavateli



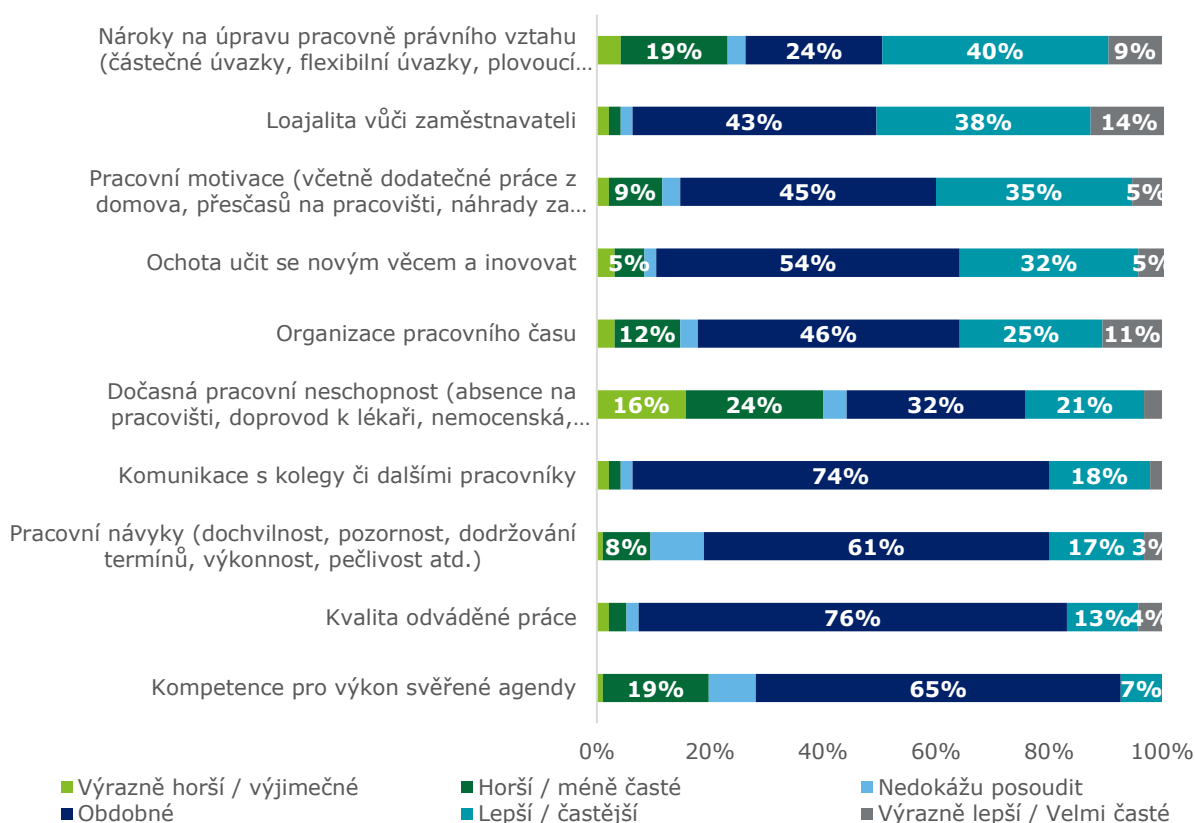
Z následujícího grafu je však také patrné, že MD/RD a především její délka má jednoznačně vliv na schopnost zaměstnance vracejícího se z MD/RD vykonávat svěřenou pracovní pozici. Podle respondentů existuje přímo úměrná závislost mezi délkou MD/RD a omezením schopnosti práci vykonávat. MD/RD delší než tři roky tak má velký nebo dokonce velmi velký vliv na schopnost zaměstnance vykonávat svěřenou pozici podle 58 % respondentů, v případě MD/RD dlouhé 2-3 roky již tento názor zastává „pouze“ 47 % respondentů oproti 48 % zastávajícím názor opačný. U MD/RD kratší než 1 rok je pak podle absolutní většiny respondentů vliv MD/RD na schopnosti zaměstnance v podstatě zanedbatelný.

Graf 61: Hodnocení vlivu délky MD/RD na schopnost zaměstnance vykonávat práci po návratu do zaměstnání



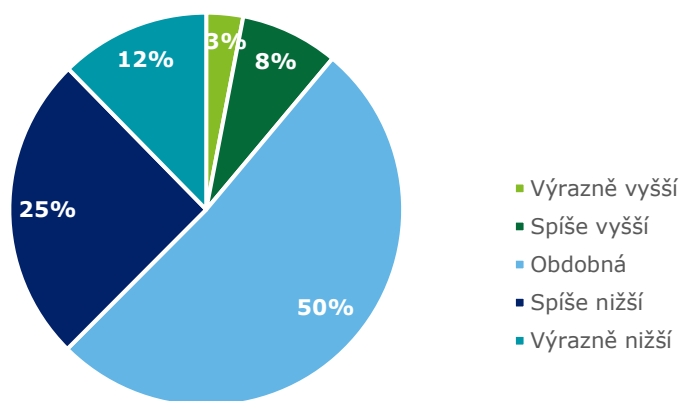
Respondenti pozorují v některých aspektech vykonávání svěřené pracovní pozice větší či menší rozdíly mezi zaměstnanci navrátilivšími se z MD/RD a ostatními zaměstnanci. Delší absence na pracovišti z důvodu čerpání MD/RD podle nich neovlivňuje kvalitu odváděné práce (76 %) a komunikaci s kolegy (74 %), ale také kompetence pro výkon práce (65 %) a pracovní návyky (61 %). Naopak v některých oblastech jsou podle respondentů zaměstnanci vracející se z MD/RD nejen srovnatelní, ale dokonce lepší či výrazně lepší než ostatní zaměstnanci. Jedná se především o loajalitu vůči zaměstnavateli (52 %), pracovní motivaci (40 %), ochotu učit se (37 %) a schopnost organizovat si svůj pracovní čas (36 %). Na druhou stranu zaměstnanci navrátilivší se z MD/RD mají vyšší nároky na úpravu pracovně-právního vztahu (49 %) a často jsou v pracovní neschopnosti (40 %).

Graf 62: Hodnocení kompetencí a potřeb zaměstnanců navrátilivších se z MD/RD



Šetření rovněž ukázalo, že zaměstnanci vracející se z MD/RD mají stejnou (50 %) nebo dokonce nižší (37 %) míru fluktuace v období do dvou let po návratu z MD/RD v porovnání s ostatními zaměstnanci na obdobných pozicích.

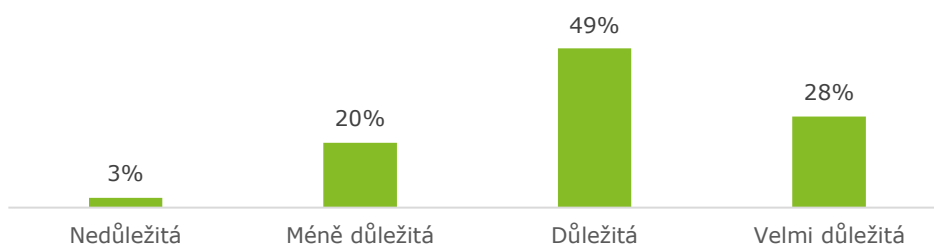
Graf 63: Míra fluktuace zaměstnanců do 2 let po návratu z MD/RD



5.4 Postoj podniků k problematice zaměstnávání rodičů na/po MD/RD

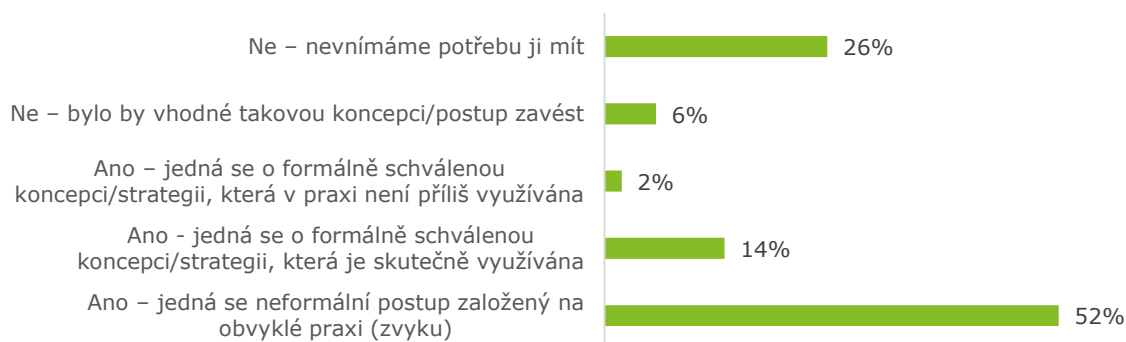
Jak je patrné z následujícího grafu, problematika zaměstnávání žen a mužů po návratu z MD/RD je pro většinu (77 %) respondentů důležitá, což do značné míry souvisí také s existencí odborů u 54 % respondentů.

Graf 64: Důležitost problematiky zaměstnávání žen a mužů po návratu z MD/RD



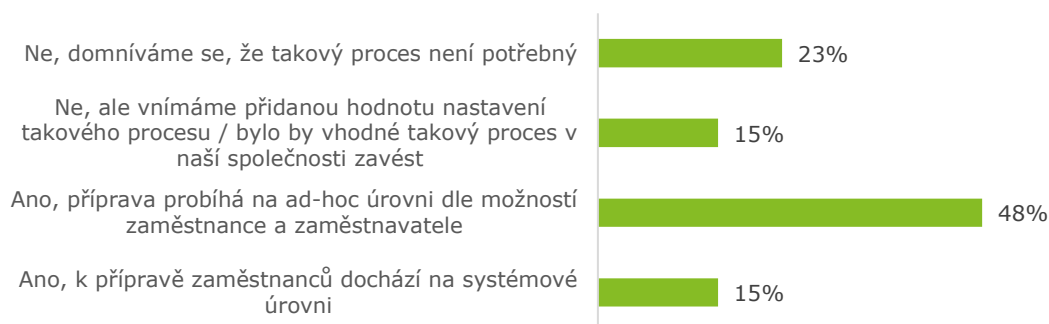
Podniky zapojené do DŠ mají většinou (68 %) nějakou koncepci/strategii řešící oblast zaměstnanců, kteří čerpají RD/MD. Nicméně jen zřídka (14 %) se jedná o reálně využívané postupy a procesy vyplývající z formálně schváleného interního dokumentu, což není příliš v souladu s výše uvedenou důležitostí, kterou zaměstnavatelé této problematice přikládají.

Graf 65: Existence koncepce/strategie upravující oblast MD/RD zaměstnanců



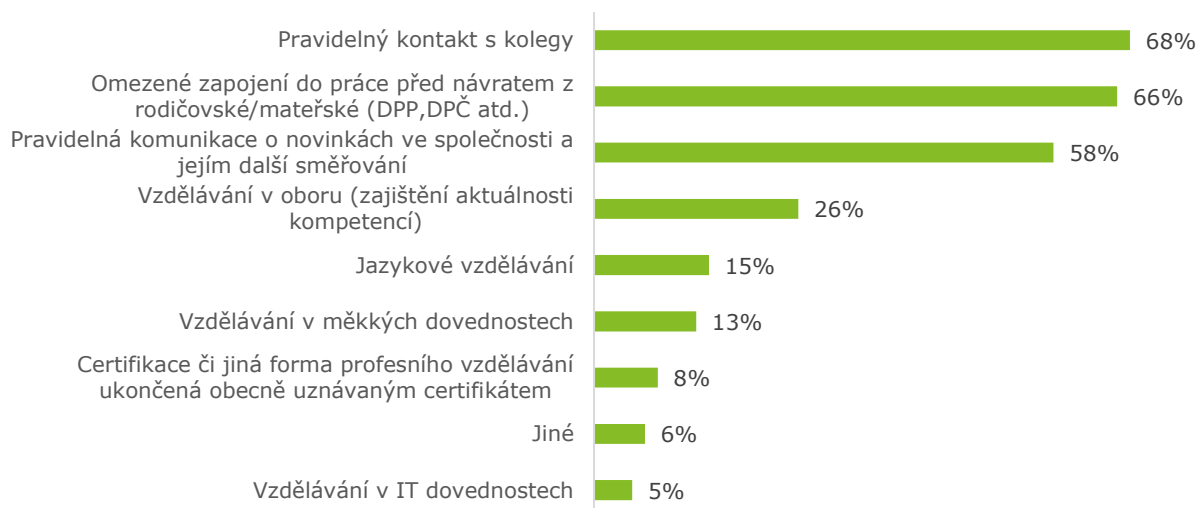
Přestože většina (66 %) ze zapojených podniků nemá nastavené specifické vnitřní procesy/přístupy pro zaměstnance odcházející na MD/RD ještě před jejich odchodem, téměř stejně velká většina (63 %) již má, ať už ad-hoc nebo systémově, nastavené procesy přípravy zaměstnance na návrat z MD/RD zpět do zaměstnání ještě před samotným návratem.

Graf 66: Existence procesů přípravy zaměstnance na návrat do zaměstnání v době čerpání MD/RD



Tato příprava na návrat do zaměstnání se většinou (77 %) nijak neliší u řadových zaměstnanců a zaměstnanců na vedoucích pozicích, přičemž, jak je patrné z následujícího grafu, spočívá především v pravidelném kontaktu zaměstnanců na MD/RD s kolegy, alespoň částečném zapojení do pracovních činností např. na základě DPP/DPČ a pravidelném informování o aktuálním dění ve společnosti. Jen velmi zřídka zajišťují podniky svým zaměstnancům na MD/RD nějakou formu vzdělávání.

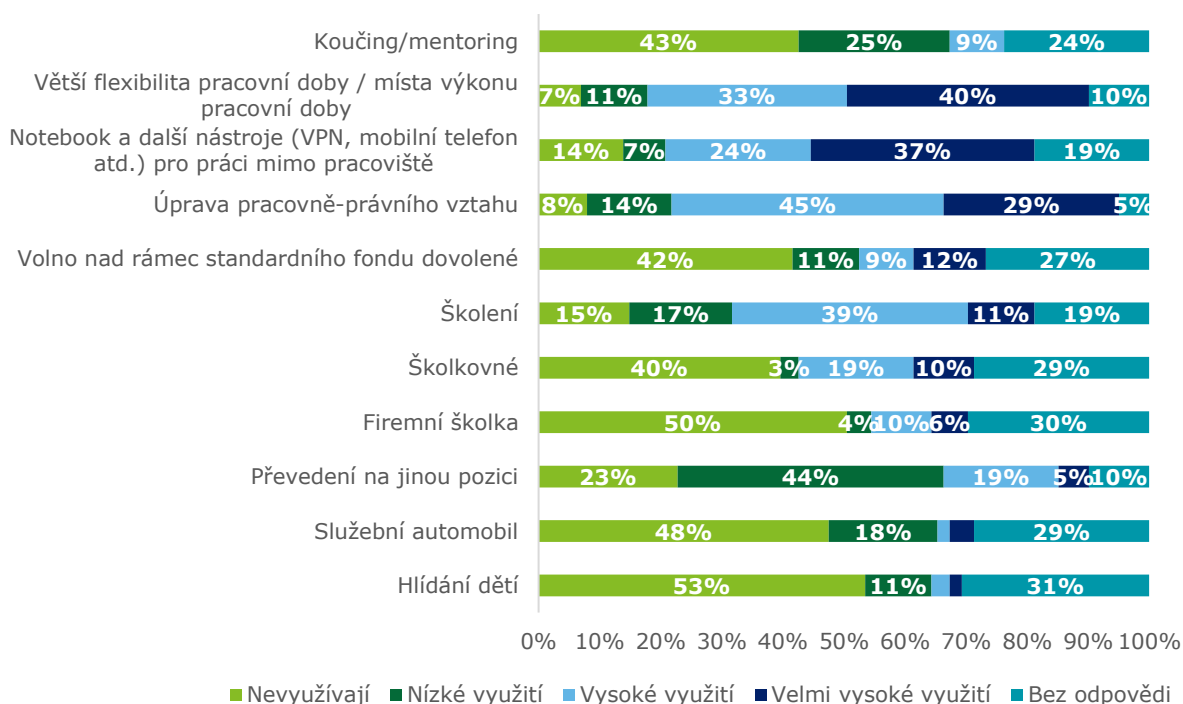
Graf 67: Uplatňovaný způsob přípravy na návrat z MD/RD



Respondenti, kteří se domnívají, že proces přípravy zaměstnance vracejícího se z MD/RD zpět do zaměstnání ještě před jeho návratem není potřebný/vhodný, toto vysvětlují např. tím, že se zaměstnanec vrací na svou původní pozici, u které během MD/RD nedochází ke změnám, nebo tím, že probíhá adaptační proces až návratu (někdy je pro opětovné zapracování nutná přítomnost zaměstnance na pracovišti).

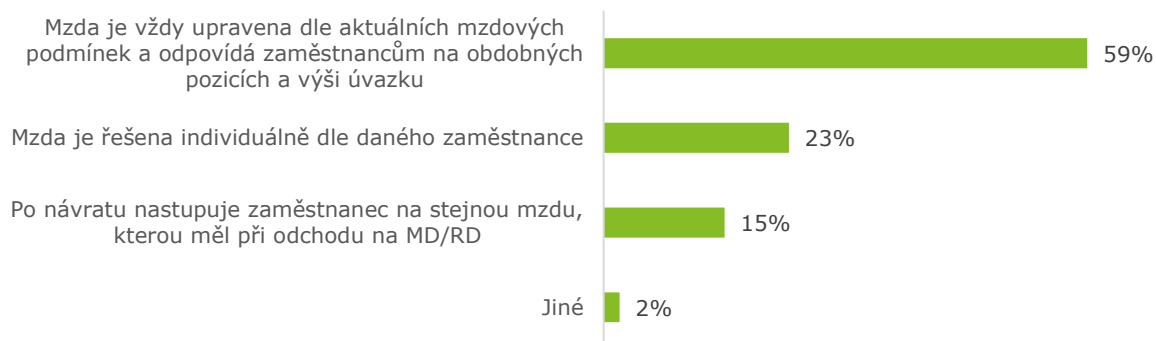
Pokud podnik nabízí zaměstnancům vracejícím se z MD/RD nějaké formy podpory, pak tito zaměstnanci nejvíce využívají úpravu pracovního vztahu (74 %), flexibilní nastavení pracovních podmínek v čase i místě (73 %), různé nástroje pro práci mimo pracoviště (61 %) a školení (50 %). Naopak koučing a mentoringu (68 %), převedení na jinou pozici (67 %), hlídání dětí (64 %), služební automobil (66 %) či firemní školku (54 %) zaměstnanci nevyžívají nebo jen zřídka.

Graf 68: Reálné využívání jednotlivých typů nabízené podpory zaměstnanci po MD/RD



Co se nastavení mzdy zaměstnanců navrátilivších se z MD/RD týče, pozitivním zjištěním DŠ je, že v nadpoloviční většině zapojených podniků (59 %) je mzda nastavována dle aktuálních mzdových podmínek odpovídajících obdobné pozici a úvazku. Nicméně u 15 % respondentů lze stále ještě pozorovat negativní, v českých podmínkách neobvyklý, trend a to nástup zaměstnance vracejícího se z MD/RD na jeho původní mzdu, kterou měl před odchodem na MD/RD. Pokud je mzda řešena individuálně (23 %), vychází většinou z aktuální situace na trhu a v podniku, z konkrétních kompetencí a schopností daného zaměstnance nebo z tabulkového nastavení platu.

Graf 69: Přístupy k finančnímu ohodnocení zaměstnanců po MD/RD



Nižší příjmy rodičů vyplývající např. ze zkrácených úvazků, čerpání ošetrovného, pracovní neschopnosti apod. by podle většiny respondentů (62 %) bylo možné kompenzovat především nižší úrovní daňové sazby či povinných odvodů u zkrácených úvazků. U ostatních nástrojů již nebyla mezi respondenty zásadní shoda, nicméně více než čtvrtina vnímá jako vhodné způsoby kompenzace změnu výpočtu starobního důchodu a zvýšení peněžité pomoci v mateřství a/nebo rodičovského příspěvku.

Graf 70: Preferované nástroje kompenzace snížených příjmů matek a otců



6 Závěry a doporučení

Tato kapitola je v souladu se zadáním rozdělena do dvou částí, a to na (i) závěry a doporučení vyplývající z datové analýzy a (ii) závěry a doporučení vyplývající z dotazníkového šetření.

6.1 Závěry a doporučení vyplývající z datové analýzy

Následující tabulka shrnuje hlavní zjištění datové analýzy, a to v členění dle zadání analýzy. V detailu jsou pak jednotlivé oblasti popsány v kapitole 4.

Zadání / hypotéza	Popis hlavních zjištění
Rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle pohlaví a zaměstnání.	<p>V rámci analýzy byly identifikovány signifikantní rozdíly ve struktuře zaměstnání podle pohlaví a zaměstnání.</p> <p>Zaměstnanci mužského pohlaví jsou v porovnání s ženami výrazně více soustředěni do kategorií Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři. Ženy zaměstnankyně zastávají naopak relativně častěji pozice Úřednic a Pracovnic ve službách a prodeji.</p> <p>Na pozicích Řídících pracovníků bývají v rámci pohlaví muži obsazováni o dva procentní body častěji. V praxi to znamená, že muži jsou ve vedoucích pozicích obsazeni ve dvojnásobném počtu než ženy.</p> <p>Z analýzy je dále zřejmé, že v 90 % kategorií zaměstnání dosahují obvykle ženy nižších mezd než muži. Největší rozdíly jsou pozorovatelné u nejlépe placených typů zaměstnání (např. Řídící pracovníci, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci). Dále jsou tyto rozdíly významné zejména u pozic s vyšším podílem mužů (např. Řemeslníci a opraváři a Obsluha strojů a zařízení, montéři).</p> <p><u>Platová nerovnost mezi pohlavími dosahuje vrcholu v těžišti produktivního věku (30-54 let). V tomto období nárůst mezd u žen stagnuje, zatím co u mužů nabývá celoživotního maxima.</u></p>
Posuny ve struktuře zaměstnankyň podle zaměstnání v jednotlivých věkových skupinách	<p>Nejlepší mzdové podmínky lze v případě mužů pozorovat vycentrované kolem těžiště produktivního věku, kdy podíl mužů s hrubou mzdou pod úrovní průměru (i mediánu) postupně klesá až na minimum okolo 35. - 43. roku života a následně se opět zvyšuje. <u>Naopak v případě žen je takový vývoj v období plodného věku přerušen a nahrazen krátkým propadem a následnou stagnací právě po dobu těžiště produktivního věku mezi jejich 32. - 46. rokem.</u></p>
Rozdíly v úrovni odměňování mužů a žen vracejících se do	<p><u>Výsledky analýzy naznačují, že ženy se vrací zpět do pracovního procesu s výrazně horším mzdovým ohodnocením ve věkových kategoriích do 34 let.</u></p>

Zadání / hypotéza	Popis hlavních zjištění
zaměstnání po delší absenci	Zároveň lze pozorovat relativně lepší postavení žen při srovnání vůči mediánu vyměřovacího základu, což indikuje větší rozptyl hodnot směrem k nízkým hladinám vyměřovacího základu.
Výhody čerpané ze zastropování odvodů na sociální pojištění	<u>Největší potenciál pro uplatnění výhody ze zastropování sociálního pojištění mají zaměstnanci z nejlépe placených hlavních tříd zaměstnání</u> , a to Řídící pracovníci, Specialisté a Techničtí a odborní pracovníci. Muži jsou v potenciálních beneficiitech zastropování zastoupeni asi čtyřikrát častěji než ženy. Celkově se jedná o 6 % všech mužů a lehce přes 1,5 % žen (nejedná se o údaj vztažený k osobám, které zastropování využívají, ale o údaj vztažený k osobám s potenciálem zastropování využít – osoby se mzdou přesahující 100 000 měsíčně).
Nesoulad mezi vykonávanou profesí a dosaženou úrovní vzdělání	<p>V případě vysokoškoláků lze pozorovat nejpodstatnější rozdíly v tom, že muži jsou takřka dvojnásobně častěji v pozici Řídících pracovníků, zatímco ženy se 2,5x častěji věnují profesi úřednic.</p> <p><u>Data napovídají o systémovém znevýhodnění žen při profesním růstu až na ty nejvyšší řídicí pozice, zatímco se projevuje sklon k výkonu stabilnějších typů zaměstnání s příhodnějšími podmínkami vzhledem k okolnostem souvisejícím s plodným obdobím.</u></p> <p>Vývoj mzdového ohodnocení nenaznačuje přesun žen s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním do typů zaměstnání s nižším mzdovým ohodnocením, alespoň ne na úrovni hlavní třídy zaměstnání dle klasifikace CZ-ISCO.</p>
Absence v práci podle pohlaví a věkových skupin	Na základě analýzy bylo zjištěno, že ženy v průměru častěji absentují v práci než muži. Děje se tak napříč věkovými kategoriemi. <u>Z analýzy vyplynul znatelný vliv okolností spojených s plodným věkem. Zatímco muži nejméně absentují okolo těžiště produktivního věku, křivka neodpracované doby žen je ovlivněna plodným obdobím. Kulminace plodnosti žen ve věkové kategorii 29-31 let je se zpožděním následována vyšším výskytem absentismu, který se vyskytuje ve 32-34 letech života. Průměrná neodpracovaná doba se postupně začíná zvyšovat u obou pohlaví od kategorie 41-43 dále až do konce produktivního věku.</u>
Výkon rizikových profesí podle pohlaví	Dle dat z Registru kategorizace prací bylo v roce 2019 evidováno ve 4. rizikové skupině celkem 16 160 pracovních pozic, z nichž více než 92 % bylo vedeno jako pozice obsazené mužským zaměstnancem. Necelých 85 % ze všech pozic ve 4. rizikové skupině pak příslušelo do jedné ze dvou typicky

Zadání / hypotéza	Popis hlavních zjištění
	<p>mužských profesí obsazených muži: Řemeslníků a opravářů a Obsluha strojů a zařízení, montéři.</p> <p>Ženy jsou do nejvyšší rizikové skupiny zařazovány relativně častěji v případě oborů Techničtí a odborní pracovníci, Specialisté, Pracovníci ve službách a prodeji, Kvalifikovaní pracovníci v zemědělství, lesnictví a rybářství a Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.</p> <p>Ve 3. rizikové skupině bylo v roce 2019 celkem 512 tisíc pracovních pozic. Pracovních pozic vedených jako obsazené mužským zaměstnancem bylo méně než ve čtvrté skupině, a to 70 %. Profese Řemeslníků a opravářů a Obsluhy strojů a zařízení, montérů obsazené muži představuje 57,5 % všech pozic ze 3. rizikové skupiny.</p>

6.2 Závěry a doporučení vyplývající z dotazníkového šetření

Většina zaměstnavatelů považuje problematiku zaměstnávání rodičů na a po mateřské/rodičovské dovolené za velmi důležitou. Takřka 70 % oslovených společností má zpracovanou interní strategii/koncepci řešící problematiku rodičovství. Ne vždy jsou však tyto koncepční prvky provázány do specifických závazných postupů/procesů společnosti.

Z DŠ vyplynulo u oslovených společností, že na MD/RD odcházejí výhradně (55 %) nebo převážně (45 %) ženy. Délka MD/RD je dána zejména individuálními možnostmi jednotlivých rodičů, zaměstnavatel ji může ovlivnit pouze částečně, například udržováním aktivního kontaktu během MD/RD či nabídkou předškolní péče o děti.

Po návratu z MD/RD se zaměstnavatelům jako nejvhodnější jeví práce na částečný úvazek či práce na plný úvazek. Další typy pracovních vztahů typu víkendová práce, sdílená pracovní místa či konto pracovní doby nepovažují zástupci zaměstnavatelů za vhodné.

Délka MD/RD má dle respondentů jednoznačně vliv na schopnost zaměstnance vracejícího se z MD/RD vykonávat svěřenou pracovní pozici. Výsledky DŠ ukazují, že existuje přímo úměrná závislost mezi délkou MD/RD a omezením schopnosti práci vykonávat.

Rodičovská dovolená delší než tři roky tak má velký nebo dokonce velmi velký vliv na schopnost zaměstnance vykonávat svěřenou pozici podle 58 % respondentů. V případě MD/RD kratší než 1 rok je pak podle absolutní většiny respondentů vliv přerušení zaměstnání na schopnosti zaměstnance velmi malý, respektive zanedbatelný.

Mezi hlavní problematické oblasti u zaměstnanců navrátilých se z MD/RD patří dle respondentů snížené/omezené kompetence pro výkon svěřené agendy, větší pracovní neschopnost a potřeba specifických úprav vztahu s ohledem na potřebu větší flexibility pracovního vztahu. Naopak jako pozitivní vlastnost navrátilých se zaměstnanců považují respondenti menší míru fluktuace. Lze to vysvětlit tím, že ženy (které majoritně odcházejí na MD/RD) mají vyšší averzi k riziku vyplývajícimu ze změny zaměstnání po RD a raději zůstávají v zaměstnání i za špatných podmínek.

Více než 50 % respondentů aktivně pracuje se zaměstnanci ještě v průběhu čerpání MD/RD. Nejtypičtějším způsoby aktivní práce s rodiči na RD/MD jsou:

- Pravidelný kontakt s kolegy,

- Omezené zapojení do práce ještě před nástupem,
- Pravidelná informovanost o dění ve společnosti.

Více než 23 % respondentů se domnívá, že taková aktivní práce není potřebná. Jedná se zejména o společnosti, kdy na pracovní pozici po dobu MD/RD nedochází ke změnám, nebo tím, že adaptační proces probíhá až po návratu do zaměstnání.

Pokud společnost nabízí zaměstnancům vracejícím se z MD/RD nějaké formy podpory, pak tito zaměstnanci nejvíce využívají:

- Úpravu pracovně-právního vztahu (74 %),
- Flexibilní nastavení pracovních podmínek v čase i místě (73 %),
- Různé nástroje pro práci mimo pracoviště (61 %)
- Školení (50 %).

Naopak koučing a mentoring, převedení na jinou pozici, hlídání dětí a služební auto zaměstnanci nevyužívají nebo jen zřídka.

V nadpoloviční většině respondentů je mzda nastavována dle aktuálních mzdových podmínek odpovídajících obdobné pozici a úvazku. Nicméně u 15 % respondentů lze stále ještě pozorovat negativní trend, a to nástup zaměstnance vracejícího se z MD/RD na jeho původní mzdu, kterou měl před odchodem na MD/RD. Pokud je mzda řešena individuálně, vychází většinou z aktuální situace na trhu a v podniku, z konkrétních kompetencí a schopností daného zaměstnance nebo z tabulkového nastavení platu.

Nižší příjmy rodičů vyplývající např. ze zkrácených úvazků, čerpání ošetřovného, pracovní neschopnosti apod. by podle většiny respondentů bylo možné kompenzovat především (i) nižší úrovní daňové sazby či (ii) povinných odvodů u zkrácených úvazků. U ostatních nástrojů již nebyla mezi respondenty zásadní shoda, nicméně více než čtvrtina vnímá jako vhodné způsoby kompenzace změnu výpočtu starobního důchodu a zvýšení peněžité pomoci v mateřství a/nebo rodičovského příspěvku.

6.3 Doporučení

Hlavním doporučením analýzy je vytvořit ve spolupráci s hlavními aktéry (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví, Česká správa sociálního zabezpečení, Úřad práce, sociální partneři, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo financí atd.) systémový nástroj (pravidelné zjišťování, IT podporu, propojení s dalšími projekty – typicky 22% k rovnosti³) pro průběžné vyhodnocování trendu rozdílů v odměňování mezi muži a ženami a vyhodnocování dopadů a rozdílů, a to v dlouhodobém horizontu.

K tomuto účelu je nezbytné integrovat aktuálně oddělené a nepropojené datové zdroje, které je i s ohledem na zkušenost s realizací této analýzy velice problematické vytěžit.

Další doporučení spočívá v pokračování dialogu se zaměstnavateli a dalšími stakeholdery s cílem motivovat tyto subjekty k odstraňování neodůvodněných rozdílů při odměňování mužů a žen a tvorbě opatření, které umožní lepší míru zapojení/návratu rodičů do pracovního procesu.

³ Deloitte je zároveň dodavatelem tří dílčích studií v rámci projektu 22% k rovnosti. Výsledky těchto studií tak byl schopen porovnat s výsledky aktuálního projektu pro Svaz průmyslu a dopravy.

Příloha č. 1: Dotazník

19. června 2020

Předmětem dotazníkového šetření mezi zástupci HR a vedení firem je získání zpětné vazby, zhodnocení zkušeností se zaměstnáváním lidí po návratu z mateřské a rodičovské a identifikace vhodných nástrojů na podporu jejich zaměstnávání, včasného návratu do zaměstnání a kompenzace nižších příjmů v důsledku péče o dítě.

Dotazník je anonymní, online a jeho vyplnění by nemělo zabrat více jak 15 minut.

1. Jakou pozici zastáváte ve Vaší společnosti:

- Vedoucí (Management)
- Personální (HR útvar, či jiný útvar, který vykonává personální agendu)
- Jiná, prosím specifikujte:

2. Převážná část zaměstnanců vaší společnosti vykonává práci v kraji/krajích:

Výčet krajů

3. Hlavní aktivity Vaší společnosti jsou v oboru(ech):

- Zemědělství, lesnictví a rybnářství
- Těžba a dobývání
- Zpracovatelský průmysl
- Zásobování vodou; činnosti související s odpadními vodami, odpady a sanacemi
- Stavebnictví
- Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel
- Doprava a skladování
- Ubytování, stravování a pohostinství
- Informační a komunikační činnosti
- Peněžnictví a pojišťovnictví
- Činnosti v oblasti nemovitostí
- Profesní, vědecké a technické činnosti
- Administrativní a podpůrné činnosti
- Veřejná správa a obrana; povinné sociální zabezpečení
- Vzdělávání
- Zdravotní a sociální péče
- Kulturní, zábavní a rekreační činnosti

Jiné, prosím uveďte

4. Jaký je současný počet zaměstnanců ve Vaší společnosti (pro vaše IČO) v přepočtu na celé úvazky?

- 0 - 9
- 10 - 49

- 50 – 249
- 250 a více

5. Působí ve Vaší společnosti odborová organizace?

- Ano
- Ne

6. Problematika zaměstnávání žen a mužů po návratu z rodičovské/mateřské je pro Vaší společnost?

- Velmi důležitá
- Důležitá
- Méně důležitá
- Nedůležitá

7. Jaká je průměrná doba trvání rodičovské a mateřské (dohromady) ve Vaší společnosti?

- 0 – 6 měsíců
- 6 měsíců – rok
- 1-2 roky
- 2-3 roky
- Více než 3 roky

8. Kdo odchází častěji na mateřskou/rodičovskou (na základě Vaší zkušenosti)?

- Výhradně ženy
- Převážně ženy
- Poměr mužů a žen je vyrovnaný
- Převážně muži
- Výhradně muži

9. Jaká část zaměstnanců, kteří byli na rodičovské/mateřské, se vrací do Vaší společnosti po jejím ukončení?

- 0 – 25 %
- 26 – 50 %
- 51 – 75 %
- 76 – 100 %

10. Existuje ve Vaší společnosti koncepce/strategie, která řeší oblast zaměstnanců, kteří čerpají rodičovskou/mateřskou dovolenou?

- Ano - jedná se o formálně schválenou koncepci/strategii, která je skutečně využívána
- Ano – jedná se o formálně schválenou koncepci/strategii, která v praxi není příliš využívána
- Ano – jedná se neformální postup založený na obvyklé praxi (zvyku)
- Ne – bylo by vhodné takovou koncepci/postup zavést
- Ne – nevnímáme potřebu ji mít

11. Jak hodnotíte délku nepřítomnosti z hlediska schopnosti vykonávat po návratu z mateřské/rodičovské svěřenou pracovní pozici? (Platí pro zaměstnance podílejících se na aktivitách hlavního zájmu Vaší společnosti.)

Délka nepřítomnosti	Velmi malý vliv na schopnost vykonávat pozici	Malý vliv na schopnost vykonávat pozici	Velký vliv na schopnost vykonávat pozici	Velmi velký vliv na schopnost vykonávat pozici
0 - 6 měsíců				
6 – 12 měsíců				
1 - 2 roky				
2 - 3 roky				
Více než tři roky				

12. Který typ nastavení pracovně-právního vztahu zaměstnanců po návratu z mateřské/rodičovské dovolené považujete jako zaměstnavatel za nejvhodnější?

Forma nastavení vztahu / vhodnost	Vhodný	Spíše vhodný	Spíše nevhodný	Nevhodný
Práce na plný úvazek				
Práce na částečný úvazek				
Práce z domova (home office)				
Sdílení pracovního místa více zaměstnanci (job sharing)				
Víkendová práce				
Flexibilní pracovní doba				
Konto pracovní doby				
DPČ / DPP				

Jsou jiné vhodné možnosti nastavení pracovněprávního vztahu vhodné pro zaměstnance po návratu z mateřské/rodičovské dovolené? Prosím uveďte.

13. Které faktory podle Vás nejvíce přispívají k dřívějšímu návratu zaměstnance z rodičovské/mateřské?

- Možnost úpravy pracovního vztahu a větší flexibilita v místě a času výkonu práce
- Aktivní práce se zaměstnancem v průběhu čerpání mateřské/rodičovské dovolené (vzdělávání, kontakt s kolegy)

- Nabídka péče o předškolní děti (školkovně, firemní školka, hlídání atd.)
- Mzdové podmínky (jejich navýšení)
- Individuální vlivy jednotlivých zaměstnanců (rodinné zázemí, disponibilní příjem domácnosti atd.)
- Plánování kapacit zaměstnavatelem
- Jiné, prosím doplňte:.....

14. Máte nastaveny specifické procesy/přístupy pro zaměstnance odcházející na mateřskou/rodičovskou ještě před jejich odchodem?

- Ano
- Ne

Když Ano – otevřená otázka jaké

15. Máte nastaveny procesy přípravy zaměstnance na nástup po mateřské/rodičovské ještě v době čerpání dovolené (před návratem)?

- Ano, k přípravě zaměstnanců dochází na systémové úrovni
- Ano, příprava probíhá na ad-hoc úrovni dle možností zaměstnance a zaměstnavatele
- Ne, ale vnímáme přidanou hodnotu nastavení takového procesu / bylo by vhodné takový proces v naší společnosti zavést
- Ne, domníváme se, že takový proces není potřebný

Pokud ANO

16. Jakým způsobem připravujete rodiče na mateřské/rodičovské dovolené na návrat do zaměstnání ještě před návratem?

- Vzdělávání v oboru (zajištění aktuálnosti kompetencí)
- Rekvalifikace (získání dovedností v jiném oboru)
- Certifikace či jiná forma profesního vzdělávání ukončená obecně uznávaným certifikátem
- Pravidelná komunikace o novinkách ve společnosti a jejím další směřování
- Jazykové vzdělávání
- Vzdělávání v IT dovednostech
- Vzdělávání v měkkých dovednostech
- Pravidelný kontakt s kolegy
- Omezené zapojení do práce před návratem z rodičovské/mateřské (DPP,DPČ atd.)
- Jiné, prosím uveďte :.....

Pokud ANO:

17. Jaké jsou rozdíly v přístupu k řadovým zaměstnancům a zaměstnancům na vedoucích pozicích?

- Volná odpověď

Pokud NE:

18. Proč se domníváte, že proces přípravy zaměstnance před jeho nástupem není potřebný/vhodný?

- Volná odpověď

19. Jakým způsobem podporujete Vaše zaměstnance po návratu z rodičovské/mateřské dovolené?

- Firemní školka
- Školkovné
- Úprava pracovně-právního vztahu
- Převedení na jinou pozici
- Školení
- Služební automobil
- Notebook a další nástroje (VPN, mobilní telefon atd.) pro práci mimo pracoviště
- Větší flexibilita pracovní doby / místa výkonu pracovní doby
- Hlídaní dětí
- Volno nad rámec standardního fondu dovolené
- Koučing/mentoring
- Pro zaměstnance nemáme specifickou podporu po návratu z rodičovské/mateřské
- Další, prosím uveďte:

20. Jak skutečně využívají nabízené podpory zaměstnanci po rodičovské/mateřské?

Typ podpory	Velmi vysoké využití	Vysoké využití	Nízké využití	Nevyužívají
Firemní školka				
Školkovné				
Úprava pracovně-právního vztahu				
Převedení na jinou pozici				
Školení				
Služební automobil				
Notebook a další nástroje (VPN, mobilní telefon atd.) pro práci mimo pracoviště				
Větší flexibilita pracovní doby /				

Typ podpory	Velmi vysoké využití	Vysoké využití	Nízké využití	Nevyužívají
místa výkonu pracovní doby				
Hlídaní dětí				
Volno nad rámec standardního fondu dovolené				
Koučing/mentoring				
Další				

21. Jakým způsobem přistupuje vaše společnost k finančnímu ohodnocení zaměstnanců navrátilivších se z rodičovské/mateřské dovolené?

- Mzda je vždy upraven(a) dle aktuálních mzdových podmínek a odpovídá zaměstnancům na obdobných pozicích a výši úvazku
- Mzda je řešena individuálně dle daného zaměstnance
- Po návratu nastupuje zaměstnanec na stejnou mzdu, kterou měl při odchodu na mateřskou/rodičovskou
- Jiné – prosím popište

Pokud odpověď 2 – otevřená otázka jak postupují.

22. Jak by podle Vás bylo možné kompenzovat snížené finanční příjmy matek a otců v důsledku např. zkrácených úvazků, ošetřovného, pracovní neschopnosti apod.?

- Plošná valorizace mezd u všech zaměstnanců
- Kariérní řád zohledňující délku výpadku matek a otců z pracovního procesu v důsledku péče o dítě
- Nižší daňová sazba či nižší povinné odvody u zkrácených úvazků v důsledku péče o dítě
- Státem garantovaná náhrada ušlé mzdy do výše plného úvazku (např. v důsledku ošetřovné)
- Plné započítání mateřské/rodičovské do výměru mzdy a dovolené
- Zvýšení peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku
- Dorovnání peněžité pomoci v mateřství do výše mzdy zaměstnavatelem (např. jako motivační faktor na podporu návratu ihned po mateřské)
- Zkrácení, změna doby a výše čerpání rodičovského příspěvku
- Vyváženější sdílení rodičovské mezi matkami a otci (např. nepřenositelné právo na čerpání rodičovské, finanční zvýhodnění střídavé rodičovské atd.)
- Změna výpočtu starobního důchodu (např. zohledňující více než 4 roky péče o dítě)
- Jiné:

23. Jak v průměru hodnotíte následující oblasti u zaměstnanců navrátilivších se z rodičovské/mateřské při srovnání s ostatními zaměstnanci?

	Výrazně lepší / Velmi časté	Lepší / častější	Obdobné	Horší / méně časté	Výrazně horší / výjimečné	Nedokážu posoudit
Kompetence pro výkon svěřené agendy						
Pracovní návyky (dochvilnost, pozornost, dodržování termínů, výkonnost, pečlivost atd.)						
Pracovní motivace (včetně dodatečné práce z domova, přesčasů na pracovišti, náhrady za pracovní absence atd.)						
Dočasná pracovní neschopnost (absence na pracovišti, doprovod k lékaři, nemocenská, ošetrovné atd.)	Velmi časté	Časté	Obdobné	Méně časté	Výjimečné	
Nároky na úpravu pracovně právního vztahu (částečné úvazky, flexibilní úvazky, plovoucí pracovní doba, směnnost)	Velmi časté	Časté	Obdobné	Méně časté	Výjimečné	
Komunikace s kolegy či dalšími pracovníky						
Kvalita odváděné práce						
Organizace pracovního času						

	Výrazně lepší / Velmi časté	Lepší / častější	Obdobné	Horší / méně časté	Výrazně horší / výjimečné	Nedokážu posoudit
Loajalita vůči zaměstnavateli						
Ochota učit se novým věcem a inovovat						
Jiné:						

24. Jaká je podle Vaší zkušenosti fluktuace zaměstnanců v období do dvou let po návratu z rodičovské/mateřské v porovnání se zaměstnanci na obdobných pozicích?

- Výrazně vyšší
- Spíše vyšší
- Obdobná
- Spíše nižší
- Výrazně nižší

Deloitte.

Společnost Deloitte je předním globálním poskytovatelem služeb v oblasti auditu a assurance, podnikového poradenství, finančního poradenství, poradenství v oblasti rizik a daní a souvisejících služeb. Naše síť členských firem ve více než 150 zemích a teritoriích poskytuje služby čtyřem z pěti společností figurujících v žebříčku Fortune Global 500®. Chcete-li se dozvědět více o způsobu, jakým zhruba 264 000 odborníků dělá to, co má pro klienty smysl, navštivte www.deloitte.com.

Společnost Deloitte ve střední Evropě je regionální organizací subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited patří ve střeoevropském regionu k předním firmám poskytujícím služby prostřednictvím více než 6 000 zaměstnanců ze 44 pracovišť v 18 zemích.

Tato publikace obsahuje pouze obecné informace a společnost Deloitte Touche Tohmatsu Limited ani žádná z jejích členských firem či jejich spřízněných podniků (souhrnně „síť společností Deloitte“) jejím prostřednictvím neposkytuje odborné rady a služby. Přijetí jakéhokoliv rozhodnutí či jednání, které může mít dopad na Vaše finance či podnik, byste měli konzultovat s kvalifikovaným odborným poradcem. Žádný subjekt v rámci sítě společností Deloitte neneso odpovědnost za ztráty vzniklé jakýmkoli osobám v důsledku použití této komunikace.

„Deloitte“ nebo „DTTL“ označuje jednu či více společností Deloitte Touche Tohmatsu Limited, britské privátní společnosti s ručením omezeným zárukou, jejích členských firem a jejich spojených osob. Deloitte Touche Tohmatsu Limited ani žádná z jejích členských firem nenesou odpovědnost za konání či pochybení ostatních členských firem. Každá členská firma je samostatným a nezávislým právním subjektem, který působí pod názvem „Deloitte“, „Deloitte & Touche“, „Deloitte Touche Tohmatsu“ či jiným obdobným názvem. „Deloitte ve střední Evropě“, „DCE“, „firma“ nebo „my“ označuje jeden nebo více subjektů sdružených ve společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, která je členskou firmou sdružení Deloitte Touche Tohmatsu Limited ve střední Evropě. Odborné služby poskytují dceřiné a přidružené podniky společnosti Deloitte Central Europe Holdings Limited, které jsou samostatnými a nezávislými právními subjekty. Společnost Deloitte Advisory s.r.o. je dceřinou společností Deloitte Central Europe Holdings Limited.