

Mužům prémie, ženám pokuty?

S norskou expertkou o rozdílech v odměnách za práci

Kjersti Misje Østbakken se zabývá genderovou podměněností platového ohodnocení. Ptali jsme se jí na příčiny jevu zvaného gender pay gap. Mluvili jsme také o vlivu věku na výši výplaty, o tom, jak je důležitá dostupnost školek nebo co je to genderová segregace na pracovním trhu.

NAĀA STRAKOVÁ

Norská situace v odměňování za práci se jistě blíží ideálu genderové rovnosti více než ta česká, přesto i u vás existují platové rozdíly mezi muži a ženami. Jaké jsou příčiny této nerovnosti? Základní příčina je stejná jako kdekoli jinde na Západě: pracovní trh je genderově segregovaný. To znamená, že existují profese, kde pracuje většina mužů, a jiné, kde zase převládají ženy, přičemž ženské práce jsou, jak známo, často nízkopříjmové. Dřívejší empirická studia vysvětlovala genderové platové rozdíly především úrovní vzdělanosti. Nicméně s lepším vzděláním žen přestává být lidský kapitál nejdůležitějším faktorem. V roce 2012 se takzvaný gender pay gap, tedy genderový platový rozdíl, v Norsku pohyboval kolem dvanáctiprocentního rozdílu v hodinové sazbě. Když porovnáme pracující muže a ženy, kteří mají stejné vzdělání, pracovní zkušenosti a působí ve stejném sektoru a profesi, jsme schopni vysvětlit platové rozdíly jen částečně. Za pět procent norského rozdílu může to, že ženy a muži jsou zaměstnáni v různých odvětvích. Pořád nám ale zbývá sedm procent, kterým obecně říkáme unexplained gap, tedy nevyšvětlený rozdíl.

Co Norsko dělá pro potlačení genderové segregace na trhu práce a odstranění onoho nevyšvětleného rozdílu?

Různými kampaněmi podporujeme dívky, aby studovaly přírodní vědy a technické obory, jiné kampaně se zase zaměřují na chlapce, aby se hlásili třeba na zdravotnické školy.



Kjersti Misje Østbakken. Foto Institut for samfunnsforskning

kdy ženy opouštějí pracovní trh a odcházejí na mateřskou a rodičovskou dovolenou.

Co říkáte argumentu, že nerovné platové podmínky nejsou důsledkem diskriminace, ale individuálního rozhodnutí mít dítě? Nebo argumentu, že muži jsou častěji ochotni brát

přechazy, a proto dostávají víc peněz?
Empiricky je velmi obtížné diskriminaci identifikovat a ona nevysvětlená část rozdílů v platách mužů a žen nemusí nutně odrážet přímou diskriminaci. Je však jisté, že jakmile se partneři rozhodnou mít děti, ženy jsou vystaveny jakési „pokutě“ za mateřství, zatímco muži dostávají spíše „prémie“. Tradiční nastavení rodin přivádí ženy ke konfliktu zájmů – musí se rozhodovat mezi prací a rodinou. Jen málo mužů stojí před podobným rozhodnutím, a tak si z velké části mohou dovolit investovat do své kariéry. Navíc platí obecný vzorec, že jakmile si rodina pořídí děti, ženy přecházejí ze soukromého do veřejného sektoru, který je obecně vnímán jako přátelštější k rodinným povinnostem. A to k prohlubování nerovného odměňování přispívá zaručeně.

Jak bychom měli nerovné odměňování žen a mužů řešit?

Rozdílů budou přetrvávat, pokud na pracovním trhu nebude nejvyšší pozice zastávat více žen. To je třeba podporovat. Dále by se měly zaměstnavatelům snížit náklady spojené s rizikem zaměstnávání žen ve věku dvacet pět až třicet let, u nichž například v České republice hrozí, že v důsledku rodičovské dovolené na tři roky vypadnou z pracovního trhu. Nepřímá diskriminace, která z toho plyne, pak vede ke zpomalení kariérního růstu žen. Také je zapotřebí zvýšené transparentnosti – pracující by měli mít přehled o tom, zda dostávají srovnatelné platy jako jejich kolegové.

Je ale přijatelné, aby vlády zasahovaly soukromým podnikům do odměňování zaměstnanců?

Do jisté míry se o to pokoušejí a firmy regulují, ale neisem si jista, zda je to vždy nutné.

Co by však vláda měla dělat rozhodně měla, je poskytovat data pro podrobnou analýzu platů a konkrétně platových rozdílů.

Jaký vliv na nerovné odměňování v Evropě mají kultury v jednotlivých zemích?

Kulturní rozdíly hrají velkou roli. Pro ilustraci: v severovýchodních zemích se genderový platový rozdíl blíží průměru evropské osmadvácetky, který činí šestnáct procent. Itálie ho má jen kolem sedmi procent, což sice vypadá dobře, jenže je to způsobeno tím, že má zároveň velmi nízkou zaměstnanost žen.

Jak vnímáte situaci v České republice?

Česká vláda má k dispozici spoustu iniciativ. Na konferenci, která se nedávno konala v Brně, jsem ale pochopila, že v Česku mají lidé velmi malé povědomí o vyjednávání platů a panuje tu velká netransparentnost. To může značně přispívat k přímé i nepřímé diskriminaci žen. Aby se jí zabránilo, je potřeba několik strukturálních změn a k těm je ale zase potřeba politická vůle. Teprve když si v rodinách budou oba partneři vydělávat stejně, získají ženy víc možností uspořádat si rodinné záležitosti podle vlastních potřeb, včetně těch pracovních. Každopádně pokud srovnáme mezi platy mužů a žen budeme snižovat stejným tempem jako za posledních deset let v Norsku, bude to trvat pomalu dvě století, než výplaty zcela vyrovnáme. Doufejme tedy, že to půjde rychleji. Zda se ale Evropě podaří nerovné odměňování žen a mužů srovnat úplně, nedokážu říct. Nejsm v tomto směru příliš optimistická.

Autorka pracuje pro NKC – gender a věda SOU AV ČR.

Kjersti Misje Østbakken (nar. 1981) je norská expertka na genderové podmíněné příjmové nerovnosti, působí v Institutu pro sociální výzkum v Oslu. Je autorkou či spoluautorkou řady článků na téma rozdílů v platovém odměňování mužů a žen, genderové segregace, rodinných politik a jejich dopadů na trh práce a sladování práce a rodinné příslušnosti s kariérou.

Různými kampaněmi podporujeme dívky, aby studovaly přírodní vědy a technické obory, jiné kampaně se zase zaměřují na chlapce, aby se hlásili třeba na zdravotnické školy. Navíc máme rodinnou politiku, která snižuje nepřímou diskriminaci žen ve věku, kdy si pořizují děti nebo je vychovávají. Máme čtyřicet devět týdnů dlouhou rodičovskou dovolenou, z čehož je celých deset měsíců rezervováno pro otce. Rodičovské dovolené využívá téměř sedmdesát procent mužů a někteří si ji i prodlužují. Zaměstnavatelé tak nemohou automaticky počítat s tím, že na rodičovské bude žena. Kromě toho máme dostatek dotovaných mateřských školek pro děti od jednoho roku. Osmdesát procent jednolětých a dvouletých dětí u nás navštěvuje školky. U věkové kategorie tři až pět let je to dokonce devadesát sedm procent. Vysoká dostupnost mateřských školek je pro uspořádání rodinného a pracovního života naprosto zásadní. Také jsme centralizovali systém vyjednávání mezd. Někteří špatně placené profese, v nichž jsou zaměstnány převážně ženy, v důsledku toho zaznamenaly jisté navýšení platů. Navíc centrálně koordinovaná regulace snižuje výplaty řídicím pracovníkům. A protože vrcholovými manažery s vysokými odměnami bývají nejčastěji muži, snižuje se tak i genderový platový rozdíl.

Ze všech ekonomických sektorů vykazují nejvyšší nerovnosti v odměňování žen a mužů finančníctví a pojišťovnictví. Jak si to vysvětlujete?

Za prvé, nad kolektivními smlouvami v těchto odvětvích převažuje individuální vyjednávání, které obecně přispívá k vyšším platovým rozdílům. A za druhé, ve finančníctví a pojišťovnictví se často setkáváme s platem vázaným na výkon. Částečně lze platové rozdíly mezi ženami a muži v těchto oborech vysvětlit i zmiňovanou segregací, ale to je opravdu jen část vysvětlení.

Ovlivňuje nerovné platové podmínky věk?

Rozdílů v plátech žen a mužů se s věkem rozhodně zvyšují. Dnešní ženy kolem šedesátky měly před třiceti pěti lety daleko menší možnosti, než mají v současnosti pětadvacetileté ženy. A rozdílné příležitosti vytvořily mzdové nastavení, které nesouvisí jen s věkem. Nerovné odměňování se obecně zvyšuje během prvních deseti let kariéry, a to je právě období,