

Věnujme pozornost nerovnému odměňování žen a mužů!

Fenomén nerovného odměňování žen a mužů v České republice zůstává zatím mimo výraznější zájem veřejnosti. Tzv. gender pay gap (GPG) vyjadřuje rozdíl mezd mezi muži a ženami v procentech mezd mužů. K výpočtu GPG lze přistupovat různě. Nejčastěji se počítá na základě průměrných hodinových mezd, což je přístup uplatňovaný statistickým úřadem Evropské unie Eurostat, někdy také na základě hrubých měsíčních mediánů mezd, což je praxe Českého statistického úřadu.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

přináší seriál článků zaměřených na témata, o kterých se v ČR nediskutuje a nepíše.

Přestože Česká republika patří v rámci Evropské unie k zemím s nejvýraznějším rozdílem v odměňování žen a mužů, zájem o tento fenomén lze u nás označit za velmi nízký. Podle údajů Eurostatu z roku 2013 byl rozdíl v průměrné hodinové mzdě mezi muži a ženami 22%, přičemž průměrný rozdíl za Evropskou unii jako celek činil 16,4%.

Česká republika tak patřila po boku Německa, Rakouska a Estonska ke státům s nejvyšším GPG.

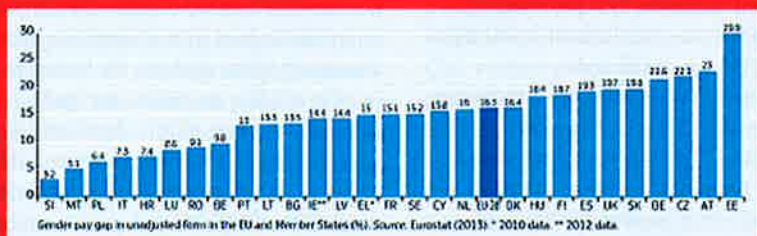
Zájem o toto téma se snažila nastartovat mezinárodní konference, která se uskutečnila 22. ledna 2016 v Brně v prostorách Kanceláře veřejného ochránce práv (KVOP). Genderové informační centrum NORA a KVOP na ní společně přivítaly významné české i zahraniční odborníky a odbornice na tuto problematiku. Ti se

problému dotkli z pohledu práva a sociálních partnerů a představili možnosti řešení včetně příkladů dobré praxe. Konference se uskutečnila díky finanční podpoře Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů, a také díky podpoře Friedrich-Ebert-Stiftung. Zúčastnilo se jí celkem 90 osob. Na konferenci zazněly samostatné příspěvky několika významných expertek. Vystoupily **Kjersti Misje Østbakken** z norského Institutu pro sociální výzkum, **Eva Maria Burger** ze Spolkového ministerstva pro vzdělávání a ženy v Rakousku, **Katrine Steinfeld** z Evropské sítě těles pro rovné zacházení (EQUINET), profesorka **Katrin Auspurg** z Univerzity Ludvíka Maximiliána v německém Mnichově a ústavní soudkyně **Kateřina Šimáčková**.

Jak je to v Norsku a v Rakousku

Norsko se ve srovnání s Českou republikou může chlubit nízkým GPG. Je zde dostatečná kapacita předškolních zařízení pro děti od 1 roku a možnost rozdělit čerpání rodičovského příspěvku libovolně mezi oba rodiče. Norsko také už před více než deseti lety přijalo 40% kvótu pro zastoupení žen ve vedení firem. Nicméně norská expertka Kjersti Misje Østbakken ve svém příspěvku upozornila na velmi pomalé snižování rozdílu v odměňování žen a mužů. Matematický

Rozdíl v odměňování žen a mužů vyjádřený v hrubých hodinových mzdách v Evropské unii (2013)



(Zdroj: EU factsheet)

model naznačuje, že platy mezi muži a ženami v Norsku se vyrovnají až za 190 let.

Rakousko patří k zemím, které se podobně jako ČR potýkají s velmi vysokým rozdílem v odměňování žen a mužů, proto bylo vystoupení Evy Marie Burger spojeno s velkými očekáváními. Expertka ze Spolkového ministerstva pro vzdělávání a ženy představila publiku tři iniciativy, které Rakousko učinilo s cílem tento neradostný rozdíl snížit. Rakouským zaměstnancům je k dispozici online mzdová kalkulačka, která při

- podhodnocování práce žen,
- horizontální segregace trhu práce,
- vertikální segregace trhu práce,
- stereotypy spjaté s rolemi žen a mužů ve společnosti,
- nedostatečné možnosti sladování pracovního a soukromého života,
- neefektivnost kontrolních mechanismů,
- právní úprava.

Přímá mzdová diskriminace přitom může tvořit až polovinu platového rozdílu mezi muži a ženami. Zbytek je ovlivněn vzděláním, zkušenostmi,



výpočtu průměrné mzdy zohledňuje kritéria, jakými jsou profese, odvětví, vzdělání, pracovní zkušenosti a charakter práce.

Dále Rakousko zavedlo pro zaměstnavatele uplatňující kolektivní vyjednávání povinnost uvádět v pracovních inzerátech minimální mzdu pro hledanou pozici. Tyto zaměstnavatele rovněž vyzvalo, aby každoročně připravovali interní zprávu o úrovních mezd žen a mužů. Zmíněná povinnost se od roku 2014 týká všech zaměstnavatelských subjektů s kolektivním vyjednáváním od 150 a více zaměstnanců.

V čem je třeba hledat příčiny

Na konferenci opakovaně zaznělo z úst mnoha vystupujících, že GPG má vícero příčin, které jsou vzájemně provázané a jejichž vlivy není možné jednoznačně oddělit. Můžeme říci, že k němu mohou přispívat mimo jiné tyto jevy:

- platová netransparentnost,

- odlišnými profesními pozicemi v organizacích a případně dalšími omezeními, jako je péče o děti předškolního věku a v té souvislosti přerušovaná kariéra.
- V profesích, kde dominují ženy, je obecně nižší mzdová hladina. Naopak v odvětvích, kde působí více mužů, je mzdová hladina vyšší a zvyšuje se také GPG.
- Největší platové rozdíly jsou pak v odvětvích, kde jsou nejvyšší mzdy, tedy mezi řídicími pracovníky a mezi specialisty.

Vertikální genderová segregace

Mzdové rozdíly jsou také podmíněny pozicí žen a mužů v organizační struktuře, přičemž muži se častěji uplatňují ve vedoucích pozicích, které jsou lépe finančně ohodnoceny. Tento jev je označován jako vertikální genderová segregace na trhu práce.

V roce 2013 bylo v České republice zastoupeno pouze 18,4% žen ve výkonných radách velkých vybraných podniků. To sice v žebříčku evropských zemí znamená 11. místo a hodnotu vyšší, než je průměr Evropské unie (16,6%), ale je zřejmé, že české ženy nejsou dostatečně zastoupeny ve vedení podniků.

V roce 2013 tvořily ženy pouhých 27,2% z celkových 271 000 pracovníků působících v pozicích zákonodárců a řídicích pracovníků.

Diskutovány byly také plánované kroky současné vlády, které by mohly přispět v boji s nerovným odměňováním, a sice Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014–2020 a systémový projekt Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Ten má za cíl lépe zmapovat problematiku GPG v České republice, posílit osvětu a zapojit do řešení 30 zaměstnavatelů v rámci pilotní realizace. Ruku v ruce s tím jde podpora pro dětské skupiny, minijesle a další opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života.

Odbory proti nerovnosti bojují

Vít Samek, místopředseda ČMKOS, zdůraznil zásadní roli odborů v boji s nerovným odměňováním žen a mužů. Odbory vstupují do vyjednávání se zaměstnavateli a mohou tak téma rovných mezd lépe prosazovat. Bylo akcentováno také téma minimální mzdy v České republice. Jejím zvýšením by se mohla zmírnit platová nerovnost mezi muži a ženami, jelikož obecně jsou to častěji ženy, které pracují za minimální mzdu. Záznam z celé konference lze zhlédnout na: www.motivp.com/shop/konference/Mezinarodni-konference-k-nerovnemu-odmenovani-zen-a-muzu

Pro Sondy připravily:

Mgr. et Mgr. KATEŘINA HODICKÁ,
Genderové informační centrum NORA, o.p.s.

Mgr. JANA VÁLKOVÁ,
Genderové informační centrum NORA, o.p.s.,
a Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity