

Transparentnost v odměňování je u nás zatím nepochopená, ale je to jediná účinná cesta

Propad ve výdělcích žen vůči mužům je dlouhodobý problém našeho trhu práce. Má dopady na rozpočty domácností, na důchody, na celou ekonomiku a taky způsobuje plýtvání talenty. Problém má ale řadu příčin a řešit ho je možné jedinečně komplexně. 22 % K ROVNOSTI je systémový projekt Ministerstva práce a sociálních věcí ČR zaměřený na řešení rozdílného odměňování žen a mužů v České republice. Přinášíme rozhovor s jeho hlavní gestorkou PhDr. Lenkou Simerskou a odbornou garantkou pro sociální dialog a Logib Mgr. Ditou Jahodovou.

Projekt 22 % K ROVNOSTI funguje již pátým rokem, čemu se v rámci něho věnujete?

Simerská:

V Česku je již dlouho tradicí, že ženy mají mnohem nižší průměrný výdělek než muži. Jsme v tom rekordmany, protože se řadíme na druhé až třetí nejhorší místo



v EU. Náš projekt v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je odpovědí na tento stav. Je to projekt takzvaně systémový a díky tomu může zahrnovat všechny potřebné zúčastněné strany, aby bylo možné nastartovat změnu a také ji udržet. Zpracovali jsme datové analýzy, poprvé byly spočítány z celonárodních dat ukazatele rozdílného odměňování, problém zkoumáme v terénu pomocí kvalitativních sond. Pracujeme se zaměstnavateli, kterým dáváme nástroje, vyvíjíme metodiky pro inspekci práce a pro úřady práce, a také jednotlivým ženám poskytujeme poradenství. Vyústěním je pak doporučení na nejvyšší úrovni jak uchopit problém pomocí opatření legislativní i nelegislativní povahy.

V čem jsme se posunuli a co je doufám vidět navenek, je veřejný diskurz. Tedy to, jak se o problému mluví a píše. Na začátku byly reakce na naše analýzy z řady míst odmítavé. V takové atmosféře pak není možné ani představovat nástroje a návrhy. Nyní vnímám, že povrchních reakcí už není tolik a problém začal být vnímán reálně a řada zaměstnavatelů chce věc řešit.

Zasazování se o spravedlivé odměňování je jednou z klíčových činností odborů. Proč je v souvislosti se snižováním rozdílů v odměňování tak důležité genderové hledisko?

Jahodová:

Je obecně známé, že v oborech, kde převažují ženy, jako jsou např. školství, zdravotnictví a sociální práce, přetrvává nízké finanční ohodnocení práce. A v oborech s vyšším finančním ohodnocením zastávají ženy nižší pozice. O čem se již mluví méně, je spojitost mezi rozdíly v odměňování žen a mužů a jejich zapojením do péče o děti a stárnoucí rodinné příslušníky. K nejvyšším rozdílům v od-



měňování žen a mužů dochází v období, kdy se ženy po rodičovské vrací na pracovní trh a pečují o malé děti. Pokud se vrací ke stejnému zaměstnavateli na stejnou pracovní pozici, není neobvyklé, že pracují za stejnou mzdu, kterou dostávaly před svým odchodem, i když v mezidobí zaměstnavatel navýšoval mzdy na pracovišti. V tomto ohledu je třeba ocenit snahu Českomoravské konfederace odborových svazů, která prosazuje indexaci mzdy. Kromě indexace mzdy se jako zásadní v souvislosti s péčí o děti a stárnoucí rodinné příslušníky jeví zavádění pružné pracovní doby a intenzivnější zapojení mužů do péče. Z důvodu péče totiž některé ženy dlouhodobě zůstávají na částečných úvazcích a jiné zase volí méně kvalifikovaná a hůře placená zaměstnání, která lze snadněji sladit s péčí. V obou případech to má negativní dopad na výši jejich penze. Neviditelné často zůstávají právě ty rozdíly v odměňování, které jsou spojeny s odlišnými pracovními biografiami žen a mužů z důvodu péče.

Na jaře jste vydali poziční zprávu Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů. Jak tato publikace vznikala a k čemu má sloužit?

Jahodová: Poziční zpráva vznikla ve spolupráci s ČMKOS, Svazem průmyslu a dopravy ČR, Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů a Unii zaměstnavatelských svazů ČR. Podíleli se na ní experti a expertky ze státní správy, odborů a zaměstnavatelských svazů. Po dlouhých diskusích jsme vytvořili materiál, který přináší širokou škálu modelových ustanovení na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Je přehledný a snadno využitelný v praxi. Při formulaci jednotlivých ustanovení jsme vycházeli z analýzy stávajících kolektivních smluv (podnikových i vyššího stupně) a přenositelné dobré praxe ze zahraničí. Některá ustanovení jsou formulována specificky pro mzdovou a platovou sféru. Poziční zpráva by měla sloužit jako praktická příručka sociálním partnerům, kteří kolektivně vyjednávají na podnikové úrovni. Inspiraci v ní najdou i zaměstnavatelé, kteří kolektivně nevyjednávají, ale zajímají se o rovné příležitosti žen a mužů

a sladování pracovního a osobního života. Obsahuje celou řadu příkladů dobré praxe zahraničních i tuzemských zaměstnavatelů. Poziční zpráva včetně modelových ustanovení je dostupná zdarma na stránkách www.rovnaodmena.cz

Jak může transparentnost v odměňování přispět ke snižování rozdílů v příjmech žen a mužů?

Simerská: Transparentnost je zásadní. Pokud víte, kde se se svou výplatou pohybujete vůči kolegům a kolegyním, nemáte šanci s tím něco udělat ani tlačit na změny ve firmě nebo v úřadě. Je to ale zatím nepochopený princip. Nechceme, aby každý na každého věděl do koruny konkrétní výši platu. Pokud ale vím, že na této pozici je takový základní plat, k tomu ty a ty příplatky za konkrétně měřitelné výkony a bonusy přidělené na základě jasných kritérií, mohu si spočítat, jestli to sedí. Odpadá tím spekulace a nejistota, jestli jsem dost dobrá na určité peníze a kdy si mám říct o víc a podobně.

Jak taková transparentnost vypadá v praxi?

Simerská: Nástrojů je více. Velmi nápomocné je, když se už v inzerci pracovních míst objevuje základní spodní hranice nebo rozmezí, kde se daná pozice pohybuje. Ženy se často na plat ani moc neptají. Z mojí zkušenosti z kvalitativních sond, které děláme, je vidět, že ženy si méně troufají vyjednat a níže oceňují svoje dovednosti. Snažíme se proto šířit návody, jak na to. Například se při pohovoru lze zeptat, kolik měl na dané pozici předchůdce nebo jak mohu platově růst a za jak dlouho a co pro to budu muset udělat. Zaměstnavatel nemůže zneužívat toho, že ženy nejsou zvyklé na vysoké sebehodnocení a vyjednávání. Pokud si muž řekne o víc, a to je jediným důvodem pro rozdíl v odměňování, neobstojí to v našem právním řádu ani u inspekce práce, pokud by došlo ke kontrole. Také funguje rozdělení složek platu a jejich popis. Nedávno jsem dostala životopis od zájemkyně o pozici u nás, která předtím pracovala v Německu. Při jednání o pla-

Sondy Revue vám ve spolupráci s nadací

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

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

tu mi poslala odkaz na veřejně dostupnou strukturu odměňování, kde podle názvu pozice bylo rozděleno, kolik procent činí základ a kolik jednotlivě další složky, kde byly zohledněny i roky praxe. Mohla jsem si tedy spočítat, jakou měla v předchozím zaměstnání výplatu. Chceme, aby zaměstnavatel měl jasné systémy odměňování a každému bylo jasné, za co je placen a za jakých podmínek se ta která složka může zvýšit či snížit.

Vzorová ustanovení do kolektivních smluv pro rovné odměňování žen a mužů a další tipy a dobré příklady najdete na www.rovnaodmena.cz v sekci Sociální dialog. Zde si také můžete stáhnout pomocníka pro kolektivní vyjednávání Sociálním dialogem k rovnému odměňování žen a mužů.

Bude tedy i v České republice transparentnost povinná?

Simerská: V tuto chvíli máme nasbírané podklady ze zahraničí, co už se osvědčilo. Těch zkušeností je řada, v některých zemích má zaměstnavatel od určité velikosti povinnost nahlásit určité ukazatele o plattech žen a mužů. Asi nejznámější je příklad Velké Británie, kde je databáze zaměstnavatelů online dostupná pro každého, kdo si chce ověřit, jak velký rozdíl v odměňování žen a mužů kde meziročně mají. Dost firem se zastydělo, když byly nuceny si tento rozdíl spočítat a poslat do databáze. A protože je to veřejné, obávali se poškození dobrého jména a také menšího zájmu pracovníků se k nim hlásit, takže se začali snažit o nápravu. U nás podle mě ještě potrvá, než bude zavedena nějaká podobná forma zveřejňování, ale legislativně-systémovou přípravu pro to náš projekt dělá. Jdeme cestou co nejmenší zátěže pro zaměstnavatele, aby data vycházela z těch statistik, které už

teď musí hlásit. Důležité ale je, aby i sami zaměstnavatelé chtěli spravedlivé a smysluplné odměňování. Mnohdy ani změna nemusí být nijak drastická. S transparentností na ně mohou tlačit už dnes i odbory, a to ustanoveními v kolektivní smlouvě a požadováním informací.

Zavádění opatření na hladší sladování pracovního a osobního života je jednou z cest jak dlouhodobě snižovat rozdíly v odměňování žen a mužů. Proč je podle vás tak důležité a na co je třeba si dávat pozor?

Simerská: Pokud rodiče nebudou mít možnost sladovat práci a rodičovství, a to jak mámy, tak tátové, budeme dál prohlubovat i rozdíly v odměňování. Měli bychom zkrátka přijmout fakt, že lidé mají děti a musí jim v určité fázi svého života přizpůsobit svůj rozvrh. Z výzkumů vyplývá, že v naší společnosti je stále dost silně zakořeněno rozdělení ženských a mužských rolí. V takové situaci samozřejmě prakticky pomáhá sladování ženám. Ale je nesmírně nebezpečné nabízet sladování takzvaně pro maminky, jak občas slyším. Týká se to zkrácených úvazků, flexibilní pracovní doby i práce z domova. V zemích, kde sladování funguje, se rodí více dětí, protože lidé vědí, že si budou moci věci dobře uspořádat. Kdežto naše populace se stěží reprodukuje. Netýká se to jen rodičů malých dětí, ale také lidí, kteří mají doma seniora, těch přibývá, jak populace stárne. Bylo by dobré, kdyby si toto zaměstnavatelé uvědomovali. Odbory je mohou motivovat prostřednictvím kolektivních smluv. V naší pomocné příručce najdete konkrétní příklady jednoduchých ustanovení do kolektivních smluv. **Jahodová:** V souvislosti se sladováním pracovního a osobního života vnímám jako úskalí dlouhodobé řetězení částečných úvazků, na které ženy přistupují, aby mohly pečovat o své blízké. Dlouhodobé setrávání na částečných úvazcích snižuje ženám možnost kariérního postupu a zároveň má negativní dopad na výši jejich penze.