

# Debata HN: Férové odměňování

## V PRÁCI JSOU ZNEVÝHODNĚNÉ HLAVNĚ ŽENY PO MATEŘSKÉ

KDYŽ SE ŽENA PO TŘECH LETECH MATEŘSKÉ VRÁTÍ DO PRÁCE, DOSTANE OBVYKLE MZDU, KTEROU BRALA PŘED ODCHODEM.

Jan Markovič  
jan.markovic@economia.cz

Podle aktuálních dat Eurostatu patří mzdy českých žen v porovnání s muži stále k nejhorším v celé Evropské unii. Už dvě desetky let berou za stejnou práci o pětinu méně než muži. A i když v regionech stoupá mzda, lidé v Praze zatím vydělávají z celého Česka s přehledem nejvíc. Jak se firmy v Česku vyrovnávají s genderovými stereotypy? O tom se koncem října diskutovalo v on-line debatě Hospodářských novin.

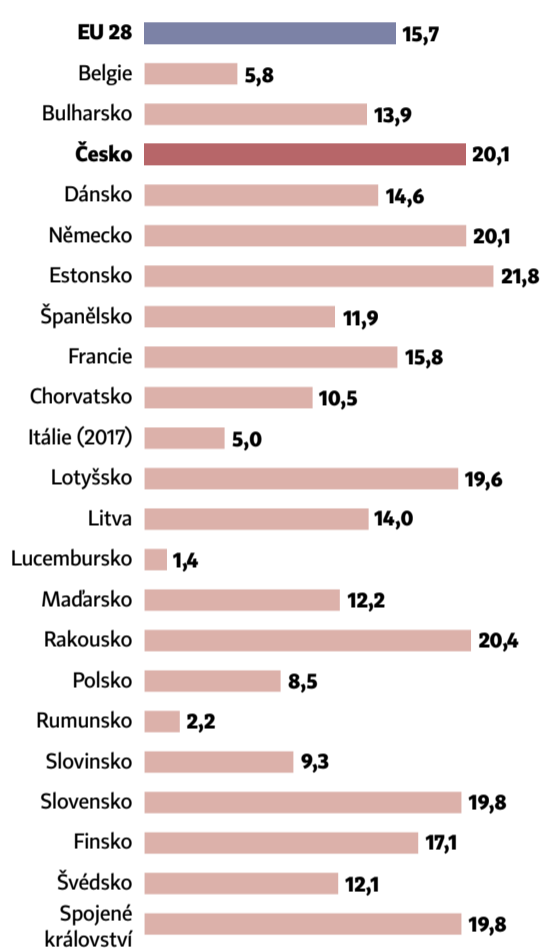
„Za posledních pět let se situace žen v Česku nikam neposouvá,“ upozornila Lenka Simerská, manažerka projektu 22 % K ROVNOSTI z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

„Máme jeden z největších rozdílů v příjmech mužů a žen v Evropě. Česko bývá tradičně na chvostu žebříčků, které toto hodnotí. A takzvaný gender pay gap (průměrný roční rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami – pozn. red.) vzniká třeba i proto, že se ženy ve firmách často nedostanou na vedoucí pozice. Ve vedení jsou pak převážně muži. To je jev, který se nám zatím nedaří změnit,“ dodala.

**Znevýhodnění od mateřské až do důchodu**  
Vít Samek, místopředseda Českomoravské konfederace odborových svazů, upozornil, že rozdíl v příjmech žen a mužů na začátku kariéry není velký. Situace se ale mění ve věku mezi 25 a 35 lety, kdy většina žen odchází na mateřskou. „Protože jsou s dětmi doma až tři roky, zvyšuje se významně mzdový rozdíl. Žena při návratu do práce většinou dostane stejnou mzdu jako před odchodem, tím ale přichází o tři roky, kdy její výdělek mohl růst nebo kdy se mohla sama posouvat,“ řekl s tím, že velký rozdíl v odměňování

### ROZDÍL V HODINOVÉ MZDĚ ŽEN A MUŽŮ V EVROPĚ

(2018, vyjádřený v procentech ze mzdy mužů)



Zdroj: Eurostat

se pak se ženami táhne až do důchodu, což se samozřejmě také negativně projeví na jeho výši.

Řešením by podle Samky bylo uvažovat o indexaci platu, díky které by žena po návratu do zaměstnání pobírala víc například podle toho, jak stoupalo průměrné mzdové ohodnocení ve firmě nebo jak se vyvíjela inflace. „To by byl ale samozřejmě zásah státu a nemohlo by jít o trvalé řešení, ale jen do doby, než by se zmenšil rozdíl ve mzdách. Navíc by to bylo zajímavé i pro odbornou diskusi,“ dodal Samek.

Například Česká pošta zaměstnává dlouhodobě výrazně více žen než mužů, podle Ivana Fenince, ředitele úseku řízení lidských zdrojů, je ve firmě 80 procent žen.

„Vycházíme jim vstříc třeba možnostmi pracovat na zkrácený úvazek. Tím jsme pro ně zajímavým zaměstnavatelem. Navíc když se podíváte na náš management, máme hodně žen, které se nacházejí v pozicích třeba vedoucích pošt. Pokud jde ale o top management, za poslední dva roky jsme vypsalí několik veřejných výběrových řízení a až na pár výjimek se do nich ženy nehlásily. Nevím, čím to je. Ale je mi to z mé pozice velmi líto,“ tvrdí Feninec.

„Z naší zkušenosti ženy samy sebe často podhodnocují. Než jdou na pohovor, často mají pocit, že musí splňovat třeba 120 procent požadavků na dané místo, zatímco muži někdy plní jen polovinu, a přesto to zkusí,“ vysvětlila Simerská.

### V Praze víc než v Olomouci?

Odborníci upozorňují, že jde ale nejen o problém pohlaví. Mzdy v českých firmách se liší i podle regionů, ve kterých jejich zaměstnanci pracují. Svou zkušenost s tímto problémem má právě i Česká pošta. Podle dubnového rozsudku Nejvyššího soudu totiž nebylo v pořádku, že její zaměstnanec dostával v Olomouci o 3000 korun nižší hrubou mzdu než jeho

kolega v Praze. Přitom oba byli na stejné pozici. Česká pošta ale vnímá rozhodnutí jako nespravedlivé a podala na něj ústavní stížnost.

„Problém je, že se neporovnávala náročnost práce ve dvou rozdílných lokalitách. Soud tak vycházel jen čistě ze zákoníku práce. My jsme přitom přinesli řadu dokladů o tom, že práce řidiče je v Praze daleko náročnější než v Olomouci. Všichni asi dokážeme odhadnout, jak je složité jezdit po Praze a jak v regionálních městech. Nejde jen o dopravu jako takovou, ale i o vykládky a břemena, se kterými se musí řidič potýkat. Proto mzda zohledňovala tento rozdíl,“ upozornil Feninec.

Martin Štefko, advokát z kanceláře Kocián Šolc Balaščík, se domnívá, že toto rozhodnutí by nemělo spustit lavinu dalších žalob na firmy od zaměstnanců, kteří se domnívají, že nejsou správně ohodnoceni. „Už kvůli aktuální koronavirové situaci lidé neřeší prioritně výši odměn, jako spíš to, aby si práci udrželi. Navíc si myslím, že by to bylo kontraproduktivní. Je na zaměstnancích, aby usoudili, do jaké míry mají možnost zvitěžit. V tuto chvíli by stovky žalob mohly zničit konstruktivní vztahy na pracovišti, přitom by ani rychlá odpověď od soudů nepřišla.“

Štefko navíc upozornil i na fakt, že firma nesmí sdělovat výši platu svých zaměstnanců už s ohledem na evropské nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Navíc by podle něj určité nebylo konstruktivní, aby zaměstnanec přišel s žádostí o zvýšení příjmu za nadřazeným s tím, že jeho kolega bere více peněz než on.

Lenka Simerská také vidí problém v aktuální koronavirové situaci. Domnívá se ale, že by mělo být odměňování transparentnější. „Každý by měl vědět, za co je přesně placen, proč je to v daném regionu méně a na jakém základě je rozdíl určen,“ upozornila v debatě Simerská.

Už kvůli aktuální koronavirové situaci lidé neřeší prioritně výši odměn, jako spíš to, aby si práci udrželi.

**Martin Štefko**  
advokát z advokátní kanceláře Kocián Šolc Balaščík

Vycházíme ženám vstříc třeba možnostmi pracovat na zkrácený úvazek. Tím jsme pro ně zajímavým zaměstnavatelem. Máme ve firmě 80 procent žen.

**Ivan Feninec**  
ředitel úseku řízení lidských zdrojů České pošty

Máme jeden z největších rozdílů v příjmech mužů a žen v Evropě a za posledních pět let se situace žen v Česku nikam neposouvá.

**Lenka Simerská**  
manažerka projektu 22 % K ROVNOSTI z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Žena při návratu do práce většinou dostane stejnou mzdu jako před odchodem na mateřskou, tím ale přichází o tři roky výhody, kterou mají její kolegyně.

**Vít Samek**  
místopředseda Českomoravské konfederace odborových svazů

Partnery debaty byly: