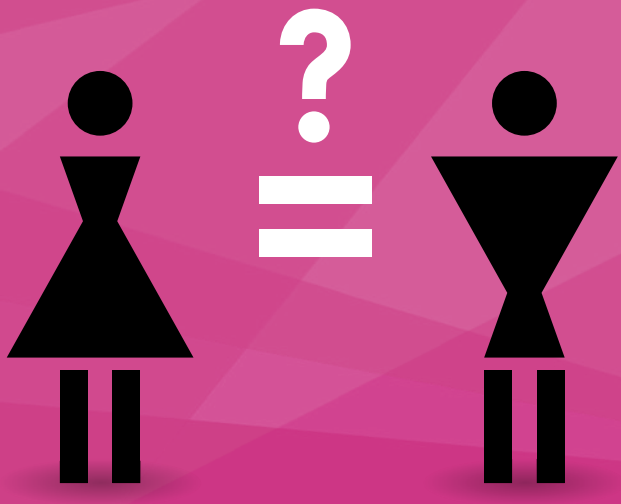


SBORNÍK Z MEZINÁRODNÍ KONFERENCE
K TÉMATU NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Genderové informační centrum NORA, o.p.s.
Kancelář veřejného ochránce práv

22. 1. 2016
Brno

nora
Genderové informační centrum

SBORNÍK Z MEZINÁRODNÍ KONFERENCE
K TÉMATU NEROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ ŽEN A MUŽŮ

Genderové informační centrum NORA, o.p.s.
Kancelář veřejného ochránce práv

22. 1. 2016
Brno

Editace sborníku – Mgr. Blanka Plasová, Ph.D., Mgr. et Mgr. Kateřina Hodická
Jazyková korektura – Mgr. Jana Hodická
Grafická úprava – Jiří Janíček
ISBN

Obsah

Úvod 7
Zuzana Ondrůjová 8

Přednášky

Kjersti Misje Østbakken: Pomalá konvergence v odměňování žen a mužů.
Empirické důkazy z Norska 11
Eva-Maria Burger: Nerovné odměňování žen a mužů v Rakousku: výzvy a iniciativy 14
Kateřina Šimáčková: Úvaha o rovnosti v různosti 15
Katrine Steinfeld: Jak vytvořit případ k rovnému odměňování
– poznatky ze zkušeností těles pro rovné zacházení 18
Katrin Auspurg: Proč by ženy měly dostávat méně?
Zkoumání nerovného odměňování žen a mužů experimentálními metodami 21

Panelové debaty

Panelová debata: právní aspekty nerovného odměňování žen a mužů 25
Barbara Havelková 25
Karel Šimka 29
Pavla Špondrová 33
Panelová debata: možnosti řešení nerovného odměňování žen a mužů 39
Jana Maláčová 39
Merle Paats 41
Panelová debata: pozice sociálních partnerů k nerovnému odměňování žen a mužů 43
Tomáš Ervín Dombrovský 43
Ivana Šturmová 46
Christina Stockfisch 47
Světlana Tioková 48

Úvod

Milé čtenářky a milí čtenáři,

naše organizace Genderové informační centrum NORA (GIC NORA) se dlouhodobě věnuje realizaci genderových auditů v České republice, a to v různých typech zaměstnavatelských subjektů. Díky genderovým auditům jsme se seznámili v praxi s fenoménem nerovného odměňování žen a mužů v České republice. Zaskočila nás nejen jeho vysoká četnost, ale také přístup k němu, a to i ze strany obětí platové diskriminace.

V České republice totiž stále panuje většinové přesvědčení, že muži jsou živitelé rodin, tím pádem si vyšší finanční ohodnocení než ženy zaslouží. Je zapotřebí upozornit, že toto přesvědčení velmi často sdílejí i samy ženy. Tento genderový stereotyp nezohledňuje různost rodinných uspořádání v naší společnosti, kdy nezřídka jsou živitelkami rodin ženy, a ne muži.

Nerovné odměňování žen a mužů je z mého pohledu fascinujícím společenským fenoménem, který nemá jednoduché řešení. Kombinuje v sobě totiž vícero zásadních příčin, kromě již výše uvedených genderových stereotypů také např. nerovné postavení žen a mužů na trhu práce či v oblasti péče o domácnost a rodinu. Pouze společné řešení příčin může vést ke snížení nerovného odměňování žen a mužů, případně jednoho dne k jeho eliminaci.

Předkládáme vám sborník s příspěvky přednášejících, kteří vystoupili na mezinárodní konferenci k nerovnému odměňování žen a mužů v Brně 22. ledna 2016. Konference se konala v rámci projektu „Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů", který realizují společně GIC NORA a Kancelář veřejného ochránce práv. Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů.

Ve sborníku naleznete příklady zahraničních přístupů k řešení nerovného odměňování žen a mužů stejně jako postoje předních českých odbornic a odborníků, zástupkyň a zástupců veřejného sektoru či významných komerčních subjektů.

Inspirativní čtení vám přeje Kateřina Hodická, ředitelka GIC NORA.

Sborník byl vydán v rámci projektu ‚Pozor na rozdíly v odměňování žen a mužů!'. Projekt podpořila Nadace Open Society Fund Praha z programu Dejme (že)nám šanci, který je financován z Norských fondů. Prostřednictvím Norských fondů přispívá Norsko ke snižování sociálních a ekonomických rozdílů k posílení vzájemné spolupráce v Evropě. Podporuje především ochranu životního prostředí, výzkum a stipendia, rozvoj občanské společnosti, péči o zdraví, děti, rovnost žen a mužů či zkvalitnění justice. Program Dejme (že)nám šanci podporuje rovné příležitosti žen a mužů v pracovním i osobním životě a prevenci a pomoc obětem domácího násilí v České republice. Spravuje ho Nadace Open Society Fund Praha, která od roku 1992 rozvíjí hodnoty otevřené společnosti a demokracie v České republice.

Zuzana Ondrůjová

Ženy a muži si (ne)jsou rovni na pracovním trhu a v odměnách za práci.

Kancelář veřejného ochránce práv, ČR

Vědomě jsem použila v názvu svého příspěvku parafrázi článku 1 Všeobecné deklarace lidských práv, který říká, že *„všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní v důstojnosti i právech"*, neboť ani ve 21. století se nepodařilo docílit faktické rovnosti obou pohlaví v oblasti odměňování. Tento neradostný závěr můžeme vyslovit, aniž bychom jej nezbytně museli dokládat rozsáhlou argumentací. Fakta, v tomto případě statistická data dostupná mimo jiné v databázi *Eurostat*,[1] hovoří jasně. V dlouhodobém časovém horizontu se zjištěný procentuální rozdíl v odměnách mužů a žen[2] pohybuje v rámci Evropy okolo 16 %, v České republice je však ještě vyšší a dosahuje přibližně 22 %. Tyto údaje lze získat z různých zdrojů,[3] není však natolik podstatná konkrétní hodnota proměnlivá v čase - byť právě umístění České republiky na pomyslných horních příčkách tohoto žebříčku není příliš povzbudivé[4] - jako spíše skutečnost, že tuto nerovnost se nedaří odstranit či alespoň v podstatné míře snížit.

Odborná veřejnost se zpravidla shodne na tom, že právní úprava jako celek - co se týče odměňování - je dostatečná a nemá žádné závažné deficity. Na úrovni mezinárodních úmluv zakotvuje obecný zákaz diskriminace článek 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. V rámci práva EU vyplývá povinnost zajistit uplatnění zásady stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci dokonce z primárního práva, neboť tak to členským státům ukládá článek 157 SFEU.[5] Rovnost žen a mužů ve všech oblastech včetně zaměstnání, práce a odměny za práci pak explicitně garantuje také článek 23 Listiny základních práv EU.[6]

Zákaz diskriminace na základě pohlaví se jako jedna ze základních zásad unijního práva samozřejmě promítá i do sekundárního práva EU, v tomto případě konkrétně do tzv. *„genderové"* směrnice 2006/54/ES (přepracovaná směrnice, která obsahuje úpravu většiny starších směrnic týkajících se diskriminačního důvodu pohlaví).[7] Právo na spravedlivou odměnu v českém právním řádu chrání Listina základních práv a svobod ve svém článku 28, které pak konkretizuje zákoník práce (článek 110[8], resp. v širším kontextu články 109 a násl. ve vazbě na obecný zákaz diskriminace a právo na rovné zacházení zakotvené v § 16 zákoníku práce).[9] Zákaz diskriminace v odměňování se pochopitelně z unijního práva (primárního i sekundárního) na vnitrostátní úrovni promítá zejména do znění konkrétních ustanovení zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Jak si tedy vysvětlit, že formálně téměř dokonale garantované právo na rovnou odměnu nemá svůj odraz v realitě společenských vztahů? Právo má obecně regulovat společenské vztahy, nicméně v tomto případě se s ohledem na statisticky doložená data (viz shora) zdá, jakoby se realita a genderové stereotypy hluboce zakořeněné ve společnosti z nějakého důvodu vzpíraly spravedlivě nastavené právní normě.

Z hlediska aristotelovského pojetí formální rovnosti je možné striktně vzato přiznat stejné zacházení pouze těm jednotlivcům, kteří jsou reálně „stejní či srovna-

[1] *European Commission. Eurostat. [vid. 2016-04-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem180&plugin=1*

[2] *Tyto rozdíly jsou měřeny z průměrného rozdílu v hrubém hodinovém výdělku všech zaměstnanců. Genderová platová nerovnost je v Evropské unii (dále jen „EU") oficiálně označována jako „neupravené rozdíly v odměňování žen a mužů", jelikož nezohledňuje všechny faktory, které ji ovlivňují. Nepřihlíží totiž např. k rozdílům ve vzdělání, v profesních zkušenostech, v počtu odpracovaných hodin, v druhu zaměstnání atd. Jinou metodou výpočtu týchž rozdílů v odměňování žen a mužů je použití mediánu, kdy základní výhodou mediánu jako statistického ukazatele je fakt, že není ovlivněn extrémními hodnotami, od kterých je tzv. „očištěn".*

[3] *V České republice sleduje pohyb platů a mezd na vnitrostátní úrovni Český statistický úřad.*

[4] *Totéž platí o rozdílech v nezaměstnanosti mužů a žen. European Commission. Eurostat. Česká jazyková verze. [vid. 2016-04-29]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs*

[5] *Smlouva o fungování Evropské unie (citovaný článek odpovídá bývalému článku 141 Smlouvy o ES, resp. 119 Smlouvy o EHS).*

[6] *Zákaz diskriminace v širším smyslu je zakotven v jejím článku 21.*

[7] *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. června 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.*

[8] *Platové tarify pro veřejný sektor a další podrobnosti související s odměňováním jsou dále upraveny v podzákonných předpisech.*

[9] *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce").*

telní", přičemž náplní formální rovnosti jsou obě její dimenze (ve smyslu stejnému stejně a odlišnému odlišně).[10] Nabízí se zde proto potřebnost úvahy o tom, nakolik významně se odlišnost *„ženství"* od *„mužského principu"*, na němž jsou tradičně postavena očekávání zaměstnavatelů, tj. určitá *„mužská norma"* v pracovním právu (plný úvazek, mateřstvím či rodičovstvím nepřerušená profesní kariéra, časová flexibilita atd.), podílí na těchto nepříznivých statistikách. V tomto směru považuji za nutné zdůraznit, že jakkoli biologická odlišnost žen je z hlediska antidiskriminačního práva legitimním důvodem rozlišování v době jejich těhotenství a mateřství (a je důvodem pro přiznání vyššího standardu právní ochrany),[11] nelze jen na základě předsudků a stereotypů přisuzovat práci žen obecně nižší hodnotu. Cenu práce žen nelze snižovat jen z důvodu jejich faktického či potenciálního těhotenství a mateřství (typicky zaměstnavatelem předvídané čerpání mateřské a rodičovské dovolené), ani z důvodu práce na zkrácený úvazek v případě péče o závislého člena rodiny či například z důvodu předpokládané nižší fyzické výkonnosti. Je třeba důsledně trvat na tom, že muži a ženy jsou stejní ve svém postavení člověka jako bytosti a jeho lidské důstojnosti kdekoli, včetně pracovního trhu. Jejich právo na stejnou odměnu proto musí být chráněno (i vymáháno) stejně, bez ohledu na to, kdo je tzv. *„breadwinner"* a žije-li žena či muž v rodině nebo v partnerském svazku (a vychovává děti nebo ne), či zda se jedná o tzv. *„singles"* (ať už jde o ženu nebo muže v kterékoli věkové kategorii). Princip zdá se být jednoduchý, praxe složitá. Při srovnávání odměn mužů a žen za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty nás proto zajímá rovnost materiální, *de iure* i *de facto*.

K mnoha konkrétním problémům a aspektům diskriminace z důvodu pohlaví, za kterou se považuje i nerovné odměňování žen a mužů za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, se v minulosti opakovaně vyjádřila judikatura Soudního dvora Evropské unie (dále jen „SDEU"), která je od 70. let minulého století již velmi bohatá. Za zmínku stojí mimo jiné slavný a letitý rozsudek ze dne 8. dubna 1976 ve věci *Gabrielle Defrenne proti Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, C-43/75, Sb. rozh. 1976 00455, v němž SDEU konstatoval přímý horizontální účinek bývalého článku 119 Smlouvy o EHS a judikoval, že zásady stejné odměny za stejnou práci se mohou jednotlivci domáhat, ať už je tato práce vykonávána ve veřejném či soukromém sektoru. Dopad zkrácených úvazků, které využívají zpravidla ženy, řešil později SDEU např. v rozsudku ze dne 13. května 1986 ve věci *Bilka - Kaufhaus GmbH proti Karin Weber von Hartz*, C-170/84, Sb. rozh. 1986 01607, různými složkami odměny se pak SDEU zabýval např. v rozsudcích ze dne 21. října 1999, *Susanne Lewen proti Lotharu Dendovi*, C-333/97, Sb. rozh. 1999 I-07243 nebo ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG*, C-381/99, Sb. rozh. 2001 I-04961. V roce 2004 přinesl SDEU tzv. teorii jednoho zdroje[12] v rozsudku ze dne 13. ledna 2004, *Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment*, C-256/01, Sb. rozh. 2004 I-00873. V odůvodnění pozdějšího rozsudku ze dne 3. října 2006, *B. F. Cadman proti Health & Safety Executive*, C-17/05, Sb. rozh. 2006 I-09583, zase SDEU podrobně analyzoval legitimitu použití kritéria počtu odsloužených let pro účely přiznání vyšší odměny. Tento výčet judikátů, které jsou důležité z pohledu unijního práva, pochopitelně není vyčerpávající a uvádím jej zde pouze pro srovnání s realitou české judikatury v této oblasti.

Jakkoli se zde (opět vědomě) dopouštím srovnávání nesrovnatelného, neboť historickou zkušenost nelze jednoduše přenést do jiného kulturně-historického prostředí, nelze si nepovšimnout, že ani při existenci dobrých zahraničních vzorů českou judikaturu v oblasti nerovného odměňování nemáme prakticky žádnou (přestože řada ze známých rozhodnutí SDEU by byla aplikovatelná i na české případy). Jedním z důvodů bude jistě tzv. *„underreporting"*, tj. neoznamování diskriminace, a zatím stále nízké povědomí českých žen o jejich právech, ale zároveň tu hraje roli i určitá nedůvěra v možný úspěch. Na překážky obětí diskriminace v cestě za spravedlností poukázal již výzkum, který uskutečnila ochránkyně v roce 2015.[13] Podle zjištění, která z tohoto výzkumu vyplynula, se u českých soudů objeví případy diskriminace (nejen platové) jen ojediněle a soudy nejsou příliš nakloněny přenášet důkazní břemeno či se inspirovat zahraniční judikaturou v meritorním posuzování věci. Známé případy nerovného odměňování

[10] *Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) Rovnost a diskriminace. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 11*

[11] *Viz ustanovení § 6 odst. 5 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (přípustné formy rozdílného zacházení), ustanovení § 47 zákoníku práce (povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnankyni po návratu z mateřské dovolené na její původní práci a pracoviště) atd.*

[12] *Existence či neexistence jednoho zdroje odměňování („associated employers", tj. spojené právnické osoby fungující jako jeden zaměstnavatel, kterému může být připsána odpovědnost za identifikovanou nerovnost v odměňování a který ji zároveň může i odstranit).*

[13] *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti [cit. 29. 4. 2016]. Dostupné z: http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/CZ_Diskriminace_v_CR_studie.pdf*

skončily většinou odmítnutím pro nepřípustnost (např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006), případně ještě na nižších soudních instancích pouze z procesních důvodů (rozsudek Okresního soudu v Blansku ze dne 30. června 2015, sp. zn. 78 EC 1342/2011, nabyl právní moci po procesně neúspěšném odvolání tzv. v „druhém kole"). Je namístě konstatování, že ani české soudy, ale ani advokáti, kteří oběti diskriminace v takových případech zastupují, nemají s diskriminačními kauzami prozatím dostatečně velké zkušenosti.

Cestou ke změně by mohla být větší platová (a i mzdová) transparentnost, pokud by Česká republika a její orgány veřejné moci dokázaly uvést do praxe Doporučení Komise ze dne 7. března 2014 o posílení zásady rovného odměňování mužů a žen prostřednictvím transparentnosti a kdyby inspektoráty práce jako jediné kontrolní orgány státu na úseku ochrany pracovních vztahů dokázaly efektivně praktiky nerovného odměňování kontrolovat a sankcionovat. Je sice pravda, že se nejedná o jednoduchý úkol, nicméně nelze na něj rezignovat s ohledem na to, co již bylo shora řečeno (jde o závažné porušení práv jednotlivce a podstatný zásah do jeho důstojnosti - s ohledem na statistiky půjde zřejmě ve většině případů o nerovnost v odměňování negativně dopadající na ženy, není ovšem vyloučeno ani nerovné odměňování mužů). Také je pravda, že právní úprava v oblasti mezd (soukromý sektor) se od úpravy v oblasti platů (veřejný sektor)[14] v určitých ohledech liší, nicméně zákaz diskriminace platí v obou sektorech stejně. Přestože v soukromé sféře je stanovení výše mzdy ponecháno na autonomii subjektů, smluvní volnost není neomezená.[15] Všichni zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu, které se mohou domáhat nejen soudní cestou, jež je prostředkem *ultima ratio*, ale například i prostřednictvím kolektivního vyjednávání, v soukromém i veřejném sektoru stejně. Pokud jde o veřejnou kontrolu toho, zda je tato spravedlnost zachovávána, tak je třeba připustit, že je to především stát jako zaměstnavatel (obce, veřejné korporace atd.), na kterého doléhá povinnost zajištění platové transparence významně více a zátěž ohledně veřejného informování o platech zaměstnanců je větší. Je naprosto legitimní a správné klást větší míru povinností právě tam, kde jsou zaměstnanci placeni z veřejných prostředků. Průlomový je v tomto směru rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 22. října 2014, č. j. 8 As 55/2012 - 62.

Tento posun nelze než jednoznačně uvítat, ačkoli o tom, zda se závěry vyjádřenými v citovaném rozsudku je česká veřejnost srozuměna a zda ohledně nich panuje široká shoda, je možné mít stále určité pochybnosti. Zároveň je třeba si přiznat, že ani větší přísnost pravidel odměňování ve veřejném sektoru nemůže reálně zaručit, že systémy odměňování nejsou (i ve veřejné sféře) pokřivené a k nerovnému odměňování nedochází. I téměř dokonalý systém pravidel ve veřejném sektoru umožňuje jejich obcházení ve více či méně sofistikované podobě, a naopak i navzdory větší smluvní volnosti může podle mého názoru vykazovat soukromý sektor někdy paradoxně vyšší míru *„férovosti v odměňování"* bez ohledu na faktor genderu, neboť v něm více než kde jinde hraje roli kvalita odvedené práce a konkurenční boj o schopné zaměstnance (a tedy i o ženy a matky). Právě proto je existence efektivních kontrolních mechanismů nezbytností v obou sektorech, jak v soukromém, tak i ve veřejném.

A na závěr si nemohu odpustit poznámku, že český systém odměňování by zasluhoval hlubší a komplexnější analýzu jako celek. Není totiž vyloučeno, že úrovně platových tarifů (platových tříd a stupňů) dlouhodobě uměle podhodnocují zaměstnance ve veřejném sektoru,[16] a to muže i ženy, neboť zde smluvní svoboda nepanuje a ohodnocení práce je dáno prakticky ve všech složkách odměny právními předpisy, resp. jsou dány její meze. Na *genderově* segregovaném trhu práce to ovšem opět bude nepřímo znevýhodňovat právě ženy (typicky zaměstnané například v oblasti školství či zdravotnictví). Například ze srovnání se sousedním Německem vychází Česká republika poměrně žalostně. Němci pobírají v průměru až trojnásobně vyšší mzdy a platy, v obchodech však zaplatí za zboží někdy i poloviční ceny[17]. Provokativní otázku si tedy ponechám nakonec. Mělo by se snad platit všem stejně špatně? Nikoli. Za stejnou práci a práci stejné hodnoty všem stejně dobře, a to bez ohledu na pohlaví.

[14] *Stranou ponechávám problematiku odměňování v režimu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.*

[15] *In: Havelková, B. Rovnost v odměňování žen a mužů, nakladatelství Auditorium, vydání první, Praha 2007, ISBN 978-80-903786-2-9, s. 46*

[16] *Zákon obecně připouští (a legitimizuje) situaci, kdy mzda, plat nebo odměna z dohody nemusí dosáhnout ani minimální mzdy. Pokud taková situace nastane, povinnost doplatit rozdíl je uložena zaměstnavateli (ustanovení § 111 odst. 3 zákoníku práce). Jde sice o ojedinělé případy, nicméně systémově je tak umožněno prakticky trvalé nastavení dolní hranice „platových tabulek" velmi nízko.*

[17] *Viz Novinky.cz [cit. 20. 5. 2016]. Dostupné z: http://www.novinky.cz/ekonomika/403841-cesi-plati-v-drogerii-dm-i-dvakrat-vic-nez-nemci.html*

Kjersti Misje Østbakken

Pomalá konvergence v odměňování žen a mužů. Empirické důkazy z Norska

Institute for Social Research, Norsko

Přetrvávající nerovnosti mezi ženami a muži

Napravit procesy, které vedou k nerovnosti žen a mužů, je obtížné. Po téměř 50 letech politických snah nerovnost žen a mužů ve většině evropských zemí přetrvává. Norsko je společně s ostatními skandinávskými zeměmi lídrem v zavádění řady politik, které podporují rovnost žen a mužů. A dnes tak dívky početně převyšují muže ve vysokoškolském vzdělávání; účast žen na pracovním trhu je téměř 80 % v porovnání s 83 % u mužů; 90 % dětí v předškolním věku je zapsáno v zařízeních předškolní péče; a využití otcovské kvóty v našem schématu rodičovské dovolené dosahuje ohromujících 70 %.

I přes velmi slibný vývoj v určitých oblastech přetrvávají na pracovním trhu značné nerovnosti mezi pohlavími. Norský trh práce je vysoce segregovaný, podíl žen ve vedení je stále nízký a dále trvá rozdíl mezi ženami a muži v počtu pracovních hodin a odměňování.

Svůj příspěvek zaměřím na rozdíly v odměňování žen a mužů v Norsku, přičemž soustředím svoji pozornost na vývoj ve 21. století. Nicméně začnu se stručným historickým přehledem toho, jak se odměňování žen a mužů sbližovalo od konce 50. let 20. století.

Konvergence v odměňování žen a mužů do 80. let 20. století

Během historie byla ženská práce odměňována méně než mužská. Údaje z norského statistického úřadu ukazují, že v roce 1959 rozdíl v odměňování žen a mužů v Norsku byl přibližně 66 % (SSB,1994, Historical Statistics. Official statistics of Norway C188. Oslo: Statistics Norway).[18] V následujících 20-25 letech odměňování žen a mužů konvergovalo poměrně vysokou rychlostí, přičemž rozdíl dosahoval v roce 1980 okolo 20 %. Větší část snížení GPG[19] lze vysvětlit snížením rozdílu v hodinových výdělcích. Konvergence platů a mezd se shodovala s masivním nárůstem zapojení žen na trh práce společně se zaváděním politik, které usnadňují účast žen v pracovním procesu, jako například placená rodičovská dovolená a veřejná péče o děti, i když ve velmi malém měřítku a zdaleka nestačících k uspokojení poptávky.

V 90. letech 20. století nedošlo k dramatické změně v rozdílu v odměňování, ale z dostupných dat pozorujeme pozvolné snižování tohoto rozdílu v průběhu 90. let, což bylo dáno zejména růstem zaměstnanosti žen a upevněním jejich postavení na trhu práce (Barth a Dale-Olsen 2004).[20]

Rozdíl v odměňování mezi ženami a muži ve 21. století

Na základě různých zdrojů dat byl v Norsku analyzován raný empirický výzkum ohledně rozdílu v odměňování žen a mužů, nicméně existují pochybnosti týkající se srovnatelnosti GPG v čase. Od roku 1997 norský statistický úřad shromažďuje mzdové statistiky zahrnující všechny zaměstnané veřejného sektoru a velký reprezentativní vzorek zaměstnaných v soukromém sektoru. Z těchto dat získáváme informaci o měsíčních výdělcích včetně prémií a dalších nenárokových složek, o odpracovaných hodinách v týdnu, odvětví a povolání. Tato data propojíme s jinými registry s přehledem individuálních charakteristik, jakými jsou věk, vzdělání, rodinný stav, počet dětí a tak dále.

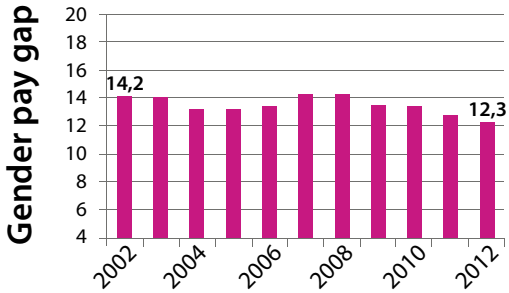
Upřednostňujeme měřit míru rozdílu v odměňování žen a mužů ve formě hodinového výdělku. Měsíční a roční výdělky jsou citlivé na počet odpracovaných hodin týdně a týdnů ročně. Když ve skutečnosti 35 až 40 % zaměstnaných žen pracuje na kratší pracovní dobu ve srovnání s 10 % mužů, počet odpracovaných hodin pak zřetelně přispívá k rozdílům mezi ročními či měsíčními výdělky žen a mužů. Tyto rozdíly v míře „nasazení" na trhu práce jsou však nerelevantní, pokud sledujeme rozdíly v hodinových výdělcích. Navíc do naší analýzy zahrnujeme pracující na plné i zkrácené úvazky.

[18] *http://www.ssb.no/a/histstat/nos/nos_c188.pdf*

[19] *V celém tomto sborníku zkratka GPG odpovídá anglickému výrazu „gender pay gap", který lze přeložit do češtiny jako rozdíl v odměňování žen a mužů.*

[20] *Barth, E. & Dale-Olsen, H. (2004) Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i et 30-års perspektiv («The gender pay gap in a 30 years' perspective»). Søkelys på arbeidsmarkedet 21(1), 65-74.*

Dovolte mi nejdříve začít s grafem ukazujícím neočištěný rozdíl mezi ženami a muži v hodinovém výdělku (včetně prémií a fixních a variabilních nenárokových složek mzdy). Jak můžete vidět, odměňování žen a mužů sleduje poněkud nerovnoměrnou cestu v průběhu deseti let, které analyzujeme, ale celkem vzato došlo k celkovému snížení z 14,2 na 12,3 %.



Abychom to uvedli do souvislostí, dovolte mi ukázat graf, který jsem získala z *Eurostatu*. Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v EU- 28 je 16,3 %, ale mezi jednotlivými zeměmi existují značné rozdíly. Podle tohoto grafu má Česká republika neočištěný rozdíl v odměňování žen a mužů 22 %, tedy na stejné úrovni jako Norsko před zhruba 30 lety. Nicméně Norsko, Švédsko a Dánsko se svým rozdílem blíží průměru EU. Na samém dně máme například Itálii, ale víme, že účast žen na trhu práce je tam nízká, pouze 50 % ve věkové kategorii 20-65 let. Takže úroveň rozdílů v odměňování nemusí nutně odrážet celý příběh genderové nerovnosti na trhu práce.

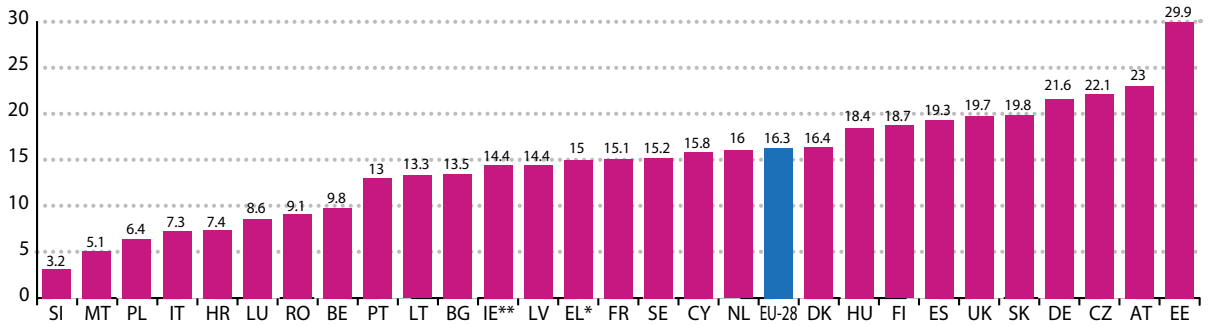
za legitimní. Kontrolujeme tyto faktory a porovnáváme hodinové výdělky žen a mužů s téměř stejným lidským kapitálem (roky školní docházky, potenciální zkušenosti a plný úvazek) pracujících ve stejném povolání, ve stejném odvětví a stejném sektoru. Mezi muži a ženami, kteří jsou si velmi podobní, činí rozdíl 7 %. Ten odráží především segregovaný trh práce, na kterém muži a ženy pracují v různých profesích a odvětvích s odlišným finančním ohodnocením. Muži pracují v profesích a odvětvích, kde se v průměru odměňuje lépe.

Chci zdůraznit tu skutečnost, že není jasné, zda zbývající rozdíl v odměňování žen a mužů odráží diskriminaci žen na pracovním trhu. Mohou existovat i jiné legitimní důvody pro rozdíly mezi muži a ženami, které nejsme schopni pozorovat a kontrolovat a které také ovlivňují průměrné výdělky žen a mužů.

Důležitost dětí

Zásadní otázkou v literatuře týkající se odměňování žen a mužů je, jak rozdíl souvisí s rodinnou situací, tedy s počtem dětí, které zaměstnaná žena nebo muž má. Matky často na sebe berou lví podíl pracovní zátěže v rodině, tedy práci, která je často neohodnocená. Pokud mateřství s sebou nese náklad, který bezdětné ženy a otcové nezažívají, bude to mít důsledky pro kariéru matek a pro rovnost žen a mužů obecně. V literatuře se často poukazuje na jev tzv. penalizace matek při stanovení finančního ohodnocení.

Mezinárodní srovnání výše gender pay gap v EU



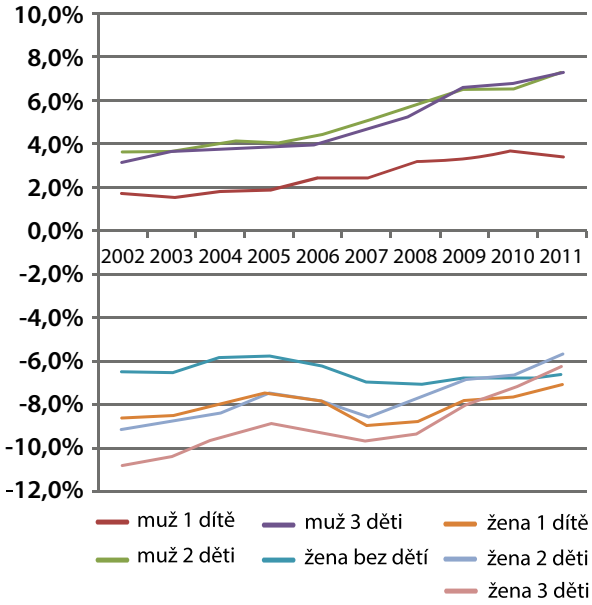
Vraťme se zpět k rozdílu v odměňování mezi ženami a muži v Norsku. Zásadní otázkou je, zda ženy dostávají nižší odměnu za stejnou práci.

Ne nutně. Určité rozdíly v odměňování mezi pracujícími jsou vnímány jako legitimní, jako jsou nerovnosti vycházející z rozdílů ve vzdělání, zkušenostech a také to, zda se jedná o částečný nebo plný úvazek. Rovněž mzdové rozdíly dané nastavením mezd a vyjednáváním o mzdách jsou – vedle rozdílů způsobených konkurenčními tlaky na trhu práce či trhu produktů - považovány

Rozhodujícím faktorem v norské rodinné politice je vytváření a udržování prostředí, kde jsou matky a otcové považováni za rovnocenné pečující osoby v rodině a rovnocenné zaměstnané na trhu práce. Nedávné politické iniciativy se zaměřovaly na odstraňování bariér pro zaměstnávání žen a matek - a také mužů a otců - prostřednictvím veřejně dotované, cenově dostupné a vysoce kvalitní péče o děti a prostřednictvím otcovské kvóty na rodičovské dovolené. Zda mají tyto iniciativy dopad na rozdíl v odměňování žen a mužů, není jasné.

Neexistují přímočará řešení pro překonání metodologických problémů spojených s analýzou takového dopadu. Aby však bylo možné osvětlit vývoj, zdokumentovala jsem rozsah penalizace za mateřství v Norsku pro ženy v reprodukčním věku (20-45 let) v první dekádě 21. století, které zaznamenalo mnoho expanzivních politických iniciativ v oblasti rodinné politiky.

V níže uvedeném grafu vidíme rozdíl v hodinové mzdě žen s 1, 2, 3 nebo více dětmi vzhledem k velmi podobným bezdětným ženám. Ženy zahrnuté do analýzy pracují na plný úvazek (aby byla zajištěna srovnatelnost s předchozími studiemi), jsou stejného věku, se stejnou dobou školní docházky, stejným rodinným stavem, žijící ve stejné oblasti a pracující ve stejném odvětví.



Zaprvé, zpočátku je zde patrný vliv penalizace za mateřství, protože matky obecně vydělávají méně než bezdětné ženy s podobnými charakteristikami. Existují určité rozdíly v penalizaci za mateřství v závislosti na počtu dětí, ale celkově je negativní. Jak můžete vidět, tato penalizace se snižuje v prvním desetiletí tohoto století a v roce 2011 matky dvou a tří dětí ve skutečnosti mají malou prémii za mateřství. To je nové. To však neukazuje, že existuje pozitivní vliv na mzdy v případě dvou dětí (v protikladu k žádnému), ale spíše výsledky ukazují, že ženy, které jsou produktivní na trhu práce a dostávají vysoké mzdy, mají dvě děti. To naznačuje, že je jednodušší pro ženy s vysokou produktivitou na trhu práce skloubit práci a rodinu.

Muži to mají opačně. Muži s dětmi zažívají otcovskou prémii. Otcové vydělávají v průměru o 4 % více než bezdětní muži a otcové dvou, tří nebo více dětí vydělávají nejvíce. Postupem času se rozdíl mezi otci a bezdětnými muži zvýšil, přičemž největší je nárůst mezi otci dvou a tří nebo více dětí.

I když je rozdíl mezi ženami s dětmi a bez dětí malý a do jisté míry během prvního desetiletí 21. století zmizel, rozdíl mezi matkami a otci přetrvává.

Celkově vzato, rozdíl v odměňování žen a mužů v Norsku v prvním desetiletí 21. století existuje dále. Je to také období provázené značným politickým úsilím o odstranění mnoha bariér mezi prací a rodinou pro ženy tím, že jsou zejména otcové více spojováni s rodinnými povinnostmi prostřednictvím otcovské kvóty.

V současné době se průměrné hodinové výdělky žen nacházejí 6 let za výdělky mužů. Podstatnou otázkou je, kdy ženy muže doženou. Při své prognóze jsem vycházela z průměrného ročního poklesu o 1,34 %, což je roční průměrný pokles v průběhu první dekády 21. století. Moje výpočty ukazují, že za 50 let, což je v roce 2062, bude rozdíl v odměňování žen a mužů těsně nad 6 %, tedy polovina současného rozdílu. Ve skutečnosti při současném tempu poklesu bude trvat 187 let, než rozdíl odstraníme.

Přestože se jedná o pouhou ilustraci, zdůrazňuje skutečnost, že zbývající genderová nerovnost na trhu práce nemá rychlá řešení. Nerovnost jen tak nezmizí. Poměrně stabilní rozdíl v odměňování za posledních 30 let potvrzuje fakt, že překonání procesů, které vytvářejí genderovou nerovnost na trhu práce, je náročné. Vyžaduje to čas a odhodlání. Chlapci a děvčata si stále vybírají velmi tradiční vzdělávací dráhy, málo žen má vedoucí postavení, ženy vyhledávají „rodinně přátelský" veřejný sektor častěji, když se stanou matkami, ženy pracují častěji než muži na částečný úvazek a tráví více času neplacenou prací v domácnosti a tak dále. I když je rozdíl mezi pohlavími v hodinovém výdělku nízký ve srovnání s mnoha jinými zeměmi, to, že ženy v průměru více pracují na zkrácené úvazky než muži, přispívá k podstatné genderové nerovnosti ve skutečných příjmech.

A nedávný výzkum realizovaný mnou a kolegou ukazuje, že muži s nejvyššími příjmy mají pozice, které je opravňují rovněž k velmi vysokým kapitálovým příjmům. Ženy s nejvyššími příjmy však mají tyto výsady v menší míře. Podle mého názoru, dokud se nebudeme zabývat rostoucími nerovnostmi v horní části distribuce, nebude nikdy odstraněn rozdíl v odměňování žen a mužů.

Eva-Maria Burger

Nerovné odměňování žen a mužů v Rakousku: výzvy a iniciativy

Spolkové ministerstvo pro vzdělávání a ženské záležitosti, Rakousko

Přestože bylo v posledních letech dosaženo pokroku v oblasti snižování rozdílů v odměňování žen a mužů, tento rozdíl v Rakousku zůstává i nadále jedním z největších v EU s 23 % v roce 2013.[21] Abych vysvětlila faktory, které způsobují velký rozdíl v odměňování žen a mužů v Rakousku, využiji studii realizovanou Rakouským statistickým úřadem.[22] Rozčlenění tohoto rozdílu ukázalo, že pouze 38 % z celkového rozdílu může být vysvětleno faktory, jakými jsou odvětví, profese, dosažené vzdělání nebo práce na plný/částečný úvazek. Tyto vysvětlitelné determinanty zobrazují stávající strukturální nerovnosti - tedy horizontální a vertikální segregaci - na rakouském pracovním trhu. Nicméně není možné vysvětlit velkou část zbývajícího rozdílu - 62 %, což svědčí o mzdové diskriminaci jako významném faktoru pro rozdíly v odměňování žen a mužů v Rakousku.

Aby se snížil rozdíl v odměňování žen a mužů, je třeba využít různé prostředky k řešení strukturálních nerovností i platové diskriminace. Na jedné straně Rakousko přijalo cílená opatření ke snížení překážek, s nimiž se potýkají ženy v práci na plný úvazek. Poskytnutí většího počtu vysoce kvalitních zařízení péče o děti a pečovatelských zařízení, zlepšení podmínek pro ženy vracející se na trh práce a iniciativy zaměřené na podporu mužů k nástupu na rodičovskou dovolenou mají pozitivní vliv na snižování rozdílů v odměňování žen a mužů. Posílení postavení žen a dívek v jejich přístupu ke všem profesím a pozicím je cílem mnoha iniciativ ze strany Spolkového ministerstva pro vzdělávání a ženské záležitosti: mimo jiné nedávno spuštěná on-line informační platforma „Moje technika/Moje technologie“[23] a projekt „Ženy jsou TOP! Na vrchol pomocí inovativních firemních kultur!“.[24]

Na druhou stranu Rakousko zavedlo opatření ke zvýšení transparentnosti příjmů, a tím zvýšilo povědomí o diskriminaci v odměňování. Od roku 2011 jednu politiku řešící rozdíly v příjmech představuje povinná tvorba zpráv o příjmech pro podniky s určitým počtem zaměstnanců. Od roku 2014 se vypracování zpráv o příjmech vyžaduje u firem se 150 a více zaměstnanci. Dalším opatřením zaměřeným na zvýšení transparentnosti příjmů je zákonný požadavek uvádět v inzerci volných pracovních míst minimální mzdu.

V roce 2015 byla vytvořena a publikována studie s cílem zhodnotit tyto nástroje.[25] Cílem studie bylo vyhodnocení implementace právních požadavků stanovených v zákoně o rovném zacházení. Kromě toho se studie zaměřila na to, zda tyto dva nástroje přispěly ke zvýšení transparentnosti příjmů v Rakousku. Do komplexní studie byly zahrnuty názory a zkušenosti zaměstnanců, uchazečů, členů pracovních rad, manažerů lidských zdrojů a odborníků z úřadu práce, služeb zpracovávajících mzdy a společností nabízejících agenturní zaměstnance.

Výsledky hodnocení ukazují, že míra plnění zákonných požadavků je obecně dobrá. Například 90 % všech zkoumaných inzercí pracovních míst od roku 2014 obsahovalo informaci o (kolektivní) minimální mzdě. Uvedení minimální mzdy v inzerci pracovních míst také zviditelňuje rozdíly v odměňování mezi odvětvími a má pozitivní vliv na transparentnost odměňování v podnicích.

Studie však také dospěla k závěru, že je dosud mezi zaměstnanci a uchazeči malé povědomí o opatřeních ke zvýšení transparentnosti příjmů; zejména pokud jde o zprávy o příjmech. Zprávy o příjmech jsou jen zřídka používány jako základ nebo nástroj pro zahájení strukturálních opatření ke snížení rozdílů v odměňování mužů a žen v organizacích. Navíc bylo hlášeno partnery v rozhovorech, že pracovní rady jsou jen málo zapojeny do tvorby a diskusí o zprávách o příjmech.

To mě vede k závěru, že podpora rovného odměňování žen a mužů v Rakousku vyžaduje další úsilí a iniciativy v mnoha oblastech rakouského pracovního trhu s cílem snížit strukturální nerovnosti mezi ženami a muži. Zároveň zdůrazňuji, že je stejně důležité posílit transparentnost příjmů s cílem snížit mzdovou diskriminaci a zvýšit širší povědomí veřejnosti o problematice nerovného odměňování žen a mužů.

[21] *Eurostat, http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics*

[22] *http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/einkommen/index.html*

[23] *https://www.meine-technik.at/*

[24] *https://www.bmbf.gv.at/enfr/women/employment/top.html*

[25] *https://www.bmbf.gv.at/frauen/gstam/einkommenstransparenz.pdf?56r3ym*

Kateřina Šimáčková

Úvaha o rovnosti v různosti

Ústavní soud ČR

Děkuji za pozvání, dopředu říkám, že to vlastně z mé strany nebude soudní pohled, ale že to bude jakýsi hodně obecný až skoro kuchyňský nebo jednoduchý pohled na otázku rovnosti žen a mužů. Ráda bych se obecně zamyslela právě nad rovným přístupem žen a mužů k veřejným funkcím, tedy k rozhodování o rozdělování zdrojů ve společnosti. Dále nad tím, co je podle mne překážkou k tomuto rovnému přístupu, a pak výzvou, co by mohly a měly změnit samy ženy a jak by mohly přispět k tomu, aby se situace zlepšila.

Jsem přesvědčena, a jak to plyne i z názvu mého příspěvku, který je úvahou o rovnosti v různosti, že muži a ženy jsou vlastně různí. Že to tak má být a že právě to je velkým důvodem pro to, aby měly ženy zajištěnu možnost podílet se na řízení společnosti. Přinesou totiž do společenského rozhodování trochu jiný pohled než muži. Pro mě totiž justifikace potřeby většího zastoupení žen ve veřejných funkcích, a tím myslím všechny mocenské funkce, to znamená i mocenské funkce v soukromém byznysu, nespočívá v tom, že ženy jsou stejné jako muži, ale právě v tom, že jsou trochu jiné než oni. Že mohou mít trochu jiný styl než muži, jiné priority a jiné schopnosti. Vím, že jsou i takové názory, že je gender jen sociální konstrukt. I kdyby tomu tak bylo, tak je mi ženský konstrukt velmi sympatický. Péče, jemnost, nižší míra agresivity, snaha o harmonii. Krom toho ženy rodí děti, zvednou v průměru nižší závaží než muži, mají menstruaci, mají více tuku ve svém těle, mají jiné rysy ve tváři. Ráda si všímám ve svém okolí jinakosti a rozmanitosti a považuji ji za velké obohacení. Mnohem více než stejnost nebo zglajchšaltování.

Moc se mi líbilo, jak to v časopise Veřejná správa vyjádřila starostka Jílového u Prahy, paní Halanová: „Je důležité, abychom byli v rovnováze. Pohledy mužů a žen jsou rozdílné, ale život máme společný." Samozřejmě, že ani ženy jako skupina, či muži jako skupina nejsou v rámci té své skupiny stejní. Využívám k popisu jejich vlastností tradiční znak harmonie, jímž je propojení jinu a jangu. Jin tradičně vyjadřoval ženskou sílu a jang mužskou. A nikdy by nikoho nenapadlo, že jin je snad slabší než jang. Harmonii jinu a jangu bychom měli mít každý v sobě a měla by ji i udržovat každá společnost, která touží po harmonii. A přihlížet třeba i k tomu, že jsou jinoví muži a jangové ženy. Ostatně, když bych udělala takovou sebereflexi, asi jsem trochu víc jangová, než ženy obvykle bývají.

Pro vyrovnání rasových rozdílů stačí z rozhodovacích procesů abstrahovat to, jakou rasu má uchazeč, či po nějakou dobu uchazeče z dlouho ponižovaného a diskriminovaného etnika zvýhodnit a pak se zase vrátit k tomu, že přestanu etnikum zohledňovat. To ale prostě u žen nejde. Nemůžete přestat sledovat, že žena je žena. Prostě bude mít na svých bedrech větší část péče o děti. Minimálně v těhotenství a době kojení. Vždycky budou spíše ony pečovat o seniory a nemocné ve svých rodinách či o pacienty v nemocnicích. Když se zavřou dveře bytu za manželským párem, žena bude prostě skoro vždycky v páru tím, kdo je fyzicky slabší a muže nepřepere. Ale ženy se také třeba dožívají vyššího věku, jsou opatrnějšími řidičkami nebo mají prostě kratší dobu, kdy jsou schopné se reprodukovat, než muži, a reprodukce je opravdu stojí mnohem více námahy a rizika než muže.

Když se snažíme o zabránění diskriminaci mezi muži a ženami, nelze jen nastavit rovné podmínky soutěže mezi ženami a muži a říci, že to pro zabránění diskriminaci stačí. Tím spíše, že definování těch rovných podmínek necháváme na soudech, parlamentech či vědcích, což jsou na těch nejvyšších pozicích stále z velké části muži nebo ženy, které se pomužštily, aby se tam vůbec dostaly. V poslední době si nějak pozorněji všímám, že ve veřejné debatě někteří čeští vzdělaní právníci, zpravidla dobře postavení muži, ukotvení ve svých kariérách a vychovávající několik dětí mají tendenci zpochybňovat aktuální koncept rovnosti a antidiskriminace. Krčí nosem nad kvótami pro ženy či etnické menšiny i nad snahou revidovat zásadu formální rovnosti či rovnosti šancí směrem k materiálnímu pohledu na rovnost, který je podle mě jediný přijatelný. Proti prosazování inkluzivního vzdělávání používají argument, že školní třída vždycky postupuje podle toho nejslabšího. Také se pohrdavě vyslovují o nepříjemnostech politické korektnosti, která nás nutí opouštět některé staré výrazy a používat pojmy, které se příslušníkům urážených menšin zdají vhodnější.

Já si myslím, že slušného člověka, potažmo tedy i slušnou společnost, poznáte také podle toho, že všem lidem projevují respekt. Třeba tím, že je oslovují tak, jak si ti druzí přejí být oslovováni. Taková poznámka na okraj, docela dlouho mně trvalo, než jsem si vybojovala, že

jsem soudkyně, a ne soudce. A někdy se mi to ani nepodařilo. Tedy ti slušní lidé chrání slabé a ve sportu fandí tomu, kdo prohrává. V některých gentlemanských sportech dokonce mají hráči hendikepy, které znevýhodňují ty, jimž v minulosti hra šla lépe. Je zajímavé, že silný antidiskriminační tlak přichází z evropského unijního práva a inspiraci pozitivní akcí a odklonem od nekorektního vyjadřování vidíme hodně ve Spojených státech. Jsem přesvědčena, že to není náhoda, že tyto snahy přicházejí z prostředí, kde je zdůrazňována důležitost svobodného obchodu a podnikání. Pro prosperující byznys a svobodný trh je diskriminace prostě neekonomická a nepraktická. Rovné zacházení je opravdu ekonomicky nejrozumnější a dlouhodobě nejefektivnější. Ale pro ty, kteří drží v rukou reálnou moc, to abych se vrátila k těm českým právníkům, kteří tu antidiskriminaci nemají rádi, je antidiskriminační rétorika a zdůrazňování reálného pohledu na rovnost mezi lidmi nevýhodná.

Chápu, že každý muž - úspěšný právník se cítí debatami o rovnosti žen a mužů ohrožen. Ve vědeckých radách českých právnických fakult je okolo 70 % mužů, v Praze jsme až na 80 %. Máme asi 78 % profesorů práva oproti 22 % žen profesorek práva. Nejvyšší soud ČR je tvořen muži asi ze 77 % a Ústavní soud ČR z 80 %. Docela chápu, že tato čísla mužům právníkům konvenují a nevidí žádný důvod, proč je měnit. Na Nejvyšším správním soudě jsme se z počátečních 48 % žen dostali na 31 %. I ten pokles na Nejvyšším správním soudě mě utvrzuje v tom, že můj nepříjemný pocit, že žen v důležitých právnických pozicích ubývá, má nějaký racionální základ. Nebyla jsem nikdy moc spokojená se zastoupením žen v české politice i v dalších rozhodovacích pozicích. Přesto jsem věřila tomu, že se situace bude vyvíjet k lepšímu. Že si společnost uvědomí, jak nehospodárné je nevyužívat polovinu svého potenciálu. A že ženám dojde, že starat se o své děti znamená také starat se o to, aby jejich děti žily v lepším světě.

Odpor k vyrovnávací akci se často opírá o argument ochrany svobody. Rovnost se staví někdy do protikladu ke svobodě. Ale třeba ženy by si bez rovnosti či rovnoprávnosti mohly na svobodu nechat zajít chuť. Pokud bylo dříve volební právo přiznáno jen mužům, tak ženy získaly svobodu volit a účastnit se tak politického života teprve ve chvíli, kdy byly zrovnoprávněny. Volební kvóty určující, že na politické kandidátce musí být každé z obou pohlaví zastoupeno třeba alespoň 40 %, chrání před diskriminací neutrálně muže i ženy. Ale pokud velkou většinu postů drží muži, tak jsou cestou k větší účasti v parlamentu tyto kvóty jenom pro ženy. Takže pokud patříte k té slabší skupině, co zrovna nedrží moc, tak se rovnost nedostává do rozporu se svobodou. Stává se nezbytnou podmínkou dosažení vaší svobody. Takže ti, co jsou slabší, zranitelní, diskriminovaní, rozpor svobody a rovnosti necítí, ti své zrovnoprávnění totiž vnímají jako osvobození. Vyrovnávání předsudků podporujících rozdíly mezi lidmi není jen cestou k jejich svobodě. Bez zrušení diskriminace a privilegií není také možnost podle mého názoru hovořit ani o společnosti spravedlivé. Dnes tu debatujeme o tom, proč ženy mají nižší příjmy než muži.

Musím se přiznat, že lidskoprávní a spravedlnostní rozměr v mém uvažování o tomto tématu nastolily zejména mé spisy na Nejvyšším správním soudě, kde jsem se věnovala sociálně správní agendě. Typicky mužský důchodový spor byl o tom, zda jako horník patří do AA1 kategorie, a tím se mu zvýší důchod. Například dlouholetý předseda báňského úřadu ještě zvládal vedle této své funkce mnoho let vykazovat, že skoro každý den ve své funkci fáral do dolu, takže měl asi 38 tisíc korun starobní důchod. Ženské spory byly třeba o uznání péče o invalidního syna do důchodových dob a důchody ty ženy měly někde kolem 7 tisíc. Takže nerovnost v odměňování i podhodnocená doba péče o jiné členy rodiny má jeden, podle mě nejsmutnější důsledek, a to mnohem častější pád starých či invalidních žen do hluboké chudoby.

A teď se zamysleme nad tím, proč tedy mají v průměru ženy nižší příjem než muži. Má to podle mě tři hlavní důvody. Předsudky, které vedou zaměstnavatele k tomu, že za stejnou práci dávají ženám nižší plat než mužům. Nejsou to však jen předsudky zaměstnavatelů, ale možná i těch dotčených žen. Protože při nižší průbojnosti žen ekonomická malá násobilka zaměstnavatele samozřejmě vede k tomu, že když si v soukromé firmě o vyšší plat neřeknete, tak vám jej prostě zaměstnavatel nedá. Proč by to dělal? I podle mých zkušeností zaměstnavatelky a právničky si prostě ženy říkají o zvýšení platu méně často a méně přesvědčivě než muži.

Další důvod, který vede k nižšímu příjmu žen, je ten, že zaměstnání, která vyhledávají ženy, jsou méně placena než zaměstnání mužská. Je to buď proto, že tam jsou ženy, nebo proto, že ty práce jsou méně prestižní, a proto jsou tam ženy? Tuto debatu o slepici a vejci asi nemá smysl vést. Ale je na tom něco divného. Myslím, že to tady zmínila jenom Anna Šabatová hned na začátku, že naše společnost více oceňuje práci obchodních zástupců než zdravotních sester; prodejci mobilů mají lepší plat než ženy, které se starají v mateřských školách o naše děti.

Třetí důvod statisticky výrazně snižující obecný průměrný příjem žen ve společnosti je ten, že v rámci hierarchické struktury je prostě zpravidla muž na vyšší příčce, a proto má vyšší plat než žena. Už jsem říkala nějaká statistická čísla z české justice. Takže už víme, že na Nejvyšším soudě je asi 23 % žen soudkyň. Ale na okresních soudech je 65 % žen soudkyň. Samozřejmě práce na

vyšším stupni soudu znamená vyšší odměnu. Stejně jako pozice předsedy nebo místopředsedy soudů. Na brněnských vysokých soudech máme samé předsedy a místopředsedy muže. Jedinou ženou v tuto chvíli je místopředsedkyně Ústavního soudu Milada Tomková. Vlastně teď si uvědomuji, máme ještě jednu důležitou řídící justiční ženu, a to je Daniela Zemanová v Soudcovské unii. No, protože za tu funkci se nedostává žádná odměna. A jsou s ní spojeny spíše starosti a potíže než nějaké výhody.

Oba první důvody, tedy nižší plat za stejnou práci a přeceňování jangových pozicí na úkor jinových, by se určitě začaly řešit, jsem o tom přesvědčena, pokud by se vyřešil ten problém třetí, o kterém jsem mluvila. Tedy, aby se do rozhodovacích pozic dostalo více žen, ale těch skutečně ženských žen. Myslím, že teď v naší společnosti, pokud se žena chce prosadit do nějaké řídící či mocenské pozice, často musí hrát silněji mužskou roli, než hrají sami muži. Nejpěkněji si to uvědomíte, když se podíváte na to, jak se muži v práci holedbají svými dětmi a svou péčí o ně. Naopak ženy svou péči o děti spíše skrývají, aby byly shledány dostatečně zapálené pro práci.

A teď co s tím? První věc, která mě napadla, jsou kvóty. To je jiné téma než téma dnešní konference a asi bych se k nim neměla vyjadřovat. Protože pokud náhodou budou zavedeny do legislativy, tak se určitě najde dostatek poslanců či senátorů, aby je napadli před Ústavním soudem, jehož jsem členkou, a obávám se, že se připojí i dost poslankyň a senátorek. Jiným antidiskriminačním opatřením mohou být pracovně právní spory - nevím jak vy, ale já si z poslední doby vybavuji dvě genderová antidiskriminační česká soudní rozhodnutí a v obou případech je vybojoval a vyhrál muž.

Kladu si též otázku, zda nabízí české prostředí dostatek žen připravených pro ty osvícené, kteří vědí, že monolitní týmy fungují špatně a že ženský živel při vrcholném soudním rozhodování či v rozhodování obecně může být přínosný? Uvědomila jsem si to, když jsem se účastnila aktivně polemiky, proč není více žen na Nejvyšším soudě, Nejvyšším správním soudě nebo Ústavním soudě. Uvědomila jsem si, že mohu ztroskotat na tom, že nemám oproti mužským adeptům adekvátně silné návrhy protikandidátek. Samozřejmě i tady se dá použít ten pěkný argument „až když bude v politice tolik neschopných žen, kolik je tam neschopných mužů, tak to bude fér".

Ale teď se bavíme o tom, že bych přece jenom raději navrhovala schopné kandidátky a uvědomuji si, že studentek srovnatelně dobrých či lepších než studentů máme na fakultách opravdu hodně. Ale ty šikovné holky nějak mezi třicítkou a čtyřicítkou zmizí. Určitě na to mají vliv jejich šéfové, kolegové a manželé.

Ale trochu si za to můžeme i samy. Je to tím, že narazíme na skleněný strop, že se věnujeme péči o děti a rodiče nebo o kariéry našich manželů, že v poslední chvíli neřekneme „chci to" dostatečně tvrdě a přesvědčivě? Je mi též moc líto, co jsem ve svém okolí také vypozorovala. Muži se v konfliktu se ženou většinou tiše podporují, a tím podporují stávající model fungování mužského světa. Naopak ženy se často negativně vymezují proti jakékoliv afirmativní akci či ženské solidaritě. Ale přece jen proto, že se některé z nás podaří shodou okolností, vlastní silou nebo díky načasování, kdy jsme na pracovní trh vstoupily, či vlastními oběťmi a oběťmi naší rodiny dosáhnout špičkového místa, neměly bychom přece zapomenout na ostatní ženy.

Madeleine Albrightová ve svých pamětech napsala, že věří, že existuje speciální peklo pro ženy, které nepomáhají ostatním ženám. My ženy, kterým budoucnost naší společnosti není lhostejná, bychom měly podpořit v konkrétní situaci ženu a bude-li to jen trochu možné, považovat ženské zastoupení za prioritu. Třeba pomoct spoluvytvořit určitou procentuální základnu v konkrétních orgánech, aby se tam cítily dobře i ostatní ženy. Samy se starat o svou pozici či svou kompetenci, ale u toho si uchovat pozitiva ženskosti. Je také důležité podpořit ostatní ženy v jejich váhání mezi rodinou a prací. Eliminovat výčitky svědomí, které jsou úplně na nic. Či podpořit je v jejich váhání o vlastní kompetenci – k tomu ale dodávám, že výhradně jenom v těch případech, kdy je to pravda. Také bychom se měly naučit vnímat ostatní ženy primárně jako pomocnice a spojenkyně, ne jako soupeřky.

Skončila bych několika prosbami či radami:

- Ženy v řídících funkcích, nechovejte se prosím tak strašně mužně. Podporujte ženská témata, ženský styl a ženské ženy.
- Vy ženy, které se cítíte být více pečovatelkami než ředitelkami, podporujte ty ženy, které chtějí řídit svět. Nekritizujte je za jejich rozhodnutí a hlavně za způsob, jakým pečují o své děti a domácnost a svůj soukromý život.
- Ženy, které jste také matky, dcery a manželky, vychovávejte své syny, manžely a otce, aby respektovali užitečnost podílu žen na moci.
- Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky, diverzifikované pracovní týmy jsou mnohem stabilnější a generují vyrovnanější výsledky. A průměrná ženská zaměstnankyně je mnohem loajálnější k firmě a zaměstnavateli než průměrný muž.
- A úplně naposledy, i když jsem říkala, že se budu bavit hlavně o těch ženských problémech, tatínci a manželé, každodenní péče o děti i domácnost vám přinese mnoho radosti. Žena, které dáte svobodu a podporu, poskytne totéž i vám. Děkuji.

Katrine Steinfeld

Jak vytvořit případ k rovnému odměňování – poznatky ze zkušeností těles pro rovné zacházení

Equinet - European Network of Equality Bodies, Belgie

EQUINET je evropská síť těles pro rovné zacházení s 45 členy ve 33 evropských zemích. Tělesa rovného zacházení jsou veřejné instituce zřízené v celé Evropě na podporu rovnosti a bojují proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy, věku, sexuální orientace, náboženství a víry, zdravotního postižení či jiných důvodů. Hrají zásadní roli v antidiskriminační architektuře EU.

Jejich úloha je definována v souladu s právními předpisy EU o rovném zacházení, které požadují, aby členské státy zřídily tělesa pro rovné zacházení k boji proti diskriminaci na základě rasy a etnického původu (směrnice Rady 2000/43/ES o rasové rovnosti), jakož i pohlaví (Směrnice 2004/113/ES – zásada rovného zacházení v přístupu ke zboží a službám, Směrnice 2006/54/ES – o zavedení zásady rovného zacházení a rovných příležitostí a Směrnice 2010/41/EU – o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy). Mnohé členské státy však šly nad rámec těchto požadavků a zajistily, že tělesa pro rovné zacházení mohou potírat diskriminaci z celé řady důvodů včetně věku, zdravotního postižení, pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženství nebo víry a sexuální orientace.

Equinet spoléhá ve všech aspektech své práce, od strategie až po realizaci, na své členy. Náš český člen, veřejný ochránce práv, který nás hostil na této konferenci, je v síti velmi aktivní. Petr Polák, vedoucí oddělení rovného zacházení, je přímo členem naší výkonné rady. Další členové naší výkonné rady pocházejí z těles pro rovné zacházení v Severním Irsku, Polsku, Srbsku, Francii, Belgii, Rakousku, Norsku a Řecku a poskytují síti strategické vedení, jelikož Equinet je síť řízená členy. Jsou to potřeby členů, pokud jde o budování kapacit i o strategické priority, které dávají Equinetu zaměření a směr.

V tak velké síti existuje velká rozmanitost. Mandáty, velikost, důvody, struktura a prostředky se značně liší od Švédska ke Slovinsku, ale základním cílem a úlohou těles pro rovné zacházení je nediskriminace. Tělesa pro rovné zacházení mají odlišnou roli od národních vlád a organizací občanské společnosti. Coby státní aktéři podporují rovnost a zajišťují, aby byla legislativa v oblasti rovného zacházení aplikována při:

- Šetření případů diskriminace;
- Vytváření kultury, která respektuje práva;
- Poskytování informací a v některých případech právní podpory potenciálním obětem;
- Monitorování a podávání zpráv o problematice diskriminace;
- Provádění výzkumu a poskytování politických doporučení;
- Společném angažmá s veřejnými orgány, zaměstnavateli a nevládními organizacemi v podpoře nediskriminačních praktik a informovanosti a dodržování legislativy o rovném zacházení.

Equinet má pracovní skupinu speciálně zaměřenou na genderovou rovnost, která se skládá ze členů 33 zemí. Od založení pracovní skupiny patří otázka rovného odměňování k těm stěžejním.
Rovné odměňování bylo zakotveno ve smlouvách zakládajících Evropské hospodářské společenství v roce 1957. Přesto data ukazují, že problém přetrvává dodnes. V roce 2013 pracovní skupina Equinetu zaměřená na genderovou rovnost zveřejnila zprávu *„Stejná odměna za stejnou práci a za práci stejné hodnoty: zkušenosti těles rovného zacházení."*[26] Poznatky z této zprávy odrážejí obavy, které jsme dnes slyšeli. Osvěta, nepředsudečné metody hodnocení práce, podpora firmám, aby potíraly rozdíly v odměňování interně, boj proti genderovým stereotypům a spolupráce se sociálními partnery jsou témata, která byla všechna zdůrazněna před třemi lety v této zprávě.

Jak bylo dnes zdůrazněno několika dalšími řečníky na konferenci, existuje potřeba trvalé osvěty. Nedostatečné reportování případů (tzv. *underreporting*) rovného odměňování zůstává významným problémem pro tělesa rovného zacházení v jejich právní práci. Tělesa rovného zacházení, která poskytují podporu veřejnosti, jsou připravena pomáhat obětem, ale často zjistí, že zde existuje nedostatek oznámených případů, což vede k nižšímu počtu zpracovaných případů v oblasti nerovného odměňování žen a mužů. V kontextu rovného odměňování je důležité mít na paměti rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací. Jedna věc, která se někdy zapomíná, je, že diskriminace z důvodu mateřství nebo těhotenství je kvalifikována jako přímá diskriminace žen

[26] *http://www.equineteurope.org/Equal-Pay-the-experience-of*

podle ustálené judikatury. Veškerá opatření, která přímo diskriminují ty, kdo odcházejí na mateřskou dovolenou nebo se z ní vrací, lze považovat za případy přímé diskriminace žen. Existují národní kontexty, kdy zákon výslovně uvádí, že „znevýhodňování" rodičů vracejících se z rodičovské dovolené je zakázáno (např. Švédsko). Ale i v zemích, kde zákon není tak jednoznačný, je třeba mít na paměti, že zkušenost také ukazuje, že existuje potřeba vytvořit metody nepředsudečného hodnocení práce. Equinet nashromáždil příklady dobré praxe týkající se systémů hodnocení od svých členů počínaje Portugalskem a konče Irskem. Evropská komise doporučila objektivní kritéria pro porovnávání a hodnocení pracovních míst. Mezi kritéria, která by měla být brána v úvahu při posuzování platu, patří kvalifikace, odborné zkušenosti stejně jako počet odpracovaných let. Ale v dnešní Evropě neexistuje žádný jednotný rámec. Některá kritéria byla transponována do místního práva, což je případ Švédska a Norska. Ale v mnoha zemích zůstává uplatňování kritérií na uvážení.

Dalším důležitým nástrojem, který identifikují také tělesa rovného zacházení, je podpora podniků, aby se zabývaly interně rozdílem v odměňování žen a mužů, o čemž se diskutovalo dnes v dřívějším panelu. To není důležité pouze pro vnitrofiremní kulturu, kde pozornost věnovaná rozdílům v odměňování žen a mužů prospívá zaměstnaným. Příklady dobré praxe mohou inspirovat změnu v celém sektoru, kdy se mohou jiné společnosti rozhodnout napodobit příklad dobré praxe zavedený lídrem v oboru.

Tělesa rovného zacházení nadále vidí potřebu bojovat proti genderovým stereotypům. Genderové stereotypy jsou začarovaným kruhem pro řadu problémů, které přispívají k rozdílu v odměňování žen a mužů, jako je genderová segregace v oblasti pečovatelských povinností, volba pracovních uspořádání zohledňujících potřeby rodiny a vzdělávací a profesní volby. Genderové stereotypy stále zabraňují mužům a ženám volit a činit životní rozhodnutí, která by nejlépe vyhovovala jejich osobním potřebám a okolnostem.

Spolupráce se sociálními partnery, a to jak s odbory, tak se zaměstnavatelskými organizacemi, je také důležitým nástrojem pro tělesa rovného zacházení. To může zahrnovat účast na tripartitních rozhovorech (jako je tomu v Portugalsku), ale také podporu nediskriminačních kolektivních smluv, vzdělávání, právní pomoc, kontrolní seznamy pro platové audity a systémy hodnocení pro pracovní místa stejné hodnoty. Ve své zprávě *Stejná odměna za stejnou práci a práci stejné hodnoty (2013)* se Equinet podíval na osvětovou práci, kterou tělesa rovného zacházení činí při boji proti diskriminaci, a zdůraznil význam aktivního přístupu ke spolupráci se sociálními partnery, a to jak v osvětové činnosti, tak i v právních záležitostech, které řeší v daném případě. To platí dodnes.

Správné načasování podpory Equinetu spočívá v tom, že naše pracovní skupina pro genderovou rovnost v současné době připravuje příručku o tom, jak vytvořit případ k rovnému odměňování na základě zkušeností těles rovného zacházení. Tato příručka Equinetu bude praktickým nástrojem, a to především pro zaměstnance a zaměstnankyně těles rovného zacházení, který nabídne praktické rady a krok za krokem bude napomáhat tělesům pro rovné zacházení v řešení případů rovného odměňování. V průběhu své práce pracovní skupina shromažďuje příklady dobré praxe a identifikuje společ-

né výzvy při vytváření případů k rovnému odměňování. Jako praktický manuál a soubor nástrojů je příručka strukturována podle jednotlivých etap vytváření případu. Díváme se na to, na co se ptát stěžovatele, jak shromažďovat data, na shromažďování informací od respondenta, na problémy, které přicházejí do úvahy při vytváření případu, úspěšné a neúspěšné argumenty a konečně také na otázku sankcí.

Transparentnost byla v dnešních debatách zmíněna několikrát. Přístup k informacím je zásadní, ale často obtížný. Stěžovatel může narazit na překážky při pokusu o přístup k údajům o příjmu kolegů, se kterými by se mohl srovnávat. Existují země, kde jen specializované orgány mají přístup k tomuto druhu dat - někdy právě místní těleso pro rovné zacházení. Když má člověk podezření, že může být placen méně než kolega opačného pohlaví, nemusí být schopen posunout svůj případ dále jednoduše proto, že není schopen zjistit, zda k diskriminaci ve skutečnosti došlo.

Když se stěžovatel obrátí na těleso pro rovné zacházení s žádostí o pomoc, pracovník zpracovávající jeho případ si klade za cíl získat přístup k veškerým možným informacím od stěžovatele, ale i z jiných zdrojů. V příručce poskytujeme pokyny týkající se přístupných zdrojů, které lze nalézt na internetu, jakož i seznam jiných orgánů, které by mohly být nápomocné.

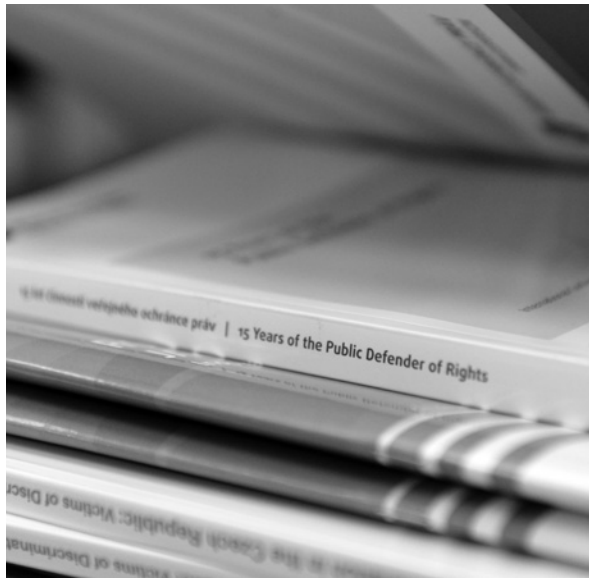
Poté, co jsou zjištěny skutečnosti, je čas na vytvoření případu. Pokud může stěžovatel prokázat, že existuje důvodné podezření, že k diskriminaci došlo, přesouvá se důkazní břemeno na zaměstnavatele, aby prokázal, že k diskriminaci nedošlo. Teoreticky to znamená, že stěžovatel (a tedy pracovník zabývající se případem) musí poskytnout pouze dostatek důkazů na podporu tvrzení o důvodném podezření. V praxi může být přenesení důkazního břemene obtížné, a to i vzhledem k rigidnosti stávající právní praxe. Příručka shromažďuje příklady toho, jak bylo důkazní břemeno úspěšně přesunuto, a poskytuje obecné informace o tom, co je potřeba k dosažení tohoto cíle.

Existuje několik běžných argumentů a protiargumentů, které zaměstnavatelé využívají k ospravedlnění nerovného odměňování. Například se často říká, že si ženy na začátku svého pracovního poměru vyjednají nižší mzdu než jejich mužští kolegové. Nejvyšší soud v Rakousku rozhodl, že to není dostatečným důvodem pro přetrvávající rozdíly v odměňování. Zaměstnavatelé sami mají povinnost upravit a opravit případné genderově podmíněné rozdíly v odměňování v dlouhodobém horizontu.

V naší závěrečné kapitole o sankcích je naším cílem zdůraznit, že případ nekončí rozhodnutím, ale jeho naplněním. Někteří z členů Equinetu mají možnost vydávat sankce, pokud je zjištěn případ diskriminace. Pokud se následně případ účinně nesleduje, ztrácí soudní spor důležitý preventivní účinek a také potenciál pro nastolení sociální změny. Tělesa pro rovné zacházení mají různé mechanismy pro sledování dodržování vydaných rozhodnutí. Dokument Equinetu k sankčním režimům[27] v případech diskriminace poskytuje více podrobností.

Pokud jde o metodologii, otázky, na nichž je příručka založena, byly formulovány společně v rámci pracovní skupiny. Členové shromažďují informace od kolegů a píší společně kapitoly. To znamená, že příručka je psána praktiky pro praktiky.

Existují nějaké předběžné poznatky, o které se s vámi můžeme v této fázi podělit. Prokázání a vyhrávání případů rovného odměňování ve srovnání s jinými typy případů diskriminace se jeví jako obtížné z důvodu složitosti skutkového stavu a specifických rysů každé situace. Někdy je obzvláště obtížné vyhodnotit, co je práce stejné hodnoty. Mnohdy tělesa rovného zacházení shledávají, že je obtížné prokázat práci stejné hodnoty, pokud neexistují žádná jasná pravidla a postupy pro porovnávání a hodnocení různých pracovních míst. V tomto kontextu by byla užitečná podpora zavádění a širokého využívání systémů hodnocení práce. Boj proti diskriminaci v systémech profesního sociálního zabezpečení se zdá být rovněž docela náročný. Doufáme, že tato příručka pomůže pracovníkům zpracovávajícím případy překonávat některé z těchto výzev a přispěje ke snížení rozdílů v platech žen a mužů tak, aby nepřetrvávaly ještě dalších padesát let.



[27] *http://www.equineteurope.org/The-Sanctions-Regime-in*

Katrin Auspurg

Proč by ženy měly dostávat méně? Zkoumání nerovného odměňování žen a mužů experimentálními metodami

Ludwig Maximilians Universität München, Německo

Velice vám děkuji za pozvání a organizaci této velmi důležité konference. Jsem vědkyní a profesorkou na německé univerzitě v oblasti sociologie a s tímto zázemím se zajímám především o příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů. Ale myslím si a doufám, že tyto mechanismy jsou zajímavé nejen pro publikum vědecké, ale i pro to širší, protože pouze tehdy, když budeme vědět více o mechanismech způsobujících rozdíly v odměňování žen a mužů, mohli bychom být schopni smysluplně intervenovat. Takže dnes bych chtěla mluvit o zmíněných mechanismech. Chci vám ukázat některé experimentální metody, jak zkoumat tyto mechanismy, a chci je ilustrovat na datech z Německa.

Dovolte mi nejdříve začít s několika poznámkami o stavu výzkumu a také s popisnými statistikami. Už jsme viděli údaje o rozdílech v odměňování žen a mužů vyjádřené v hodinových výdělcích za r. 2013 v různých evropských zemích. Zde je uveden rozdíl pro Německo. Takže v Německu máme velmi velký rozdíl v odměňování žen a mužů. V roce 2013 činil asi 22 až 23 % v hodinových výdělcích pro ženy ve srovnání s muži. Tento rozdíl se blíží k rozdílu zaznamenanému pro Českou republiku. Ale jedná se o neočištěné rozdíly, což znamená, že neberou v potaz, že muži a ženy by mohli například pracovat v jiných profesích.

Obecně řečeno, pokud se snažíme vysvětlit tyto rozdíly, existují dva hlavní způsoby vysvětlení. Na jedné straně mohou být rozdíly v odměňování způsobeny rozdíly v produktivitě a lidském kapitálu žen a mužů. Na druhé straně zde mohou zbývat ještě další rozdíly (kromě těch spočívajících v odlišné produktivitě), a to je to, čemu říkáme diskriminace. Studie usilující o změření diskriminace na základě dat z trhu práce se obvykle snaží regulovat a odstranit co nejvíce faktorů souvisejících s produktivitou. Snaží se porovnávat pouze muže a ženy pracující ve stejném povolání a tak dále. Ale i když se tak děje, a to i po kontrole několika charakteristik souvisejících s produktivitou na trhu práce, jako je vzdělání, zkušenosti na trhu práce, různé profese a zaměstnavatelé, pro které ženy a muži pracují, ve většině západních společností stále zůstává citelný rozdíl v odměňování mezi ženami a muži. Tak například v Německu můžeme stále pozorovat asi o 12 % nižší výdělky žen než u mužů, v Norsku je rozdíl asi 7 %, takže otázka zní: ženy jsou podobné mužům, ale jsou levnější?

Bez experimentálních dat je velmi obtížné odpovědět na tuto otázku. Je velmi obtížné interpretovat zbývající rozdíl. Mohl by to být důkaz diskriminace, ale mohl by to být také důkaz pro další nezměřené rozdíly v produktivitě. Například je velmi obtížné pozorovat skutečné schopnosti nebo pracovní úsilí při použití dat z trhu práce. Takže není snadné bez experimentálních dat změřit případnou diskriminaci. Ale také z teoretického hlediska není tak snadné predikovat alespoň jednoduché formy diskriminace. To je to, co se nás minimálně ekonomové snaží učit. Podle ekonomických teorií musí zaměstnavatelé, kteří mají chuť diskriminovat, za tuto svoji chuť zaplatit. Zjednodušeně řečeno, nepřijímají ty nejkvalifikovanější pracovníky, ale spíše pracovníky, kteří se jim líbí, a to může vést ke znevýhodnění na trhu. Z tohoto důvodu by se dalo predikovat, že v dlouhodobém horizontu mohou být tito zaměstnavatelé vyhnáni z konkurenčních trhů.

Z pohledu teorií sociální výměny můžeme dospět k podobnému závěru: velmi nerovné odměňování, minimálně v případě, že je považováno za nespravedlivé, by mělo přimět zaměstnance k tomu, aby snížili své pracovní úsilí - zaměstnanci by se mohli pokusit obnovit spravedlivou výměnu mezi výdělkem a jejich pracovním úsilím, takže by mohli vykazovat vyšší míru absenteismu nebo by mohlo dojít k odborovým stávkám a protestům proti nerovnému odměňování nebo dokonce k revolucím.

Co se můžeme naučit ze všech těchto teorií, je to, že nerovnosti v odměňování, aby mohly v demokratických společnostech s vysokým tlakem trhu existovat, musí být pravděpodobně podporovány nejen privilegovanými, ale také znevýhodněnými skupinami - tedy ženami. To se může zdát překvapivé, nicméně skutečně existují důkazy, že stávající rozdíly v odměňování žen a mužů jsou považovány za spravedlivé. Zdá se, že se jedná o určitý druh normativního vyjádření očištěných rozdílů v odměňování žen a mužů. Možná tyto postoje spravedlnosti mohou vysvětlit, proč přetrvávají rozdíly v odměňování žen a mužů v západních společnostech i přes mnoho politických diskusí a mediálních debat. Myslím si, že máme alespoň hádanku k řešení: Proč jednotlivci považují nižší výdělky žen za spravedlivé? A proč to platí nejen pro muže, ale i pro ženy?

V následujícím textu vám chci představit dva možné mechanismy. První vychází z ekonomické teorie stati-

stické diskriminace. Skutečná produktivita pracovníků často není plně pozorovatelná při najímání nových zaměstnaných. S informacemi uvedenými pouze v životopisech je velmi obtížné odhadnout budoucí chování a pracovní nasazení. Nyní se předpokládá, že racionální zaměstnavatelé se snaží využít snadno pozorovatelnou charakteristiku, jako je pohlaví, coby zástupce pro (v tuto chvíli) nepozorovatelnou produktivitu. Očekává se, že založí své rozhodnutí na statistice ohledně typického chování mužů a žen. A víme z těchto statistik, že u žen je více pravděpodobné, že ponesou odpovědnost za péči o děti a domácí práce, což by mohlo vést k poněkud nižšímu pracovnímu úsilí a menším pracovním zkušenostem; ženy s větší pravděpodobností vykazují přerušení práce z rodinných důvodů, což způsobuje zaměstnavatelům vyšší náklady na fluktuaci a vzdělávání. Racionální zaměstnavatelé by mohli tyto náklady připisovat ženám ve formě srovnatelně nižšího platu v případě, že vůbec ženy najímají. Takže obecný předpoklad vycházející z teorie statistické diskriminace by byl, že čím více informací existuje o produktivitě jednotlivce a čím nižší jsou skupinové rozdíly mezi muži a ženami ve výkonnosti na trhu práce, tím nižší by měla být diskriminace zaměstnankyň.

To není nutně pravdou z hlediska alternativních teorií vyvinutých v sociologii a sociální psychologii. Podle těchto teorií můžeme stále pozorovat diskriminaci v případě, že jsou informace kompletní a neexistují žádné rozdíly ve výkonnosti. Alespoň by se dalo usuzovat na tuto skutečnost z hlediska teorií očekávání (spravedlivé) odměny a statusového přesvědčení. Podle těchto teorií budou osoby s vyšším sociálním statusem a lépe vybavené zdroji vnímány jako obecně kompetentnější a výkonnější. V organizacích jsou lidé s přístupem k mnoha zdrojům obvykle manažeři a manažeři jsou lidé, kteří mohou dělat za firmy velmi důležitá rozhodnutí nebo mají mnoho příležitostí vyjádřit svůj názor. A pouze z tohoto důvodu mohou být vnímáni jako velmi důležití pro cíle organizace a také jako vysoce výkonní. Tím pádem více zdrojů a vyšší status mohou být spojovány s vyšší kompetencí. Předpokládá se, že opakované interakce na pracovištích vzbuzují konkrétní očekávání výkonu pro různé sociální skupiny. Sociodemografické charakteristiky často silně korelují s pozicemi s vysokým statusem a sociodemografické charakteristiky mohou tedy vést nejen k pozicím s vyšším statusem, ale tyto charakteristiky mohou být dále spojovány i s přesvědčením o vyšším výkonu. Například manažerské pozice jsou často obsazeny muži a z tohoto důvodu je možné, že se nejen osoby s mnoha zdroji nebo s vyšším statusem, ale i muži všeobecně pokládají za vysoce výkonné. Tímto způsobem nás ovlivňují i stereotypy, což může být případ, i když tato přesvědčení (stereotypy) nejsou odůvodněny skutečnými rozdíly výkonnosti.

Kromě toho jsou tyto stereotypy, „statusová přesvědčení", považovány za velmi trvalé, a to i v případě, že jsou k dispozici protichůdné informace. Alespoň by se to dalo predikovat na základě teorií o dvojích standardech při hodnocení výkonnosti. Podle těchto teorií statusová očekávání zabarvují hodnocení výkonnosti způsobem, který potvrzuje stereotypy. Vysoký výkon se silněji přiznává skupinám s vysokým statusem – mužům, jelikož to naplňuje stereotyp, přičemž nízký výkon je současně silněji přiznáván skupinám s nižším statusem - ženám. Řečeno jinými slovy, v případě, že členové skupiny s vyšším statusem vykazují nízký výkon, toto zjištění neodpovídá stereotypu. Takže tato informace by mohla být vnímána jako druh chyby měření a s větší pravděpodobností bude ignorována.

Stručně řečeno, na základě těchto sociologických a sociálně psychologických teorií mohou být genderované odměňování a rozdíly ve statusu vnímány jako celkem zasloužené i v případě, že neodpovídají skutečným rozdílům výkonnosti. A statusová přesvědčení jsou považována za velmi odolná vůči rozporujícím informacím, které jsou pravděpodobně interpretovány genderově specifickým způsobem.

Jak testovat tyto předpoklady? V následující části bych vám chtěla představit důkazy z Německa. V našich studiích pracujeme s takzvanými „faktoriálními experimentálními průzkumy", které jsou kombinací průzkumů a experimentů. Respondenti jsou požádáni, aby ohodnotili krátké popisy hypotetických pracujících, takzvané „viněty". V těchto vinětách mohou být charakteristiky zaměstnaných experimentálně manipulovány tak, aby se testoval jejich dopad na hodnocení respondenty, přičemž je možné zároveň kontrolovat další ovlivňující faktory, tzn. mohou být zachovány konstantní. Zásadní výhodou je, že se nejedná o laboratorní experiment. Provádíme tyto experimenty v rámci průzkumů (*survey*), takže je to jednoduchý způsob, jak dosáhnout na široký vzorek populace. Další výhoda spočívá v úkolu nepřímého hodnocení spjatého s vinětami. Toto zadání je méně náchylné k sociální předpojatosti, což nám nabízí lepší možnosti pro sledování možné diskriminace.

Zde vám ukážu příklad viněty používané v naší studii.

50 letý muž s odborným vzděláním pracuje jako programátor. Jeho měsíční plat je celkem 1200 euro.

Jsou platy této osoby fér, nebo jsou z vašeho pohledu příliš vysoké, nebo nízké ?

příliš nízké					fér					příliš vysoké
-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6
☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Viněta reprezentuje 50-letého muže s odborným vzděláním, který pracuje jako programátor a vydělává 1200 eur měsíčně. Respondenti jsou požádáni, aby ohodnotili, zda považují tento výdělek za spravedlivý, nebo zda je nespravedlivě příliš vysoký, nebo nespravedlivě příliš nízký. Jedná se o experiment, takže můžeme jednoduše manipulovat pohlavím této osoby a také můžeme manipulovat dalšími charakteristikami, které by mohly být zajímavé při zkoumání mechanismů za spravedlivou odměnou. A co je ještě důležitější, je skutečnost, že v experimentu osoby na mužských a ženských vinětách v průměru vykazují přesně stejné pracovní charakteristiky. Takže v případě, že najdeme různé vyhodnocování osob na mužských a ženských vinětách, s jistotou víme, že to není způsobeno rozdíly v lidském kapitálu, ale spíše to poukazuje na důkazy pro nějaký druh diskriminace. A my jsme také schopni odhadnout očištěné rozdíly v odměňování žen a mužů. V případě, že najdeme různá hodnocení pro osoby na mužských a ženských vinětách, můžeme odhadnout, jaké množství dodatečných příjmů by mělo být předloženo mužskému zaměstnanci, aby jeho výdělek byl považován za spravedlivý k výdělkům obdobně kvalifikovaných zaměstnankyň.

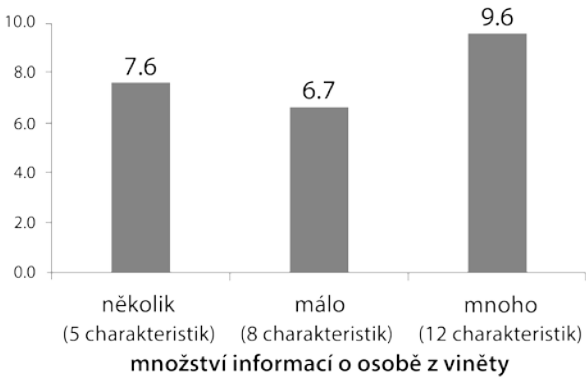
Použili jsme takové viněty v obecném průzkumu populace v roce 2009 v Německu s více než 1 600 respondenty z dospělé populace. Naši respondenti byli požádáni, aby ohodnotili 10, 20 nebo dokonce 30 vinět. Celkově vzato jsme shromáždili více než 26 000 platných ohodnocení vinět. To, co bylo pro naši studii velmi specifické, byla ta skutečnost, že jsme také měnili množství informací na vinětách osob, aby bylo možné testovat statistickou diskriminaci. Použili jsme experimentální rozdělení s 5, 8 nebo 12 informačními charakteristikami na vinětách osob. Už jsem vám ukázala příklad viněty s 5 různými charakteristikami. Asi jedna třetina našich respondentů musela vyhodnocovat tyto viněty a další třetina respondentů musela vyhodnotit viněty zobrazující 8 charakteristik. Do nich jsme přidali např. informace o pracovních zkušenostech. A konečně, poslední třetina našich respondentů musela vyhodnotit viněty zobrazující 12 charakteristik. Na těchto vinětách jsme poskytli i explicitní informace o pracovní výkonnosti.

Domnívám se, že je to velice zajímavé. Vidíme nějaké rozdíly v hodnocení ženských a mužských vinět? A platí to také v případě, že poskytujeme informace o pracovních zkušenostech a pracovní výkonnosti? A pokud jde o pracovní výkon, je také zajímavé, pokud je tato informace hodnocena genderově specifickým způsobem - existují nějaké dvojí standardy, pokud jde o hodnocení výkonnosti?

Zde vám ukážu první výsledek - průměrná ohodnocení pro osoby na mužských vinětách. Můžete vidět, že jak respondenti, tak respondentky v průměru uvedli, že tyto příjmy jsou nespravedlivě příliš nízké. Ale co se stalo, když jsme konfrontovali naše respondenty s ženskými vinětami? Výsledky byly odlišné. Nyní respondenti v průměru uvedli, že tyto příjmy jsou v průměru příliš vysoké. Opět si povšimněte, že viněty osob v průměru ukazovaly přesně stejné charakteristiky trhu práce, takže tento genderový rozdíl není způsoben žádnými rozdíly v povolání nebo stupni vzdělání apod. A rozdíl je vysoce statisticky významný. Jak již bylo řečeno, jsme schopni odhadnout spravedlivé rozdíly v odměňování žen a mužů. Podle vyhodnocení naši respondenti považují za spravedlivé, když ženy vydělávají asi o 8 nebo 9 % méně než srovnatelní mužští zaměstnanci. Takto očištěný roz-

díl v odměňování žen a mužů je ještě trochu silnější u respondentek, ale tento rozdíl nebyl statisticky významný. A teď, co to vypovídá o mechanismech? Jsou tyto rozdíly způsobeny problémy s chybějícími informacemi? Ukážu vám zase odhady očištěných rozdílů v odměňování žen a mužů, nyní se však již nerozlišují podle genderu respondentů, ale podle množství informací poskytnutých na vinětách osob. Na levé straně máme očištěný rozdíl v odměňování žen a mužů pro případy vinět, kdy jsme poskytli jen velmi málo informací, pouze 5 charakteristik, a můžete vidět, že tento rozdíl se trochu zmenšuje zleva doprava, pokud přidáme informace o pracovních zkušenostech - 8 charakteristik. Ale když potom poskytneme úplné informace a přidáme i údaje o pracovní zkušenosti, rozdíl se opět zvyšuje.

Očištěné rozdíly v odměňování žen a mužů. Průměrné procento výdělku, o které by ženy měly dostat méně.



Takže tyto rozdíly se nezdají být způsobeny chybějícími informacemi. Co statusová přesvědčení a dvojí standardy? Co bylo velmi zajímavé, je, že očištěný rozdíl v odměňování se mění s reálnými rozdíly v nerovném odměňování, které respondenti zažili ve svých zaměstnáních. Takže čím vyšší je skutečný rozdíl v odměňování žen a mužů v zaměstnáních respondentů, tím vyšší rozdíl v odměňování podporovali. Navíc tam byla také tendence, že očištěné rozdíly v odměňování korelují s reálnými rozdíly v odměňování v povoláních osob vinět. Tím pádem se zdá, že zkušenost učiněná na trhu práce ospravedlňuje názor, který velmi dobře zapadá do teorie o statusovém přesvědčení.

Také jsme našli důkazy pro dvojí standardy: „vysoká výkonnost" byla silněji přisuzována mužským vinětám, což přesně zapadá do teorie dvojího standardu. Zároveň jsme však zaznamenali, že to také platí pro „nízkou výkonnost". V tomto případě by se dalo očekávat, že tato nízká výkonnost je s větší pravděpodobností ignorována (a nezohledňuje se) pro mužské viněty.

Závěrem konstatujme, že respondenti v Německu podporovali očištěný rozdíl v odměňování žen a mužů ve výši okolo 8 % pro zaměstnance v porovnání se zaměstnankyněmi. Tento rozdíl není tak vysoký jako skutečný rozdíl v odměňování mužů a žen v Německu. Ale myslím si, že je to stále velmi citelný rozdíl. A tento výsledek nezávisí na pohlaví respondentů nebo množství informací o zaměstnancích, takže statistická diskriminace není celým příběhem. Vlastní nerovnost a statusové rozdíly v zaměstnáních se zdají předurčovat normativní postoje a tímto způsobem jsou stávající nerovnosti legitimizovány a možná i reprodukovány. Co se lze dozvědět s ohledem na politické intervence? Výsledky naznačují, že více informací nebo uzavírání rozdílu ve zkušenostech na trhu práce nemusí dostačovat k tomu, aby se uzavíral rozdíl v odměňování žen a mužů nebo aby se zastavila diskriminace. Spíše by byly zapotřebí stálé příklady žen v pozicích s vysokým statusem a s vysokým výdělkem. Je však nutné mít na paměti, že se jedná pouze o první výsledky k situaci v Německu. Bylo by velmi důležité zopakovat tento výzkum v jiných zemích, které zavedly jiná platební schémata.

Panelové debaty

Barbara Havelková[28]

Právní aspekty nerovného odměňování žen a mužů

University of Oxford, Velká Británie

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Spočívají podle vašeho názoru důvody nerovnosti obecně v deficitech právní úpravy? A to jak z pohledu vnitrostátního práva, tak z pohledu práva Evropské unie? Pokud ano, pokuste se naznačit, v jakých aspektech."

Barbara Havelková: „Já bohužel na tu otázku mám tu odpověď, kterou vy jste trochu předejmula. Tedy, že problém není primárně v právní úpravě. Myslím si, že je obecně v chápání toho, jak vypadá nerovnost a diskriminace v praxi a co ji představuje. Myslím si, že to laické chápání, tedy, že se jedná o nějaký projev nenávisti nebo zcela vědomého předsudku, vědomě uplatněného, je liché. Nerovné odměňování žen a mužů nebude často plně uvědomělé, a není to tedy nějaká misogynie nebo sexismus. Ale je to v podstatě spíše nedostatek sebereflexe o tom, jak naše existující představy o mužích a ženách, a to, jak hodnotíme jejich kvality a schopnosti, které se pak promítají do odměňování, jsou genderově zabarvené, předsudečné a tudíž nespravedlivé. Ten problém tedy primárně právní není. Problémem je spíše implementace práva na rovné odměňování zaměstnavateli a hodnocení případů diskriminace v odměňování soudy."

„Co se týká nějakých opatření, která by zde mohla pomoci, musím hledat nebo využívat hlavně prostředky *soft law*, tedy různých metodik, které usnadní zaměstnavatelům ten již existující právní rámec dodržovat. Zrovna tak pomohou lepší metodiky orgánům státní správy, typu inspektorátu práce. Tyto mohou zaměstnavatele vést k odstraňování diskriminace, ať již obecně v systému odměňování či u jednotlivých rozhodnutí. A to ne nutně pod hrozbou sankce, ale třeba pozitivní spoluprací. Myslím si, že tady je samozřejmě role i pro Kancelář veřejné ochránkyně práv. Zase v jakési osvětě, v bližším vykládání těch právních norem."

„Co se týče právních norem samotných, tady bych možná zmínila několik věcí, které by stály za zvážení. Jedna je ta otázka transparentnosti, tedy zveřejňování, případné povinnosti zveřejňovat anonymizované informace o mzdách, zejména u větších podniků. Evropská komise doporučuje, aby společnosti s více než 50 zaměstnanci zveřejňovaly informace o průměrných mzdách dělené podle pracovní pozice a podle pohlaví. A doporučuje také, aby se u ještě větších podniků s více než 250 zaměstnanci a zaměstnankyněmi dělaly genderové mzdové audity. Možná je dobré upozornit, že vlastně už za stávající situace bychom mohli tyto povinnosti do určité míry interpretovat do zákona. Např. náš antidiskriminační zákon nestaví jenom povinnost rovného zacházení, ale povinnost zajišťovat rovné zacházení. To je samozřejmě trošku jiná, obsáhlejší povinnost a dalo by se argumentovat, že ta povinnost zajišťovat v sobě už obsahuje i nutnost nějakých proaktivních opatření. Třeba tohoto typu. Ale to se zatím neděje. Je pak samozřejmě otázkou, jestli není nutné, aby právo reagovalo na tyto věci podrobněji."

„Další oblast, kde bych zvážila právní úpravu, ale zase jenom proto, že se v praxi zatím neinterpretují správně už existující normy, jsou doložky mlčenlivosti. Zase ze zákoníku práce můžeme dovodit, že jakýkoliv úkon, kterým se zaměstnanec nebo zaměstnankyně předem vzdává svých práv, je neplatný. Ale tak se to prostě nechápe. Je tedy otázkou, zda zase není potřeba tyhle věci upravovat specificky. Tady skončím a dám slovo svým kolegům."

V reakci na diskuzi o smluvní svobodě a na to, zda má být činěn rozdíl mezi soukromou a veřejnou sférou:

Barbara Havelková: „Ráda bych reagovala na to zdůraznění rozdílu mezi veřejnou sférou a soukromou sférou, které zaznělo jak od Karla Šimky, tak od Davida Kosaře. Já s tím určitě souhlasím. Myslím si, že ty důvody pro transparentnost vůči veřejné sféře jsou samozřejmě jiné a jsou i závažnější. Ale zároveň si myslím, že se v debatě o svobodě ekonomických subjektů často podceňuje realita toho, kolik oni mají skutečné moci ve společnosti. Tady se bavíme hlavně o větších společnostech, nebavíme se o těch malých rodinných společnostech. Většina návrhů Evropské komise směřuje ke společnostem s více než 50 či dokonce 250 zaměstnanci, někdy jen k těm, které jsou obchodované na burze. Ty mají

[28] *Doslovný a následně autorizovaný přepis vystoupení autora/autorky při panelové diskuzi na dané téma.*

velké povinnosti transparentnosti tak jako tak. To jsou skutečně velcí ekonomičtí hráči, velcí zaměstnavatelé, kteří mají zejména v regionech se slabší zaměstnaností neuvěřitelnou moc nad lidmi. Oni mají vliv nad svými spotřebiteli, a proto regulujeme vlastně rozsáhle ochranu spotřebitele. Nemůžete dávat prostě do bonbónů jed a do hraček pro děti olovo. To je omezení svobody, na kterém se shodneme. Zároveň mají moc nad svými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, a proto máme zákoník práce. Proto máme antidiskriminační zákon. Je tedy, myslím, v principu přijímáno, že stát může prostřednictvím regulace a omezení svobody podnikatelských subjektů sledovat určité své cíle. Stát si určité své politiky řeší prostřednictvím ukládání povinností soukromým subjektům. Mají třeba povinnost odvádět daně i za své zaměstnance a zaměstnankyně a taky o daních plně informovat. Co chci zdůraznit, je, že ten častý argument, který v českém kontextu zaznívá strašně často, že antidiskriminační právo je nějakým výjimečným zásahem do autonomie soukromých subjektů, neobstojí. Stát zasahuje do autonomie subjektů dnes a denně z různých velice dobrých důvodů. A proto bych tu debatu spíše obrátila tak, že si myslím, že není na místě ptát se „Proč?", ale „Proč ne?". Když víme, že je to otázka spravedlnosti, která má na polovinu obyvatelstva velice zásadní socioekonomické, sociokulturní dopady, které se na nich projeví dnes a po zbytek jejich života včetně důchodu a tak dále. Tohle nás podle mě tlačí k tomu tuhle otázku otočit a říct: „Proč nám jde o jiné věci, a nejde nám o něco tak zásadního, nespravedlivého a pro ženy často tak ekonomicky ruinujícího, jako je mzdová nerovnost mezi pohlavími?"

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Je otázka, zda-li vůbec sám pojem stejné práce a práce stejné hodnoty je dostatečně jasný, a zda kontrolní orgány, inspektoráty a potažmo i soudy, když se setkají s reálným případem v praxi, mají dostatek záchytných bodů, zda pro ně v rozhodovací soudní praxi nebo v kontrolní činnosti tady třeba není nějaký deficit?"

Barbara Havelková: „Za prvé je potřeba říct a myslím si, že na tom jsme se taky všichni shodli, že by bylo velice dobré primárně podporovat zaměstnavatele prostřednictvím různých dostupných metodik nebo i softwarových, elektronických systémů, které by jim pomáhaly povinnost rovně odměňovat plnit. Spíše než považovat vymáhání primárně za povinnost soudů. Je důležité podporovat samoregulaci nebo podporovat přístup těch zaměstnavatelů samotných. A v mezinárodním kontextu existuje mnoho velice dobrých a praktických metodik, které ten pojem stejné odměny a práce stejné hodnoty vykládají a vysvětlují a které by se v podstatě daly přenést do českého prostředí. Ta kritéria jsou většinou stejná. Jedná se o kvalifikaci, úsilí, odpovědnost a pracovní podmínky. To jsou ta čtyři kritéria. Ale myslím si, že to, co je potřeba si uvědomit, je, že když se to řekne jenom takhle, tak to ještě k ničemu nevede. Je potřeba vytvořit podrobnější podkategorie a v jejich rámci genderově citlivě hodnotit jednotlivé položky. A zde je hlavním problémem genderová neznalost, tedy neznalost toho, jak fungují genderové předsudky a stereotypy. Je potřeba si velice jasně uvědomovat, která kritéria nebo podkritéria jsou genderově zatížená a jak. U kvalifikace

se většinou uvádí vzdělání a dovednosti a zkušenosti. Ale určité zkušenosti budou typicky podhodnocovány. Např. se spíše podhodnocují jakékoliv zkušenosti třeba v nevýdělečném nevládním sektoru nebo vůbec mimo pracovní poměr, které budou mít častěji ženy. Zaměstnavatelé budou mít tendenci je méně často hodnotit jako relevantní než standardní nepřerušenou kariéru v jednom sektoru na jednom typu pracovní pozice, která je typičtější pro muže. Podobně je to třeba u schopností nebo dovedností. Fyzické schopnosti, zejména fyzická síla, jsou typicky mnohem víc hodnoceny než komunikační a mezilidské schopnosti. Tady bych jenom dodala, že nejsem esencialistka v tom smyslu, že bych si myslela, že ženy nějak inherentně mají nebo tíhnou k určitým kvalitám či pracím. Ale prostě současná společnost ženy k určitým schopnostem mnohem více vychovává a právě ony je do těch pracovních kolektivů můžou přinášet. Takže zase to není otázka úplně nutně detailnější úpravy právní. Je spíše třeba mít k dispozici dobré instrukce a dobré metodiky pro aplikaci v praxi. Ale taky je konečně zapotřebí se přenést přes tu zpátečnickou typicky českou nechuť si přiznat, jak gender ovlivňuje naše kognitivní rámce a naše rozhodování."

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Pokud bychom na tyto sektory, veřejný a soukromý, nahlíželi na každý odlišně, přestože pravidla právní dopadají na oba sektory stejně, nebylo by to nějakým narušením jednoty právního řádu?"

Barbara Havelková (*v reakci na Davida Kosaře a diskuzi o tom, že ženy méně vyjednávají*): „Já jsem chtěla říct jenom velice stručnou věc o tom vyjednávání. Ženy jsou penalizované za to, když si neřeknou o větší plat, ale jak se ukazuje ze zahraničních výzkumů, v kontextu Spojených států, ony jsou překvapivě velice penalizované i za to, když si o vyšší plat řeknou. Protože to nekoresponduje s naší představou toho, jak by se měly správně něžně chovat u pracovních pohovorů a v jiných kontaktech s managementem. Tzn., že se zase dostáváme k problému širších genderových struktur ve společnosti. K otázce *underreportingu* a ochrany osobních údajů a komerčních údajů."

„Co se týká rozdílu mezi globalizovanými a anonymizovanými údaji na straně jedné a konkrétními údaji o zaměstnanci či zaměstnankyni na straně druhé, chtěla bych k tomu dodat ještě jednu věc. Spíš takovou právnickou. Týká se rozdílu mezi přímou a nepřímou diskriminací. Pokud zaměstnavatelé skutečně diskriminují z důvodu pohlaví, prostě diskriminují ženy, tak to je z hlediska právního neodůvodnitelné. Ale my se u té diskriminace podle mě velice často budeme dívat na diskriminaci nepřímou. Tzn., že tam jsou nějaká neutrální kritéria pro odměňování, která ve skutečnosti ale tak neutrální nejsou, protože na jejich efektu se ukazuje, že postihují výrazně hůře ženy než muže. Z právního hlediska přechází důkazní břemeno při zjištění těchto rozdílných efektů na zaměstnavatele. Ten se může svého důkazního břemene zprostit, a zprostit se tak podezření z diskriminace tím, že tato kritéria odůvodní a ukáže, že nejsou nepřiměřeným prostředkem pro dosažení těch legitimních cílů."

„O čem pochybuji, je to, co zmiňoval David Kosař, že již samotným zveřejňováním informací budou podnikatelské subjekty nějak bity. Pochybuji, že by někdo měl celý byznys model založený na tom, jak lidi odměňuje. Druhá poznámka se týkala toho, že pokud podnikatelé začnou informace o mzdách zveřejňovat, stanou se okamžitě terčem nekonečných antidiskriminačních žalob. To si taky těžko dovedu představit. Ale i kdyby to tak třeba i nakrásně bylo, tak zde máme tuto „záchranu" formou ospravedlnitelné *prima facie* nepřímé diskriminace. Tedy pokud budou mít zaměstnavatelé pro používání určitých kritérií skutečně dobré důvody, pak ty antidiskriminační žaloby ustojí. Každopádně se zde bavíme o hodně extrémních případech, které vlastně nepokrývají gró té skutečné praxe, která způsobuje rozdíly v odměňování žen a mužů."

Dotaz z publika: „Já bych chtěla zabrousit do jiné sféry nebo do jiné oblasti práva. A to je možnost využití, zakomponování principu rovných příležitostí do vypisování veřejných zakázek a do procedur tendrování subdodavatelů na veřejné služby. V roce 2010 jsem byla na konferenci *FemCities* ve Stuttgartu, kde zástupkyně měst, německých a švýcarských, diskutovaly o tom, jaká pravidla a jakým způsobem se do těchto procedur nebo do technických specifikací zapracovávají požadavky na rovné odměňování a zacházení. Poukazovaly na to, jaký je to pro ně boj v rámci vyjednání těchto věcí s politickou reprezentací. A to jsou věci, které se odehrávají na lokální úrovni. Já jsem se chtěla zeptat, jestli si myslíte, že toto zakomponování principu rovných příležitostí do vypisování veřejných zakázek může být do budoucna cesta také pro Českou republiku. Především s ohledem na náš kontext, kdy i jiná kritéria jsou problém do technických specifikací zapracovat. Např. kritéria o kvalitě. A tak máme často projekty nebo aktivity, kde se vůbec některé činnosti nepodaří třeba v rámci nějakého časového horizontu projektu vysoutěžit. Takže otázka je, zda si myslíte, že pro nás může toto být cesta, a jak by to legislativně muselo být podchyceno?"

Barbara Havelková: „Já myslím, že trošku něco jiného, ale podobné tomu, co zmiňujete vy, je také ten proces certifikace. Tzn., že by to nebylo tak, že vy prokazujete na tom konkrétním projektu, že budete něco podporo-

vat, ale prostě jste firma, která dodržuje určité standardy. To je asi druhá varianta. Sama na otázku veřejných soutěží nejsem, musím se přiznat, expertka, a navíc to asi je v mnohém hodně technická diskuze. Ale myslím si, že to rozhodně je jedna z variant jakési „nepřímé" regulace rovného zacházení. A možná by to bylo i akceptovatelnější pro ty, kterým by přímá regulace pod hrozbou sankce vadila. Tak tohle je možná jemnější způsob. Protože to vlastně není o sankci, ale je to o jakési výhodě, řekněme. Toho, že člověk dostane veřejnou zakázku. A možná by to v České republice mohlo být dokonce snadněji akceptovatelné právě proto, že to má tento charakter. Ale to je jenom taková úvaha."

Karel Šimka[29]

Nejvyšší správní soud ČR

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Spočívají podle vašeho názoru důvody nerovnosti obecně v deficitech právní úpravy? A to jak z pohledu vnitrostátního práva, tak z pohledu práva Evropské unie? Pokud ano, pokuste se naznačit, v jakých aspektech."

Karel Šimka: „Já jsem k opatřením, která stát nařizuje, aby zaváděl rovnost, vždycky trochu opatrný. Byť se velmi ztotožňuji s cílem, který se má dosahovat. To znamená k tomu, aby pokud možno, nejsou-li zvláštní důvody pro jiný postup, lidé, kteří pracují ve srovnatelné situaci, dostávali srovnatelnou mzdu. Myslím si, že je spousta situací, kdy jsou důvody pro zvláštní postup, které odůvodní, že dva srovnatelní nebudou dostávat stejnou mzdu. Ale v zásadě bychom asi měli k tomuto cíli směřovat. Co se týče právních úprav, myslím, že obecně v Evropě nebo prostě na Západě, řekněme, jsou právní úpravy umožňující ochranu před nerovností docela dobré. Jejich standard je, zdá se, dostačující a já se spíš obávám přijímání nových a nových a detailnějších více regulativních úprav, které tu rovnost budou nějakým způsobem aktivně vytvářet. Třeba právě tím, co tady kolegyně řekla, že vlastně budou nutit soukromé osoby, aby uskutečňovaly státní politiku rovnosti tím, že budou samy ve svých sférách jaksi prosazovat tyto politické cíle. Prosazování rovnosti není nic jiného než politický cíl. To je určitě jeden z legitimních cílů. Ale na druhé straně idea rovnosti, hodnota spočívající v rovnosti se střetává nutně se spoustou jiných hodnot, které jsou také docela důležité. V soukromé sféře z mého pohledu především s hodnotou svobody a práva jednat podle své vůle. Já tady řeknu jednu věc, která se možná někomu nebude líbit, ale tvrdím, že soukromá osoba na rozdíl od státu má právo k libovůli. To znamená, že má právo v právním vztahu, který uzavírá, jednat neracionálně, na základě svých emocí anebo možná na základě jiných svých důvodů, než které navenek říká. A je otázkou, do jaké míry to právo k libovůli má stát omezovat zrovna v oblasti pracovně-právních vztahů a odměňování. Já bych udělal velmi silný rozdíl mezi regulací ve veřejné sféře, kde jsem pro přísnou regulaci rovnosti a transparenci, která může sloužit k prosazování rovnosti. Ale na druhé straně v soukromé sféře považuji svobodu za důležitější hodnotu než rovnost, a to zejména svobodu smluvní. A v tomto smyslu bych byl velmi opatrný posilovat regulace vztahující se přímo na soukromý sektor. Slyšel jsem kolegyni z Rakouska, která líčila rakouský model (a jeho obdoby se v té či oné míře zavádí nebo přemýšlí o nich i v různých jiných státech). Něco takového bych opravdu nechtěl, aby se postupně prosazovalo, protože začne to nezávaznými anonymizovanými reporty, poté se ty reporty zdetailní, začnou být povinné, pak se budou muset zveřejňovat a nakonec se z těch zveřejňovaných reportů udělá mzdová regulace. A to je přesně něco, co by svobodu z mého pohledu omezovalo naprosto nepřijatelným způsobem. Ale obávám se, že vývoj k tomu směřuje."

K podpoře zaměstnavatelů prostřednictvím různých metodik a softwarových, elektronických systémů, které by jim pomáhaly naplňovat povinnost rovného odměňování.

Karel Šimka: „Mně se to velmi nelíbí. Z jednoduchého důvodu. Protože všechny tyhle metodiky nutí soukromníky, aby si vybírali zaměstnance podle nějakých v zásadě objektivizovatelných kritérií, a vytváříme nějaké metodiky, abychom ta kritéria pokud možno přesně popsali, dokázali mezi nimi diferencovat, dokázali zavést nějaké, řekněme, evaluační mechanismy toho, jak které to kritérium má, nebo nemá, nebo může, nebo nemůže být důležité. Já si myslím, že je to fundamentálně chybný myšlenkový postup. Myslím, že ty subjekty to nutí k tomu, aby nějakou metodiku měly. Zakazuje jim to si svět zjednodušit. Zakazuje jim to vzít si prostě toho, kdo se jim líbí. Představte si, kdyby se tato logika – Barbara Havelková tady mluvila o všech těch regulacích, ochrana spotřebitele atd., představte si, kdyby se tato logika výběru zaměstnance a používání nějakých kritérií a srovnávání a tak dále použila na jiné oblasti fungování soukromníků. Pak bychom mohli mít také systém, že firma, která si bude nechat stavět dům nebo opravovat, já nevím, vodovod nebo cokoliv, bude muset na každou takovou zakázku vypsat v soukromém sektoru soutěž. My to máme z dobrých důvodů v oblasti státního sektoru prostě proto, že agentovi, tzn. nějakému státnímu úředníkovi, který jedná za principála, v daném případě za stát, nevěříme, že je dost objektivní, protože víme, že on má svůj soukromý zájem odlišný od zájmu toho principála. A proto tam zavádíme nějaká z vnějšího pohledu snad trochu objektivizovatelná a kontrolovatelná kritéria; proto zavádíme povinné veřejné soutěže ve veřejném sektoru. Ale tady prostě, ať se na mě nikdo nezlobí, já bych daleko více věřil soukromníkovi, že ať už intuicí

[29] *Doslovný a následně autorizovaný přepis vystoupení autora/autorky při panelové diskuzi na dané téma.*

nebo jakýmkoliv jiným způsobem nebo nějakou sofistikovanou metodou ve velkých firmách nebo kdekoliv jinde si prostě nějaké zaměstnance vybere a nějakým způsobem je ohodnotí. Pokud se to těm zaměstnancům nebude líbit, pokud budou mít nějaký pocit, že nejsou dost dobře placeni, tak prostě tam dělat nemusí. Pokud tady Barbara Havelková hovořila o různých nadnárodních firmách nebo lokálních, regionálních či jiných mocných hráčích, samozřejmě, takoví hráči existují. To je realita světa. Ale ve chvíli, kdy je budeme regulovat tak, že předepíšeme jim a sekundárně nakonec i těm, kteří až tak moc mocní nejsou, nějaká z našeho pohledu, racionálního, nebo neracionálního, to je otázka, pravidla, kterými se musí řídit, tak samozřejmě to povede k tomu, že všichni tito hráči, a to tady vidíme, se budou snažit ta pravidla nějak formálně dodržet, ale budou se chovat pokrytecky. Budou mít skvělý department pro rovné příležitosti v té firmě. Budou tam někoho za to platit. Ten někdo bude zpracovávat různé reporty, ty reporty budou dělány samozřejmě tak, aby nikomu pokud možno neuškodily, a nakonec můžeme skončit jako odboráři ve firmě Volkswagen, kteří, aby dělali to, co vedení chtělo, byli patřičným způsobem motivováni v uvozovkách „různými benefity". Já tady nechci kreslit nějaké katastrofické vize. To samozřejmě nenastane. Ale všechna tato regulace vede k tomu, že se bude obcházet, bude snaha ji zmanipulovat nebo prostě obcházet. A povede to pouze podle mého názoru k vyšším doprovodným nákladům na provoz těch firem. Já uznávám, že hodnota rovnosti je důležitá. Ale na druhé straně ta rovnost takto dosahovaná má nějaké své náklady, má nějaké své doprovodné negativní efekty, *side-efekty*, a ty už nikdo moc nezvažuje."

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Já si vám dovolím položit otázku, která souvisí s tím, co jste teď říkal. Byl byste pro to, aby pravidla byla jiná pro veřejný a soukromý sektor, byť zákoník práce dopadá plošně na oba sektory?"

Karel Šimka: „Já si myslím, že to je špatně, že ta pravidla nejsou rozdílná. Já tu tendenci vidím. Barbara Havelková to tady popsala. Antidiskriminační zákon je přesně takto konstruován, on tak není vykládán v praxi soudy. Zaplať pánbůh, z mého pohledu. Ale ta tendence tady k tomu samozřejmě je. Jaksi ztotožňovat soukromý a veřejný sektor. Já si myslím, že když chceme prosazovat nějakou hodnotu, které přikládáme velký politický důraz, tak ta entita, která ji prosazuje, v daném případě ta společnost jako celek, má jít příkladem institucemi, které je schopna nejvíce ovládat. A v takovémto případě tedy ano, dělejme dobrý příklad, ukazujme *best practice* v rámci veřejného sektoru, ukazujme, že sektor veřejný je transparentní, efektivní, spravedlivý a slušný, a starejme se o to, aby právě v tom veřejném sektoru byla rovnost ve výběru, rovnost v odměňování, rovnost v přístupu k takovým věcem, jako je mateřská a další věci, které možná v tom veřejném sektoru někdy jsou zohledňovány (třeba při přijímání zaměstnanců) nežádoucím způsobem více než v soukromém sektoru, a to přesto, že veřejný sektor často funguje v dlouhých časových dimenzích a věci jako například mateřskou dovolenou svých zaměstnanců by měl bez problémů unést. Bohužel veřejný sektor v tomto nemá až tak úplně odlišné chování od soukromého. Já se dokonce obávám, že soukromý sektor, pokud v něm fungují racionální podnikatelé, a upřímně řečeno z větší části to musí být racionální podnikatelé, protože by nakonec ekonomicky nepřežili, dokáže lépe zajistit, aby žena, nebo muž, to je úplně jedno, měli pocit, že jsou hodnoceni adekvátně svému výkonu, pokud cítí, že hodnota rovnosti v odměňování je pro zaměstnance důležitá."

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Já jenom malou poznámku. My jsme se včera účastnili semináře právě s naším hostem z Norska, s naší norskou expertkou a bavili jsme se o těch procentech, zároveň vy *(účastníci konference)* máte ve složkách nějaké statistické údaje. Já navazuji na to, co pan doktor Šimka říkal o rozdělení soukromého a veřejného sektoru. Z některých statistik vyplývá, že GPG se v soukromém sektoru dokonce snižuje, zatímco v tom veřejném zůstává stále stejně vysoký. Je to takový paradox, pokud na to chcete někdo reagovat... Máte pro to nějaké vysvětlení? V návaznosti na to, co bylo řečeno? Souvisí to nějak s tou větší svobodou nebo přílišnou regulací?"

Karel Šimka: „Já vyslovím hypotézu, absolutně neopřenou o jakákoliv empirická data, protože je nemám. Já si myslím, že s postupnou stabilizací České republiky a jejích institucí se tady vytváří jakési „hrady". Hrady ve smyslu institucí, které jsou nějakým způsobem obsazeny nějakými lidmi. A ty hrady začínají být daleko pevnější ve veřejném sektoru než v soukromém sektoru, protože soukromý sektor se prostě musí přizpůsobovat měnícím se podmínkám. Soukromý sektor musí produkovat zisk. Kdežto hrady ve veřejném sektoru umožňují lidem se tam zabetonovat a tyto pevnosti, které někdy historicky vzniknou, a je jedno, zda vznikly v polovině 90. let 20. století, začátkem 21. století anebo třeba před třemi lety, podle toho, jaká je to instituce, prostě někdo někdy zřídí a obsadí, začne je určitým způsobem řídit a zavede v nich určité zvyklosti, mimo jiné i v odměňování a platových poměrech, a tyto zvyklosti se často dlouhou dobu nemění. A klidně to může být důvod, který jaksi způsobuje takovéto zaostávání veřejného sektoru. Prostě ten soukromý sektor musí být efektivní a já tvrdím, že je ekonomicky neefektivní platit ženy špatně."

K tématu penalizace žen, pokud si řeknou i pokud si neřeknou o vyšší plat:

Karel Šimka: „Já bych řekl jen dvě věty. Lidé jsou penalizováni za nejrůznější okolnosti, které se jim v životě stanou. Pokud se nepletu, začnete-li pracovat v době hospodářské krize, je váš nástupní plat výrazně nižší ve srovnatelné pozici, než když začnete pracovat v době konjunktury. Prostě proto, že v době konjunktury je méně zaměstnanců na trhu, a tak musí firmy za jinak stejných podmínek dávat více peněz. A tento váš nástupní plat se s vámi zpravidla táhne po celou dobu pracovního života. Projeví se samozřejmě různými sekundárními efekty, důchody, zvyšováním platu při povyšování atd. Také třeba tím, že v době konjunktury máte větší šanci, že ve své profesi uspějete, takže ve svém životopise budete mít více profesních úspěchů než ten, kdo nastoupil za krize a musel být propuštěn kvůli úsporám mzdových nákladů. Takže život je nespravedlivý a já si nejsem jist, zda dokážeme všechny podobné aspekty zohlednit. Například nevím o žádném sdružení na ochranu zaměstnanců, kteří začali pracovat za krize."

Moderátorka debaty Zuzana Ondrůjová: „Co podle vašeho názoru vede k tomu, že tak masivní problém *(problém GPG)*, který dokazují statistická data, dostatečně nereflektuje judikatura soudů a správní praxe v ČR? Naproti tomu třeba judikatura Evropského soudního dvora je poměrně bohatá. Je další paradox, který se nabízí, je to otázka… Hledáme odpověď, proč tomu tak je právě v ČR. Nemůže to být způsobeno alespoň částečně nepřiměřenou ochranou osobních dat, která se týká právě mlčenlivosti ohledně platů a mezd? Je tak intenzivní ochrana osobních dat namístě? Já se ptám proto, že pan doktor Šimka se podílel na jednom z klíčových judikátů Nejvyššího správního soudu, konkrétně jeho rozšířeného senátu, který se týká zveřejňování platů tam, kde jsou zaměstnanci placeni z veřejných zdrojů. A zároveň se vrátím k tomu, co už jsem naťukla - v loňském roce Ústavní soud naopak odmítl ústavní stížnost podnikatelského subjektu, který se bránil proti tomu, aby o něm byly zveřejňovány ve veřejném rejstříku informace ekonomického charakteru, ze kterých, zejména u malých podnikatelských subjektů při dobré znalosti ekonomického fungování těchto subjektů, je možné dopočítat se i vyplácených mezd."

Karel Šimka: „To je věčná otázka, samozřejmě. Transparence kontra ochrana soukromí. Zde není jednoduché řešení ve stylu 1:0, nebo 0:1. V zásadě je to politická otázka, kterou si mohou různé společnosti nastavit různým způsobem. My, když jsme psali náš slavný judikát o zveřejňování platů, jsme měli k dispozici i komparaci míry transparence ve veřejném sektoru v různých ohledech po Evropě. Máme na jedné straně velmi transparentní Skandinávii, a na druhé velmi netransparentní jih nebo jihovýchod Evropy. Česká republika v tomto je někde na prostředku, prostě střední Evropa. A zase můžeme rozlišovat veřejný a soukromý sektor. Tady byla zmiňována ochrana spotřebitele a v souvislosti s tím třeba i povinnosti firem informovat atd. To je vývoj, který přišel zase odjinud, z Ameriky. Týká se burzy a obchodování na burze; transparence některých velkých společností přišla proto, že byl zájem, aby burza fungovala férově. To je taky politická otázka. Samozřejmě, když se podíváte na americké případy týkající se třeba *insider tradingu*, ty jsou z našeho středoevropského úhlu pohledu extrémně citlivě pojaté. My bychom asi zdaleka neviděli *insider trading* ve všem, v čem jej vidí Američané. Je to vlastně otázka transparence naruby. Do jaké míry já mohu určité informace tajit a pak je využít? A jaksi využít toho, že nějaké utajené informace mám? V českém prostředí jsme udělali, já nerad používám pojem sociální inženýrství, ale zkrátka určitý sociálně inženýrský krok. Byl jsem soudce zpravodaj, psal jsem ten judikát k platové transparenci, takže jsem nad ním strávil docela dost bezesných nocí. Řekli jsme velmi radikálně, že ve veřejném sektoru se až na velmi nepatrné výjimky všechny platy musí zveřejňovat.

Je to sociální inženýrství v tom smyslu, že jdeme proti obecnému pocitu ve společnosti, že platy jsou věc soukromá. A tento pocit se vztahuje, nebo se vztahoval, aspoň tak jsem to cítil a ty reakce třeba z orgánů veřejné moci tomu nasvědčují, samozřejmě i na platy v orgánech veřejné moci. Lidé, kteří pracovali pro veřejnou moc, vůbec nebyli šťastní, že o nich může být něco zveřejňováno. Každý chce hrozně moc transparence, ale jen když se netýká jeho platu. Měl jsem v té souvislosti jeden krásný zážitek. Na tiskové konferenci po vyhlášení rozsudku byli dva reportéři. Jeden byl tuším z TV Prima a jeden z České televize. A ten z Primy měl hroznou radost, že se konečně dozví, kolik reportér z České televize vydělává, protože samozřejmě reportér z ČT spadá pod režim zákona o svobodném přístupu k informacím a televize o něm musí říci, kolik mu platí za jeho reportáže. My jsme jako soud toto nějakým způsobem politicky a hodnotově unesli. Říkám politicky, protože to je trochu politická otázka, je to otázka hodnotová. My jsme to unesli, udělali jsme ten sociálně inženýrský krok, ale nebudeme určitě populární v různých oblastech veřejné správy. Samozřejmě tento sociálně inženýrský krok můžete udělat i vůči soukromému sektoru. To jsme už tady říkali. A můžete udělat i jiné kroky typu zveřejňování dalších a dalších povinných údajů, ať už v režimu utajeném nebo v režimu zveřejňovaném, třeba ve sbírce listin obchodního rejstříku. Všechno toto můžete udělat. To je prostě věc politického rozhodnutí a nemá to jednoduché řešení. Já na to nemám silný názor. Já se bojím situací, které teď zřejmě nastanou, že se budou masově online reportovat státu v režimu utajovaném údaje o hospodaření firem. Mám na mysli kontrolní hlášení a EET, tedy oblast daní. Bojím se, že stát takto dostane natolik strukturované a bohaté údaje, že budou opravdu velmi silně zneužitelné. Ale i zde je to politická otázka."

Pavla Špondrová

právnička a genderová expertka

Úvod

Nedá se začít jinak než trochu ze široka:

„Jasně, že má pan učitel Mareš vyšší osobní ohodnocení než paní učitelka Pavlicová, je přece živitelem rodiny a s nižší odměnou bychom ho tu neudrželi!“

A. Hrubíková
ředitelka ZŠ

„My statistiky o nějakých genderech nevedeme. My to ani nepotřebujeme, protože u nás se odměňuje podle výkonu, schopností a zkušeností, a ne podle pohlaví!“

H. Marenčíková
personalistka

Při výběrovém řízení si, ač neradi, uvědomujeme, že ženy jsou, především z důvodu následných absencí, jako zaměstnankyně méně vhodné, buď děti mají anebo je mít brzo budou! To je holt trh!“

Z. Vaněčková
manažerka obchodu

„Ještě zde prosím podepište dodatek k pracovní smlouvě týkající se povinnosti nesdělovat výši svého platu.“

K. Grulák
personalista

„Když jsem zjistila, že kolega, který má méně publikací i odučených hodin, bere na odměnách kolikrát více i o pět tisíc, dotázala jsem se vedení, proč to tak je. Řekli mi, že se se mnou o tomto nebudou bavit a že jestli se mi něco nelíbí, ať si hledám jiné pracoviště. I když už jsem jinde, žalobu jsem nepodala, už je to za mnou a nechci se tím zabývat.“

C. Cvejnová
VŠ pedagožka

„Prosím vás, která žena chce chodit z práce v deset večer! Tak moc jsme chtěli na místo ředitele obchodního úseku ženu, ale ukázalo se, že o to opravdu nemají zájem.“

V. Kolesár
personální ředitel

„Když se mě ptali na to, jak bych si představovala svůj plat, snažila jsem se být se svým návrhem při zemi, nechci, aby to vypadalo, že mi jde moc o prachy!“

F. Haklová
sociložka

„Muži se v práci obecně lépe soustředí. Je to otázka přirozenosti a odlišného fungování mozku, zaměřit se na jednu věc a nevidět a neslyšet jako při lovu jelena. Ženy mají vedle práce v hlavě rodinu, nákupy, jak zrovna vypadají a podobně. Je přirozené, že při nižším soustředění podávají nižší výkon a za nižší výkon, že jsou nižší platy.“

T. Hlaváček
analytik

„Některé obory, často ty více ohodnocené, holt táhnou více muže než ženy, co s tím naděláte?“

T. Hlaváček
analytik

Na uvedených citacích[30], které vyplývají z řady diskusí, které jsem o otázkách genderové rovnosti v posledních letech vedla, ať již se studujícími, s blízkými nebo s lidmi, se kterými se potkávám v profesní oblasti, ilustruji fakt, že existence GPG má svých zdrojů řadu. Jsou to:

- Platová netransparentnost (tmavě modrá, žlutá, šedá)
- Podhodnocování práce žen (tmavě zelená, fialová)
- Horizontální segregace trhu práce (fialová, světle zelená)
- Slaďování pracovního a soukromého života (červená, oranžová, tmavě zelená)
- Neschopnost nebo neochota prosazovat svá práva a sebe sama (tmavě modrá, světle modrá)
- Neefektivnost kontrolních mechanismů (tmavě modrá, žlutá, šedá)
- Minimalistická právní úprava (šedá, tmavě modrá)

[30] *Pochází od reálných osob, identita byla změněna.*

Kdyby byla problematika GPG jedno, dvoudimenzionální, hledání řešení by bylo relativně jednoduchým oříškem. Okolností majících vliv na GPG je však, jak je nastíněno výše, celá řada, a není tedy možné se při hledání vhodných řešení zaměřovat jen na jednu nebo jen na některé z nich. Komplikace navíc nepřináší jen multidimenzionalita problematiky, ale také fakt, že jednotlivé okolnosti mající na GPG vliv se dále prolínají, kombinují a posilují, a tak vyžadují hledání a realizaci dalších, kombinovaných forem řešení.

1) Otázka k panelové diskuzi: Spočívají podle vašeho názoru důvody GPG obecně v deficitech právní úpravy, a to jak z pohledu vnitrostátní práva, tak i práva EU? Pokud ano, uveďte, ve kterých aspektech.

K položené otázce. Podle mého názoru by v ČR legislativní úprava za deficitní považována být nemusela. A to v případě, kdy by fungovaly jiné mechanismy nápravy. Např.:

- důsledná práce kontrolních orgánů
- a/nebo aktivní politika státu vyžadující např. pravidelný *reporting*
- a v ideálním případě také, a možná především, samoregulace podniků.

Jak se však ukazuje, samoregulace, stejně jako dva předchozí příklady, je v řešení otázek nerovného odměňování, ale i nerovného zacházení a diskriminace obecně v ČR neúčinná. A to jak na úrovni ČR, kde se rozdíly v odměňování v průběhu času téměř nemění, ale i na úrovni EU, kde to ve vztahu k jednomu z důvodů GPG, nerovnému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích, opakovaně konstatoval i Evropský parlament[31].

Česká legislativa ve vztahu k GPG stanoví povinnosti relativně jednoznačně. Říká, že zaměstnavatelé a zaměstnavatelky jsou povinni zajišťovat rovné zacházení (§ 16 z. č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a že zajišťováním rovných příležitostí se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům dotyčného (§ 5 odst. 2, z. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákoník práce také podrobněji rozpracovává, co vlastně rovná odměna je, a to v § 110. Je stanoveno, co znamená stejná práce a práce stejné hodnoty – je to práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (odst. 2). Je také vyloženo, co se rozumí pod pojmy složitost, odpovědnost a namáhavost práce (odst. 3), jak se posuzují pracovní podmínky (odst. 4) a pracovní výkonnost a výsledky práce (odst. 5).

Mantinely tedy máme nastavené solidně. Máme nastavenou i kontrolní pravomoc, která je svěřena Státnímu úřadu inspekce práce (dále SÚIP) a jeho oblastním inspektorátům (§ 3 odst. 1 písm. a), z. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Nedodržení povinnosti rovného odměňování je přestupkem pro fyzické a správním deliktem pro právnické osoby jak v oblasti přestupků na úseku rovného zacházení (§ 11 odst. 1 písm. a) a b), resp. § 24 odst. 1 písm. a) a b)), tak na úseku odměňování zaměstnanců (§ 13 odst. 1 písm. a), resp. § 26 odst. 1 písm. a)). Pokuta může být uložena až do výše jednoho milionu, resp. 500 tisíc korun.

Problém je však v tom, že inspekce práce ve své kontrolní činnosti dlouhodobě upřednostňuje otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (dále BOZP) a pro další problematiku inspekci svěřenou zůstává v rámci ročních programů kontrolních akcí významně menší prostor. (Od roku 2006 byla jiným tématům, než je BOZP, věnována maximálně 1/3 ze všech kontrolních úkolů. Co se týče kontroly rovného zacházení a nediskriminace na pracovišti, to má samostatnou kapitolu teprve od roku 2014[32]).

Co je však nejvíce alarmující, SÚIP zatím zdaleka nepokročil k diferenciaci kontrol dodržování povinnosti rovného odměňování ve vztahu k různým diskriminačním důvodům, a tedy se specificky nevěnuje ani otázkám rovného odměňování žen a mužů. Což je zvláštní v zemi, kde GPG dlouhodobě přesahuje 20 %.

Přitom, jak bylo výše zmíněno, zaměstnavatelé a zaměstnavatelky mají povinnost zajišťovat rovné příležitosti, a to i přijímáním opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací. SÚIP se tak oprávněně může ptát na to, zda v konkrétní organizaci je otázce GPG věnována pozornost, zda je vedena statistika, zda se rozdíl v odměňování žen a mužů vyskytuje a jaká je jeho výše. Při existenci celorepublikového rozdílu přesahujícího 20 % je samo nevěnování se otázce GPG porušením povinnosti dle § 16 zákoníku práce. Součástí zajišťování rovných příležitostí je totiž nejen vyrovnávání případných rozdílů mezi muži a ženami v odměňování, ale i vedení dostatečně věrohodných statistik, které

[31] *Usnesení Evropského parlamentu ze dne 6. července 2011 o ženách a řízení podniků (2010/2115(INI)), dostupné z: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2011-0330+0+DOC+XML+V0//CS a např. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 13. března 2012 o rovnoprávnosti žen a mužů v Evropské unii – 2011 (2011/2244(INI)) dostupné z http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P7-TA-2012-0069+0+DOC+XML+V0//CS*

[32] *Informace vyplývají z Ročních programů kontrolních akcí v letech 2008 až 2015, k dispozici na http://www.suip.cz/rocni-program-kontrolnich-akci/*

mohou o ne/existenci GPG v dané organizaci vypovídat. Sám SÚIP však v Roční zprávě o výsledku kontrolních akcí provedených inspekcí práce za rok 2014[33] ve vztahu ke kontrolám rovného zacházení a nediskriminace konstatuje, že „při kontrolách se inspektoři snaží co nejobjektivněji zhodnotit pracovní prostředí a vztahy na pracovišti, přestože jde téměř vždy o velmi náročný úkol. V dané kontrolní oblasti se inspektoři většinou nemohou opřít o zaměstnavatelem předložené doklady, naopak je potřeba pečlivě se dotazovat zaměstnanců a hledat indicie o možném nerovném zacházení."

Z uvedeného je patrné, že sám SÚIP nemá dost informací o tom, jak oblast rovného zacházení a nediskriminace postihovat, co a v jaké podobě by měl od zaměstnavatelů a zaměstnavatelek požadovat a jak lze danou problematiku v rámci kontrol uchopovat.

Nejedná se totiž jen o řešení konkrétních stížností oznámených SÚIP nebo jednotlivým inspektorátům, nejedná se také ani jen např. o otázky vedení statistik o GPG. Jak už bylo výše zmíněno, GPG má mnoho příčin a na jejich existenci může ukazovat řada skutečností. Ze strany SÚIP a oblastních inspektorátů může jít dále například:

- o kontrolu sepisování dodatků k pracovním smlouvám ohledně mlčenlivosti ve vztahu k výši mzdy nebo platu nebo dalších plnění,
- o otázky prevence diskriminace, které by měly být rozpracovány v interních předpisech organizace,
- o možnost přiměřené úpravy pracovní doby pro osoby pečující o závislé osoby,
- nebo o to, zda existují transparentní pravidla pro kariérní postup nebo přijímací řízení,
- atd.

To jsou jen příklady toho, o čem je při kontrole možno informace vyžadovat, protože se jedná o skutečnosti, které mohou přímo ukazovat na ne/existenci diskriminace nebo nerovného zacházení na daném pracovišti. Zároveň, jak bylo řečeno, se jedná právě o faktory, které výši a existenci GPG významně ovlivňují.

Vidíme-li tedy, jak funguje inspekce práce, víme-li, jak četné jsou soudní spory týkající se diskriminace na základě pohlaví, které by mohly v ideálním případě na další zaměstnavatele a zaměstnavatelky působit preventivně (jednotky případů ročně)[34], a uvědomíme-li si, že aktivita ze strany státu (tj. např. zavádění politik, kampaně, vzdělávání personálu, zaměstnaných či zaměstnávajících osob) také není bůhvíjaká, začíná se zdát cesta precizace legislativy jako možná cesta ven ze začarovaného kruhu.

Legislativa totiž, a je to běžnou praxí v různých zemích EU, může, vedle stanovení mantinelů a definování pojmů, určovat také postupy a pravidla pro řádnou realizaci zákonných povinností.

Rakousko [35]

Například v Rakousku je zavedení zákonné povinnosti každoročně podávat zprávy o GPG subjektům zaměstnávajícím více než 1000 osob stanoveno akčním plánem již od roku 2010, přičemž počet zaměstnaných osob se postupně snižuje. Od roku 2014 musí reportovat všichni s více než 150 zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

Belgie [36]

Zákon, který byl v Belgii přijat v roce 2012, stanovuje, že rozdíly v odměňování musí být uvedeny v každoročním firemním auditu. Každé dva roky musí být dále v organizacích nad 50 zaměstnaných osob provedena komparativní analýza platové struktury a je-li zjištěno, že v dané organizaci GPG existuje, musí být vypracován a být uplatňován interní akční plán. Zákon stanoví také postup v konkrétním případě, kdy je namítána platová diskriminace. V takovém případě musí mít poškozená osoba možnost obrátit se na firemní/ho mediátorku/a, který věc prozkoumá, a pokud identifikuje nerovné odměňování, má povinnost zprostředkovat řešení mezi postiženou osobou a zaměstnavatelem/kou.

Francie [37]

Na základě vyhlášky z roku 2012 mají firmy nad 50 zaměstnaných osob ve Francii povinnost přijímat a uskutečňovat akční plány, které obligatorně obsahují také pravidla týkající se rovného odměňování. Vládou byla také zřízena webová stránka[38], která obsahuje informace pro malé a střední podniky, jak mohou při plnění vyhlášky postupovat.

Podobně byla povinnost proaktivně řešit otázku nerovnosti v odměňování legislativní cestou stanovena v Portugalsku, Španělsku, Švédsku nebo Velké Británii[39].

---

[33] *http://www.suip.cz/_files/suip-efc9b3ed2c9c2d76499a86799906eaf4/rocni-souhranna-zprava-o-vysledku-kontrolnich-akci-suip-za-rok-2014_leden2015.pdf*

[34] *Např. v roce 2012 byly vyneseny pouze čtyři konečné rozsudky týkající se nediskriminačních kauz na základě ADZ, informace Ministerstva spravedlnosti poskytnutá na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, emailová komunikace z prosince 2012, neveřejný dokument*

[35] *National Action Plan Gender Equality in the Labour Market, Federal Ministry for Women and the Civil Service, Austria, http://www.bka.gv.at/DocView.axd?CobId=42528*

[36] *Ve francouzštině a holandštině dostupný zde: http://www.ejustice.just.fgov.be/mopdf/2012/08/28_1.pdf*

[37] *Text vyhlášky ve francouzštině dostupný zde: http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000026792583&categorieLien=id*

[38] *http://www.ega-pro.femmes.gouv.fr/*

[39] *Podrobnosti o konkrétní legislativě i postupech v dalších zemích EU viz Legislation and equality plans, European Commission, online http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/national-action/law/index_en.htm*

Jak je vidět, cesta precizace legislativy je řešením poměrně oblíbeným. Výhodou zákonných opatření je jejich všeobecná závaznost a harmonizační efekt, ať se již jedná o možnost ukládání sankcí, stanovení jednotných pravidel pro podobné organizace nebo formu pozitivní motivace, např. cestou udělování státem garantovaných certifikátů či ocenění.

Zákonná úprava by tak v ČR mohla povinnost zajišťovat rovné zacházení vyjasnit např. zavedením povinnosti každoročně GPG monitorovat a ve výročních zprávách uvádět výsledky monitoringu. V případě zjištění GPG by měla být stanovena povinnost přijmout adekvátní opatření k nápravě a o nich opět ve výročních zprávách informovat. Sankce by podle mého názoru nebylo třeba nově formulovat, protože daný postup by bytostně spadal do působnosti inspekce.

Co se týče úrovně EU, myslím, že úprava obsažená ve směrnicích i smlouvách, jako základ pro rozpracování právní úpravy v jednotlivých zemích, je dostatečná. Je však nezbytné jedním dechem doplnit, že byla-li by EU úprava podrobnější, vedlo by to samozřejmě ke zlepšení situace také v ČR. A to řekněme cestou shora, což by nemuselo být na škodu, protože cesta zdola, čímž na tomto místě myslím vedle samoregulace podniků též cestu vlastní zákonné iniciativy v rámci ČR, je cesta velice dlouhá, trnitá a s nejasným koncem.

Z pohledu celé EU, který zosobňuje Evropská komise a Evropský parlament, je intenzivnější přibližování podmínek a pravidel v jednotlivých zemích více než žádoucí. Tento požadavek formuloval Výbor pro práva žen a rovnost pohlaví Evropského parlamentu takto: „Výbor … vyzývá členské státy, aby nalezly způsob, jak ve svých zákonech stanovit definici toho, co se má považovat za rovnocennou práci, nebo vytvořit soubor jasných rámců, na jejichž základě by bylo možné stanovit, co lze považovat za rovnocennou práci; domnívá se, že v souladu s judikaturou Soudního dvora Evropské unie by hodnota práce měla být posuzována a srovnávána na základě objektivních kritérií, např. požadavků na vzdělání, odbornou kvalifikaci a přípravu, dovedností, úsilí a odpovědnosti, vykonané práce a povahy příslušných úkolů, s tím, že lze přihlédnout i k dalším faktorům, jako jsou pracovní podmínky, fyzický i psychický stres, pravomoci a míra nezávislosti, plánování a rozhodování, …“. [40]

2) Otázka k panelové diskuzi: Co vede podle vašeho názoru k tomu, že tak masivní problém (viz statistická data) nereflektuje dostatečně judikatura soudů a správní praxe? Může být „*underreporting*“ způsoben nepřiměřenou ochranou osobních dat (mlčenlivost ohledně platů a mezd)? Je tak intenzivní ochrana „osobních údajů“ namístě?

Zdroje nedostatku judikatury i správní praxe jsou podle mého názoru zhruba tři.

Za prvé v ČR existuje něco jako „tradice nehájení svých práv“. Veřejnost, jednotliví občané a občanky, nejsou zvyklí, jistě také s ohledem na dědictví komunistického režimu, bojovat za svá práva, stavět se proti autoritě, ať již ji představuje jako zaměstnavatele/ku stát nebo soukromá firma. Neděje se tak ani v rámci odborového hnutí, kdy nezřídka jsou „odboráři/ky“ považováni za podivnou skupinu bojující spíše za svá vlastní dobrá funkcionářská bydla než za blaho zaměstnaných. Neděje se tak ale ani na úrovni individuálních životních příběhů, kdy angažovanosti ve vlastních věcech, mimo již zmíněné, nepomáhají ani:

- délka soudních řízení,
- nejistota ohledně výsledku způsobená také malou zkušeností osob v justici s antidiskriminací, včetně soudcovského stavu,
- malá nabídka dostupného poradenství ze strany neziskového sektoru, který v ČR trpí významnou podfinancovaností,
- nebo absence srozumitelného a plošného vzdělávání a informování ze strany státu o právech a povinnostech zaměstnaných osob v oblasti rovného zacházení.

Součástí tohoto bodu je ze strany uchazečů/ek o zaměstnání také ochota podepisovat se zaměstnavatelem/kou řekněme „dodatky k pracovním smlouvám“ ohledně povinnosti nikde nehovořit o výši svého příjmu pod hrozbou rozličných sankcí ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnavatelky. Muži a ženy usilující o nalezení zaměstnání nemají dostatek informací o tom, že takové ujednání nemá v zákoníku práce oporu, tedy že zaměstnavatel/ka zaměstnané osobě, která podle své vlastní vůle chce nakládat a nakládá se svým vlastním osobním údajem[41], kterým výše finančního ohodnocení rozhodně je, nemůže legálně uložit žádnou pracovně právní ani soukromoprávní ani jinou sankci. Jednoduše proto, že jí takové oprávnění zákoník práce nedává (např. § 52, § 144a, § 146, § 147, §310, § 346b, § 346c zákoníku práce).

V současné situaci, kdy je popsané přestupování pracovněprávních předpisů ze strany inspekčních orgánů

[40] *Viz zpráva Výboru zde: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-%2f%2fEP%2f%2fNONSGML%2bREPORT%2bA82015-0213%2b0%2bDOC%2bPDF%2bV0%2f%2fCS*

[41] *§ 4 z. č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů a např. rozsudek Nejvyššího správního soudu spis. Zn. 9 As 34/2008 , dostupný online: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2008/0034_9As__0800068A_prevedeno.pdf*

zaměstnavatelům/kám běžně tolerováno (rozuměj nekontrolováno, ač běžně probíhá), není divu, že se jeví jako oprávněné tzv. „dodatky" s uchazeči/kami podepisovat a jejich dodržování vyžadovat. Netransparentnost v odměňování, kdy zaměstnanci/kyně navzájem neví, jaký má kdo plat, je jednou z výše zmíněných okolností majících vliv na GPG.

Druhým faktorem určitě může být pocit, že nerovné odměňování tak nějak k našim životům patří. Mnoho z nás sdílí představy o tom, že „muž má vydělávat více než jeho žena", protože muž je „živitel". Muži pracují více, lépe, tráví v práci více času a lépe se soustředí, mimo to jsou přirozenými vůdci, takže jejich dominance v rozhodovacích pozicích málo koho v ČR vážněji znervózňuje. Významná přítomnost genderových stereotypů je v zemi TGM (aktivního bojovníka za ženská práva) překvapivá. Nedostatek informací o tom, co je genderová rovnost, o tom, že feministka není osoba nenávidějící muže, nebo o tom, že kvóty nejsou sprosté slovo a úspěšně se v řadě zemí, firem či bank (i v ČR) uplatňují, hraje též významnou roli.

Pro vysvětlení třetího důvodu malé transparentnosti a vlastně neviditelnosti rozdílů v odměňování mezi muži a ženami se pojďme vrátit k otázce ochrany osobních údajů. Ta je totiž oblíbeným argumentem, proč není možné provádět monitoring v této oblasti. Jak bylo zmíněno, výše finanční odměny je opravdu osobní údaj jednotlivce, se kterým může disponovat jen on sám/a a ostatní jen s jeho svolením. (Stranou ponechávám otázku veřejného zájmu na zveřejňování odměňování vysokých státních zaměstnanců/kyň, kdy je třeba právo na ochranu osobních údajů vyvažovat právem veřejnosti na vykonávání veřejné správy s péčí řádného hospodáře a v souladu se zásadou hospodárnosti, které v některých případech dále svědčí ve prospěch zveřejňování dokonce neanonymizovaných dat o výši finančních odměn.)

Nikde ovšem není stanoveno, že každý zaměstnavatel/ka musí pro zjištění GPG v rámci organizace zveřejnit jmenný seznam zaměstnaných osob s údaji o výši jejich platů či mezd. Naopak. Vhodnou formou monitoringu je cesta anonymizace, kdy se zaznamenává a analyzuje pouze údaj o pohlaví a výši odměny, případně o zařazení zaměstnance/kyně v rámci struktury organizace. Pak je možné sledovat rozdíly v odměňování mezi muži a ženami v ideálním případě i na různých úrovních zaměstnání, kdy je pravidlem, že čím výše v organizační struktuře, tím vyšší je GPG.

Není-li však ze strany inspekčních orgánů monitoring vyžadován, není-li z jejich strany problematizováno sepisování „dodatků o mlčenlivosti", není-li ve společnosti dostatek informací o tom, co je a co není povolené jednání ze strany zaměstnávajících, a nejsme-li si zcela jisti, jaké jednání je pro skutečné obhájení našich práv nutné, neměl by nás fakt, že je v ČR značný **„*underreporting*"** případů nerovného odměňování žen a mužů, podle mého názoru, vlastně překvapovat.

3) Otázka k panelové diskuzi: Je pojem „stejná práce a práce stejné hodnoty" dostatečně jasný z právního hlediska? Tj. je možné v praxi rovnost odměňování efektivně ze strany příslušných orgánů (SUIP a OIP) kontrolovat?

Jak jsem popsala výše, domnívám se, že pojmoslovně, materiálně je koncept rovné odměny v českém právu upraven dostatečně, a to především s odkazem na § 110 zákoníku práce.

Kontrolní orgány ztroskotávají, jak bylo též výše ukázáno, na jiných okolnostech. Jedná se o malou kontrolní praxi těchto orgánů, kdy ty se tradičně zaměřují více na otázky BOZP, pro které mají dostatečné kapacity jak odborné, personální, tak zřejmě finanční. Významnou roli rozhodně hraje také významně nižší politická citlivost tématu BOZP. V otázkách ne/rovného zacházení je situace opačná. Nedostatek zdrojů na všech frontách, včetně nevýrazné politické podpory, zatím vedl k tomu, že o rozdílech v odměňování konkrétně mezi muži a ženami se hovoří jen velmi zřídka, což dokládá také fakt, že o nich nelze nalézt jak v ročních souhrnných zprávách či ročních programech kontrolních akcí SÚIP ani zmínku.

Závěr

Pokusila jsem se s předloženými otázkami vypořádat jednoduše. Méně je někdy více a stručnost a názornost někdy ukáže věci lépe než stostránková analýza.[42] Ostatně cílem komplexněji postihnout problematiku GPG je také samotné pořádání této mezinárodní konference k tématu nerovného odměňování žen a mužů. Závěrem tedy navazuji na úvod a přikládám další vizualizovanou ukázku toho, kde je (mimo jiné) zakopán pes. Máme-li zaměstnání vyžadující srovnatelné vzdělání, pracovní dobu i náročnost, jak je možné, že ona práce je v tzv. feminizovaných oborech významně méně finančně ohodnocena než v těch dominovaných muži? (fialová)

[42] *O GPG je možné podrobnosti čerpat v mnoha publikacích, které je možné nalézt např. na www stránce Evropské komise, která se GPG věnuje: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm nebo na stránkách Evropského institutu pro rovnost žen a mužů, např. v sekci Resource & Documentation Centre: http://eige.europa.eu/rdc.*

Problém srovnatelnosti

Čeho si ceníte víc?

Zachraňuje Vaše životy.
Zdravotní sestra
20 000Kč

Zachraňuje Vaše data.
IT specialista
50 000Kč

Pečuje o Vaše děti.
Učitelka MŠ
20 000Kč

Pečuje o Vaše peníze.
Bankéř
50 000Kč

Jana Maláčová

Možnosti řešení nerovného odměňování žen a mužů

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Stav rozdílu v odměňování žen a mužů

Nerovnost v odměňování žen a mužů je součástí široké genderové nerovnosti ve společnosti. Jde o nerovnost závažnou, bohužel dlouhodobě neřešenou, avšak dobře měřitelnou a tedy viditelnou. Průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v EU-28 za rok 2013 činil 16,3 %. V České republice byl však za stejné období významně vyšší - konkrétně šlo o 22,1 %.[43] Česká republika dlouhodobě vykazuje nejhorší výsledky, co se jevu nerovného odměňování žen a mužů týče. Za rok 2013 byla třetí nejhorší v rámci EU-28 (nejhorší bylo Estonsko s 29,9 %, další Rakousko s 23 %, a naopak nejméně mělo Slovinsko s 3,2 %). V konkrétních částkách činila v roce 2013 průměrná mzda žen 22 857 Kč a průměrná mzda mužů byla 29 116 Kč, což je rozdíl 6 259 Kč.[44] Aktuální čísla za rok 2014 prozatím neukazují zlepšení. Rozdíl v odměňování žen a mužů v naší zemi i v roce 2014 zůstal na 22,1 %[45].

Hlavní příčiny rozdílů v odměňování žen a mužů

Jaké jsou tedy příčiny rozdílů ve mzdách a platech žen a mužů v České republice? Odkud pramení genderová nerovnost v odměňování? Příčin je řada a jsou provázané mnoha faktory. Jev nerovného odměňování žen a mužů je velmi komplexní, přičemž míra podílu jednotlivých příčin variuje v závislosti na lokalitě. Neoddiskutovatelné jsou však především následující příčiny. V prvé řadě mají na (ne)rovnost v odměňování žen a mužů vliv netransparentní systémy odměňování a kariérního postupu na pracovišti. Skrze ně dochází k diskriminaci v odměňování, ať už je tato vědomá, tedy přímá, či zaměstnavateli uplatňována nevědomě, tedy nepřímo. Další příčinou je nízká úroveň slaďování pracovního, soukromého a rodinného života. V České republice je obzvlášť významný nedostatek zařízení péče o děti (jak o předškolní, tak o školní děti), k čemuž se přidává příliš dlouhá rodičovská (dovolená) a nízké zapojení otců do péče. Avšak ani rodiče, kteří mají již dospělé děti, nemohou slaďovat dostatečně, neboť péče o blízké obecně je v České republice nedostatečně formalizovaná. Všechny/všichni pečující jsou pak na trhu práce ohroženy/i nízkým procentem kvalitních flexibilních forem práce. Další roli hraje tzv. horizontální genderová segregace pracovního trhu. V odvětvích, kde dominují ženy, jsou mzdy a platy nižší (jde např. o zdravotní sestry, učitele a učitelky). Mimo jiné jde o výsledek nesouladu společenského a finančního ohodnocení práce a faktu, že ženy dělají častěji neplacenou práci a pracují v prekérních úvazcích. Schopnosti, znalosti a kompetence žen společnost nedoceňuje, a naopak u mužů jsou mnohdy přeceňovány. S tím samozřejmě souvisí vertikální genderová segregace pracovního trhu, tedy nevyrovnané zastoupení žen a mužů ve vedoucích a rozhodovacích pozicích, respektive extrémně nízké zastoupení žen (tzv. „skleněný strop“) a majoritní zastoupení mužů (tzv. „skleněný výtah“). To se týká téměř všech společenských oblastí - politiky, veřejné sféry i obchodního sektoru, tj. oblastí s nejvýznamnějšími zdroji společnosti. V neposlední řadě jsou důvodem nerovností v odměňování žen a mužů genderové stereotypy a předsudky panující ve společnosti. Tyto formují role žen a mužů v rodině i na pracovním trhu, ovlivňují výběr vzdělání a profese a samozřejmě souvisí s větším společenským a finančním oceněním tzv. mužských profesí oproti jiným tzv. ženským. I zde je třeba znovu zmínit propojení s nízkým zapojením mužů do péče jako takové.

Rozdíly v odměňování žen a mužů jako problém rodinné politiky

Již dávno není pravdou, že mzdové a platové rozdíly žen a mužů jsou pouze problémem žen či dokonce jen malé konkrétní skupiny žen. Naopak jde o silně působící a do různých společenských struktur prorůstající problém (jak je vidět také výše) celé společnosti, celých rodin, tedy žen, mužů, dětí, ale také obchodních společností a ostatních zaměstnavatelských organizací, veřejné správy i odborů. I dnes však ještě slýcháme zdůvodnění vyšších mezd a platů mužů jejich rolí živitele. To už dávno neplatí.

Problematiku nerovného odměňování žen a mužů je třeba vnímat jako závažný problém v kontextu zvyšující se chudoby rodin. U průměrné hrubé odměny činí rozdíl měsíčně zhruba 6 259 Kč (viz výše). Ročně je to tedy přes 75 tisíc Kč. Co všechno může tato částka pro rodiny znamenat? Např. dvakrát ročně luxusní dovolená? Nebo by si mohly rodiny každých pět let pořídit luxusní velký au-

[43] *Zdroj: Eurostat.*

[44] *https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy*

[45] *Zdroj: Eurostat. K 15.2.2016 nebyl znám průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v EU-28.*

tomobil? Nebo investovat do lepšího bydlení či vzdělání pro děti v zahraničí? Nebo by se možná rodiny rozhodly pro další dítě? To vše a samozřejmě nepředstavitelně více může znamenat férová odměna za práci pro ženy.

Nerovnost v odměňování žen a mužů zatěžuje také celý stát, respektive jeho rozpočet. Pokud si ženy vydělají méně v produktivním věku, mají pak nižší důchody a jsou ve vyšším věku vystaveny riziku chudoby. To vyvolává nároky na státní rozpočet, např. na sociální dávky pro jednočlenné domácnosti formou doplatků na bydlení. Z nižších mezd a platů jsou také nižší daňové odvody do státní pokladny. Nižší ohodnocení práce žen snižuje reálnou cenu práce v celé české ekonomice, snižuje průměrnou mzdu a snižuje se tlak na zvýšení minimální mzdy. Toto téma souvisí s debatou o ceně práce v České republice (konec levné práce), kterou v současné době prosazují odbory.

Genderová nerovnost v odměňování poškozuje celou ekonomiku země a její produktivitu, protože je z velké části způsobená tím, že zaměstnavatelé započítávají možnost odchodu na mateřskou a rodičovskou (dovolenou) a větší nutnost péče o dítě v pozdějším věku (role primárního rodiče) do odměny ženy. Nicméně nyní jsme v situaci, kdy ženy představují v České republice většinu vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva, a proto tato riziková přirážka ze strany zaměstnavatelů způsobuje chybnou alokaci lidských zdrojů. Vzniká totiž situace, kdy člověk s určitým kvalifikačním profilem dostává méně peněz, než by dostal, kdyby šlo pouze o tento kvalifikační profil. V takovém případě dle jednoduchého tržního mechanismu nabídky a poptávky bude za tuto nižší cenu ochotno pracovat méně lidí s daným profilem. Velká část kvalifikačního potenciálu se tak nevyužívá a dochází k plýtvání lidskými zdroji. V případě, že se jedná o masový problém (tj. týká se stovek tisíc lidí v řádu desítek procent rozdílu mzdy či platu), takové špatné využívání lidských zdrojů stojí naše hospodářství miliardy korun ročně.

Návrh řešení – MPSV startuje systémový projekt mířící na příčiny nerovného odměňování žen a mužů

Vzhledem k výše uvedenému připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí dlouhodobý projekt s názvem **„22 % K ROVNOSTI“** financovaný z Evropského sociálního fondu s alokací téměř 76 milionů Kč. Projekt si klade za cíl eliminovat příčiny nerovného odměňování žen a mužů mimo jiné zapojením zásadních aktérů jevu – tedy Státního úřadu inspekce práce, Úřadu práce, samotného Ministerstva práce a sociálních věcí, ale také zaměstnavatelů, odborů i jednotlivců a jednotlivkyň, na které nerovnost dopadá. Projekt bude mít mnoho významných výstupů, přičemž některé z nich budou v České republice realizovány vůbec poprvé. V prvé řadě vypracuje Ministerstvo práce a sociálních věcí hloubkovou analýzu daného jevu v České republice, a to za pomoci kvantitativních i kvalitativních metod. Na jejím základě bude možné sestavit tzv. mzdovou a platovou on-line kalkulačku, na níž si každá a každý bude moci spočítat obvyklou mzdu či plat v závislosti na věku, vzdělání, regionu, pracovních zkušenostech, pracovním zařazení, atd. Ze Švýcarska bude do České republiky transformován nástroj *Logib*, který jednoduše, efektivně a nebyrokraticky umožňuje zaměstnavatelům otestovat si svou vlastní mzdovou a platovou politiku. Nástroj, který již řadu let úspěšně funguje ve zmíněném Švýcarsku, ale také v Německu či Lucembursku, bude v projektu pilotně ověřen přímo v zaměstnavatelských organizacích, kterým realizační tým projektu zároveň poradí, jak prakticky realizovat politiku rovnosti žen a mužů dle specifického nastavení každé organizace, a nejen v oblasti odměňování. Bude také zpracována *Metodika kontrol odměňování žen a mužů* pro Státní úřad inspekce práce a Oblastní inspektoráty práce. V projektu bude vzdělávána státní správa v oblasti genderové rovnosti na pracovním trhu. Bude vypracována analýza možných legislativních opatření, která povedou k trvalé redukci nerovnosti v odměňování žen a mužů v podmínkách České republiky. V neposlední řadě chce Ministerstvo práce a sociálních věcí pomocí masivní komunikační kampaně upozornit na přetrvávající problém mzdových a platových rozdílů žen a mužů, a přispět tak k uvědomění si problému a jeho následnému řešení. Projekt je plánován jako pětiletý, přičemž spadá do obecnějšího rámce řešení nerovnosti žen a mužů dle Vládní strategie rovnosti žen a mužů v České republice na léta 2014-2020.

Merle Paats[46]

European Institute for Gender Equality, Litva

Hovoříme-li o opatřeních, která by mohla přispět k vyřešení problému nerovného odměňování žen a mužů, chtěla bych začít opakováním toho, co bylo dnes již několikrát řečeno. Jelikož nerovné odměňování žen a mužů je složitý problém způsobený řadou faktorů, neexistuje žádná jediná politika, která by mohla přispět k jeho odstranění. Proto bylo doporučeno zaměřit se na několik politik, které mohou spolupůsobit při jeho řešení: zvyšování povědomí o problémech spjatých s genderovou problematikou, změna stereotypů, přesnější stanovení práv a povinností, slaďování rodinného a soukromého života, snižování segregace na trhu práce a ve vzdělávání, organizační postupy atd.

Navíc je také velmi důležité pokračovat v pravidelném monitorování rozdílu v odměňování žen a mužů a situaci analyzovat. Analýza toho, co hledat za tímto jevem a jaké by mohly být důvody pro změnu, by měla být totiž jedním z prvních kroků při hledání nejvhodnějších opatření ke snížení rozdílu v odměňování žen a mužů. Na úrovni EU existuje již několik politik a probíhá práce na jejich dalším rozvoji a implementaci.

Je také zásadní shromažďovat příklady dobré praxe na úrovni jednotlivých zemí a sdílet je navzájem mezi členskými státy. Na úrovni EU je rovněž koordinován sběr dat o rozdílu v odměňování žen a mužů. Pokud je nerovné odměňování žen a mužů vybráno jako oblast zájmu ze strany předsednické země, spočívá role EIGE v tomto procesu především v analýze situace a přípravě doporučení.

Všichni zaměstnavatelé by měli ve svých organizacích zajistit rovné zacházení pro všechny. V rámci snížení rozdílu v odměňování žen a mužů by to znamenalo snahy o implementaci personálních politik, které zajišťují genderovou rovnost, snižují nerovné zacházení, a tím pádem i mzdové rozdíly mezi ženami a muži v organizaci. Například by organizace mohly pravidelně evaluovat svoje pracovní pozice, analyzovat mzdová data na úrovni organizace a zveřejňovat je a také zjišťovat zkušenosti svých zaměstnanců s rovným zacházením na pracovišti.

Z jiného úhlu pohledu je také pravdou, že indikátor rozdílu v odměňování žen a mužů používaný pro sledování situace v EU sklízí hodně kritiky, protože neměří přesně obsah slavného sdělení „Za stejnou práci stejný plat!". Indikátor rozdílu v odměňování žen a mužů měří pouze rozdíl v hodinových výdělcích mezi ženami a muži, přičemž nezohledňuje vzdělání a pracovní zkušenosti lidí, různé ekonomické oblasti a různé profese. Nicméně bych chtěla zdůraznit, že indikátor stále měří rozdíly v odměňování, je srovnatelný mezi jednotlivými zeměmi a má poměrně dlouhou historii, což nám umožňuje porovnávat situaci za téměř celé minulé desetiletí. Navíc některé země rovněž analyzovaly mzdy mužů a žen podle profesí a jejich výsledky prokazují, že alespoň pro analyzované profese jsou rozdíly v odměňování podobné těm vyjádřeným obecným indikátorem rozdílu v odměňování žen a mužů.

Zároveň souhlasím s tím, že toto jedno číslo, což je například 22 % pro Českou republiku, by mělo být doplněno další hlubší analýzou, abychom mohli pochopit, co je za rozdílem v odměňování žen a mužů, jaké jsou důvody tohoto nerovného odměňování, a mohli ná-

[46] *Doslovný a následně autorizovaný přepis vystoupení autora/autorky při panelové diskuzi na dané téma.*

sledně přijímat rozhodnutí založená na faktech. Několik analýz k rozdílu v odměňování žen a mužů dospělo k závěru, že by mohly existovat nějaké jasné příčiny rozdílu v odměňování žen a mužů, jako horizontální segregace v oblasti vzdělávání a na trhu práce, rozdíly v pracovní době, rozdělení odpovědnosti za péči a placené práce mezi ženami a muži, nedostatečné zastoupení žen v politickém a ekonomickém rozhodování atd.

Nicméně analýzy ohledně vysvětlitelného a nevysvětlitelného rozdílu v odměňování žen a mužů také ukazují, že dostupná data nemohou jasně vysvětlit všechny příčiny rozdílu v odměňování žen a mužů. Pouze malá část rozdílu v odměňování žen a mužů může být vysvětlena prostřednictvím rozdílů v lidském kapitálu, jako je vzdělání, zaměstnání a seniorita. Příčiny tedy mohou vycházet z genderových rolí a tradic, genderových stereotypů a podhodnocování ženské práce a dovedností, což v podstatě znamená diskriminaci, nebo skutečnost, že nemáme dostatečně podrobné statistické údaje pro vysvětlení příčin rozdílu v odměňování žen a mužů.

Svůj příspěvek bych chtěla uzavřít tím, že potřebujeme hlubší analýzu rozdílu v odměňování žen a mužů, abychom tento problém řešili účinně. Několik zemí již zlepšilo sběr dat, propojením dat z různých šetření nebo registrů našly možnosti pro hlubší analýzu na úrovni jednotlivých zemí. Eurostat bohužel nemá přístup ke všem mikrodatům dostupným na úrovni členských států. Proto by členské státy mohly převzít iniciativu a provést takovou hloubkovou analýzu samy.

A konečně má velmi důležitou roli osvěta. Neměli bychom jenom produkovat analýzy a zprávy, ale také bychom je měli zveřejňovat a prezentovat výsledky. Stejně tak by měly být známy politiky a opatření: jaká práva lidé mají. Například po zavedení nové politiky by měla následovat osvětová kampaň. To je nezbytné jak proto, aby se o změnách vědělo, tak kvůli narušení postojových bariér. Několik studií v členských státech ukázalo, že lidé nemusí být nutně informováni nebo si být vědomi svých možností a práv.

Panelová debata

Tomáš Ervín Dombrovský[47]

Pozice sociálních partnerů k nerovnému odměňování žen a mužů

LMC s. r. o. - provozovatel portálů Jobs.cz a Prace.cz, ČR

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „Jaký je váš osobní postoj k tématu nerovného odměňování žen a mužů?"

Tomáš Ervín Dombrovský: „Z nedávného průzkumu, který jsme dělali, krásně plyne, že polovina českých zaměstnanců vnímá odměňování jako nespravedlivé. Velmi výrazně. Takže možná jste dobrým příkladem *[pozn. editorky: autor se vyjadřuje k tomu, že zástupkyně firmy ČEZ deklaruje spravedlivý přístup k zaměstnancům]*, ale rozhodně se to netýká všech zaměstnavatelů, bohužel. Tím, že jsem ponořen v datech neustále, mám i dostatek dat k tomu, jaké jsou rozdíly v platech mužů a žen po oborech, profesích, s ohledem na vzdělání a další faktory. Pro mě je nerovnost v odměňování smutná každodenní realita, kde se dá krásně a přesně identifikovat, se kterými momenty rostou rozdíly v odměňování, kde se případně srovnávají atd. Příznačný je fakt, že rozdíly v odměňování strmě – na nejvyšší úroveň vůbec - narůstají v neprospěch žen mezi 30 a 35 lety, jednoznačně v souvislosti s mateřstvím. Alarmující je také fakt, že typicky v českém prostředí při pohledu na rozdíly podle úrovně řízení největší propast mezi odměnami mužů a žen zeje v případě top managementu, v těch nejvyšších pozicích, v tomto případě ryba smrdí od hlavy, jednoznačně. O něco lepším signálem je, že na středních manažerských pozicích ty rozdíly jsou zároveň nejnižší a ženy se v nich i více prosazují, takže tam je nasnadě, že by to mohl být poměrně zajímavý signál do budoucna. Ženy, které se takto prosadily, se časem snad posunou na ty nejvyšší posty. Nemyslím si, že vše s tím spojené vyřeší kvóty. Vůbec ne. Spíše budou táhnout dobré příklady z praxe."

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „Zeptala bych se, jestli máte ta data pouze za soukromý sektor? Respektive za jaký typ firem máte data?"

Tomáš Ervín Dombrovský: „V případě toho, jaké pozice zaměstnavatelé obsazují, tak jde především o soukromé zadavatele. To jsou firmy vlastněné buď místními vlastníky, nebo zahraničními. Státní správa tvoří opravdu malý zlomek, pouze tuším 3 %. Ovšem již firmy vlastněné státem jsou velkými zadavateli. Nad 500 zaměstnanců u nás vlastně ty pozice vystavují skoro všichni. Co se týče dat o odměňování stávajících zaměstnanců ze služby Platy.cz, jde za posledních 12 měsíců o cca 90 tisíc dotazníků vyplněných přímo konkrétními lidmi, kteří danou práci zastávají. V tomto případě to víceméně odpovídá reálné skladbě zaměstnanosti v ČR. To znamená, že i to zastoupení zaměstnanců ve státní správě je velmi výrazné, to je na úrovni nějakých 25 %. Takže tam je ten obrázek jasný."

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „Vidíte tam nějakou tendenci, nějaký rozdíl mezi hodnocením nerovného odměňování žen a mužů zaměstnanci veřejné sféry a soukromých firem (malých, středních a velkých soukromých firem)? Je možné tam vysledovat nějaké systematické rozdíly?"

Tomáš Ervín Dombrovský: „Co se týče soukromé sféry, já jsem si tady pár čísel připravil. Já si je musím vzít ku pomoci, protože těch čísel je relativně hodně. Podle velikosti firem, velikosti institucí jsou největší rozdíly v neprospěch žen oproti mužům v těch největších společnostech nad 3000 zaměstnanců, a to o plných 31 %. Takže čím větší instituce, čím složitější prostředí, kdy se nezná každý s každým, tím spíše chybí transparence v odměňování a tím více dochází k pokřivení ohodnocení různých skupin zaměstnanců. Nejmenší rozdíly jsou ve firmách o velikosti 250 – 1000 zaměstnanců. To jsou vlastně ty, které se mění z těch rodinných, středních firem v ty větší, nastavují se jasnější pravidla a procesy atd. Pak se to láme. Co se týče odměňování ve veřejném sektoru, pokud jde o platové tarify, tabulkové platy, tam jsou rozdíly minimální. To je prostě dáno tím, že je tam nějaký striktní řád navázaný na vzdělání, délku praxe atd. Ovšem ve chvíli, kdy do toho vstoupí bonusová složka, tak rozdíly okamžitě narůstají. Nejsou tak výrazné jako v komerčním sektoru, ale přesto jsou velmi výrazné."

[47] *Doslovný a následně autorizovaný přepis vystoupení autora/autorky při panelové diskuzi na dané téma.*

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „A mě by ještě zajímal ten vzorek respondentů, abychom měli konkrétní představu."

Tomáš Ervín Dombrovský: „V případě mezd a platů stávajících zaměstnanců je to opravdu na 90 tisíc vyplněných platových dotazníků konkrétních lidí za posledních 12 měsíců. Takže to už je slušný vzorek. Jde o takřka 5 % z celé zaměstnané populace ČR, se skladbou zhruba odpovídající realitě na trhu."

K tématu vyjednávání o mzdě při přijímacím řízení:

Tomáš Ervín Dombrovský: „Vždycky je v těch námluvách velký prostor pro vyjednávání o mzdě. Zaměstnavatel má nějaké rozmezí, v tom má paní kolegyně pravdu, ale to sebehodnocení na té druhé straně je extrémně důležité. Pokud si ženy říkají o méně peněz, jednoznačně si tím škodí. To, že nemají příliš velkou představu ani ženy, ani muži o své ceně na pracovním trhu, je bohužel realita. Už jenom to, že zadavatelé nových pozic - zaměstnavatelé zveřejňují informace alespoň o rozmezí nástupní mzdy v pracovních inzerátech jenom u cca třetiny ze všech obsazovaných míst. To samo o sobě vypovídá mnohé. Spousta firem nechce zadávat ani skrytě do systému rozmezí možné nástupní mzdy, protože se bojí, že by to mohli poměrně snadno zjistit stávající zaměstnanci a udělali si srovnání se svojí odměnou. Takže tam opravdu nejde jenom o tu netransparenci, ale roli hraje i strach, kdyby se to dozvěděli, vzrostl by rozhodně tlak a nespokojenost u těch, kteří mají pocit, že jsou v té firmě ohodnoceni hůře než jejich kolegové na srovnatelné pozici. Takže tam vidím trošičku i máslo na hlavě zaměstnavatelů, že o větší transparentnosti nechtějí ve většině případů ani slyšet…"

K tématu kolektivního vyjednávání/odborů ve vlastní firmě:

Tomáš Ervín Dombrovský: „U nás odbory také nepůsobí. Je nás v tuto chvíli 230. Sídlíme v jednom domě vesměs všichni až na několik lidí, kteří jsou tady na Moravě. Takže my se dokážeme dohodnout ještě v rámci firmy většinou bez jakýchkoliv větších rozporů. Světlana Tioková dobře poukázala na to, že v podstatě nejnižší rozdíly v platech mužů a žen jsou na těch pozicích, kde nejvýrazněji chybějí lidé."

„Málokdy k nápravě natvrdo dopomůže nějaké legislativní opatření, nějaká kvóta, pokud tedy není extrémně vymahatelná. Což se v našem prostředí bohužel neděje. Bohužel se ani nedomnívám, že to opatření, které prosadily odbory v tuto chvíli, ta větší ochrana, že jsou neplatné právní úkony zaměstnavatele, pokud vedou k nerovnému odměňování nebo zacházení, že by změnilo něco na tom, jestli se lidé brání, nebo nebrání. Nebudou se bránit více, bohužel."

„Za mě k největšímu snižování rozdílů vede soutěž za-

městnavatelů o schopné lidi. Takže současné podmínky nedostatku kvalifikovaných lidí na trhu více nahrávají zlepšení stavu v odměňování než jakákoliv legislativní snaha za posledních x let. O kvótách, jak už jsem říkal, nejsem úplně přesvědčený, jestli by byly v tu chvíli, kdy se nastaví, opravdu i vymahatelné. Aby to opět nebylo jedno z opatření, které bude sice deklarováno, bude se říkat, že všichni mají povinnost, ale reálně na trhu to vlastně nic nezmění. Podobně jako třeba s částečnými úvazky, na které je také právní nárok, ale přesto nevznikají a lidé k nim mají velmi komplikovaný přístup – zejména rodiče, kteří se vracejí z rodičovské či mateřské dovolené."

K tématu právního nároku na částečný úvazek:

Tomáš Ervín Dombrovský: „Já vás možná doplním, nebo opravím. Řešili jsme to tady před rokem na podobně zaměřené konferenci. Lidé, kteří pečují o někoho, typicky o dítě do určitého věku, mají nárok na částečný úvazek, pokud si o něj řeknou a pokud zaměstnavateli nic nebrání z provozních důvodů mu vyhovět. Lidé si i říkají, ale skoro vždy se najde důvod, proč to nejde, byť někdy je velmi iluzorní."

K dotazu z publika, zda existuje nějaká firma, kde je jasně transparentní odměňování.

Tomáš Ervín Dombrovský: „Ptal jste se na firmu, která transparentně odměňuje své zaměstnance. Je to vojářská firma, je pražská, znám jejího ředitele. Řešíme to poměrně intenzivně. Mají krásný příklad toho, kdy si v rámci týmu lidé společně vzájemně nastavují odměny podle hodnoty odvedené práce. Všichni v týmu vědí, kdo kolik bere a proč. Mohou to rozporovat, mohou se o tom dohadovat, mají za dobu, co to zkoušejí, enormně dobrou zpětnou vazbu, že odbourání tohoto tabu snížilo závist mezi zaměstnanci, protože tam není prostor pro domněnky. Každý přesně ví, proč ty peníze dostává a kolik a proč dostávají jeho kolegové tolik a tolik. Pokud v týmu vznikne nějaká představa, že někdo dostává více, než mu náleží, tak si to taky velmi rychle a transparentně vyříkají. Že si to prostě nastaví autoregulací a celkem dobře sami. Jediné, co říkali, že zatím nejsou schopni nastavit úplně správně, je, aby to bylo napříč celou firmou, tedy že lidé například z administrativní podpory budou znát i odměny produktových manažerů z jiných týmů atd. Oni si to opravdu nastavují v těch konkrétních týmech, které odvádějí nějakou hodnotu společně, mají společnou zodpovědnost. Napříč firmou to ještě nefunguje tak dobře."

„A za mě je to i odpověď na otázku, co by se mělo změnit, aby lidé byli ochotní se bavit otevřeně se svými zaměstnavateli. Dokud se z platů a mezd dělá tabu zcela záměrně, tak se o něm nikdo nebude ochoten bavit. Nedej bože jít do pracovně-právních sporů, nebo pohánět inspekci na svého zaměstnavatele. Proč by to dělal? Škodil by si. Tečka."

Ivana Šturmová[48]

Skupina ČEZ, ČR

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „Jaký je váš osobní postoj k tématu nerovného odměňování žen a mužů?"

Ivana Šturmová: „Můj osobní postoj je takový, že pokud za stejnou práci je rozdílná mzda u muže a ženy, tak je to nespravedlivé. Pohybuji se v podnikové praxi a to v takové firmě, která sděluje svým zaměstnancům, že chce, aby postupy v zaměstnání a odměňování byly spravedlivé. Pokud jsou postupy a pracovní podmínky shodné bez ohledu na to, jestli se jedná o muže nebo ženu, potom zaměstnavatel naplňuje cíl, aby se zaměstnanci cítili dobře a podávali dobré pracovní výkony."

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „Chtěla bych se zeptat, jestli vy máte osobní nebo zprostředkovanou zkušenost s nerovným odměňováním žen a mužů?"

Ivana Šturmová: „Můžu říct, že zprostředkovanou zkušenost mám. Obecně vzato zaměstnanci většinou nemají informace o tom, jaké mzdy mají jejich kolegové, aby mohli odměňování porovnat. U zaměstnanců, kteří jsou tarifně zařazeni, je situace jednodušší, protože např. elektrikář nebo dispečer má tarifní mzdu s jednotně určeným základním mzdovým tarifem, který se nastavuje stejně u všech zaměstnanců, kteří vykonávají tento druh práce. Oproti tomu ve sféře smluvních mezd tam povědomost o tom, jakou má srovnatelný zaměstnanec mzdu, většinou není. Proto může být těžké si říci o vyšší mzdu. I představa, že někam přijdu a řeknu si o mzdu, může být mylná, protože realita bývá jiná. Ten člověk přijde, uchází se o nějakou práci a ta je již naceněna."

Ke komentáři z publika, že jsou i jiné zkušenosti z výběrových řízení, kdy se potenciální zaměstnavatel ptá uchazeče, jakou má představu o ohodnocení, a dochází k vyjednávání:

Ivana Šturmová: „To je pravda. To mohu potvrdit, že výběrová řízení pro určité funkce jsou taková, jak říkáte. Ale domnívám se, že obecně platí, že zaměstnavatel má příslušnou pozici naceněnou a výš nejde."

K dotazu z publika, jak to udělat či zařídit, aby zaměstnanec cítil či měl možnost ovlivňovat svoji mzdu a vyjednávat o ní se zaměstnavatelem:

Ivana Šturmová: „Já bych řekla, že jste ťukla hřebíček na hlavičku, protože to je ten hlavní problém. Jak se může zaměstnanec brát o svá práva, když neví, kolik bere ten druhý srovnatelný zaměstnanec, a není žádný oficiální mechanismus, jak se to dozvědět. A to, co jsem tady dnes postřehla, tak nikdo zatím nenašel jednoduché řešení, jak to udělat. Jedině, jak jeden z účastníků zde řekl, že v malém kolektivu si zaměstnanci mzdy porovnají jmenovitě. To zase nevím, jestli je dobře. Mně by to osobně příjemné nebylo."

„Já mám velkou zkušenost s odbory, protože u nás jsou odborové organizace aktivní. Je zavedena velmi dobrá praxe, kdy zástupci odborů jsou v komisi pro naceňování jednotlivých pracovních funkcí. Potom, co se týká zaměstnanců odměňovaných tarifní mzdou, tak ti jsou zařazeni do tarifních stupňů a ty stupně jsou všem zaměstnancům známy, jsou součástí kolektivní smlouvy."

[48] *Doslovný a následně autorizovaný přepis vystoupení autora/autorky při panelové diskuzi na dané téma.*

Christina Stockfisch

Deutscher Gewerkschaftsbund, Německo

Pokud se týče GPG, netrpíme nedostatkem znalostí či nedostatečným povědomím. Chybí nám však akceschopnost. Nerovné odměňování žen a mužů porušuje stávající zákony! Je to ostuda pro naši společnost, nerovné odměňování musí být vládou odstraněno. Jenže jiná politická témata jsou vždy důležitější a naléhavější.
Požadavek na stejné odměny existuje téměř 60 let. Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948 ve svém článku 23 uvádí: „ Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci." Německá ústava z roku 1949 uvádí v článku 3, že muži a ženy mají stejná práva.
Implementace rovného odměňování znamená prosazovat stávající právní úpravu. Účinné uplatňování stávajícího právního rámce týkajícího se rovného odměňování zůstává trvale výzvou.
Rozdíly v odměňování mají mnoho složitých příčin, jsou způsobeny přímou a nepřímou diskriminací. Za tři hlavní příčiny považuji následující. Zaprvé se jedná o horizontální segregaci. Ženy a muži obsazují jiná pracovní místa. Ženy pracují převážně v sektoru služeb. Odvětví, kde dominují ženy, a práce, kterou v těchto odvětvích odvádí, jsou podhodnocené. Např. školství a péče. Hlavními důvody pro horizontální segregaci jsou rolové vzory a genderové stereotypy, náborové politiky zaměstnavatelů, nedostatek genderové kompetence pedagogických pracovníků a poradců v institucích odborného poradenství, jako Spolkového úřadu práce, a nedostatek genderově senzitivní profesní orientace na školách.
Za druhé to je vertikální segregace. Ženy a muži pracují na různých pozicích. Vertikální segregace je primárně způsobena nízkým podílem žen v manažerských pozicích. Ženy jsou nedostatečně zastoupeny na pozicích s vyšší kvalifikací a lépe placených, a i když ženy zastávají pozice s vyšší kvalifikací, vydělávají mnohem méně než jejich mužští kolegové. Bonusy a provize, odměňování v závislosti na hodnocení a prvky individuálního vyjednávání jsou všechno kategorie, ve kterých jsou ženy evidentně zvláště znevýhodněny.
Za třetí bych uvedla rozdíly mezi pohlavími na pracovním trhu. Ženy mají během svého pracovního života více omezení, a to kvůli nedostatečně spravedlivému slaďování práce a péče mezi muži a ženami a nedostatečným počtem zařízení péče o děti. To vede k zásadnímu rozdílu v objemu práce. Ženy pracují častěji na částečný úvazek (často malé úvazky) a přerušují svou pracovní aktivitu na delší dobu než muži.
Pro boj s nerovným odměňováním bych navrhovala celou sadu konkrétních opatření týkajících se transparentnosti odměňování, povinně ze zákona, jako prostředku k řešení platové nerovnosti a nerovného odměňování žen a mužů :

- nárok zaměstnanců požadovat informace o výši výdělků, rozdělených podle pohlaví, pro kategorie zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty;
- pravidelný *reporting* ze strany zaměstnavatelů, pokud jde o výdělky podle kategorie zaměstnance nebo pozice, vše rozděleno podle pohlaví;
- mzdové audity ve velkých společnostech;
- zahrnutí problematiky rovného odměňování a mzdových auditů do kolektivního vyjednávání. Sociální partneři mají specifickou odpovědnost za implementaci zásady rovného odměňování při uzavírání kolektivních smluv.
- jasná definice „práce stejné hodnoty" a podpora genderově neutrálního hodnocení pracovních pozic a klasifikačních systémů;
- posílení role těles rovného zacházení;
- důsledné monitorování a prosazování ze strany státu;
- osvětové aktivity, jako je Den platové rovnosti na národní a podnikové úrovni.

Je důležité nezapomínat, že odměňování žen a mužů je strukturálním problémem a bez zásadních strukturálních změn všechny tyto specifické iniciativy budou mít jen dílčí dopady. V dnešní době, kdy flexibilizace, prekérní a nestabilní formy zaměstnání a zhoršení práv pracujících se stávají běžnými v celé Evropské unii, je naprosto zásadní mít silné vazby a spolupráci se sociálními partnery, státními orgány a tělesy rovného zacházení. Obecně je třeba se zaměřit na působení proti podhodnocení péče, kde dominují ženy, což je základní příčinou rozdílů v odměňování mužů a žen ve všech odvětvích. Nicméně důvody pro rozdíly v odměňování mužů a žen zdůrazňují strukturální povahu genderových stereotypů, které vedou k diskriminaci a segregaci na trhu práce a jsou stále hluboce zakořeněné v evropských společnostech, a proto výrazně vyžadují nové přístupy a koalice mezi různými skupinami aktérů. Např. silnější spolupráce mezi útvary rovnosti žen a mužů, nevládními organizacemi a odbory v různých odvětvích by vytvořila nové povědomí a aktivitu v boji proti rozdílu v odměňování žen a mužů a diskriminaci na základě pohlaví.

Světlana Tioková[49]

Y Soft, ČR

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „Jaký je váš osobní postoj k tématu nerovného odměňování žen a mužů?"

Světlana Tioková: „Můj osobní postoj se lehce upravil po dnešní konferenci. Pro mě je to téma, které prostě nějak vyplývá z naší kulturní historie tím, že žena vždycky byla ta, která se stará o domácnost, a muž byl vždycky ten lovec. A takhle si myslím, že se to prolíná vlastně vším tím, co teď prožíváme. Že ženy jsou vždy ty, které jsou ochotny trošičku ustoupit, starají se ve firmách spíše o *support*. Najdete je na financích, na HR, najdete je v oddělení vzdělávání. Když se podívám do jiných segmentů, tak je to zdravotnictví. Vždycky je to *support*, to, aby se lidé měli dobře, aby se na sebe usmívali, aby měli zajištěné základní potřeby, které mají pro výkon svého povolání. Kdežto muž, ten lovec, vždycky přinášel byznys. Čísla, hodnoty, peníze. Takže pro mě to takto funguje, ale jak jsem říkala, trošku se mi to poupravilo po dnešní konferenci. Proč by měly ženy být ohodnocovány jinak, když jsou schopny přinášet byznys stejně jako muži? Takže asi takový je můj postoj."

K diskuzi o vyjednávání mzdy mezi zaměstnavatelskou organizací a uchazečem/kou či pracovníkem/icí:

Světlana Tioková: „Já bych chtěla zároveň podpořit i rozporovat tu diskuzi, která tady probíhá, protože já mám zkušenosti ze dvou úplně odlišných firem. Je to výrobní firma, ve které jsem působila poměrně dlouho před Y Softem, a potom Y Soft, který je IT firma. Jsou tam dva takové prvky. Pokud máte jednoznačně danou mzdu pro kandidáta, kterého můžete nabrat, tak tam žádná diskuze není a pokud si někdo řekne víc, tak není přijat a pokud si řekne míň, tak stejně dostane mzdu, která je někde v tabulkách. Což se týká většinou výrobní firmy, operátorů a lidí, kteří jsou zařazení v nějakých tabulkových metodách. Pokud máte pozici, která je na trhu nedostupná, nebo lépe řečeno, kandidáti na tu pozici jsou nedostupní, tak většina těchto lidí to ví a řekne si prostě o jakoukoliv částku. A potom často vyhodnocujete, jestli jste vůbec ochotni takovou částku lidem dát za znalosti, o kterých nevíte, jestli je ten kandidát má, nebo ne. A tady se bavím o IT firmě. Takže pokud je tam jasně daná mzda, tak můžete diskutovat na pohovoru cokoliv a stejně je ta mzda daná. A pokud tam mzda daná není, tak je úplně jedno, o čem se bavíte, prostě je to o rozhodnutí, o nějakých testech, o přístupu kandidáta i člověka, který vede s kandidátem pohovor."

K tématu zveřejňování mezd zaměstnanců:

„My diskutujeme interně o tom, už dlouhou dobu, jestli chceme zveřejňovat mzdy zaměstnanců uvnitř firmy. Zatím jsme se toho neodvážili, nicméně diskuze neustále probíhá. Chtěla bych tady na pana Dombrovského reagovat, co se týče nezveřejňování mezd v inzerátech. My to neděláme proto, že bychom se báli, že to uvidí interní zaměstnanci a budou si říkat, že ten nový člověk bude brát mnohem víc než ten, co nastoupí. My to neděláme, protože nechceme, aby se nám hlásili kandidáti motivovaní jen penězi. My chceme kandidáty, které bude bavit práce. Aspoň takový je můj přístup a diskutovala jsem to už několikrát. Vím, že existují různé názory, nicméně já si pořád stojím za tímto a nikdo mě ještě nepřesvědčil o opaku. Můžete to potom zkusit."

Moderátorka debaty Kateřina Hodická: „ Tak já se jen krátce zeptám, zda vás nepřesvědčilo ani vystoupení rakouské kolegyně ohledně legislativních opatření přijatých v Rakousku asi v roce 2011, kdy jedním z nich byl právě návrh, aby se ve všech uveřejňovaných inzerátech objevovala částka, za kterou by nový zaměstnanec/zaměstnankyně měli nastoupit. To vás nijak nemotivovalo?"

Světlana Tioková: „Zatím ne. Já si myslím, že pokud to nebude právně uzákoněno, tak to dělat nebudeme. Aspoň pokud k tomu budu mít nějaké rozhodující slovo. Určitě bych uvítala, aby zaměstnavatelé měli opravdu průměry na srovnatelných pozicích, které by mohli v rámci firem zveřejnit. A používat to i v průběhu výběrových řízení. Tady je zase otázka, pokud máte firmu o 200 lidech a máte tam 150 pozic, tak udělat nějaký průměr, který není zas tak čitelný, pokud se chceme držet toho, že nechceme interně zveřejňovat mzdy, je dost složité. Když máte 200 lidí a je tam 50 pozic, tak už ten průměr je takový, že nelze ukázat do každého řádku, kdo zrovna na té pozici je."

Obecně k tématu GPG ve firmách:

Světlana Tioková: „Mě jenom v souvislosti s tím vždycky napadá, že my vedeme teď v Y Softu takové dvě diskuze s generálním ředitelem. Jedna z nich je, že já pro-

[49] *Doslovný a následně autorizovaný přepis vystoupení autora/autorky při panelové diskuzi na dané téma.*

hlašuju, že není žádná žena v top managementu. On mi říká, já bych tam chtěl nějakou, ale nemůžu najít někoho s kvalifikací, koho bych byl ochoten zaplatit a zaměstnat na takové pozici. A já říkám, já bych strašně chtěla na HR nějakého muže, ale já nemůžu najít nikoho, kdo by byl ochotný vykonávat administrativní práci na HR. A takhle my se mezi sebou dobíráme a v kontextu s tím diskutujeme. V kontextu s nerovným odměňováním."

„Když se podívám na Y Soft jako společnost, tak tam, kde máme ženy programátorky, tak mají prostě stejné mzdy jako programátoři. Nicméně když mám HR, jsou tam samé ženy, když mám finance, jsou tam také samé ženy, když mám vzdělávání, jsou tam samé ženy. Kde tedy můžu srovnávat? Když by mi někdo tvrdil, že naše pozice jsou mzdově podhodnocené, tak budu říkat, ale s čím mám srovnávat, když ve firmě nebo v těchto odděleních nemám žádné muže? A pokud bych měla srovnávat napříč trhem, jak podle mě funguje většina výzkumů, kdy srovnává pozice mezi sebou mezi firmami, ale žádný reálný výzkum prostě není schopen ohodnotit, jak jsou ty pozice v těchto firmách náročné. I když se ta pozice stejně jmenuje, i kdyby měla úplně stejný *job description*, tak ta náročnost se diametrálně liší v závislosti na specifické firemní kultuře. To je jenom taková úvaha nad tímto tématem."

K dotazu na fungování odborů ve firmě a diskuzi s nimi na témata GPG:

Světlana Tioková: „Děkuji za otázku. U nás odbory nepůsobí. Mám s nimi zkušenost z jiné firmy, ale myslím si, že my jsme na to ještě příliš malí a příliš roztříštění po světě."

K vyjednávací pozici žen a mužů o mzdách a zveřejňování mezd:

Světlana Tioková: „Já bych to asi rozdělila na dvě části. Podle mého názoru ten problém, o kterém se tady bavíme, se zveřejněním mezd nevyřeší. Já si myslím, že to je krok k řešení, ale nevyřeší to celý problém. Tady pořád bude ještě ta druhá část osobních pocitů a toho, že já prostě nevím, jak mám jít za svým nadřízeným a říct mu, podívej, tady Pepa bere o 5 tisíc víc a já si myslím, že makám mnohem víc a odvádím kvalitnější práci, ale ty peníze nemám, tak proč to tak je?"

„Já si myslím, že to, co potřebujeme u veřejnosti docílit, je, aby věděla a měla tu sebedůvěru a otevřela takovouto diskuzi se zaměstnavatelem nebo s nadřízeným. Když mluvím o zaměstnavateli, tak myslím už výběrový pohovor, kde spousta lidí, většinou ženy, si prostě říkají o nižší částky než muži. I když to jsou programátoři. Ženy si prostě říkají o nižší částky za práci, kterou odvádějí. A jenom tím, jak tady pan Dombrovský zmínil, že je nedostatek lidí, tak se my jako zaměstnavatel snažíme držet mzdy na nějaké úrovni. Ale když vám přijde na pohovor na finanční oddělení žena a řekne si o nějakou částku a vedle toho je muž na úplně stejnou pozici a řekne si o 10 tisíc víc, tak finanční manažer, protože to je finanční manažer, sáhne prostě po ženě. Už jenom z toho důvodu, protože finanční manažer hlídá finance. A je to většinou na HR, aby řeklo, srovnej si zkušenosti, vyber na základě zkušeností a tady máme nějaké rozpětí mezd a budeme se jím řídit. Pokud si nejsi v něčem jistý, tak nastoupí na juniorní pozici a bude mít o 5 tisíc nižší mzdu. A až si vyzkoušíš, jestli funguje dobře, nebo ne, třeba po zkušební době nebo po půl roce, po zaučení, zvedneme mzdu na odpovídající částku. Ale už tím říkáte, pokud si nejste jistý, je juniorní, měla by nastoupit na nižší pozici s nižší mzdou. Kam se tímto chci dostat, je, že ten rozdíl vzniká často už u pohovorů. Pokud se to u nich nepohlídá, a to je funkcí HR, tak už lidé nastupují s nižšími mzdami atd."

„Pokud nastoupíte do nějaké firmy a toto se vám stane, tak potom musíte jít za nadřízeným a opravdu se zeptat, bohužel stalo se, nějak jsem zjistila, že tady kolega bere jinak než já. Není asi dobré ho „napráskat", když máme všichni ve smlouvách, že o tom nesmíme mluvit. Aspoň je nutné se tvářit, že jsme si o tom tedy nepovídali. Musíte v sobě najít osobní odvahu, jít za nadřízeným a zeptat se ho."

„Pokud jste říkala, že váš nadřízený nemá čas vás ani pozdravit, tak to už je potom o přístupu. Ale mě by v tomto případě hlavně zajímaly ty důvody. A pokud mi je není schopen vysvětlit tak, že já je pochopím, tak bych si hledala práci, ve které budu spokojenější. Život je příliš krátký na to, abychom pracovali tam, kde nás to nebaví."